

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlings- ausbildung in Österreich 2014 - 2015



IMPRESSUM:

ISBN 978-3-902742-83-4

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw
Institut für Bildungsforschung der
Wirtschaft
(GF: Mag. Thomas Mayr)
Rainergasse 38
1050 Wien
T: +43 1 545 16 71-0
F: +43 1 545 16 71-22
info@bw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Druck: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wissen-
schaft, Forschung und Wirtschaft erstellt.

öibf
Österreichisches Institut für
Berufsausbildungsforschung
(GF: Mag. Peter Schlägl)
Margaretenstraße 166/2
1050 Wien
T: +43 1 310 33 34-0
F: +43 1 319 77 72
oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at



*Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2014-2015

AutorInnen:

Helmut Dornmayr (ibw)

Veronika Litschel (öibf)

Roland Löffler (öibf)

Wien, Mai 2016

Bibliografische Information:

Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2016): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2014-2015, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFW, Wien.

Impressum

ISBN 978-3-903053-48-9

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

öibf

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

(Geschäftsführer: Mag. Peter Schlägl)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at



Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWF) erstellt.

Vorwort



Der neue Lehrlingsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Lage der österreichischen Lehrlingsausbildung. Das Fazit ist eindeutig: Wieder wird bestätigt, dass die duale Ausbildung ein zentraler und erfolgreicher Eckpfeiler der österreichischen Bildungsschaft ist. Darum werden wir auch international für unsere Lehrlingsausbildung beneidet. Die bewährte Fachkräfte-Ausbildung im Betrieb, unter der Betreuung unserer engagierten Ausbildungsbetriebe ist es auch, die zur guten Situation Österreichs bei der Jugendbeschäftigung im internationalen Vergleich entscheidend beiträgt.

Unsere Fachkräfte sind auf der ganzen Welt gefragt. Umso wichtiger ist es, dass wir die Lehre laufend weiterentwickeln und attraktiveren. Nur so können wir dem Fachkräftemangel rechtzeitig entgegenwirken.

Der vorliegende Jugendbeschäftigungsbericht ist eine gute Grundlage, um die weiteren Vorhaben der Bundesregierung zur weiteren Verbesserung der Lehrlingsausbildung zu planen.

Neben der Analyse etablierter Lehr-Angebote – wie der zusätzlichen Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung, der Lehre mit Matura, der Modularisierung der Ausbildung oder der Integrativen Berufsausbildung – stellt der Bericht auch die Entwicklung von neuen Angeboten dar. Dazu gehört das Programm "Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe", das österreichweit angeboten wird. Auch das jüngste Lehrberufspaket, mit dem wir insgesamt 18 neue bzw. modernisierte Lehrberufe ermöglicht haben, wird thematisiert. Dazu kommt eine wissenschaftlich fundierte Aufbereitung der wichtigsten Daten und Auswertungen zur dualen Berufsausbildung, mit einem Fokus auf den erfolgreichen Berufseinstieg von Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen.

Bereits bewährt hat sich ein eigenes Kapitel, das sich dem europäischen Vergleich sowie der Darstellung der Initiativen auf EU-Ebene widmet. Der Vergleich macht sicher: Österreich zählt in punkto Lehrlingsausbildung europaweit zu den Vorreitern. Österreich ist daher auch ein wichtiger Know-How-Geber und Partner in länderübergreifenden Transferprojekten.

Unsere duale Lehrlingsausbildung beweist sich Jahr für Jahr als Erfolgsmodell. Umso erfreulicher ist daher, dass die Berufs-Europameisterschaften im Jahr 2020, die "EuroSkills", in Graz stattfinden werden. Wir wollen und werden diese Chance nutzen, um Österreich und die Qualität unserer Fachkräfte-Ausbildung bestmöglich zu präsentieren und weiter auszubauen.

Dr. Reinhold Mitterlehner

Vizekanzler und Bundesminister
für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Inhalt

0 Executive Summary.....	5
1 Einleitung	7
2 Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche.....	8
2.1 AusbildungsFit.....	9
2.2 Aktion Zukunft Jugend	10
2.3 AusBildung bis 18	10
3 Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung 2014-2015	12
3.1 Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (2015)	12
3.1.1 Qualitätsmanagement in der Berufsausbildung.....	12
3.1.2 Änderungen in der Maßnahmenbenennung.....	13
3.1.3 Kombinierte Ausbildungswege	13
3.1.4 Prüfungskommissionen.....	14
3.1.5 Anpassung an moderne Sprachregelung	14
3.1.6 Allgemeine Anpassungen	14
3.2 Lehrberufspaket 2015	15
3.3 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG	16
3.3.1 Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich	16
3.3.2 Die einzelnen Förderarten im Überblick	22
3.3.3 Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG	35
3.3.4 Fördervolumen nach Förderarten	38
3.3.5 Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG	40
3.4 Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)	43
3.5 Lehrstellenförderung durch das AMS	46
3.6 Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA)	49
3.6.1 Gesetzlicher Hintergrund	49
3.6.2 Zwei unterschiedliche Modelle: ÜBA 1 und ÜBA 2.....	49
3.6.3 TeilnehmerInnen an einer ÜBA im Auftrag des AMS	50
3.7 Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals: „Integrative Berufsausbildung“)	55
3.7.1 Gesetzlicher Hintergrund	55
3.7.2 Jugendliche in der integrativen Berufsausbildung	57
3.8 Modularisierung der Lehrlingsausbildung	59
3.9 Lehre mit Matura	61
3.9.1 Gesetzlicher Hintergrund	61
3.9.2 Zentrale Eckpunkte des Förderprogramms	61
3.9.3 Umsetzung der Modelle in den Bundesländern.....	63
3.9.4 TeilnehmerInnenzahlen „Lehre mit Matura“	64
3.10 Berufsausbildung für Erwachsene (Facharbeiterintensivausbildungen und Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg)	67
3.11 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen	69

4 Österreich im europäischen Vergleich (EU-28-Länder)	72
4.1 Allgemeine ökonomische Indikatoren	72
4.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung.....	77
4.3 Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik	88
4.3.1 Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung.....	90
4.3.2 Etablierung der Jugendgarantie.....	90
4.3.3 Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz	91
4.3.4 Qualitätsrahmen für Praktika	93
5 Jugend in duality Berufsausbildung	95
5.1 Zahl der Lehrlinge	95
5.1.1 Lehrlinge nach Bundesländern	97
5.1.2 Lehrlinge nach Sparten.....	98
5.1.3 Lehrlinge nach Berufsgruppen.....	102
5.1.4 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	103
5.1.5 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen.....	104
5.1.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	106
5.1.7 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen	108
5.1.8 Lehrlinge und Geschlecht	110
5.2 Zahl der Lehrbetriebe.....	114
5.3 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende	116
5.4 Betriebliches Lehrstellenangebot.....	119
5.5 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)	122
5.6 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	124
5.7 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche	135
5.7.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen.....	135
5.7.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKÖ)	137
5.7.3 Strukturelle Dimensionen der Lehrabbrüche in Österreich.....	144
5.7.4 Schulabbrüche (laut Schulstatistik).....	148
5.7.5 Lehr- und Schulabbrüche (gemäß BibEr)	150
5.8 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen	152
5.8.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern	152
5.8.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)	155
5.8.3 Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“	159
5.8.4 Ausbildungserfolg (LAP) und Arbeitsmarktintegration	160
5.9 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten	162
5.10 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe	167
5.10.1 Kosten und Erträge der Lehrlingsausbildung	167
5.10.2 Internationaler Vergleich von Bruttokosten bei dreijährigen Ausbildungsberufen.....	168
5.10.3 Vergleich der Ertragsfaktoren bei dreijährigen Lehrberufen.....	169
5.10.4 Betriebliche Gestaltungsfaktoren hinsichtlich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses	170
5.10.5 Schlussfolgerungen	171

INHALT**Jugendbeschäftigung in Österreich 2014-2015**

6 Jugend ohne Ausbildung	173
6.1 Ohne weitere Ausbildung nach der Pflichtschule	173
6.2 Frühe AusbildungsabbrecherInnen.....	176
7 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende	177
7.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende	177
7.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende	179
7.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	181
8 Jugend in Beschäftigung	183
9 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)	184
10 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven	188
10.1 Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen	188
10.2 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“).....	191
10.3 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene	194
10.4 Offene Stellen nach Ausbildungsebene.....	196
10.5 Beschäftigungslevels von LehrabsolventInnen	198
10.6 Lehre und Selbständigkeit	200
11 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	201
Literaturverzeichnis.....	209
AutorInnenverzeichnis	211

0 Executive Summary

Als Ergebnis der vorliegenden Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Schwerpunkt auf die Jahre 2014 und 2015 lässt sich festhalten: **Österreich konnte seine EU-weit sehr gute Position im Bereich der Jugendbeschäftigung weitgehend halten.** Österreich hat 2015 (nach Deutschland) die zweitniedrigste Jugendarbeitslosenquote in Europa. Allerdings steigt diese seit 2011 zwar in geringem Maße aber kontinuierlich an, währenddessen sie EU-weit seit 2013 sinkt.

In besonderem Maße ist zudem auf die **zukünftigen Herausforderungen (Stichworte: demographischer Wandel und Fachkräftemangel)** zu verweisen, die jetzt bereits in Form von (primär demographisch bedingten) **deutlichen Rückgängen bei der Zahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe** zum Ausdruck kommen. Hier ist in besonderem Maße dafür Sorge zu tragen, dass das bewährte und erfolgreiche duale System der Lehrlingsausbildung auch im Verhältnis zu anderen Ausbildungswegen keine bzw. nur eine möglichst geringe strukturelle Schwächung erfährt. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass die Lehrlingsausbildung vor allem im Vergleich zur AHS auch anteilmäßig an Jugendlichen verloren hat. Schließlich gilt es, die im Vergleich zu anderen Ländern sehr erfolgreiche Ausbildungsintegration von (vor allem) praktisch begabten/interessierten Jugendlichen und die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu gewährleisten.

Diese Gesamteinschätzung beruht auf folgenden zentralen Ergebnissen:

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.

Beispielsweise betrug die Jugendarbeitslosenquote (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2015 10,6%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 20,3% (vgl. Grafik 9-1). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2015 an zweit-günstigster Stelle (hinter Deutschland).

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%. 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).

Als ein wesentlicher Grund für die insgesamt dennoch vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das österreichische Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet.

In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch.

Insbesondere das System der dualen Lehrlingsausbildung (in Betrieb und Berufsschule) verschafft Österreich eine gute Position im internationalen Vergleich. Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinwiegesehen werden, dass von den Folgen der im Jahr 2008 erstmals akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote ist wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (über 25-Jährige). 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 die Zahl der Neueinstellungen (von Jüngeren) stark zurückgeht. Zudem ist aktuell auf den vor allem demographisch bedingten starken Rückgang an Lehrlingen und Lehrbetrieben in Österreich zu verweisen, welcher Anlass zur Sorge gibt betreffend den Erhalt des arbeitsmarktpolitisch sehr erfolgreichen dualen Ausbildungssystems und in Bezug auf die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.

Als weitere Herausforderung für das System der österreichischen Berufsausbildung kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Diese scheiden insgesamt häufiger vorzeitig aus der weiterführenden Ausbildung aus und sind (vor allem) auch im Bereich der Lehrlingsausbildung stark unterrepräsentiert. Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu behandelnde Herausforderung. Denn gerade auch angesichts der in den nächsten Jahren beginnenden Pensionierungen der besonders geburtenstarken Jahrgänge („Babyboom-Generation“) und des sich dadurch **abzeichnenden Fachkräftemangels**, gilt es dieses besondere Potenzial an zukünftigen Fachkräften zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist auch auf Mehrsprachigkeit als wichtige Humanressource und Wettbewerbsvorteil zu verweisen, nicht nur um fremdsprachige KundInnen (ZuwanderInnen und TouristInnen) in Österreich gezielt anzusprechen, sondern auch, weil die Mehrsprachigkeit vieler Jugendlicher mit Migrationshintergrund eine besondere Chance darstellt, den Internationalisierungsgrad und die Exportorientierung der österreichischen Wirtschaft insgesamt zu stärken.

Anhand dieser zentralen empirischen Befunde werden in der vorliegenden Studie zahlreiche **Empfehlungen** zur Optimierung der Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich abgeleitet. Diese betreffen u. a. die Umsetzung der „AusBildung bis 18“, die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die Steigerung der Attraktivität der dualen Lehrausbildung generell.

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft hat die Forschungsinstitute ibw und öbf 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 öbf 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 öbf 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 öbf 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 Berufsausbildungssistenz, 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 schuldhaften 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“ ersatzlos 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 einen 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“ ersatzlos gestrichen.

3.1.3 Kombinierte 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“)
- Reinigungstechnik (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.bmwfj.gv.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-Entgeltsicherungsbeitrags (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 **Förderausschuss** überantwortet.¹¹

Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: Während die bis dahin geltenen 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 Förderausschusses 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 Förderausschuss 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 Förderausschusses also nicht ausschließlich den beiden Sozialpartnern zu. Die aktuelle Zusammensetzung des Förderausschusses umfasst RepräsentantInnen folgender Institutionen:

- BMWFW (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/Abgabenkonto.	1. Juni 1998 – 31. Dezember 2002 (Beginn LV)
2002	Lehrlingsausbildungsprämie: EUR 1.000,- pro aufrechtem Lehrverhältnis (LV) und Jahr. <i>Abwicklung:</i> über Steuererklärung/Abgabenkonto. <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 Föderausschusses (§ 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	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (Integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen).</p>	ab 28. Juni 2008
10. September 2010	<p>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.</p>	AD: ab 10. September 2010
29. Dezember 2011	<p>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).</p>	ab 1. Jänner 2012
2. Februar 2012	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt) Qualität in der Ausbildung – Ausbildungsleitfäden Lehrabschlussprüfung <ul style="list-style-type: none"> Clearingstelle LAP Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen 	1. Juli 2012 – 30. Juni 2013
28. August 2012	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: Kleine Änderungen (v. a. Verlängerung des Projektzeitraums) betreffend Coaching und Beratung für Lehrlinge (Pilotprojekt)</p>	1. Juli 2012 – 31. Dezember 2013
8. April 2013	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 Berufsschulkasse, 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/Hilfskräftgehälter 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 Weiterverwendungspflicht 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 (BMWFJ³⁶ 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 (BMWFJ³⁷ 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: BMWFW

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), BGBl. 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 AlVG 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

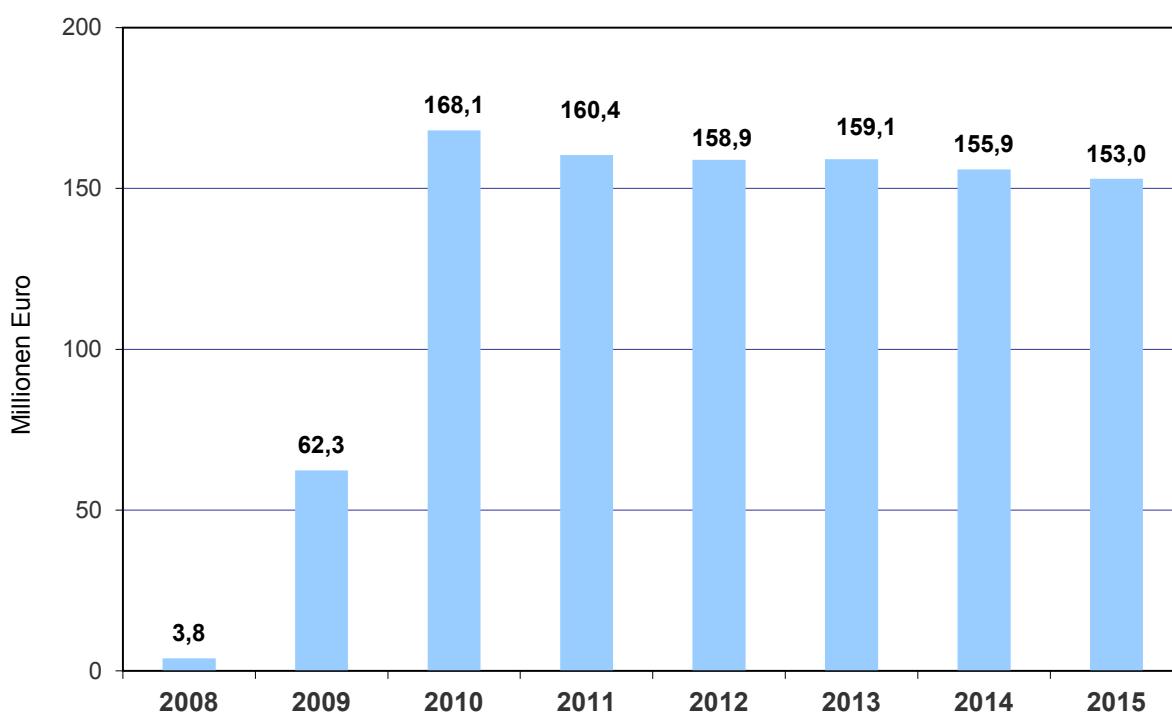
⁴⁰ Im Jahr 2008 gab es eine Novellierung des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG), im Zuge dessen unter anderem dieser 0,2%-Anteil fixiert wurde. Die in den Jahren 2008-2010 noch auszuzahlenden Mittel für die Lehrlingsausbildungsprämie gemäß § 108f EStG 1988 wurden davon allerdings abgezogen (2008: 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 rückgängige 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 BMWFW, Wien).

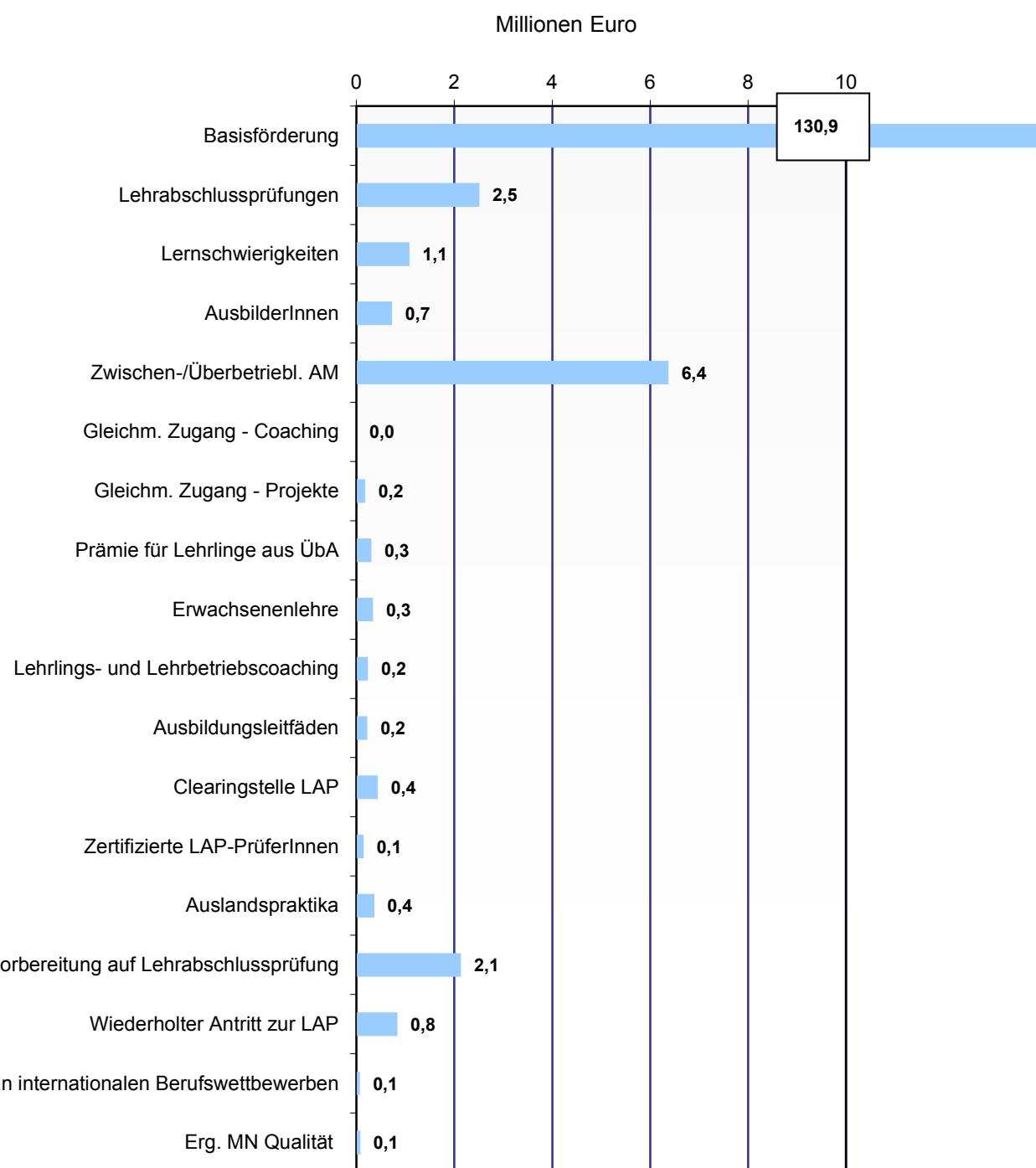
Um eine Doppelerfassung von Förderbeträgen zu vermeiden, wurden 18,4 Millionen Euro, welche in den Jahresberichten sowohl im Jahr 2010 als Förderzusage als auch im Jahr 2011 als ausbezahlte Förderzusage aus dem Vorjahr erfasst wurden, in dieser Grafik nur einmal (nämlich dem Jahr der Auszahlung (2011))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

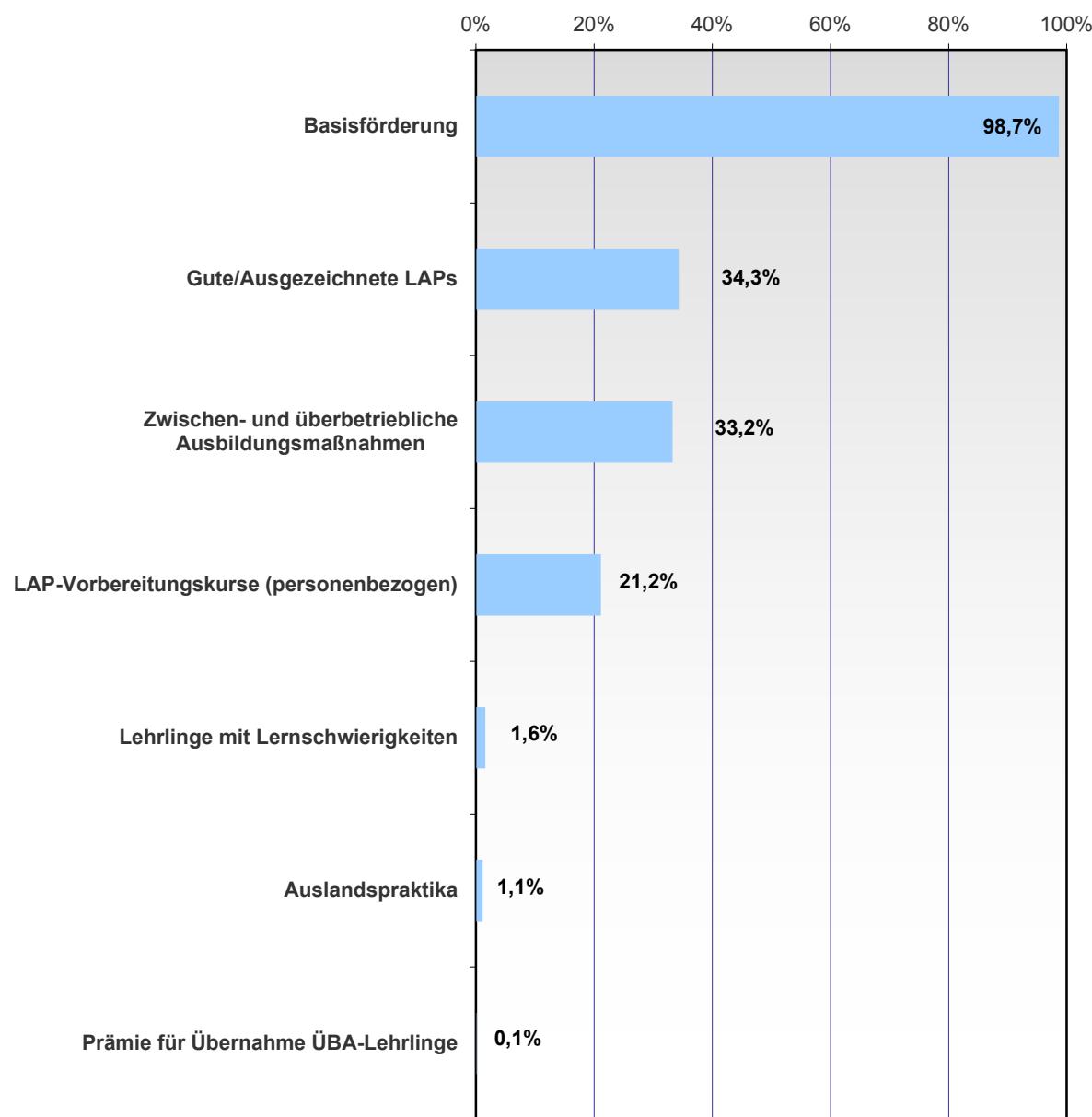
(3) Weiterbildung der AusbilderInnen

(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.

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.

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 Betrachtung 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 Fördersystems 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 Lehrstellenförderung zielte die im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung durchgeführte **Kontext- und Implementationsanalyse** auf die Beschreibung sowie auf eine Analyse der Inanspruchnahme, der Förderfälle sowie Fördervolumina der vielfältigen Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ab.

Im Rahmen der **Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich** wurde anhand eines Modells berechnet, in welchem Ausmaß Nettokosten bzw. -erträge für die Lehrausbildung in Österreichs Lehrbetrieben über die Lehrjahre hinweg anfallen. Die Befunde zeigen, dass sich im Durchschnitt die steigende Nettokostenentwicklung für die Lehrausbildung in den Betrieben Österreichs diametral zum bisherigen Auszahlungsmechanismus der Basisförderung verhält. Für die Mehrzahl der Lehrbetriebe rentiert sich die Lehrausbildung nichtsdestotrotz spätestens dann, wenn die im eigenen Betrieb ausgebildeten 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 Österreich“ 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 befragten 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 / Schlögl, 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 Wirkungsraster 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 LehrlingInnen 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.

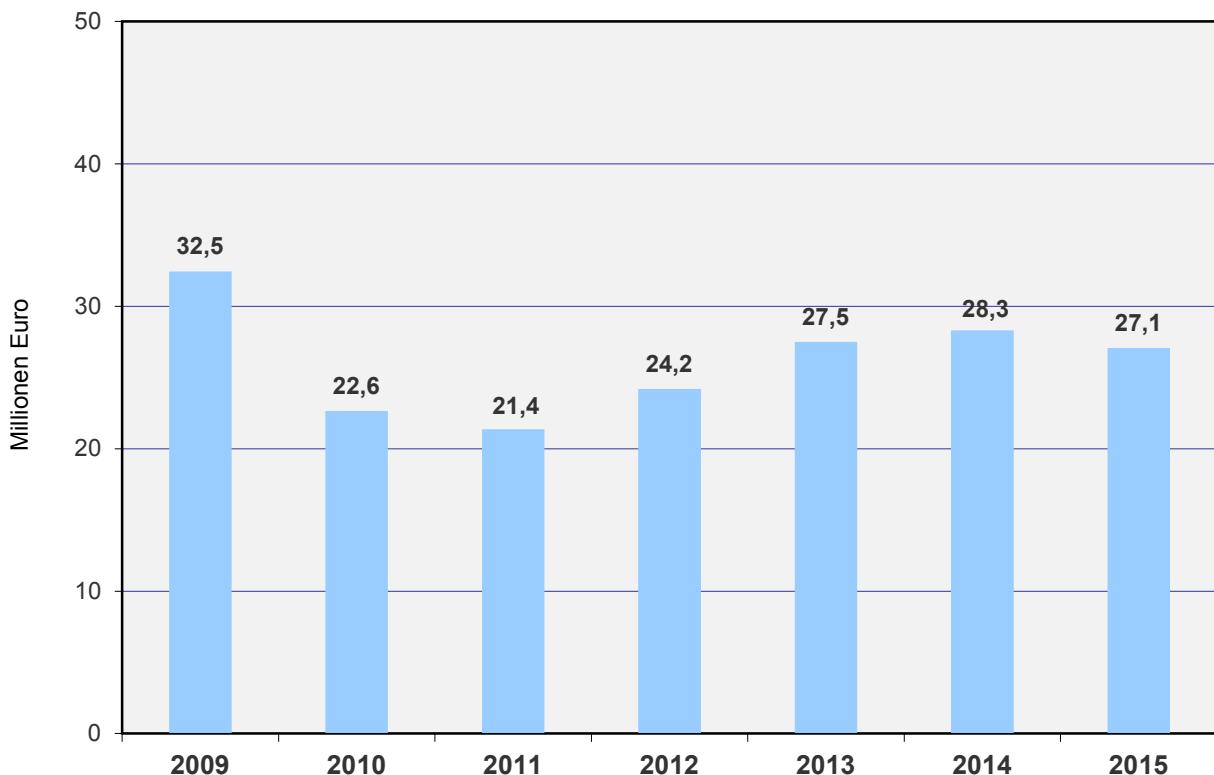
Wesentliche Zielgruppen der Lehrstellenförderungen seitens des AMS sind:

- 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 Gesamtvolumen 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 Gesamtvolumen 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 Gesamtvolumen 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 BAG**⁵³ sowie **1.896 TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“) im Auftrag des AMS**⁵⁴. 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.

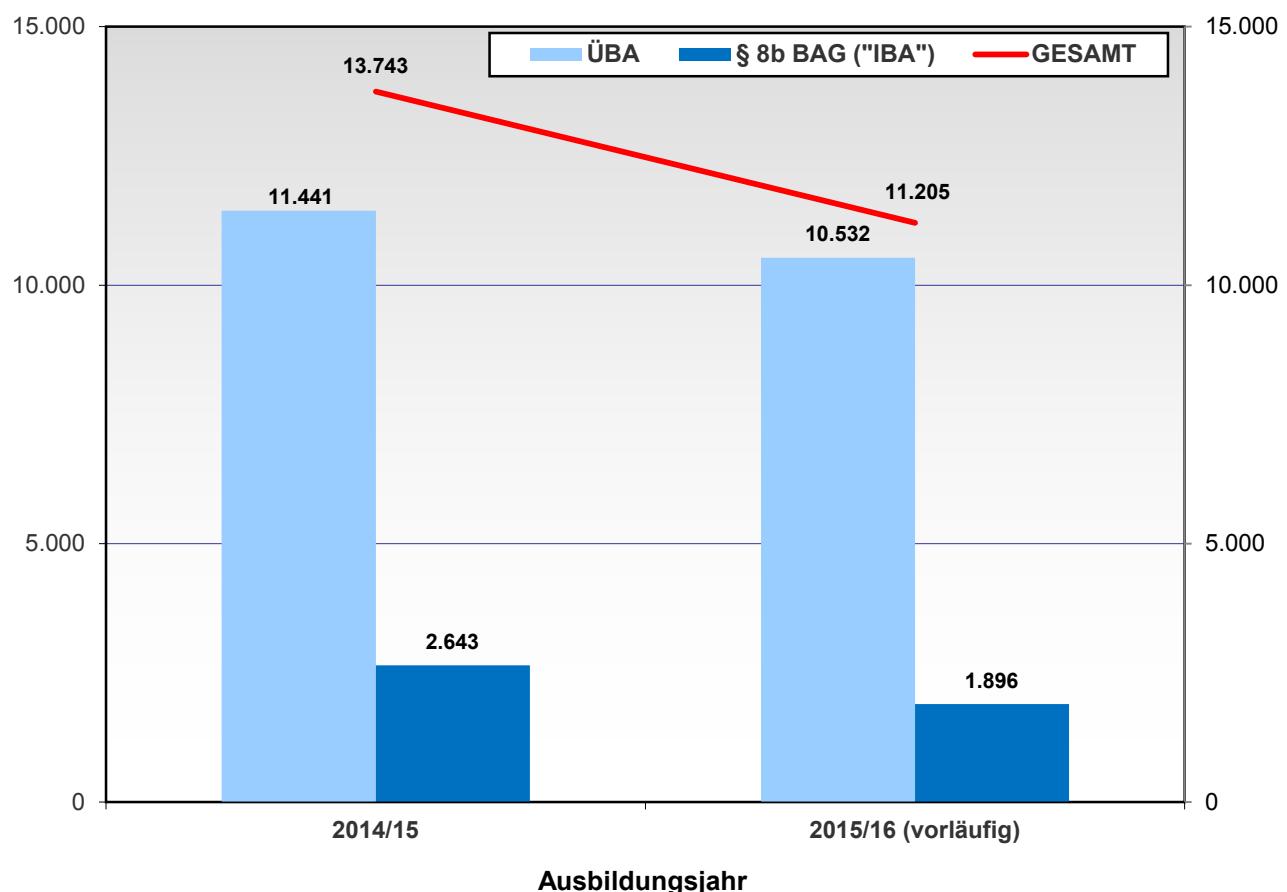
⁵⁴ Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen (ÜBA: 10.532, § 8b BAG: 1.896) größer als die Gesamtsumme (11.205).

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.

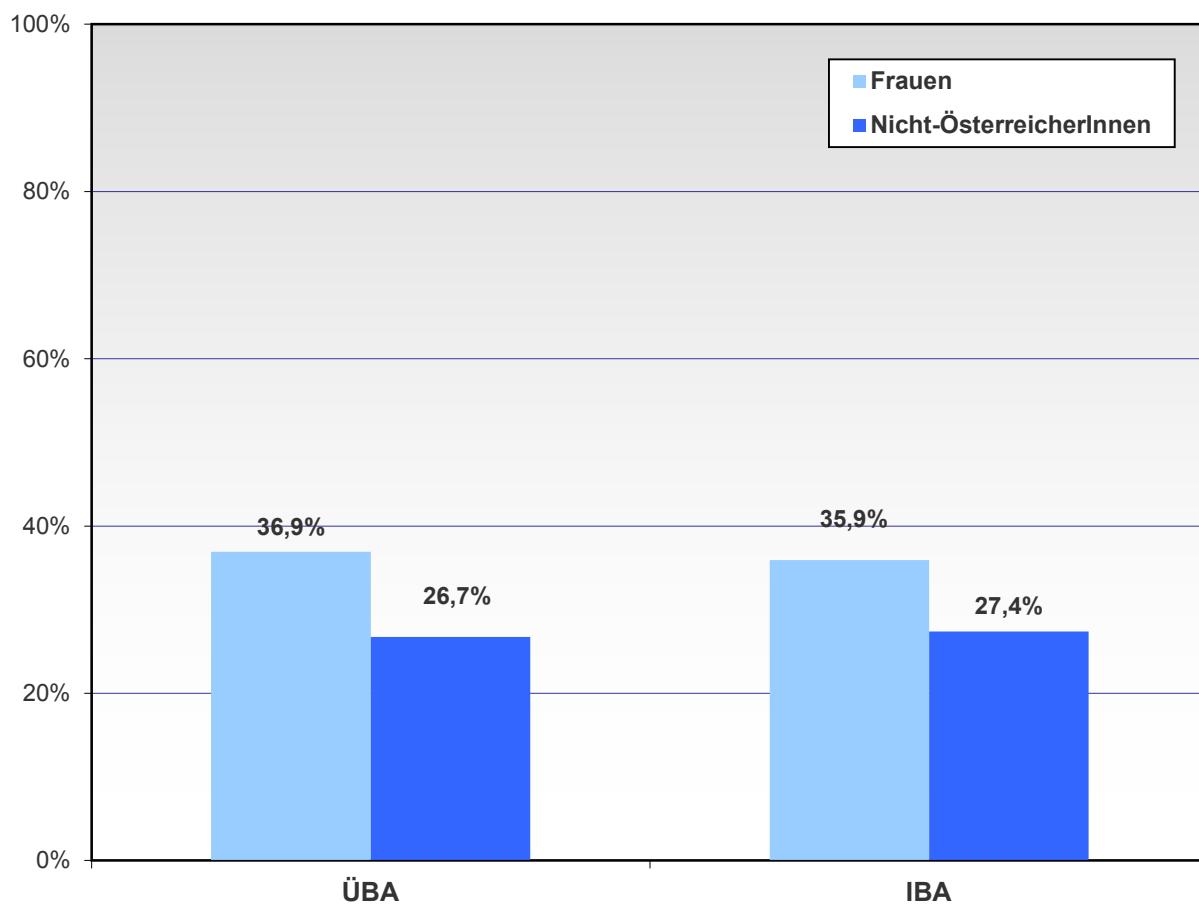
*Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2015/16 war demzufolge zum Datenstichtag noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

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.

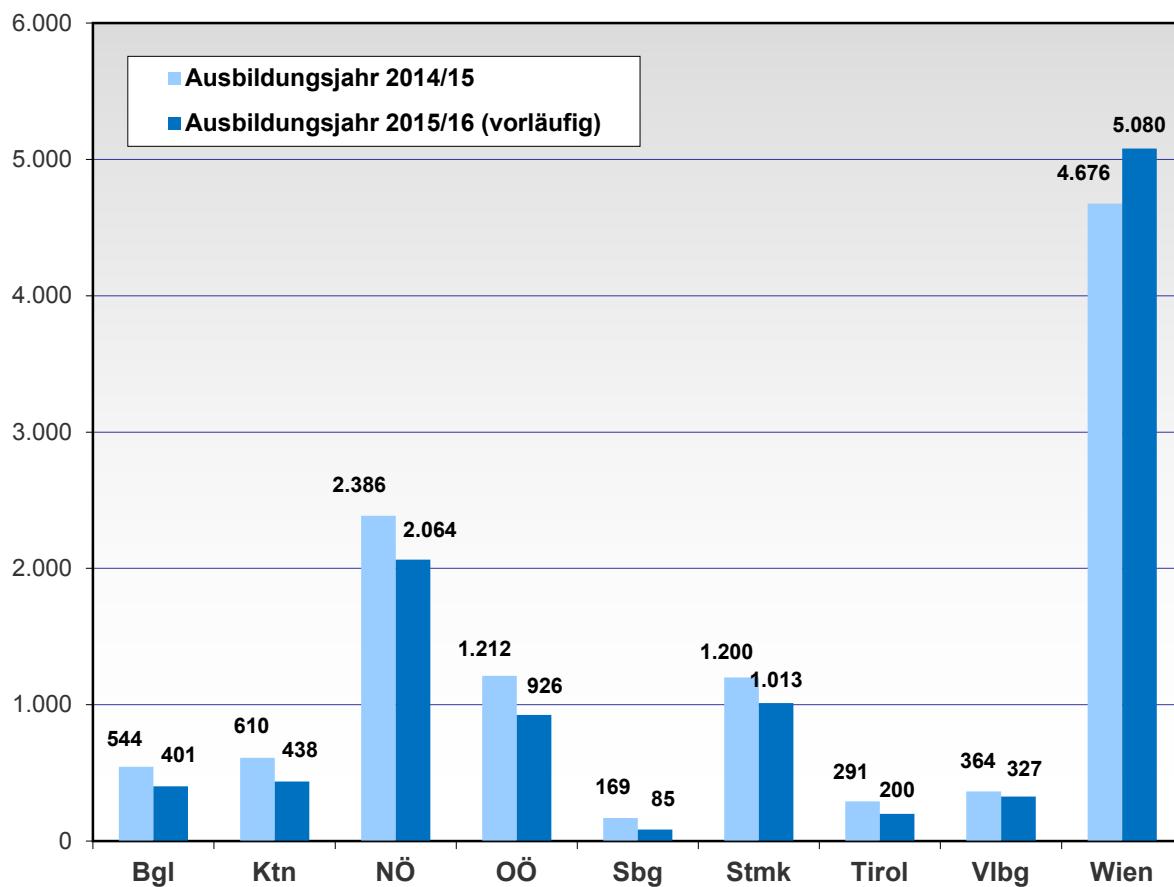
„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

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 AbbrecherInnen) 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 Maßnahmeneinnahme 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 BAG⁶⁴ 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.

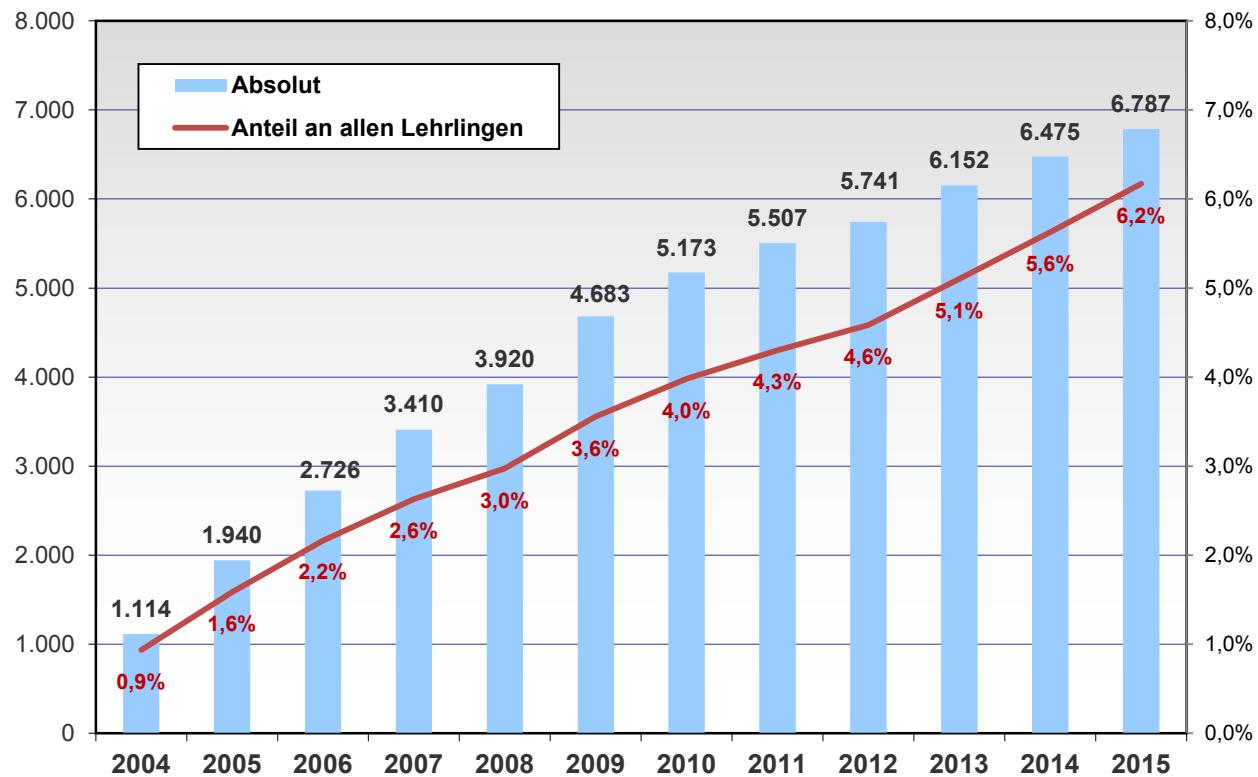
Die Ergebnisse einer Studie aus dem Jahr 2012⁶⁵ über die Berufseinmündung der AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung (IBA) der Jahre 2003-2011 sowie aktuelle Ergebnisse im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung⁶⁶ zeigen unter anderem, dass die Berufsausbildung 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

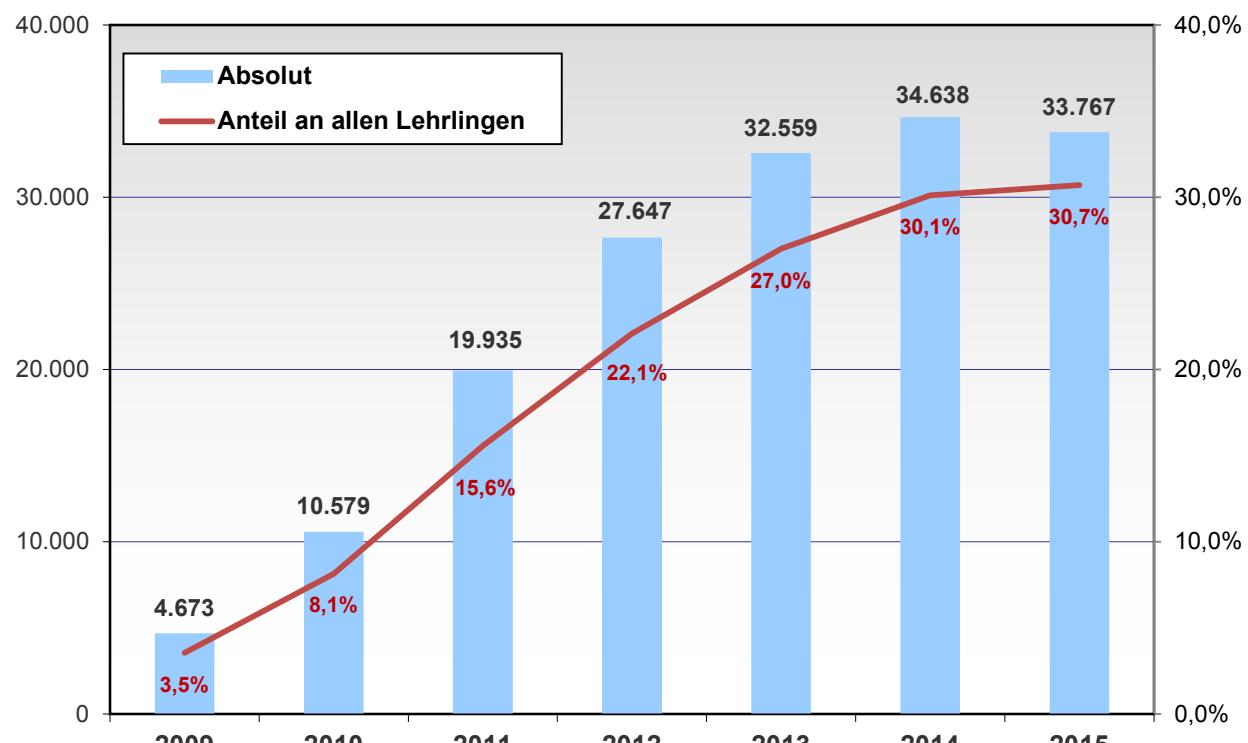
3.8 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

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 Lehrgangsplatz mit max. 6.000,- Euro gefördert. Die Richtlinie lässt für die praktische Umsetzung in den Bundesländern jedoch einen Spielraum, um regionale Erfordernisse, insti-

⁶⁹ BGBI. 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/Schlägl 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 BGBI. I Nr. 118/2008

⁷³ Bundeskanzleramt (2013): Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich., Wien. <http://www.bka.gv.at/DocView.aspx?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 VorbereitungslernerInnen 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 kollektivvertraglichen 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 Bruttolehrlingsentschädigung 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]

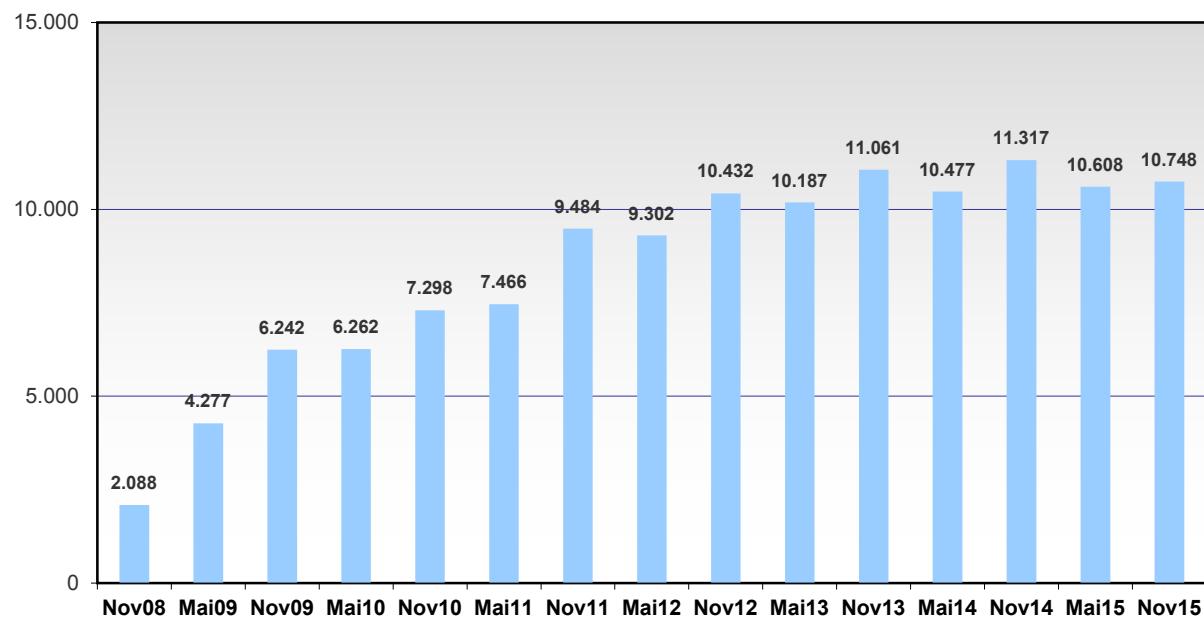
⁸⁰ Sh. dazu http://www.burgenland.at/media/file/985_Richtlinien_LmM.pdf [03.05.2012]

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.)

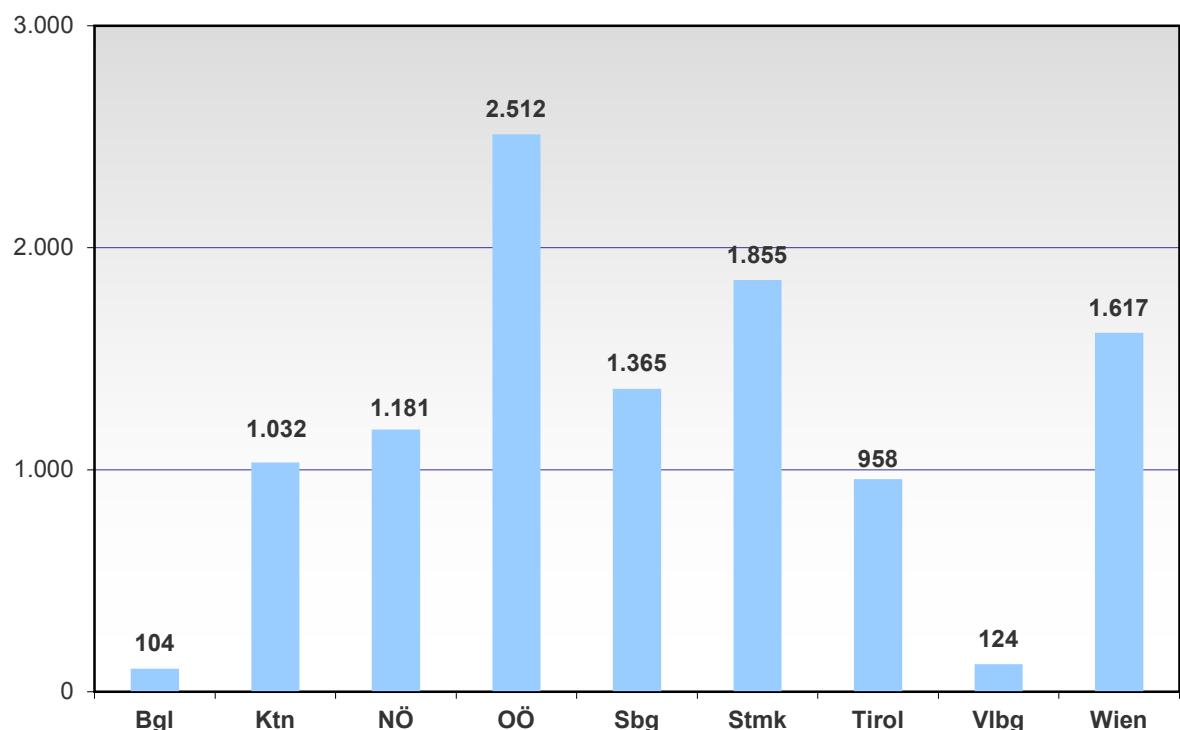
Grafik 3-11 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“
(absolut, 2008-2015)



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

Quelle: BMBF

Grafik 3-12 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern
(Absolut, November 2015)



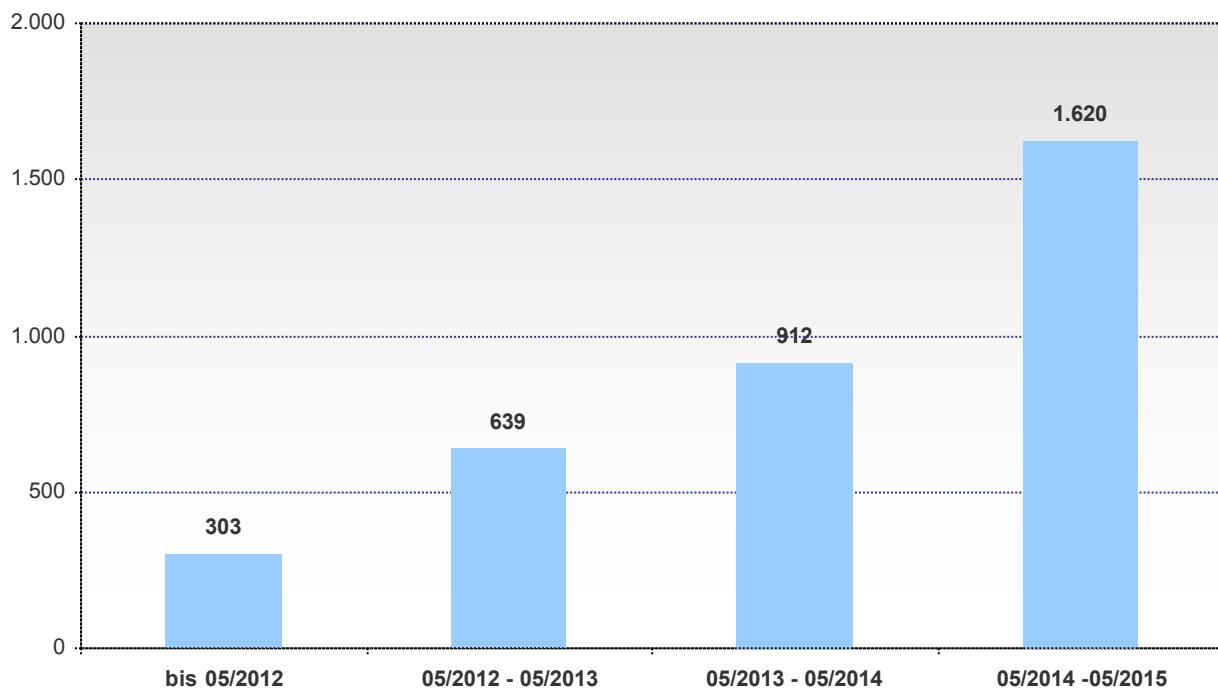
Stand: 15. November 2015

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)

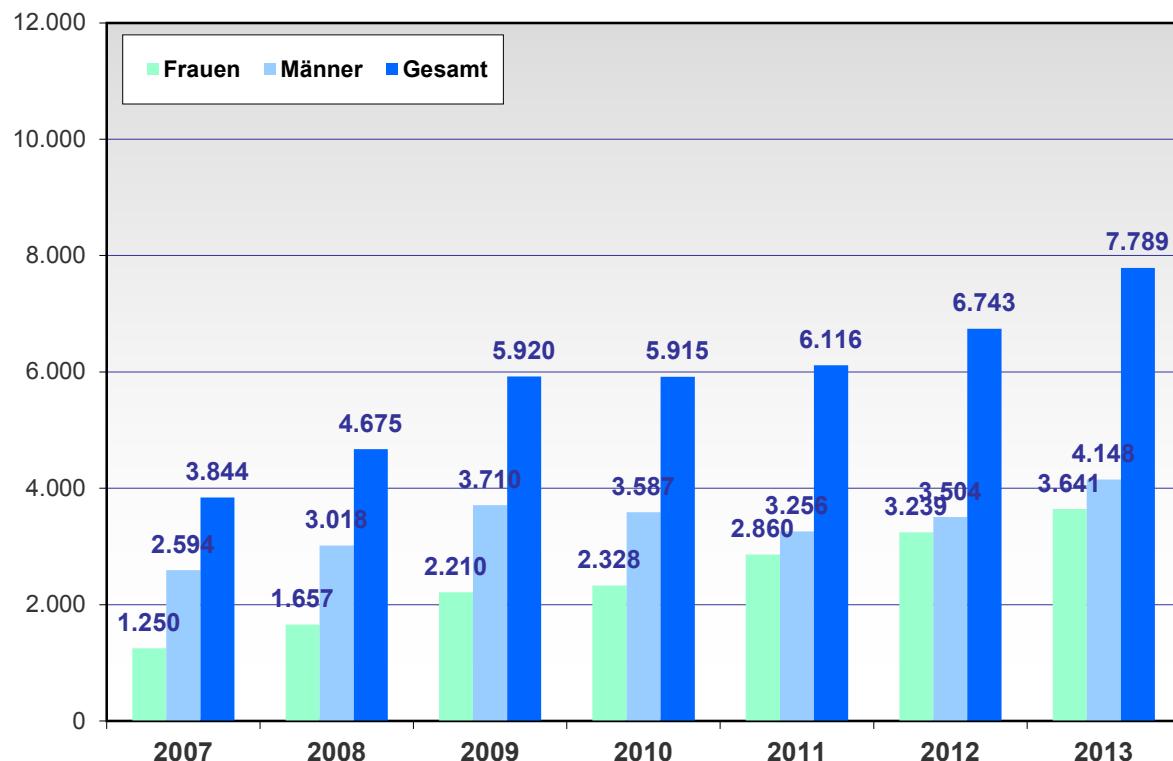
3.10 Berufsausbildung für Erwachsene (Facharbeiterintensivausbildungen und Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg)

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 10.3) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeitssuchenden) 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)



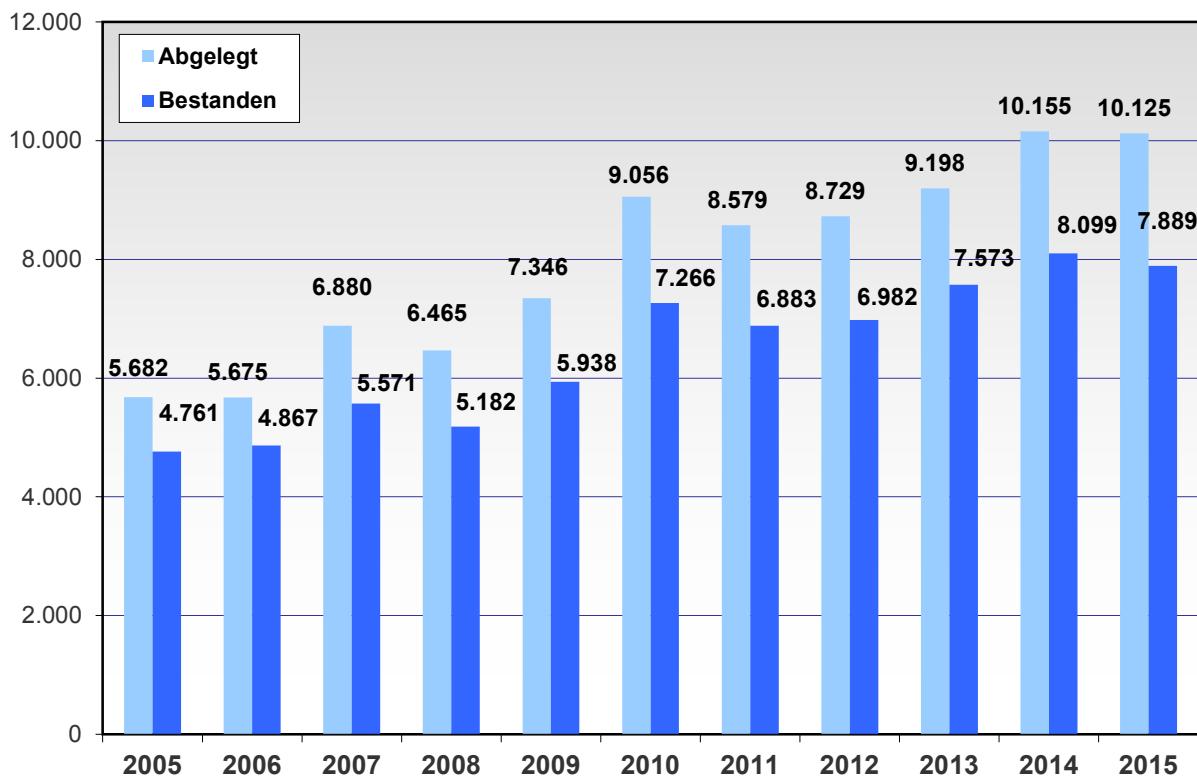
Quelle: AMS

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 Ausgaben 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).

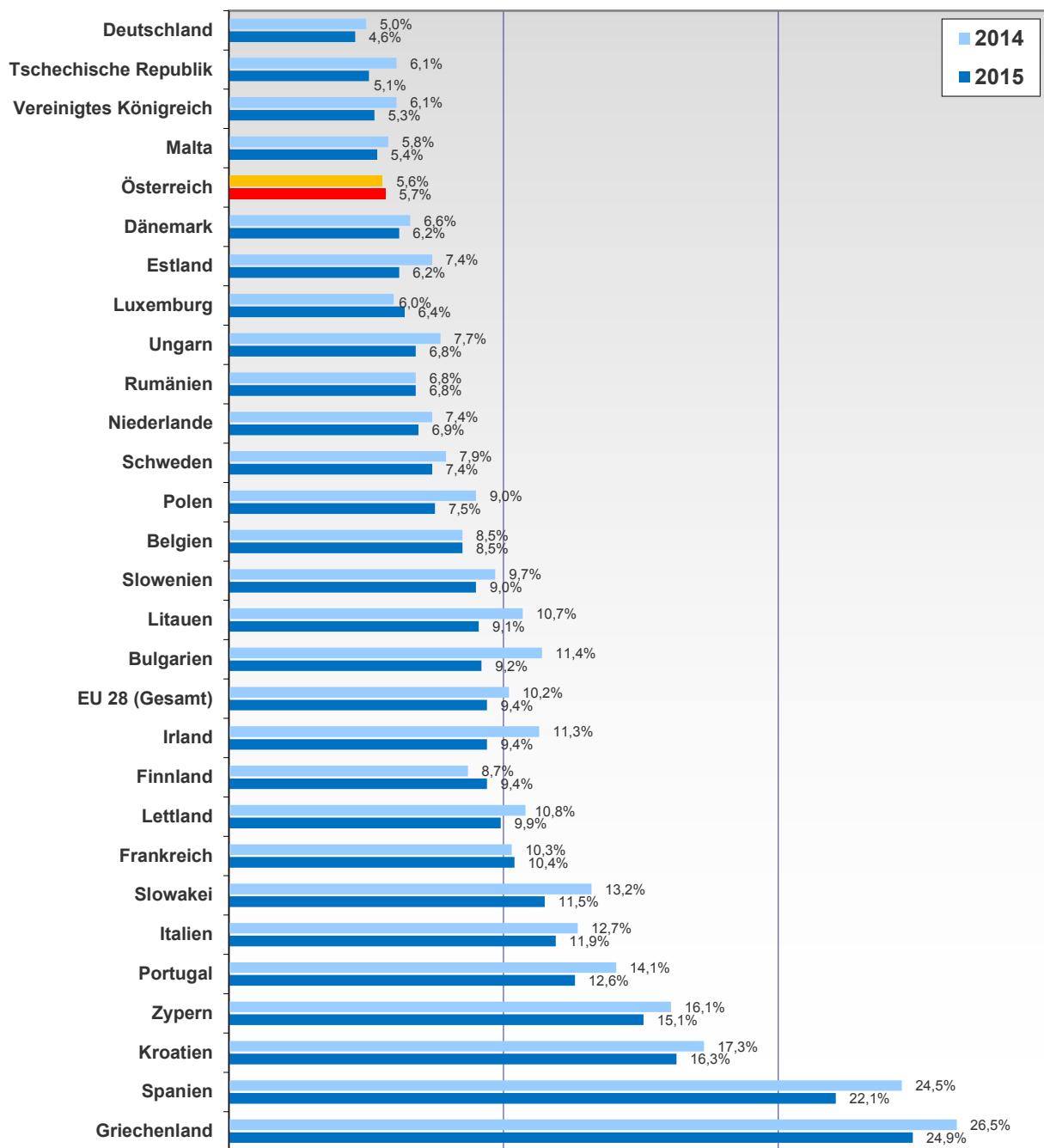
Das **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) zu Marktpreisen (vgl. Grafik 4-2) lag 2014 in Österreich pro Kopf bei EUR 38.500, in den EU-28-Ländern zusammen pro Kopf bei EUR 27.500.

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)

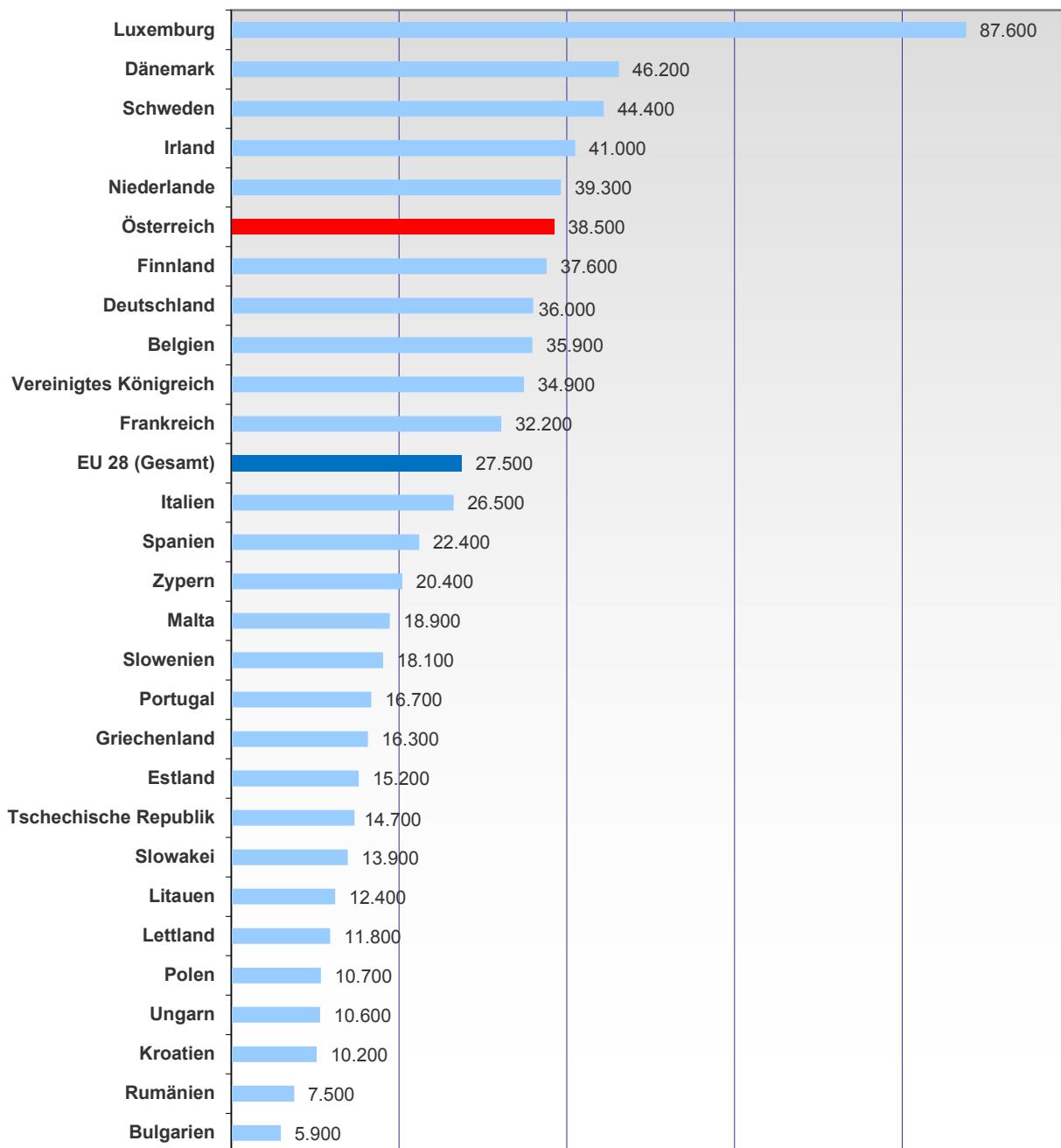


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 4.4.2016 / Datum der Extraktion: 6.4.2016)

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

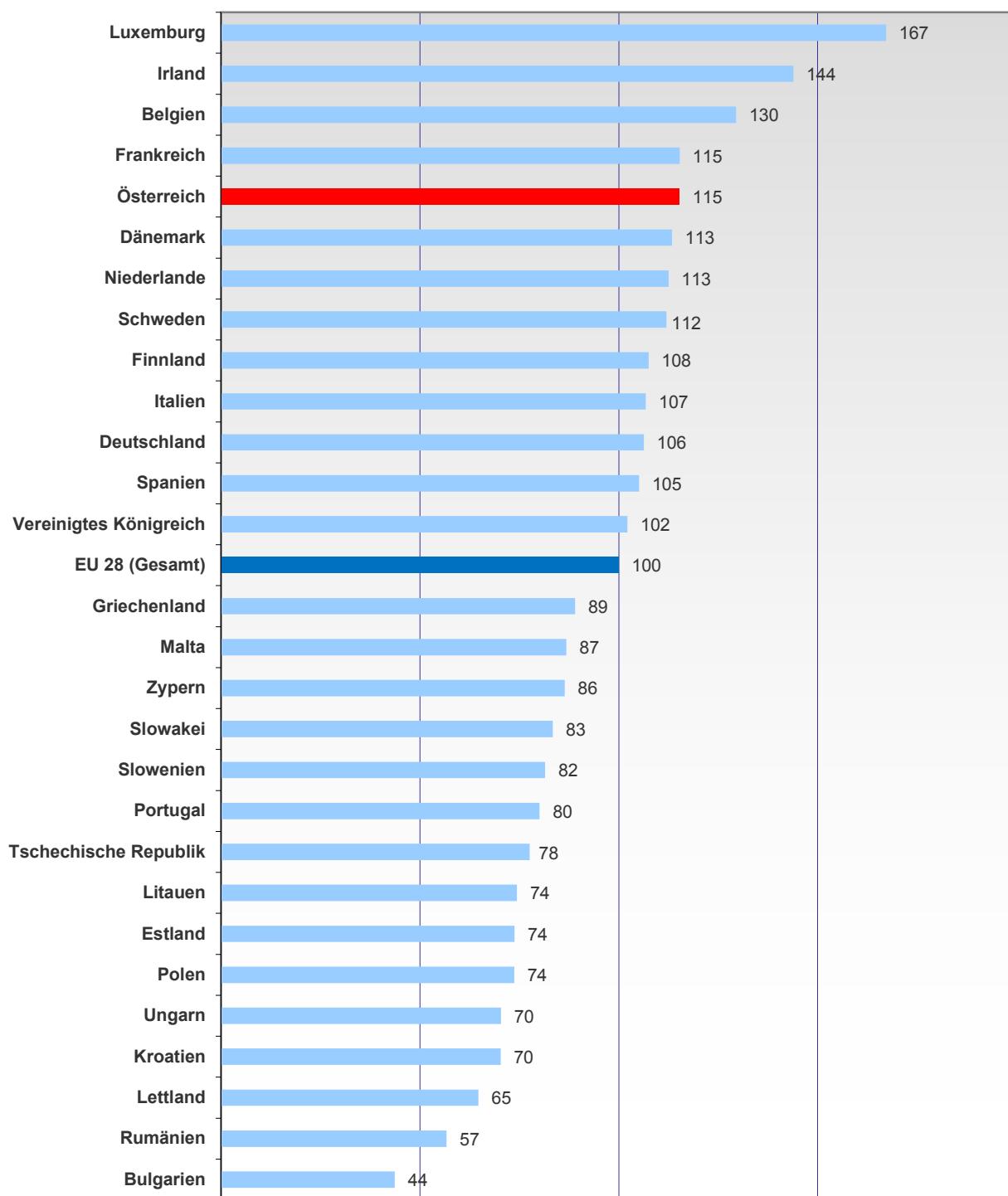
(2014, Jeweilige Preise, Euro pro Kopf, EU-28-Länder)



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.

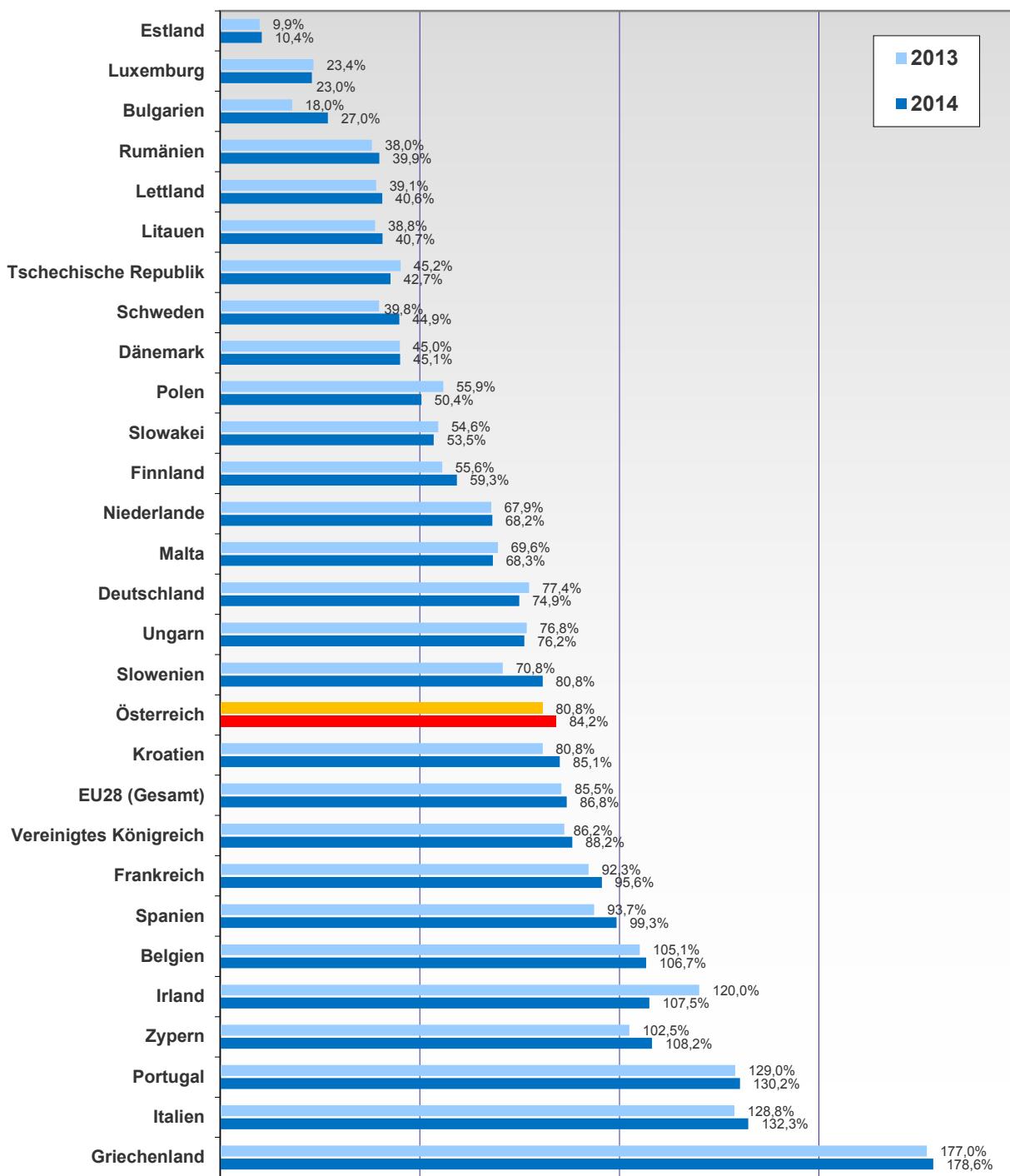
Grafik 4-3 Nominale Arbeitsproduktivität je Beschäftigter/-m
 (2014, Index (EU28=100))



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 ESGV2010): 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 Ausbildungsintegration 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.

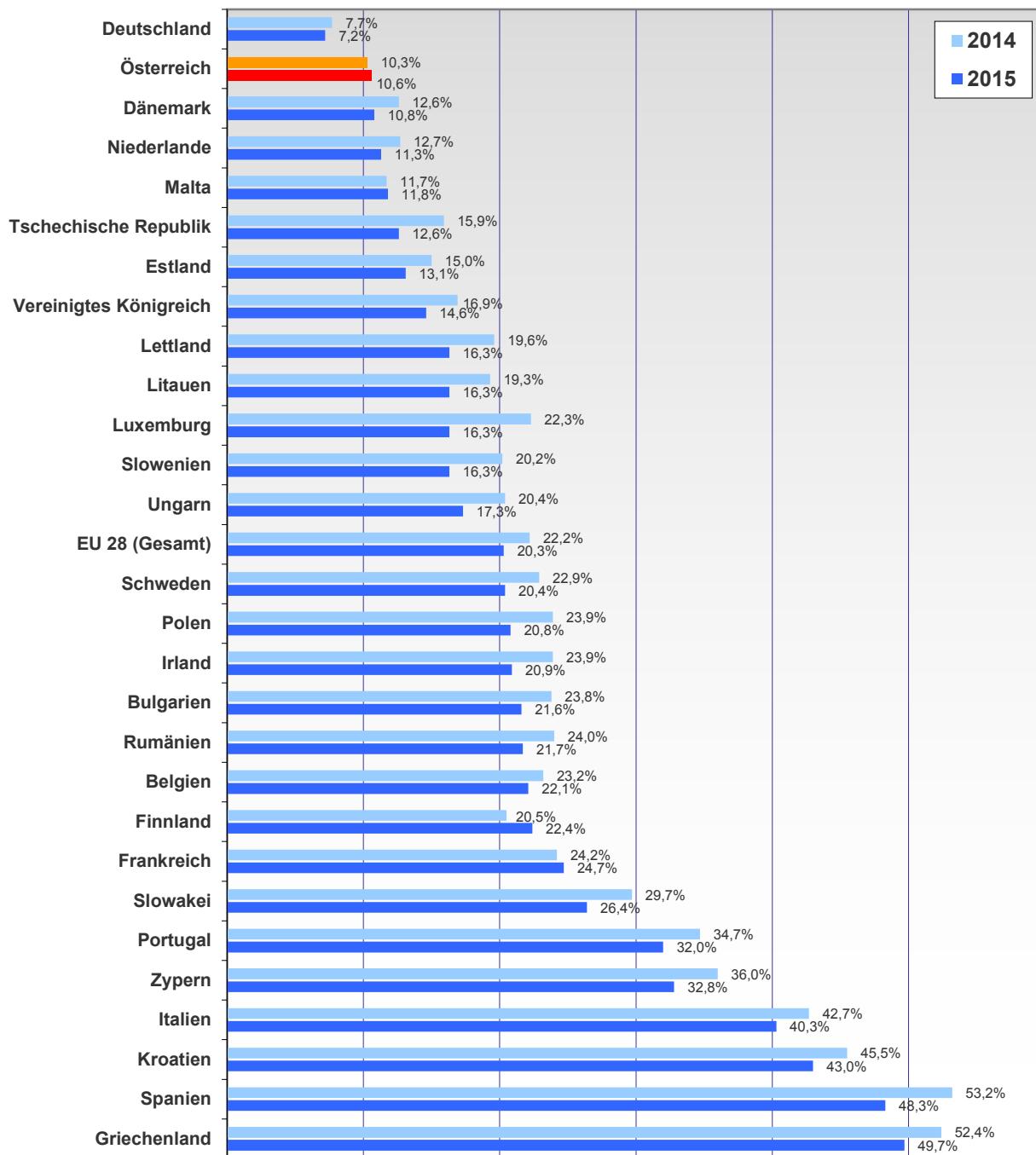
Als Folge dieser vergleichsweise guten Ausbildungsintegration der Jugendlichen ist auch der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, relativ hoch (vgl. Grafik 4-9). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2015 bei 88,7%, in den EU-28-Ländern 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, EUROSTAT-Berechnungsweise)

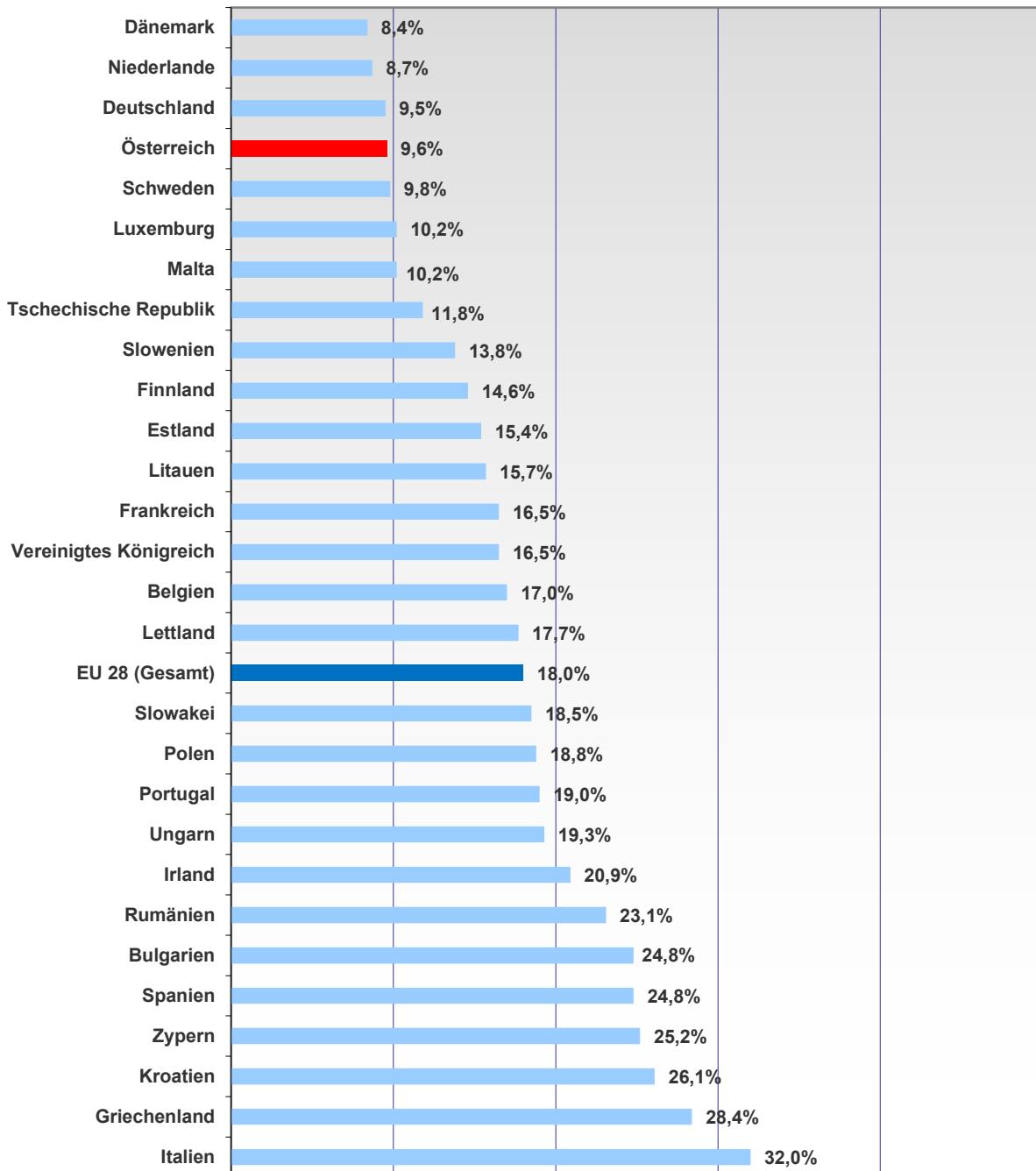


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 4.4.2016 / Datum der Extraktion: 6.4.2016)

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige inkl. Selbständige und Arbeitslose). Zu den Arbeitslosen zählen 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 EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert/ändert.

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

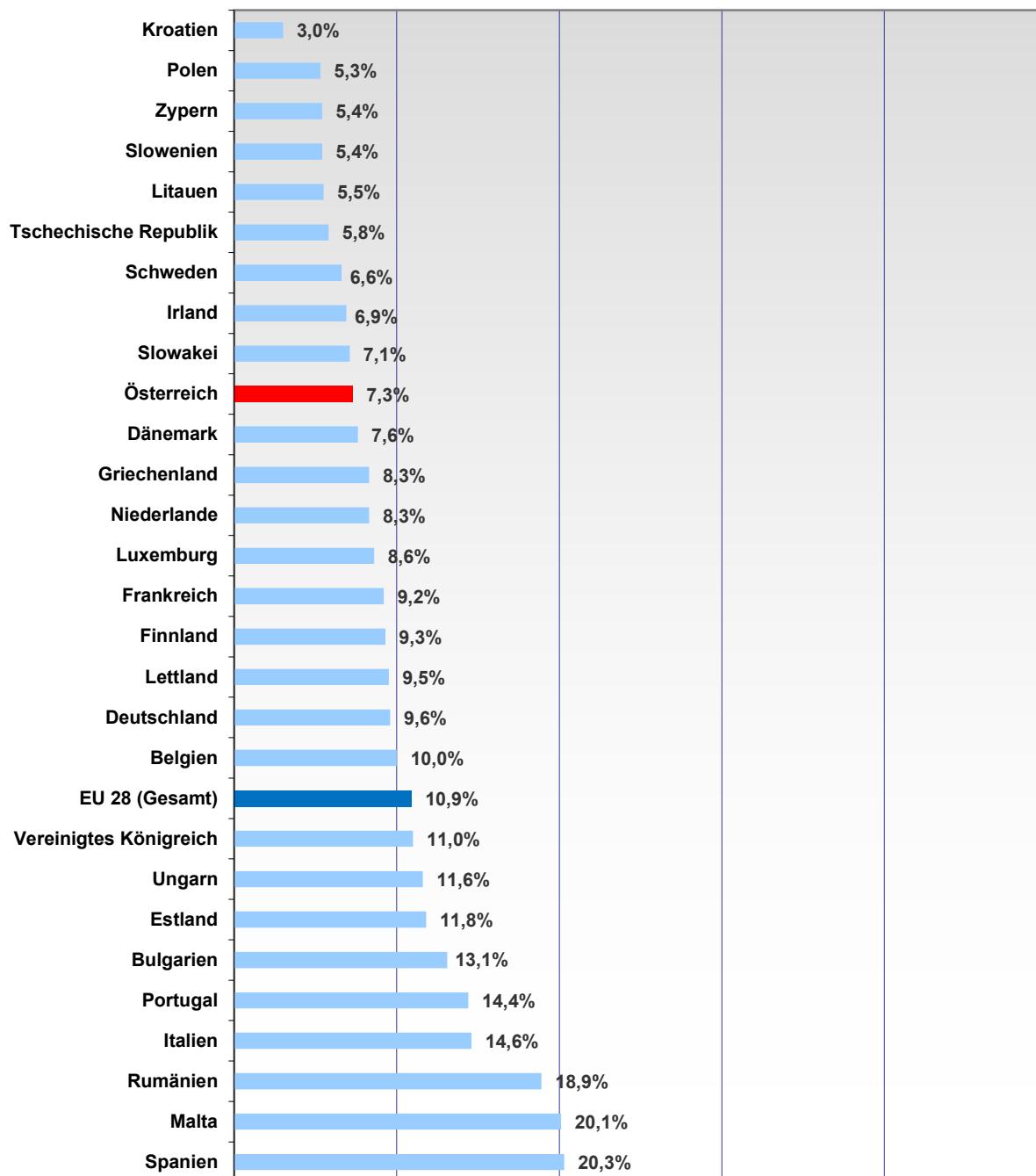
(„NEET“-Rate = „Not in Education, Employment or Training“)
(2014, EU-28-Länder)



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)

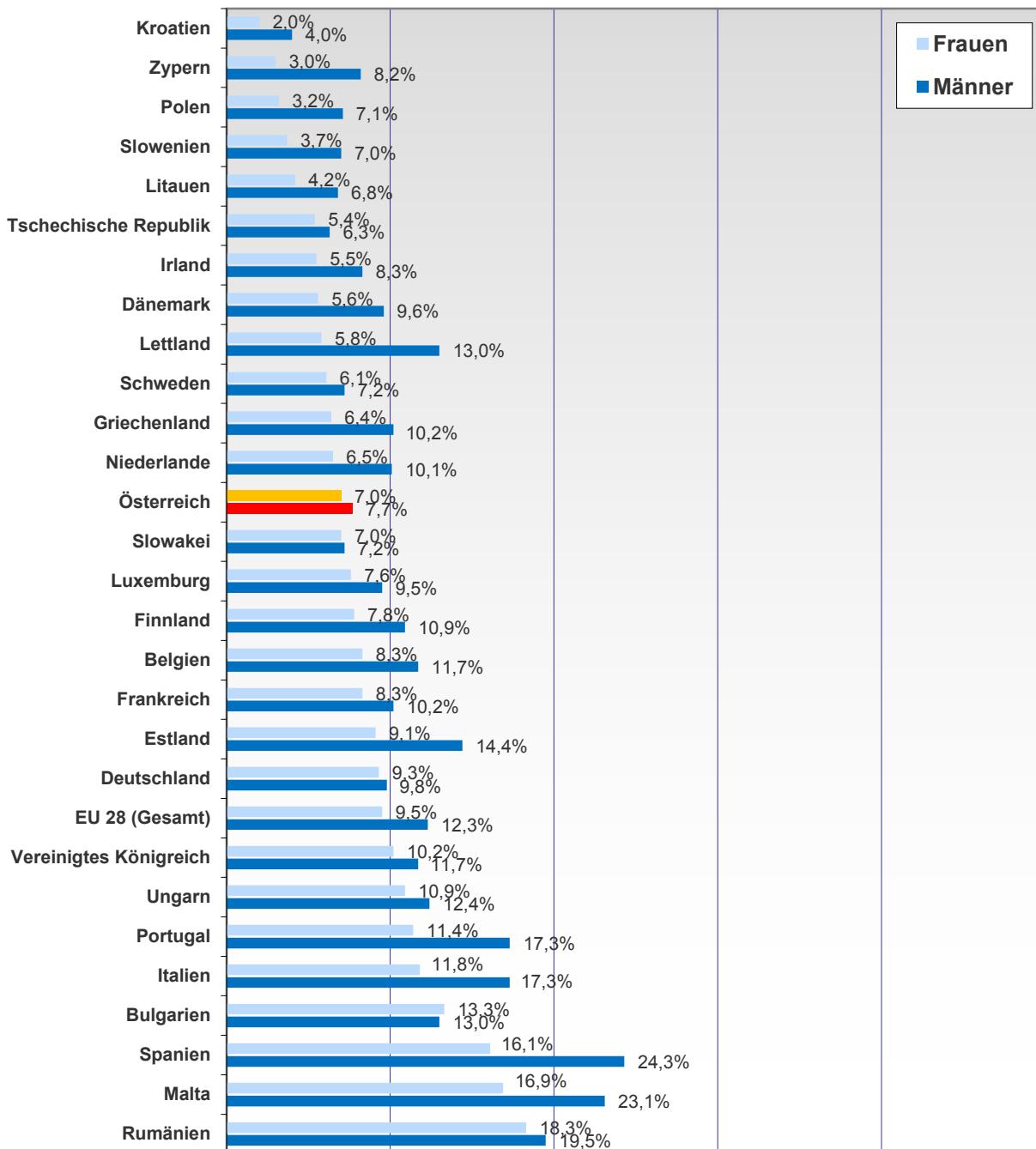


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.3.2016 / Datum der Extraktion: 4.4.2016)

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)

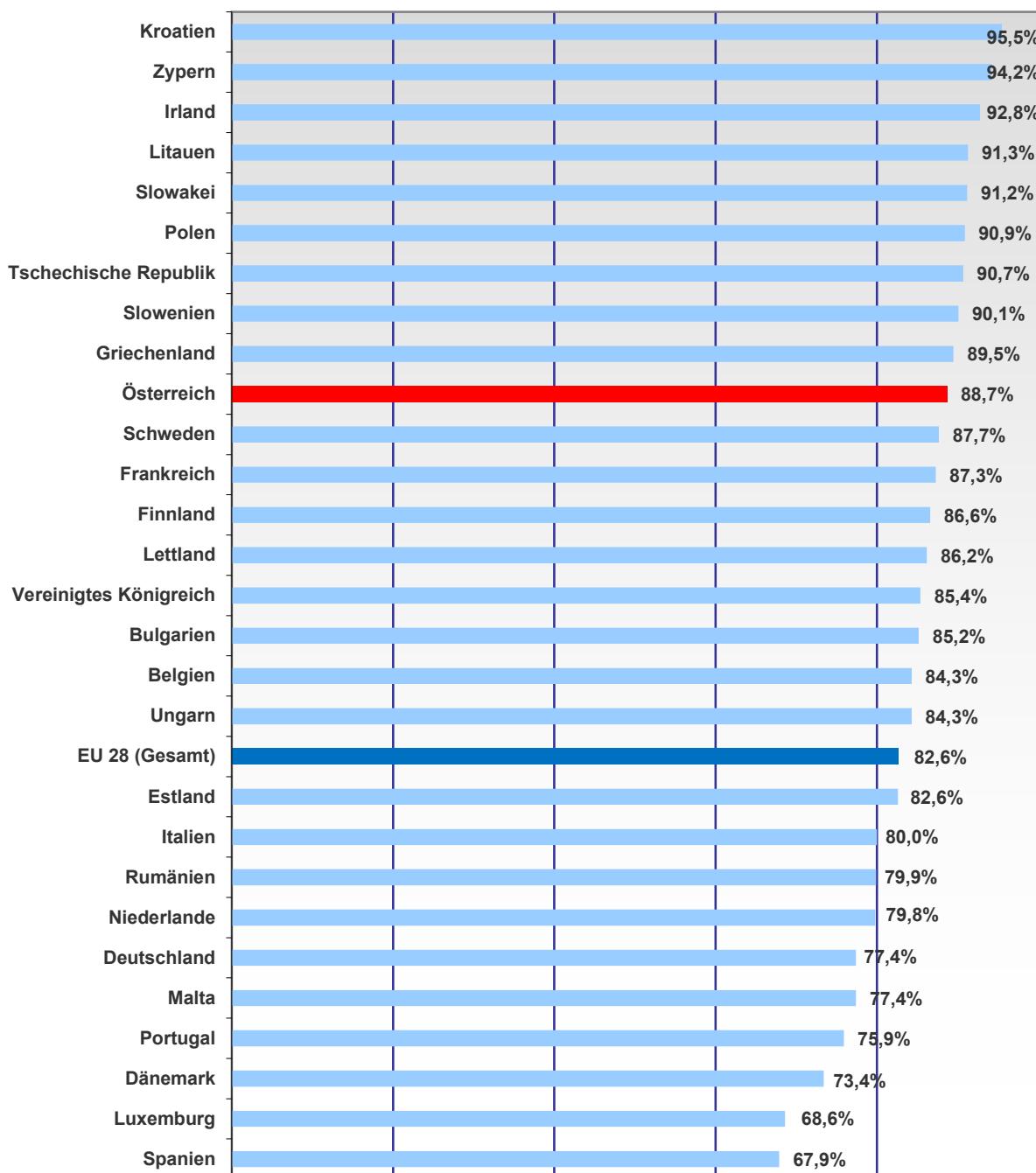


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.3.2016 / Datum der Extraktion: 4.4.2016)

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)



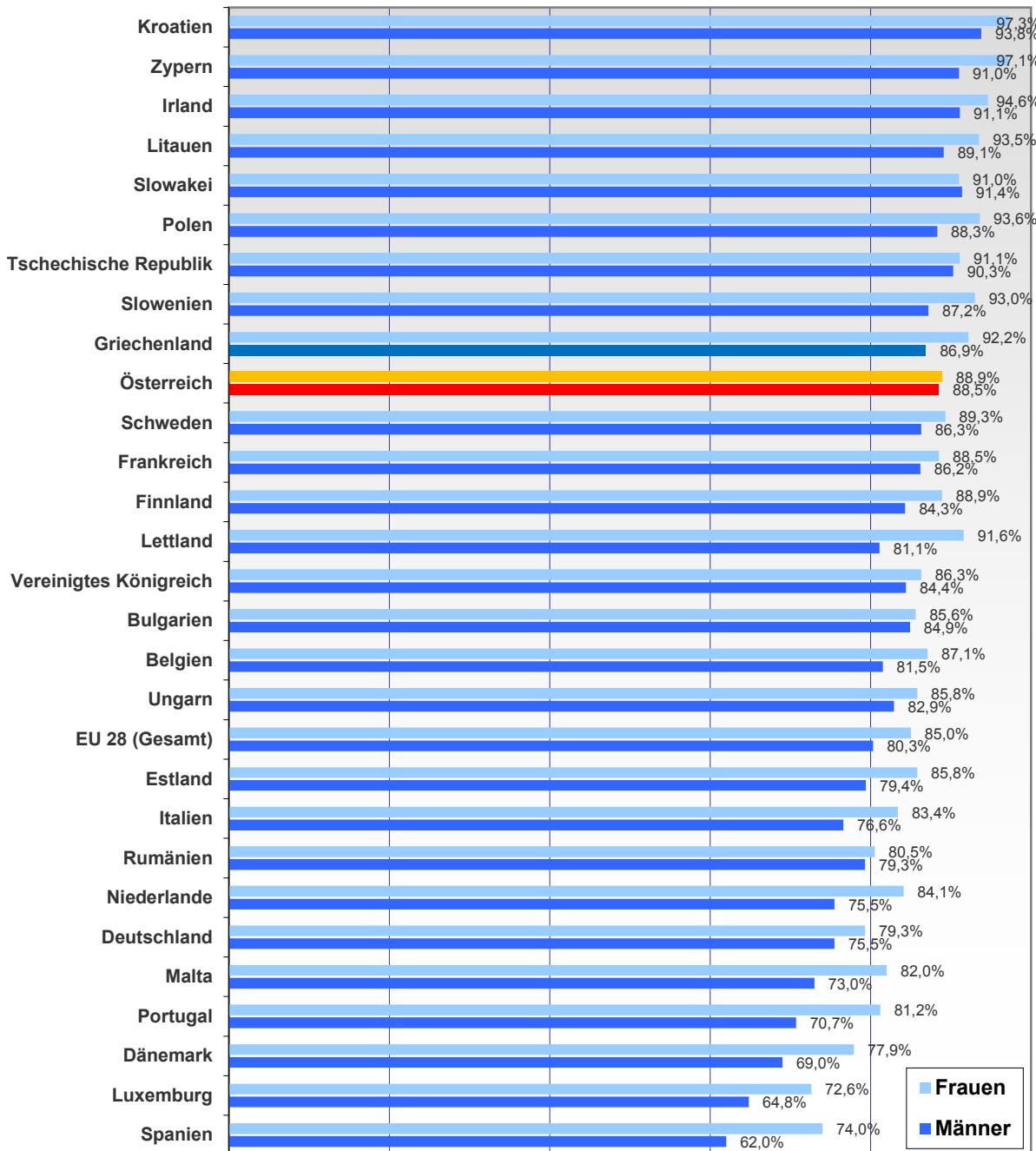
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 25.2.2016 / Datum der Extraktion: 8.4.2016)

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)

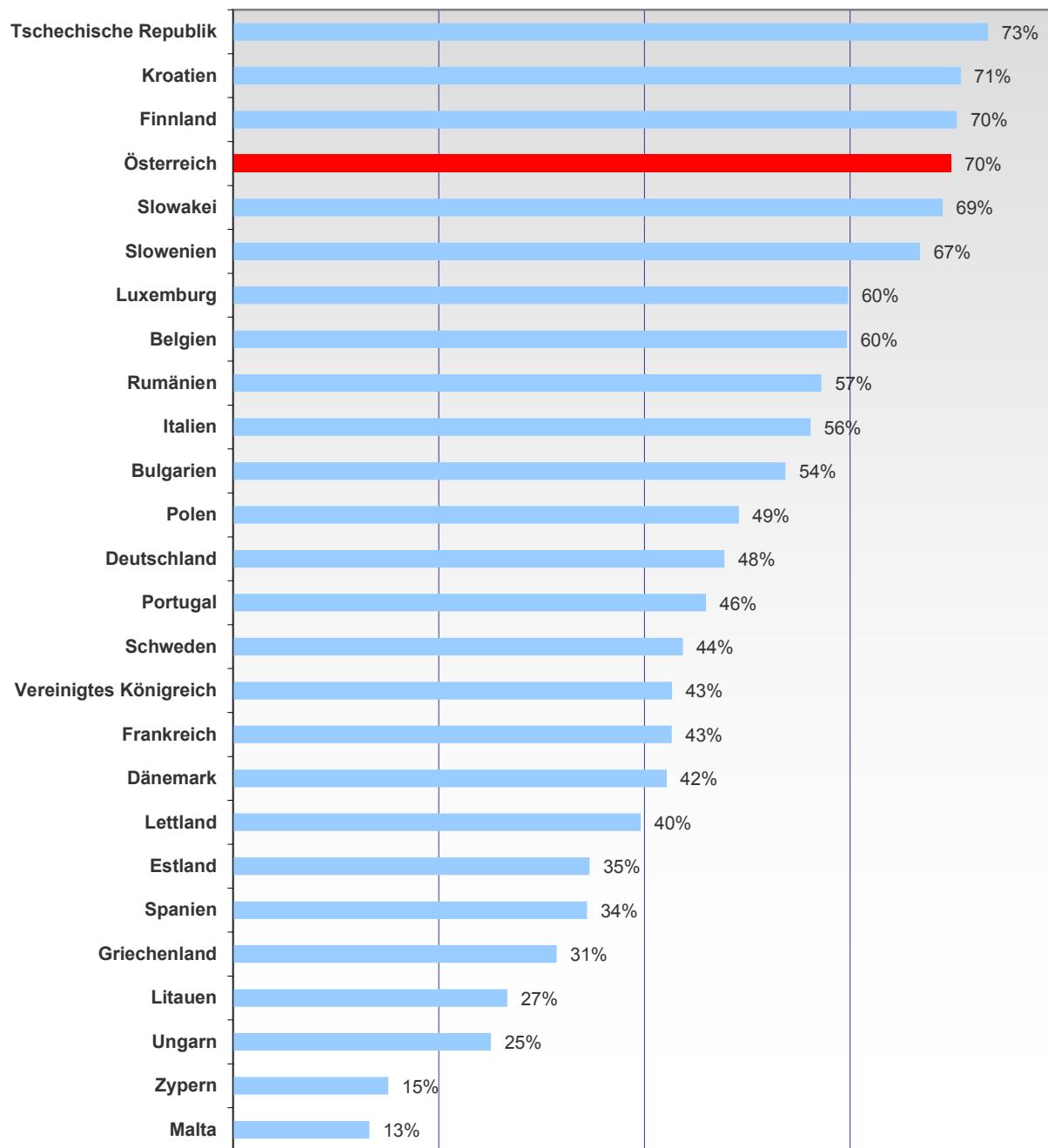


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 25.2.2016 / Datum der Extraktion: 8.4.2016)

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**)



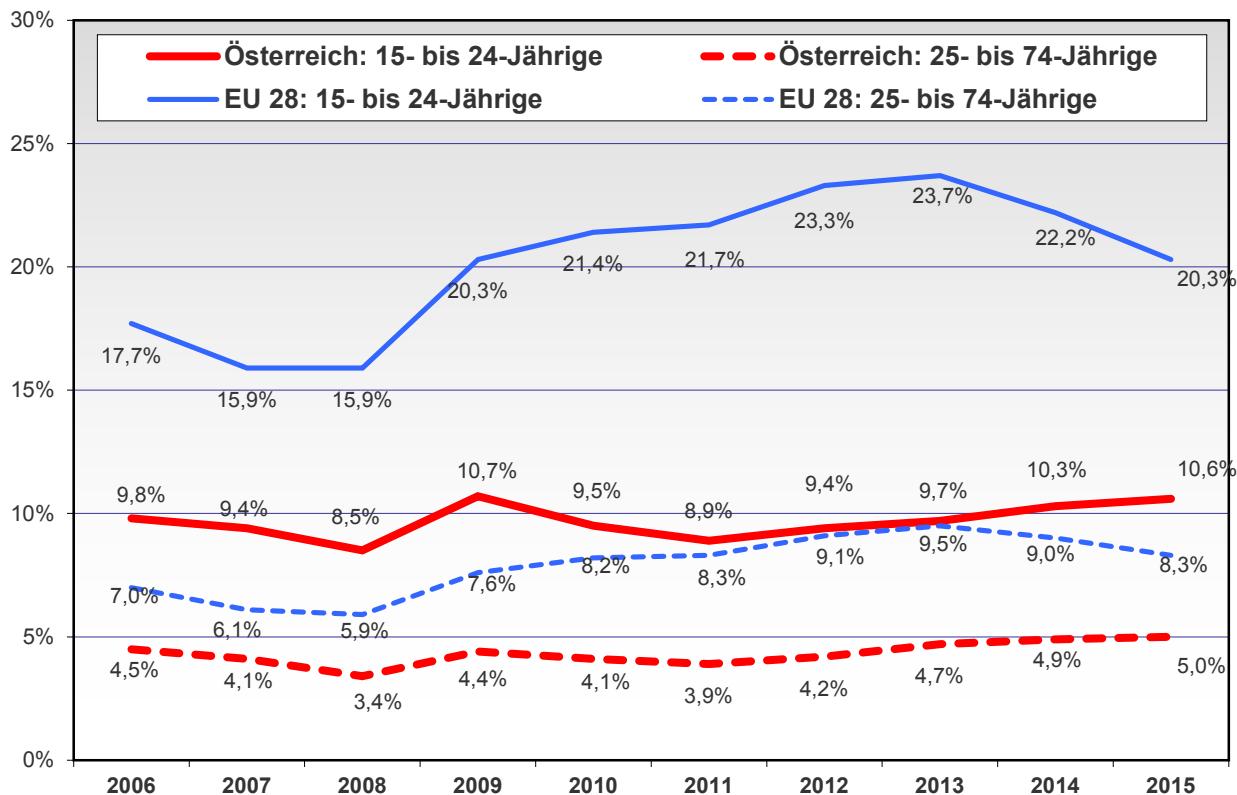
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 10.3.2016 / Datum der Extraktion: 4.4.2016) + ibw-Berechnungen

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

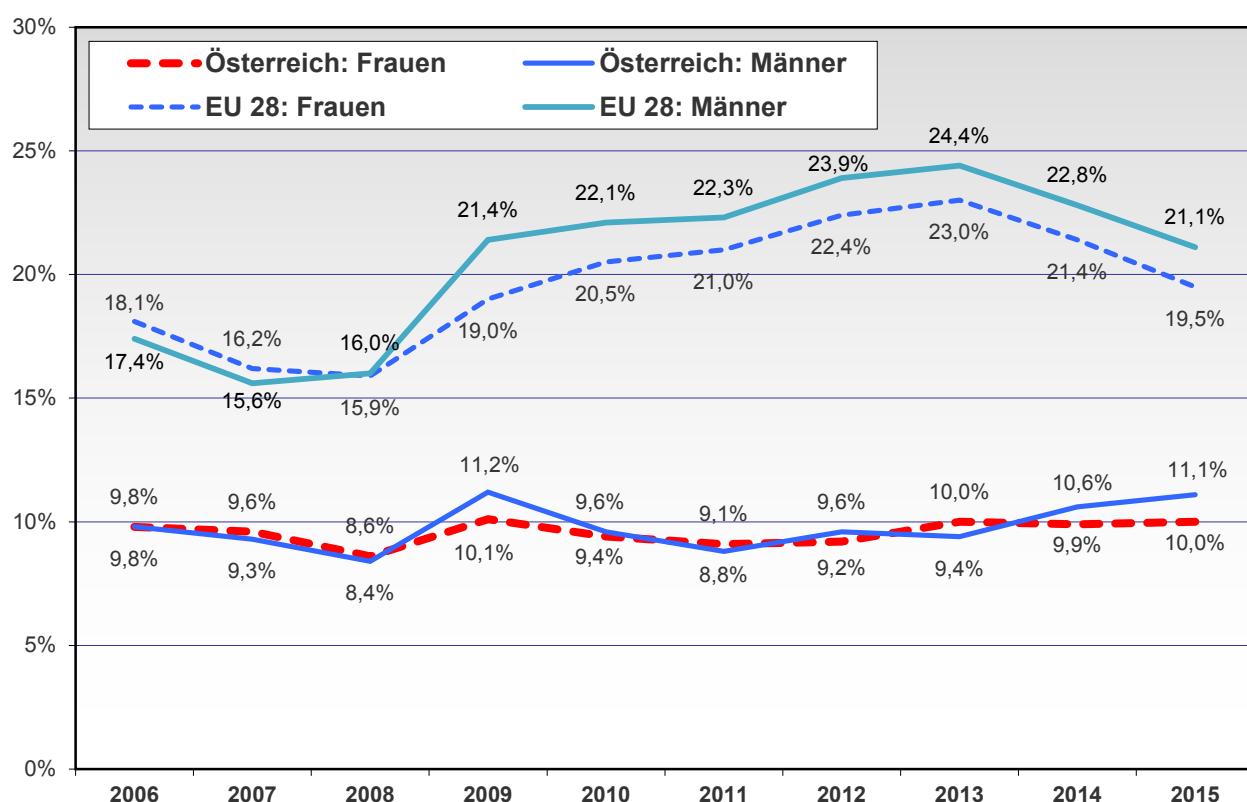
Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne 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 EUROSTAT 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: BGBI. 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 vollschulischen 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, aktivere 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 systematischen 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: BMWFW). 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).

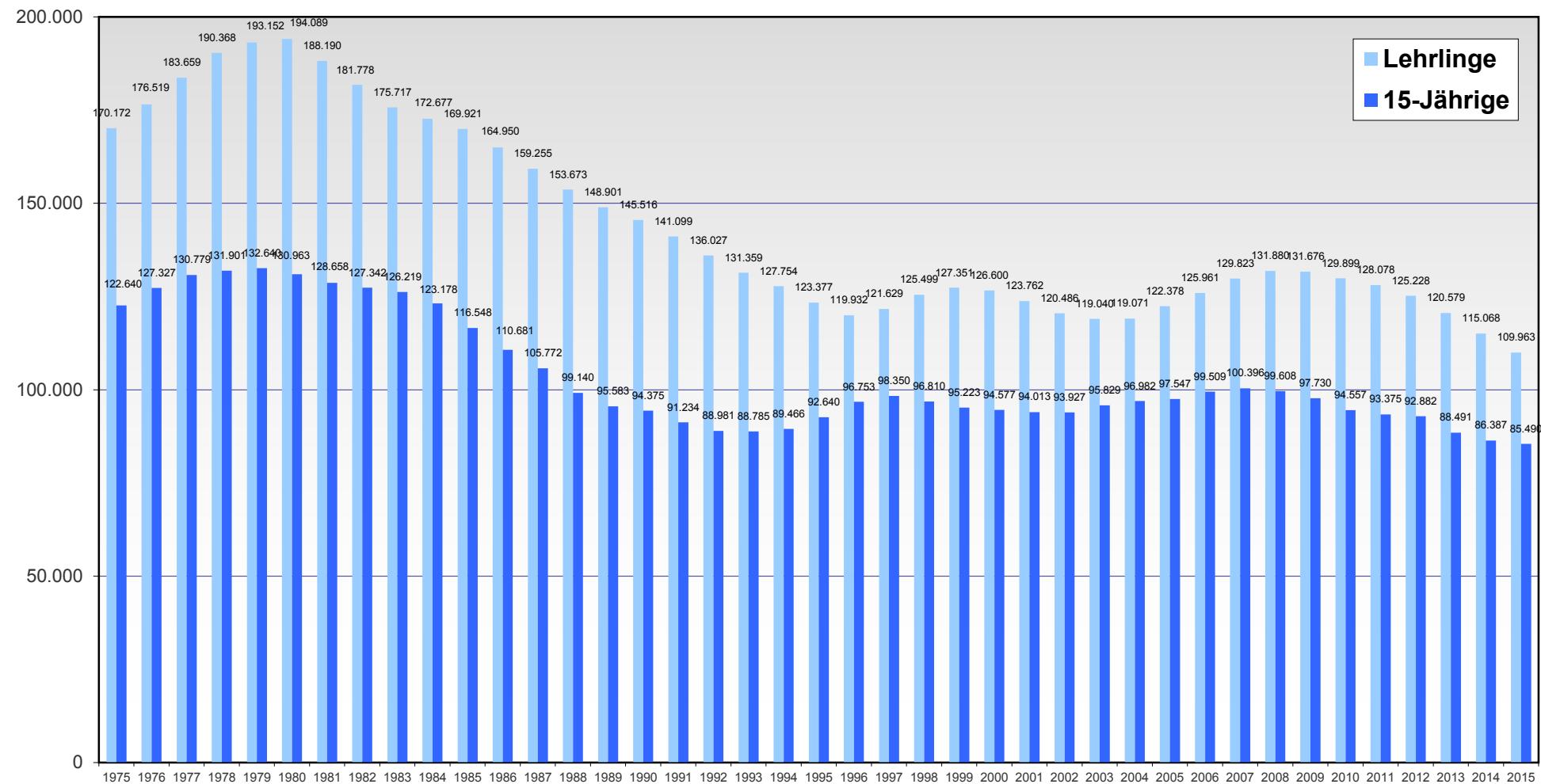
Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008-2015 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (vgl. Kapitel 5.4 „Betriebliches Lehrstellenangebot“). Dass nämlich im „Krisenjahr“¹⁰¹ 2009 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden 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

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.
www.parlament.gv.at

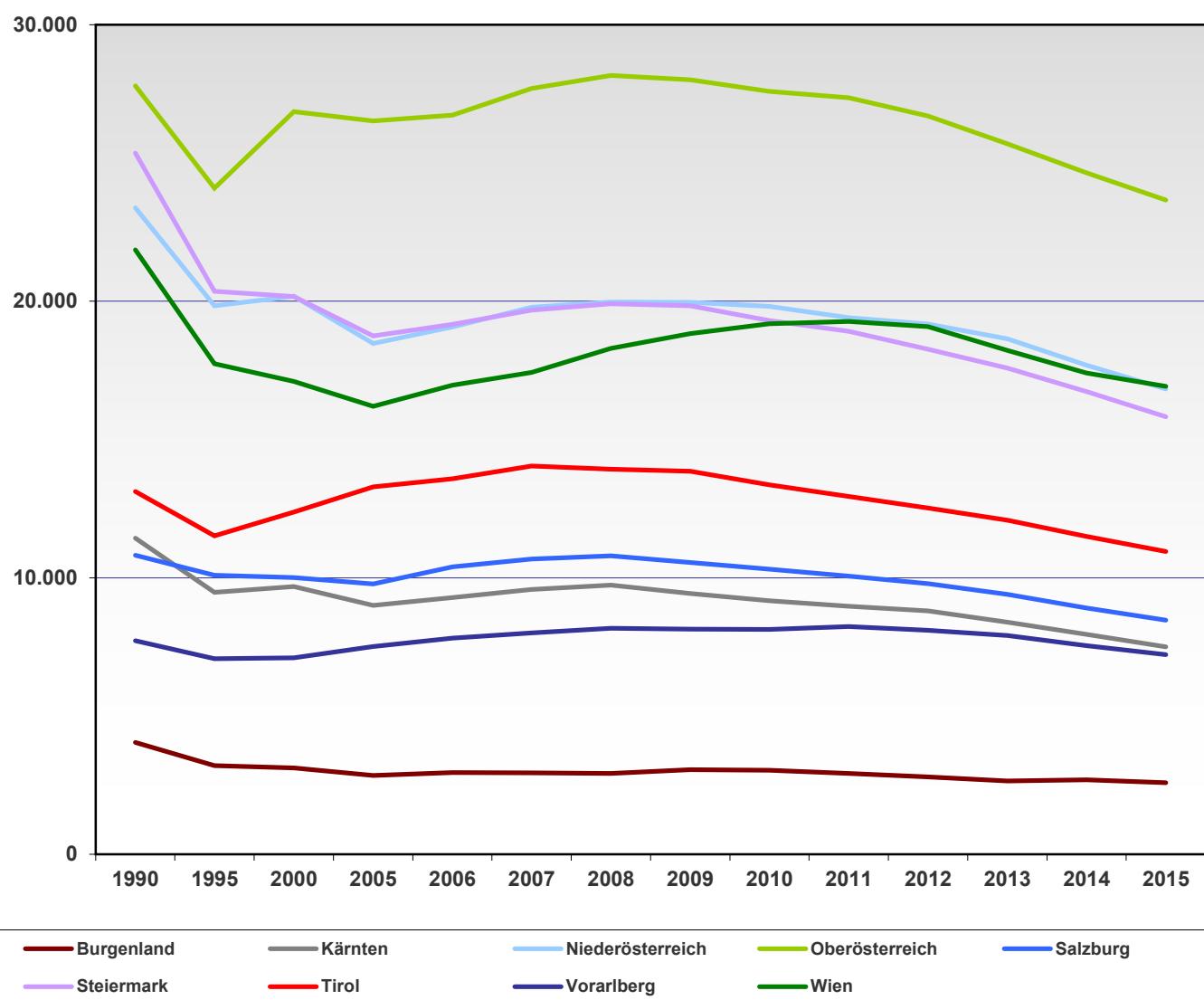
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt

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

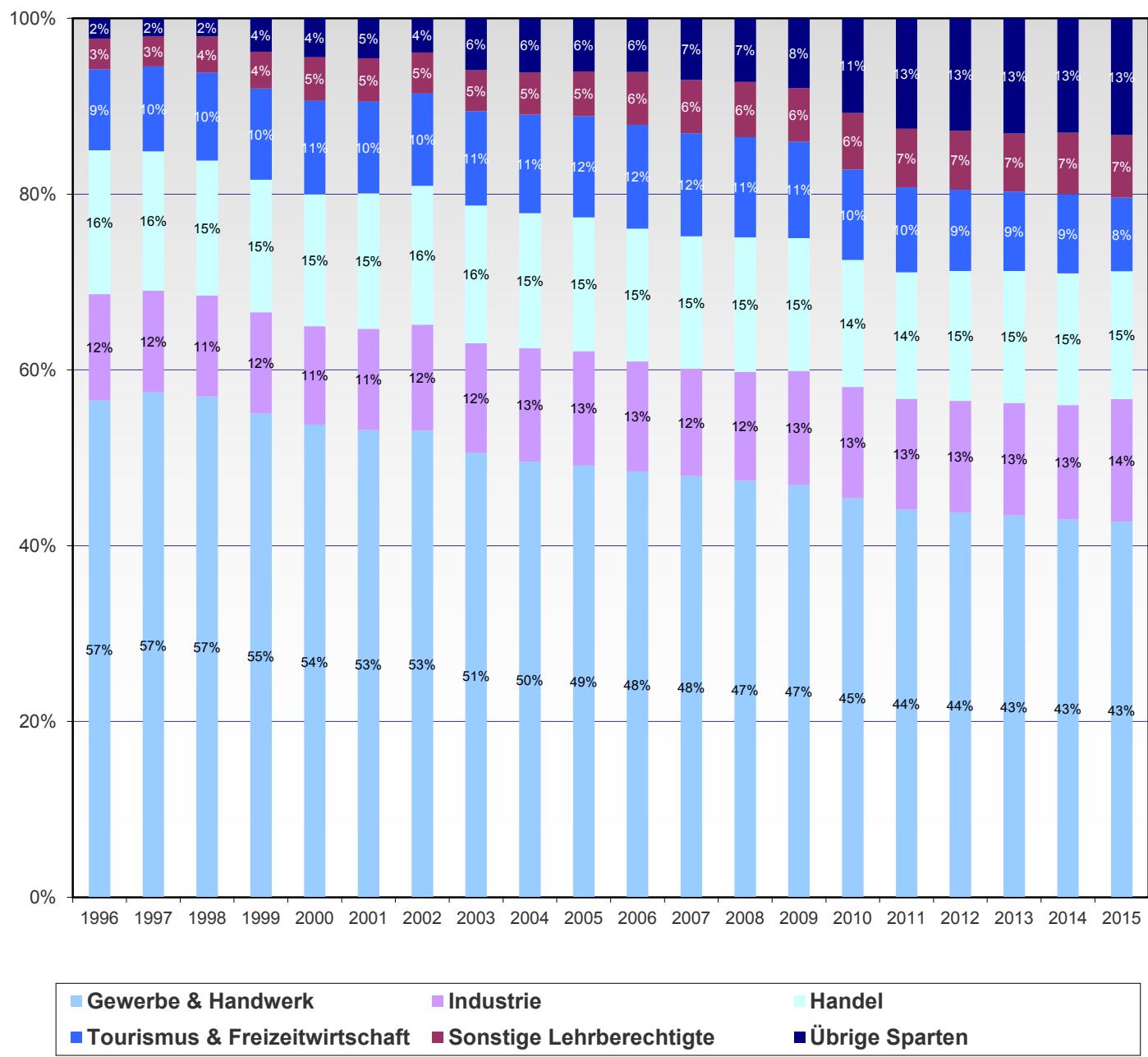
In den letzten 20 Jahren war ein anteilmäßiger Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 3-3) am stärksten in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (1996: 57%, 2015: 43%) zu verzeichnen. In der Industrie hat es seit Ende der 90-er Jahre wieder eine leichte (allerdings nur) anteilmäßige Zunahme an Lehrlingen gegeben (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 █ Industrie █ Handel
█ Tourismus & Freizeitwirtschaft █ Sonstige Lehrberechtigte █ Übrige Sparten

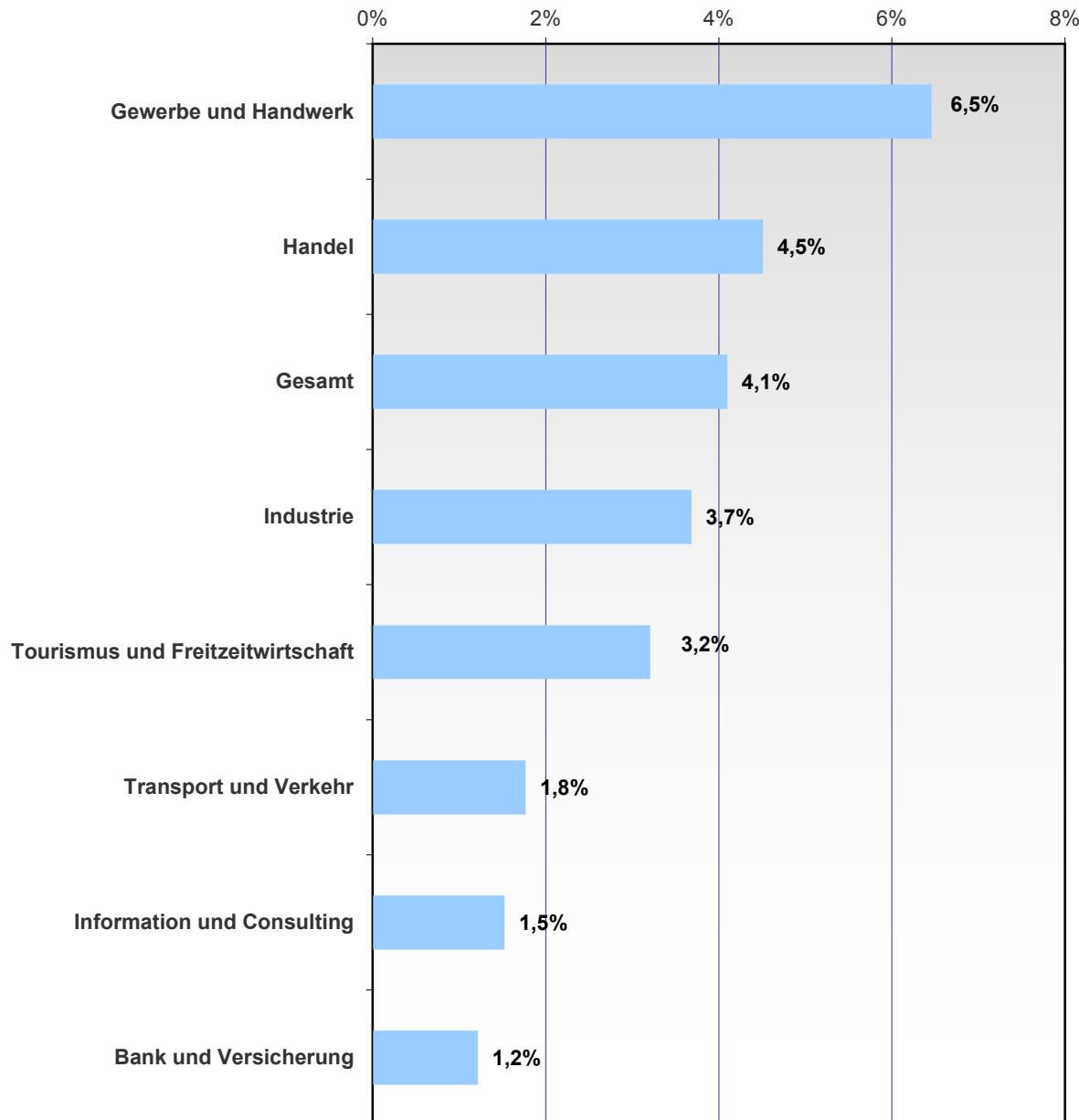
Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

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)



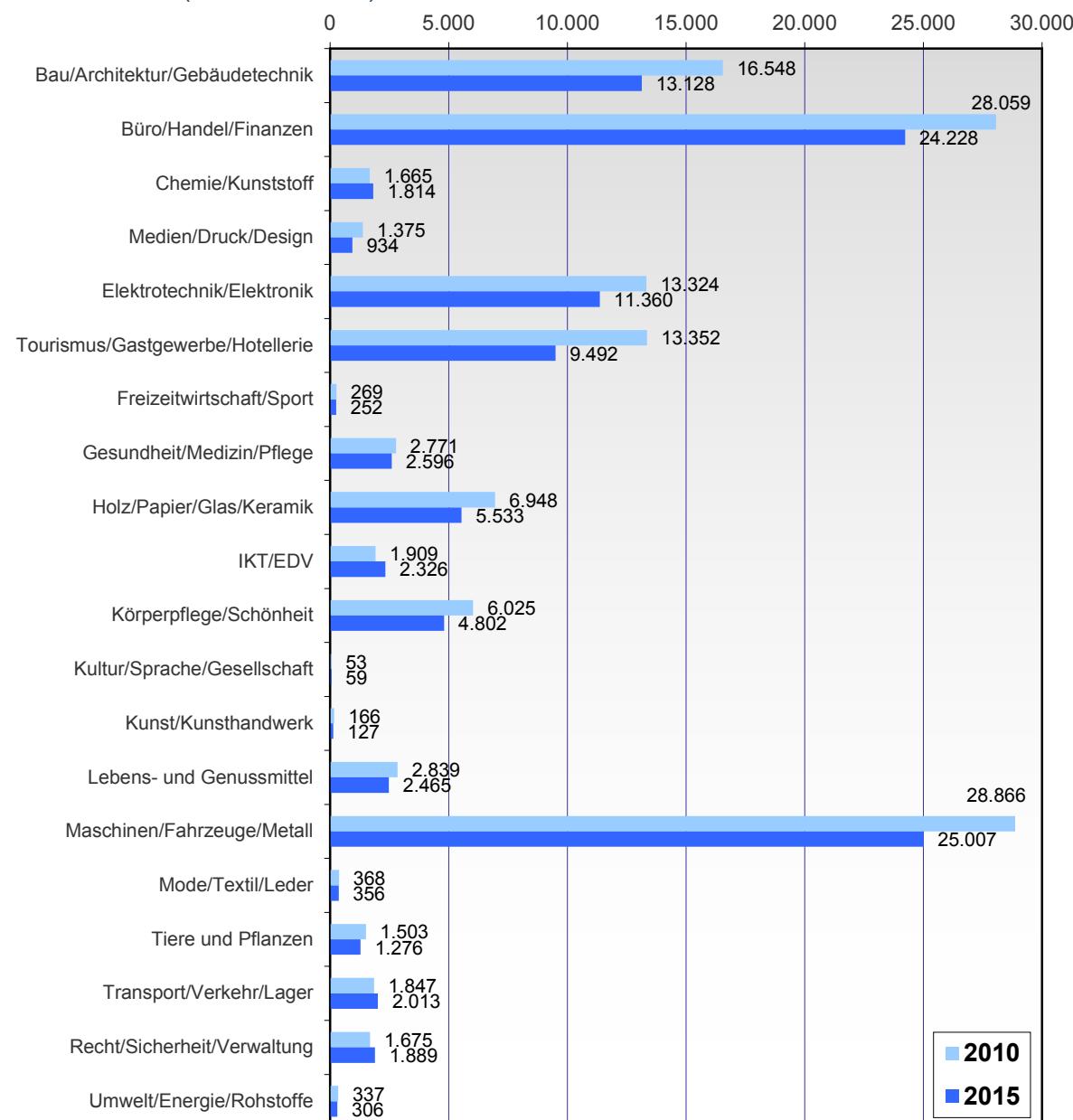
Quelle: WKÖ Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik (Hauptverbandsdaten)

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)

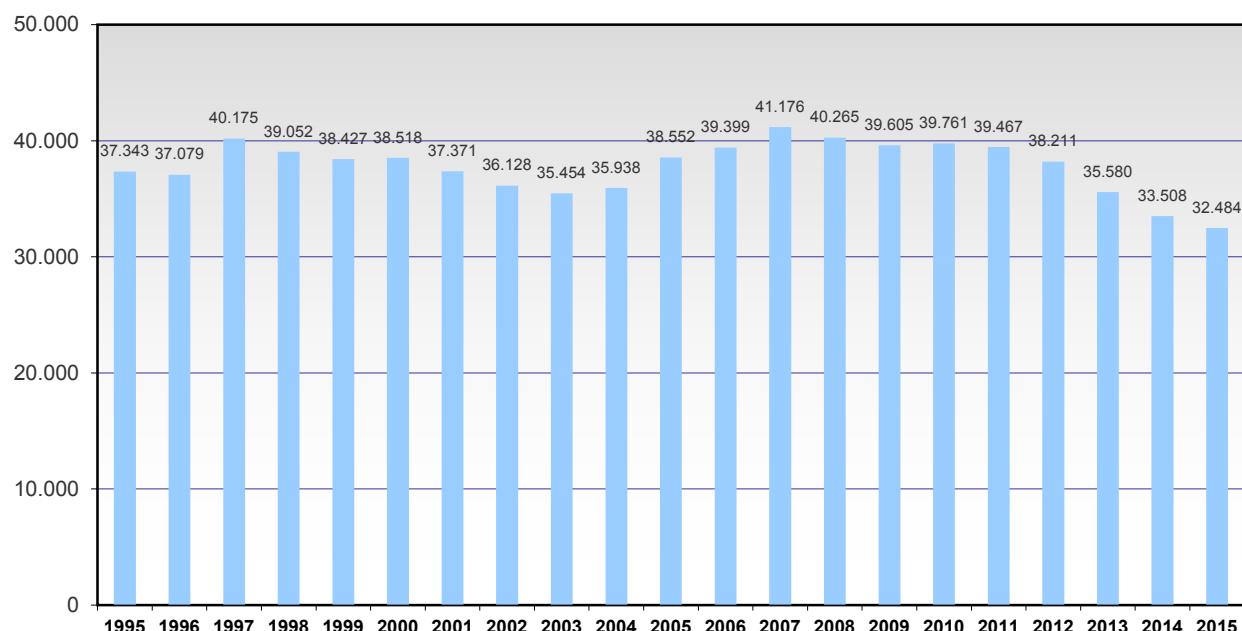


Quelle: WKÖ: Lehrlingsstatistik 2015 (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

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

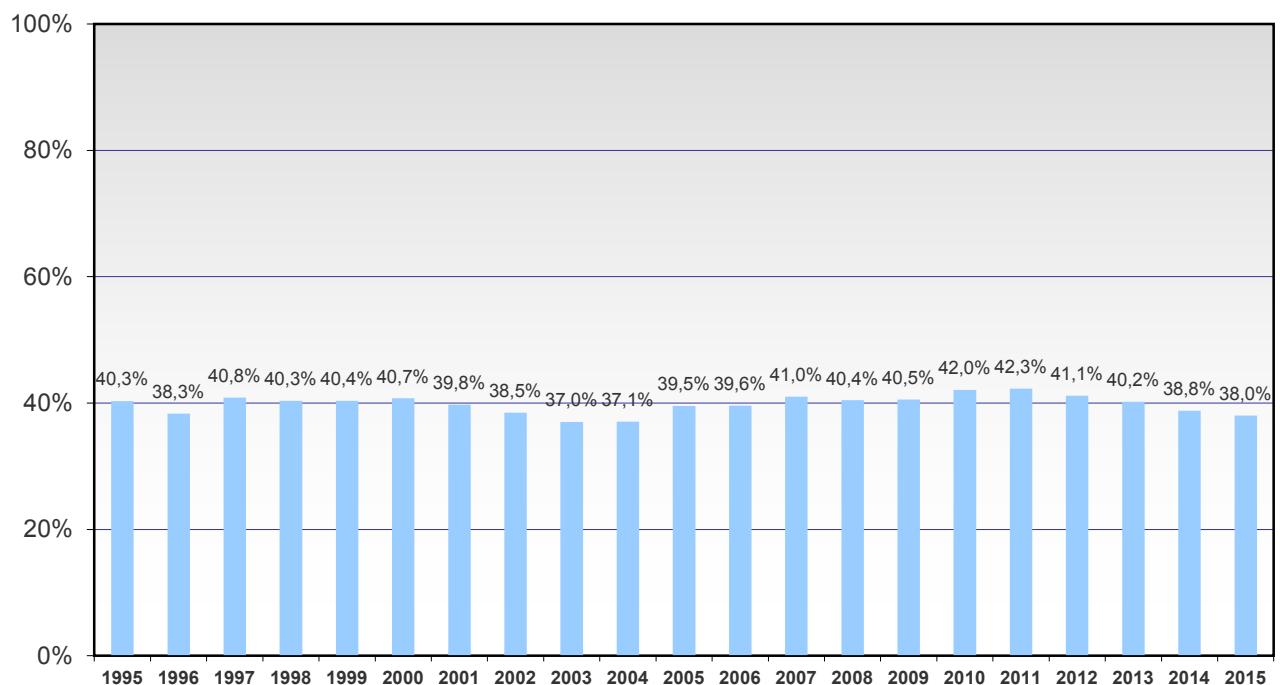
Anmerkung: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehrlingInnen“, welche erst seit 2002 gesondert erhoben wird (siehe Fußnote).

¹⁰⁷ Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der LehrlingInnen. Z. B. 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 LehrlingInnen aber sehr wohl 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 LehrlingInnen aber nicht als Lehrlinge im 1. 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 „LehrlingfängerInnenquote“ 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 „LehrlingfängerInnen“ (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



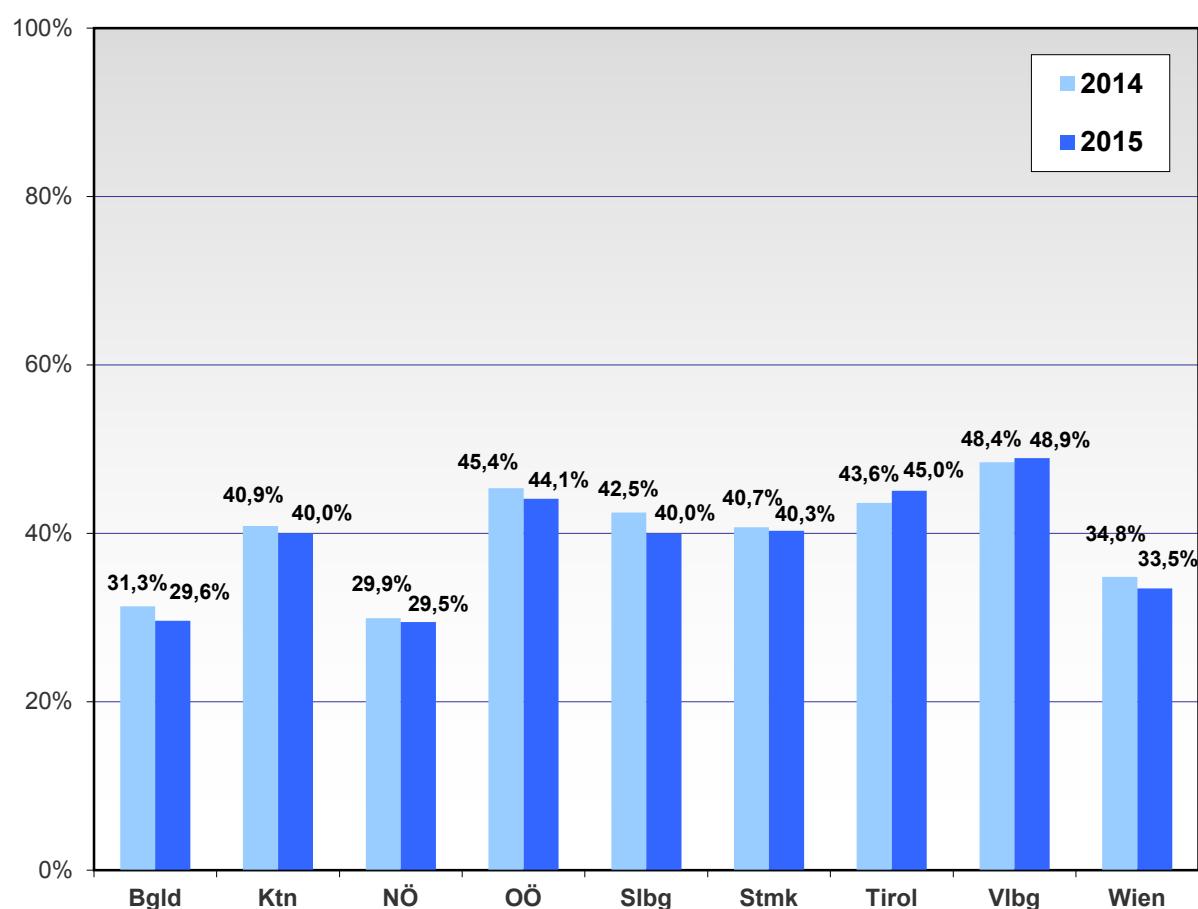
Quelle: WKÖ (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

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

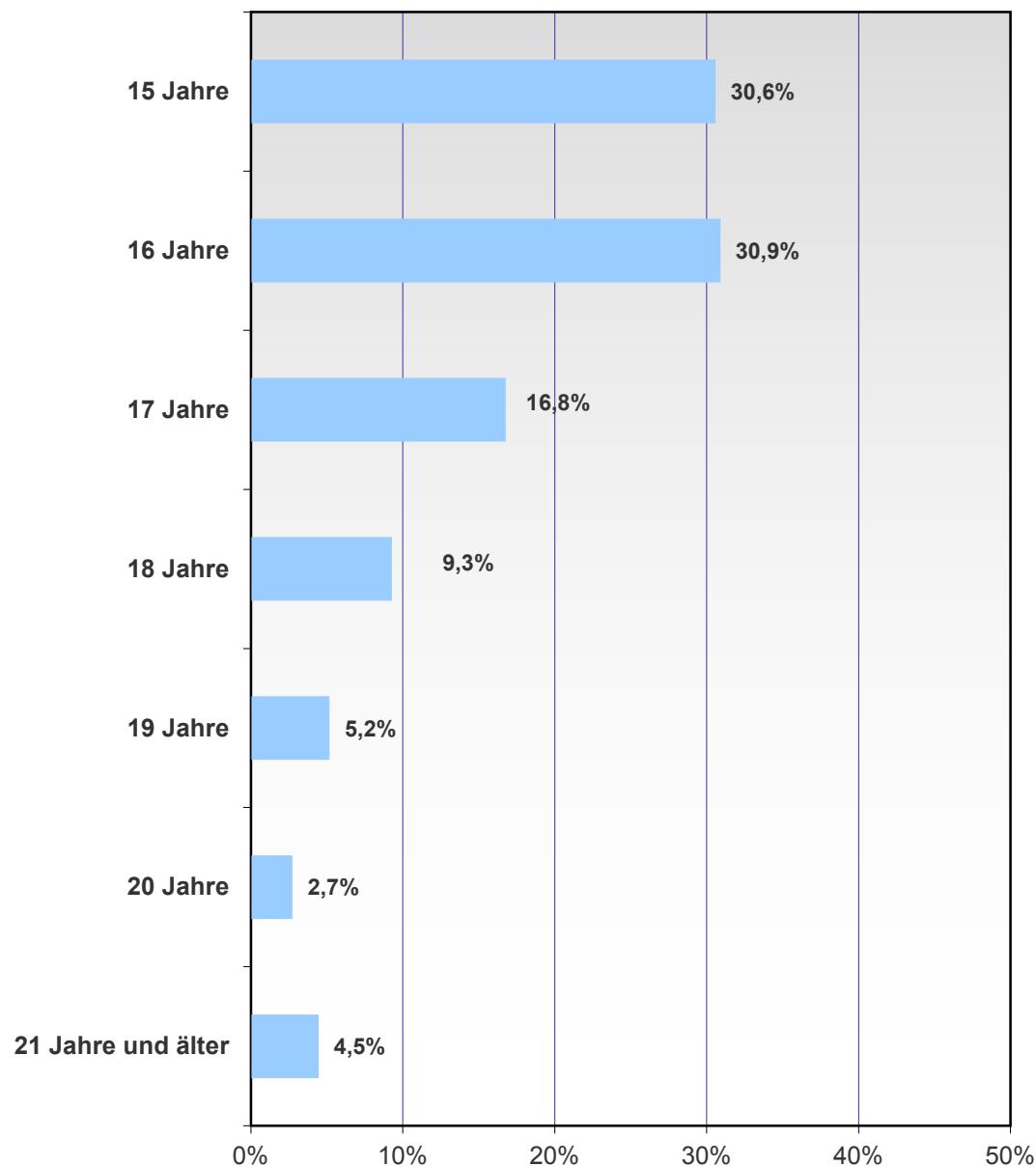
Anmerkungen: Datenabfrage (15-Jährige): 9.3.2016, letzte Aktualisierung: 3.12.2015.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert (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

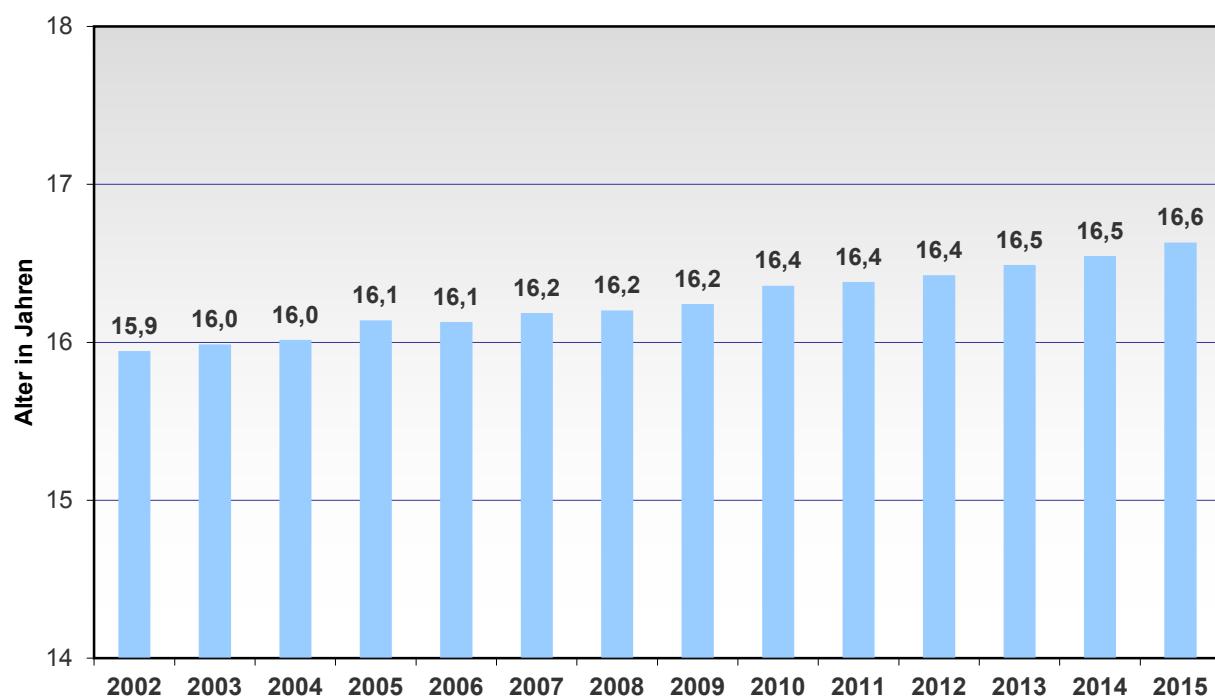
Anmerkungen: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehrlingefängerInnen“.

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

Im Zeitverlauf betrachtet (siehe Grafik 5-10) steigt das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr seit 2002 kontinuierlich leicht an (2002: 15,9 Jahre; 2015: 16,6 Jahre). Dennoch ist das Durchschnittsalter der österreichischen Lehrlinge bei Lehreintritt im internationalen Vergleich relativ niedrig. In Deutschland lag 2013 das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit Neuabschluss bei 20,1 Jahren (bei ebenfalls steigender Tendenz in den letzten 20 Jahren).¹⁰⁸

Grafik 5-10 Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Zeitraum 2002-2015

(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



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).

¹⁰⁸ Quelle: BIBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Bonn.

5.1.7 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen

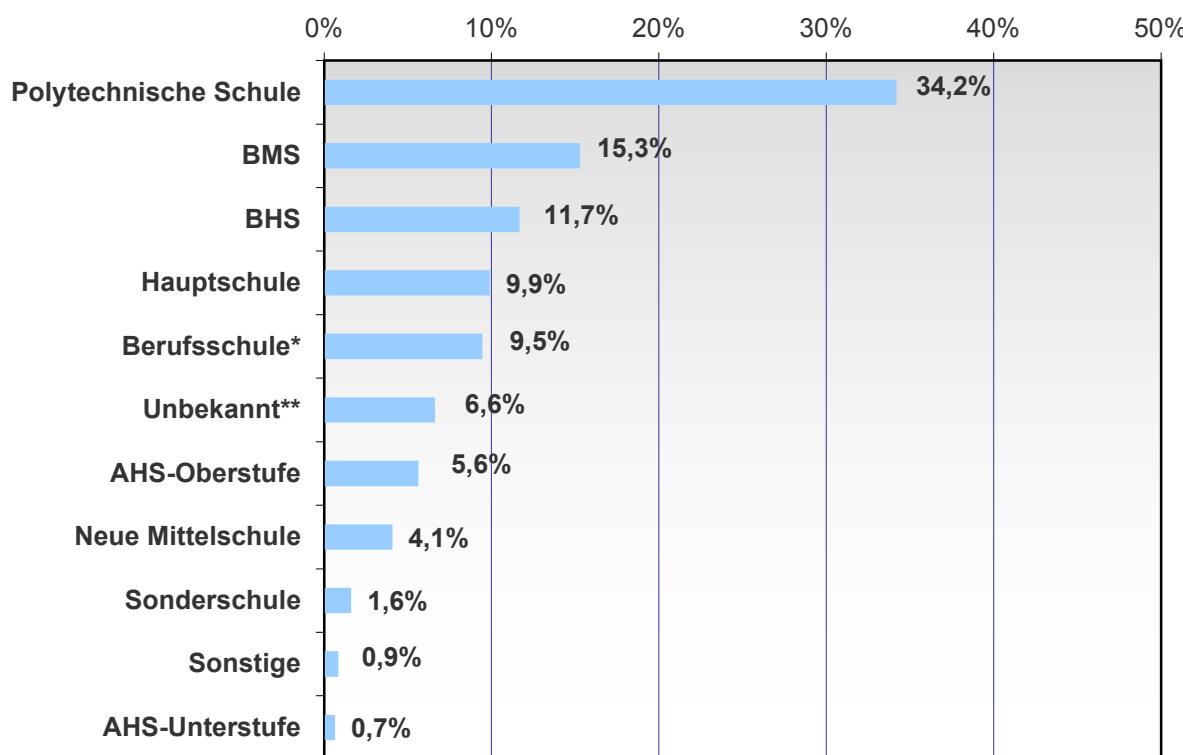
Grafik 5-11 zeigt die **Vorbildung der BerufsschülerInnen** in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Etwas mehr als ein Drittel der BerufsschülerInnen (**34,2%**) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2014/15 zuvor eine **Polytechnische Schule** besucht. 15,3% kommen über eine berufsbildende mittlere Schule, 11,7% waren zuvor in einer berufsbildenden höheren Schule und 9,9% in einer Hauptschule. 9,5% der BerufsschülerInnen der ersten Klassen besuchten davor auch bereits eine Berufsschule (z. B. im Falle von Wiederholungen oder Lehrberufswechsel).

Relativ gering ist in Österreich traditionellerweise der Anteil von **LehrlingInnen mit Matura/Studienberechtigung**. Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulkasse sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen nicht die erste Berufsschulkasse besuchen (müssen). Lediglich **2,2% der NeueinsteigerInnen** ($n = 831$ von 37.059) **an den Berufsschulen** verfügen laut Statistik Austria im Schuljahr 2014/15 über eine **Reifeprüfung** (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS.¹⁰⁹ Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2013 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 25,3 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.¹¹⁰

¹⁰⁹ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria

¹¹⁰ Quelle: BIBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Bonn.

Grafik 5-11 Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen
 (Schuljahr 2014/15, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2016): Bildung in Zahlen – Tabellenband 2014/15, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Vorbildung = Besuch (unabhängig von Dauer und/oder Abschluss) des jeweiligen Schultyps

* Hauptsächlich Wiederholungen bzw. Lehrberufswechsel

** Inkl. Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorheriger Schulbesuch im Ausland

BHS inkl. Lehrerbildende höhere Schulen.

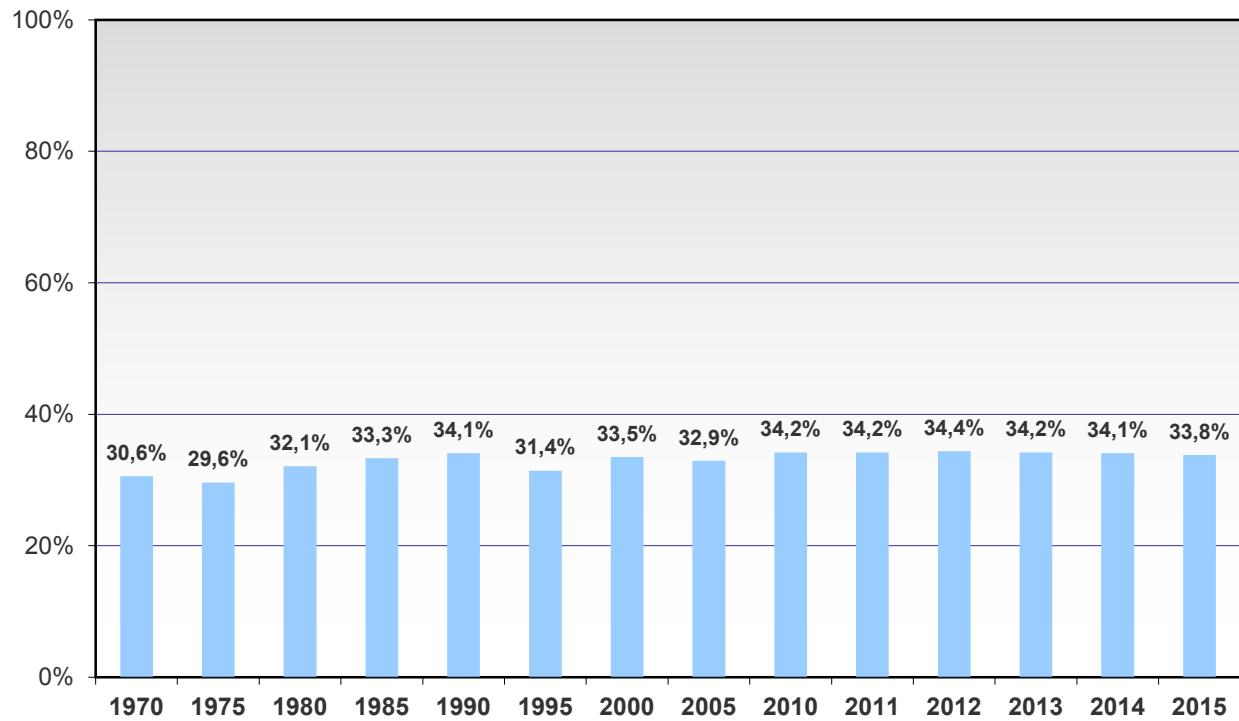
5.1.8 Lehrlinge und Geschlecht

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung traditionellerweise unterrepräsentiert. Sie bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass das System der Lehrlingsausbildung vor allem im technisch-produzierenden Bereich verankert ist, welcher nach wie vor von männlichen Jugendlichen als attraktiver empfunden wird. Aus der Perspektive der Chancengleichheit und der optimalen Förderung/Entwicklung von Talenten und Begabungen ist dies eine nicht zufriedenstellende Situation. Strukturell bewirkt die Überrepräsentation junger Männer in der Lehrlingsausbildung in Österreich immerhin, dass ihre Ausbildungsintegration in der Sekundarstufe II – im Gegensatz zu vielen anderen Ländern – besser gelingt und fast so hoch ist wie jene junger Frauen (vgl. Kapitel 4).

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (vgl. Grafik 5-12) ist bis etwa 1990 leicht gestiegen und hat sich in der Folge auf einem relativ konstanten Niveau eingependelt (bei rund 34%), zuletzt weist er allerdings eine leicht sinkende Tendenz auf (2015: 33,8%).

Grafik 5-12 Anteil weiblicher Lehrlinge

(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

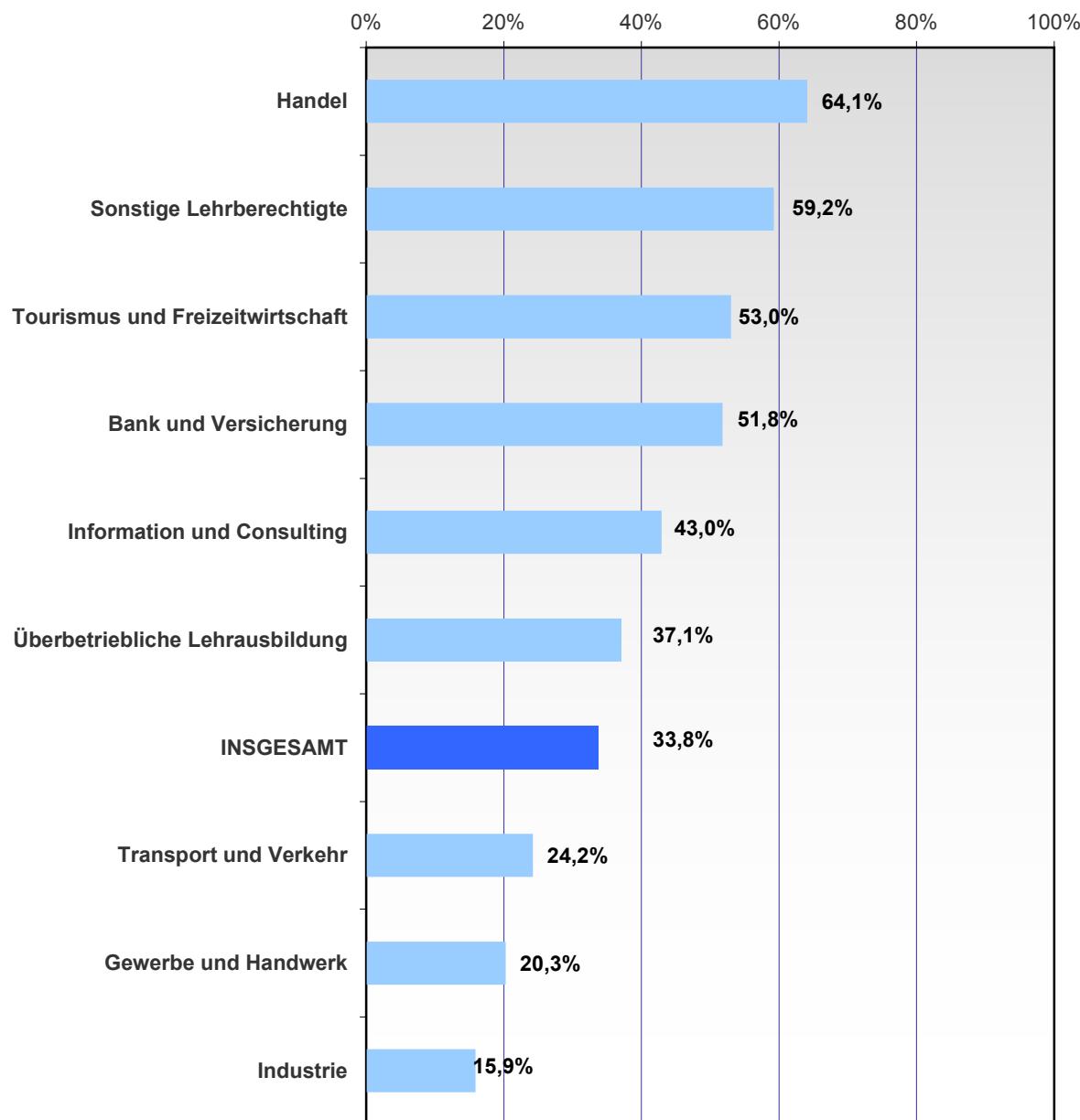


Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 5-13) ist 2015 der Anteil weiblicher Lehrlinge im Handel am höchsten (64%), am niedrigsten in der Industrie (16%) sowie im Gewerbe und Handwerk (20%).

Grafik 5-13 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten

(Ende Dezember 2015)



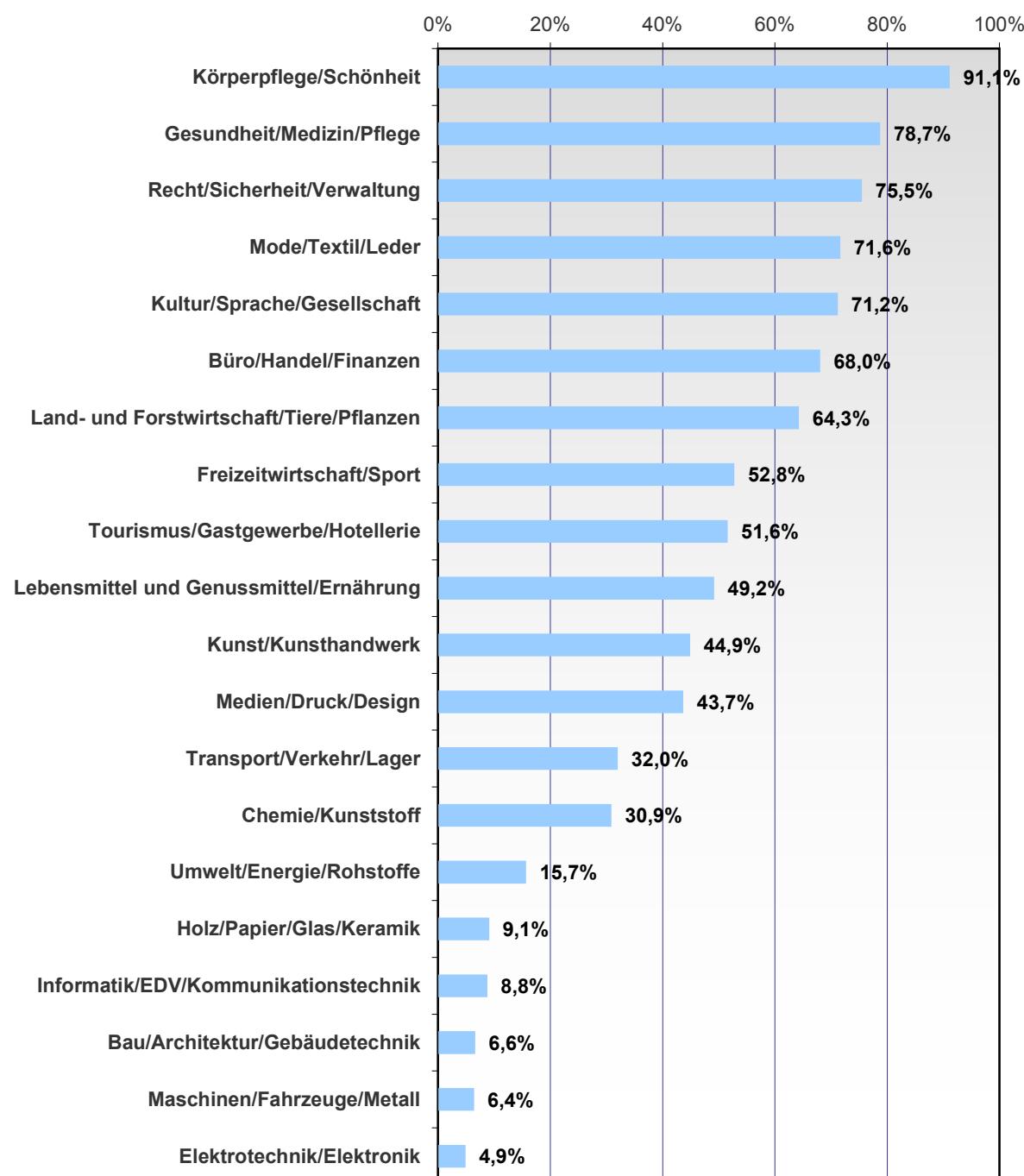
Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

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

Grafik 5-14 veranschaulicht den Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen. 2015 ist der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten in der Lehrberufsgruppe „Körperpflege/Schönheit“ (91%), am niedrigsten in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ (5%).

Grafik 5-14 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen

(Ende Dezember 2015)



Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Mitbedingt durch die kleinere Zahl an für (junge) Frauen attraktiven Lehrberufen ist bei weiblichen Lehrlingen eine besonders hohe Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen (vgl. Tabelle 5-2). Ende 2015 wurden fast 50% (genau: 46,7%) der weiblichen Lehrlinge in nur 3 Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der 3 häufigsten Lehrberufe zusammen lediglich rund 36%. Dabei handelt es sich zudem um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

Tabelle 5-2 Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht

(Ende Dezember 2015)

Frauen			Männer		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
Einzelhandel¹⁾	9.355	25,2	Metalltechnik²⁾	10.839	14,9
Bürokauffrau	4.333	11,7	Elektrotechnik²⁾	8.288	11,4
Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	3.644	9,8	Kraftfahrzeugtechnik²⁾	6.880	9,4
Restaurantfachfrau	1.345	3,6	Einzelhandel¹⁾	4.832	6,6
Köchin	1.332	3,6	Installations- und Gebäudetechnik²⁾	4.090	5,6
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.120	3,0	Maurer	3.022	4,2
Verwaltungsassistentin	1.085	2,9	Tischlerei³⁾	2.932	3,4
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.022	2,8	Koch	2.501	4,0
Metalltechnik²⁾	886	2,4	Mechatronik²⁾	2.166	3,0
Gastronomiefachfrau	771	2,1	Informationstechnologie⁴⁾	1.441	2,0

Quelle: WKÖ

Anmerkungen:

1) Einzelhandel mit allen Schwerpunkten.

2) Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

3) Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten.

4) Informationstechnologie mit allen Schwerpunkten

Alle Berufe inkl. Lehrberufskombinationen (in Doppellehren und Modullehrberufen)

5.2 Zahl der Lehrbetriebe

Tabelle 5-3 Verteilung der Lehrbetriebe nach Sparten

(Ende Dezember 2015)

Sparte	absolut	relativ
Gewerbe und Handwerk	17.020	56,0%
Industrie	1.280	4,2%
Handel	4.338	14,3%
Bank & Versicherung	245	0,8%
Transport & Verkehr	404	1,3%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	3.326	11,0%
Information & Consulting	1.280	4,2%
Sonstige Lehrberechtigte*	2.376	7,8%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c/29/30/30b BAG)	105	0,3%
GESAMT (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	30.374	100,0%
GESAMT (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	29.164	

Stand: 31.12.2015

Quelle: WKÖ

Anmerkungen:

* Zu den „Sonstigen Lehrberechtigten“ zählen alle Ausbildungsbetriebe (mit Ausnahme der Ausbildungseinrichtungen gemäß § 8c, 29, 30, 30b BAG), welche nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, beispielsweise die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

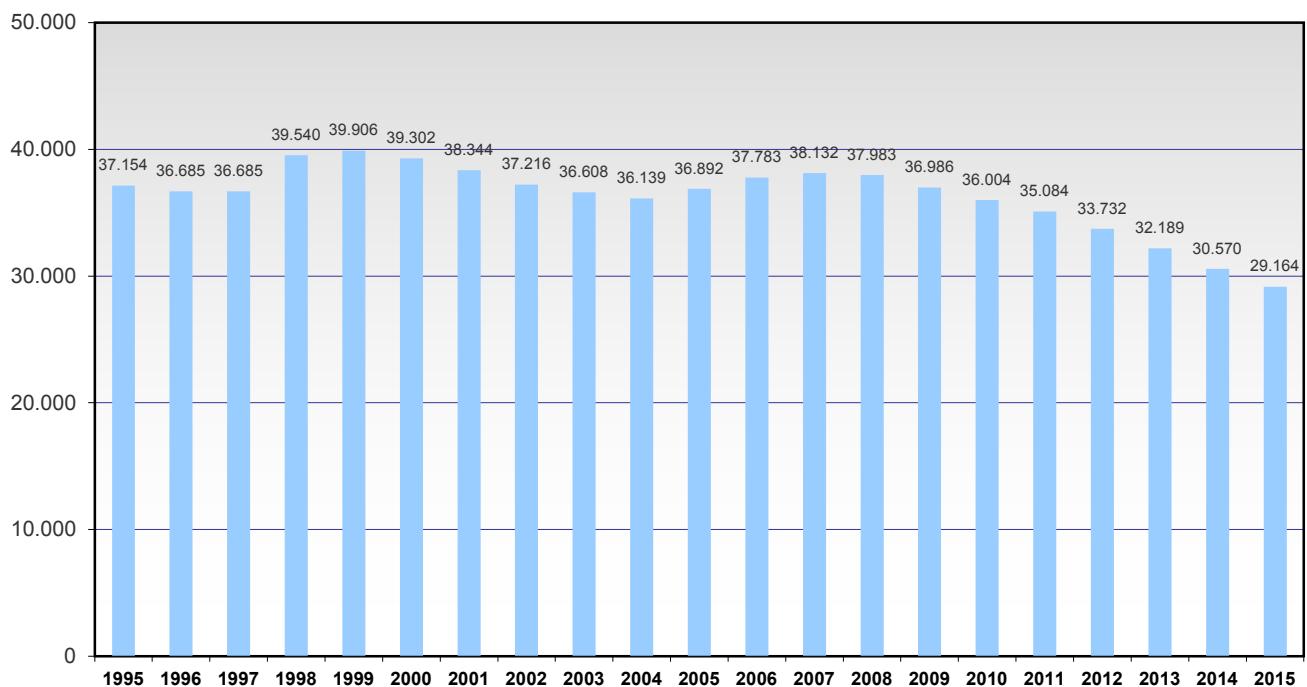
** Zählung der Lehrbetriebe nach Kammermitgliedschaften bedeutet, dass Lehrbetriebe bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten nur einmal gezählt werden. Zu beachten ist allerdings, dass ein Lehrbetrieb mit Standorten in verschiedenen Bundesländern dennoch mehrfach (bis zu neun Mal) in dieser Summe enthalten sein kann, da jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern gezählt wird.

Die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) ist in Österreich Anfang der 90er Jahre deutlich gesunken, hat sich aber seit Mitte der 90er Jahre bis zum Jahr 2010 in einer Bandbreite von 36.000 bis 40.000 Betrieben (Kammermitgliedschaften) bewegt (vgl. Grafik 5-15). Ein markanter Anstieg war vor allem im Jahr 1998 zu beobachten. Erfreulich ist sicherlich der Umstand zu werten, dass der von den 80er Jahren bis zur Mitte der 90er Jahre anhaltende Trend zu einem Rückgang der Lehrbetriebe Ende der 90er Jahre gestoppt werden konnte. Allerdings ist gerade in den letzten Jahren wieder vor allem aufgrund der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d. h. von geeigneten Lehrlingen) und wohl auch unter dem Einfluss der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Dieser Rückgang der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) betrug **2009-2012 jährlich rund 1.000 Betriebe und hat sich seit dem Jahr 2013 sogar auf rund 1.500 Betriebe pro Jahr gesteigert** (auf 29.164 Lehrbetriebe im Jahr 2015). Seit 2010 liegt die Zahl der Lehrbetriebe sogar unter dem (ormaligen) Tiefstwert des Jahres 2004 (betrachtet vor dem Horizont der letzten 20 Jahre). Angesichts der demografischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) ist es für viele (vor allem kleinere) Betriebe noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesonders solche, die

über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Sprachen) verfügen.¹¹¹ Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

Grafik 5-15 Zahl der Lehrbetriebe in Österreich

(gezählt nach Kammermitgliedschaften)



Quelle: WKÖ (Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres)

Erläuterung: Gezählt nach Kammermitgliedschaften (d. h. jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern wird gezählt), aber bereinigt von Mehrfachzählungen der Berechtigungen innerhalb der Sparten und Fachverbände.

¹¹¹ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

5.3 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

Die Zahl der Lehrlinge ist das Resultat eines komplexen Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Ein Indikator, mit welchem sowohl (Teil-)Aspekte des Angebots als auch der Nachfrage beschrieben werden können, ist die Gegenüberstellung der beim AMS vorgemerkteten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden.

Betrachtet man zunächst einmal nur die Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden¹¹² im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. dazu teilweise Grafik 5-16), so lässt sich erkennen: Zwischen 1986 und 1995 war die Zahl der (sofort verfügbaren) gemeldeten offenen Lehrstellen größer als die Zahl der Lehrstellensuchenden. Im Juni 1991 gab es rund 9.000 gemeldete offene Lehrstellen mehr als Lehrstellensuchende. Seit 1996 war hingegen wiederum meistens die Zahl der Lehrstellensuchenden höher als jene der gemeldeten offenen Lehrstellen. Während sich 2006-2008 die (rechnerische) „Lücke“ zwischen Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen deutlich verringert hat, war im „Krisenjahr“ 2009 wieder ein stärkeres Auseinandergehen dieser Schere zu registrieren, das sich bis zum Jahr 2012 allerdings wieder verringert hat. (Ende Juni) 2013 und 2014 ist die Differenz zwischen (sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden und (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen hingegen wieder größer geworden, 2015 im Vergleich zu Juni 2014 deutlich kleiner.¹¹³ Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass nicht alle offenen Lehrstellen (und nicht alle Lehrstellensuchenden) beim AMS gemeldet werden. Dabei ergibt sich für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums bzw. -monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf (u.a. in Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Lehrstellensuchenden und Lehrbetriebe) sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren – wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen – beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

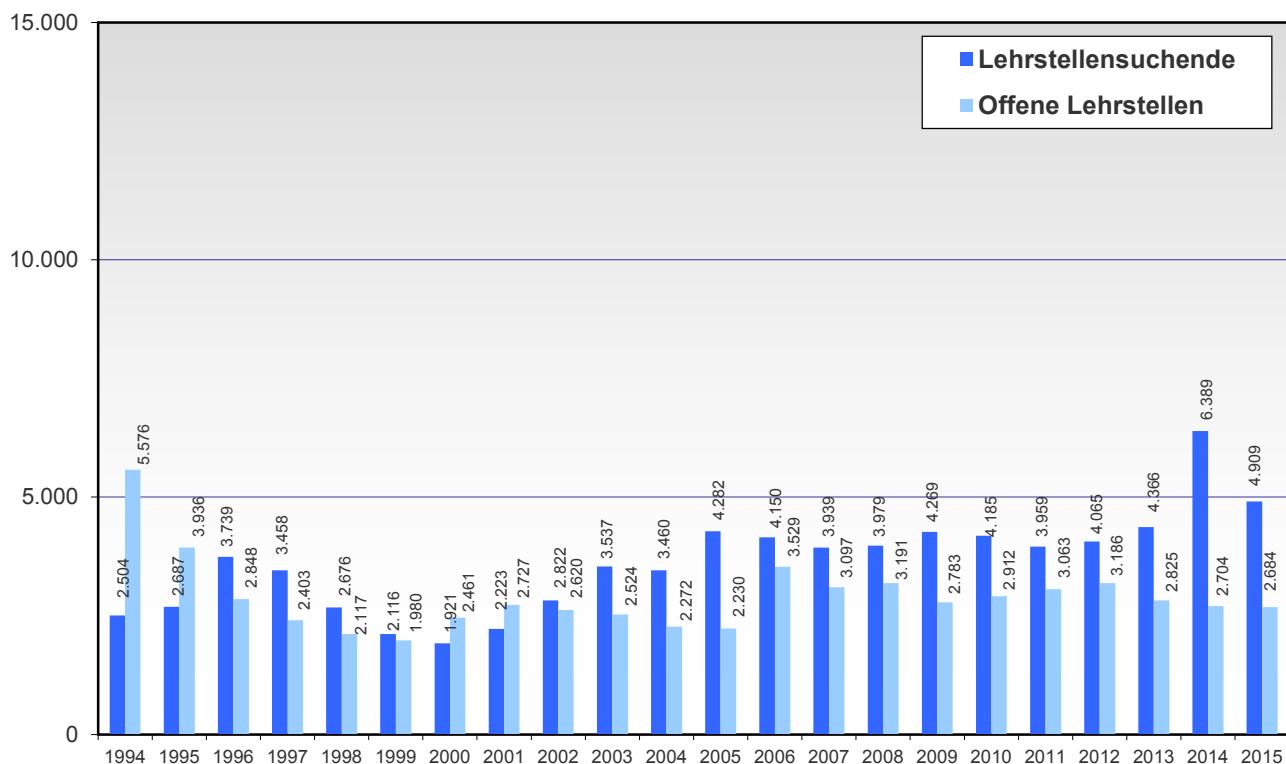
Generell ist weiters darauf zu verweisen, dass die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden immer einen gewissen „Sockel“ (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden aufweist. Dieser „Sockel“ beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im Falle einer als offen gemeldeten Lehrstelle) als auch strukturelle Aspekte

¹¹² Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt“. Generell ist davon auszugehen, dass sowohl viele offene Lehrstellen als auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind, dass allerdings die Meldewahrscheinlichkeit deutlich steigt, je schwieriger sich die Suche gestaltet. Da mit Lehrstellensuche grundsätzlich kein Leistungsbezug beim AMS verbunden ist, stellt sich zudem die Frage, wie zeitnah Meldungen/Informationen über erfolgte Ausbildungentscheidungen bzw. begonnene Ausbildungs-/Berufswägen von als lehrstellensuchend vorgemerkt Jugendlichen erfolgen ebenso wie Meldungen von Lehrbetrieben über die erfolgte Besetzung als offen gemeldeter Lehrstellen. Nur unter den genannten Einschränkungen können die Zahlen über offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende daher als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

¹¹³ Beim starken Anstieg der Lehrstellensuchenden im Juni 2014 dürfte es sich allerdings nur um einen kurzfristigen Einmaleffekt (unklarer Ursache) gehandelt haben, denn im Juli und August 2014 lag die Zahl der Lehrstellensuchenden bereits wieder etwa auf Vorjahresniveau.

(z. B. Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in regionaler Hinsicht oder hinsichtlich gesuchtem und angebotenem Lehrberuf).

Grafik 5-16 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni)

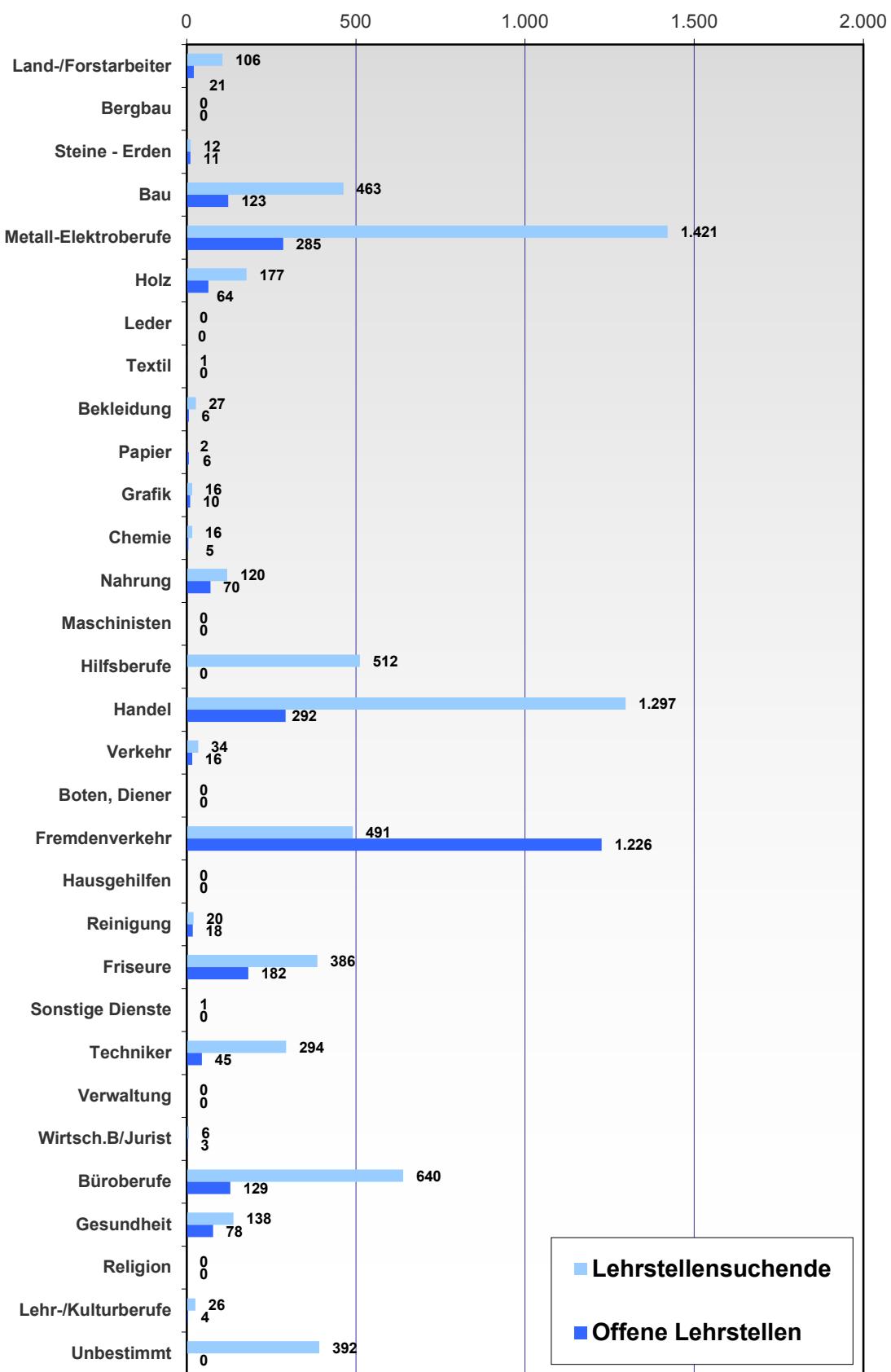


Quelle: AMS Österreich + BMASK (BALIweb)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Juni des jeweiligen Jahres. Für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ergibt sich ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums/-monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren - wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen - beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsende-stichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

Nach Lehrberufen (Berufsübergruppen) betrachtet gab es Ende Dezember 2015 (vgl. Grafik 5-17) den größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+735), den größten Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – in den Metall-/Elektroberufen (-1.136) sowie im Handel (-1.005). (Quelle: BALIweb + ibw-Berechnungen)

Grafik 5-17 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsobergruppen
 (Ende Dezember 2015)



Quelle: BMASK (BALIweb)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2015

5.4 Betriebliches Lehrstellenangebot

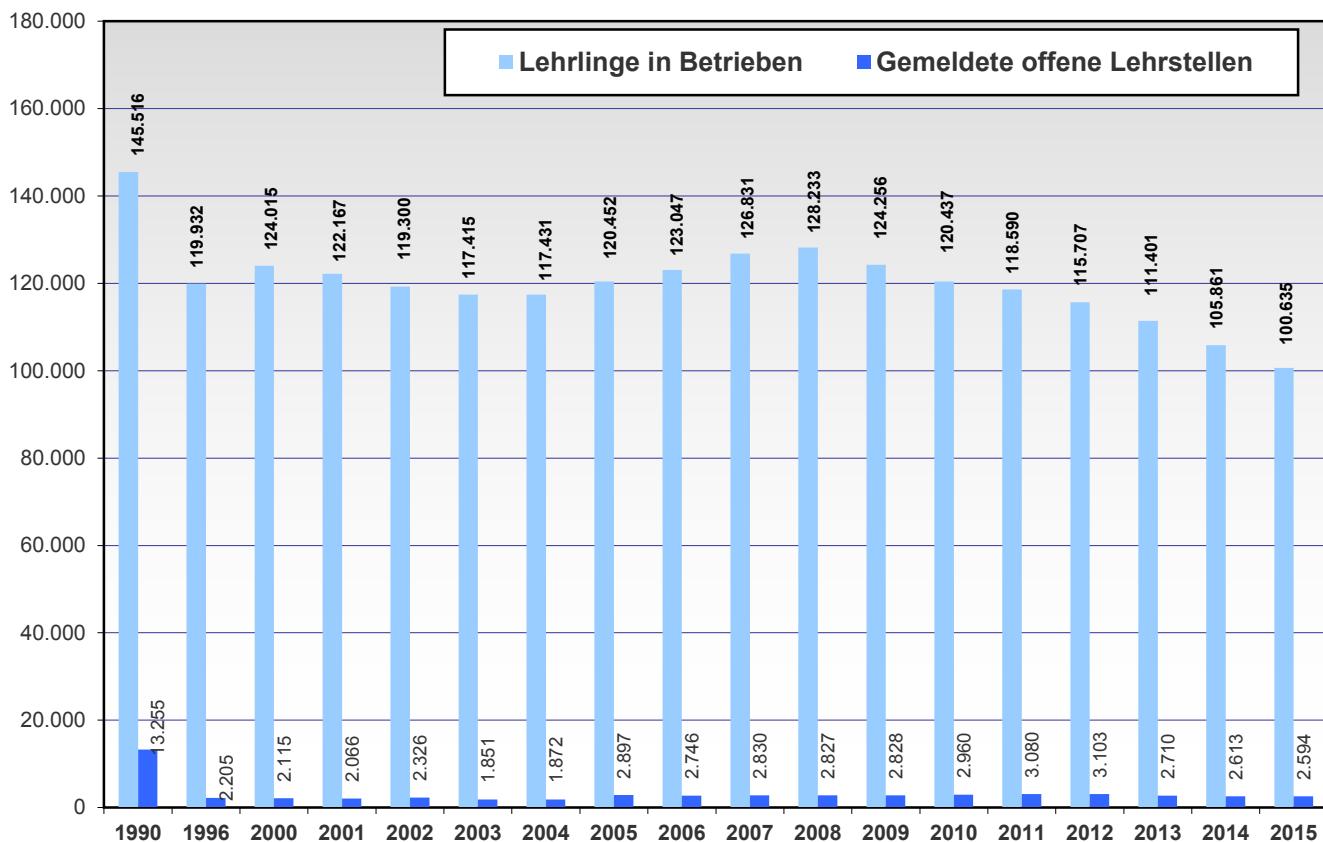
Grafik 5-18 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, d. h. der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (gemeldeten) offenen Lehrstellen – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) von 1990 bis 2015. Dabei ergibt sich folgendes Bild: Zwischen 1990 und 1996 ist ein sehr starker Rückgang des Lehrstellenangebots (über 35.000 betriebliche Lehrstellen weniger – d. h. Lehrlinge in Betrieben und gemeldete offene Lehrstellen zusammengerechnet) zu beobachten. Dieser starke Rückgang hat zu einem Zeitpunkt begonnen (1991), als es für die Betriebe besonders schwierig war (vgl. die hohe Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen), geeignete LehrstellenbewerberInnen zu finden. Die Zahl der offenen Lehrstellen lag zu diesem Zeitpunkt besonders deutlich über der Zahl der Lehrstellensuchenden (vgl. auch Grafik 5-16).

Seit dem zwischenzeitlichen „Tiefpunkt“ des betrieblichen Lehrstellenangebots zu Ende des Jahres 2003 (119.266 angebotene betriebliche Lehrstellen, davon 117.415 Lehrlinge in Betrieben und 1.851 gemeldete offene Lehrstellen) ist bis 2008 ein deutlicher Anstieg zu beobachten (2008: Angebot von 131.060 betrieblichen Lehrstellen, davon 128.233 Lehrlinge in Betrieben und 2.827 gemeldete offene Lehrstellen). Es kann vermutet werden, dass dieser Anstieg auch in einem Zusammenhang mit den betrieblichen Lehrstellenförderungen zu sehen ist.

Im Zuge des starken Rückgangs der 15-Jährigen – vgl. Kapitel 5.5 – und wohl zu einem kleineren Teil auch auf Grund der Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es allerdings seit 2009 zu einem (erneut) deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen. Die **Zahl der Lehrlinge in Betrieben** ging **seit 2008 um fast 28.000 zurück** (von 128.233 im Jahr 2008 auf 100.635 im Jahr 2015). Der Rückgang konnte demzufolge auch im Jahr 2015 nicht gestoppt werden, sondern die Zahl der Lehrlinge in Betrieben erreichte wiederum ein neues Langzeittief.

Primäre Ursache dieses starken Rückgangs ist das geringere Vorhandensein von (geeigneten) Lehrstellensuchenden bedingt durch den starken Rückgang der Zahl an Jugendlichen (vgl. Kapitel 5.5). Wenn die Betrachtung auf die betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr – d. h. nur auf die neuen Lehrverträge eines Ausbildungsjahres – beschränkt wird (vgl. Grafik 5-19), lässt sich allerdings auch ein Zusammenhang zur allgemeinen Wirtschaftslage deutlich erkennen. Ein besonders markanter Rückgang der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr (-10,8%) war im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 zu beobachten. Inwieweit auch 2012 und 2013 das wirtschaftlich schwierige Umfeld (Staats-schuldenkrise) für den markanten Rückgang (2012: -4,4%, 2013: -8,1%) mitverantwortlich war, lässt sich schwer quantifizieren. 2014 ging die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben erneut stark zurück (-6,6%), 2015 war der Rückgang (demografisch bedingt – vgl. auch Kapitel 5.5) bereits etwas schwächer (-3,5%).

Grafik 5-18 Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)

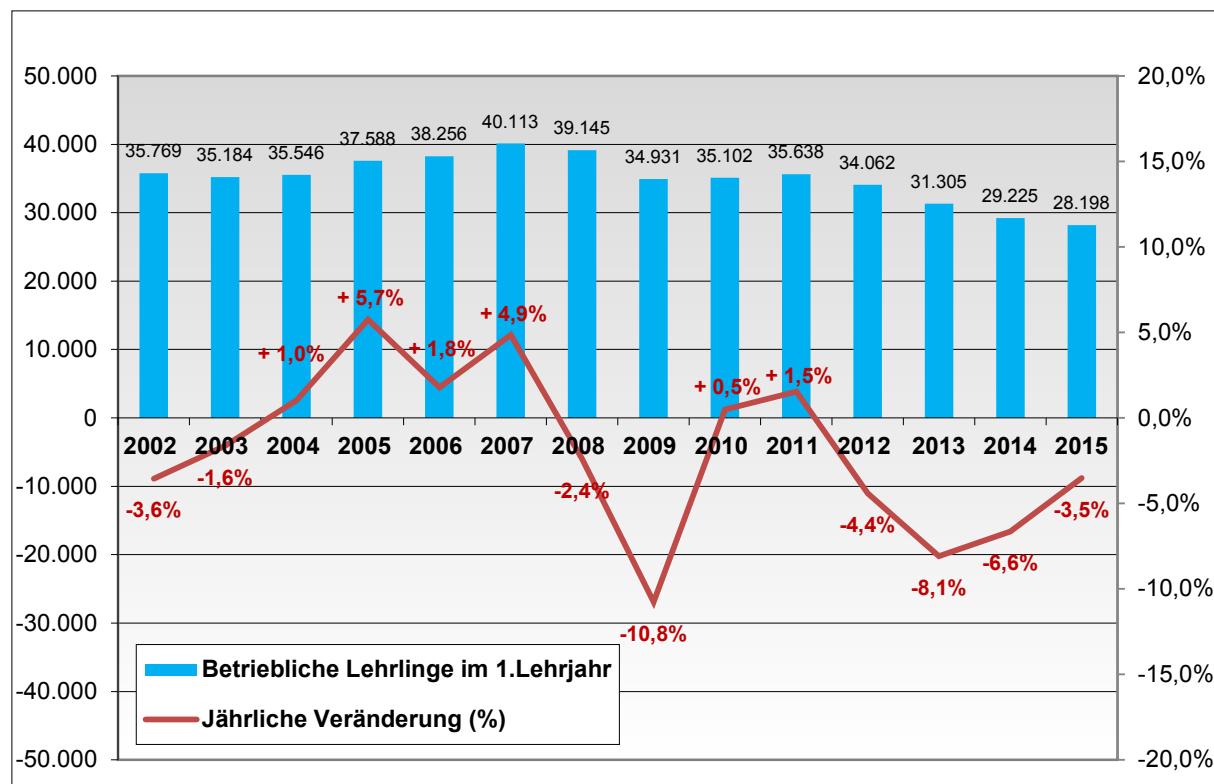


Quelle: WKÖ, AMS, BALIweb + ibw-Berechnungen

Erläuterung: „Betriebliches Lehrstellenangebot“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) in Betrieben, ohne Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) + Zahl der gemeldeten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen (Ende Dezember).

Grafik 5-19 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben

(Absolutzahlen und jährliche Veränderung)



Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Erläuterung: „Betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) im 1. Lehrjahr in Betrieben, d. h. ohne Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG)

5.5 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)

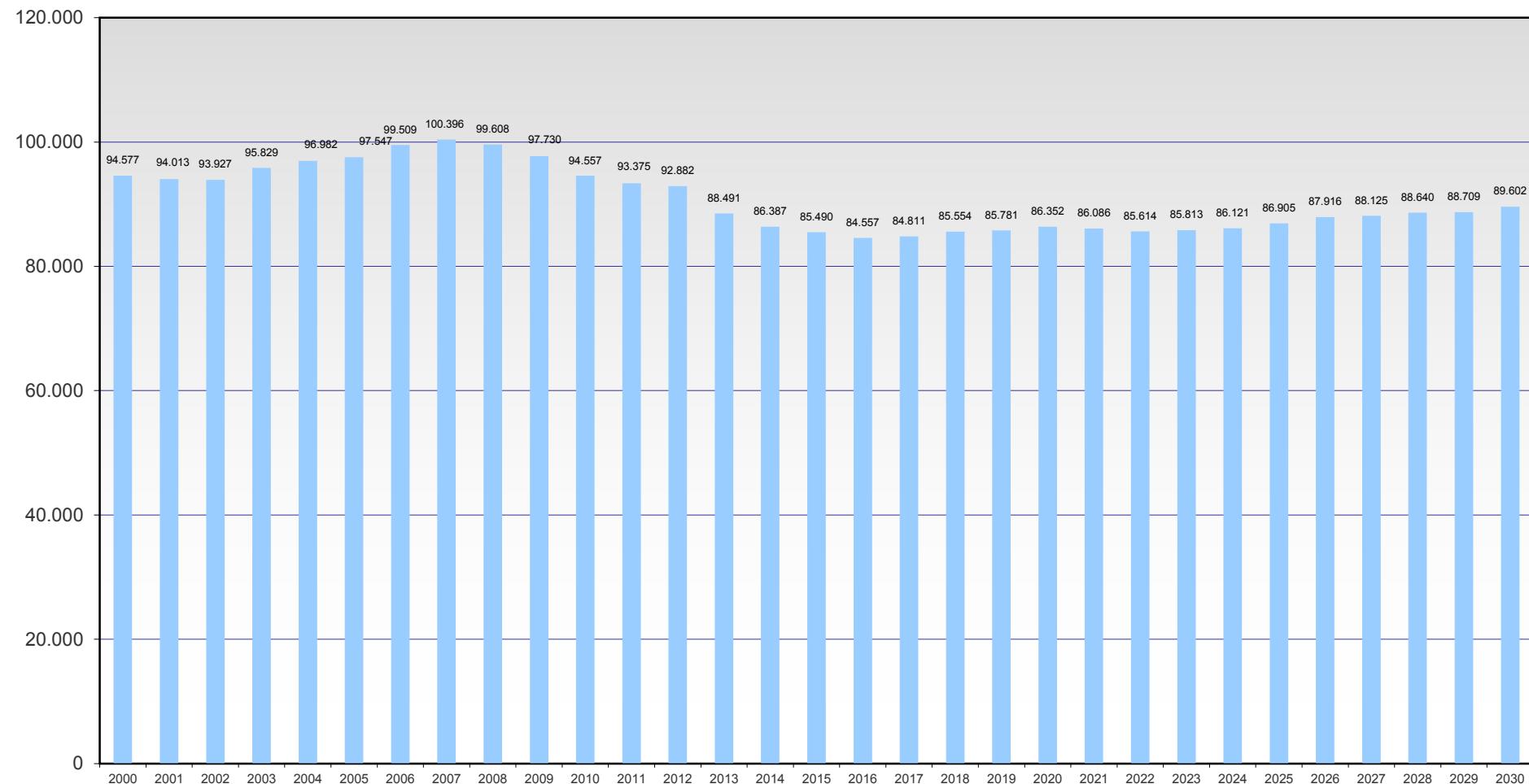
Die entscheidenden Bestimmungsgrößen der Entwicklung der Lehrstellennachfrage sind vor allem die demographische Entwicklung (beschrieben an der Zahl der 15-Jährigen) und das Ausbildungswahlverhalten der Jugendlichen (vgl. Kapitel 5.9). Für letzteres spielt wiederum auch das regional verfügbare Ausbildungsangebot (z. B. Lehrstellen in angestrebten Lehrberufen) eine entscheidende Rolle.

Bis etwa 2016 ist ein deutlicher Rückgang der 15-Jährigen zu erwarten. Gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria wird die Zahl der 15-Jährigen von 100.396 am zwischenzeitlichen Höhepunkt im Jahr 2007 um mehr als 15.000 Jugendliche auf 84.383 im Jahr 2016 sinken (vgl. Grafik 5-20). Auf diesem Niveau wird sich die Zahl der 15-Jährigen weitgehend stabilisieren und ab etwa 2025 sogar wieder geringfügig erhöhen. Aus demographischer Perspektive ist also für die nächsten Jahre (weiterhin) mit einem deutlich spürbaren Sinken der Lehrstellennachfrage zu rechnen, zumal die Zahl der 15-Jährigen ja auch zeitverzögert auf die Lehrstellennachfrage wirkt (da viele Lehrlinge älter als 15 Jahre sind).

Für die Analyse der Lehrstellennachfrage bedeuten diese Daten Folgendes: Das Interesse der Jugendlichen an einer Lehrausbildung ist seit rund 15 Jahren weitgehend konstant und stabil – allerdings mit einem leichten Rückgang in den letzten Jahren (vgl. Grafik 5-7). Veränderungen in der Lehrstellennachfrage werden daher aktuell vor allem von der demographischen Entwicklung verursacht. Aufgrund des oben beschriebenen Rückgangs der Zahl der 15-Jährigen bis zum Jahr 2016 ist daher ein (weiterer) deutlicher Rückgang der Lehrstellennachfrage zu erwarten.

Grafik 5-20 Zahl der 15-Jährigen in Österreich

(Prognosewerte ab 2015 (Hauptszenario))



Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.
www.parlament.gv.at

Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 9.3.2016; letzte Aktualisierung: 3.12.2015)

5.6 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

Als besondere Herausforderung des insgesamt sehr erfolgreichen österreichischen Berufsausbildungssystems aber auch als besonderes Potenzial für die Rekrutierung zusätzlicher Lehrlinge und Fachkräfte kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem betrachtet werden. Es ist sehr augenscheinlich, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert** sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden. Eine Reihe von Untersuchungen belegt, dass hierfür weniger ethnische oder kulturelle Faktoren maßgebend sind als vielmehr sozio-ökonomische Gründe (soziale Herkunft).¹¹⁴

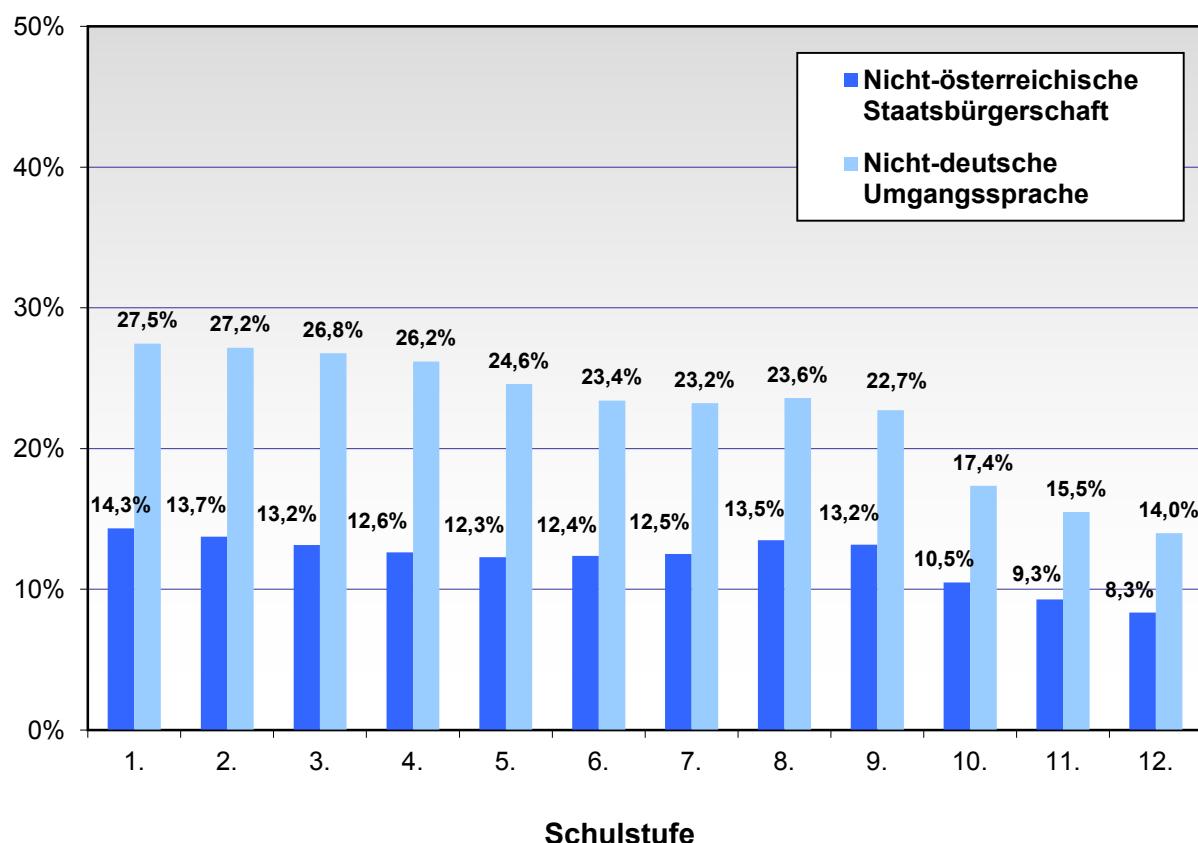
Die empirischen Daten zum Aspekt des Migrationshintergrunds sind allerdings gewissen (nicht zuletzt definitorischen) Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum, Definition und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass ein (stark überproportional) hoher Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheidet, wobei dies auch stark vom jeweiligen nationalen Hintergrund abhängt (vgl. auch Kapitel 6 „Jugend ohne Ausbildung“).

Besonders aussagekräftige Zahlen über das frühe Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem (weiterführenden) Bildungswesen liefert die Schulstatistik, weil hier nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch die Umgangssprache erhoben wird.

Grafik 5-21 (Schuljahr 2014/15) zeigt, dass sich in der 8. Schulstufe (die 9. Schulstufe wird im Rahmen der 9-jährigen Pflichtschulzeit – z. B. aufgrund von Klassenwiederholungen – ja nicht von allen erreicht – vgl. Grafik 5-26) noch rund 14% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 24% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 8%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 14%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2014/15 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 14% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) mehr als 27%. Generell ist bei Grafik 5-21 deutlich zu erkennen, dass vor allem ab der 10. Schulstufe der Anteil von SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache markant sinkt. In der 12. Schulstufe betragen die Anteile an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nur mehr rund die Hälfte der Anteile in den unteren Schulstufen. (Anm.: In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe.)

¹¹⁴ Vgl. z. B. Bacher, Johann (2003): Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Bildungssystem Österreichs, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg., Heft 3, S. 3-32.

Grafik 5-21 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
 (Schuljahr 2014/2015)



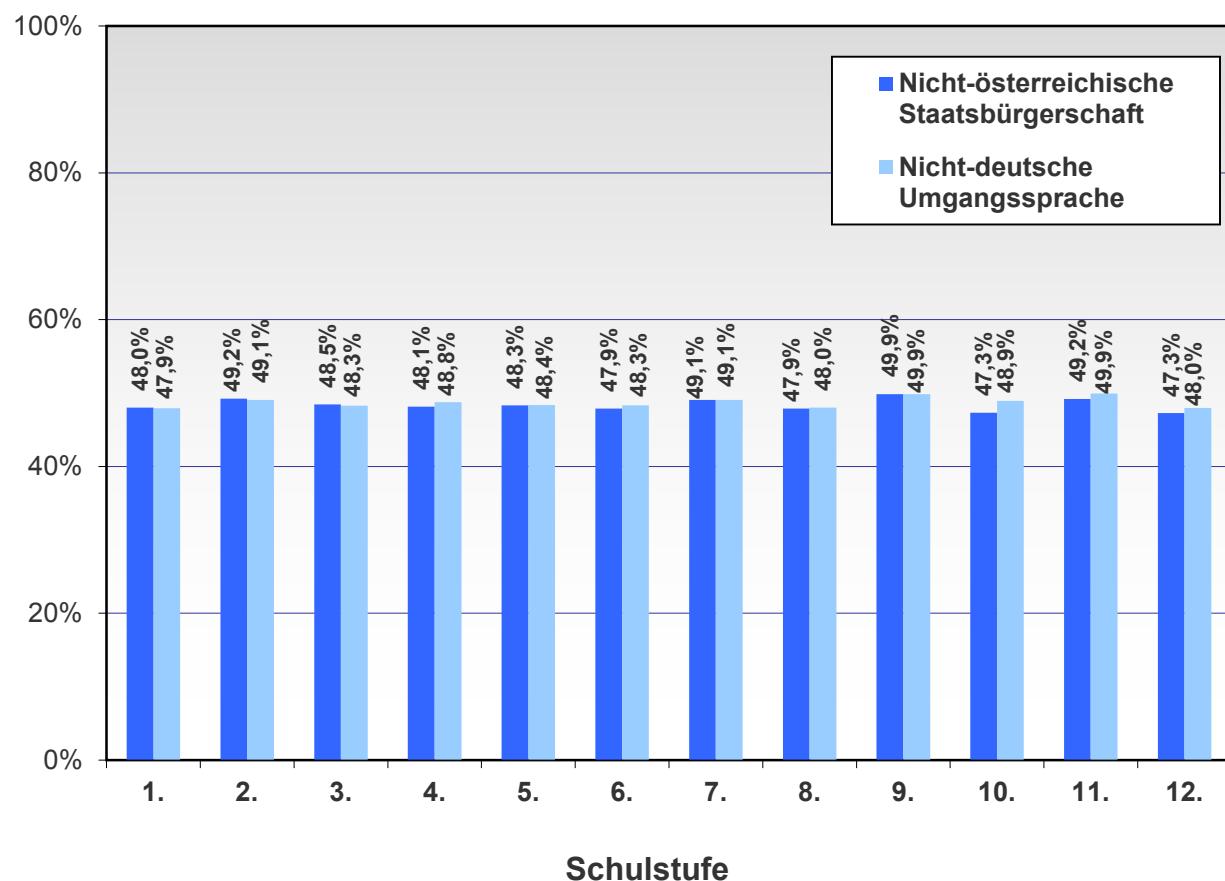
Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2014/15 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass beim frühen Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem österreichischen (weiterführenden) Ausbildungssystem keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede festzustellen sind: Der Mädchenanteil unter den nicht-österreichischen Jugendlichen sowie unter den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache liegt in allen Schulstufen weitgehend konstant im Bereich von ca. 47 – 50% (vgl. Grafik 5-22).

Dieses Ergebnis bedeutet jedenfalls, dass nicht davon ausgegangen werden könnte, dass – insgesamt betrachtet – bei weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Bildungsintegration schwieriger wäre als bei männlichen (oder umgekehrt). Die Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen mit Migrationshintergrund sind hier so gering, dass generell nicht von irgendeinem geschlechtsspezifischen Effekt gesprochen werden kann.

Grafik 5-22 **Mädchenanteil an den SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen**
(Schuljahr 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2014/15 + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Lehrlingsausbildung besonders stark ausgeprägt (vgl. Grafik 5-23). Während im Schuljahr 2014/15 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Volksschulen 27,6% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 13,8% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Selbst in der AHS-Oberstufe (17,2%) bzw. in den kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (32,2%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache höher. Generell ist auffällig, dass der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in kaufmännischen Schulen (Handelsschulen und Handelsakademien) wesentlich höher ist als in technisch-gewerblichen Schulen oder auch in Schulen für wirtschaftliche Berufe bzw. in lehrerbildenden höheren Schulen (Bundesanstalten für Kindergarten- oder Sozialpädagogik). Besonders gering ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in land- und forstwirtschaftlichen Schulen.

Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses höchst problematisch zu bewerten. Hier besteht sowohl ein verstärkter Integrationsbedarf in Ausbildung und Arbeitsmarkt als auch ein hohes (und ungenutztes) Potenzial an qualifizierten und talentierten (oft auch mehrsprachigen) Fachkräften der Zukunft, das gerade auch unter dem Aspekt der rückläufigen Zahl an 15-Jährigen (vgl. Kapitel 5.5) und der erwartbaren Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Kapitel 10) besondere Bedeutung gewinnen wird.

Die Ursache für diese Unterrepräsentation von ausländischen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist nicht eindeutig festzumachen. Es scheint so zu sein, dass dafür ein Bündel von Ursachen herangezogen werden kann.

Zum einen dürften natürlich auch Deutschkenntnisse eine Rolle spielen. Das zeigt etwa der Umstand, dass der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (13,8%) in den (gewerblich-kaufmännischen) Berufsschulen nur relativ geringfügig über dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (9,5%) liegt (vgl. Grafik 8-3). Die Differenz zwischen diesen beiden Anteilen ist in anderen Schultypen wesentlich höher. Zum anderen dürfte es aber keineswegs so sein, dass hierfür ausschließlich mangelhafte Deutschkenntnisse in Frage kommen, wie verschiedene Befragungen von Lehrbetrieben zeigen, wo Deutschkenntnisse nicht im Mittelpunkt möglicher Qualifikationsdefizite stehen.¹¹⁵ Denn viele Jugendliche mit Migrationshintergrund (insbesonders Jugendliche der sogenannten „2. Generation“) verfügen (auch) über gute Deutschkenntnisse (und insgesamt betrachtet sogar über gute Sprachkenntnisse in zwei Sprachen).

Allerdings ist natürlich darauf hinzuweisen, dass die Schulleistungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durchschnittlich betrachtet auch in anderen Fächern/Bereichen als

¹¹⁵ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien bzw. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

geringer eingestuft werden.¹¹⁶

Zum angesprochenen Ursachenbündel müssen aber vermutlich auch Informationsdefizite und spezifische Ausbildungspräferenzen der Jugendlichen sowie Ängste, Vorurteile und Schwierigkeiten der Lehrbetriebe (z. B. hinsichtlich kultureller Unterschiede oder auch in Bezug auf die bürokratischen Erfordernisse/Beschränkungen der Beschäftigung von Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft) gezählt werden. Biffl/Skrivanek¹¹⁷ weisen in diesem Zusammenhang auf eine zweifache Selektion, bei der Jugendliche mit Migrationshintergrund benachteiligt sind: Einerseits die betriebliche Selektion bei der Auswahl von Lehrlingen und andererseits eine Art von Selbstselektion, indem Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre (realen oder vermuteten) geringe(re)n Chancen antizipieren und sich erst gar nicht um einen Ausbildungsplatz bemühen. Diese Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen bietet auch eine plausible Erklärung dafür, warum anteilmäßig viele Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich eine berufsbildende mittlere Schule besuchen und vergleichsweise wenige eine duale Lehrlingsausbildung. Aufgrund nicht vorhandener oder nur niedriger Zugangshürden in die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) ist es einfacher, diesen Ausbildungsweg zu beschreiten, als eine Lehrstelle zu suchen.¹¹⁸

An dieser Stelle müssen wohl auch Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind¹¹⁹, als Ursachen genannt werden, die noch dadurch verstärkt werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig aus besonders bildungsfernen Herkunfts-familien stammen (vor allem jene mit türkischem oder serbischem Migrationshintergrund)¹²⁰. Geringe Kenntnis des österreichischen Systems der Lehrlingsausbildung und fehlende Unterstützung bzw. fehlendes Wissen der Eltern kann ein negatives Image der Lehre bewirken oder beispielsweise auch schlicht und einfach dazu führen, dass Bewerbungen zu spät versandt werden. In diesem Zusammenhang spielt wohl auch die kurzfristig höhere finanzielle Attraktivität von Hilfsarbeiter-tätigkeiten eine wichtige Rolle.

¹¹⁶ Vgl. Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

¹¹⁷ Vgl. Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

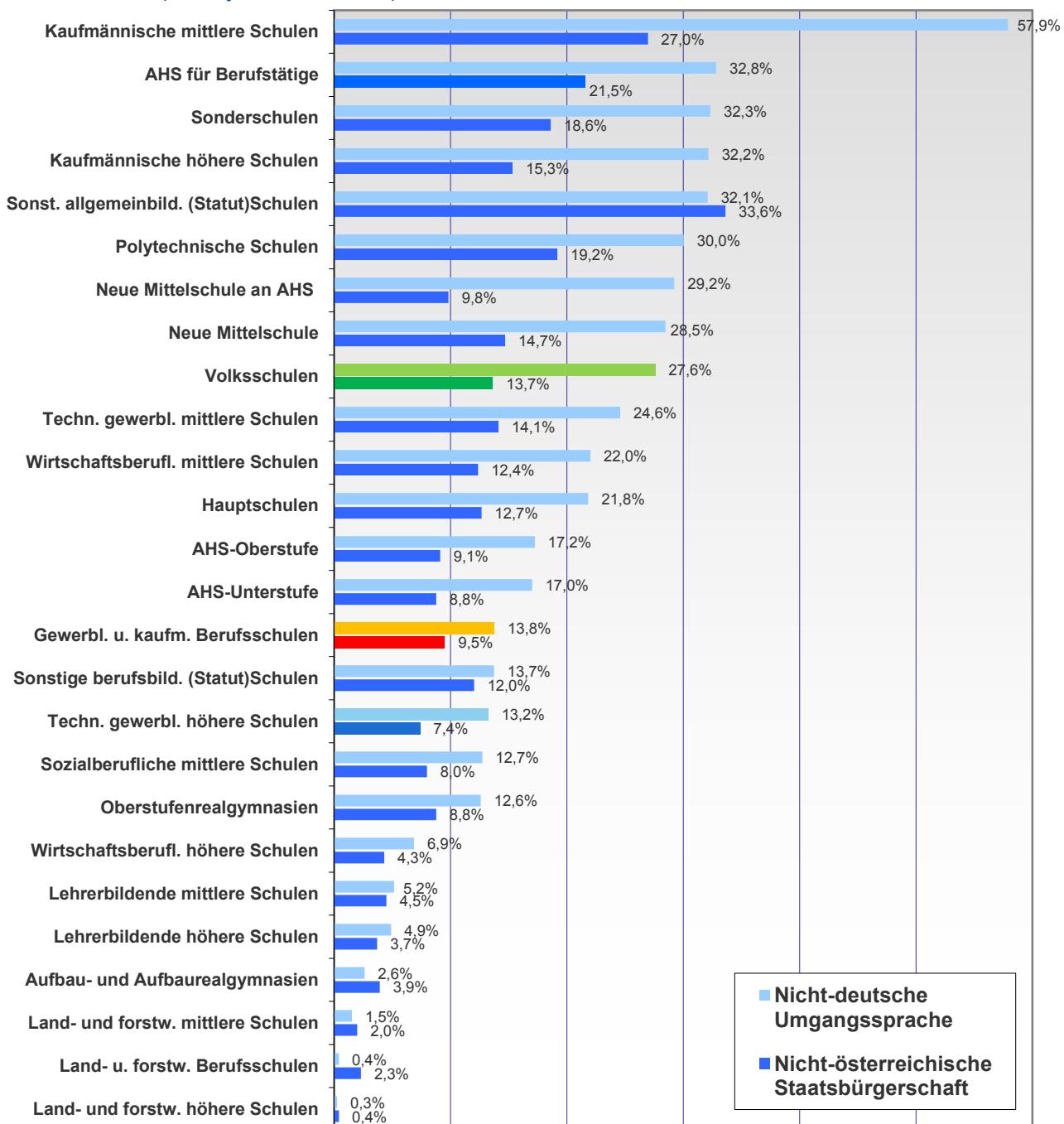
¹¹⁸ Vgl. Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.

¹¹⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹²⁰ Vgl. Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

Grafik 5-23 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp

(Schuljahr 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2014/15 + ibw-Berechnungen

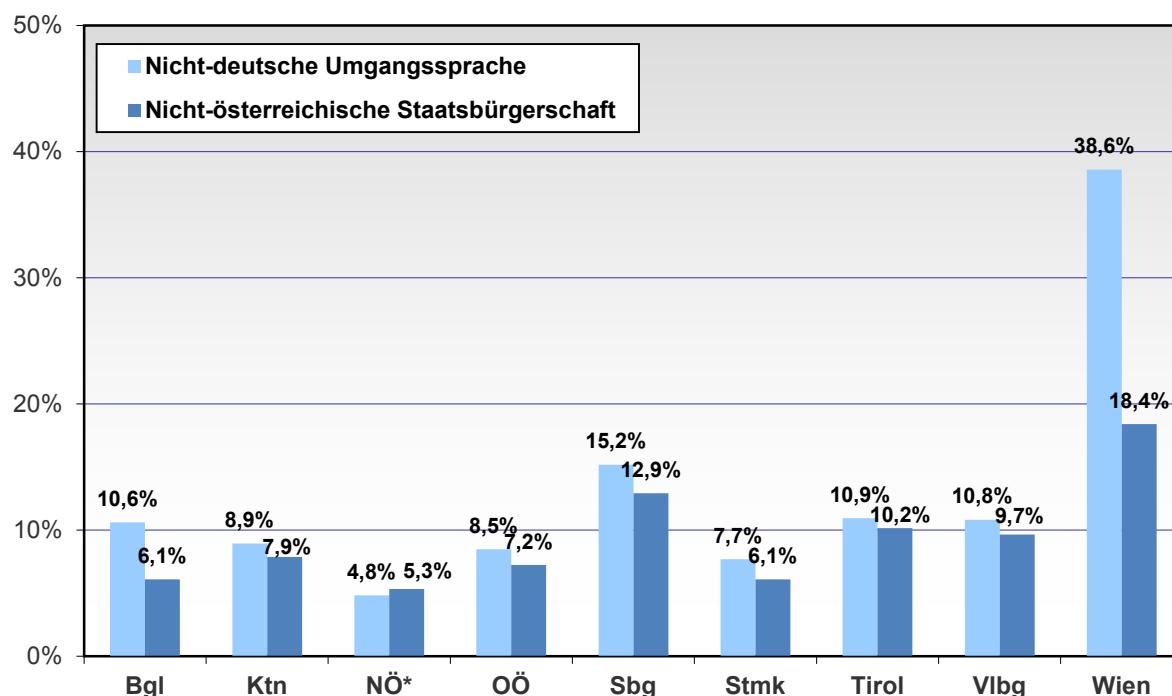
Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Reihung nach dem Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache.

Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II bestehen auch enorme Unterschiede nach Bundesländern – welche natürlich im Zusammenhang mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund zu sehen sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern sind hier außergewöhnlich hoch. Beispielsweise betrug im Schuljahr 2014/2015 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien 38,6%, in den anderen Bundesländern (außer Salzburg) jeweils unter 11% (vgl. Grafik 5-24).

Auffällig ist dabei ferner, dass vor allem in den westlichen Bundesländern (Vorarlberg, Tirol) der Anteil nicht-österreichischer SchülerInnen in der Berufsschule fast so hoch ist wie der Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich in diesen Bundesländern relativ viele Lehrlinge mit deutscher Staatsbürgerschaft (und deutscher Umgangssprache) in Ausbildung befinden.

Grafik 5-24 Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen (Bundesländer)
(Schuljahr 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2014/15 + ibw-Berechnungen

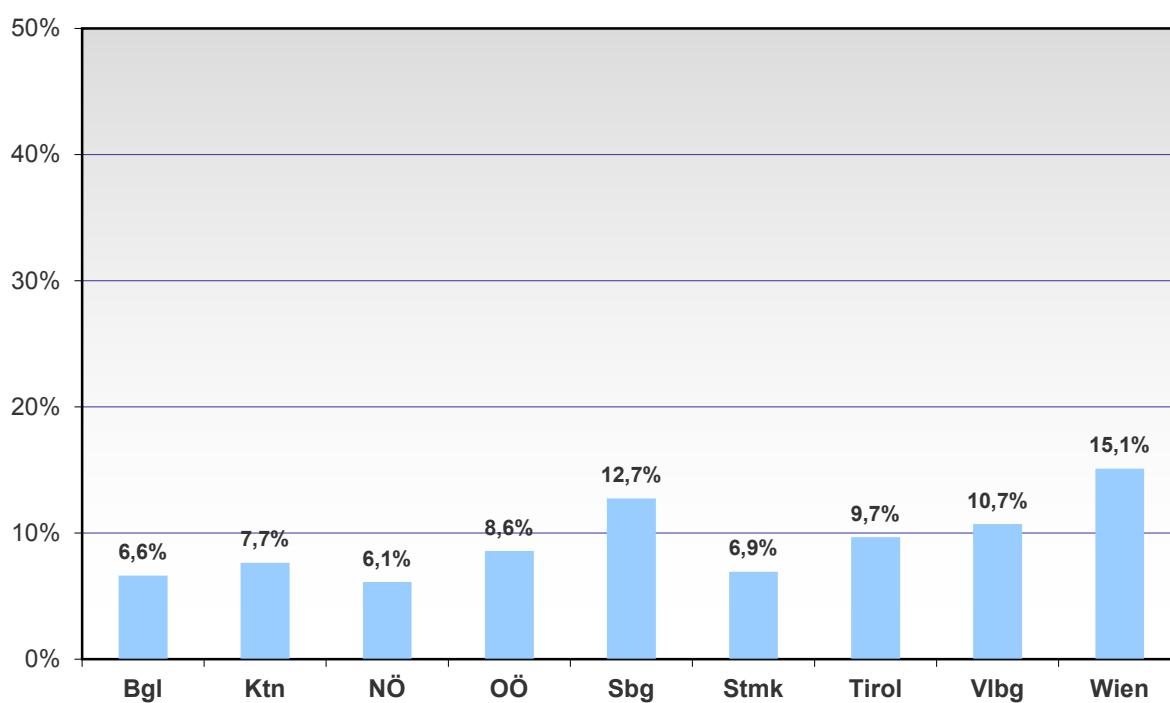
Anmerkungen: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

*In NÖ wird die Umgangssprache von österreichischen StaatsbürgerInnen nicht erfasst.

Ähnliche Werte wie für den Anteil der SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Berufsschule nach Bundesländern (Statistik über das gesamte Schuljahr) lassen sich auch für den Anteil der Lehrlinge gemäß Statistik der Wirtschaftskammer (Stand: Ende Dezember 2015) feststellen (vgl. Grafik 5-25). Insgesamt betrug gemäß WKÖ der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2015 österreichweit 9,4%. (Anm.: Die Umgangssprache wird in der Lehrlingsstatistik der WKÖ – im Gegensatz zur Schulstatistik – nicht erfasst.)

Grafik 5-25 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern

(WKÖ-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2015)



Stand: 31.12.2015

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Auch zwischen den einzelnen Sparten bestehen beachtliche Unterschiede im Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Tabelle 5-4). Am niedrigsten ist dieser (Ende Dezember 2015) im Bereich der „Sonstigen Lehrberechtigten“¹²¹ (5,6%) sowie der Industrie (5,8%). Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (17,7%), wobei hier vor allem besonders viele deutsche StaatsbürgerInnen (4,7%) als Lehrlinge ausgebildet werden.

¹²¹ Dazu werden alle Ausbildungsbetriebe gezählt, welche nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, wie etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

Ebenfalls sehr hoch ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2015 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (13,6%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem Jugendliche mit türkischer oder serbischer Nationalität.

Tabelle 5-4 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und Staatsbürgerschaft

(Ende Dezember 2015)

Sparte	Gesamt	Bosnien-Herzegowina	Deutschland	Kroatien	Serbien	Türkei
Gewerbe und Handwerk	8,2%	1,2%	1,0%	0,8%	0,8%	1,3%
Industrie	5,8%	0,9%	1,2%	0,8%	0,5%	0,5%
Handel	12,3%	1,7%	1,8%	1,1%	1,7%	2,0%
Bank & Versicherung	6,3%	1,1%	0,9%	0,7%	0,7%	0,4%
Transport & Verkehr	8,2%	1,4%	1,7%	0,9%	0,6%	0,7%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	17,7%	1,0%	4,7%	0,8%	1,5%	1,0%
Information & Consulting	6,8%	0,5%	2,1%	0,5%	0,7%	0,6%
Sonstige Lehrberechtigte*	5,6%	0,5%	0,7%	0,6%	1,0%	0,5%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, § 29, § 30, § 30b)	13,6%	0,9%	1,0%	0,7%	1,7%	2,7%
GESAMT	9,4%	1,1%	1,5%	0,8%	1,0%	1,3%

Stand: 31.12.2015

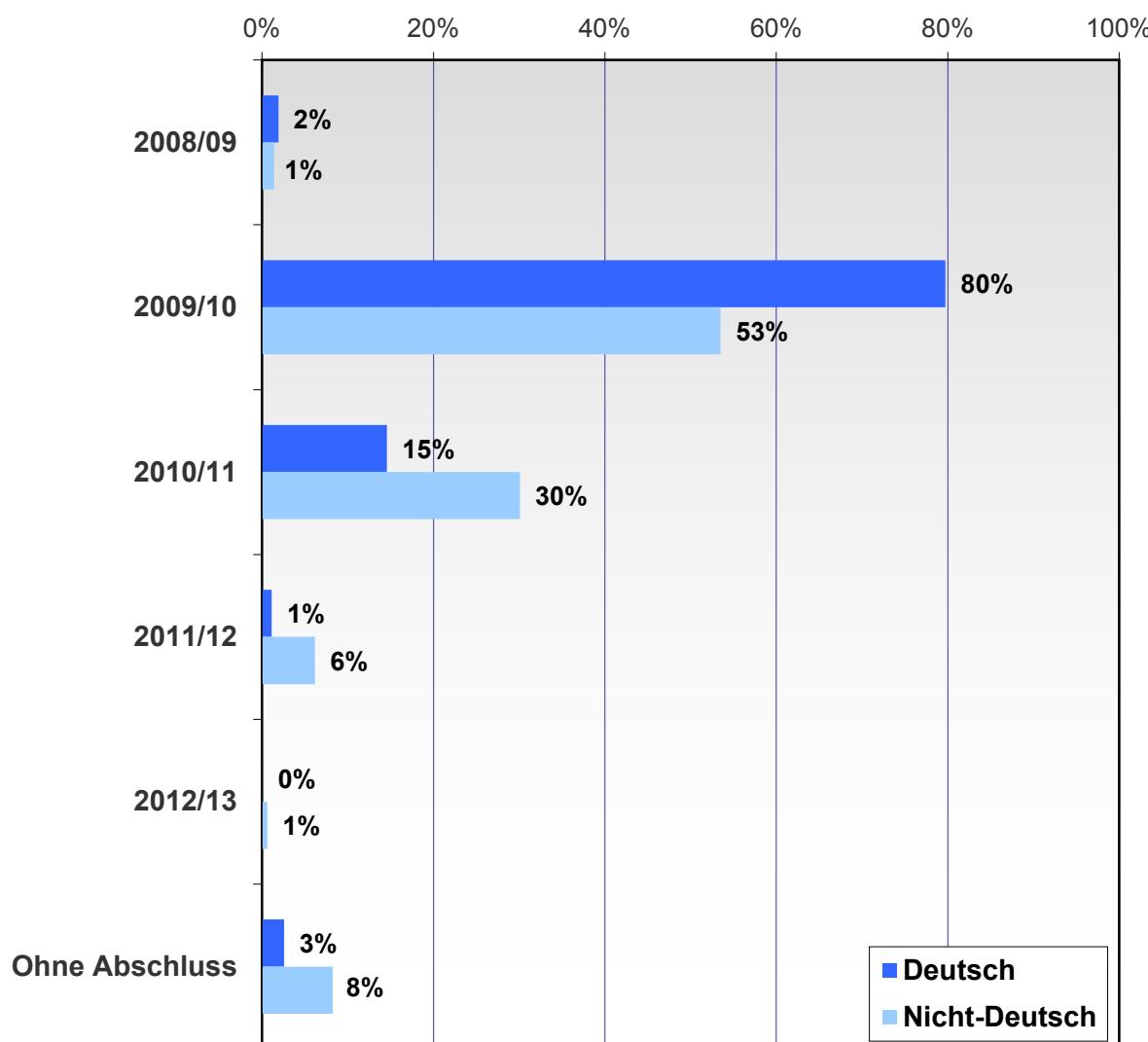
Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

*Anmerkung: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Alle Ausbildungsbetriebe, welche nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, wie etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

Benachteiligungen bzw. Integrationsdefizite von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigen sich auch in der wichtigen Frage des Erreichens eines Pflichtschulabschlusses bzw. der 9. Schulstufe (im Rahmen der neunjährigen Pflichtschulzeit). Jugendliche mit Migrationshintergrund benötigen (durchschnittlich betrachtet) länger für das Erreichen der 8. bzw. 9. Schulstufe und erreichen überhaupt auch seltener einen Pflichtschulabschluss (vgl. Grafik 5-26).

Von den 14-Jährigen des Schuljahres 2010/11 erreichten rund vier Fünftel (80%) der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache einen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) bereits im Schuljahr 2009/10, bei den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache nur rund die Hälfte (53%). 8% der Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache erreichten gar keinen Abschluss der Sekundarstufe I („Pflichtschulabschluss“), bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache waren dies wesentlich weniger – nämlich 3%. Bei der Betrachtung dieser Zahlen zeigt sich daher auch, dass ein erheblicher Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund die (neunjährige) Schulpflicht bereits vor Erreichen der 9. Schulstufe erfüllt und in der Folge oftmals die für die Berufswahl und -vorbereitung so wichtige 9. Schulstufe (z. B. Polytechnischer Lehrgang) gar nicht mehr besucht (vgl. auch Grafik 5-21).

Grafik 5-26 Abschluss der Sekundarstufe I der 14-jährigen* SchülerInnen des Schuljahres 2010/11 nach Abschlussjahr und Umgangssprache (Österreich)**



Quelle: Statistik Austria (2015): Bildung in Zahlen 2013/14 – Tabellenband, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2010) des Schuljahres 2010/11

** Erfolgreicher Abschluss der 8.Schulstufe

Anmerkung: Die 14-Jährigen zum Stichtag 1.9.2010 befanden sich – bei einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren – im Schuljahr 2010/11 im letzten Jahr der neunjährigen Schulpflicht. Es bleibt zu vermuten, dass bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund von vornherein auch seltener von einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren ausgegangen werden kann/muss, wobei anzumerken ist, dass die Absolvierung des Vorschuljahres für die Erfüllung der Schulpflicht angerechnet wird.

5.7 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche

5.7.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen

Gemäß § 15 BAG kann ein Lehrverhältnis während der ersten 3 Monate („Probezeit“) jederzeit sowohl vom Lehrberechtigten als auch vom Lehrling einseitig aufgelöst werden. Darüber hinaus ist die Auflösung eines Lehrverhältnisses nur einvernehmlich oder bei Vorliegen eines der in Abs. 3 und 4 BAG angeführten wichtigen Gründe durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling möglich. De facto kann aber der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit beenden, ohne rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen (z. B. unter Verweis auf den Lösungsgrund „Aufgabe des Lehrberufs“ gemäß § 15 Abs. 4 BAG). Mit Inkrafttreten des „Jugendbeschäftigungspakets 2008“ wurde die Möglichkeit geschaffen, Lehrverhältnisse auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes – allerdings unter eingeschränkten Voraussetzungen (d. h. nur zum Ende des ersten oder zweiten Lehrjahres und nach Durchführung eines vorangegangenen Mediationsverfahrens) – aufzulösen (außerordentliche Auflösung und Ausbildungsübertritt gemäß § 15a BAG). Wie weiter unten gezeigt werden wird, wurde diese Möglichkeit aber bisher kaum in Anspruch genommen.

Insgesamt wurden (gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ) im Jahr 2015 19.447 Lehrverhältnisse vorzeitig gelöst. Dies entspräche einem Anteil von 17,7% bezogen auf die Gesamtzahl der Lehrlinge zum 31.12.2015 (109.963) bzw. einem Anteil von 15,0%, wenn die gelösten Lehrverhältnisse zur Gesamtzahl hinzugerechnet würden. Unter anderem, weil hier aber zwei unterschiedliche Zeiträume verglichen werden (die Lösungen des gesamten Jahres 2015 und die Zahl der Lehrlinge am 31.12.), können diese Zahlen nicht als echte „Drop-Out-Quote“ aus der Lehre interpretiert werden (vgl. dazu Abschnitt 5.7.2). In jedem Fall ist auch darauf hinzuweisen, dass manche Lösungen von Lehrverhältnissen nur Wechsel des Lehrverhältnisses darstellen (in etlichen Fällen auch nur Änderungen des Lehrvertrags beim selben Lehrbetrieb – vgl. Grafik 5-27).

Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann auch im Zeitvergleich nur eingeschränkt interpretiert werden. Im Jahr 2015 lag die Zahl der (vorzeitigen) Lösungen von Lehrverhältnissen (19.447) deutlich unter dem Wert des Vorjahres (20.944) – ebenso wie ja auch die Zahl der Lehrlinge insgesamt. In der Lehrlingsstatistik (der WKÖ) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 5-27), wobei es allerdings auch Fälle mit unbekannten Lösungsgründen gibt. Die Zuordnung zu Personen ist bei der Erfassung der Lösungsgründe übrigens schwierig, da eine Person ja in mehrere Lösungen involviert sein kann. Insofern wird im Folgenden der Begriff „Fälle“ verwendet.

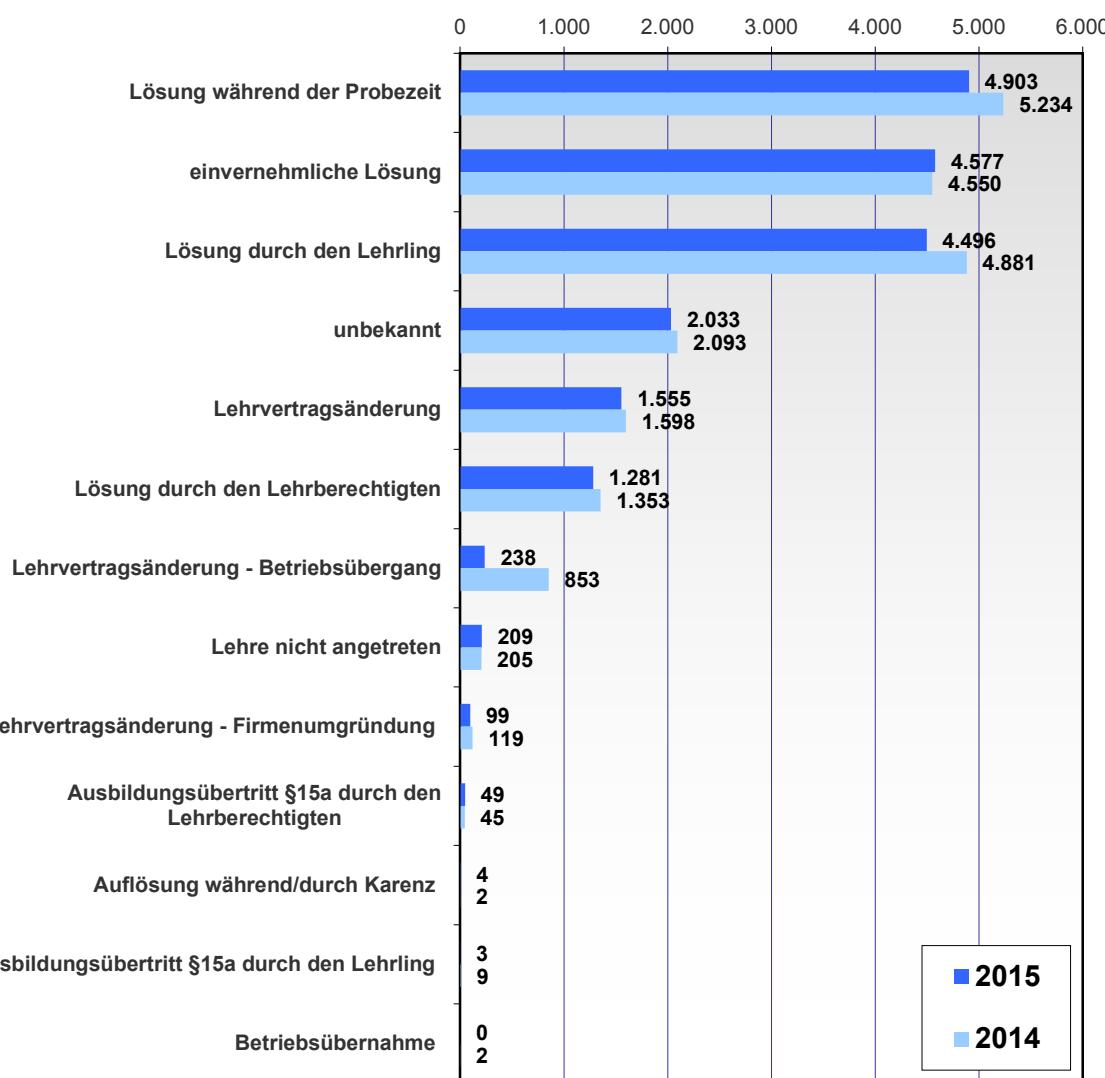
Der häufigste Lösungsgrund ist die Lösung während der Probezeit (4.903 Fälle im Jahr 2015). Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (4.577 Fälle im Jahr 2015) folgt die einvernehmliche Lösung, an dritter Stelle die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit) mit 4.496 Fällen im Jahr 2015. Wesentlich seltener erfolgt eine Lösung durch den Lehrberechtigten (1.281 Fälle im Jahr 2015). Diese ist ja außerhalb der Probezeit (mit Ausnahme des 2008 neu geschaffenen § 15a BAG) nur dann möglich, wenn einer der im § 15 BAG taxativ aufgezählten schwerwiegenderen Gründe zutrifft (z. B. wiederholte Pflichtverletzungen, Diebstahl, Verlust der Lehrberufsfähigkeit etc.).

In einer relevanten Zahl von Fällen handelt es sich bei den Lösungen von Lehrverhältnissen auch lediglich um eine Lehrvertragsänderung (aus unterschiedlichen Gründen).

Kaum eine Rolle spielen Ausbildungsübertritte gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) § 15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen durch den Lehrberechtigten“) nach einem vorher durchgeführten Mediationsverfahren (49 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 3 Auflösungen durch den Lehrling im Jahr 2015).

Grafik 5-27 Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen

(2014 und 2015)



Quelle: WKÖ

Anmerkungen: Datenstichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres (2014 bzw. 2015).

Eine nicht näher bezeichnete Lehrvertragsänderung kann beispielsweise in einem Wechsel von einer Einzel- auf eine Doppellehre oder umgekehrt begründet sein.

Nach Branchen/Sparten betrachtet fällt in erster Linie auf, dass unbekannte Lösungsgründe vor allem in der überbetrieblichen Lehrausbildung (1.731 von insgesamt 2.033 unbekannten Lösungen im Jahr 2015) vorzufinden sind. Dies dürfte vor allem mit der Konzeption der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS in Zusammenhang zu sehen sein, welche in unterschiedlicher Intensität entsprechende Outplacement-Aktivitäten vorsieht und in Abhängigkeit von Bundesland und Ausbildungsmodell den Wechsel in ein reguläres betriebliches Lehrverhältnis oftmals explizit zum Ziel hat.¹²² Die (vorzeitige) Lösung von Lehrverhältnissen inklusive Wechsel in ein reguläres, betriebliches Lehrverhältnis kann in diesem Fall als systemimmanent und erwünscht betrachtet werden.

Lösungen während der Probezeit kommen 2015 hingegen überdurchschnittlich häufig in den Sparten „Handel“ (39% aller Lösungen in dieser Sparte) sowie „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (38% aller Lösungen) vor. Insgesamt (über alle Sparten betrachtet) bilden die Lösungen während der Probezeit 25% aller (erfassten) Lösungsgründe.

5.7.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKÖ)

Wie in Abschnitt 5.7.1 erläutert, lässt sich aus der Zahl der vorzeitigen Lösungen von Lehrverhältnissen keine direkte „Drop-Out-Quote“ aus der Lehre ableiten. Erst seit einigen Jahren liegen Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich vor, in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabgängerInnen) umgerechnet wurden. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. LehrabbrecherInnen werden dabei definiert als Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben. Da bei dieser Analysemethode bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabgängerInnen des Jahres 2013. Anhand dieser Berechnungsmethode können auch bereits bis zum Jahr 2010 zurück die entsprechenden Daten ermittelt werden (vgl. Grafik 5-28). Die hier präsentierten Daten für die Jahre 2010-2013 unterscheiden sich übrigens etwas von früher und an anderer Stelle publizierten Ergebnissen¹²³, da in der Zwischenzeit die Datenbasis der WKÖ noch weiter verfeinert und bereinigt wurde. Besonders zu beachten sind die nachfolgenden spezifischen methodischen Erläuterungen zur vorhandenen WKÖ-Datenbasis.

¹²² Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

¹²³ Vgl. z. B. Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2014): Lehrlingsausbildung im Überblick 2014 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 180, Wien.

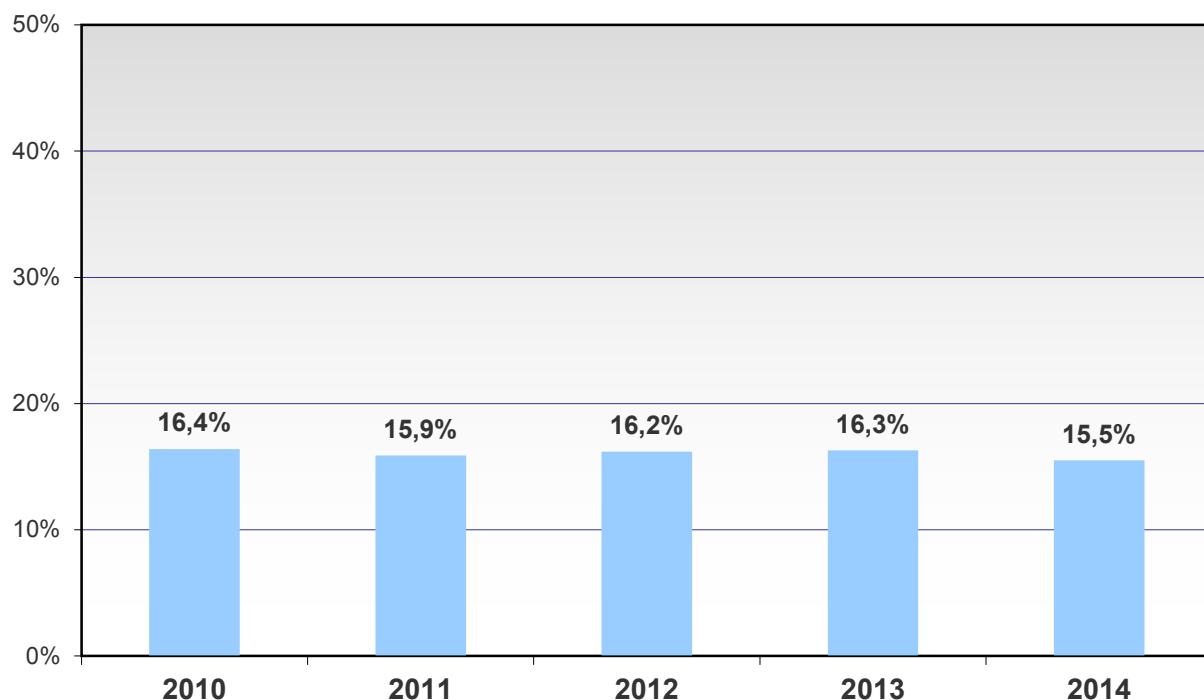
Methodische Erläuterung zu den personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik (WKÖ):

In der personenbezogenen Auswertung der LAP-Statistik werden alle **LehrabgängerInnen** berücksichtigt, die im Auswertungsjahr ihren aktuellen Lehrvertrag (regulär oder vorzeitig) beendet haben und zumindest bis Ende des Folgejahres **keinen weiteren Lehrvertrag** mehr abgeschlossen haben. Bei Personen mit (vorhergehenden) mehreren aufeinander folgenden Lehrverträgen wird der Lehrvertrag mit dem größten Ausbildungserfolg (z. B. positive LAP) herangezogen. Ausbildungen nach § 8 Abs. 2 BAG - d. h. Teilqualifizierungen in der Integrativen Berufsausbildung (IBA) - werden in diesen Auswertungen nicht berücksichtigt, da diese auch nicht mit echten Lehrabschlussprüfungen enden. (Anm.: Der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ wird seit der BAG-Novelle 2015 nicht mehr verwendet.)

Gemäß der zugrunde gelegten Definition ist bei der Interpretation des **Anteils der LehrabrecherInnen an den LehrabgängerInnen** eines Kalenderjahres zu beachten, dass die angewandte Berechnungsweise beim Abgangsjahr und nicht beim Ausbildungsbeginn ansetzt. Es handelt sich daher um **keine Dropout-Quote im klassischen Sinn**, in welcher die tatsächliche Ausbildungskohorte (alle Personen, die im selben Jahr ihre Lehre begonnen haben) als Bezugsgröße herangezogen würde.

Diese **Verschiebung der Bezugsgruppe** ist bei weitgehend konstanten Lehrlingszahlen für das Ergebnis ebenso weitgehend irrelevant. Da AbbrecherInnen und AbsolventInnen eines Kalenderjahrs aber großteils aus unterschiedlichen Ausbildungskohorten (Beginnjahrgängen) stammen, kommt es bei Schwankungen der Lehrlingszahlen zu relevanten Verzerrungen. Insbesonders bei neuen Lehrberufen bzw. Ausbildungen mit stark steigenden Lehrlingszahlen kommt es zu einer massiven Überschätzung der Abbruchquoten (da es in den ersten Jahren noch kaum AbsolventInnen aber sehr wohl AbbrecherInnen gibt). Auch bei der **überbetrieblichen Lehrlingsausbildung** (ÜBA) führt diese retrospektive Betrachtungsweise zu einer **systematischen Verzerrung/Überschätzung der Abbruchquoten**: Lehrlinge, die aus der ÜBA in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt sind, werden nach Lehrabschluss als AbsolventInnen des Lehrbetriebs (und seiner Sparte) und daher nicht mehr zur ÜBA gezählt. Die Lehrabbrüche hingegen erfolgen vor allem am Beginn der Lehrzeit und werden demzufolge (sofern der Lehrling noch nicht in einen regulären Lehrbetrieb gewechselt ist) auch zur ÜBA gezählt.

Grafik 5-28 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) im Zeitverlauf*
 (LehrabgängerInnen 2010-2014)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkung: LehrabbrecherInnen = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt und auch keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Zur Ermittlung des Anteils der LehrabbrecherInnen wird die Zahl der LehrabbrecherInnen durch alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben, dividiert.

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

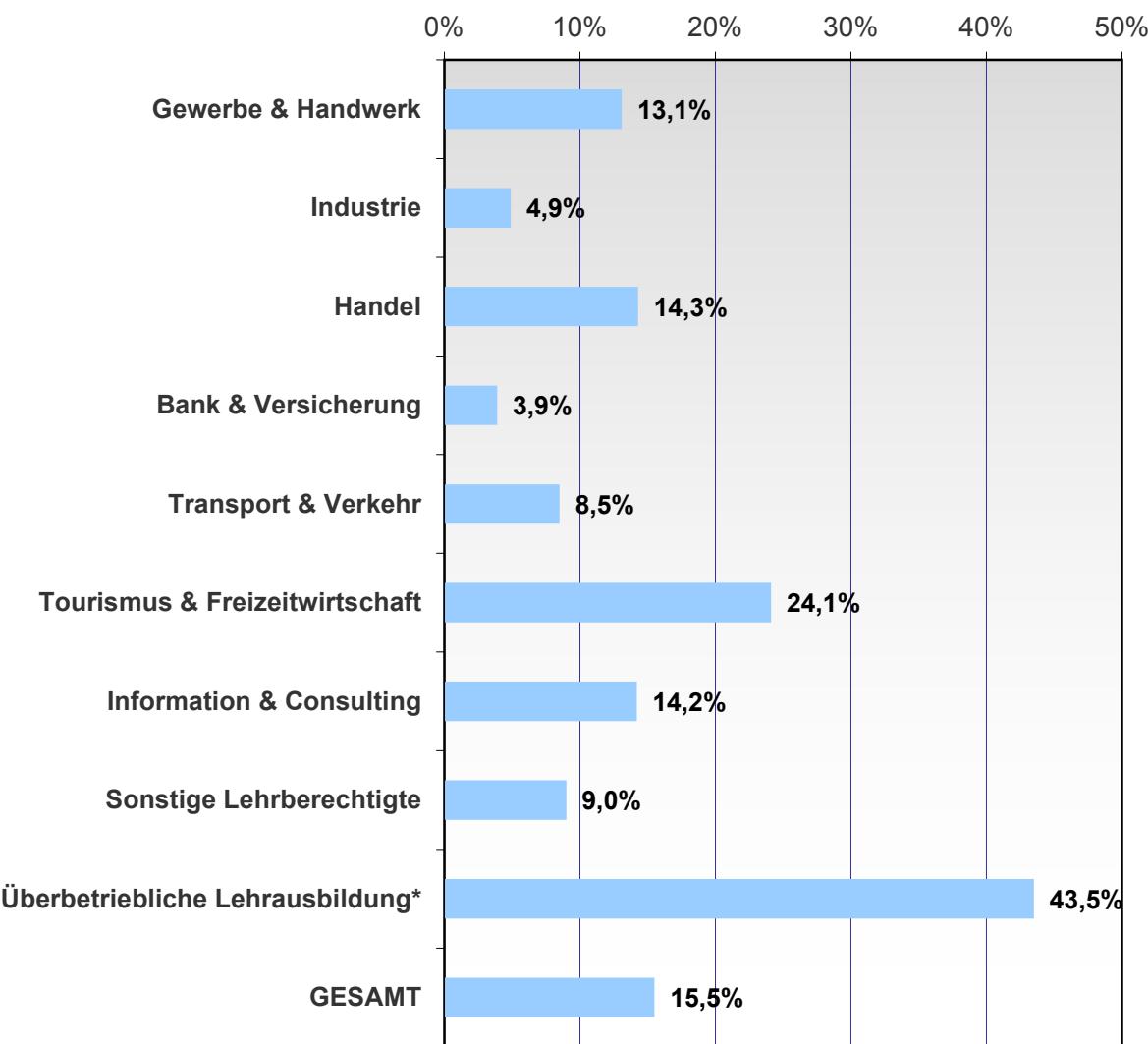
Insgesamt haben im Jahr 2014 in Österreich 40.553 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne (bis Ende 2015) einen weiteren Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **15,5%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **LehrabbrecherInnen**. Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik Grafik 5-29) ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2014) in Österreich besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹²⁴ (43,5%), wobei dieser Wert allerdings durch die eingangs erwähnten methodischen Anmerkungen (und den Umstand, dass es sich bei den ÜBA-Lehrlingen um besonders benachteiligte Zielgruppen handelt) zu relativieren ist. Außerordentlich hoch ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (auch) im Bereich Tourismus/Freizeitwirtschaft (24,1%). Ganz besonders niedrig ist der Anteil der LehrabbrecherInnen in der Sparte „Bank und Versicherung“ (3,9%) sowie in der Industrie (4,9%).

¹²⁴ Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) handelt es sich genau genommen auch nicht um eine Sparte sondern um eine eigene Form der Lehrlingsausbildung, welche Wirtschaftsbereiche aus allen Sparten umfasst.

Bei den AbgängerInnen einer betrieblichen Lehrausbildung – d. h. ohne überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gerechnet – beträgt der Anteil der LehrabbrecherInnen insgesamt 13,1%.

Grafik 5-29 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Sparten*

(LehrabgängerInnen 2014, Österreich)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, öffentliche Verwaltung, etc.)

Gesamtwert inkl. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

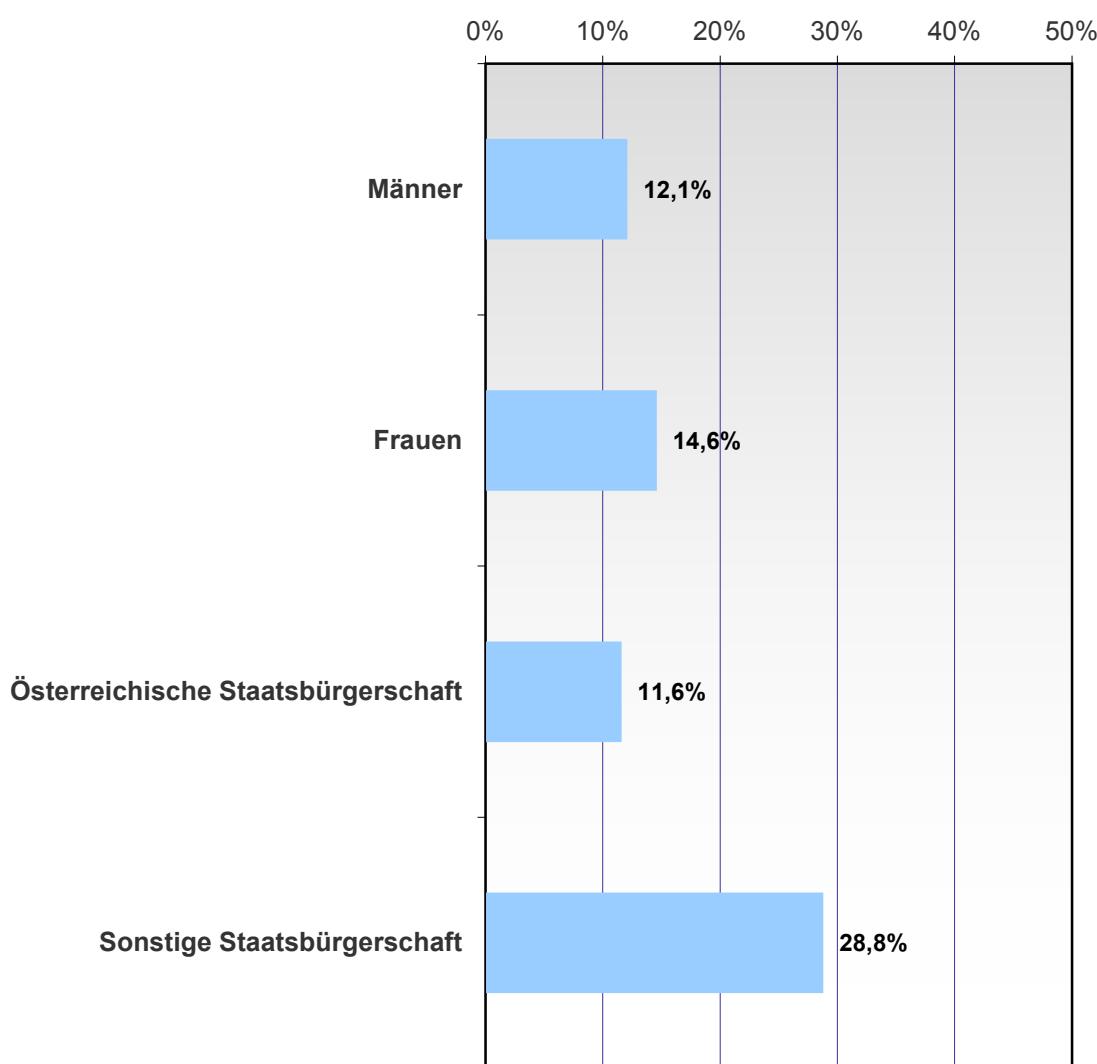
* Siehe (methodische) Erläuterungen im Text.

Die folgenden Daten (Grafik 5-30 bis Grafik 5-32) beziehen sich ausschließlich auf die betrieblichen Lehrstellen, d. h. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) sind hier – nicht zuletzt aus den beschriebenen methodischen Gründen – nicht enthalten.

Der Anteil der LehrabbrecherInnen ist bei weiblichen Lehrlingen (14,6%) höher als bei männlichen (12,1%), bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (28,8%) sogar mehr als doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (11,6%).

Grafik 5-30 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft*

(LehrabgängerInnen 2014, Österreich, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

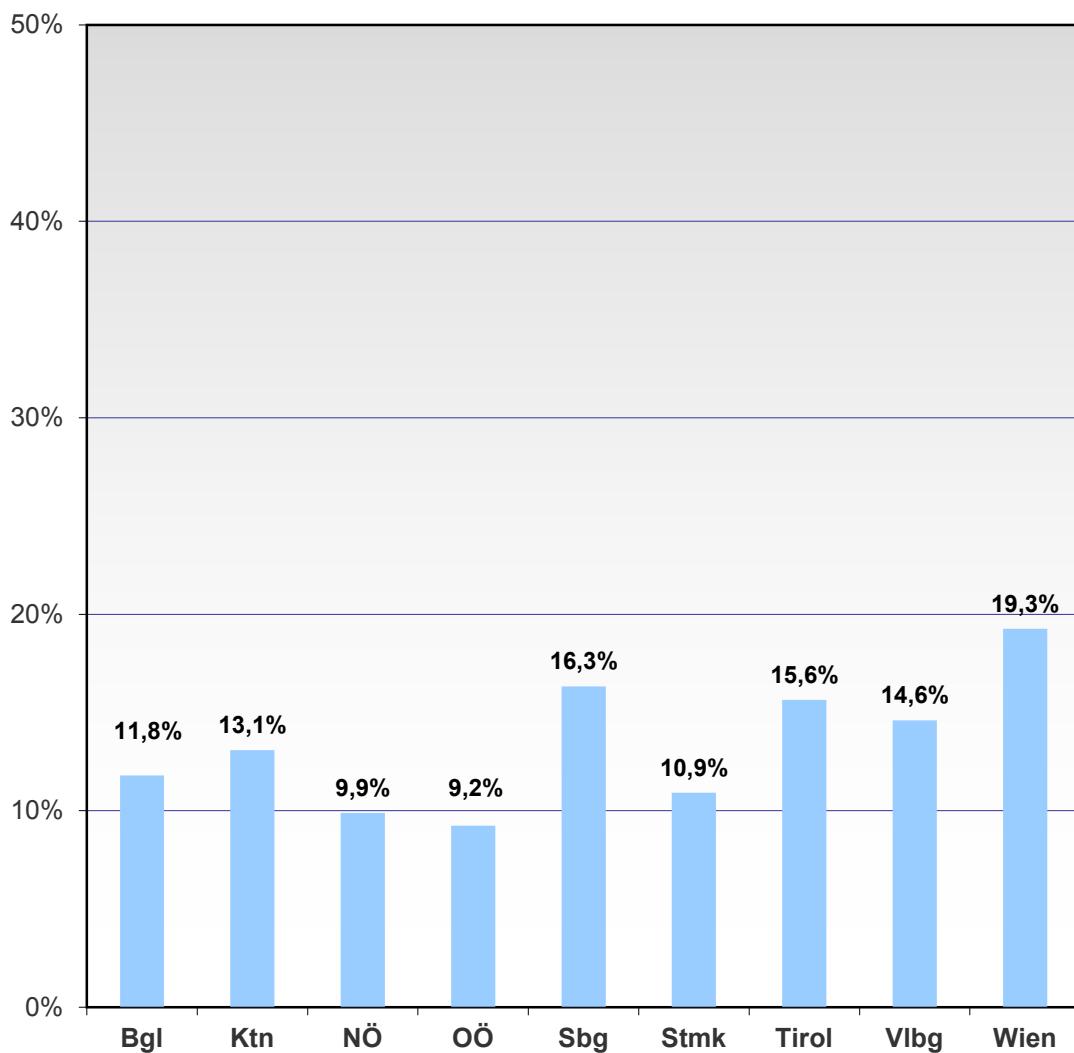
Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Nach Bundesländern betrachtet (und wiederum ohne Berücksichtigung der überbetrieblichen Lehrausbildung) lässt sich der geringste Anteil an LehrabrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2014) in Oberösterreich (9,2%) feststellen, der (mit deutlichem Abstand) höchste in Wien (19,3%).

Grafik 5-31 Anteil der LehrabrecherInnen (Drop-Outs) nach Bundesländern*

(LehrabgängerInnen 2014, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

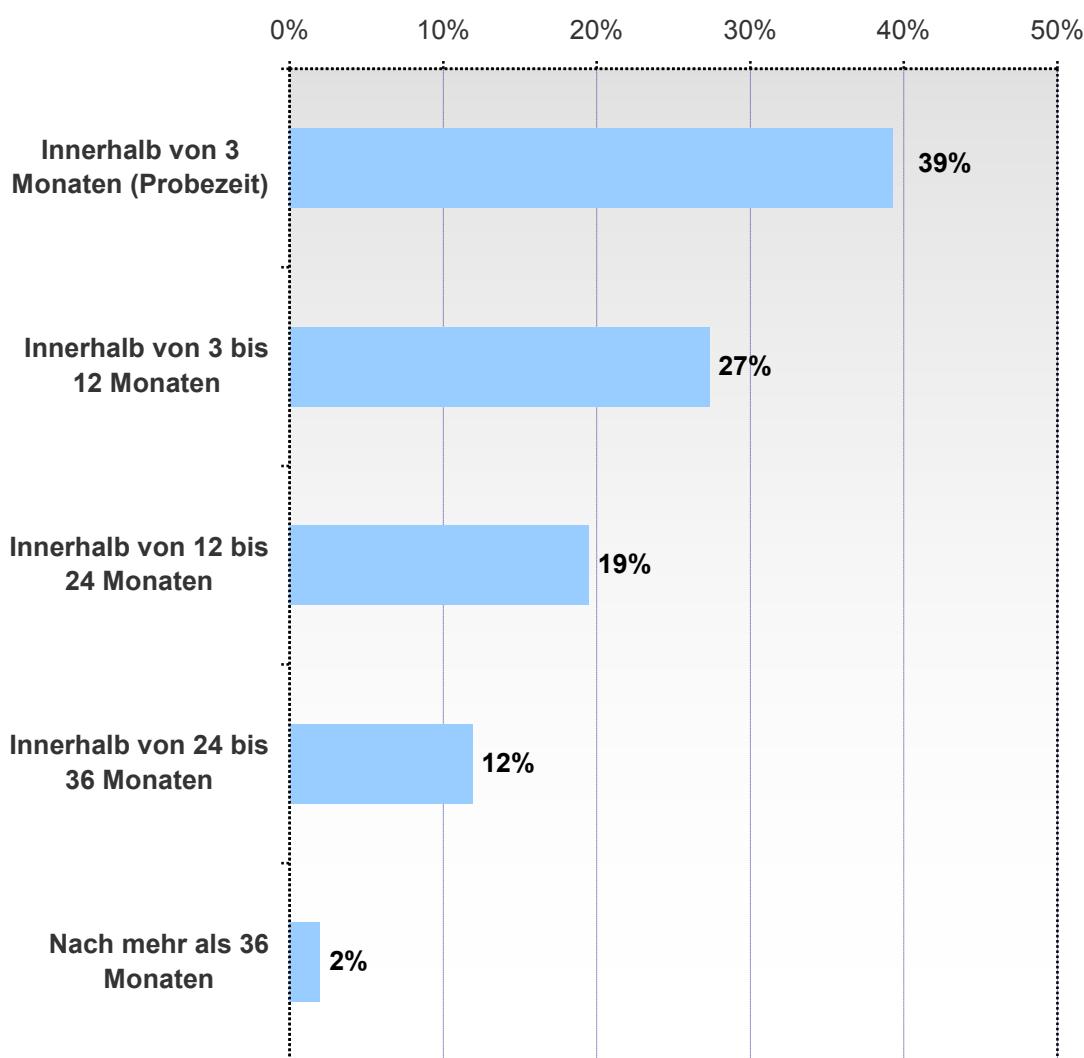
Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich 39%) finden innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 5-32). Insgesamt finden rund zwei Drittel (67%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 5-32 Zeitpunkt des Lehrabbruchs*

(LehrabrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2014, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

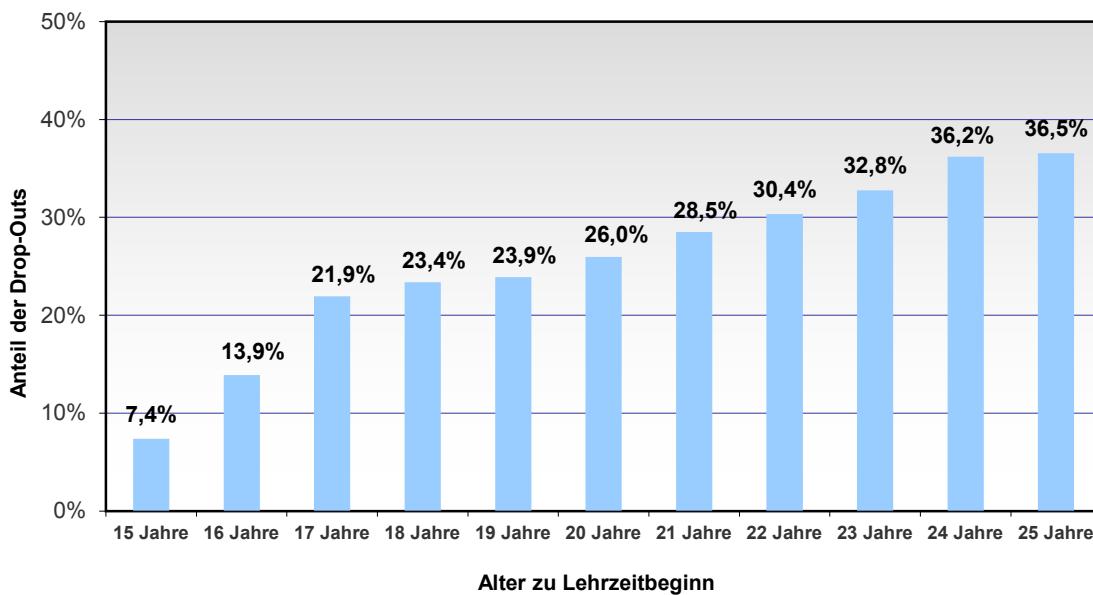
* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

5.7.3 Strukturelle Dimensionen der Lehrabbrüche in Österreich

Im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ und mithilfe der dabei geschaffenen Datenbasis betreffend alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2013 in Österreich (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) konnten weitere vertiefende Analysen zur Struktur der Lehrabbrüche in Österreich getätigt werden.¹²⁵ Dabei haben sich insbesonders zwei weitere Faktoren (neben den schon in Abschnitt 5.7.2 beschriebenen Dimensionen) als besonders maßgeblich für den Zusammenhang mit der Häufigkeit von Lehrabbrüchen gezeigt: das Alter bei Lehrzeitbeginn und das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Segregation in Lehrberufen/Lehrberufsgruppen.

Der Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) steigt mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark an. 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 bei den 16- und 17-jährigen LehrlingInnen besonders stark an und danach kontinuierlich weiter. Bei den 25-jährigen LehrlingInnen betrug der Anteil der Drop-Outs (unter den LehrabgängerInnen 2008-2013) schließlich bereits 36,5%.

Grafik 5-33 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Alter zu Lehrzeitbeginn
(LehrabgängerInnen 2008-2013 (N=258.244))



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: 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.

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.
Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

¹²⁵ 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.

Die Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruchs steigt demzufolge mit zunehmendem Einstiegsalter. Allerdings ist hierbei darauf zu verweisen, dass das Einstiegsalter sicherlich – wenngleich auch auf komplexe Weise – mit dem Schulerfolg in Zusammenhang steht, dass es z. B. Personen gibt, die erst auf Grund mangelnden Schulerfolgs in weiterführenden Schulen oder auch (mehrfachen) Klassenwiederholungen in den Pflichtschulen (später) eine Lehre beginnen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ältere LehrlanfängerInnen im Schnitt bereits mehr (anderweitige) Ausbildungsabbrüche und eine insgesamt weniger „stabile“ Ausbildungslaufbahn hinter sich haben als jüngere. In jedem Fall ist der Zusammenhang von Alter bei Ausbildungsbeginn und Lehrabbruch so stark, dass davon ausgegangen werden kann, dass sich ein **früher Beginn der Lehrlingsausbildung** offensichtlich **positiv im Sinne eines niedrigeren Anteils an Drop-Outs** auswirkt. Die Bereitschaft, eine Lehrlingsausbildung vorzeitig abzubrechen, dürfte also mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn stark ansteigen (auch wenn die Ursachen dafür nicht eindeutig festzumachen sind und wohl als vielfältig und vielschichtig einzustufen sind). Auch (teilweise) externe Faktoren (z. B. höherer finanzieller Druck (inkl. Wechsel in Hilfsarbeit), mehr alternative Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten¹²⁶, Anstieg von Schwangerschaften etc.) können dabei eine Rolle spielen.

Grafik 5-34 veranschaulicht darüber hinaus, dass der **geschlechtsspezifische Anteil von Drop-Outs** nach Lehrberufsgruppen **in einem starken Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Verteilung der Lehrlinge** (bzw. konkret der LehrabgängerInnen 2008-2013) in der jeweiligen Lehrberufsgruppe steht. Dies bedeutet: In Berufsgruppen mit Männerüberhang ist der Anteil der Drop-Outs unter den weiblichen LehrabgängerInnen tendenziell höher, in Berufen mit Frauenüberhang ist es umgekehrt, hier ist der Anteil der Drop-Outs unter den männlichen LehrabgängerInnen höher. Konkret zeigt Grafik 5-34, dass in 15 von 19 (seitens der WKÖ-Statistik definierten) Berufsgruppen jeweils das unter den LehrabgängerInnen unterrepräsentierte Geschlecht den höheren Anteil von Drop-Outs aufweist. In jenen 11 Berufsgruppen, in denen mehr als 70% der LehrabgängerInnen 2008-2013 einem Geschlecht angehören, trifft es sogar für alle 11 (d. h. 100% der) Berufsgruppen zu, dass das (deutlich) unterrepräsentierte Geschlecht einen höheren Anteil an LehrabbrecherInnen aufweist. Besonders eklatant sind die Unterschiede in jenen Lehrberufsgruppen, wo Personen eines Geschlechts mehr als 90% der LehrabgängerInnen stellen, beispielsweise in den Lehrberufsgruppen „Elektrotechnik/Elektronik“, „Maschinen/Kfz/Metall“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“ sowie „Körperpflege/Schönheit“:

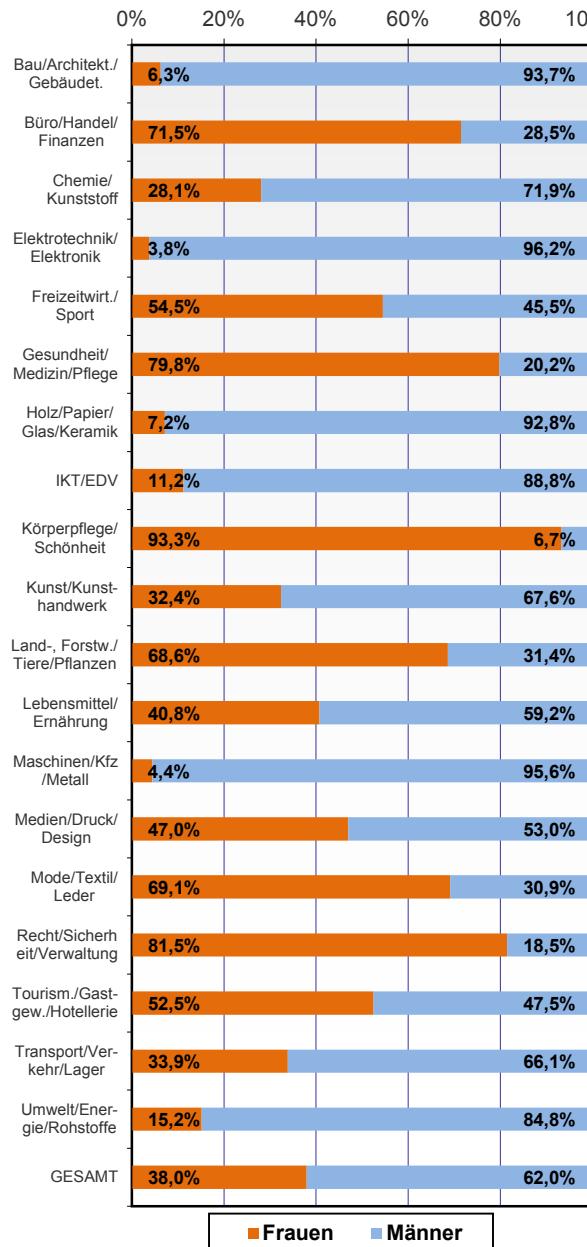
Lehrberufsgruppe	Frauenanteil	Anteil Drop-Outs Frauen	Anteil Drop-Outs Männer
Elektrotechnik/Elektronik	3,8%	17,3%	9,9%
Maschinen/Kfz/Metall	4,4%	17,5%	9,6%
Holz/Papier/Glas/Keramik	7,2%	21,2%	11,4%
Körperpflege/Schönheit	93,3%	21,6%	38,3%

¹²⁶ Z. B. besonders geringe Arbeitsmarktchancen für HilfsarbeiterInnen unter 18 Jahren, Mindestalter von 17 Jahren für die Ausbildung zum/r Pflegehelfer/-in, etc.

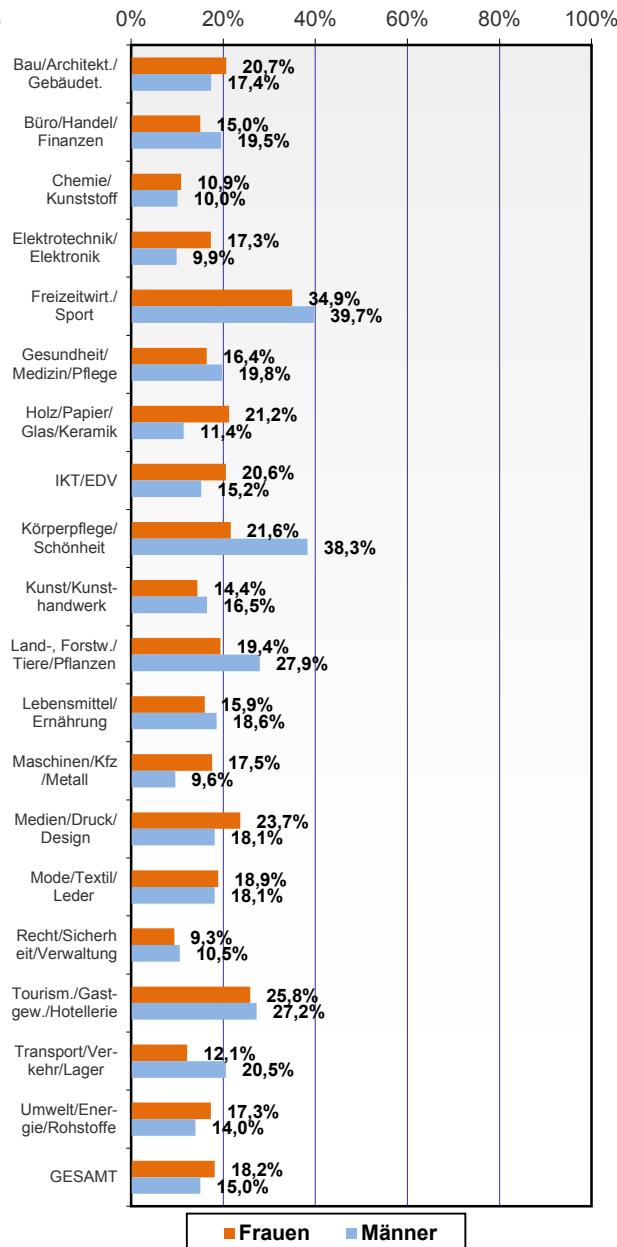
Grafik 5-34 Anteil Drop-Outs nach Geschlecht und Lehrberufsgruppen

(LehrabgängerInnen 2008-2013 (N=258.244))

Frauen-/Männeranteil:



Anteil Drop-Outs:



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 17.6.2015

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.
Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Diese Ergebnisse liefern doch sehr deutliche Hinweise darauf, dass die geschlechts-spezifische Segregation des Lehrstellenmarktes zu tatsächlichen Nachteilen für die jeweilige unterrepräsentierte Gruppe im Ausbildungsverlauf führt und daher auch eine große Herausforderung für den Zugang zur Lehrlingsausbildung darstellt (vgl. auch die Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und Männern zu den verschiedenen Lehrberufen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG). Letzten Endes lässt sich auch der insgesamt höhere Anteil von LehrabbrecherInnen bei Frauen vermutlich damit erklären, dass im Bereich der Lehrlingsausbildung Berufe mit einem deutlichen Männerüberhang dominieren.

5.7.4 Schulabbrüche (laut Schulstatistik)

Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an LehrabrecherInnen (15,5% im Jahr 2014) in Österreich deutlich unter dem **Anteil an AbrecherInnen von vollzeitschulischen Ausbildungen** (AHS-Oberstufe: 25%, BMS: 49%; BHS: 34%) liegen, auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass die **direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Schulstatistik nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 5-35) und die Frage des Ausbildungsabbruchs immer auch eine Frage der Definition ist.¹²⁷ In den Daten aus der Schulstatistik werden nämlich auch Wechsel in andere Schultypen als „Verlust“ erfasst, währenddessen der Beginn eines neuen Lehrverhältnisses in den für die LehrabgängerInnen vorliegenden Daten nicht als Lehrabbruch gewertet wird. Zudem werden in der Schulstatistik (im Gegensatz zur personenbezogenen Auswertung der LAP-Statistik) echte Ausbildungskohorten verwendet, d. h. die SchülerInnen eines einzigen Eintrittsschuljahres werden bis zu ihrem Schulaustritt analysiert.

Des Weiteren ist natürlich auf die spezifische Situation der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) zu verweisen, in welchen (zur Erfüllung der Schulpflicht) das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule absolviert wird.

Bezogen auf jene SchülerInnen, die im Schuljahr 2009/10 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2014/15 hinsichtlich des Anteils an SchulabrecherInnen Folgendes sagen:

Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote¹²⁸ weisen in Österreich die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 5-35). 49% brechen hier die Ausbildung ab, 31% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres¹²⁹. In den BMS wird das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule besucht und viele beginnen danach eine Lehre.

Am geringsten unter den (vollzeit-)schulischen Ausbildungen der Sekundarstufe II ist der Anteil der SchulabrecherInnen in der AHS-Oberstufe (25%), 11% beenden diese bereits vor Beginn des 2. Schuljahres. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) beenden 34% der SchülerInnen die Schule ohne Abschluss, die Hälfte davon (17%) bereits vor dem 2. Schuljahr.

Erwähnenswert (aber nicht mehr grafisch abgebildet) ist weiters, dass (im Gegensatz zu den Lehrabbrüchen) bei den Schulabbrüchen die Abbruchquoten der männlichen in allen Schultypen über jenen der weiblichen SchülerInnen liegen. Besonders auffällig ist die Betrachtung nach der Umgangssprache: Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache weisen signifikant häufigere Schulabbrüche in der Sekundarstufe II auf, im Falle der BHS sind die Abbruchquoten sogar um fast 20% höher (Abbruchquote in der BHS bei SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache: 32%, bei SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 51%).

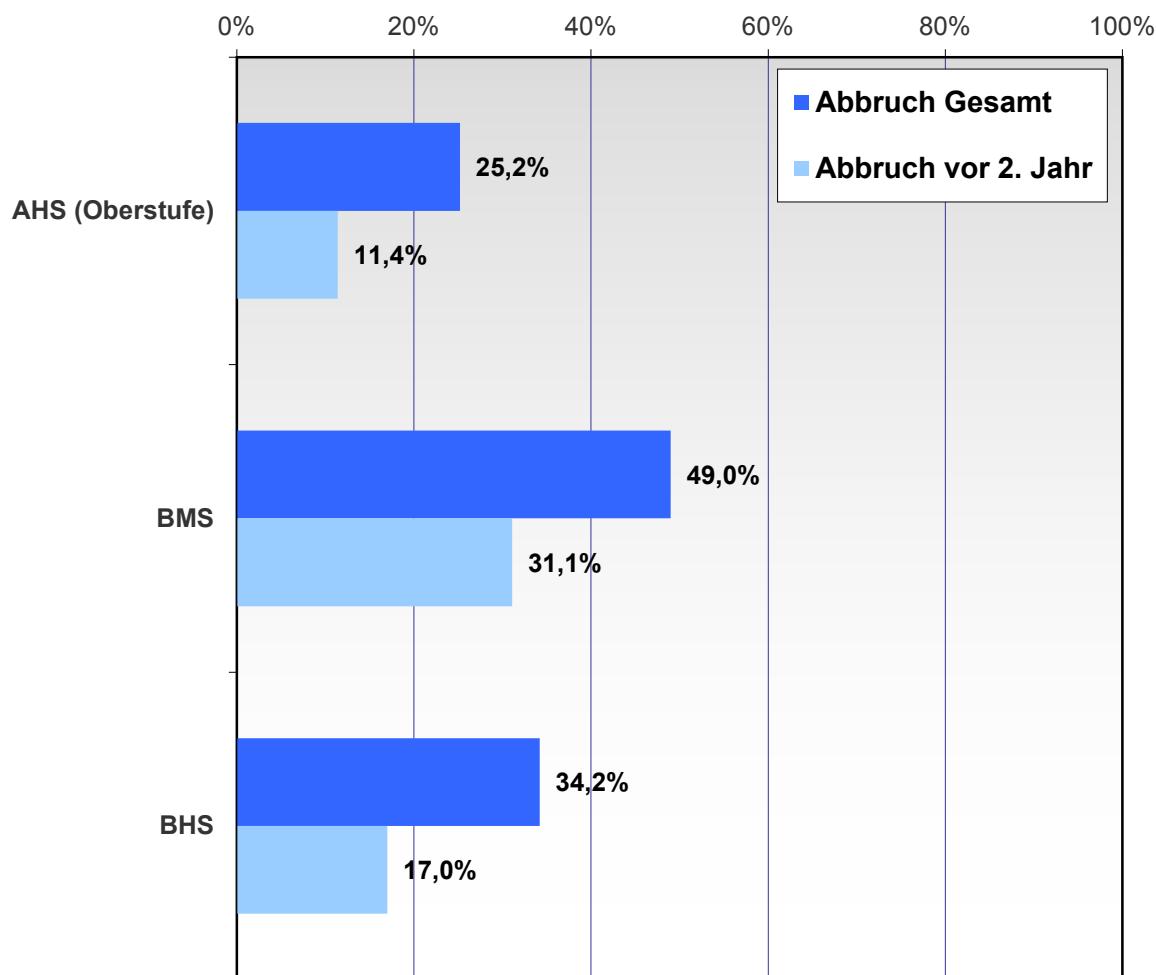
¹²⁷ In Grafik 5-36 wird beispielsweise auch zwischen Ausbildungswchsel und Ausbildungsabbruch differenziert.

¹²⁸ „Schulabbruch“ wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps z. B. BMS) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

¹²⁹ In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: z. B. Klassenwiederholungen).

Grafik 5-35 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS*

(SchülerInnen des Schuljahres 2009/10** in Eintrittsstufen bis zum Schuljahr 2014/15, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2016): Bildung in Zahlen 2014/15 – Tabellenband, Wien.

Anmerkungen:

* Nur 3- und 4-jährige berufsbildende mittlere Schulen (ohne 1- und 2-jährige BMS und ohne Sonderformen wie Schulen für Berufstätige, Werkmeisterschulen, Lehrgänge u.ä.).

Berufsbildende höhere Schulen inkl. höhere Schulen der Lehrer- und Erzieherbildung, ohne Sonderformen wie Kollegs, Aufbaulehrgänge oder Schulen für Berufstätige.

** Alle SchülerInnen, die im Schuljahr 2009/10 die Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps besucht haben.

„Verlust (Schulabbruch)“ = Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps z. B. BMS) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung

5.7.5 Lehr- und Schulabbrüche (gemäß BibEr)

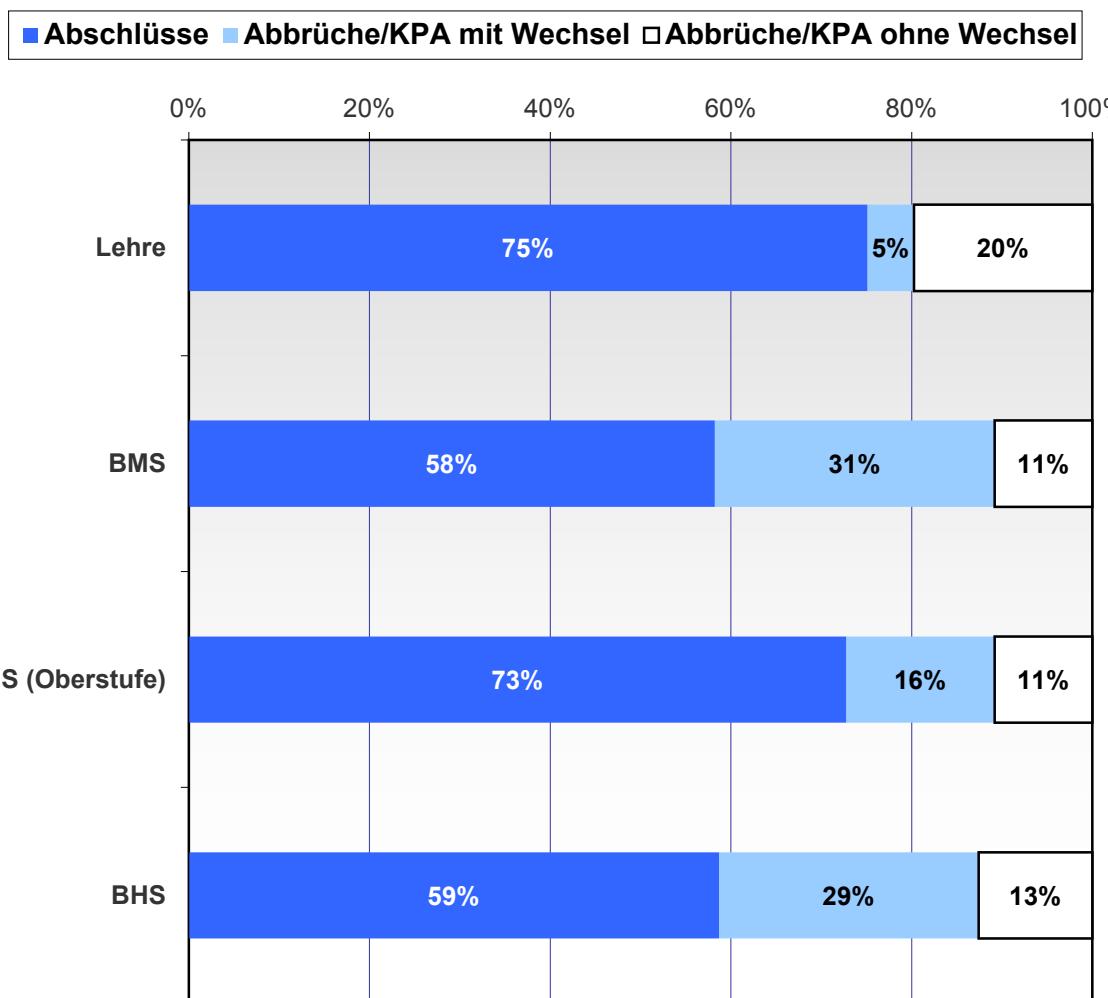
Eine direktere Vergleichbarkeit der Ausbildungsabschlüsse, Ausbildungswechsel und Ausbildungsabbrüche nach Ausbildungsart ermöglichen aktuelle **Ergebnisse des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)** von Statistik Austria im Auftrag von BMASK und AMS (vgl. Grafik 5-36).¹³⁰ In diesen Daten wird differenziert zwischen Ausbildungswechseln und Ausbildungsabbrüchen ohne Wechsel (Details siehe Anmerkungen zu Grafik 5-36). Allerdings muss auch hier darauf hingewiesen werden, dass die jeweiligen Definitionen selbstverständlich das Ergebnis beeinflussen. Beispielsweise wird Lehrabbruch definiert als „keine positiv abgelegte Lehrabschlussprüfung“, unabhängig davon ob die Lehrezeit zur Gänze erfüllt wurde oder nicht. Die Ergebnisse (bezogen auf die AusbildungsabgängerInnen der Schuljahre 2008/09 bis 2010/11) verdeutlichen jedenfalls, dass die Lehre sowohl den höchsten Anteil an (direkten) Abschlüssen (75%) als auch an (gänzlichen) Abbrüchen ohne Wechsel in eine andere Ausbildung (20%) aufweist.¹³¹ Im Vergleich zu den anderen Ausbildungen in der Sekundarstufe II beginnen nur relativ wenige – nämlich 5% – der LehrabgängerInnen (ohne positive Lehrabschlussprüfung) eine weitere/andere Ausbildung im Folgeschuljahr („Ausbildungswechsel“).

¹³⁰ Vgl. Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.

¹³¹ Auch diese auf den BibEr-Daten beruhende Zahl von 20% Lehrabbrüchen/KPA ohne Wechsel bzw. 25% inkl. Ausbildungswechsel (Anm.: Prozentuierung durch ibw) kann nicht im Sinne einer klassischen „Drop-Out-Quote“ interpretiert werden, da sie – ähnlich wie die personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik seitens der WKÖ (vgl. Grafik 9-2 ff.) – AusbildungsabgängerInnen aus unterschiedlichen Ausbildungskohorten (Beginnjahrgängen) untersucht. Trotz dieser Gemeinsamkeit unterscheiden sich beide Datenbasen aber wesentlich hinsichtlich der Definition eines „Lehrabbruchs“. Unter Berücksichtigung dieses Aspekts stimmen die Zahlen mit jenen der WKÖ-Datenbasis aber weitgehend überein. Der kleine Unterschied dürfte u. a. darin begründet liegen, dass im Rahmen der WKÖ-Sonderauswertung Ausbildungswechsel innerhalb der Lehre nicht erfasst werden. Von den 44.473 LehrabgängerInnen des Jahres 2010 haben gemäß Sonderauswertung der WKÖ 16,4% die Lehre abgebrochen, 4,9% sind nicht zur LAP angetreten und weitere 4,3% haben bei der LAP (nur) ein negatives Ergebnis erzielt. Insgesamt haben demzufolge gemäß WKÖ-Sonderauswertung 25,6% der LehrabgängerInnen 2010 die Lehre nicht mit einer positiven LAP abgeschlossen (Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen).

Grafik 5-36 Ausbildungsabschlüsse, -abbrüche und -wechsel gemäß BibEr

(AusbildungsabgängerInnen der Schuljahre 2008/09 bis 2010/11)



Quelle: Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien + ibw-Berechnungen (Prozentuierung)

Anmerkungen:

KPA = Kein positiver Ausbildungsabschluss (inkl. keine positive Lehrabschlussprüfung)

Abbruch/KPA mit Wechsel = Beendigung einer Ausbildung ohne positiven Abschluss, wenn im darauffolgenden Schuljahr eine beliebige andere Ausbildung besucht wurde.

Abbruch/KPA ohne Wechsel = Beendigung einer Ausbildung ohne positiven Abschluss, wenn im darauffolgenden Schuljahr keine andere Ausbildung besucht wurde. D. h. gemäß dieser Definition bedeutet Lehrabbruch „keine positiv abgelegte Lehrabschlussprüfung“, unabhängig davon ob die Lehrzeit zur Gänze erfüllt wurde oder nicht.

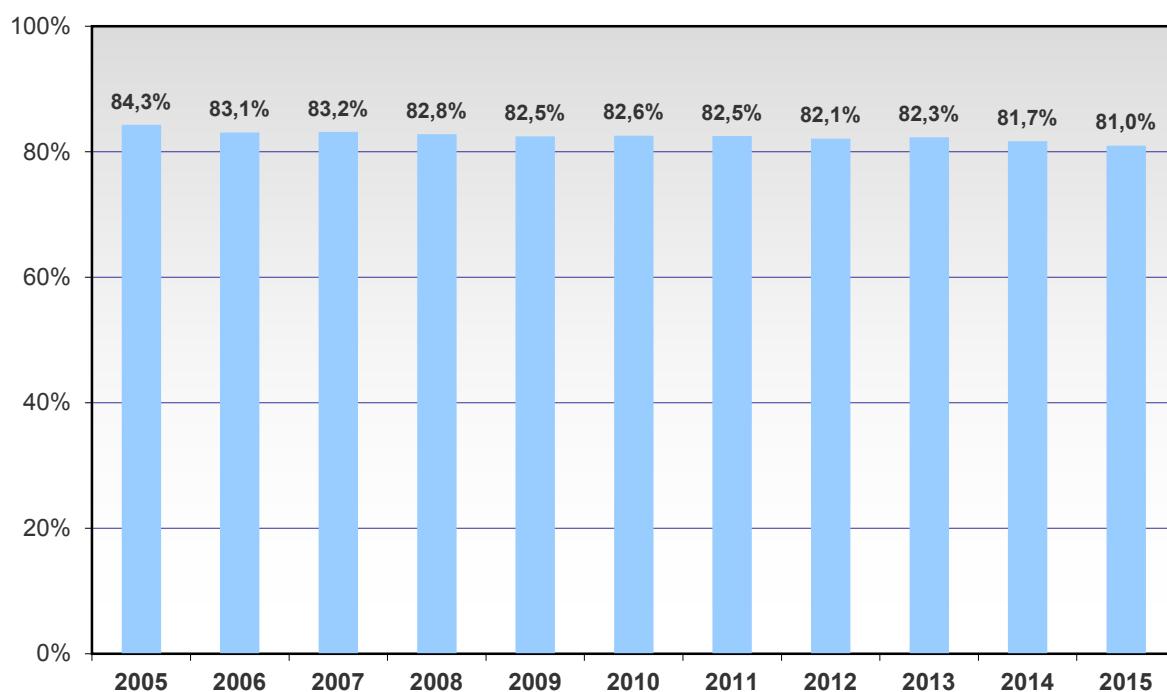
5.8 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen

5.8.1 Erfolg bei den Lehrabschussprüfungen nach Sparten und Bundesländern

Insgesamt wurden im Jahr 2015 gemäß WKÖ-Statistik 56.947 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – etwas weniger als im Jahr 2014 (57.589). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2015 46.111 (81,0%) und im Jahr 2014 47.046 (81,7%). Die Erfolgsquote lag somit 2015 etwas unter jener des Jahres 2014. Der Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 5-37) weist insgesamt eine rückläufige Tendenz auf. Der Rückgang der Erfolgsquote seit 2005 ist wohl auch in Zusammenhang mit der Zunahme der überbetrieblichen Lehrausbildung und außerordentlicher Antritte zur Lehrabschlussprüfung (Lehre im zweiten Bildungsweg) zu sehen (vgl. auch Grafik 3-15).

Grafik 5-37 Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen in Österreich

(Relativ, 2005-2015)

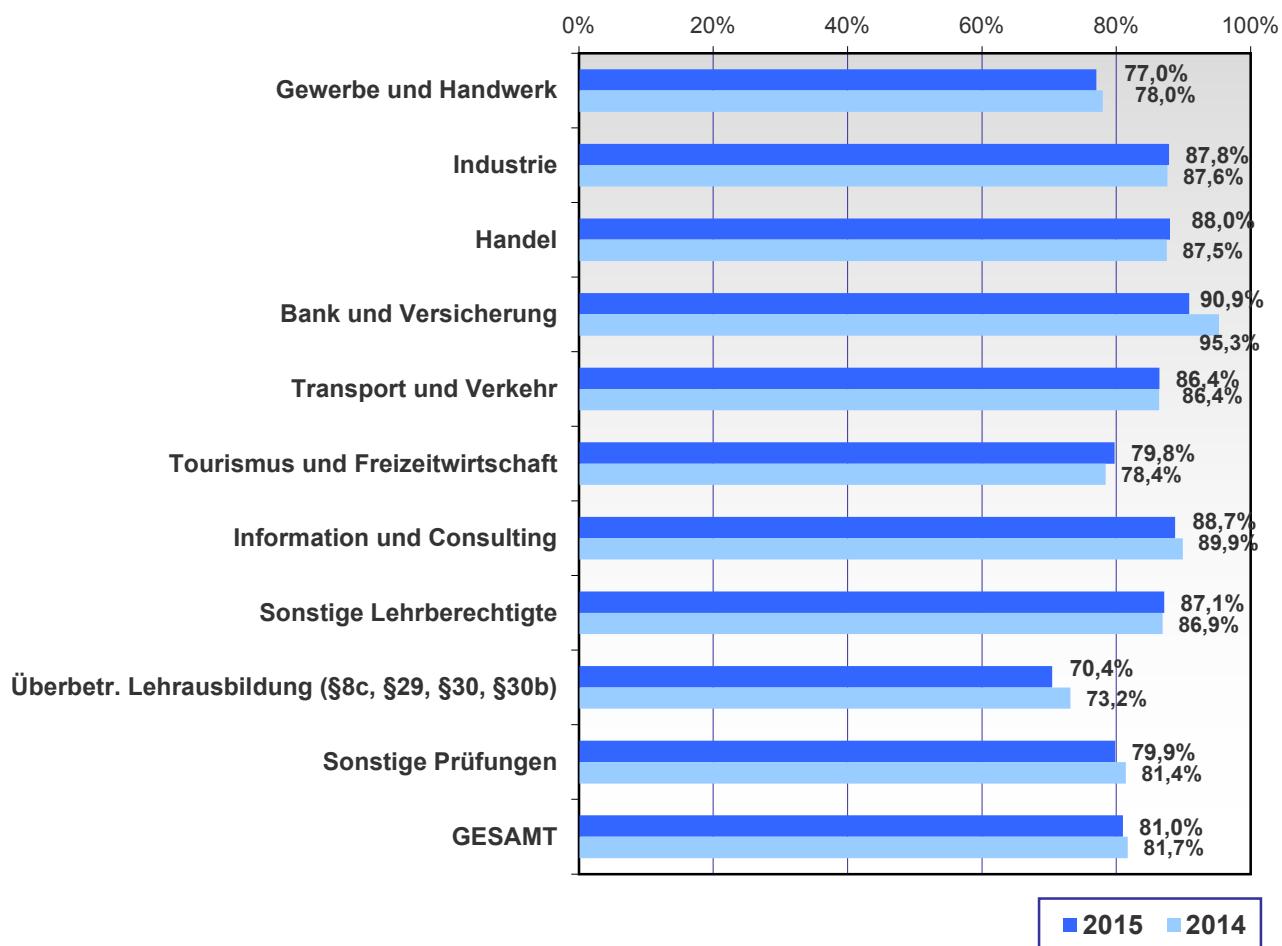


Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

Nach Sparten und Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 5-38 und Grafik 5-39) zeigen sich größere Unterschiede hinsichtlich der Erfolgsquote vor allem hinsichtlich der Sparte: Der höchste Anteil bestandener Prüfungen ist (auch) im Jahr 2015 in der Sparte „Bank und Versicherung“ (90,9%) festzustellen, der geringste (70,4%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG).

Grafik 5-38 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten

(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik)

Anmerkungen:

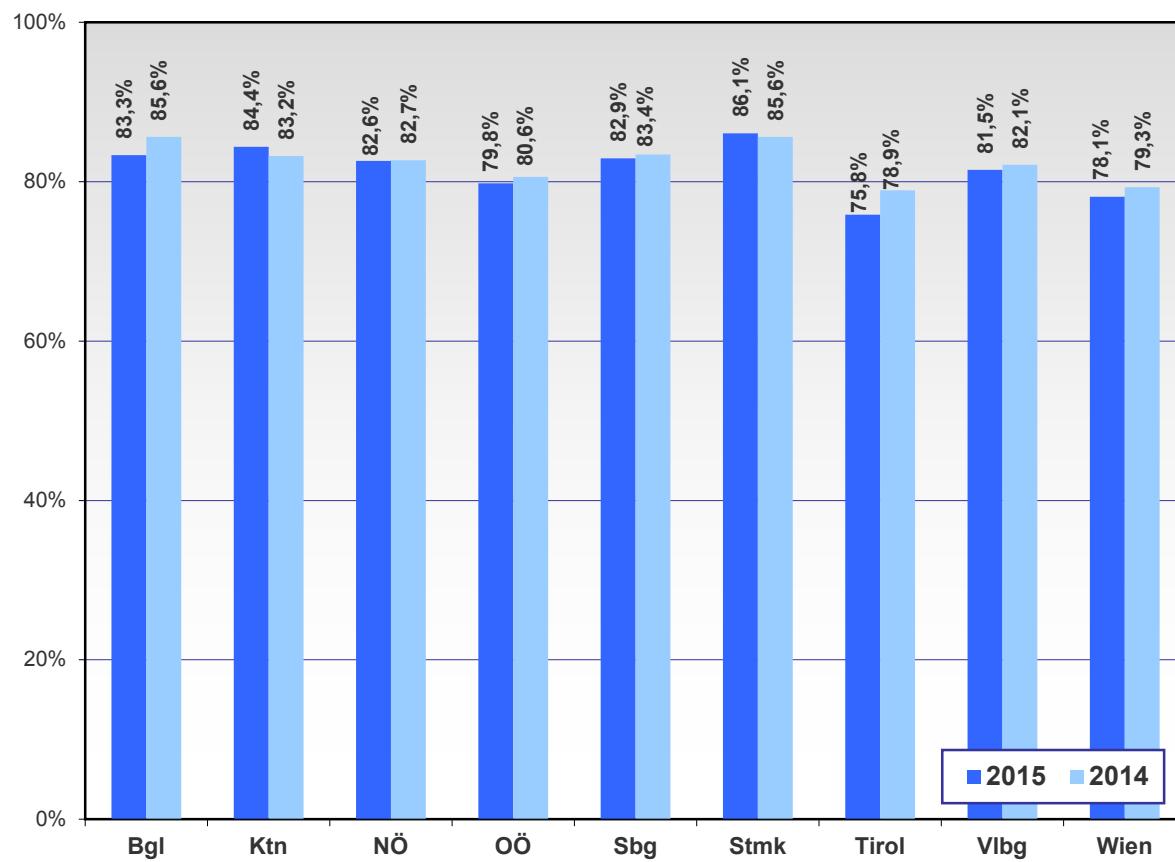
„Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„Sonstige Prüfungen“ = Prüfungen, die aufgrund des Lehrvertrages keiner Sparte zugeordnet werden können. Darunter fallen unter anderem Prüfungen im 2. Bildungsweg, Zusatzprüfungen und Delegierungen.

(Delegierungen sind Prüfungen, die in einem anderen Bundesland abgelegt wurden als jenem, in dem die Lehre absolviert wurde. Dadurch kommt es zu Doppelzählungen von Prüfungen, da diese in beiden Bundesländern gezählt werden.)

Grafik 5-39 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Bundesländern

(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik)

5.8.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personen-betrachtung)

Die seit kurzem vorliegenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. auch Abschnitt 5.7), in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabsolventInnen) umgerechnet wurden, ermöglichen (auf Personenebene) auch tiefergehende Analysen zu Prüfungsanträgen und Prüfungserfolg. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabsolventInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Da bei dieser Analysemethode bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabsolventInnen des Jahres 2013.

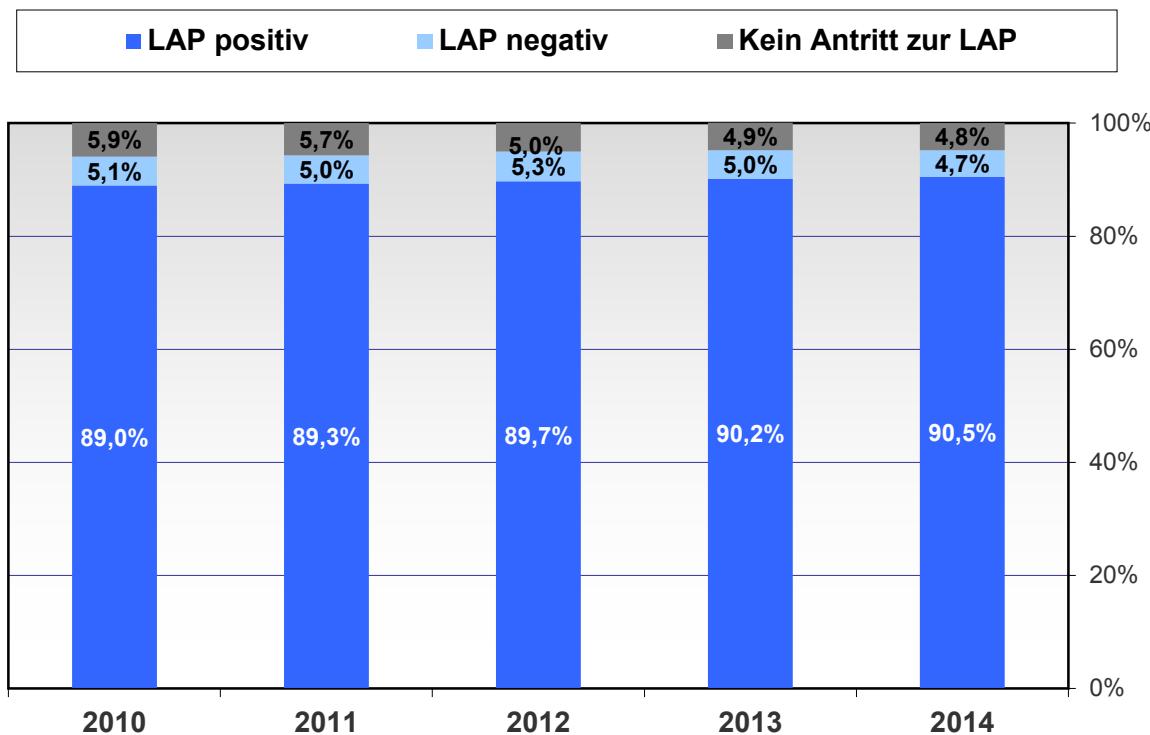
LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben (siehe dazu Abschnitt 5.7.2), sind in den nachfolgenden Betrachtungen nicht inkludiert (ebenso wie Prüfungsantritte im zweiten Bildungsweg). Insgesamt haben im Jahr 2013 34.671 LehrabsolventInnen die Lehrzeit (regulär) abgeschlossen (durch Ablauf der Lehrzeit und/oder Ablegung einer positiven LAP). Diese bilden daher die Basis der im Folgenden präsentierten Daten.

Insgesamt (inkl. überbetrieblicher Lehrausbildung) haben von den LehrabsolventInnen des Jahres 2014 (bis Ende 2015) **90,5%** die **Lehrabschlussprüfung positiv** absolviert, **4,7%** (nach einem oder mehreren Anträgen) **negativ**. **4,8%** sind (bis zum Ende des Jahres 2014) **gar nie** zur Lehrabschlussprüfung **angetreten**.

Seit 2010 ist der **Anteil der LehrabsolventInnen mit einer positiven Lehrabschlussprüfung** (vgl. Grafik 5-40) **sukzessive leicht angestiegen** (2010: 89,0% / 2014: 90,5%).

Anmerkung: Der scheinbare Widerspruch zum (in Abschnitt 5.8.1 beschriebenen) rückläufigen Anteil an positiv abgelegten Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 5-37) resultiert in erster Linie aus zwei Faktoren: Erstens aus dem Umstand, dass bei der personenbezogenen Betrachtungsweise im Falle von Mehrfachanträgen zur LAP nur das Ergebnis des letzten (besten) Antritts zur LAP erfasst wird. Und zweitens aus dem Umstand, dass in der personenbezogenen Auswertung des Prüfungserfolgs der LehrabsolventInnen nur (ehemalige) Lehrlinge enthalten sind und demzufolge z. B. außerordentliche Antritte zur LAP (gemäß § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG) oder auch Antritte gemäß § 23 Abs. 1 (lit. b+ c) BAG nicht erfasst werden. Beispielsweise hat die Zahl von im zweiten Bildungsweg abgelegten Prüfungen (gemäß § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG) in den letzten Jahren deutlich zugenommen, wobei deren Erfolgsquote – bei rückläufiger Tendenz – unter dem Gesamtdurchschnitt liegt (vgl. Grafik 3-15).

Grafik 5-40 Erfolg bei Lehrabschlussprüfungen im Zeitverlauf (Personenebene)*
(LehrabsolventInnen 2010-2014)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2010-2014 = Alle Lehrlinge, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

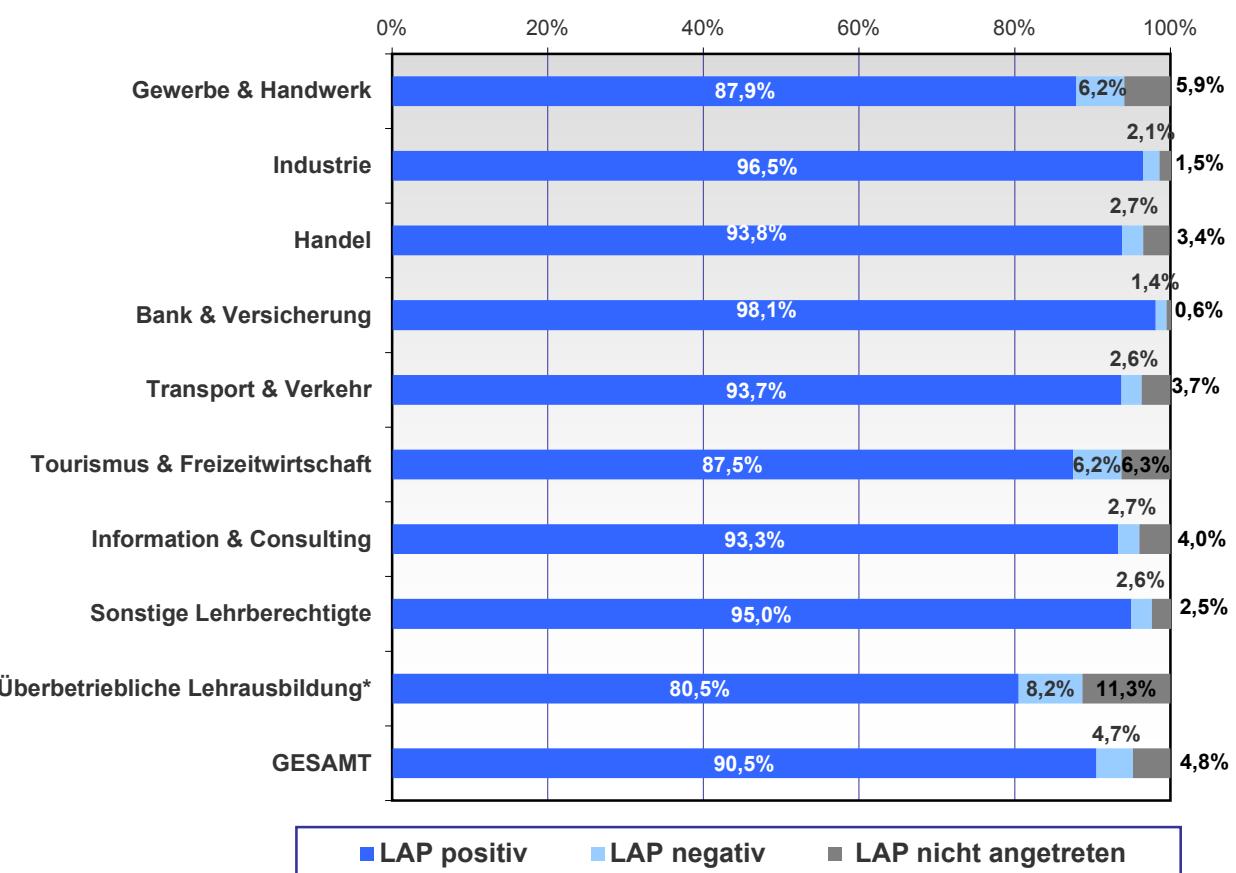
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

* siehe auch methodische Erläuterungen in Abschnitt 9.2

Hinsichtlich des Erfolgs bei den Lehrabschlussprüfungen bestehen erhebliche Unterschiede nach Sparten (siehe Grafik 5-41). Der höchste Anteil an LehrabsolventInnen des Jahres 2014, welche die LAP positiv abgeschlossen haben, findet sich in der Sparte „Bank & Versicherung“ (98,1% LAP positiv), der mit deutlichem Abstand niedrigste **im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)**¹³² (80,5%). Hier lässt sich nicht nur der **höchste Anteil an LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis** (8,2%), sondern vor allem auch der **höchste Anteil an Nicht-Antritten** (11,3%) feststellen. Mehr als jede/r neunte Absolvent/in einer überbetrieblichen Lehrausbildung im Jahr 2014 trat also in der Folge (d. h. bis Ende 2015) gar nicht zur Lehrabschlussprüfung an. Relativ hoch ist der Anteil der Nicht-Antritte auch in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (6,3%) bzw. „Gewerbe und Handwerk“ (5,9%). Besonders niedrig ist der Anteil an Nicht-Antritten in den Sparten „Bank & Versicherung“ (0,6%) sowie im Bereich der Industrie (1,5%).

¹³² Analog zu den methodischen Erläuterungen in Abschnitt 9.2 ist allerdings auch hierbei zu bedenken, dass Personen, welche aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung auf eine reguläre betriebliche Lehrstelle wechseln, bei dieser retrospektiven Betrachtungsweise nicht mehr zur ÜBA gezählt werden, d. h. dass also die tendenziell erfolgreicheren ÜBA-TeilnehmerInnen in andere Sparten wechseln.

Grafik 5-41 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen 2014 nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2015) 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 Ende 2014 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, öffentliche Verwaltung, etc.)

Gesamtwert inkl. LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

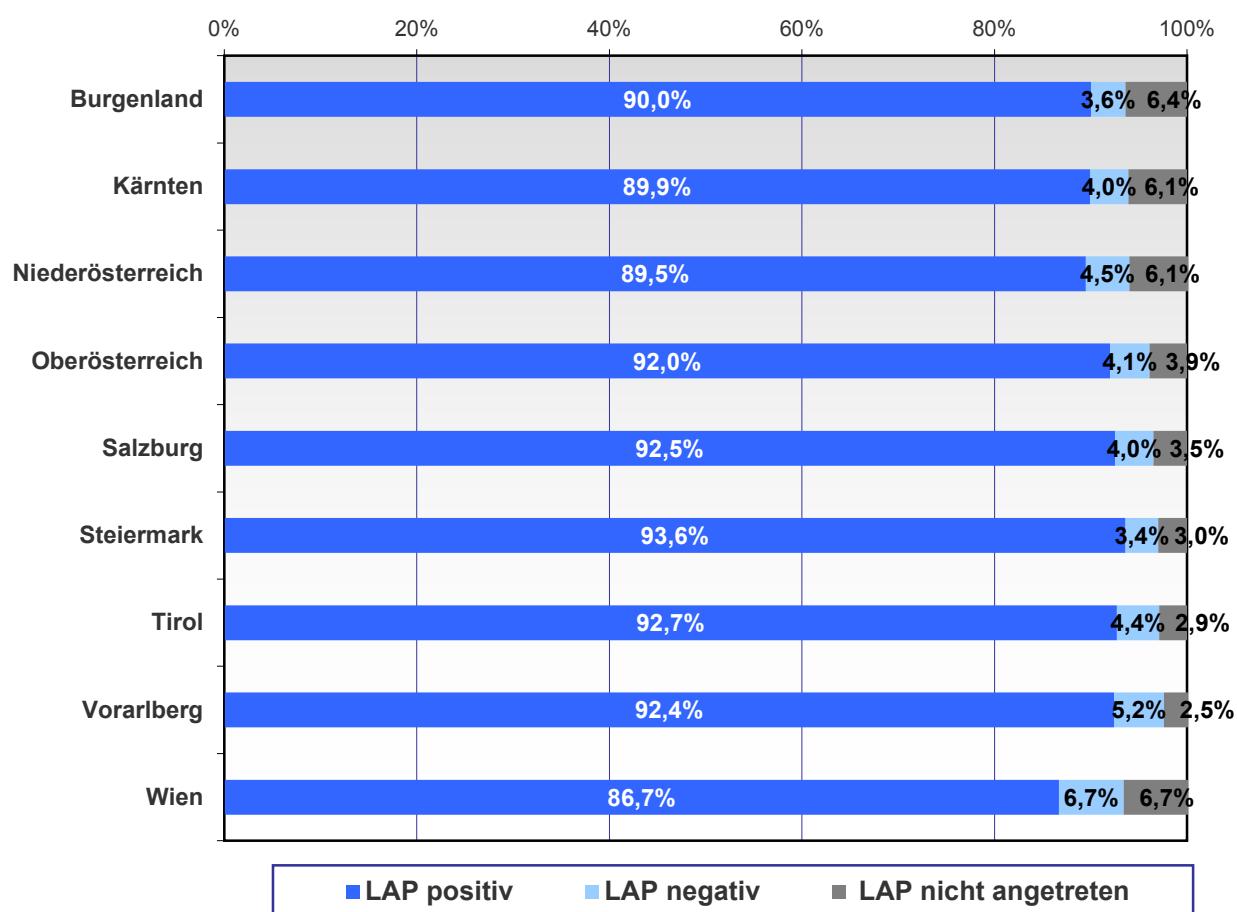
*siehe die methodischen Anerkennungen zur ÜBA in der Fußnote auf der vorangehenden Seite sowie in Abschnitt 9.2

Nach Geschlecht differenziert ist der Anteil erfolgreicher LehrabsolventInnen (positive LAP) des Jahres 2014 bei Frauen (93,6% ohne ÜBA) höher als bei Männern (89,5% ohne ÜBA). Von den männlichen LehrabsolventInnen 2014 (ohne ÜBA) traten 5,1% nicht zur LAP an und 5,4% beendeten die LAP negativ, unter den weiblichen LehrabsolventInnen 2014 (ohne ÜBA) fanden sich nur 3,4% Nicht-Antritte bzw. 3,0% mit negativer LAP.

Auch nach Bundesländern (und ohne überbetriebliche Lehrausbildung) betrachtet unterscheidet sich der Erfolg der LehrabsolventInnen des Jahres 2014 erheblich, besonders stark hinsichtlich der Nicht-Antritte („Ost-West-Gefälle“). Während in Vorarlberg lediglich 2,5% der LehrabsolventInnen des Jahres 2014 in der Folge (d. h. bis Ende 2015) nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind, betrug dieser Anteil in Wien 6,7%. Auch im Burgenland (6,4%) sowie in Kärnten (6,1%) und Niederösterreich (6,1%) ist der Anteil der Nicht-Antritte relativ hoch. In Wien ist zudem auch der Anteil von LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis überdurchschnittlich hoch (ebenfalls 6,7%).

Grafik 5-42 LAP-Erfolg der LehrabsolventInnen nach Bundesländern*

(LehrabsolventInnen 2014, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

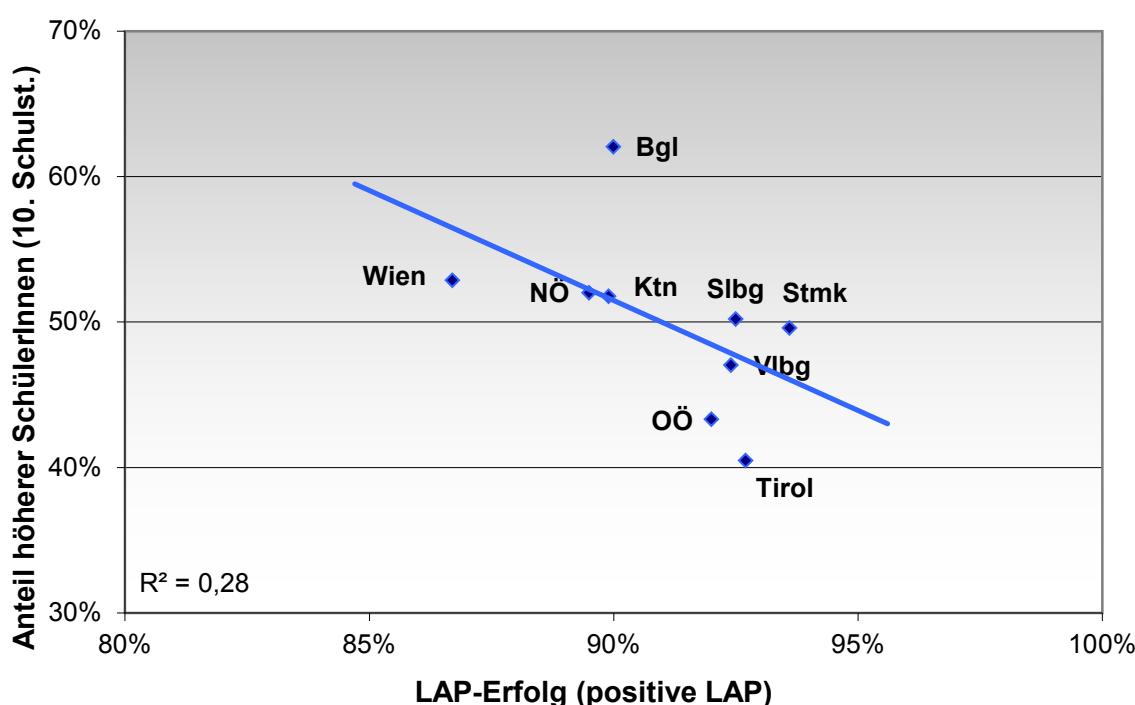
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

5.8.3 Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“

Es lässt sich zeigen, dass der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung auch davon abhängt, wie viele Jugendliche im jeweiligen Bundesland eine höhere Schule besuchen (vgl. Grafik 5-37). Es existiert offensichtlich eine (Schnitt-)Menge an sowohl für eine Schule als auch für eine Lehre (konkret: für die Lehrabschlussprüfung) besonders begabten Jugendlichen. Besuchen mehr dieser (besonders begabten) Jugendlichen eine höhere Schule, hat dies negative Auswirkungen auf die Ergebnisqualität bei der Lehrabschlussprüfung. Konkret korreliert auf Bundesländerebene der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung (Anteil der LehrabsolventInnen mit bestandener Lehrabschlussprüfung ohne ÜBA – vgl. Grafik 5-42) deutlich negativ mit dem Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen in der 10. Schulstufe ($r = -0,53$ im Schuljahr 2014/15). Dieser empirische Befund wurde in ähnlicher Weise auch bereits in anderen Ländern beobachtet (z. B. in der Schweiz¹³³) und er illustriert einen Umstand, welcher sich im Zuge der erwartbaren demografischen Entwicklungen (vgl. Kapitel 5.5 und 10) noch intensivieren wird: Den Wettbewerb um die besonders begabten Jugendlichen, welcher nicht nur zwischen den einzelnen Betrieben sondern auch zwischen der Lehrlingsausbildung als Ganzes und den (höheren) Schulen stattfindet.

Grafik 5-43 Zusammenhang LAP-Erfolg (Anteil positiver LAPs) und Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen (10. Schulstufe)
(2014/15)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung) + Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: LAP-Erfolg = Anteil von LehrabsolventInnen mit positiven LAPs ohne ÜBA (2014)

¹³³ Vgl. den Zusammenhang der Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen und den Maturitätsquoten nach Kantonen in: Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau

5.8.4 Ausbildungserfolg (LAP) und Arbeitsmarktintegration

Aufgrund von Ergebnissen im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ und mithilfe der dabei geschaffenen Datenbasis betreffend alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008 – 2013 in Österreich (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) liegen nun auch personenbezogene Daten zum Zusammenhang vom Ausbildungserfolg bei der Lehrabschlussprüfung (LAP) und der Arbeitsmarktintegration vor.¹³⁴

Der Ausbildungserfolg (inkl. dem Ergebnis bei der Lehrabschlussprüfung) spiegelt sich direkt in einer erfolgreicheren Arbeitsmarktintegration wider (vgl. Grafik 5-44): Mit zunehmendem Ausbildungserfolg der LehrabgängerInnen 2008-2013 steigt der Anteil der (selbstständig oder unselbstständig) Beschäftigten stark an und sinkt der Anteil der Arbeitslosen. Konkret betrachtet sind 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang 85% der LehrabsolventInnen mit einer ausgezeichneten Lehrabschlussprüfung (LAP) in Beschäftigung, aber lediglich 38% jener, welche die Lehrausbildung (vorzeitig) abgebrochen haben. Von letztgenannter Gruppe sind allerdings 7% erneut in einer Lehrausbildung. Gleichzeitig sind nur 4% der LehrabsolventInnen mit einer ausgezeichneten LAP 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang arbeitslos, aber 20% der LehrabgängerInnen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben.

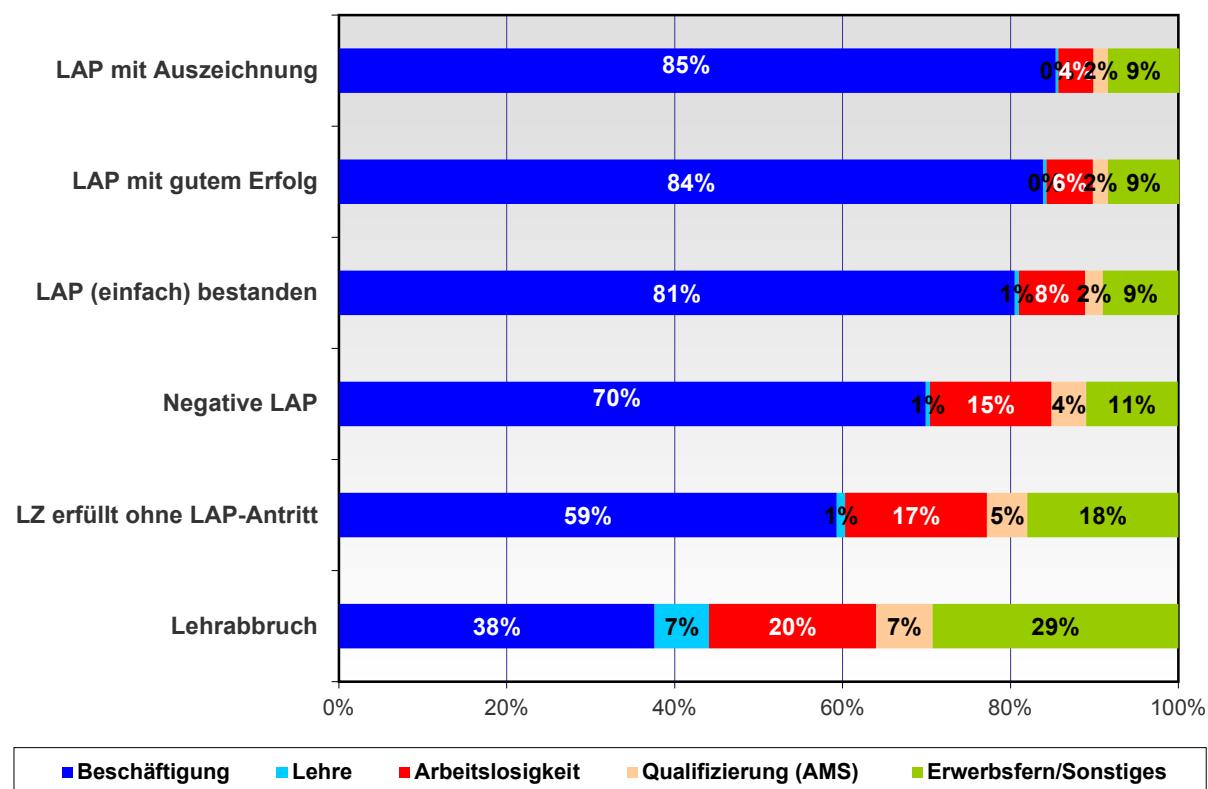
Besonders groß sind die Unterschiede 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang zwischen vier Gruppen (vgl. Grafik 5-44):

1. Die mit großem Abstand geringste Arbeitsmarktintegration weisen jene auf, welche die Lehre abgebrochen haben (nur 38% in Beschäftigung).
2. Etwas besser integriert sind jene, welche die Lehrzeit erfüllt haben, aber nicht zur Lehrabschlussprüfung (LAP) angetreten sind (59% in Beschäftigung).
3. Noch etwas besser verläuft die Arbeitsmarktintegration, wenn immerhin ein Antritt zur LAP erfolgte, auch wenn diese nicht positiv bestanden wurde (70% in Beschäftigung).
4. Eine erfolgreich bestandene LAP führt hingegen zu einer (weiteren) markanten Verbesserung der Arbeitsmarktintegration. In geringerem Ausmaß ist für den Grad der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration aber auch relevant, ob die LAP (nur einfach) bestanden oder mit gutem Erfolg bzw. sogar mit Auszeichnung absolviert wurde (81-85% in Beschäftigung).

¹³⁴ Vgl. Dommayr, 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 5-44 Arbeitsmarktstatus in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg

(LehrabgängerInnen 2008-2013)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Publiziert in: 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.

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

LZ = Lehrzeit

LAP = Lehrabschlussprüfung

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

„Beschäftigung“ = selbständige und unselbständige Beschäftigung (ohne geringfügige)

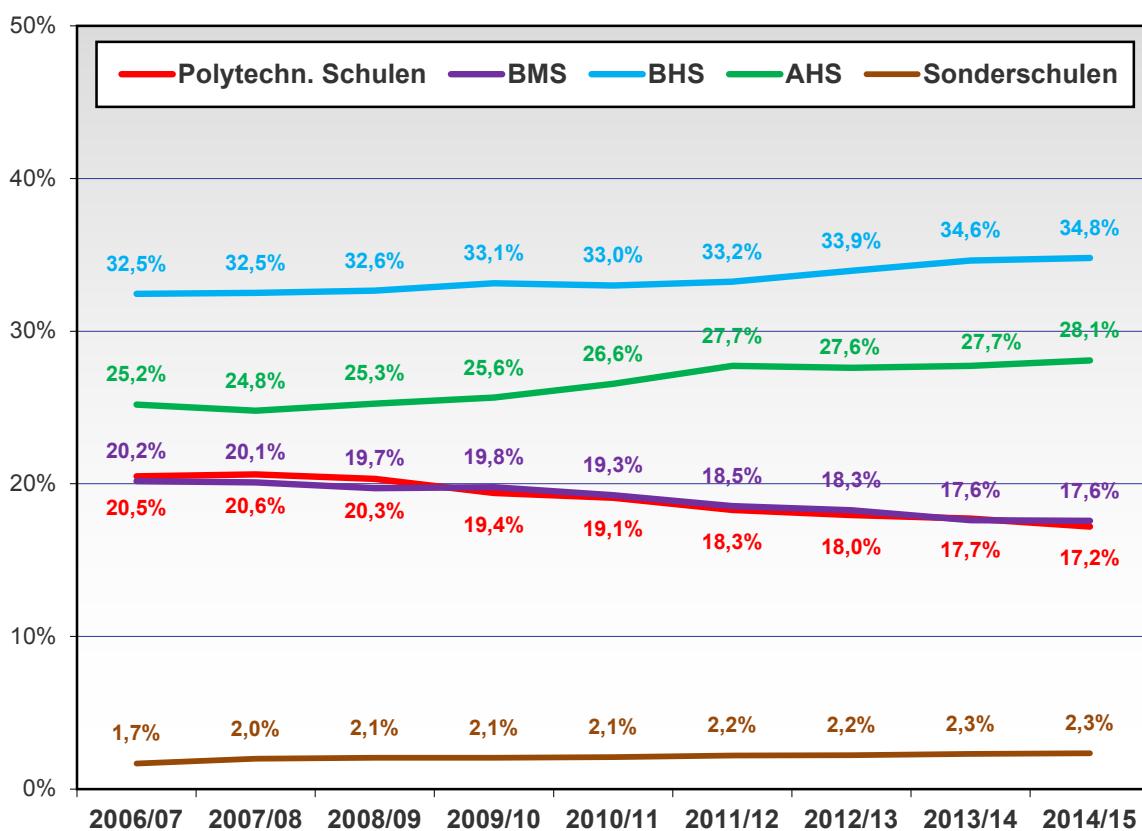
„Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst

5.9 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

Für die Nachfrage nach Lehrstellen ist neben der demographischen Entwicklung (Zahl der 15-Jährigen) vor allem auch das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nach der 8. bzw. 9. Schulstufe ausschlaggebend. Dieses ist allerdings selbst wiederum ein komplexes Zusammenspiel von Nachfrage und Angebot (Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen). Das Ergebnis dieses Prozesses der vom Angebot beeinflussten Bildungswahl („Bildungsströme“) lässt sich am besten anhand der Verteilung der SchülerInnen in der 9. und 10. Schulstufe illustrieren (siehe Grafik 5-45 bis Grafik 5-47): Im Schuljahr 2014/15 befanden sich **in der 9. Schulstufe rund 35% der SchülerInnen in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 28% in einer AHS, 18% besuchten eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) und 17% eine Polytechnische Schule. 2% der SchülerInnen der 9. Schulstufe befanden sich in einer Sonderschule.** Seit dem Schuljahr 2006/07 sind in der 9. Schulstufe die Anteile von SchülerInnen in den AHS und BHS deutlich gestiegen, jene in den BMS und polytechnischen Schulen deutlich gesunken.

Grafik 5-45 Verteilung der SchülerInnen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf

(Schuljahr 2006/07 - 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

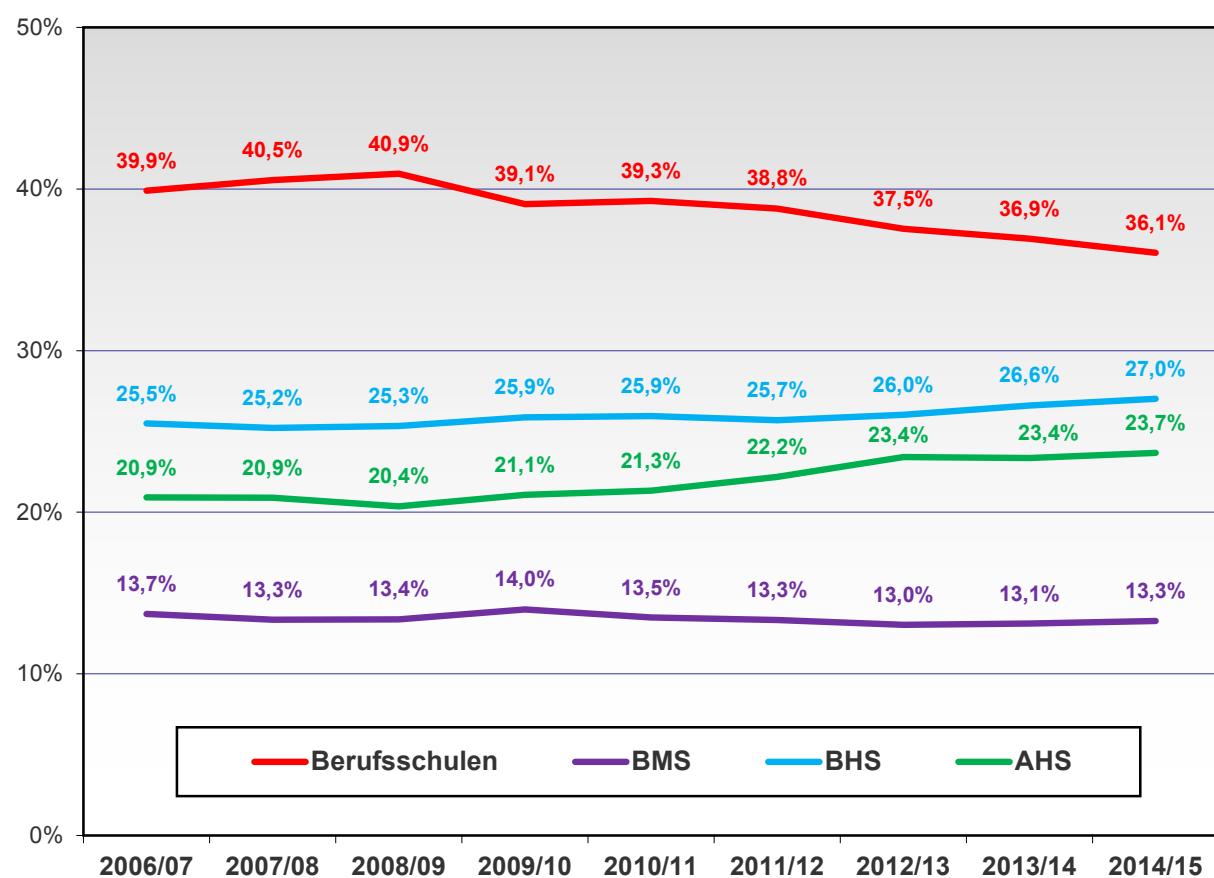
BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik

Sonderschulen inkl. SchülerInnen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

Im Schuljahr 2014/15 befanden sich **in der 10. Schulstufe rund 36% der SchülerInnen in Berufsschulen, 27% in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 24% besuchten eine AHS und 13% eine berufsbildende mittlere Schule (BMS).**

Die Langzeitbetrachtung (Schuljahr 2006/07 bis Schuljahr 2014/15) zeigt (siehe Grafik 5-46): In der 10. Schulstufe war der Anteil an SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesen Jahren nach einem anfänglichen Anstieg insgesamt rückläufig (von 39,9% auf 36,1%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 20,9% auf 23,7%). Auch bei den berufsbildenden höheren Schulen ist eine anteilmäßige Zunahme (auf 27,0%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe (36,1% der SchülerInnen).

Grafik 5-46 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2006/07 - 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

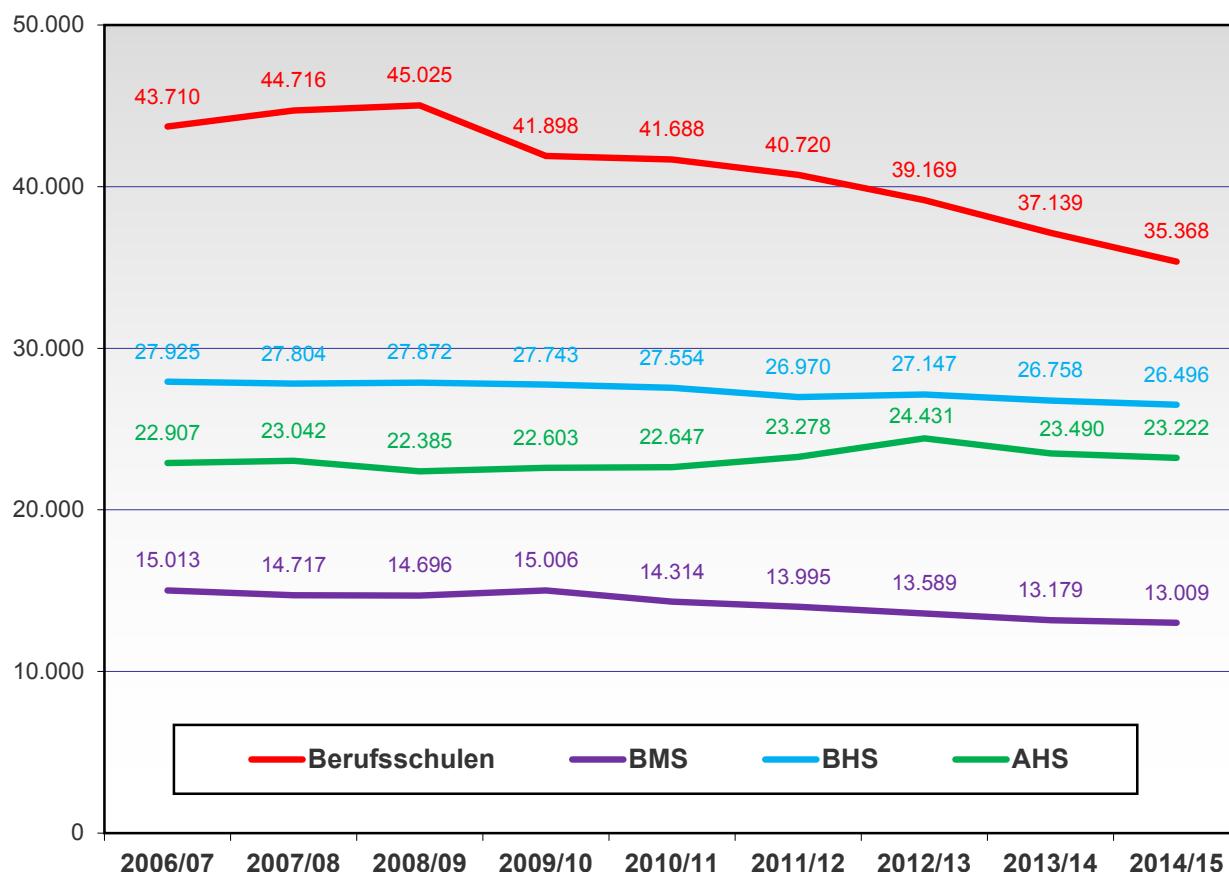
BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik

Ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien), da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).

Absolut betrachtet (vgl. Grafik 5-47) wird sichtbar, dass aufgrund der demographischen Entwicklung im Zeitraum 2006/07 – 2014/15 in allen Schultypen mit Ausnahme der AHS in der 10. Schulstufe die Zahl der SchülerInnen rückläufig war. Besonders ausgeprägt war dieser Rückgang in den Berufsschulen (Lehrlingsausbildung). Hier befanden sich im Schuljahr 2006/07 noch 43.710 SchülerInnen in der 10. Schulstufe, im Schuljahr 2014/15 nur mehr 35.368 (-8.342).

Grafik 5-47 Absolzahld der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2006/07 - 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik

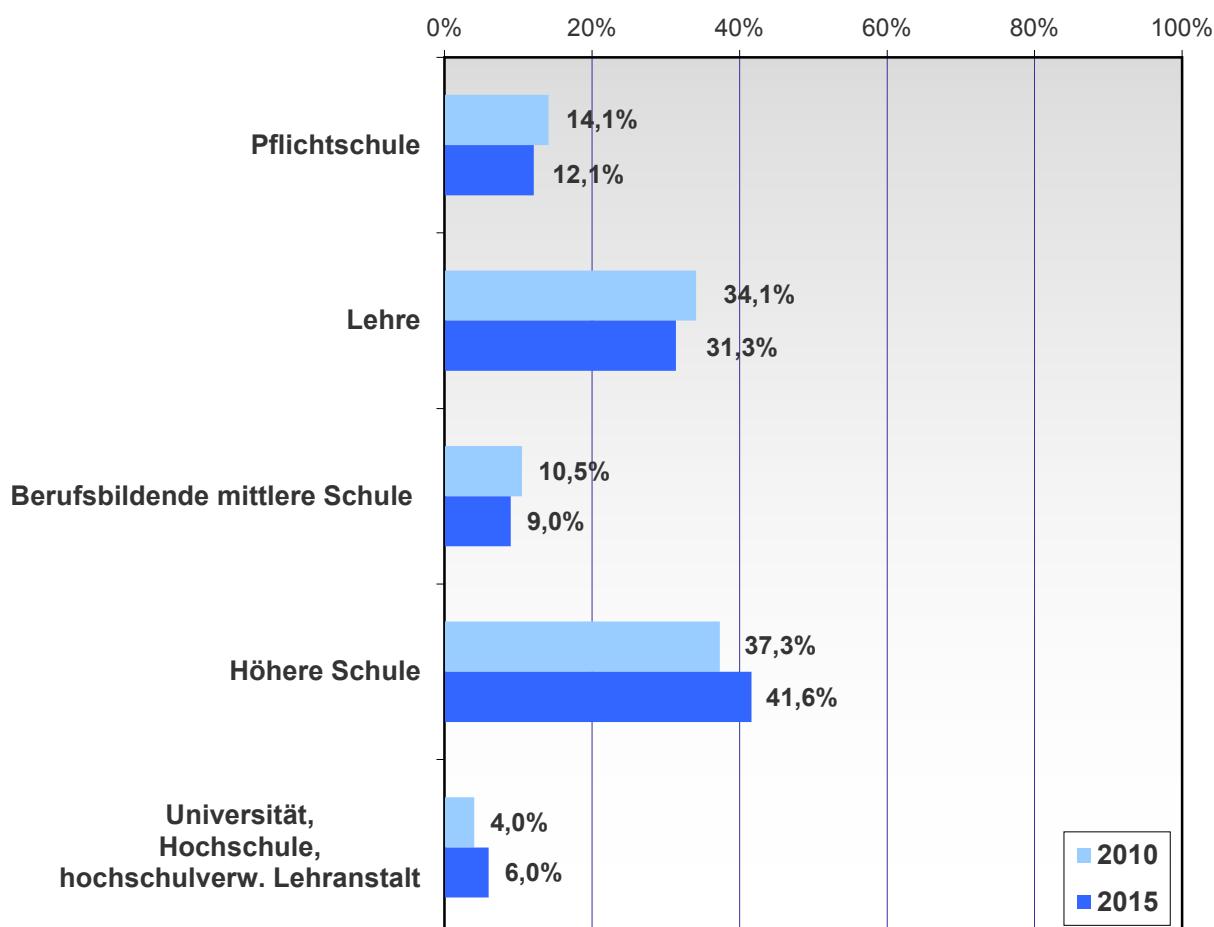
Ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien), da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10.Schulstufe voraussetzen).

Als Folge (auch) des Bildungswahlverhaltens nach der 8. bzw. 9. Schulstufe kann das erreichte Bildungsniveau der 20-24-Jährigen betrachtet werden (vgl. Grafik 5-48). Zu bedenken ist, dass bei dieser Betrachtungsweise die Anteile der einzelnen Bildungswege niedriger sind, als bei der Verteilung in der 10. Schulstufe. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass unter allen 20-24-Jährigen ja auch Personen enthalten sind, die Ausbildungen (nach der 10. Schulstufe) abgebrochen haben oder in der 10. Schulstufe gar nicht mehr in Ausbildung waren. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass in Grafik 5-48 die höchste abgeschlossene Ausbildung dargestellt ist, wodurch vorangegangene Ausbildungen nicht sichtbar sind. Allerdings gibt es in der Altersgruppe der 20-24-Jährigen ohnehin erst relativ wenige AbsolventInnen von Universitäten und (Fach-)Hochschulen (6,0% im Jahr 2015) - diese allerdings durch die Einführung der (kürzeren) Bachelorstudien mit stark steigender Tendenz. Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2015 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20-24-Jährigen** bei **41,6%** eine **höhere Schule** (BHS oder AHS) und bei **31,3%** eine **Lehre**. **12,1%** der 20-24-Jährigen hatten 2015 **keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss**. Dieser Anteil hat sich seit 2010 (weiter) reduziert (von 14,1% auf 12,1%).

Grafik 5-48 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)

(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2010 + 2015)



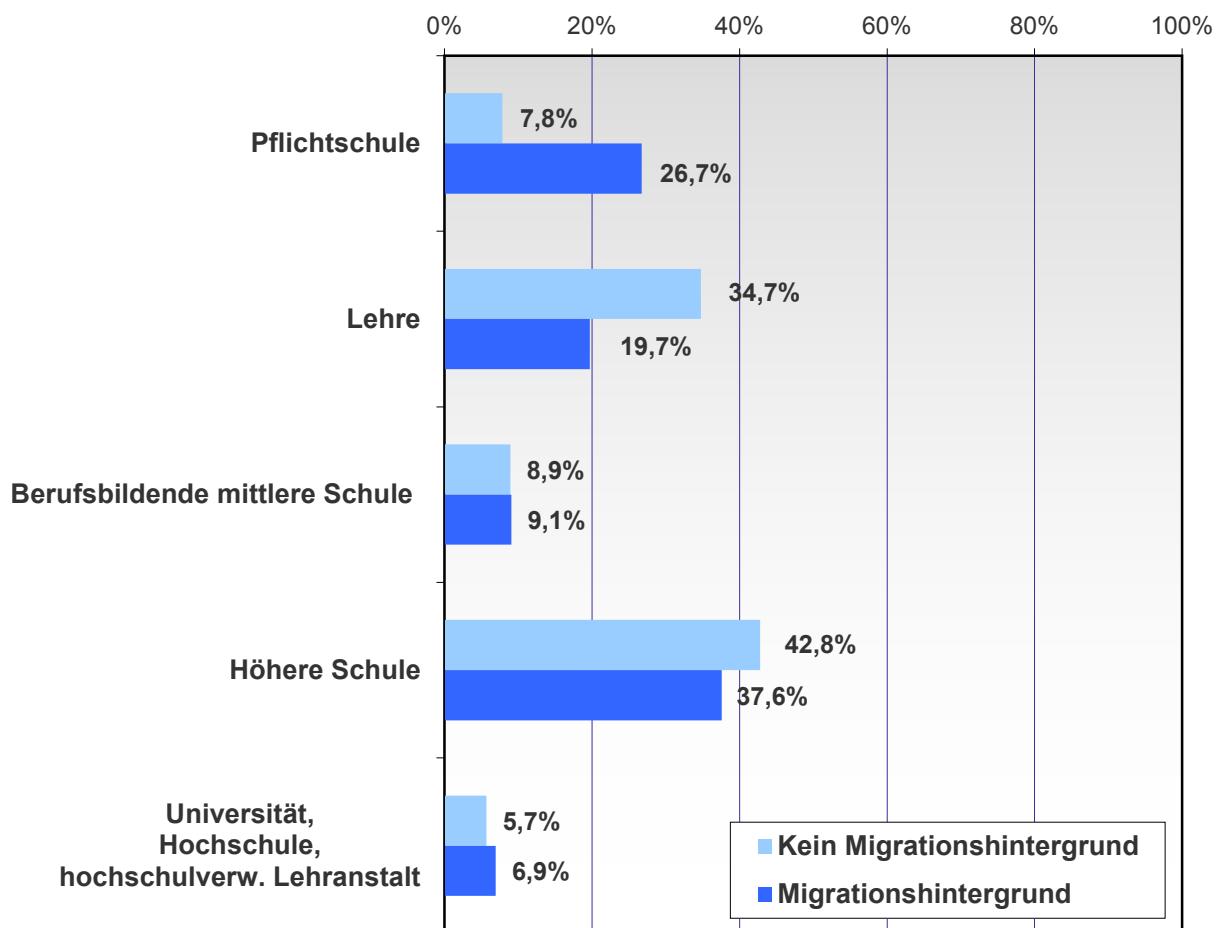
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Hierbei gibt es auch **starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund** (vgl. auch Kapitel 8). Unter den 20-24-Jährigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft befanden sich im Jahr 2015 9,7% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügen, unter den 20-24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 26,4%. (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Unter den 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Grafik 5-49) befanden sich im Jahr 2015 7,8% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügen, unter den 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (Definition: Beide Elternteile im Ausland geboren) waren dies 26,7%. Besonders stark unterrepräsentiert bei 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund ist (auch) 2015 der Anteil von Personen mit Lehrabschluss. Lediglich 19,7% der 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (aber 34,7% der 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund) verfügen gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung.

Grafik 5-49 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen nach Migrationshintergrund

(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2015)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Definition „Migrationshintergrund“: Beide Eltern im Ausland geboren.

5.10 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe

Im Zuge der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ wurde auch eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung in Österreich durchgeführt.¹³⁵

Die Basisförderung beschreibt jene Leistung, die ausbildende Betriebe pro Lehrling, gestaffelt nach Lehrjahr erhalten. Als Zielsetzung der Basisförderung werden in den relevanten Richtlinien der Erhalt und der Ausbau des Lehrstellenangebotes durch finanzielle Anreize festgehalten. Aus humankapitaltheoretischer Sicht ist die Investition von Betrieben in die Ausbildung von Lehrlingen nur dann rational, wenn die zu erwartenden Erträge die Bildungskosten zumindest egalisieren bzw. übersteigen, damit wird ein Unternehmen ausbildungsaktiv, wenn aus der Ausbildung ein positiver Nettonutzen erzielt werden kann. Dabei kann von verschiedenen Motiven im Rahmen des Kosten-Nutzen-Kalküls ausgegangen werden. Im Bereich der produktionsorientierten Motivlage ist das Kosten-Nutzen-Modell während der Ausbildungsdauer entscheidend. Erweitert werden kann der Betrachtungszeitraum im Fall einer investitionsorientierten Motivlage, die auch Perioden nach Abschluss der Ausbildung einbezieht (z. B. die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs). Dazu wurden 581 Lehrbetriebe, die in einem der 20 häufigsten Lehrberufe (entspricht 75% der Lehrlinge) ausbildungsaktiv sind, befragt, ohne einen vollständigen Anspruch auf Repräsentativität zu erheben.

5.10.1 Kosten und Erträge der Lehrlingsausbildung

Die gesamten jährlichen Bruttokosten pro Lehrling betragen durchschnittlich im ersten Lehrjahr 19.739 Euro, im zweiten Lehrjahr 22.274 Euro, im dritten Lehrjahr 26.528 Euro und im halben vierten Lehrjahr (bei dreieinhalbjährigen Lehrberufen) 17.164 Euro. Die Aufschlüsselung der Kostenstruktur zeigt, dass die Lohnkosten der Lehrlinge die zentrale Kostendimension darstellen und zwischen 57% im ersten Lehrjahr und 75% im vierten Lehrjahr betragen. Die Personalkosten von AusbilderInnen und Administration machen je nach Lehrjahr zwischen einem Drittel und einem Fünftel der Gesamtkosten aus. Weitere Anlage-, Materialkosten und sonstige Kostenfaktoren, die bei der Lehrausbildung anfallen, sind zu vernachlässigen. Die Höhe der Bruttokosten variiert dabei teils deutlich hinsichtlich der Lehrberufsdauer, Lehrberufsgruppen, Sparten und Lehrbetriebsgröße.

Stellt man den Bruttokosten der Lehrausbildung den Wert der produktiven Leistungen gegenüber, die Lehrlinge während der Ausbildungsdauer erbringen, so ergibt sich der Nettoertrag. Die durchschnittlichen Nettoerträge sind im Schnitt in allen Lehrjahren negativ, d. h. die Bruttokosten sind im Mittel höher als die Erträge. Im ersten Lehrjahr beträgt der Nettoertrag -2.609 Euro, im zweiten Lehrjahr -3.132 Euro, im dritten Lehrjahr -4.518 Euro und im halben vierten Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) -4.036 Euro. Unerwartet ist, dass die negativen Nettoerträge mit jedem Lehrjahr zunehmen.

Die Verteilung der Nettoerträge weist jedenfalls eine breite Streuung (nach einer Normalverteilung) auf. Es gibt in der Stichprobe nicht nur Betriebe, denen in Summe Ausbildungs-

¹³⁵ Schlägl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß 19c BAG“. Wien.

kosten (Wert der produktiven Leistungen < Bruttokosten) entstehen, sondern auch einen relevanten Anteil an Betrieben, die einen Ertrag aus der Ausbildung von Lehrlingen (Wert der produktiven Leistungen > Bruttokosten) erzielen. Im ersten Lehrjahr erzielen 45%, im zweiten 40%, im dritten 32% und im vierten 21% der Lehrbetriebe einen positiven Nettoertrag durch die Ausbildung von Lehrlingen.

Die Höhe der Basisförderung ist abhängig vom Lehrjahr und der Bruttolehrlingsentschädigung (siehe Abschnitt 3.3). Im ersten Lehrjahr beträgt die Basisförderung drei Brutto-Lehrlingsentschädigungen, im zweiten Lehrjahr zwei Lehrlingsentschädigungen, im dritten und vierten Lehrjahr jeweils eine Lehrlingsentschädigung.

Die Basisförderung verschiebt die durchschnittlich negativen Nettoerträge deutlich in die positive Richtung, d. h. reduziert die mittlere Höhe der negativen Nettoerträge in allen Lehrjahren erheblich. In Bezug auf die Höhe kann die Basisförderung die durchschnittlichen negativen Nettoerträge nicht vollständig abdecken, leistet aber einen wesentlichen Beitrag zu deren Reduktion. Die Basisförderung vermindert die durchschnittlichen negativen Nettoerträge im ersten Lehrjahr auf -792 Euro, im zweiten Lehrjahr auf -1.577 Euro, im dritten Lehrjahr auf -3.485 Euro und im vierten halben Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) auf -3.354 Euro. In einigen Lehrberufsgruppen und Sparten führt die Basisförderung dazu, dass sich die Nettoerträge vom negativen in den positiven Bereich verschieben, d. h. letztlich auch durchschnittlich ein Ertrag aus der Ausbildung von Lehrlingen erzielt werden kann.

5.10.2 Internationaler Vergleich von Bruttokosten bei dreijährigen Ausbildungsberufen

Ein direkter Vergleich der Bruttokosten kann aufgrund von verschiedenen Erhebungsmethoden und -zeiträumen nicht gezogen werden, es lassen sich jedoch Tendenzen darstellen. Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Kosten ist demnach zu beachten, dass die Daten aus Deutschland im Jahr 2008 und jene aus der Schweiz im Jahr 2010 erhoben wurden, die österreichische Erhebung fand im Jahr 2015 statt. Des Weiteren handelt es sich bei den Vergleichsdaten aus der Schweiz und Deutschland um Repräsentativeverhebungen für das gesamte Lehrlingswesen, dies wurde in Österreich nicht angestrebt.

Tabelle 5-5: Internationaler Vergleich von Bruttokosten bei dreijährigen Ausbildungsberufen (Mittelwerte in Euro)

	Bruttokosten	Produktive Leistungen	Nettoerträge
Österreich (in Euro)			
1. Lehrjahr	18.870	17.845	-1.025
2. Lehrjahr	21.446	19.337	-2.109
3. Lehrjahr	25.590	22.191	-3.398
Deutschland (in Euro)			
1. Lehrjahr	13.925	10.638	-3.286
2. Lehrjahr	15.024	12.574	-2.451
3. Lehrjahr	16.121	15.922	-199
Schweiz (in CHF)			
1. Lehrjahr	27.066	26.867	-200
2. Lehrjahr	27.364	30.633	3.269
3. Lehrjahr	31.985	37.628	5.643

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015, Schönfeld u. a. (2010), Strupler u. a. (2012).

Anmerkung: Umrechnungskurs CHF-Euro am 31. Juli 2010: 1 CHF = 0,74 Euro.

Es lässt sich aus der Gegenüberstellung jedoch ablesen, dass in allen betrachteten Ländern sowohl die Bruttokosten als auch der Wert der produktiven Leistung mit jedem Lehrjahr zunimmt.

Die produktive Leistung pro Lehrjahr steigt in Deutschland und in der Schweiz stärker als die Kosten. In Österreich zeigt die Betrachtung ein umgekehrtes Phänomen.

5.10.3 Vergleich der Ertragsfaktoren bei dreijährigen Lehrberufen

Eine weitere vergleichende Betrachtungsweise bezieht sich auf den Leistungsgrad. Dieser gibt den durchschnittlichen Anteil facharbeitsbezogener Leistung von Lehrlingen in Bezug auf Fachpersonal wider. Anders formuliert misst der Leistungsgrad den Ausbildungserfolg in Bezug auf die erreichte berufliche Handlungskompetenz. Hier ist auffallend, dass in Österreich trotz geringerem Leistungsgrad die durchschnittliche produktive Leistung pro Lehrjahr höher ausfällt als in Deutschland.

Tabelle 5-6: Leistungsgrad im internationalen Vergleich in dreijährigen Lehrberufen (durchschnittliche Angabe in Prozent)

Land	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Österreich	26%	44%	67%
Deutschland	43%	59%	75%
Schweiz	37%	57%	74%

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015, Schönfeld u. a. (2010), Strupler u. a. (2012).

Anmerkungen: Umrechnungskurs CHF-Euro am 31. Juli 2010: 1 CHF = 0,74 Euro.

Die Werte der Schweiz werden anhand einer Grafik in der Publikation geschätzt.

Generell bleibt bei diesen Darstellungen jedoch festzuhalten, dass trotz vieler Gemeinsamkeiten im System der dualen Ausbildung in den drei Ländern spezifische Unterschiede einen aussagekräftigen, validen Direktvergleich verunmöglichen.

5.10.4 Betriebliche Gestaltungsfaktoren hinsichtlich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses

Gestaltungsspielräume hinsichtlich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses bestehen in der betrieblichen Entscheidung dahingehend, (1) in welchem zeitlichen Ausmaß die Lehrlinge in produktive Arbeitsprozesse mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus eingebunden und wie die arbeitsintegrierten Lernprozesse qualitativ gestaltet werden. Aus berufspädagogischer Perspektive sind dies zwei wesentliche Voraussetzungen, um gelingende berufliche Kompetenzentwicklungsprozesse zu befördern.

(2) Der Vergleich zwischen Betrieben, die aus der Ausbildung negative bzw. positive Nettoerträge erzielen, zeigt, dass Betriebe mit positiven Nettoerträgen ihre Lehrlinge verstärkt in den Arbeitsprozess einbinden, d. h. Lehrlinge verbringen mehr Zeit mit einfachen als auch schwierigen Arbeitstätigkeiten, aber einen geringeren Anteil der Arbeitszeit in nichtproduktiven Übungszeiten. Gleichzeitig geben Betriebe mit positiven Nettoerträgen an, dass ihre Lehrlinge vergleichsweise über einen höheren Leistungsgrad verfügen, d. h. Lehrlinge in schwierigen Tätigkeiten auf Facharbeiter niveau eine deutlich höhere produktive Leistung erzielen.

Bei den Rekrutierungskosten handelt es sich um jene Kosten, die sich bei der Rekrutierung für jede neue eingestellte Fachkraft vom externen Arbeitsmarkt ergeben. Bei ausbildungsaktiven Betrieben betragen die durchschnittlichen Rekrutierungskosten pro Fachkraft 10.398 Euro und bei nicht-ausbildungsaktiven Betrieben 15.279 Euro. Etwa acht Zehntel der gesamten Rekrutierungskosten entfallen auf die Einarbeitungskosten, die durch die Minderleistung während der Einarbeitungszeit und den Aufwand für andere MitarbeiterInnen abgebildet werden. Die Rekrutierungskosten von ausbildungsaktiven Betrieben unterscheiden sich dabei erheblich nach Sparten und Lehrberufsgruppen, so betragen diese in der Sparte Tourismus rund 5.500 Euro im Vergleich zu rund 13.500 in der Industrie.

Bei ausbildungsaktiven Betrieben werden die Rekrutierungskosten in rekrutive Opportunitätsrträge umgewandelt, wenn fertig ausgebildete Lehrlinge im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden. Durch die eigene Ausbildung von Lehrlingen werden die Kosten zur Deckung des Fachkräftebedarfs am externen Arbeitsmarkt eingespart. In der Stichprobe geben die Lehrbetriebe durchschnittlich an, dass etwa 63% der Fachkräfte nach einem Jahr und 47% der Fachkräfte auch nach drei Jahren noch im Betrieb verbleiben.

Für einen durchschnittlichen Lehrbetrieb können daher die negativen Nettoerträge, die sich während der Ausbildung ergeben, im Anschluss an die Ausbildung – unter Berücksichtigung der Basisförderung – langfristig kompensiert werden.

5.10.5 Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung bei Ausbildungsbetrieben zeigen, dass im Durchschnitt allen befragten Betrieben während der Ausbildung negative Nettoerträge entstehen. Hinter dem Lagemaß „Mittelwert“ steht jedoch eine hohe Varianz der Nettoerträge. Die betriebliche Realität, die mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis modelliert wird, lässt sich daher mit einem Mittelwert nur unzureichend abbilden. Eine analytische Betrachtung zeigt, dass es einen großen Anteil von Betrieben gibt, denen (teilweise hohe) Ausbildungskosten entstehen, aber auch einen relevanten Anteil von Betrieben, die durch betriebliche Ausbildungsaktivität (teilweise erhebliche) Nettoerträge generieren. Damit verweisen die Ergebnisse auf einen breiten Gestaltungsspielraum bei der Wahl des betrieblichen Ausbildungsmodells, das sich in unterschiedlichen betrieblichen Kosten-Nutzen-Verhältnissen realisiert. Erweitert man den Betrachtungszeitraum nach der Ausbildungsphase, nämlich auf die Deckung des Fachkräftebedarfs durch eine Übernahme der selbst ausgebildeten Fachkräfte, so können die negativen Nettoerträge während der Ausbildung durch Einsparungen bei der Rekrutierung von externen Fachkräften nahezu kompensiert werden. Tatsächlich gibt eine deutliche Mehrheit der Betriebe an, dass die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs ihre Ausbildungsaktivität motiviert. Vor dem Hintergrund dieser Ausbildungsrationale muss eine angemessene Bewertung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses daher über den Ausbildungszeitraum hinausgehen. Auf Basis dieser Ergebnisse lässt sich festhalten, dass sich die Lehrlingsausbildung für Ausbildungsbetriebe kurzfristig (während der Ausbildung) oder zumindest langfristig (im Anschluss an die Ausbildung durch Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs) rentiert. Nur wenigen Betrieben entstehen tatsächlich hohe Netto-Ausbildungskosten, die dann wohl durch bewusste, investitionsorientierte Ausbildungsmotive erklärt werden könnten.

Die Bewertung des Beitrages der Basisförderung zur Kompensation der negativen Nettoerträge hängt grundsätzlich davon ab, welches Ausbildungs rational der betrieblichen Ausbildungsaktivität unterstellt wird. Bezieht man sich auf den Zeitraum der Ausbildung, so werden durch die Basisförderung deutliche Anreize gesetzt, das Kosten-Nutzen-Verhältnis durchschnittlich gegen Null zu schieben, wenngleich die durchschnittlichen Nettoerträge noch im negativen Bereich verbleiben. Bezieht man auch die Rekrutierungsphase im Anschluss an die Ausbildung mit ein (Motiv: Deckung Fachkräftebedarf), so können im Mittel die negativen Nettokosten durch die Basisförderung (über)kompensiert werden. Der differenzierte Auszahlungsmodus der Basisförderung folgt dem Kosten-Nutzen-Verhältnis nach Lehrjahren jedoch nicht. Während die Basisförderung die Höhe der finanziellen Förderung mit jedem Lehrjahr reduziert, steigen die negativen Nettoerträge mit jedem Lehrjahr. Wenn die bildungspolitische Grundidee der Basisförderung die Abgeltung der negativen Nettoerträge darstellt, dann müsste der Auszahlungsmodus so gestaltet werden, dass der Schwerpunkt der finanziellen Förderung sich zu höheren Lehrjahren verlagert. Dies hätte den Vorteil, dass (1) der Auszahlungsmodus stärker den tatsächlichen Kosten-Nutzen-Verhältnissen entsprechen würde und (2) ein weiterer Anreiz ist, die Lehrlinge bis zum Ende der Ausbildung zu führen. Die Orientierung der Basisförderung an der Höhe der Brutto-Lehrlingsentschädigung kann durch die Ergebnisse der Erhebung gestützt werden, da die Lehrlingsentschädigung das Kosten-Nutzen-Verhältnis wesentlich beeinflusst.

In Bezug auf die genderspezifische Dimension des Kosten-Nutzen-Verhältnisses zeigt sich, dass weiblich dominante Lehrberufe ein deutlich besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweisen als männlich dominante Lehrberufe. Dies ergibt sich daraus, dass die Lehrlinge in weiblich dominierten Lehrberufen stärker produktionsorientiert verwendet werden. Der arbeitsintegrierte Lernprozess bei weiblich dominierten Lehrberufen ist über einen längeren Zeitraum vergleichsweise stärker von einem hilfsarbeitsorientiertem Verwendungsmodus mit niedrigem Anforderungsniveau geprägt. Der Effekt der Basisförderung auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist bei weiblich dominierten Lehrberufen besonders stark ausgeprägt. Es stellt sich daher die Frage, ob die Basisförderung bei weiblich dominierten Lehrberufen zu einer Überproduktion, d. h. nicht bedarfsgerechten Ausbildungsaktivität, führt, weil sich bereits schon ohne Basisförderung die Ausbildung für mehr als die Hälfte der Betriebe rentiert. Die Basisförderung könnte damit paradoxerweise sogar zu einer weiteren Verfestigung der geschlechterspezifischen Ungleichheiten in der Lehrausbildung führen. Es wird daher ange regt, Maßnahmen zu entwickeln, die auch strukturell auf die Zielsetzungen „Gleichgestellter Zugang von jungen Männern und Frauen zu verschiedenen Lehrberufen“ und „Unterstützung von jungen Frauen in für sie untypischen Lehrberufen“ hinwirken.

Die gesetzliche Zielbestimmung der Ausbildung ist die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz (§ 1a BAG). Demgemäß stellen Betriebe eine Ausbildungsleistung zur Verfügung bei einem verminderten Trainingslohn der Lernenden (Brutto-Lehrlingsentschädigung). Diese Ausbildungsleistung lässt sich mit verschiedenen betrieblichen Ausbildungsmodellen realisieren, die sich aber in unterschiedlichen Kosten-Nutzen-Verhältnissen manifestieren: Die Wahl des betrieblichen Ausbildungsmodells und der erzielte Nettoertrag der Ausbildung hängen eng miteinander zusammen. Verschiedene Indikatoren zeigen, dass die arbeitsintegrierten Lernsituationen zwar durch eine hohe produktive Einbindung, aber durch ein im internationalen Vergleich niedriges Anforderungsniveau (Hilfsarbeiterniveau) charakterisiert sind. Aus der berufspädagogischen Forschung weiß man, dass einfache Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau nur ein geringes Lernpotenzial entfalten und daher kaum einen Beitrag zur beruflichen Kompetenzentwicklung hinsichtlich der Zielbestimmung „Berufliche Handlungskompetenz“ leisten können. Dies korrespondiert auch mit einem niedrigen Leistungsgrad in Bezug auf eine durchschnittliche Facharbeitskraft. Eine verstärkte produktive Einbindung auf Facharbeiterniveau und eine Anhebung des Leistungsgrades führt zu deutlich besseren Kosten-Nutzen-Verhältnissen in der Ausbildung. Die Implementation eines systematischen Ausbildungsmanagements auf betrieblicher Ebene, das reflektierte und entwicklungslogisch adäquat angeordnete arbeitsintegrierte Lernprozesse in den Mittelpunkt stellt, könnte daher zu einem verbesserten Kosten-Nutzen-Verhältnis führen. Diese Zielsetzung wird durch Maßnahmen wirkungsvoll realisiert, die Begleitungs- und Unterstützungsstrukturen für die betriebliche Ausbildungspraxis und prozedurales Wissen zur Gestaltung von arbeitsintegrierten Lernprozessen bereitstellen. Systematisches Ausbildungsmanagement heißt auch betriebsinterne und betriebsexterne Maßnahmen in einen berufspädagogisch begründeten Zusammenhang zu stellen. Hier gilt es arbeitsintegrierte und außerhalb der betrieblichen Arbeitswelt stattfindende Lernprozesse effektiv zu kombinieren und entsprechende Maßnahmenpakte (z. B. im Sinne eines Maßnahmenbündels) – immer mit Blick auf die berufliche Kompetenzentwicklung – zu entfalten. Auch darauf könnten entsprechende Unterstützungs- und Begleitstrukturen hinwirken.

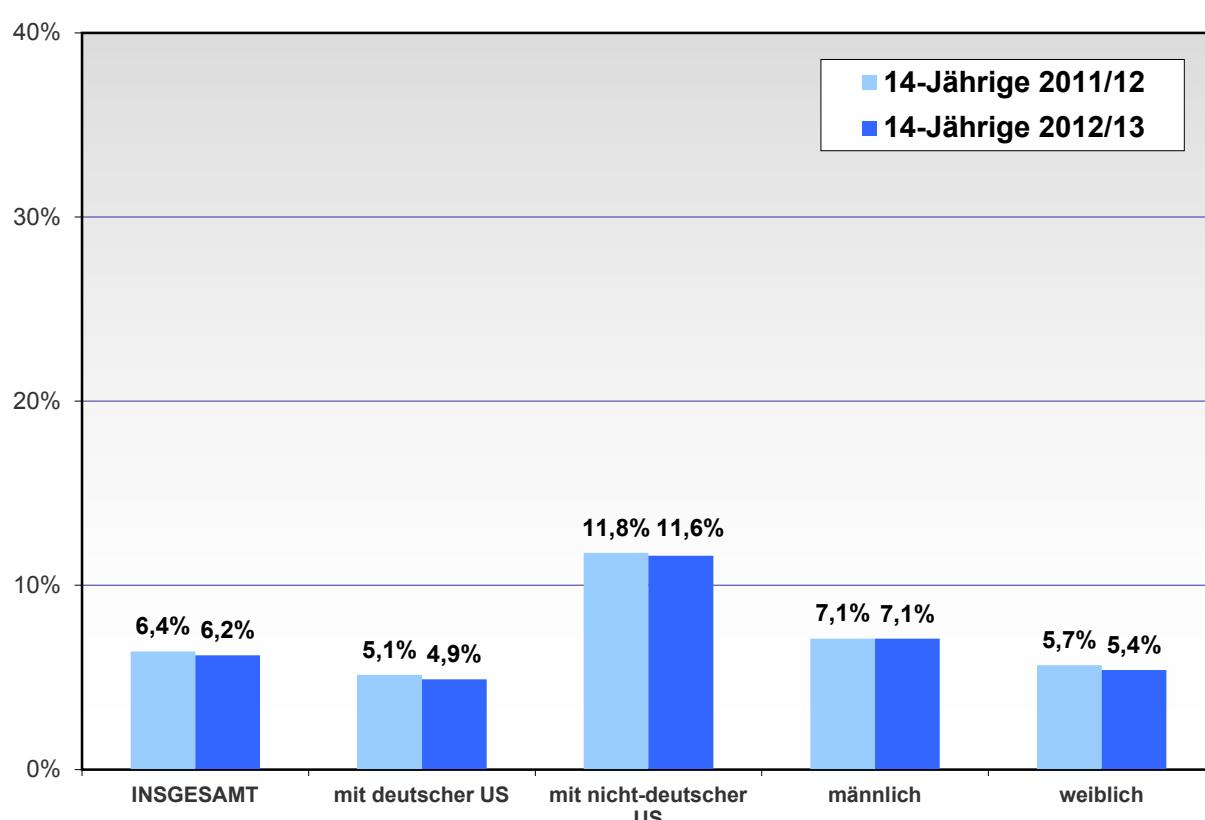
6 Jugend ohne Ausbildung

6.1 Ohne weitere Ausbildung nach der Pflichtschule

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinaus) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration und eine erfolgreiche Berufslaufbahn steht außer Zweifel (vgl. zum Beispiel Abschnitt 6.2). Es muss daher Ziel der Bildungspolitik sein, den Anteil an Jugendlichen, die nach 9 Pflichtschuljahren das (Aus-)Bildungssystem bereits verlassen, möglichst gering zu halten. Auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes liegen nunmehr auch verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 6-1). Im Schuljahr 2012/13 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2013/14) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 6,2%. Im Vergleich zu einem Jahr davor ist dieser Anteil leicht gesunken. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (11,6%), bei männlichen Jugendlichen ist er etwas höher (7,1%) als bei weiblichen (5,4%).

Grafik 6-1 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2011/12 bzw. 2012/13 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2012/13 bzw. 2013/14)

(Insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht)

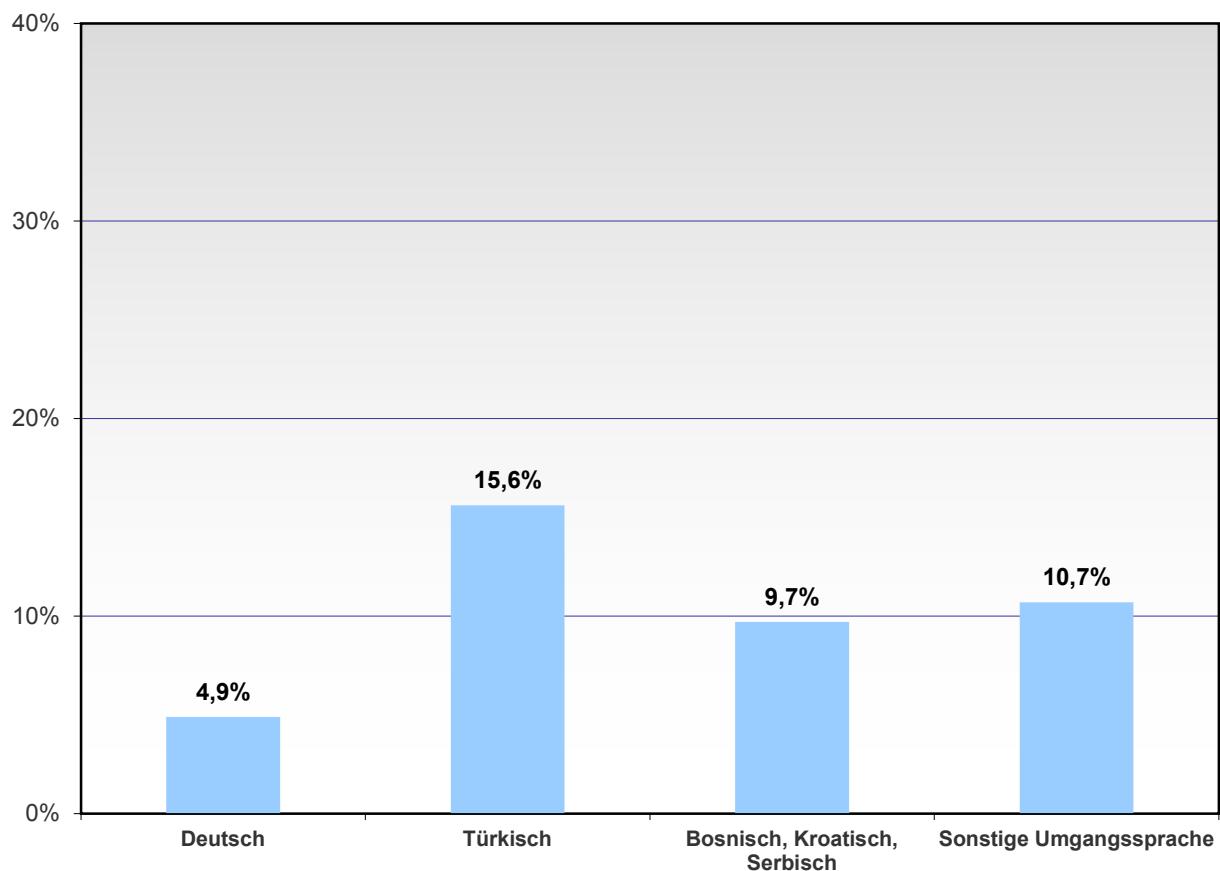


Quelle: Statistik Austria (2016): Bildung in Zahlen 2014/15 – Tabellenband, Wien.

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2011 bzw. 2012) der Schuljahre 2011/12 bzw. 2012/13, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2011/12 bzw. 2012/13 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Wenn nun die Ergebnisse hinsichtlich der verwendeten Umgangssprache weiter differenziert werden, so zeigt sich, dass Jugendliche mit türkischer Umgangssprache besonders häufig frühzeitig (d. h. unmittelbar nach Erfüllen der 9-jährigen Schulpflicht) aus dem Bildungssystem ausscheiden. Im Schuljahr 2012/13 betrug der Anteil an 14-Jährigen mit türkischer Umgangssprache, die im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung bzw. Berufsschulen) besuchten, in Österreich immerhin 15,6%. Bei männlichen Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache ist dieser Anteil noch etwas höher (16,8%) als bei weiblichen (14,3%).

Grafik 6-2 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2012/13 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2013/14) nach Umgangssprache (Österreich)

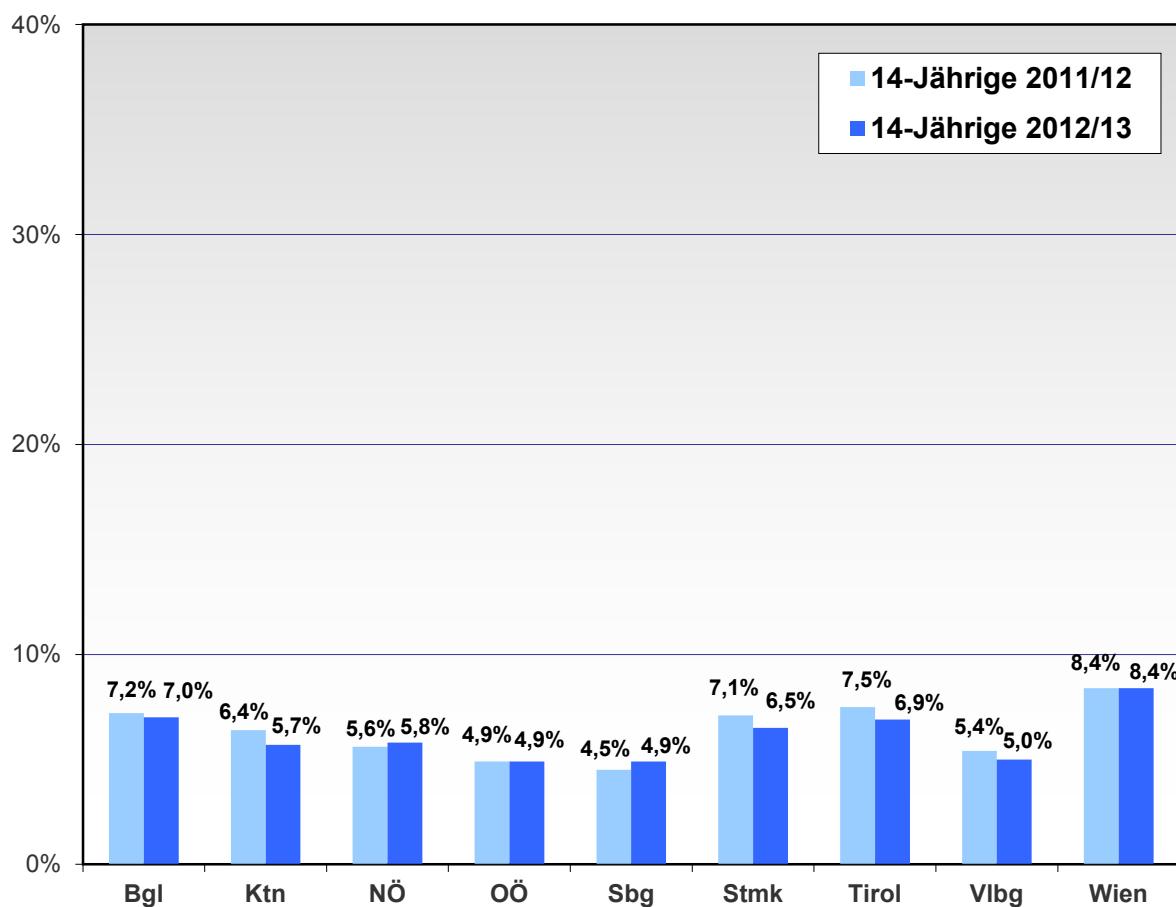


Quelle: Statistik Austria (2016): Bildung in Zahlen 2014/15 – Tabellenband, Wien.

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2012) des Schuljahres 2012/13, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2012/13 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 6-3) ist der Anteil an 14-Jährigen des Schuljahres 2012/13, welche im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, vor allem in Wien (8,4% bei den 14-Jährigen des Schuljahres 2012/13) und im Burgenland (7,0%) überdurchschnittlich hoch.

Grafik 6-3 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2011/12 bzw. 2012/13 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2012/13 bzw. 2013/14) nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria (2016): Bildung in Zahlen 2014/15 – Tabellenband, Wien.

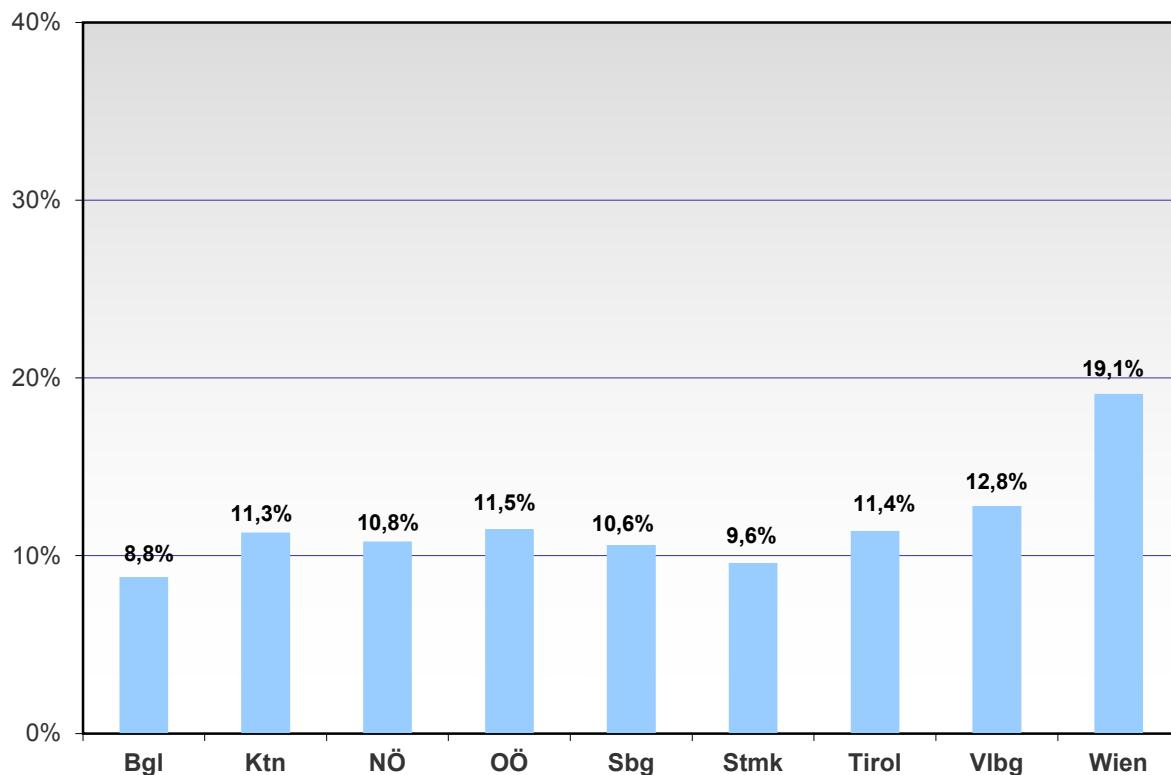
*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2011 bzw. 2012) der Schuljahre 2011/12 bzw. 2012/13, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2011/12 bzw. 2012/13 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

6.2 Frühe AusbildungsabbrecherInnen

Als *Frühe AusbildungsabbrecherInnen* (FABA) werden all jene Personen bezeichnet, die sich in keiner laufenden Ausbildung befinden und maximal die Pflichtschule¹³⁶ abgeschlossen haben. Im Rahmen des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) von Statistik Austria (im Auftrag von BMASK und AMS) wurde diese Gruppe näher untersucht:¹³⁷ Am Stichtag 31.10.2011 zählten knapp 128.000 Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren – das sind 12,6% der 15-24-Jährigen – zu den *Frühen AusbildungsabbrecherInnen* (FABA). Auch hierbei sind die Unterschiede nach Bundesländern insofern erheblich als der Anteil früher AusbildungsabbrecherInnen in Wien wesentlich höher ist (19,1%).

Grafik 6-4 Frühe AusbildungsabbrecherInnen unter den 15-24-Jährigen nach Bundesländern

(Stichtag: 31.10.2011)



Quelle: Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.

Anmerkung: Frühe AusbildungsabbrecherInnen = Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in keiner laufenden Ausbildung

¹³⁶ und keine Pension beziehen (ausgenommen Witwen- oder Witwerpension).

¹³⁷ Vgl. Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.

7 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende

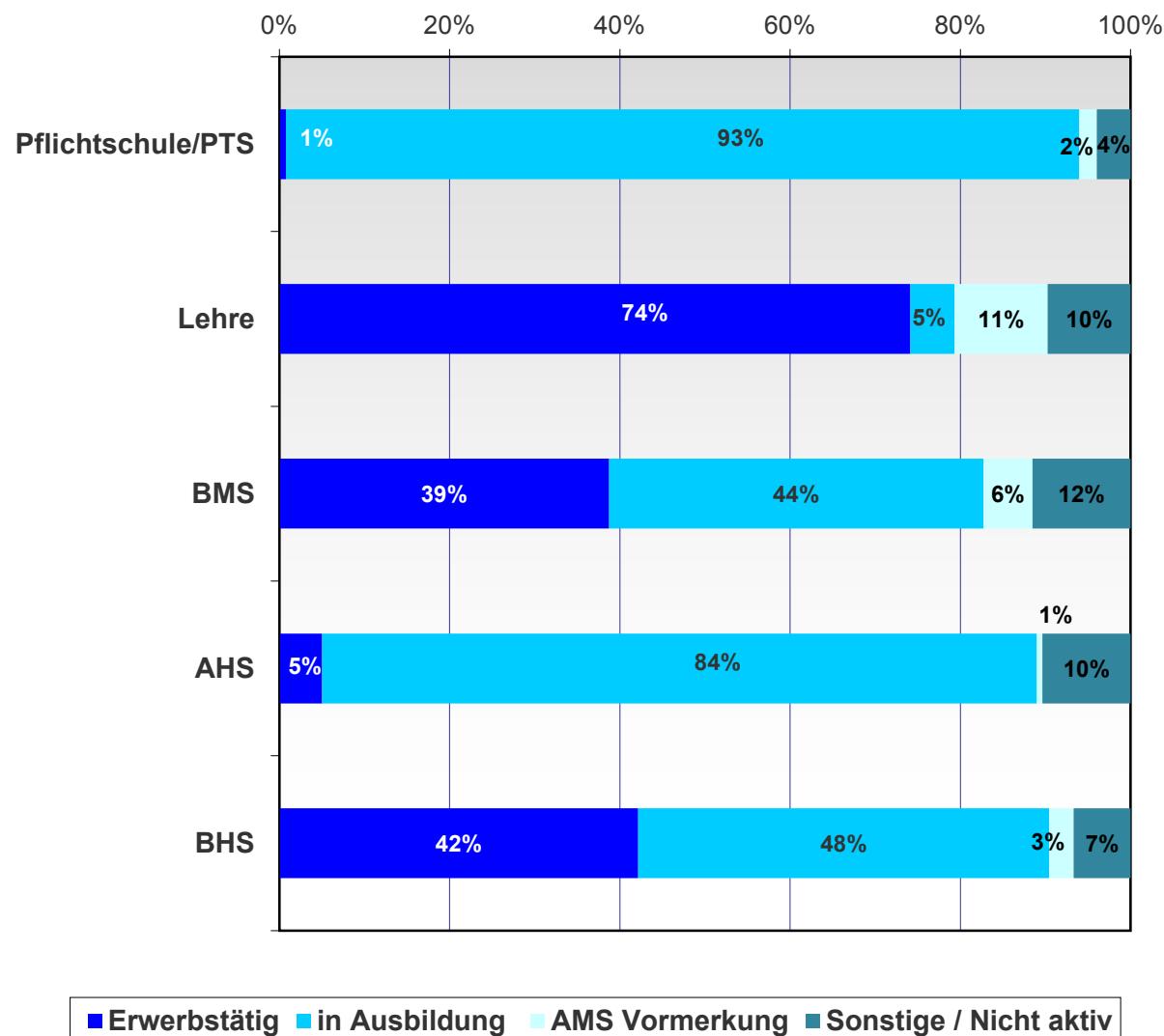
Die Sektion VI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat im Dezember 2011 gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Österreich und der Bundesanstalt Statistik Österreich die Durchführung eines **bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitoring** beschlossen: Ziel dieses Projektes war es, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar zu machen (Quelle: Statistik Austria). Seit Einführung der Bildungsevidenz auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes ist eine derartige durchgehende Analyse der Bildungs- und Berufslaufbahnen in Österreich grundsätzlich möglich. Seit Juni 2012 liegen nun erstmals derartige Daten für jene Personen vor, welche im Ausbildungsjahr 2008/2009 eine Ausbildung abgeschlossen haben. Mittlerweile liegen diese Daten auch in aktuellerer Form – nunmehr für das Abschlussjahr 2010/11 – vor.

7.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende

Die Analyse des Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende verdeutlicht vor allem die **direkte Berufseinmündung der Lehrlingsausbildung** (im Vergleich zu anderen Ausbildungswegen): 18 Monate nach dem Ausbildungsende (Lehrabschluss) waren 74% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2011/12 erwerbstätig und lediglich 5% (noch bzw. wieder) in Ausbildung. Bei den anderen Ausbildungswegen lag der Anteil der Erwerbstätigen zu diesem Zeitpunkt jeweils (teilweise auch deutlich) unter 50% (vgl. Grafik 7-1). Rund 10% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2011/12 waren 18 Monate nach dem Ausbildungsschluss (beim AMS) arbeitslos gemeldet. Dieser Wert liegt über denen anderer Ausbildungswege, da eben auch mehr LehrabsolventInnen direkt auf den Arbeitsmarkt (und nicht in weitere Ausbildungen) wollen. Beispielsweise befinden sich 84% der AbsolventInnen einer AHS 18 Monate nach dem Ausbildungsschluss (weiter) in Ausbildung.

Grafik 7-1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsabschluss

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2011/2012)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASK und AMS) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Sonstige / Nicht aktiv“ = inkl. Präsenz- und Zivildienst

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schule (PTS)

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

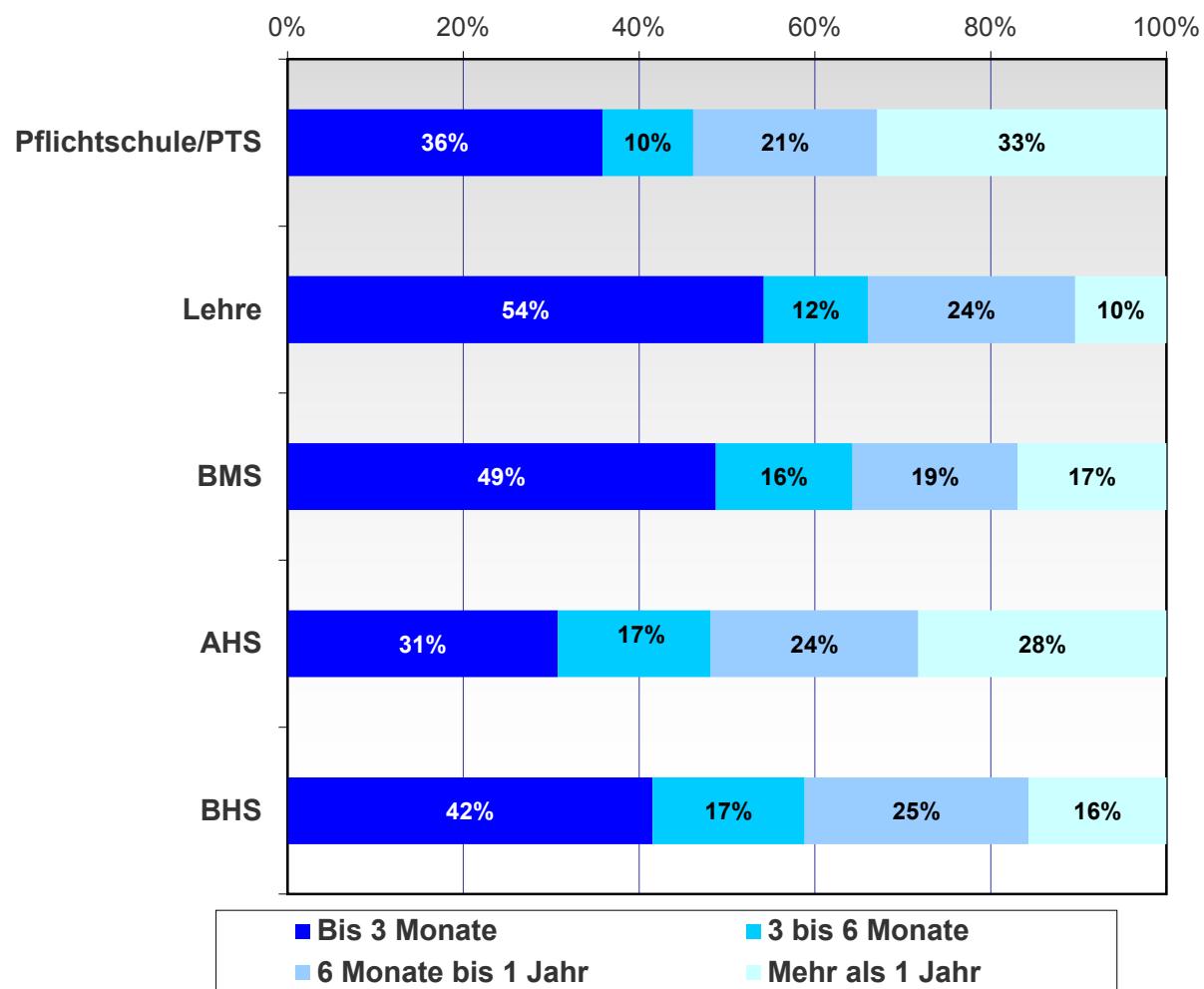
7.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

Grafik 7-2 ist zu entnehmen, dass unter jenen AbsolventInnen einer Lehre, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss (im Jahr 2011/12) eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben, 90% bereits im 1. Jahr nach Ausbildungsende erwerbstätig wurden, 54% bereits innerhalb von 3 Monaten. Dieser Wert liegt (teilweise deutlich) über jenen von anderen Ausbildungen und unterstreicht die **vergleichsweise günstige berufliche Integration der AbsolventInnen einer Lehre** und den Vorteil des Umstands, dass die Lehrausbildung bereits direkt am Arbeitsmarkt (d. h. in einem Betrieb) stattfindet.

Grafik 7-2 Dauer bis zur ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsabschluss

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2011/2012)

(Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASK und AMS) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben.

Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate nach dem Abschluss noch aufrecht war (oder erst später begonnen hat) und insgesamt mindestens 3 Monate gedauert hat.

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schule (PTS)

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

7.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss

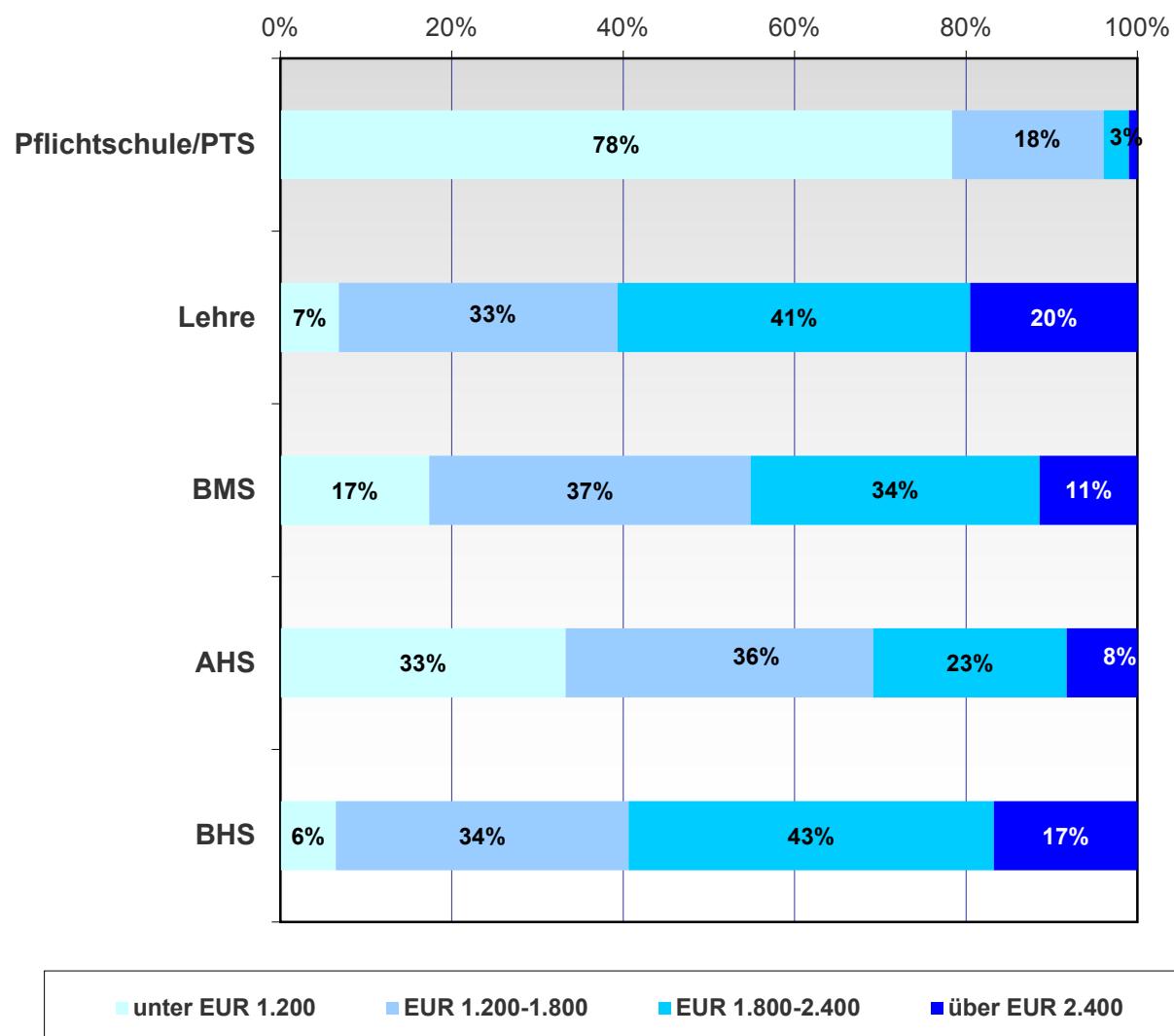
Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen liegen auch die **Einkünfte 18 Monate nach Ausbildungsabschluss bei LehrabsolventInnen relativ günstig** (vgl. Grafik 7-3): Lediglich bei 7% beträgt das (inflationsbereinigte) monatliche Bruttoeinkommen 18 Monate nach Lehrabschluss weniger als 1.200 Euro, bei immerhin bereits 20% aber mehr als 2.400 Euro (bezogen auf jene, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungabschluss im Jahr 2011/12 keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig sind). Die Einstiegseinkommen der LehrabsolventInnen liegen daher zumindest im Bereich der AbsolventInnen einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) und sogar deutlich höher als bei AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) oder AHS. Mit großem Abstand am niedrigsten sind die Einstiegseinkommen von Personen, die lediglich die Pflichtschule bzw. eine polytechnische Schule abgeschlossen haben: 78% von ihnen verdienen 18 Monate nach Ausbildungabschluss monatlich weniger als 1.200 Euro.

Zu bedenken ist bei der Betrachtung der Einkommen 18 Monate nach Ausbildungabschluss grundsätzlich, dass es sich bei den in Grafik 7-3 dargestellten Werten um **Durchschnittswerte** handelt, wobei es natürlich **erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen und Branchen** gibt.

Grafik 7-3 Bruttomonatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss (inflationsbereinigt*)

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2011/2012)

Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig sind.)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASK und AMS) + ibw-Berechnungen

* Zur Inflationsbereinigung wird der veröffentlichte VPI (2005)-Jahresdurchschnitt herangezogen und auf das Jahr 2014 gewichtet.

Anmerkungen: Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben sowie ohne Einkommen „unbekannt“.

Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate nach dem Abschluss noch aufrecht war (oder erst später begonnen hat) und insgesamt mindestens 3 Monate gedauert hat.

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schule (PTS)

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

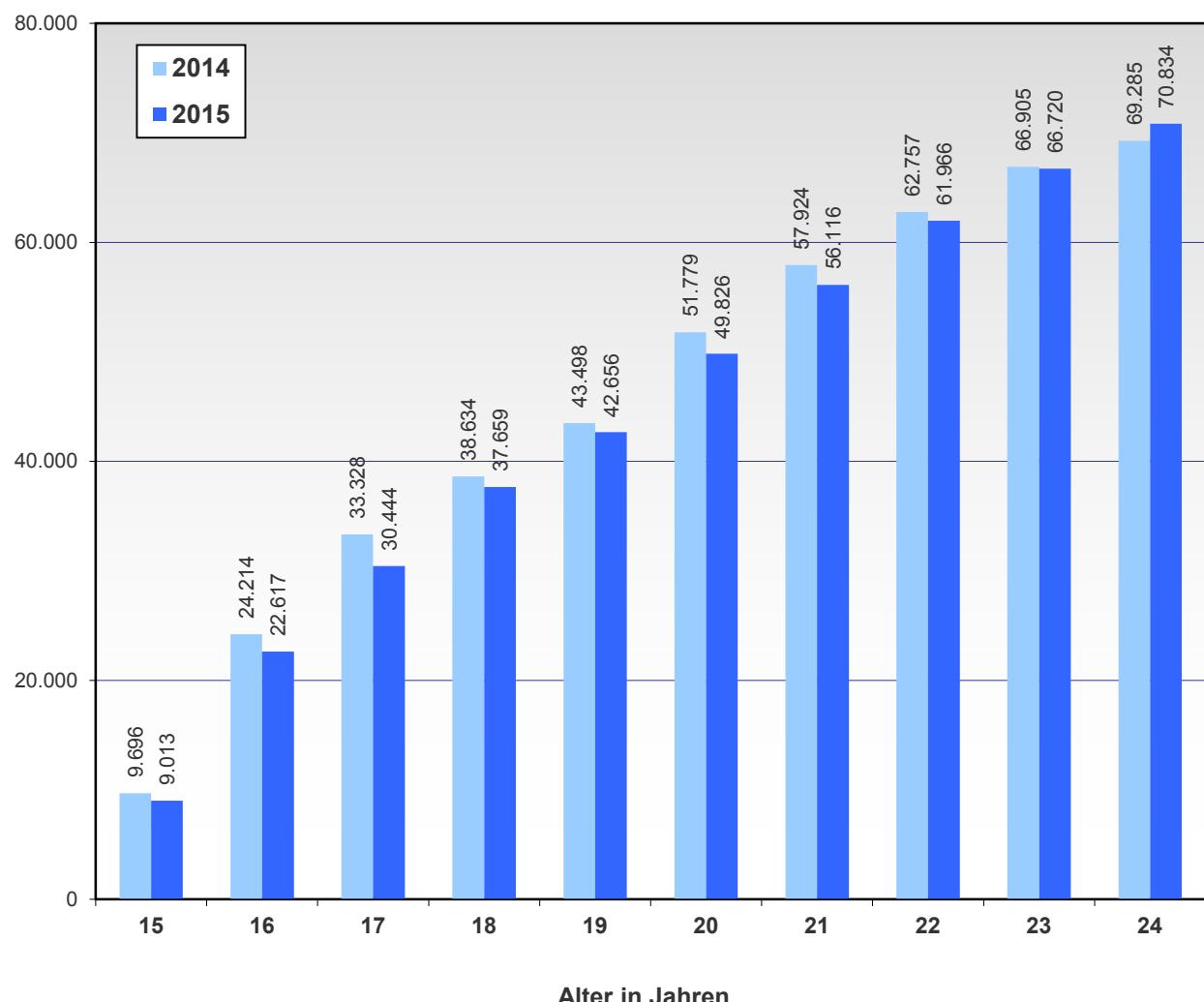
„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

8 Jugend in Beschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren insgesamt (d. h. inkl. Lehrlinge) 447.851 Jugendliche/Jungerwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen). Dies sind rund 10.000 Beschäftigte im Alter von 15 bis 25 Jahren weniger als im Jahresdurchschnitt 2014 (2014: 458.020). Dies ist in erster Linie Ausdruck der rückläufigen demographischen Entwicklung (vgl. Kapitel 7), welche vor allem in der Gruppe der 15-20-Jährigen spürbar wird. (Über alle Altersgruppen hinweg betrachtet ist österreichweit im Jahr 2015 die Zahl der Beschäftigten hingegen (weiter) deutlich gestiegen, und zwar (ohne Präsenzdienner und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen) auf insgesamt 3.448.758 Personen (2014: 3.415.532)).

Grafik 8-1 15- bis 24-Jährige in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)

(Jahresdurchschnitt 2014 + 2015)



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

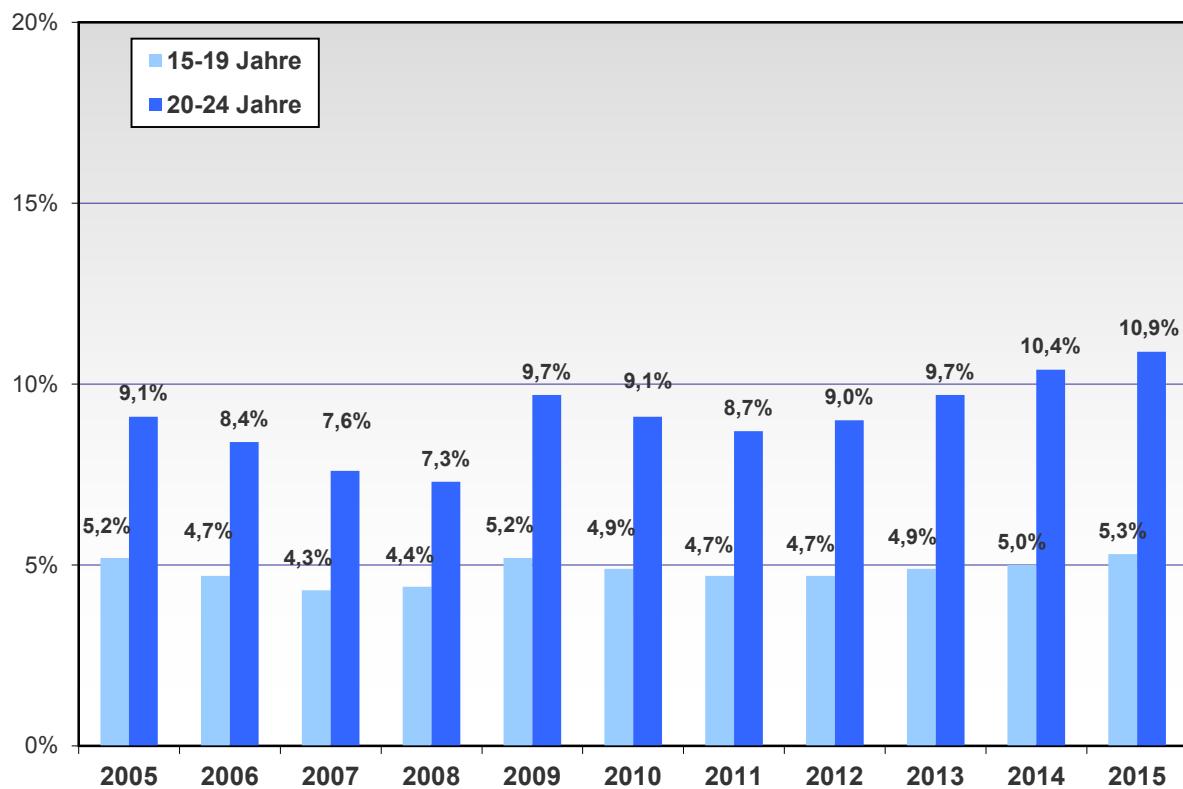
Anmerkungen: Ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.
Altersgliederung nach vollendetem Alter.

9 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)

Grafik 9-1 veranschaulicht die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in Österreich seit 2005. Im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist 2009 vor allem die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen stark gestiegen (von 7,3% auf 9,7%). Nach einem leichten Sinken in den Jahren 2010 und 2011 ist 2012 (Stichwort: „Staatsschuldenkrise“) und in den Folgejahren die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen wieder angestiegen (auf 10,9% im Jahr 2015), jene der 15-19-Jährigen ist zuletzt auch leicht gestiegen (auf 5,3% im Jahr 2015). Die Arbeitslosenquote wird generell stark vom (bei den Jugendlichen bereits sinkenden und insgesamt nach wie vor wachsenden) Arbeitskräfteangebot beeinflusst, welches (insgesamt weiter) durch kontinuierlich steigende Gesamt-Beschäftigungszahlen zum Ausdruck kommt. Hier ist allerdings ab etwa 2016 eine demographische Trendwende zu erwarten (vgl. Kapitel 10).

Grafik 9-1 Jugendarbeitslosenquoten der 15-19- sowie 20-24-Jährigen in Österreich

(Jahresdurchschnitte; Nationale Berechnungsweise (AMS))



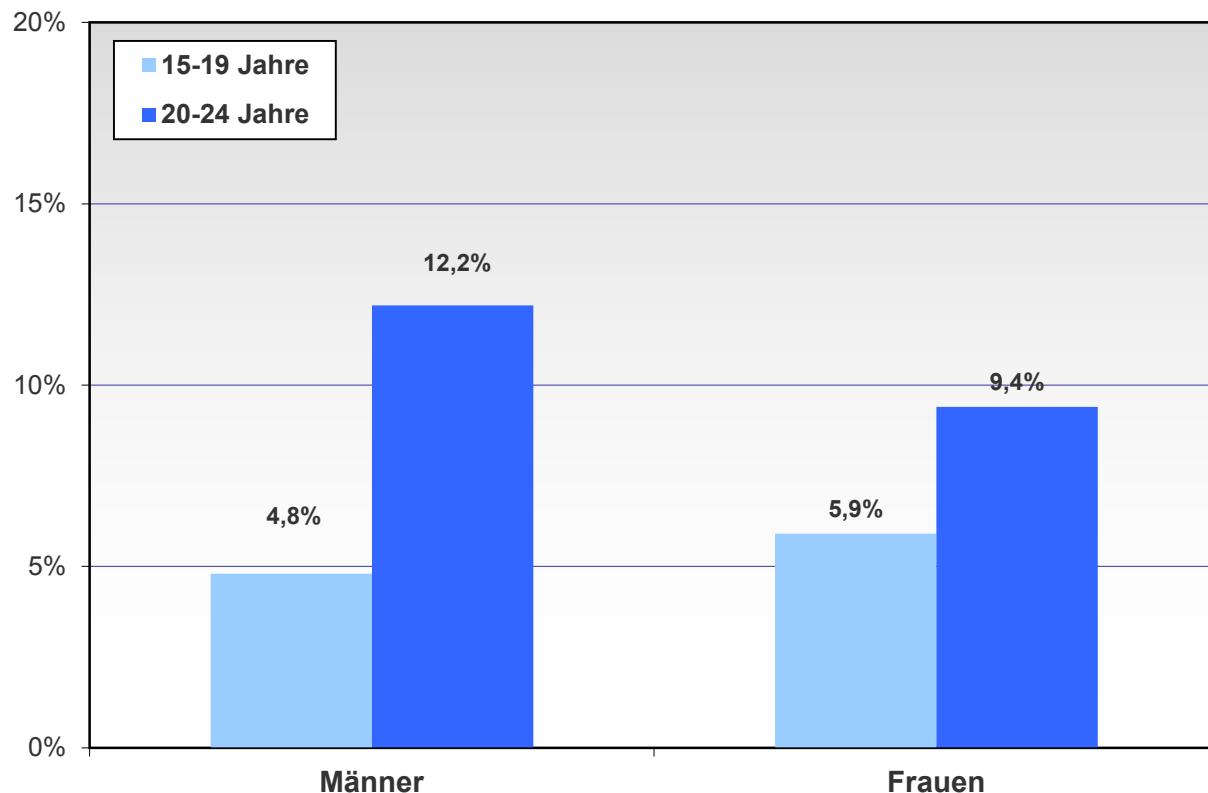
Quelle: BMASK (BALIweb)

Anmerkung: Bis 2007 liegen nur die „alten“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. ohne freie Dienstverträge) vor. Ab 2008 wurden die „neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge) verwendet.

Die Analyse der Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht ist nicht zuletzt in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Ausbildungswegen von männlichen und weiblichen Jugendlichen zu sehen. Bei den 15- bis 19-Jährigen ist 2015 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (5,9% bei den Frauen und 4,8% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (12,2% bei den Männern und 9,4% bei den Frauen).

Grafik 9-2 Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht

(Jahresdurchschnitt 2015; Nationale Berechnungsweise (AMS))



Quelle: BMASK (BALIweb)

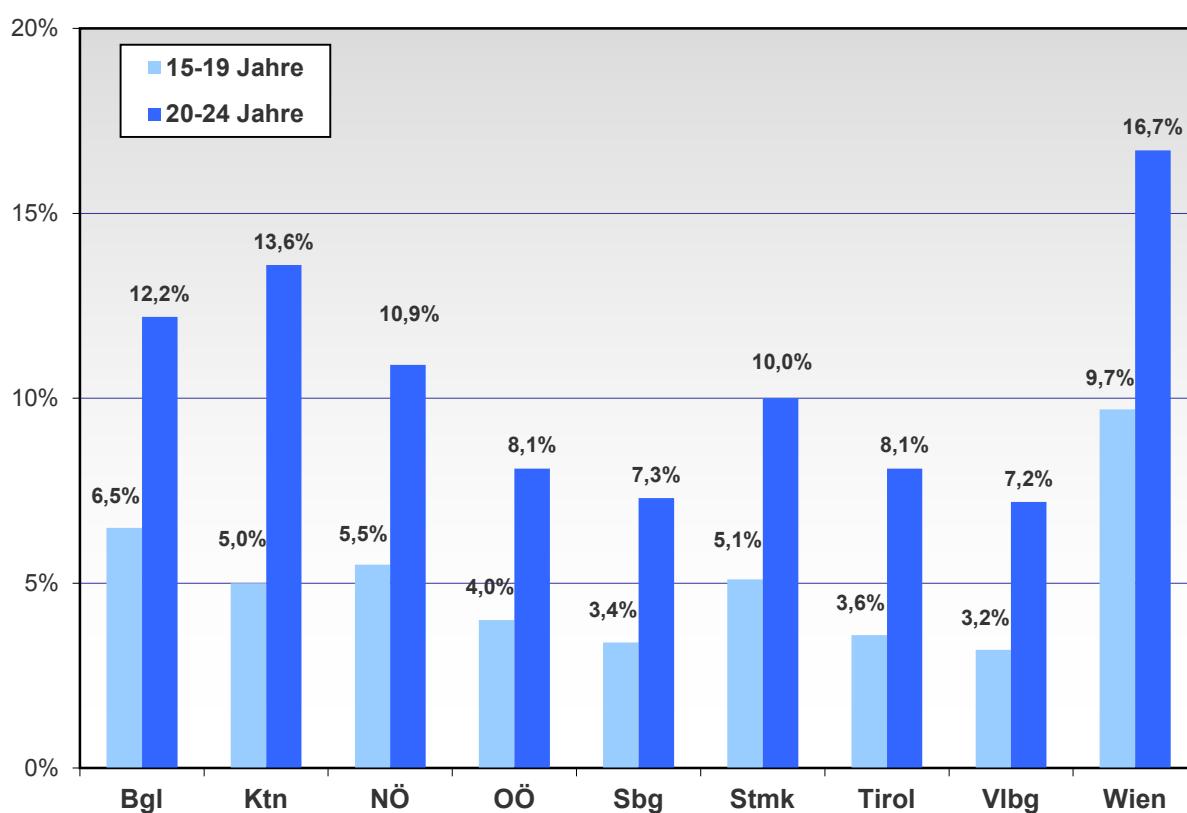
Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Im Vergleich der Bundesländer können 2015 die niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten (beide Altersgruppen) in Vorarlberg und Salzburg beobachtet werden (vgl. Grafik 9-3). Die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen betrug hier 3,2% (Vorarlberg) bzw. 3,4% (Salzburg) und jene der 20-24-Jährigen 7,2% (Vorarlberg) bzw. 7,3% (Salzburg).

Die höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich 2015 bei den 15-19-Jährigen in Wien (9,7%) feststellen, bei den 20-24-Jährigen ebenfalls in Wien (16,7%), sowie in Kärnten (13,6%) und im Burgenland (12,2%).

Grafik 9-3 Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern

(Jahresdurchschnitte 2015; Nationale Berechnungsweise (AMS))

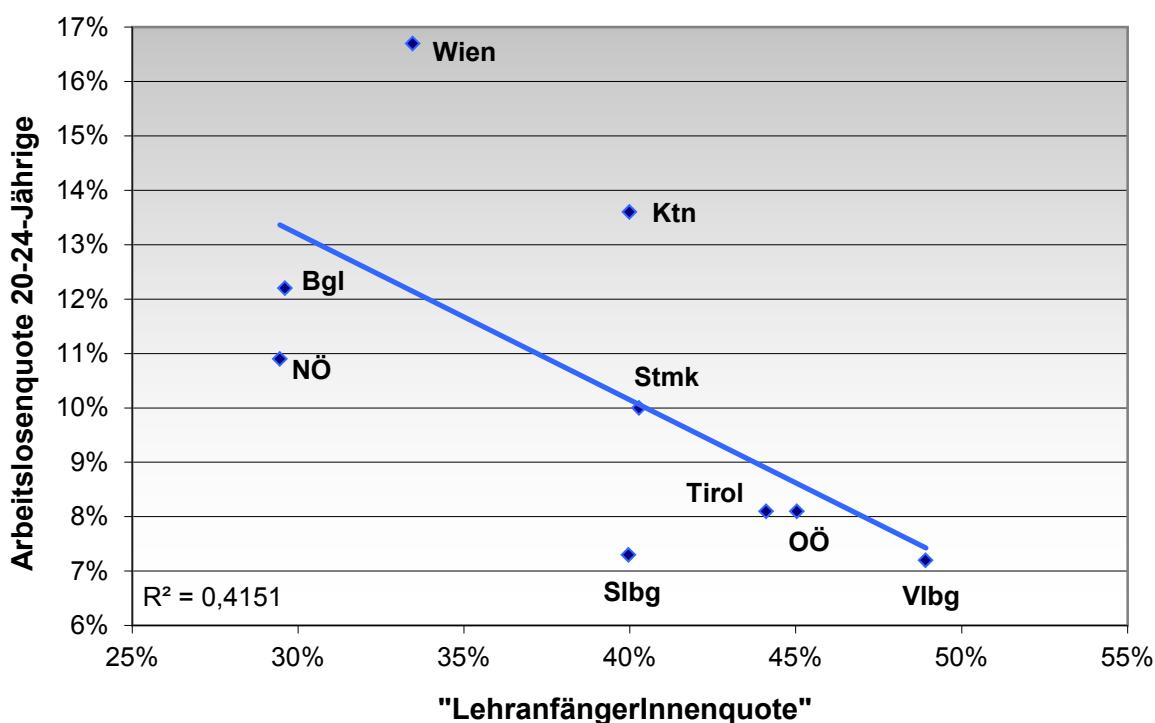


Quelle: BMASK (BALIweb)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Die Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern weisen auch im Jahr 2015 eine sehr starke negative Korrelation (15-19 Jahre: $r = -0,70$ / 20-24 Jahre: $r = -0,64$) mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Relation zu den 15-Jährigen (hier vereinfacht als „LehrlanfängerInnenquote“ bezeichnet) auf. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die **Jugendarbeitslosenquote tendenziell niedriger ist, je mehr Jugendliche eines Altersjahrgangs eine Lehrausbildung absolvieren**. Da dies auch auf die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen zutrifft, die in der Regel die Lehrausbildung bereits vollendet haben, verdeutlicht dies den positiven Effekt der dualen Berufsausbildung auf die Arbeitsmarktintegration Jugendlicher bzw. Jungerwachsener (vgl. Grafik 9-4).

Grafik 9-4 Zusammenhang Jugendarbeitslosenquote (der 20-24-Jährigen) und „LehrlanfängerInnenquote“ nach Bundesländern (2015)



Quellen: BMASK (BALIweb): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2015), Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt (Prognosewerte für 2015), WKÖ: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2015) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

„LehrlanfängerInnenquote“ = Lehrlinge im 1. Lehrjahr / Zahl der 15-Jährigen (des jew. Bundeslandes)
Trendlinie mittels linearer Regression

10 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven

10.1 Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen

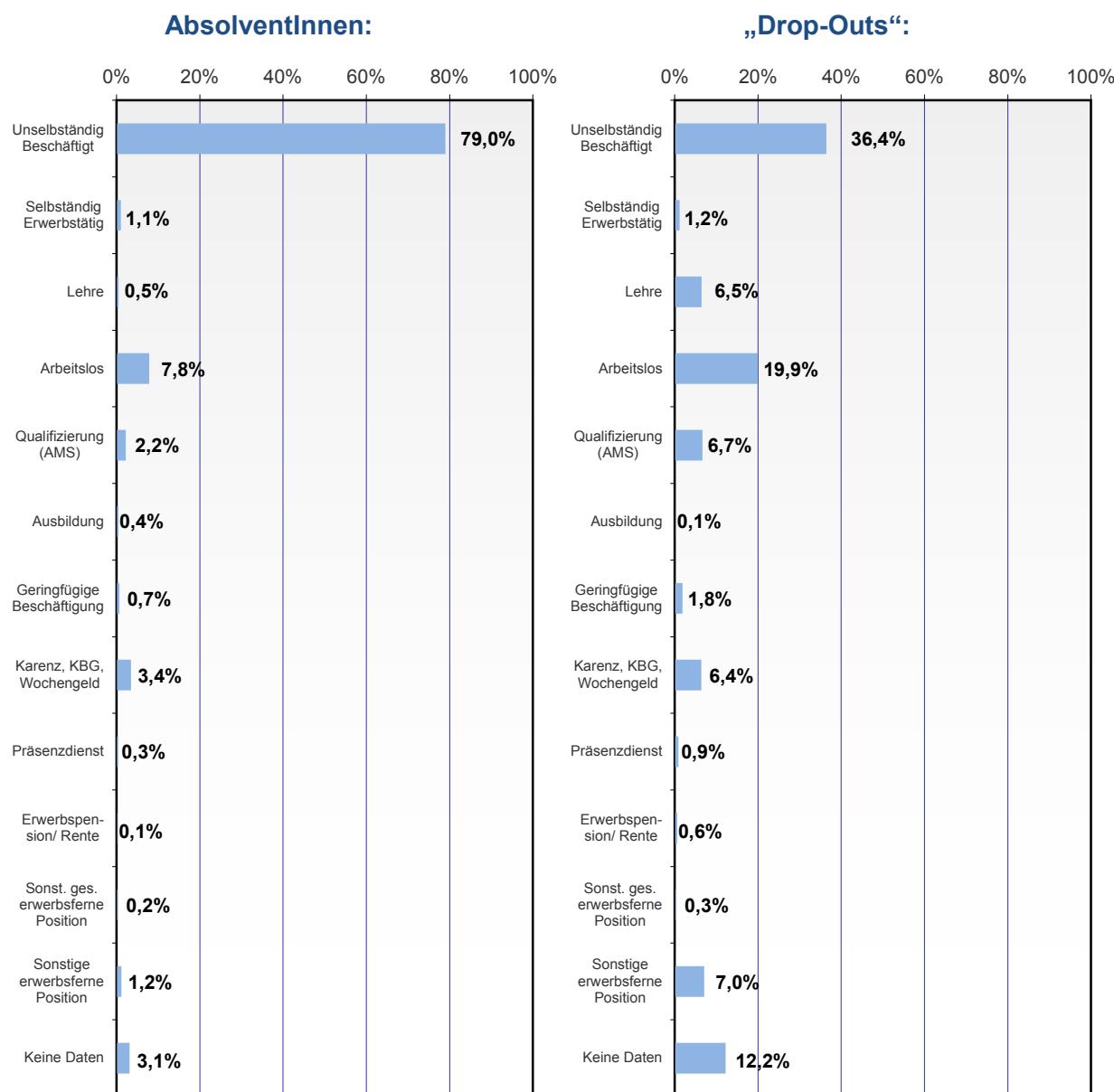
Aufgrund von Ergebnissen im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ und mithilfe der dabei geschaffenen Datenbasis betreffend alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2013 in Österreich (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) liegen nun auch umfassende und detaillierte Daten zur Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen (und LehrabbrecherInnen) nach Beendigung der Lehrausbildung vor:¹³⁸

Die Arbeitsmarktintegration von AbsolventInnen einer Lehre unterscheidet sich (bei den LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich) gravierend von jenen Personen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben („Drop-Outs“): 3 Jahre nach Beendigung der Lehrausbildung sind 79% der LehrabsolventInnen aber lediglich 36% der LehrabbrecherInnen unselbstständig beschäftigt (vgl. Grafik 10-1). Rund 20% der LehrabbrecherInnen sind zu diesem Zeitpunkt arbeitslos vorgemerkt, aber lediglich 8% der LehrabsolventInnen. Diese Unterschiede belegen sehr eindrucksvoll die **hohe Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration.**

Im Zeitverlauf betrachtet (vgl. Grafik 10-2) nähert sich der Anteil der (selbstständig und unselbstständig) Beschäftigten unter den Drop-Outs geringfügig an jenen der AbsolventInnen an, der Unterschied beträgt 5 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang aber immer noch 34% (79% beschäftigte AbsolventInnen, 45% beschäftigte Drop-Outs). 5 Jahre nach Lehrabschluss sind 8% der AbsolventInnen arbeitslos vorgemerkt (und weitere 2% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS). Unter den Drop-Outs aus der Lehrlingsausbildung sind 5 Jahre nach Lehrabgang 21% arbeitslos vorgemerkt und weitere 7% befinden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

¹³⁸ Vgl. Dommayr, 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 10-1 Detaillierter (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und „Drop-Outs“ 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang
(LehrabgängerInnen 2008-2013)**



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: 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.

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

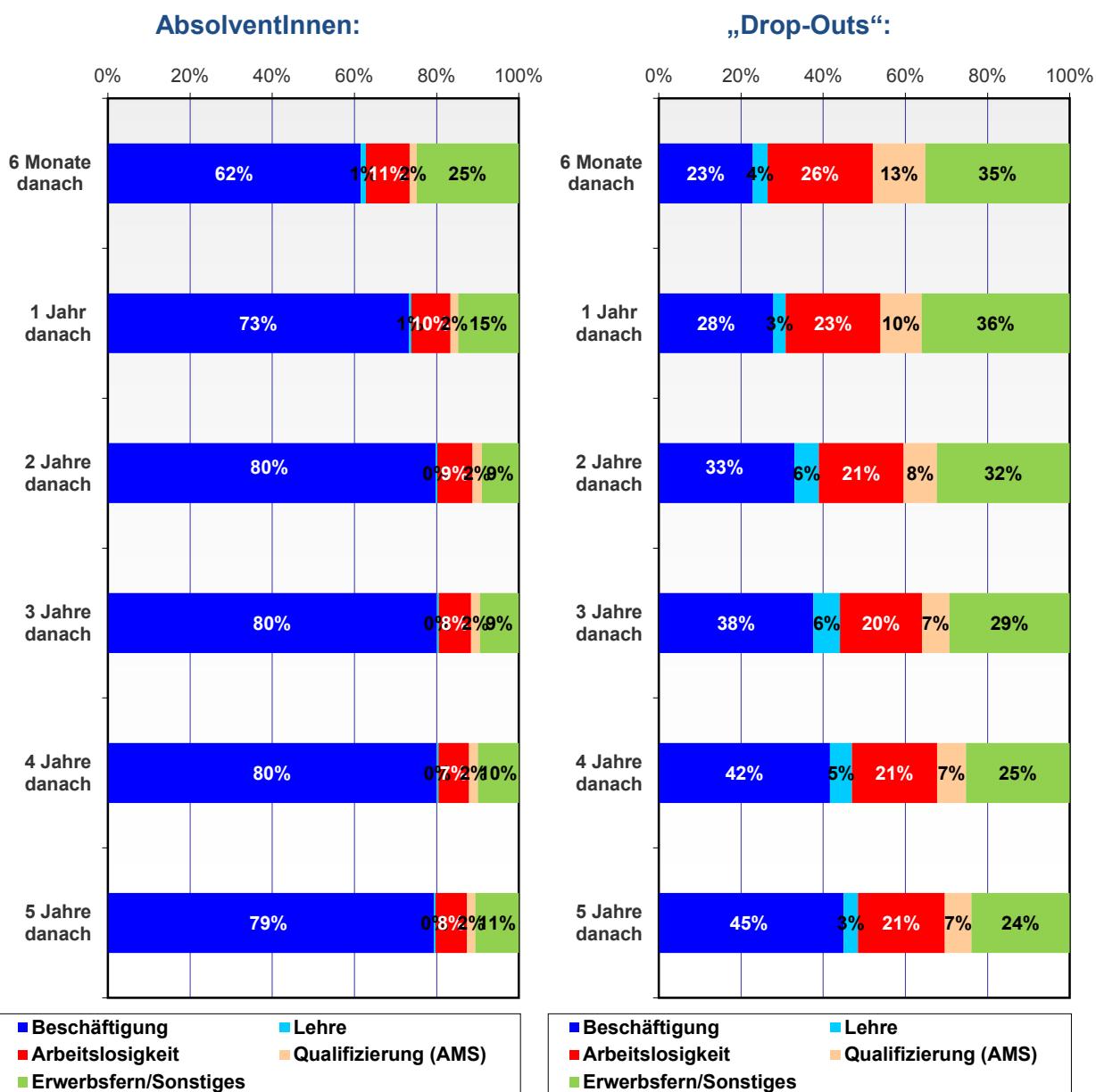
Zivildienst wurde als (sonstige) unselbständige Beschäftigung klassifiziert.

„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld

„Keine Daten“ = Versicherungslücken, keine Daten, unbestimmt, Tod

„Sonst. ges. erwerbsferne Position“ = Sonstige gesicherte erwerbsferne Position

Grafik 10-2 (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und „Drop-Outs“ im Zeitverlauf



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: 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.

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.
Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).
„Beschäftigung“ = selbständige und unselbständige Beschäftigung (ohne geringfügige)
„Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst

10.2 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)

Der (zukünftige) Fachkräfte(fehl)bedarf in Österreich steht nicht nur in einem starken Zusammenhang zum Qualifikationsbedarf der Wirtschaft sondern auch zum (verfügbarer) Fachkräfteangebot, welches wiederum stark von der demographischen Entwicklung beeinflusst wird. Dabei wird in den nächsten Jahren von **zwei Seiten „demographischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot** ausgeübt:

- **Sinkende bzw. stagnierende Zahl an BerufseinsteigerInnen** (Jugendliche)
- **Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen** (Pensionierungen)

Besonders eindrucksvoll lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter¹³⁹) verglichen wird (vgl. Grafik 10-3). Ab etwa dem Jahr 2016 wird die Zahl der 60-Jährigen in Österreich höher sein als jene der 20-Jährigen. Am **Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024** werden gemäß aktueller Prognose 136.949 60-Jährigen lediglich 95.440 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d. h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 40.000 Personen überragen (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

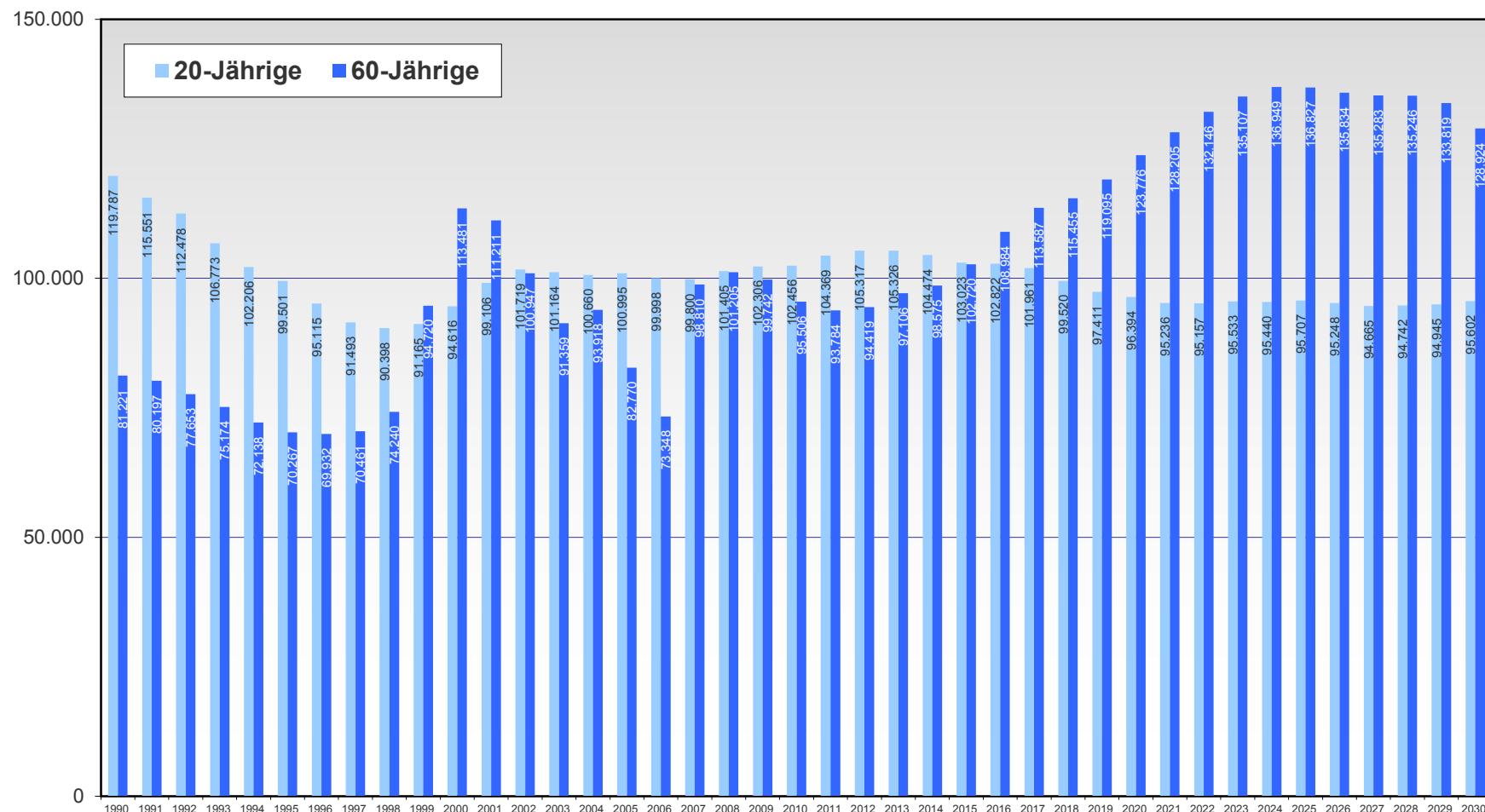
Auch wenn diese Betrachtungsweise den Umstand vernachlässigt, dass davon auszugehen ist, dass diese „Lücke“ durch einen positiven (Zu-)Wanderungssaldo bei den 20-60-Jährigen abgeschwächt wird, so werden die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Österreich doch massiv und in erster Linie nur durch Zuwanderung und adäquate Qualifizierung kompensierbar sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte (auf Basis 2015 prognostizierte) Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 10-4): Die **Zahl der 20-60-Jährigen** (d. h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird **ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2020** (5.047.241 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.805.022 Personen) **um mehr als 200.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Diese Zahlen verdeutlichen daher, dass die mittelfristige Aufrechterhaltung des (weitgehend) kontinuierlichen Beschäftigtenwachstums der letzten 50 Jahre in Österreich und die damit verbundene Finanzierung der öffentlichen Haushalte wohl nur mit Hilfe einer entsprechend qualifizierten bzw. zu qualifizierenden Zuwanderung möglich sein wird.

¹³⁹ Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2014 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen und Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei 60,8 Jahren (Männer) bzw. 58,6 Jahren (Frauen). (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als Indikator für die Zahl der Pensionsneueintritte an. Eine Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Pensionsantrittsalters in den nächsten Jahren würde selbstverständlich die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöhen und die demographische „Lücke“ verringern.

Grafik 10-3 Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich

(Prognosewerte ab 2015 (Hauptszenario))

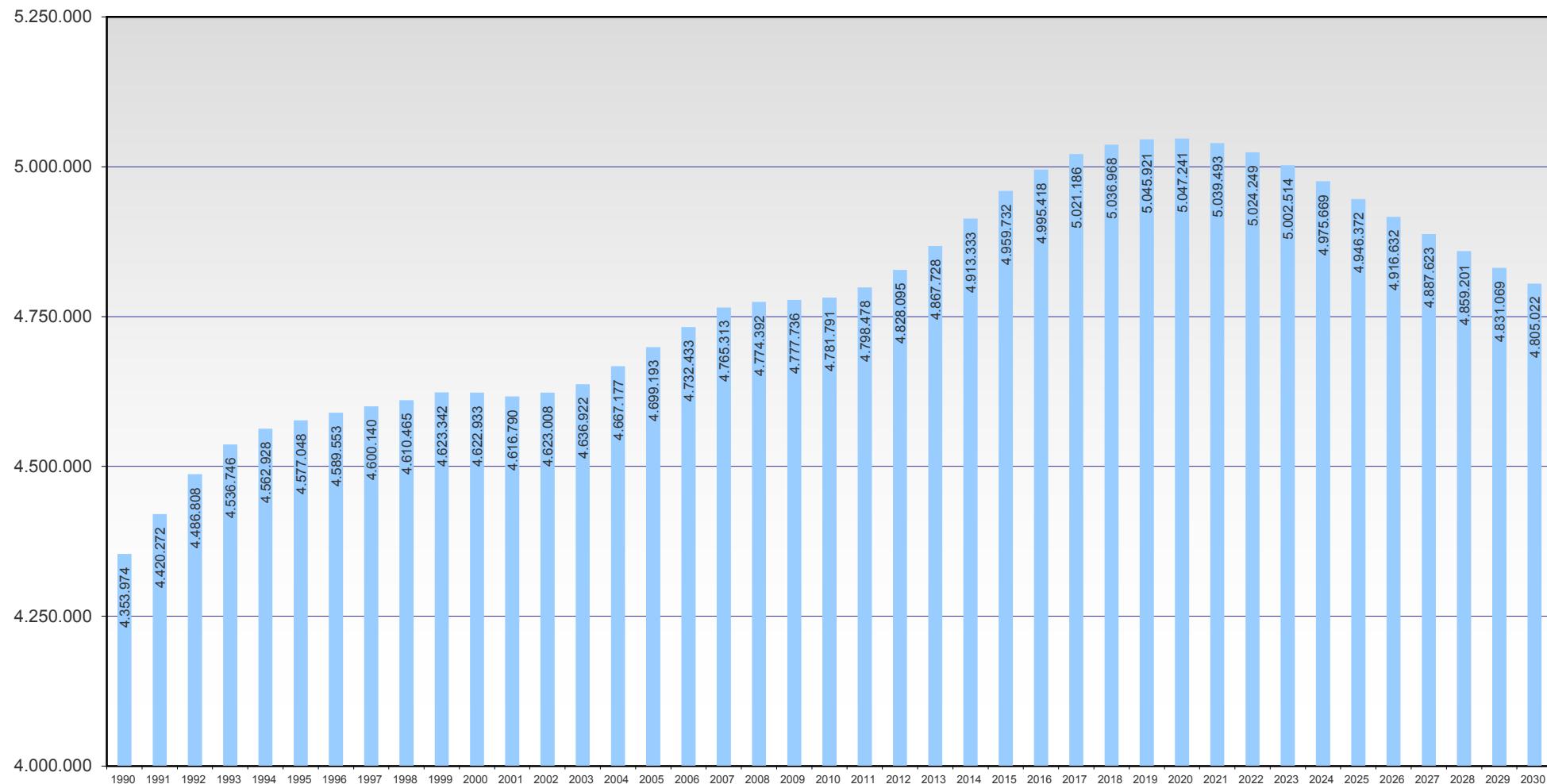


Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.
www.parlament.gv.at

Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 30.3.2016; letzte Aktualisierung: 3.12.2015)

Grafik 10-4 Zahl der 20-60-Jährigen in Österreich

(Prognosewerte ab 2015 (Hauptszenario))



Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.
www.parlament.gv.at

Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 30.3.2016; letzte Aktualisierung: 3.12.2015) + ibw-Berechnungen

10.3 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene

Zur Analyse des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven einzelner Qualifikationsstufen bietet sich als vermutlich transparenteste und plausibelste Betrachtungsmöglichkeit eine Untersuchung der Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene an. Damit lassen sich das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsperspektiven spezifischer Gruppen unmittelbar und sehr umfassend darstellen. Dies trifft für andere statistische Analysemöglichkeiten nicht in derselben Qualität zu. Exemplarisch sei die Analyse der offenen Stellen und Arbeitssuchenden angeführt, welche in besonderem Maße vom Meldeverhalten der Akteure und der jeweiligen Quelle abhängt. Beispielsweise unterscheidet sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen extrem stark nach Datenquelle (Meldungen beim AMS, Inserate in Printmedien, Online-Jobbörseninserate) – vgl. dazu Abschnitt 10.4.

Die Analyse der Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt, dass die **Arbeitslosenquote von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, deutlich höher** (meist mehr als doppelt so hoch!) ist als jene von Personen, welche weiterführende Ausbildungen abgeschlossen haben. In welchem genauen Ausmaß dies der Fall ist, hängt nicht zuletzt von der Betrachtungsweise ab. Zwei Methoden zur Berechnung der Arbeitslosenquote haben sich in Österreich durchgesetzt: Jene des AMS und jene nach dem Labour Force-Konzept (ILO)¹⁴⁰ (Statistik Austria). Letztere ist umfassender, weil hier u. a. auch selbständig Erwerbstätige (sowie nicht beim AMS vorgemerkte Arbeitslose) mitgezählt werden. Wenn nun diese Arbeitslosenquote nach internationaler Definition ermittelt wird, d. h. von Statistik Austria mittels Befragung (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) erhoben und nach dem Labour Force-Konzept berechnet wird, dann betrug 2015 in Österreich die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 11,4%** (vgl. Grafik 10-5). Die Arbeitslosenquote aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lag bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter.

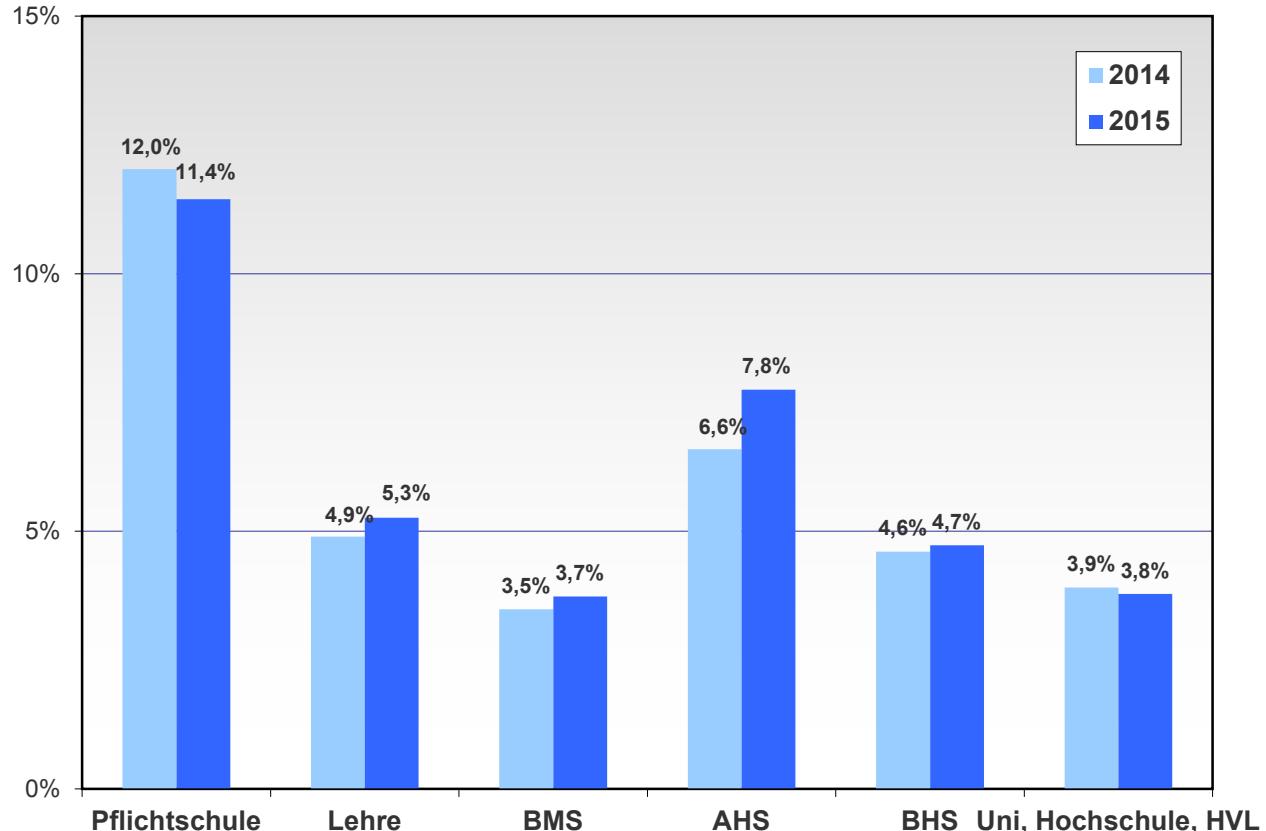
Die **niedrigsten Arbeitslosenquoten** wiesen 2015 die **AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule**¹⁴¹ (3,7%), **einer Universität/Hochschule** (3,8%), **einer**

¹⁴⁰ Nach dem Labour Force-Konzept (LFK) der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gelten jene Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitslos, die nicht erwerbstätig im Sinne des LFK sind, innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können und während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Stelle gefunden haben und diese in maximal drei Monaten antreten. Zu beachten ist, dass arbeitssuchende Personen, die ansonsten die Kriterien der Arbeitslosigkeit erfüllen würden (aktive Arbeitssuche, Verfügbarkeit), nach dieser Definition nicht als arbeitslos gelten, wenn sie eine oder wenige Stunden in der Referenzwoche gearbeitet haben. Saisonarbeitslose werden nach diesem Konzept somit nur dann als arbeitslos klassifiziert, wenn sie gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar und aktiv auf Arbeitssuche sind. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht in Form der Arbeitssuche betrachtet. Die Arbeitslosenquote ist dann der Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Die Zahl der Erwerbspersonen ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Damit sind also alle Personen bezeichnet, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben. Nach dem Labour Force-Konzept gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Hat die Person nur aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, geht aber ansonsten einer Arbeit nach, gilt sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeldbeziehende mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen präsenz- und zivildienstleistende Personen. (Quelle: Statistik Austria)

¹⁴¹ Zur Gruppe der berufsbildenden mittleren Schulen werden hierbei allerdings sehr heterogene Ausbildungsfomren (z. B. auch Werkmeisterschulen etc.) gezählt.

berufsbildenden höheren Schule (4,7%) sowie einer Lehre (5,3%) auf. Diese Daten belegen die hohe berufliche Verwertbarkeit und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Bildung in Österreich recht eindrucksvoll, zumal die AbsolventInnen von allgemeinbildenden höheren Schulen eine spürbar höhere Arbeitslosenquote (7,8%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2015 in Österreich 5,7%.

Grafik 10-5 Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept (ILO) nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2014 + 2015, Österreich)
 (Arbeitslosenquote gemäß internationaler Definition)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept (LFK) der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) = Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Im Unterschied zur Berechnung der Arbeitslosenquote gemäß AMS werden hier also z. B. selbstständig Erwerbstätige mitgezählt. Zudem werden Personen, die bereits über eine Einstellungszusage verfügen, unter bestimmten Umständen (Antritt in mehr als 3 Monaten oder nicht innerhalb der nächsten beiden Wochen verfügbar) nicht als arbeitslos – sondern als Nicht-Erwerbspersonen – betrachtet. Selbstverständlich sind hier unter den arbeitslosen Personen auch welche enthalten, die nicht beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind. Letzteres dürfte der maßgebliche Grund für eine teilweise höhere AkademikerInnenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.
 „Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, (Fach-)Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

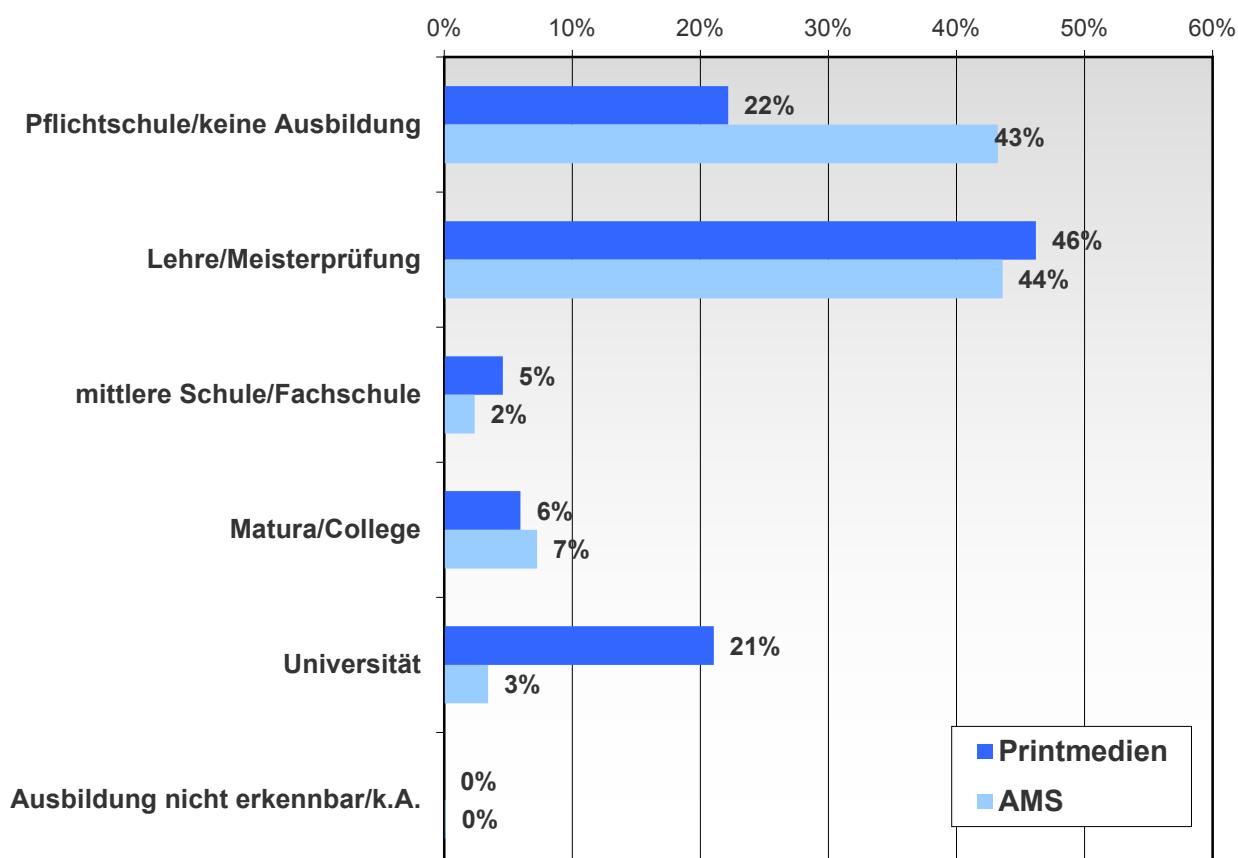
Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie wichtig eine weiterführende (berufliche) Ausbildung zur Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist. Es sind daher weiterhin hohe und auch noch verstärkte Anstrengungen notwendig und sinnvoll, um die Quote von Jugendlichen ohne weiterführenden Bildungsabschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Kapitel 5.6).

10.4 Offene Stellen nach Ausbildungsebene

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Verwendung der Arbeitslosenquote vermutlich als das am besten geeignete (Einzel-)Instrument zur Analyse des Arbeitskräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven nach Ausbildungsebene betrachtet werden kann. Besonders jene Indikatoren, die unter Einbeziehung der offenen Stellen errechnet werden (wie z. B. die Stellenandrangsziffer), leiden darunter, dass Analyse und Verteilung der Zahl der offenen Stellen nach Ausbildungsebene in besonders hohem Maße vom zur Meldung/ Bekanntgabe der offenen Stellen verwendeten Medium abhängig sind. Grafik 10-6 veranschaulicht dies plastisch (auch wenn im Rahmen dieser Untersuchung Online-Inserate gar nicht (mehr) ausgewertet werden). In den untersuchten Printmedien fanden sich 2014 die meisten Zugänge an offenen Stellen in Österreich für AbsolventInnen einer Lehre (46%), beim AMS ebenfalls (44%) aber auch sehr viele für Personen, die lediglich über eine Pflichtschulausbildung verfügen (43%). AkademikerInnen werden in Printmedien wesentlich stärker gesucht (21%) als etwa beim AMS (3%).

Grafik 10-6 Stellenangebote in Printmedien und beim AMS (Österreich)

Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2014) – RELATIV



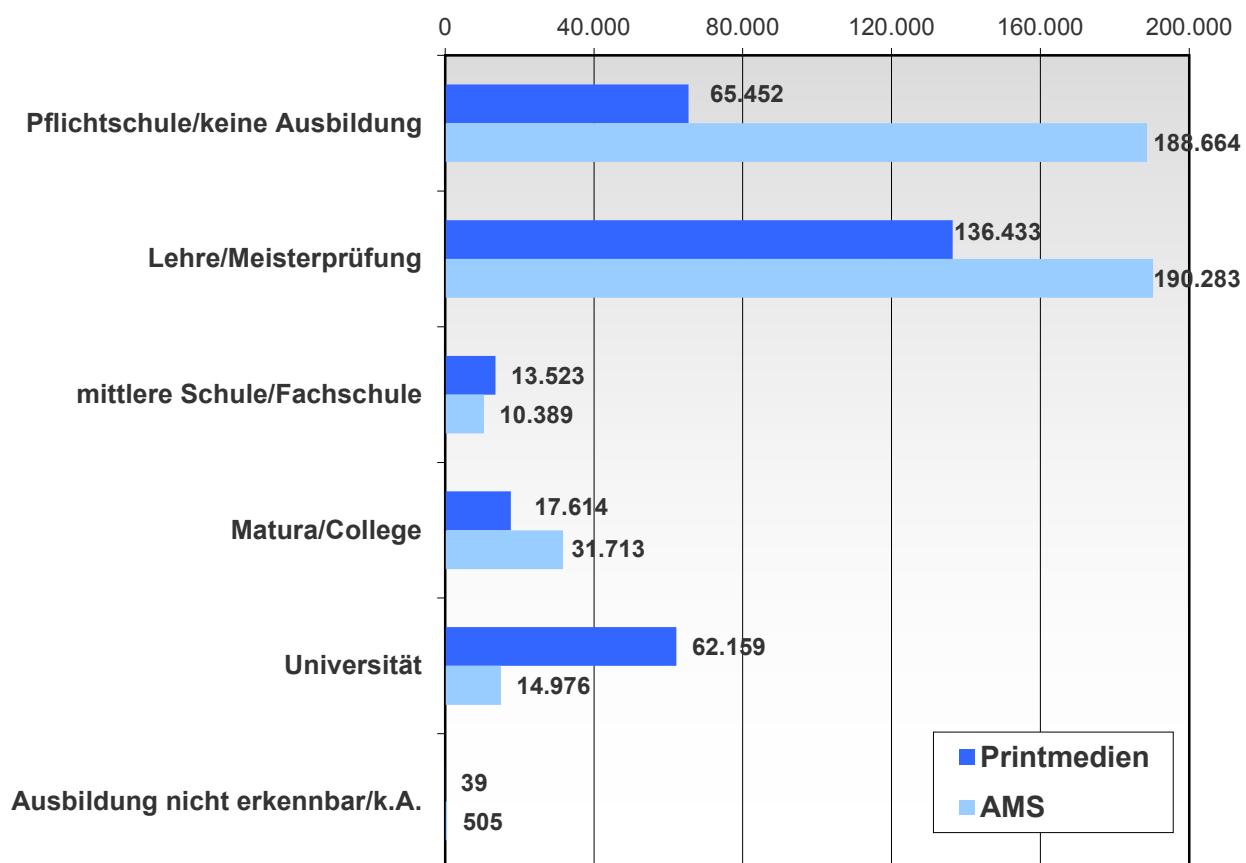
Quelle: Lavencic, Ulrike (2015): Der Stellenmarkt in Österreich 2014, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

Absolut betrachtet wurden in Österreich 2014 (ohne Berücksichtigung von Online-Inseraten) eindeutig **die meisten offenen Stellen für AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung** angeboten. In (mind.¹⁴²) 136.433 Inseraten in Printmedien sowie in 190.283 gemeldeten offenen Stellen beim AMS wurden AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung gesucht (vgl. Grafik 10-7).¹⁴³

Grafik 10-7 Stellenangebote in Printmedien und beim AMS (Österreich)

Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2014) – ABSOLUT



Quelle: Lavencic, Ulrike (2015): Der Stellenmarkt in Österreich 2014, Wien + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

¹⁴² Die Erhebung von Stellenangeboten in Printmedien kann selbstverständlich – trotz eines sehr umfangreichen Untersuchungsdesigns – nicht als Vollerhebung betrachtet werden.

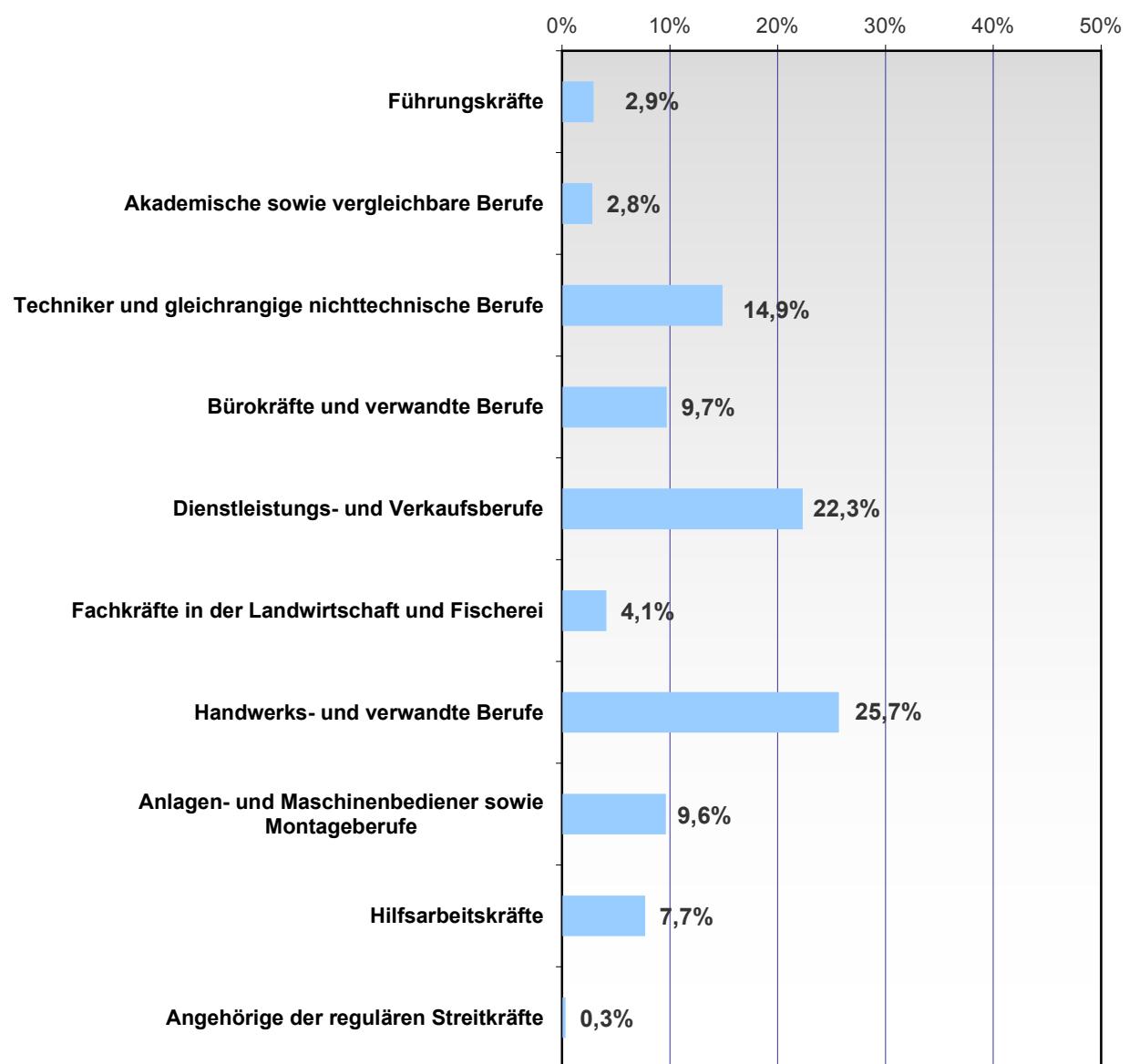
¹⁴³ Quelle: Lavencic, Ulrike (2015): Der Stellenmarkt in Österreich 2014, Wien.

10.5 Beschäftigungslevels von LehrabsolventInnen

7,7% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2015 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 10-8). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **92,3% der erwerbstätigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

Grafik 10-8 Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozente, Summe = 100%)

(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2015)



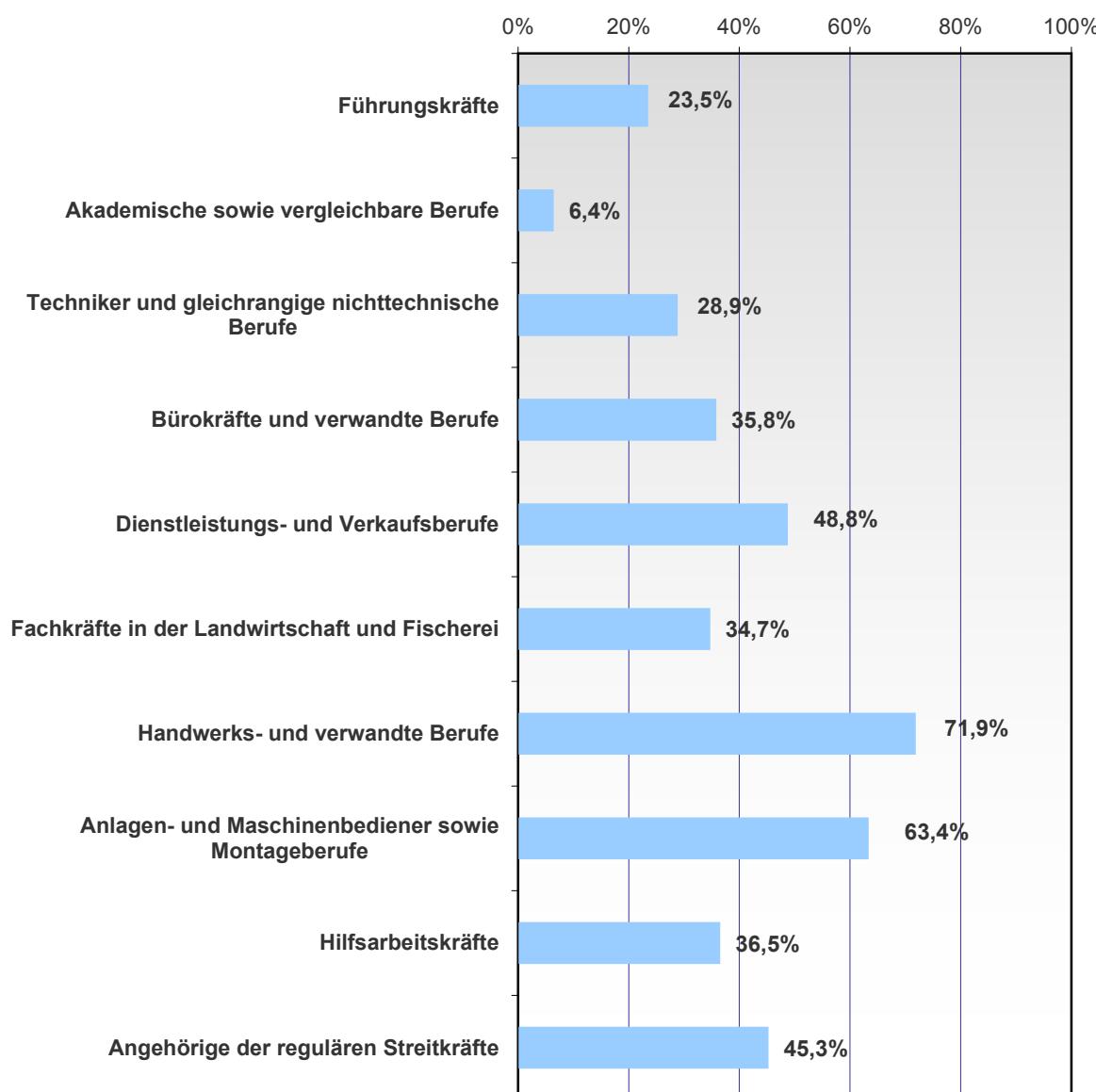
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

Grafik 10-8 kann auch umgekehrt (d. h. zeilenweise prozentuiert) betrachtet werden (vgl. Grafik 10-9). In diesem Fall wird also der Anteil von Erwerbstägigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (2015) der Anteil von LehrabsolventInnen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (72%) sowie „Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie Montageberufe“ (63%).

Grafik 10-9 Anteil von LehrabsolventInnen unter den Erwerbstägigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)

(Erwerbstäige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2015)



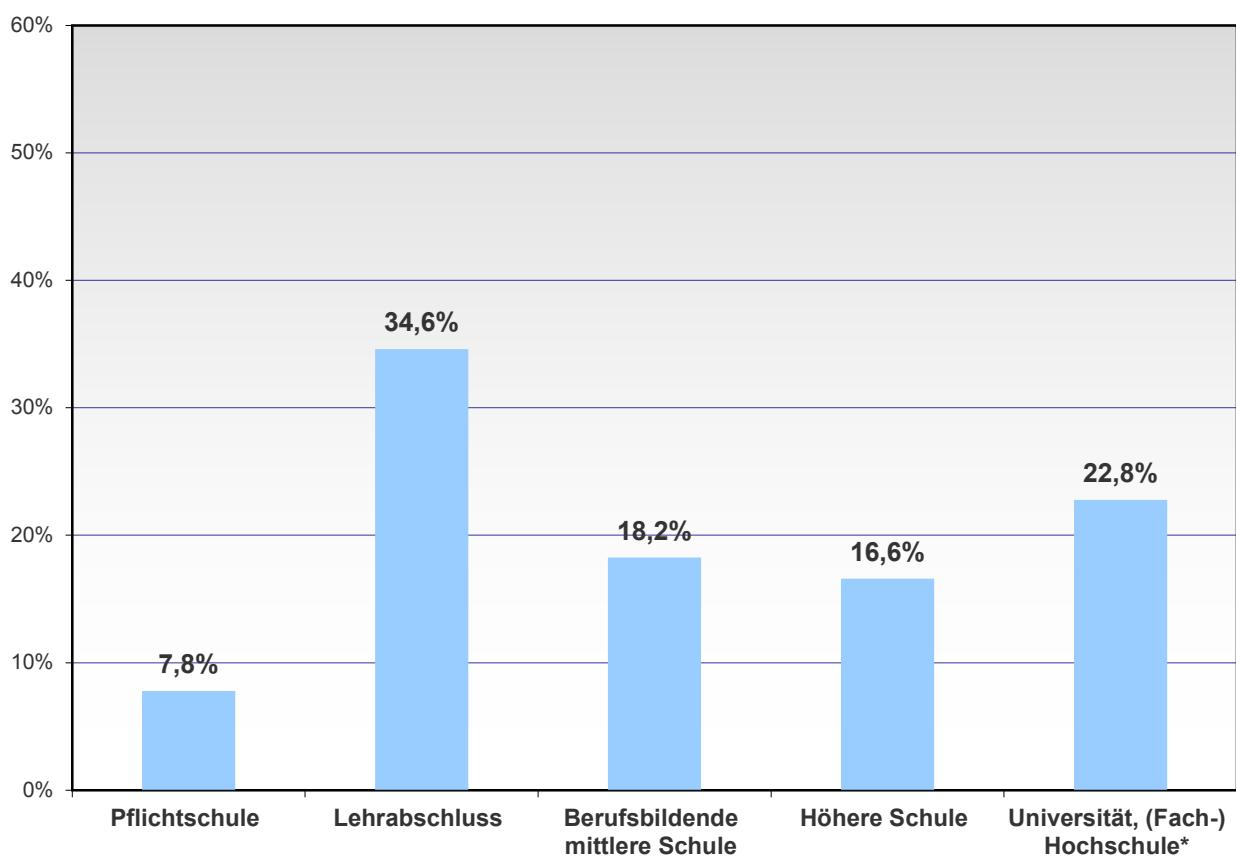
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungs Kräfte“ = Führungs Kräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

10.6 Lehre und Selbständigkeit

Rund 35% der Selbständigen in Österreich verfügen gemäß Arbeitskräfteerhebung 2015 (vgl. Grafik 10-10) über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Lehre ist somit die mit großem Abstand wichtigste Qualifikation von selbständig Erwerbstätigen in Österreich¹⁴⁴ und offensichtlich auch ein gutes „Sprungbrett“ zur Gründung (oder Übernahme) eines eigenen Unternehmens.

**Grafik 10-10 Selbständig Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung
(2015)**



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige

* inkl. hochschulverwandte Lehranstalten

¹⁴⁴ Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der LehrabsolventInnen unter den Selbständigen insgesamt sogar etwas über den genannten 35% liegt, weil ja auch Personen mit höheren Abschlüssen gelegentlich bereits (vorher) eine Lehre abgeschlossen haben.

11 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Zum Abschluss der vorliegenden Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Schwerpunkt auf die Jahre 2014 und 2015 lässt sich festhalten: **Österreich konnte seine EU-weit sehr gute Position im Bereich der Jugendbeschäftigung weitgehend halten.** Österreich hat 2015 (nach Deutschland) die zweitniedrigste Jugendarbeitslosenquote in Europa. Allerdings steigt diese seit 2011 zwar in geringem Maße aber kontinuierlich an, währenddessen sie EU-weit seit 2013 sinkt.

In besonderem Maße ist zudem auf die **zukünftigen Herausforderungen (Stichworte: demographischer Wandel und Fachkräftemangel)** zu verweisen, die jetzt bereits in Form von (primär demographisch bedingten) **deutlichen Rückgängen bei der Zahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe** zum Ausdruck kommen. Hier ist in besonderem Maße dafür Sorge zu tragen, dass das bewährte und erfolgreiche duale System der Lehrlingsausbildung auch im Verhältnis zu anderen Ausbildungswegen keine bzw. nur eine möglichst geringe strukturelle Schwächung erfährt. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass die Lehrlingsausbildung vor allem im Vergleich zur AHS auch anteilmäßig an Jugendlichen verloren hat. Schließlich gilt es, die im Vergleich zu anderen Ländern sehr erfolgreiche Ausbildungsinformation von (vor allem) praktisch begabten/interessierten Jugendlichen und die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu gewährleisten.

Diese Gesamteinschätzung beruht auf folgenden zentralen Ergebnissen:

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.

Beispielsweise betrug die Jugendarbeitslosenquote (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2015 10,6%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 20,3% (vgl. Grafik 9-1). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2015 an zweitgünstigster Stelle (hinter Deutschland).

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%. 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).

Als ein wesentlicher Grund für die insgesamt dennoch vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das österreichische Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch.

Insbesondere das System der dualen Lehrlingsausbildung (in Betrieb und Berufsschule) verschafft Österreich eine gute Position im internationalen Vergleich. Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der im Jahr 2008 erstmals akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote ist wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (über 25-Jährige). 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 die Zahl der Neueinstellungen (von Jüngeren) stark zurückgeht. Zudem ist aktuell auf den vor allem demographisch bedingten starken Rückgang an Lehrlingen und Lehrbetrieben in Österreich zu verweisen, welcher Anlass zur Sorge gibt betreffend den Erhalt des arbeitsmarktpolitisch sehr erfolgreichen dualen Ausbildungssystems und in Bezug auf die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.

Als weitere Herausforderung für das System der österreichischen Berufsausbildung kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Diese scheiden insgesamt häufiger vorzeitig aus der weiterführenden Ausbildung aus und sind (vor allem) auch im Bereich der Lehrlingsausbildung stark unterrepräsentiert. Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu behandelnde Herausforderung. Denn gerade auch angesichts der in den nächsten Jahren beginnenden Pensionierungen der besonders geburtenstarken Jahrgänge („Babyboom-Generation“) und des sich dadurch **abzeichnenden Fachkräftemangels**, gilt es dieses besondere Potenzial an zukünftigen Fachkräften zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist auch auf Mehrsprachigkeit als wichtige Humanressource und Wettbewerbsvorteil zu verweisen, nicht nur um fremdsprachige KundInnen (ZuwanderInnen und TouristInnen) in Österreich gezielt anzusprechen, sondern auch, weil die Mehrsprachigkeit vieler Jugendlicher mit Migrationshintergrund eine besondere Chance darstellt, den Internationalisierungsgrad und die Exportorientierung der österreichischen Wirtschaft insgesamt zu stärken.

Anhand dieser zentralen empirischen Befunde lassen sich auf Basis der vorliegenden Studie folgende **Empfehlungen** zur Optimierung der Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich ableiten:

- Gerade angesichts der wieder gestiegenen Jugendarbeitslosigkeit und angesichts des in den nächsten Jahren drohenden massiven (demographisch bedingten) Fachkräftemangels ist die österreichische Politik, die das Ziel verfolgt, den **Abschluss einer weiterführenden (Berufs-)Ausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen** (Stichworte „Ausbildungsgarantie“ und „Ausbildung bis 18“), unbedingt weiterzuführen und umzusetzen. Der Abschluss weiterführender Berufsausbildungen verringert beispielsweise das Arbeitslosigkeitsrisiko um mehr als die Hälfte. Die geplante Umsetzung der „**Ausbildung(spflicht) bis 18 (Jahre)**“ trägt dem Umstand, dass eine erfolgreiche Ausbildung eine entsprechende Motivation voraussetzt, insofern Rechnung als Sanktionen nur in Ausnahmefällen (nämlich bei einem explizit „schuldhaf-

ten“ Verhalten der Erziehungsberechtigten) vorgesehen sind. Um diesen Aspekt der **Ausbildungsmotivation** verstärkt zu betonen, wäre bei der weiteren Umsetzung darauf zu achten, dass der Fokus der Bemühungen nicht auf der Etablierung von neuen Kontroll-/Überwachungsstrukturen sondern auf der **Schaffung neuer und innovativer zielgruppengerechter Ausbildungsstrukturen und -angebote** liegt. Ein gewisser Rahmen dazu wurde auch bereits im Rahmen der BAG-Novelle 2015 geschaffen: Geplante Richtlinien für standardisierte Ausbildungsprogramme in Teilqualifikationen sowie die Einrichtung eines Qualitätsausschusses beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat, welcher auch für Vorschläge zu innovativen Projekten und Programmen zuständig ist.

- Um eine „AusBildung(splicht) bis 18 (Jahre)“ aber tatsächlich effektiv und mit den angestrebten Zielen implementieren zu können, bedarf es noch weiterer wichtiger Voraussetzungen: Eine wesentliche (wenngleich auch für die Lehre nicht formale) Voraussetzung für das Erreichen weiterführender Abschlüsse ist das Erreichen eines vorhergehenden erfolgreichen Pflichtschulabschlusses, somit auch das Verhindern eines vorzeitigen Ausscheidens aus der Pflichtschule und generell das **Vorhandensein ausreichender Basisqualifikationen, um den (oftmals steigenden) Anforderungen weiterführender Ausbildungen gerecht werden zu können**. Dabei ist es zielführend, die **Schulpflicht** nicht ausschließlich mit dem Absolvieren von Jahren sondern auch **mit dem Erreichen von Bildungszielen** (z. B. positiven Abschlüssen) **zu verknüpfen**. Die gängige Praxis der Anrechnung der Vorschulzeit auf die Erfüllung der Schulpflicht ist gerade für die in besonderem Maße notwendige Förderung von benachteiligten Kindern und Jugendlichen nicht zu begrüßen. Als weiterer relativ rasch zu realisierender Schritt in diese Richtung könnte insbesonders das Ausscheiden vor dem Erreichen der 9. Schulstufe beispielsweise dadurch verhindert/verringert werden, dass die neunjährige Schulpflicht auf (mindestens) zehn Jahre erstreckt wird, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde. Damit könnte die Zahl positiver Hauptschulabschlüsse erhöht und das Erreichen der für die Berufsorientierung und die Berufsinformation so wichtigen 9. Schulstufe (z. B. im Rahmen des Polytechnischen Lehrgangs) erleichtert werden.
- Internationale und nationale Vergleichsdaten belegen, dass der Erfolg des österreichischen Erstausbildungs- und Jugendbeschäftigungssystems (im Sinne einer vergleichsweise niedrigen Jugendarbeitslosenquote und einer vergleichsweise hohen Ausbildungsinformation) zu einem wesentlichen Teil auf dem hohen Anteil der beruflichen Bildung und insbesonders der dualen Ausbildung beruht, die durch ihre unmittelbare Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt besonders günstige Daten betreffend die Berufseinmündung (nach Ausbildungsanschluss) aufweist. Der Fokus der Politik zur geplanten Umsetzung der „AusBildung bis 18“ sollte daher – neben einem ausreichenden und hochwertigen Angebot von berufsbildenden mittleren und höheren Schulen – vor allem auf der **Förderung der betrieblichen Lehrausbildung** liegen. Die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ist dabei so zu gestalten, dass diese als Ergänzung, nicht aber als Ersatz oder „Konkurrenz“ zur betrieblichen Lehrausbildung fungiert. Dies wäre nicht nur für die Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen (welche in der betrieblichen Ausbildung – d. h. in der unmittelbaren Be-

währung am Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt – naturgemäß am größten sind¹⁴⁵⁾ nachteilig, sondern auch aus pädagogischen¹⁴⁶ und volkswirtschaftlichen Gründen wenig wünschenswert. Zu letztgenanntem Aspekt ist darauf zu verweisen, dass die duale betriebliche Lehrausbildung jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II ist, welche den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert. Die überbetriebliche Lehrausbildung ist aber aktuell als Überbrückungshilfe und Auffangnetz für ansonsten von Ausbildungsabbruch bedrohte Jugendliche, welchen sich keine andere Ausbildungsmöglichkeit eröffnet, zweifellos sinnvoll und notwendig. Daneben ist in diesem Zusammenhang auch an die Entwicklung und den Ausbau alternativer bzw. ergänzender niederschwelliger Ausbildungsangebote zu denken, die Jugendliche an eine weiterführende (Aus-)Bildung heranführen können, wie dies etwa in Form der standardisierten Teilqualifikationen geplant ist oder im Rahmen der „Produktionsschulen“ bereits geschieht. Denn es gilt, einem möglichst hohen Anteil der Jugendlichen, die ihre Schulpflicht beendet haben, einen direkten und motivationsfördernden Umstieg in weiterführende Bildungs- und Ausbildungssysteme zu ermöglichen.

- Aufgrund der aktuell stark rückläufigen Zahl an Lehrlingen und Lehrbetrieben sind auch **Maßnahmen/Incentives zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsfähigkeit der österreichischen Betriebe** anzuregen: Hier ist neben der Reform des Ertausbildungssystems (siehe weiter oben) und der damit verbundenen Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden auch an weitere Fördermodelle mit monetären und/oder nicht-monetären Anreizen zu denken, etwa auch an eine (noch) stärkere öffentliche und öffentlichkeitswirksame Anerkennung der (vielfach außergewöhnlichen) Leistungen von Ausbildungsbetrieben. Die (öffentliche) Bewusstseinsbildung für eine in vielen Betrieben erfolgende (und in den letzten 20 Jahren auch massiv weiterentwickelte) moderne und qualitativ hochwertige Berufsausbildung mit dem besonderen Erfolgs- und Alleinstellungsmerkmal des „training on the job“ (BAG §1 „fachlich aufgegliedert und im Rahmen der Ausbildung verwendet“) könnte sicherlich noch ausgebaut werden. Ein entscheidender Faktor ist die Motivation von Betrieben zur Partizipation an der betrieblichen Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung ist neben den genannten öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen auch durch die Einschätzung des Mehrwerts für den Betrieb und die betrieblichen Abläufe beeinflusst. Neben der Kosten-Nutzen-Betrachtung wurden im Jahr 2015 eine Reihe von Maßnahmen und Publikationen rund um den betrieblichen Mehrwert qualitativ hochwertiger Ausbildung entwickelt¹⁴⁷. In diesem Zusammenhang konnte sehr zielgerichtet vorgegangen und die Herausforderungen von Klein- und Mittelbetrieben in den

¹⁴⁵ Vgl. etwa 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.

¹⁴⁶ Dies betrifft besondere Stärken der dualen betrieblichen Lehrausbildung, welche nur im Lernort Betrieb in dieser Art angeboten werden können, wie etwa 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.

¹⁴⁷ Vgl. Litzmann, Anja / Mayerl, Martin: Betriebliche Ausbildung – jetzt aktiv werden. Broschüre erstellt durch k.o.s GmbH Berlin und öibf Wien. Wien, Berlin Jänner 2015.

Fokus genommen werden¹⁴⁸. Die Notwendigkeit zur Steigerung bzw. Erhaltung des Ausbildungsengagements der österreichischen Lehrbetriebe impliziert auch die Beachtung der Balance von Kosten und Erträgen, was insofern von besonderer Relevanz ist als die (durchschnittlichen) betrieblichen Kosten während der Lehrlingsausbildung in Österreich die Erträge deutlich überragen und die Lehrlingsentschädigungen in Österreich in vielen Fällen höher sind als etwa in der Schweiz oder in Deutschland und zugleich die Produktivität der Lehrlinge nicht im gleichen Ausmaß Schritt hält. Vor diesem Hintergrund sind auch die Empfehlungen der Hintergrundanalyse zur betrieblichen Lehrstellenförderung aufzugreifen.¹⁴⁹

- Unmittelbarer Handlungsbedarf besteht (nach wie vor) hinsichtlich der (unzureichenden) **Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund** in das System der beruflichen Erstausbildung. Um Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker den Zugang zu einer betrieblichen Lehrausbildung zu ermöglichen, sind – neben dem weiter unten beschriebenen Ausbau der Berufsorientierungsangebote – auch noch weitere Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, wie etwa spezielle Beratungs- und Coaching-Angebote für lehrausbildende Betriebe, die Entwicklung nicht-diskriminierender Personalauswahlverfahren/-tests, die qualitative und quantitative Ausweitung von Kursen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse etc.
- Zur Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Bildungssystem ist an erster Stelle der **Ausbau und die Intensivierung der Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung** und die Sicherstellung eines niederschwelligen Zugangs (z. B. durch sozialpädagogische Begleitung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Studien aus den Jahren 2006¹⁵⁰ und 2008¹⁵¹ belegen, dass beispielsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund auch von der Berufsorientierung in der Schule nur ungenügend erreicht werden. Die **Aufwertung der schulischen Berufsorientierung** inklusive der Ausweitung des eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe (derzeit nur eine Stunde in den Neuen Mittelschulen verpflichtend) und die Abkehr von der (ausschließlich) integrierten Form des Berufsorientierungsunterrichts, welche in Hauptschulen und AHS-Unterstufen noch als einzige Form möglich ist und ganz offensichtlich zumindest für benachteiligte Jugendliche nicht ausreichend und in manchen Fällen vermutlich auch fast gar nicht erfolgt, erscheinen daher dringend geboten. Letzten Endes ist – angesichts der relativ frühen und weitreichenden Bildungswahlentscheidungen nach der 8. Schulstufe – die Schu-

¹⁴⁸ Vgl. Litzmann, Anja / Mayerl, Martin: Lehrlinge finden und binden. Ein Rekrutierungshandbuch für kleine und mittlere Unternehmen. Handreichung erstellt durch k.o.s GmbH Berlin und öibf Wien. Wien, Berlin Dezember 2015.

¹⁴⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹⁵⁰ Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹⁵¹ Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschule, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

le auch der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell und rechtzeitig erreicht werden können. Zur Umsetzung eines intensivierten Berufsorientierungsunterrichtes in der Pflichtschule wäre zudem die Beiziehung von externen Arbeitsmarkt- und BildungsexpertInnen und entsprechend qualifizierten BeraterInnen unbedingt anzuraten.

- Um auch die **verstärkte Nutzung außerschulischer Berufsorientierungsangebote** zu fördern (z. B. den Besuch von Berufsinformationszentren, Bildungsmessen oder die Durchführung berufspraktischer Tage („Schnupperlehre“)), könnten zudem Instrumente herangezogen werden, welche die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten mit entsprechenden „Incentives“ verbinden (z. B. in Form von Berufsorientierungspässen, welche die Angebotsnutzung mit Gutscheinen „belohnen“), da eine ausreichende Berufsorientierung und eine an den eigenen Bedürfnissen und Fähigkeiten orientierte und mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes abgestimmte Bildungs- und Berufswahl als Fundament erfolgreicher Bildungs- und Berufskarrieren betrachtet werden kann. Dabei ist auch eine verstärkte Unterstützung der Jugendlichen durch sozialpädagogische Begleitung und Coachingangebote zu empfehlen.
- In diesem Zusammenhang ist auch eine **Steigerung der Praxisorientierung im gesamten Bildungswesen – vor allem aber in der Pflichtschule** – anzuregen (z. B. mittels Betriebspraktika für LehrerInnen), um einerseits die Integration von Jugendlichen mit praktischen Begabungen in das (duale oder vollzeitschulische) Bildungssystem zu forcieren (weitere Senkung der Drop-Out-Quote) und um andererseits die Entwicklung und Entdeckung solcher Begabungen überhaupt erst zu ermöglichen und speziell auch das Interesse für handwerklich-technische Berufe zu wecken und zu fördern. In diesem Zusammenhang ist auch die **Etablierung bzw. der Ausbau eines handwerklich-technischen Unterrichtes** in der Pflichtschule anzuregen, wobei als wichtigste Prämissen die praktische Verwertbarkeit und unmittelbare Anwendbarkeit des erworbenen Wissens (z. B. für Reparaturen im Haushalt, bei der Anwendung von IKT) und damit auch ein direkt erlebbarer Nutzen zu beachten sein sollte.
- Wesentlich für den Erfolg in Ausbildung und Beruf sowie die Aus- und Weiterbildungsmotivation junger Menschen ist die Vermittlung und Förderung von Optimismus, Selbstvertrauen und Lebensfreude. Ein wichtiges Element dazu ist die Möglichkeit, die eigenen Stärken entdecken und entwickeln zu können. Das Bildungssystem als Ganzes ist daher gefordert, alle (und nicht nur bestimmte kognitive) Stärken und Fähigkeiten junger Menschen zu fördern und anzuerkennen. Dies impliziert auch eine Abkehr vom Prinzip, den Fokus vorwiegend auf die Behebung von Schwächen zu legen bzw. den Umfang der Schwächen auch als wichtigstes Kriterium für den Schulerfolg bzw. -misserfolg (Klassenwiederholung) zu definieren. Die **Förderung und Fokussierung der (und möglichst aller) Stärken von jungen Menschen im Bildungssystem** betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale und kommunikative Kompetenzen, aber auch motorische und sensorische Fähigkeiten und beispielsweise die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

- Die Etablierung eines akzeptierten **Verfahrens der Berufsbildentwicklung und Leistungsfeststellung**, das branchen- und berufsfeldübergreifend eine vergleichbare Herangehensweise bei der Identifikation und Festlegung berufsrelevanter Kenntnisse und Fertigkeiten unter durchgängiger lernergebnisorientierter Formulierung auf Kompetenzbasis festlegt, ist forciert zu verfolgen. Ziel ist dabei die Nutzung transparenter Verfahren, die sowohl berufs- und branchenspezifisch als auch darüber hinaus die Kompetenzorientierung dergestalt in Ausbildung und Bewertung einsetzen, dass diese vergleichbar und kategorisierbar ist/bleibt und somit über eine praxisrelevante Aussagekraft verfügt.
- Neben den neu eingerichteten Verfahren zur begleitenden Unterstützung der betrieblichen Ausbildung (Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe, Hilfestellung bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen durch Ausbildungsleitfäden) können **prozessorientierte Qualitätssicherungsinstrumente** – wie etwa den Betrieben zur Verfügung gestellte Selbstevaluierungsinstrumente oder die Anwendung von Zertifizierungsverfahren – die Qualität der betrieblichen Ausbildung fördern. Mittelfristig sollte die Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung ein etablierter Prozess sein, der sich u. a. in Ausbildungsplänen und Leitfäden, in einer Ausbildungsdokumentation, transparenten Evaluierungstools sowie Entwicklungen von Erfolgsindikatoren abbildet.
- Verstärkte Bewusstseinsbildung bezüglich der Bedeutung der regelmäßigen **Weiterbildung der AusbilderInnen in Hinblick auf pädagogisch-didaktische und persönlichkeitsbezogene Inhalte** für eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung von Jugendlichen. In einigen Bundesländern gibt es bereits spezielle **Ausbilderakademien bzw. Ausbilderforen**, die sich um eine maßgeschneiderte Weiterbildung für AusbilderInnen bemühen. Neben einer umfassenden Höherqualifizierung durch stufenweise Zertifizierungsprogramme fördern sie auch den Erfahrungsaustausch zwischen den AusbilderInnen. In diesem wichtigen Bereich der Qualitätssicherung sollten nachhaltige Instrumente der stetigen Qualitätsentwicklung, Weiterbildung und Reflexion etabliert werden, die auch auf der persönlichen Ebene der AusbilderInnen einen Mehrwert durch Zertifizierung und Kompetenzorientierung (angelehnt an die Standards der Erwachsenenbildung) aufweisen.
- **Steigerung der Attraktivität der dualen Lehrausbildung**, etwa über die entsprechende Berücksichtigung beruflicher Höher- und Teilqualifizierung im Zuge der NQR-Einordnung.
- Um über mehr Daten betreffend den Erfolg von Ausbildungen bzw. von Reformen im Ausbildungssystem zu verfügen und rechtzeitig auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können, kann auch Handlungspotenzial und -bedarf im Bereich des Datenmonitorings und der Beobachtungssysteme gesehen werden, d. h. der **systematischen und regelmäßigen Analyse von Ausbildungs- und Erwerbskarrieren inkl. Beobachtung der Übergänge von der Ausbildung ins Berufsleben**.¹⁵²

¹⁵² Als wichtiger und richtiger Schritt in diese Richtung kann das von Statistik Austria (im Auftrag von BMASK und AMS) durchgeführte bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring („BibEr“) betrachtet werden (vgl. Kapitel 5).

Dies betrifft in Hinblick auf die Qualitätssicherung und -entwicklung im dualen Ausbildungsbereich neben inputorientierten auch prozess- und outputorientierte Indikatoren.

Es bleibt festzuhalten, dass im Rahmen der betrieblichen Ausbildung, der Ausbildung bis 18 und aller Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Durchlässigkeit / das Schnittstellenmanagement eine große Herausforderung darstellt. Dies ist sowohl im Übergang zwischen Schule und Beruf, der beruflichen Ausbildung in all ihren Facetten als auch nach der Ausbildung zu beobachten. Die Erhöhung und Sicherung der hohen Qualität der betrieblichen Ausbildung bedarf auch einer Betrachtung der Lernprozesse innerhalb der Betriebe. Hilfreich können in diesem Zusammenhang neben den bestehenden Unterstützungsangeboten auch die Einführung und Etablierung von Ausbildungsdokumentationen und handlungsanleitenden Ausbildungsordnungen sein.

Abschließend bleibt festzuhalten: Angesichts des **sich abzeichnenden** demographisch bedingten (wesentlich mehr BerufsaussteigerInnen als BerufseinstiegerInnen erwartbar) – **deutlichen Fachkräftemangels** müssen sich Maßnahmen auch auf die Nutzung **ungenutzter Qualifikationspotenziale** konzentrieren. Dies umfasst **auf Ebene der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung** etwa:

- Etablierung neuer Ausbildungskonzepte zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen: Etwa von Erwerbstätigen in fast ausschließlich von Jugendlichen und Jung erwachsenen ausgeübten „Lebensphasenberufen“, von gering Qualifizierten, von WiedereinsteigerInnen, von Personen mit Migrationshintergrund etc. Als Good-Practice-Beispiel kann hier u. a. das oberösterreichische Projekt „Du kannst was“ fungieren. Eine wesentliche gesetzliche Grundlage dafür wurde bereits mit der BAG-Novelle 2011 (§ 23 Abs.11¹⁵³) geschaffen.
- Erhöhung des Anteils von Mädchen in technisch-handwerklichen Berufen u. a. durch frühe und stärkere Förderung des technischen Interesses in der schulischen Ausbildung und aktive, begleitende Unterstützung von Lehrlingen (und deren Lehrbetrieben) in geschlechtsuntypischen Berufen.
- Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insbes. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.

¹⁵³ § 23 Abs.11 BAG: „Bei Absolvierung von Bildungsmaßnamen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat hinsichtlich ihrer Eignung zur Heranführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Lehrabschlussprüfung positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung gemäß Abs. 5 lit. a in zwei Teilen abgelegt werden kann. In diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle unter Beiziehung eines gemäß § 22 nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollen dung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung.“

Literaturverzeichnis

Bacher, Johann (2003): Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Bildungssystem Österreichs, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg., Heft 3, S. 3-32.

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

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

BIBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Bonn.

Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

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

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

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

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

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

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

Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

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.

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.

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.

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

Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2014): Lehrlingsausbildung im Überblick 2014 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 180, 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 / 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; Proinger, Judith; Schlögl, 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.

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

Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

Europäische Kommission (2016): Europäische Ausbildungssallianz.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=de> [Letzter Zugriff: 22.03.2016].

Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.

Lavencic, Ulrike (2015): Der Stellenmarkt in Österreich 2014, Wien.

Litzmann, Anja / Mayerl, Martin: Betriebliche Ausbildung – jetzt aktiv werden. Broschüre erstellt durch k.o.s GmbH Berlin und öibf Wien. Wien, Berlin Jänner 2015.

Litzmann, Anja / Mayerl, Martin: Lehrlinge finden und binden. Ein Rekrutierungshandbuch für kleine und mittlere Unternehmen. Handreichung erstellt durch k.o.s GmbH Berlin und öibf Wien. Wien, Berlin Dezember 2015.

Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien.

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.

Schönenfeld, Gudrun / Wenzelmann, Felix / Dionisus, Regina / Pfeifer, Harald / Walden, Günter (2010): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, Bonn.

Statistik Austria (2015): Bildung in Zahlen 2013/14 – Tabellenband, Wien.

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.

Strupler, Mirjam / Wolter, Stefan C. / Moser, Martina (2012): Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe : Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Zürich.

Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.

Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

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

Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau.

AutorInnenverzeichnis

Kapitel 0 (Summary): Helmut Dornmayr (ibw), Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)

Kapitel 1 (Einleitung): Helmut Dornmayr (ibw), Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)

Kapitel 2 (Arbeitsmarktpolitik): Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)

Kapitel 3 (Maßnahmen):

Abschnitt 3.1, 3.2: Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)

Abschnitt 3.3, 3.4, 3.6, 3.7, 3.9: Helmut Dornmayr (ibw), Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)

Abschnitt 3.5, 3.8, 3.10, 3.11: Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 4 (Europäischer Vergleich):

Abschnitt 4.1: Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 4.2: Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 4.3: Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)

Kapitel 5 (Duale Berufsausbildung): Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 5.1 – 5.9: Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 5.10: Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)

Kapitel 6 (Jugend ohne Ausbildung): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 7 (Berufseinstieg): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 8 (Jugend in Beschäftigung): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 9 (Jugendarbeitslosigkeit): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 10 (Fachkräftebedarf): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 11 (Schlussfolgerungen): Helmut Dornmayr (ibw), Veronika Litschel, Roland Löffler (öibf)



BUNDESMINISTERIUM FÜR
WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND WIRTSCHAFT

1010 Wien | Stubenring 1 | www.bmwf.at

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt.
www.parla