

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017





*Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2016-2017

Autoren:

Helmut Dornmayr (ibw)

Roland Löffler (öibf)

Wien, Mai 2018

Bibliografische Information:

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.

Impressum

ISBN 978-3-903210-33-2

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 Berufsbildungs-
forschung

(Geschäftsführer: Mag. Peter Schlögl)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

 **Bundesministerium**
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) erstellt.

Vorwort



Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Lage der österreichischen Lehrlingsausbildung. Die duale Ausbildung ist nach wie vor ein zentraler und erfolgreicher Eckpfeiler der österreichischen Bildungslandschaft und gilt europaweit als sehr gutes, wirtschaftsnahes Modell der Fachkräfteentwicklung. Mehrere Partnerländer, insbesondere in Süd-/Osteuropa, bauen ihre Berufsbildungssysteme sukzessive aus und übernehmen die duale Ausbildung in ihr jeweiliges Bildungssystem.

Nach sinkenden Lehrlingszahlen seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigt sich mit Beginn des Ausbildungsjahres 2016/2017 und noch deutlicher im laufenden Ausbildungsjahr 2017/2018 wieder eine Trendwende bei den Lehranfängern. Zum einen suchen die Unternehmen verstärkt nach Lehrlingen, zum anderen gilt eine abgeschlossene Lehre als solide Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben.

Allerdings gewinnt die berufliche Weiterbildung über den Lehrabschluss hinaus, v.a. aufgrund neuer Technologien und Arbeitsmethoden - s. Digitalisierung - weiterhin und verstärkt an Bedeutung. Die duale Ausbildung darf daher nicht isoliert betrachtet werden, sondern muss sich für verschiedene Zielgruppen als attraktive (Aus)Bildungsvariante darstellen. Es gilt daher, sowohl die beruflichen Perspektiven und Bildungsangebote nach der Lehre auszubauen, als auch bisher in der Lehre noch immer unterrepräsentierte Personengruppen besser anzusprechen und durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen. Dazu zählen weibliche Lehrlinge in untypischen, v.a. technischen, Lehrberufen, junge Erwachsene, die bereits über einen AHS Abschluss verfügen, Personen (mit und ohne Migrationshintergrund), die bereit sind, aufgrund überregionaler Vermittlung eine Lehrausbildung zu beginnen oder Personen, die aufgrund von Lerndefiziten eine individuell zugeschnittene Ausbildung beginnen können. Im Bereich der Grundlagen der Ausbildung wollen wir die Entwicklung neuer Lehrberufe und die Einbeziehung neuer Technologien stärker systematisieren und die Prozesse damit beschleunigen.

Der Lehrlingsbericht behandelt auf über 200 Seiten die allgemeine Situation der Lehrlingsausbildung in Österreich und ihren Stellenwert am Arbeitsmarkt und untersucht die Förderangebote und Leistungen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß dem Berufsausbildungsgesetz sowie die Maßnahmen des AMS und anderer Institutionen. Er bietet eine gute Grundlage für die Planungen weiterer Vorhaben der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Dr. Margarete Schramböck

Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Inhalt

0	Executive Summary	1
1	Einleitung	2
2	Allgemeine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für Jugendliche	3
2.1	Produktionsschulen	4
2.2	Jugendcoaching	4
2.3	AusBildung bis 18	5
2.4	Aktion Zukunft Jugend und Ausbildungsgarantie bis 25	7
2.5	Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung	7
2.6	Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	9
2.6.1	Bereits länger anwesende Jugendliche mit Migrationshintergrund	9
2.6.2	Anerkannte Flüchtlinge/Asylwerber	9
3	Spezifische Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung	12
3.1	Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (2017)	12
3.2	Lehrberufspakete 2016 und 2017	12
3.3	Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG	14
3.3.1	Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich	14
3.3.2	Die einzelnen Förderarten im Überblick	20
3.3.3	Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG	32
3.3.4	Fördervolumen nach Förderarten	38
3.3.5	Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG	40
3.3.6	Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)	43
3.4	Lehrstellenförderung durch das AMS	45
3.4.1	Fördervolumen und -fälle der Lehrstellenförderung des AMS	45
3.4.2	Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS	49
3.5	Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)	55
3.6	Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG (vormals: „Integrative Berufsausbildung“)	60
3.7	Modularisierung der Lehrlingsausbildung	63
3.8	Berufsreifepfprüfung und Lehre mit Matura	65
3.8.1	Berufsreifepfprüfung	65
3.8.2	Lehre mit Matura	66
3.9	Lehre nach Matura und Lehrausbildung für Erwachsene	69
3.9.1	Lehre nach Matura	69
3.9.2	Lehrausbildungen für Erwachsene	71
3.9.3	Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg	72
3.9.4	Fachkräftestipendium	75
4	Österreich im europäischen Vergleich (EU-28-Länder)	78
4.1	Allgemeine ökonomische Indikatoren	78
4.2	Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung	83
4.3	Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik	93
4.3.1	Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung	94
4.3.2	Etablierung der Jugendgarantie	95
4.3.3	Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten	96

4.3.4	Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz	96
4.3.5	Erasmus+	98
4.3.6	Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung	99
4.3.7	Kooperation Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor	100
5	Jugend in dualer Ausbildung	101
5.1	Zahl der Lehrlinge	101
5.1.1	Lehrlinge nach Bundesländern	103
5.1.2	Lehrlinge nach Sparten	105
5.1.3	Lehrlinge nach Berufsgruppen	109
5.1.4	Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	110
5.1.5	Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen	111
5.1.6	Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	113
5.1.7	Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen	115
5.1.8	Vorbildung der Lehrlinge nach Sparten und Lehrbetriebsgröße	117
5.1.9	Lehrlinge und Geschlecht	120
5.2	Zahl der Lehrbetriebe	124
5.3	Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße	126
5.4	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende	127
5.5	Betriebliches Lehrstellenangebot	130
5.6	15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)	132
5.7	Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	134
5.8	Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche	145
5.8.1	Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen	145
5.8.2	Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKÖ)	147
5.8.3	Strukturelle Dimensionen der Lehrabbrüche in Österreich	153
5.8.4	Schulabbrüche (laut Schulstatistik)	157
5.8.5	Lehr- und Schulabbrüche (gemäß BibEr)	159
5.9	Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen	161
5.9.1	Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern	161
5.9.2	Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)	164
5.9.3	Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“	168
5.10	Ausbildungserfolg (Gesamtbetrachtung)	169
5.10.1	Methodische Anmerkungen	169
5.10.2	Ausbildungserfolg nach personenbezogenen Merkmalen	169
5.10.3	Ausbildungserfolg nach Sparte und Lehrbetriebsgröße	172
5.10.4	Ausbildungserfolg (LAP) und Arbeitsmarktintegration	175
5.10.5	Ausbildungserfolg bei Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung	176
5.11	Bildungsströme und Bildungswahlverhalten	177
5.12	Lehrlingsmonitor (Lehrlingsbefragung)	182
5.13	Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung	184
5.13.1	Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen	184
5.13.2	Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe	187
6	Jugend ohne Ausbildung	190
7	Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende	193
7.1	Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende	193
7.2	Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende	195
7.3	Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	196

8	Jugend in Beschäftigung	198
9	Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)	200
10	Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven	204
10.1	Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen	204
10.2	Subjektive Einschätzung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolgs von LehrabsolventInnen 210	
10.3	Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)	212
10.4	Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene	215
10.5	Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen	218
10.6	Lehre und Selbständigkeit	220
10.7	Durchlässigkeit der Lehre	221
10.7.1	Berufsreifeprüfung und tertiäre Ausbildung	221
10.7.2	Weiterbildung	222
11	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	225
	Literaturverzeichnis	230
	Autorenverzeichnis	232

0 Executive Summary

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2016 und 2017 vermittelt einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Jugendliche und in der (dualen) Berufsausbildung und zeigt, dass sich grundsätzlich zwei unterschiedlich zu bewertende Tendenzen in den Jahren 2016 und 2017 in Österreich beobachten lassen:

Einerseits lässt sich sowohl im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit als auch in der Teilnahme an der dualen Berufsausbildung eine Art positiver „Trendwende“ erkennen. 2017 ist auch in Österreich (mit Verzögerung gegenüber dem EU-Durchschnitt) die Jugendarbeitslosenquote deutlich gesunken. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) betrug in Österreich im Jahr 2017 9,8% (2016 noch 11,2%), in den EU-28-Ländern zusammen aber 16,8% (2017). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2017 an vierter Stelle. 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 betrachtet. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch. Auch im Bereich der dualen Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung) ist eine beginnende Trendumkehr zu beobachten: 2017 ist zwar die Gesamtzahl der Lehrlinge nochmals leicht gesunken, aber immerhin bereits das zweite Mal in Folge ist die Zahl der Lehrlinge im 1.Lehrjahr wieder gestiegen, ebenso wie auch der relative Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche eine Lehre beginnen (auf rund 39%).

Andererseits zeichnen sich neben diesen tendenziell erfreulichen Entwicklungen aber – nicht zuletzt aufgrund demographischer Faktoren – auch zukünftige Herausforderungen ab. Mit dem Rückgang an Jugendlichen und Lehrlingen in den letzten Jahrzehnten sind auch die Zahl der Lehrbetriebe sowie der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten kontinuierlich gesunken. In Zusammenhang mit der bevorstehenden massiv steigenden Zahl an Pensionierungen (der sog. „Babyboom-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser ist bereits jetzt in vielen Branchen und Regionen spürbar. Als besondere Herausforderung der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kann die Problematik des regionalen „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage betrachtet werden, d.h. einer noch relativ hohen Arbeitslosigkeit in Wien steht ein bereits akuter Fachkräftemangel in manchen (vor allem den westlichen) Bundesländern gegenüber, und das obwohl in diesen Bundesländern die Bedeutung und Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung ohnehin viel höher ist als im Osten Österreichs.

Gleichzeitig gibt es nach wie vor eine relevante Zahl an Jugendlichen, deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration als unzufriedenstellend bezeichnet werden muss (Jugendliche mit Migrationshintergrund sind darunter stark überrepräsentiert). Rund 6% der Jugendlichen verlassen die Pflichtschule ohne weitere Folgeausbildung, dazu ist noch die Zahl der späteren (endgültigen) Drop-Outs im weiterführenden Bildungswesen zu ergänzen. In Summe verfügen dadurch rund 14% der 20-24-Jährigen in Österreich über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss.

Von besonderem bildungspolitischen Interesse sind daher die Auswirkungen der ab dem Ausbildungsjahr 2017/18 beginnenden Umsetzung der „AusBildung bis 18“ (Ausbildungspflicht bis zum Alter von 18 Jahren). Auf weitere mögliche Maßnahmen/Strategien zur Optimierung der Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich verweist der vorliegende Bericht.

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hat die Forschungsinstitute ibw und öibf zum fünften 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 2016 und 2017.¹

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 Erstellung dieses Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung in Österreich war 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 darstellten. Aber auch weiterhin stellt die kontinuierliche Beobachtung, Analyse und Weiterentwicklung von Lehrlingsausbildung und Jugendbeschäftigung in Österreich eine wichtige Aufgabe dar, nicht zuletzt auch angesichts massiver demographischer Veränderungen (Stichworte: Rückgang der Lehrlingszahlen und des Fachkräfteangebots, Zunahme der Pensionierungen und des drohenden Fachkräftemangels), die auch den Bereich der beruflichen Erstausbildung in starkem Maße berühren.

¹ Die bisher vorliegenden Berichte umfassten die Untersuchungszeiträume 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013 und 2014-2015:

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

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

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

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.

2 Allgemeine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für Jugendliche

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt 10.4). 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. Teilqualifizierung und verlängerte Lehre, finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe durch Förderung von Ausbildungsverhältnissen und der Qualität der Lehrlingsausbildung).
- Maßnahmen zur Vorbereitung bzw. Erleichterung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (z. B. Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses, Übergangmanagement 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 Ausbildung bis 18 zu gewährleisten).
- Spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für 19- bis 24-jährige Arbeitslose („Ausbildungsgarantie bis 25“ 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 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. 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.

Im Jahr 2017 wurde der Gesamtmiteinsatz für jugendspezifische Maßnahmen im Bereich der Jugendarbeitsmarktpolitik und -beschäftigung mit 868 Mio. errechnet. Diese Mittel umfassen die Ausbildungsgarantie, die betriebliche Lehrstellenförderung, den Bereich Übergangmanagement zwischen Schule und Beruf sowie personenbezogene Förderungen des AMS.³ Davon wurden € 623 Mio. über Förderungen und Beihilfen des Arbeitsmarktservice umgesetzt, 163 Mio. sind aus dem Insolvenzentgeltfonds in die betriebliche Lehrstellenförderung geflossen und rund 83 Mio. für unterschiedliche Programme des Sozialministeriumservices für benachteiligte und behinderte Jugendliche

² Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 8.

³ Quelle: BMASGK.

https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/Jugendliche_und_junge_Erwachsene/, zuletzt abgerufen am 23.April 2018.

mit Berufsausbildungsassistenz, das Programm „Jugendcoaching“ sowie das Programm „AusbildungsFit“ verwendet worden. Die Ausbildungsgarantie bis 25 schlug mit rund 37 Mio. zu Buche. Für die „AusBildung bis 18“ sind im Vollausbau ab 2020 zusätzlich rund € 57 Mio. vorgesehen; im Jahr 2018 stehen zusätzlich € 53 Mio. für die Unterstützung Jugendlicher bei der Erlangung eines weiterführenden Abschlusses zur Verfügung.⁴

Im Rahmen der Ausbildungsgarantie konnten 2017 rund 12.800 Plätze in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ÜBA) für Jugendliche, die in keine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden konnten, zur Verfügung gestellt werden (Kosten: € 203 Mio. durch AMS und Länder).⁵

2.1 Produktionsschulen

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. Dieses Programm richtet sich an benachteiligte Jugendliche, für die Angebote wie z.B. die Überbetriebliche Lehrausbildung zu ambitioniert erscheinen. Diese Zielgruppe benötigt andere Unterstützungsangebote, durch die sie an das Lernen und Arbeiten langsam herangeführt werden kann. Durch die Produktionsschulen, in denen Berufsorientierung, persönliche Nachreifung, grundlegende und praktisch orientierte Lernprozesse im Fokus stehen, erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung, darüber eröffnen sie (Berufs)Perspektiven. Die Umsetzung des Programms obliegt dem Sozialministeriumservice, ein Ziel der Zusammenführung ist unter anderem die konzeptionelle Vergleichbarkeit der einzelnen Maßnahmen und die Systematisierung der Angebote für Jugendliche mit Nachholbedarf. 2016 wurden in 42 Produktionsschulen im ganzen Bundesgebiet insgesamt 3.187 Jugendliche mit schwierigen Ausgangsbedingungen in nach Zielgruppen differenzierten Maßnahmen betreut.⁶

2.2 Jugendcoaching

Das Jugendcoaching entstand im Kooperation zwischen dem BMBFW und dem BMASGK und wird durch das Sozialministeriumservice umgesetzt. Zielgruppe sind alle SchülerInnen im neunten Schuljahr, „systemferne“ Jugendliche unter 19 Jahren sowie Jugendliche unter 25 Jahren, wenn ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde oder eine Behinderung vorliegt, sie individuelle Beeinträchtigungen oder soziale Benachteiligungen aufweisen oder gefährdet sind, keinen Abschluss auf der Sekundarstufe I oder II zu erlangen („early school leavers“). Das Angebot ist in drei Stufen eingeteilt, von denen Jugendliche je nach Bedarf nur die erste bis hin zu allen drei Stufen absolvieren können. In der ersten Stufe findet ein Erstgespräch statt, in der zweiten eine detailliertere Beratung und in der dritten Stufe eine Begleitung, die bis zu einem Jahr dauern kann. Das Ziel ist es, Jugendliche durch Beratung, Begleitung und Case Management Perspektiven zu eröffnen. Gemeinsam mit den Coaches ermitteln die Jugendlichen ihre Stärken und Fähigkeiten und erarbeiten darauf aufbauend einen Entwicklungsplan. Dadurch sollen die Jugendlichen befähigt werden, eigenständig die für sie stimmige Entscheidung für ihre (Aus)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Das Jugendcoaching ist also keine konkrete Ausbildung, sondern lediglich eine Beratungsmaßnahme, die

⁴ Quelle: BMASGK.

https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/Jugendliche_und_junge_Erwachsene/, zuletzt abgerufen am 23.April 2018.

⁵ Quelle: BMASGK.

https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/Jugendliche_und_junge_Erwachsene/, zuletzt abgerufen am 23.April 2018.

⁶ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 62f.

verhindern soll, dass Jugendliche aus den Systemen fallen, und zielt auf einen erfolgreichen Übertritt in das zukünftige Berufsleben ab.

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 45.132 Jugendliche (davon 25.736 männlich und 19.396 weiblich) im Jugendcoaching betreut, 2017 nahmen rund 51.000 Jugendliche daran teil. Im Rahmen der „AusBildung bis 18“ spielt das Jugendcoaching eine wichtige Rolle und wird daher weiterhin quantitativ wie qualitativ ausgebaut.⁷

2.3 AusBildung bis 18

Hintergrund der „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). Mit einer Schulpflicht von lediglich neun Jahren befand sich Österreich im internationalen wie im europäischen Bereich lange am unteren Ende der Skala. Im Schnitt weisen die EU-Mitgliedsstaaten eine Schulpflicht von ca. 12 Jahren auf. Zudem haben umfangreiche Untersuchungen der Zielgruppe der 15 bis 18-Jährigen ergeben, dass diese Jugendlichen hohe Folgerisiken in Bezug auf Arbeitslosigkeitsbetroffenheit, den Verbleib in Hilfsarbeit und die Armutgefährdung aufweisen.⁸

Aus diesen Überlegungen heraus wurde bereits im Regierungsprogramm der letzten Legislaturperiode verankert, dass alle Jugendlichen unter 18 Jahren nach Möglichkeit eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung abschließen sollen. Um dies umzusetzen wurde die „AusBildung bis 18“, ein gemeinsames Vorhaben der Sozialpartner, der Länder, relevanter Institutionen und Unternehmen sowie von vier Ministerien (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Familien (im Bundeskanzleramt) und Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) installiert.

Mit 1. August 2016 ist das Ausbildungspflichtgesetz in Kraft getreten.⁹ Beginnend mit dem Schuljahr 2017/18 muss jede(r) Jugendliche in Österreich nach der 9. Schulstufe eine weiterführende Schule oder Ausbildung besuchen. Im Mittelpunkt des Programms steht dabei die individuelle Unterstützung der Jugendlichen unter Rücksichtnahme auf deren Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnisse.

Die Ausbildungspflicht kann durch folgende Ausbildungen und Maßnahmen erfüllt werden:¹⁰

- Den Besuch einer weiterführenden Schule (AHS-Oberstufe, ORG, BMS, BHS);
- Eine Lehrausbildung (betrieblich oder überbetrieblich inklusive Teilqualifizierung und Lehre mit verlängerter Lehrzeit);
- Berufsausbildungen im Gesundheitsbereich und in Sozialbetreuungsberufen;
- Teilnahme an einem anerkannten Kurs, der auf eine weiterführende Schule oder Ausbildung vorbereitet;

⁷ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 62.

⁸ 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.

⁹ Bundesgesetz, mit dem die Verpflichtung zu Bildung oder Ausbildung für Jugendliche geregelt wird (Ausbildungspflichtgesetz – APfG) BGBl. I Nr. 62/2016

¹⁰ Siehe: <https://ausbildungbis18.at/fuer-jugendliche/#>

- Teilnahme an einem Sprachkurs für Jugendliche, die besondere Förderung in der deutschen Sprache brauchen;
- Teilnahme an einem Angebot für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf und an Angeboten und Programmen der außerschulischen Jugendarbeit, die eine Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erleichtern.
- Besuch von Schulen oder Ausbildungen im Ausland, wenn diese mindestens gleichwertig mit vergleichbaren österreichischen Schulen oder Ausbildungen sind oder wenn diese in Österreich nicht angeboten werden, und wenn dadurch kein Nachteil für die Jugendlichen zu erwarten ist.
- Teilnahme an einer Offiziers- oder Unteroffiziersausbildung im Rahmen eines Ausbildungsdienstes oder eines Dienstverhältnisses beim Bundesheer.

Durch die AusBildung bis 18 sollen die vielfältigen Angebote besser koordiniert und effizienter genutzt und Angebotslücken geschlossen werden. In diesem Rahmen sollen auch die Unterstützung der Ausbildungswahl, die Vermeidung von Bildungs- und Ausbildungsabbrüchen, die Vorbereitung auf weiterführende Ausbildungen für benachteiligte Jugendliche sowie die betriebliche und überbetriebliche Lehrausbildung weiterentwickelt werden.

Zur Umsetzung der Ausbildungspflicht wurde ein eigenes Melde- und Monitoringsystem für die betroffene Zielgruppe aufgebaut, das bei der Statistik Austria angesiedelt ist. Sämtliche Aufnahmen und Beendigungen von Ausbildungen der Zielgruppe müssen von den Bildungseinrichtungen (Schulen, Lehrlingsstellen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Maßnahmen des Sozialministeriumservice, Maßnahmen der offenen Jugendarbeit) gemeldet werden. Diese Meldungen werden auf der Personenebene abgeglichen. Ist ein/e Jugendliche/r mehr als vier Monate in keiner Form von weiterführender (Aus)Bildung, werden die Erziehungsberechtigten kontaktiert, um ein Clearing zur Entwicklung eines individuellen Perspektiven- und Betreuungsplanes zu vereinbaren. Bei mangelnder Kooperation der Erziehungsberechtigten und schuldhafter Nicht-Erfüllung der Ausbildungspflicht können auch finanzielle Sanktionen verhängt werden. Um die Ausbildungspflicht der Zielgruppe nicht zu gefährden, wurde die Möglichkeit der Hilfstätigkeiten von Jugendlichen unter 18 Jahren in Unternehmen massiv eingeschränkt.

Zentrale Angebote der „AusBildung bis 18“ sind

- Das Jugendcoaching (siehe Kap. 2.1)
- Die Produktionsschulen (siehe Kap. 2.2)
- Die Ausbildungsgarantie – Überbetriebliche Ausbildung (siehe Kap. 3.6) und
- Das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (siehe Kap. 3.3.2).

Die Umsetzung der Ausbildungspflicht obliegt dem Sozialministeriumservice, für die operative Umsetzung wurden eine Bundes- und neun Länder-Koordinierungsstellen installiert. Die Clearingverfahren werden von den Einrichtungen des Jugendcoachings durchgeführt.

Für die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Ausbildungspflicht wurde eine Steuerungsgruppe und ein Beirat eingerichtet, für die Implementationsphase wurde darüber hinaus eine wissenschaftliche Begleitung installiert, die einerseits zusätzliche Teilstudien zum ökonomischen Nutzen, der (Weiter)Entwicklung bestimmter Angebote (ÜBA, Praxis-Handelsschulen, schulische Unterstützungssysteme, offene Jugendarbeit) und für bestimmte Zielgruppen innerhalb der 15- bis 18 jährigen Jugendlichen erstellt und andererseits den Prozess der Implementation unterstützt.

2.4 Aktion Zukunft Jugend und Ausbildungsgarantie bis 25

Das Programm Aktion Zukunft Jugend bestand 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. Dieses Programm lief bis 2016 und brachte im letzten Jahr 56.437 junge Erwachsene in Höherqualifizierung.

Mit 1. Januar 2017 wurde die Arbeitsmarktpolitik für junge Erwachsene (19 bis 25 Jahre) stärker auf Bildung und Ausbildung zwecks nachhaltiger Arbeitsmarktintegration fokussiert. Die „Ausbildungsgarantie bis 25“ löste die Aktion Zukunft ab.

Im Jahresdurchschnitt sind rund 18.000 Personen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss als arbeitslos vorgemerkt, das sind rund 43% aller Arbeitslosen dieser Altersgruppe. Für diese Zielgruppe werden im Rahmen geltender Bundesrichtlinien des AMS folgende Instrumente zur Verbesserung der Qualifikationsniveaus und damit der Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen eingesetzt:¹¹

- Lehrausbildung von über 18-Jährigen
- FacharbeiterInnen-Intensivausbildung
- Überbetriebliche Berufsausbildung
- Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung
- Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)
- Ausbildung im Rahmen einer Arbeitsstiftung bzw. Implacement-Stiftung
- Schulische Ausbildung.

Mit diesem Programm wurden im Jahr 2017 rund 5.000 jungen Menschen zusätzliche Ausbildungsperspektiven geboten und dafür ca. 37 Mio. an zusätzlichen Mitteln eingesetzt. Dieselbe Summe ist für 2018 für dieses Programm bereitgestellt.¹²

2.5 Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung

Bildungs- und Berufswahlentscheidungen bedürfen einer umfassenden Information und Vorbereitung. Dies trifft im Besonderen auf die für junge Menschen wesentliche Weichenstellung nach Abschluss der Pflichtschule bzw. Beendigung der Schulpflicht zu. In der Sekundarstufe I (NMS, AHS-Unterstufe) wird die Bildungs- und Berufswahl entweder in Form des Unterrichtsprinzips oder durch ein eigenes Unterrichtsfach durch entsprechende Stärkung von Orientierungskompetenzen im Unterricht, durch Informations- und Beratungsangebote (z.B. Besuche der Berufsinformationszentren, der Berufs- und Studienmesse BeSt, etc.) sowie die Ermöglichung von Realbegegnungen unterstützt.

Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet in seinen 68 Berufsinformationszentren Informationsbroschüren, Materialien und Videos, Vorträge, Workshops, Seminare oder Hausmessen an, die sich mit

¹¹ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 58f.

¹² Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 58.

Fragen rund um Arbeit und Beruf beschäftigen. Die vielfältigen Serviceleistungen der BIZ an 68 Standorten in ganz Österreich wurden im Jahr 2016 von über 500.000 Personen genutzt, davon waren rund ein Drittel Jugendliche unter 21 Jahre. Das AMS bietet Schulen spezielle Dienstleistungen an, wie z.B. einen betreuten Klassenbesuch im BIZ, bei dem die SchülerInnen die Möglichkeit haben, ihre beruflichen Interessen und Neigungen zu entdecken. Der Besuch eines BIZ in der 7. oder 8. Schulstufe ist verbindlich vorgeschrieben. Informationen für Eltern und Lehrkräfte runden das Angebot der Berufsinformationszentren ab. Im Schuljahr 2015/2016 wurden österreichweit über 90.000 SchülerInnen vorwiegend der 7. und 8. Schulstufe unterstützt¹³. Das Angebot für diese Altersstufen wurde im Jahr 2016 deutlich verbessert.¹⁴ Neben den BIZ des AMS stellen auch die Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern bzw. des WIFI umfangreiche Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung.

Die Sozialpartnereinrichtungen bieten in einzelnen Bundesländern – oft in Kooperation mit Landesbehörden – Kompetenz- und Talente-Checks für Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf an. So bietet etwa die Wirtschaftskammer Salzburg in Kooperation mit der Arbeitsmarktförderung des Landes Salzburg seit 2016 einen Talente-Check für Schülerinnen und Schüler, für Jugendliche 16+, für MaturantInnen, aber auch für Erwachsene und Betriebe an. Die Hälfte der Kosten übernimmt dabei das Land Salzburg, die andere Hälfte wird von der Wirtschaftskammer finanziert.¹⁵ In Wien wurde von der Wirtschaftskammer Wien in Kooperation mit dem Stadtschulrat für Wien ein Online-Talentecheck entwickelt und 2013 erstmals als Pilot eingesetzt. Seit dem Schuljahr 2014/15 nehmen jährlich rund 13.000 SchülerInnen der 8. Schulstufe in rund 200 Wiener Schulen daran teil.¹⁶ In Niederösterreich findet der Talente-Check im Rahmen des NÖ Talentetages der jeweiligen Schule am nächstgelegenen WIFI BIZ statt und wird in Kooperation zwischen der Wirtschaftskammer Niederösterreich und der NÖ. Landesregierung durchgeführt.¹⁷ In Vorarlberg kooperieren der Landesschulrat und das BIFO, gefördert vom Land Vorarlberg und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, bei der Durchführung eines Talente-Checks und einer möglichen darauffolgenden Bildungs- und Berufsberatung.¹⁸

Auch die Arbeiterkammern der Bundesländer bieten kostenlose Bildungsberatung in Form von Schullaufbahnberatung, Bildungsförderungen, Interessentestungen sowie Beratung zu den Wegen nach der Matura, Aus- und Weiterbildungsfragen, Studienwahl und Neuorientierung oder Wiedereinstieg ins Berufsleben an. Darüber hinaus kann auch an den Berufsförderungsinstituten der Arbeiterkammern eine kostenlose Erstberatung in Anspruch genommen werden.

¹³ AMS (2017): Geschäftsbericht 2016.

¹⁴ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 50f.

¹⁵ Quelle: <http://www.talentecheck-salzburg.at/>

¹⁶ <https://www.talentecheckwien.at/>

¹⁷ Quelle: <https://begabungskompass.at/>

¹⁸ Quelle: <http://www.talente-check.info/>

2.6 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

2.6.1 Bereits länger anwesende Jugendliche mit Migrationshintergrund¹⁹

MigrantInnen gelingt es weniger gut als autochthonen Jugendlichen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sei es aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse, geringerem (anerkannten) Qualifikationsniveau oder aufgrund eines Informationsdefizits bezüglich möglicher Ausbildungen und Berufe. Die nationale Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 25 Jahren lag 2016 bei MigrantInnen bei 14,9%, bei Personen ohne Migrationshintergrund hingegen bei 8,9%. Personen mit Migrationshintergrund stellten Ende Dezember 2016 auch die Hälfte der Lehrstellensuchenden. Daher werden jugendlichen MigrantInnen umfangreiche Orientierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote entsprechend ihren Bedürfnissen zur Verfügung gestellt. Die Palette reicht von Bildungs- und Berufsorientierung über Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bis zu Beschäftigungsprojekten.

Jugendliche, denen es nach Beendigung der Schulpflicht nicht gelingt, in ein betriebliches Lehrverhältnis zu kommen, können die Lehre in einer überbetrieblichen Lehreinrichtung absolvieren. Jugendliche Schul- und LehrabbrecherInnen sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund mit besonderen Schwierigkeiten und speziellem Förderbedarf können an Produktionsschulen teilnehmen.

Um das Qualifikationsniveau jugendlicher MigrantInnen zu heben, werden auch Basisqualifikationen (Hauptschulabschluss, Deutschkurse) gefördert. Darüber hinaus stehen weitere integrative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die Kompetenzbilanzierung für MigrantInnen, Mentoring-Programme und frauenspezifische Programme wie z.B. „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“ zur Verfügung.

Beim AMS werden regelmäßig Beratungstage für Jugendliche durch externe Beratungseinrichtungen (z.B. Sprungbrett) abgehalten, in denen auch die spezifischen Problemlagen migrantischer Jugendlicher bearbeitet werden. In eigenen Pilotprojekten werden besonders Jugendliche, deren ausländische Qualifikationen anerkannt werden können, oder die sich für eine Höherqualifizierung eignen, unterstützt. Auch das Jugendcoaching wird in überdurchschnittlichem Maße von Jugendlichen mit Migrationshintergrund genutzt.

2.6.2 Anerkannte Flüchtlinge/Asylwerber

Kompetenzchecks des AMS

Im Jahr 2015 waren im Schnitt 17.300 Asylberechtigte auf Jobsuche. Diese sollten möglichst rasch in den Arbeitsmarkt integriert werden, um ihnen finanzielle Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben nach traumatischen Erfahrungen zu ermöglichen und gleichzeitig die Ausgaben für Sozialleistungen zu minimieren. Flüchtlinge könnten so ihren eigenen Beitrag zum Sozialsystem leisten. Daher führte das AMS im Jahr 2015 ein Pilotprojekt „Kompetenzcheck“ durch, um die Vorbildung der Asylberechtigten zu ermitteln. Das Projekt wurde 2016 österreichweit durchgeführt, insgesamt wurde in diesem Jahr bei 5.982 Asylberechtigten (davon 75% Männer, 25% Frauen) ein Kompetenzcheck durchgeführt.

Nach Herkunftsländern betrachtet wiesen die Kompetenzcheck-Teilnehmer/innen aus Syrien, dem Iran und Irak die höchste Qualifikation auf. So besitzen 62% der Kompetenzcheck-Teilnehmer/innen aus Syrien (gesamt: 2.728 Personen), 85% der Teilnehmer/innen aus dem Iran (gesamt 375 Personen) und 57% der Teilnehmer/innen aus dem Irak (gesamt 331 Personen) eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, das heißt, sie haben entweder Studium oder Matura. Am schlechtesten qualifiziert sind die Kompetenzcheck-Teilnehmer/innen aus Afghanistan (gesamt 1.401 Personen):

¹⁹ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 58ff.

Nur 20% von ihnen haben eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, 30% haben die Pflichtschule (max. 9 Schulstufen), 25% die Grundschule (max. 5 Schulstufen), 25% haben keine formale Schulbildung.

Österreichweit hat das AMS 2016 rund 98 Millionen Euro für Maßnahmen zur Integration Asylberechtigter in den Arbeitsmarkt ausgegeben. Von diesen zusätzlich von der Bundesregierung zur Verfügung gestellten Mitteln haben knapp 31.000 asylberechtigte Personen profitiert.²⁰

Das AMS hat österreichweit 18.120 Deutschkurse für Asylberechtigte auf Jobsuche zur Verfügung gestellt. Zur Erfassung der beruflichen Kompetenzen hat das AMS im Jahr 2016 österreichweit insgesamt 7.144 Kompetenzchecks (davon 6.362 in Kursen und 782 in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen) durchgeführt. 1.039 Asylberechtigte haben bereits an einer AMS Ausbildung mit dem Ziel eines Lehrabschlusses teilgenommen, bei 45 bereits beschäftigten Asylberechtigten hat das AMS eine Qualifizierungsförderung finanziert. 3.544 Asylberechtigte haben von den AMS Beschäftigungsförderungen profitiert, 1.630 über die sogenannte Eingliederungsbeihilfe, 2.013 Personen haben eine Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb oder in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt angenommen. Knapp 21.000 Asylberechtigte haben im Vorjahr an Unterstützungsmaßnahmen des AMS, v.a. im Rahmen von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen teilgenommen.

Überregionale Lehrstellenvermittlung und Implacement-Stiftung „Just Integration“

Um den Lehrlingsbedarf der Betriebe in den westlichen und südlichen Bundesländern besser abdecken zu können und den überwiegend in den östlichen Bundesländern wohnhaften jugendlichen Asylberechtigten eine Lehrstelle anbieten zu können, wurde im Januar 2017 von der Wirtschaftskammer in Kooperation mit dem AMS Wien und den Ministerien für Wirtschaft und Arbeit das Projekt „B.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen – überregionale Lehrstellenvermittlung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten zwischen 18 und 25 Jahren“ gestartet.²¹

Das Projekt umfasst einen Vorbereitungskurs in Wien, welcher neben der Erhebung der Kompetenzen und Interessen der Jugendlichen auch eine entsprechende Vorbereitung durch (fachspezifisches) Deutsch, Mathematik, praktische Erprobung und interkulturelle Aspekte beinhaltet. Im Zuge dessen besteht auch die Möglichkeit eines Praktikums im potenziellen Lehrbetrieb. Die Jugendlichen haben vor Ort mit einem Lehrlingscoach einen fixen Ansprechpartner für berufliche und private Fragestellungen. Der Lehrlingscoach bereitet auch den Betrieb auf das Ausbildungsverhältnis mit dem Jugendlichen vor. Beide Seiten profitieren von den verbesserten Unterstützungsleistungen für Betriebe und Lehrlinge.

Darüber hinaus besteht für asylberechtigte junge Erwachsene (neben anderen Zielgruppen) die Möglichkeit an der Implacement – Zielgruppenstiftung für junge Erwachsene von 18 bis 30 Jahren „Just Integration“ teilzunehmen.²² Die JUST INTEGRATION Implacementstiftung unterstützt und begleitet die Zielgruppe arbeitsloser Asylberechtigter und subsidiär Schutzberechtigter sowie sonstiger arbeitsloser junger Erwachsener mit verschiedenen Problemlagen. Ihre berufliche Aus- und Weiterbildung ist das Ziel von JUST INTEGRATION. Sie erfolgt durch verkürzte Lehrausbildungen und berücksichtigt berufliche Vorerfahrungen. Die Integration in den Arbeitsmarkt soll so gefördert werden, während Betriebe Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen erhalten. Erfahrene BeraterInnen analysieren berufliche Ausgangslagen, Interessen, Fähigkeiten sowie Vorkenntnisse der jungen

²⁰ Quelle AMS: <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/ams-oesterreich-news/arbeitsmarktintegration-gefuechteter-menschen-bilanz-ausblick>

²¹ Quelle: https://www.wko.at/site/fachkraeftepotenzial/b_mobile.html

²² Quelle: <http://www.aufleb.at/just-integration/>

Erwachsenen. Gemeinsam mit ihnen und unter Einbeziehung interessierter Unternehmen entwickeln sie individuelle (Aus-)Bildungspläne.

Während der Ausbildung in einem Praktikumsbetrieb, im Idealfall beim künftigen Arbeitgeber, bietet JUST INTEGRATION eine intensive Betreuung sowie begleitende Maßnahmen (z. B. Deutschkurse, Lernbegleitung in der Berufsschule, ...).

Beide hier beschriebenen Projekte („B.mobile - Überregionale Lehrstellenvermittlung“ sowie „JUST INTEGRATION Implacemestiftung“) sind spezifische Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Abschnitt 3.3).

3 Spezifische Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung

3.1 Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (2017)

Ab 01. Jänner 2018 haben alle Lehrberechtigten die in einem Lehrlingshaus bzw. Internat während des Berufsschulbesuchs ihrer Lehrlinge entstehenden Kosten zu tragen. Auch bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind die Kosten vom Lehrberechtigten bis zu der Höhe zu ersetzen, die bei einer Unterbringung im Lehrlingshaus bzw. Internat entstanden wären. Bisher hat das Berufsausbildungsgesetz vorgesehen, dass Lehrlinge grundsätzlich die Internatskosten selbst zu tragen hatten und Ausbildungsbetriebe nur für den Differenzbetrag zwischen Lehrlingsentschädigung und Lehrlingshaus- bzw. Internatskosten aufzukommen hatten. Viele Kollektivverträge haben aber schon in der Vergangenheit Regelungen enthalten, die die (teilweise/volle) Kostentragung durch Ausbildungsbetriebe vorgesehen haben. Mit dem Nationalratsbeschluss wurde durch die Änderung des Berufsausbildungsgesetzes auch sichergestellt, dass Lehrberechtigte einen Ersatz der Unterbringungskosten bei der Lehrlingsstelle beantragen können. Die Lehrlingsstelle wickelt den Kostenersatz für den Bund ab. Diese Möglichkeit besteht nur für Lehrbetriebe, die schon bis jetzt im Rahmen der Lehrbetriebsförderung des Bundes förderbar sind – also nicht für Lehrberechtigte des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes. Die Mittel dafür muss der Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Verfügung stellen, der Nationalrat hat dazu auch eine Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) beschlossen. (Quelle: WKÖ)

3.2 Lehrberufspakete 2016 und 2017

Mit 1. Juni 2016 sind 9 neue bzw. überarbeitete Ausbildungsordnungen in Kraft getreten²³:

- Bankkaufmann/-frau
- Beschriftungsdesign und Werbetechnik (früher Schilderhersteller/in)
- Florist/Floristin
- Klavierbau
- Luftfahrzeugtechnik
- Milchtechnologie (früher Molkereifachmann/-frau)
- Skibautechnik (früher Skierzeuger/in)
- Im Modullehrberuf Labortechnik wurden die Kombinationsmöglichkeiten von Haupt- und Spezialmodulen adaptiert
- Der Lehrberuf Forsttechnik wurde als Ausbildungsversuch mit drei Jahren Lehrzeit eingerichtet.

Mit dem Lehrberufspaket 2017 wurden acht Ausbildungsordnungen modernisiert. Die Verordnungen bringen u.a. neue Rahmenbedingungen mit spezifischem Bezug zur Digitalisierung. Davon betroffen sind folgende Berufe:

- Einzelhandel-Schwerpunkt „Digitaler Verkauf“: Dieser neue Ausbildungsschwerpunkt im Lehrberuf Einzelhandel wurde zur Einbeziehung verkaufsspezifischer digitaler Anwendungen (insbesondere Beratung, Bestellung und Zahlungsabwicklung) als Beitrag zu „Handel 4.0“ eingerichtet. Es wird damit gerechnet, dass dies ca. 20% der Handels-Lehrlinge betreffen wird. Mittelfristig sollen die Inhalte in das Standard-Berufsbild einfließen

²³ Vgl. <http://www.bmwf.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/Lehrberufspaket-2017.aspx>; <https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/k/Neues-Lehrberufspaket.html.aspx>

- Sonnenschutztechnik: hier betrifft die Digitalisierung die Installation und Inbetriebnahme von Steuerungs- und Automatisierungssystemen
- Reifen- und Vulkanisationstechnik (bisher Vulkanisateur): Suchen und Diagnostizieren von Schäden an Reifen, Rädern und Fahrwerk durch Diagnosecomputer; Installation und Prüfen von Reifendruckkontrollsystemen
- Fertigteilhausbau: Bedienung von digital gesteuerten Produktionsanlagen für Bauelemente (z.B. Wandelemente, Decken, Boden- und Dachelemente)
- Modulberuf Holztechnik: neu ist die Kombination des Hauptmoduls „Sägetechnik“ mit dem Spezialmodul „Design und Konstruktion“.

Drei Lehrberufe mit vorwiegend manuellen Tätigkeiten wurden modernisiert:

- Buchbinder/Buchbinderin: detailliertere Beschreibung der Arbeitsschritte (u.a. Zuhilfenahme von Datenbanken sowie Datenaufbereitung)
- Pflasterer/Pflasterin: Einfließen neuer Arbeitstechniken sowie Verlängerung der Prüfarbeit von sechs auf zwölf Stunden für eine realistische Prüfungsabwicklung
- Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutztechnik (bisher „Isoliermonteur“): Detailliertere Regelung der Arbeitsabläufe.

Der Ausbildungsversuch „Zahnärztliche Fachassistenz (AV) wurde verlängert. In die Ausbildung im Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz kann nun bis zum Ablauf des 30. Juni 2020 eingetreten werden.

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 Ausbildungen²⁴ - 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-Fonds²⁵) 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 von Lehrlingen“)** implementiert. Die konkrete Festlegung der Beihilfen wurde einem eigens zu errichtenden **Förderausschuss** überantwortet.²⁶

Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: Während die bis dahin geltenden betriebsbezoge-

²⁴ Besonders im Rahmen des 1998 erstmals in Kraft getretenen JASG (Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz).

²⁵ Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag). Die Höhe dieses Beitrags wird von der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz per Verordnung festgelegt. Bis zum Ende des Jahres 2014 betrug der IESG-Beitrag 0,55% des Bruttoentgelts, ab 1.1.2015 0,45%, seit 1.1.2016 0,35%. 0,2% der Beitragsgrundlage stehen für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung (vgl. §13e IESG), das sind etwa 200 Mio. Euro im Jahr 2017. (Quellen: Insolvenz-Entgelt-Fonds + WKÖ)

²⁶ Gemäß § 31b BAG wird dieser Förderausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet, wobei die neun Mitglieder von der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 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.

nen Förderungen – ausschließlich quantitativ orientiert – auf die Schaffung von Anreizen für Unternehmen, Lehrlinge (neu) auszubilden, abzielten, lag neben der wiederum quantitativ²⁷ 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).²⁸ 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.

²⁷ Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

²⁸ 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 Richtlinien im Dezember 2015 widmeten 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. Die jüngste Richtlinie gemäß § 19c Z 8 BAG (Juli 2017) beinhaltet eine Ausweitung der Förderung von Auslandspraktika von Lehrlingen durch die Förderung von Sprachkursen und die Einführung einer Prämie für Auslandspraktika (15,-/Tag) sowie eine Neuregelung der Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung.

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 3.4), 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.²⁹ 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.³⁰

²⁹ Vgl. ExpertInneninterview mit Mitglied des Förderausschusses.

³⁰ 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
(1996-2017; ohne Lehrstellenförderungen des AMS (außer „Blum-Bonus“))

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 Förderausschusses (§ 31b). <i>Abwicklung:</i> über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (auf Antrag). <i>Finanzierung:</i> Insolvenz-Entgelt-Fonds.	ab 2008
17. Juli 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: <ol style="list-style-type: none"> 1. Basisförderung 2. Neue Lehrstellen (Blum-Bonus II) 3. Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit 4. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen 5. Weiterbildung der AusbilderInnen 6. Ausgezeichnete und gute Lehrabschluss- 	<p>ab 28. Juni 2008</p> <p>ab 28. Juni 2008 (befristet bis 31. Dezember 2010)</p> <p>ab 28. Juni 2008 (ausgesetzt zu Beginn 2011)</p>

	prüfungen 7. Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten 8. Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen	
5. November 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (Integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen).	ab 28. Juni 2008
10. September 2010	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Neue Bestimmungen zu den Praxistests und den Ausbildungsdokumentationen (AD) im Rahmen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit.	AD: ab 10. September 2010
29. Dezember 2011	BAG-Novelle: § 19c BAG Z 8: Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen: Festzulegen durch Richtlinien des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c).	ab 1. Jänner 2012
2. Februar 2012	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt) 2. Qualität in der Ausbildung – Ausbildungsleitfäden 3. Lehrabschlussprüfung 3.1. Clearingstelle LAP 3.2. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit 4. Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen	1. Juli 2012 – 30. Juni 2013
28. August 2012	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: Kleine Änderungen (v. a. Verlängerung des Projektzeitraums) betreffend Coaching und Beratung für Lehrlinge (Pilotprojekt)	1. Juli 2012 – 31. Dezember 2013
8. April 2013	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: 9. Lehrlingsausbildung für Erwachsene	ab 1. Juni 2013 (Beginn LV)
27. Juni 2013	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: 10. Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung	1. August 2013 – 31. Dezember 2015 (Beginn neues LV)

8. Juli 2013	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>ab 1. September 2013</p> <p>1. September 2013 – 31. Dezember 2015</p> <p>ab 1. Jänner 2014</p> <p>ab 2013</p>
30. Juli 2014	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:</p> <p>Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten: 6a. Zusätzlicher Besuch von Berufschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen oder Versäumen durch Lehrplatzwechsel etc.</p> <p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <p>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).</p>	ab 2016
Juli 2017	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <p>Ausweitung der Förderung von Auslandspraktika von Lehrlingen durch die Förderung von Sprachkursen und die Einführung einer Prämie für Auslandspraktika (15,-/Tag).</p> <p>Neuregelung der Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung: Ausdehnung des Förderzeitraums auf 36 (vorher: 12) Monate nach Lehrzeitende (nunmehr bezogen auf den letzten Kurstag) sowie Anpassung der Förderumsetzung an: Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG, Punkt III.3 lit. d („Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen – Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfungen“).</p>	1. Juli 2017

Quellen: BMFWF, 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 2017)

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 Berufsschulklasse
 - 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 gültigen³¹ betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG im Einzelnen beschrieben:

(1) Basisförderung³²

Die Basisförderung gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.³³ 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 Ausbildungsmaßnahmen³⁴

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 Lehrabschlussprüfungen³⁵
- 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

³¹ D. h. ohne den (ausgesetzten) Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

³² Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingsentschädigungen gefördert.

³³ Für davor begründete Lehrverhältnisse konnte ab 2002 die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

³⁴ 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 Betriebsdeckung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.

³⁵ 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.

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. Die Entwicklung der Förderfälle in dieser Förderart kann Grafik 3-3 entnommen werden.

(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 Lernschwierigkeiten³⁶

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 Berufsschulklasse, 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 wer-

³⁶ 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.

den, 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 Lehrberufen³⁷

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.

(7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG und § 11b LFBAG (Integrative Berufsausbildung³⁸ – 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.³⁹
- 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

³⁷ 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.

³⁸ Seit der BAG-Novelle 2015 wird der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

³⁹ 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.

wird die Basisförderung nicht auf Grundlage der Lehrlingsentschädigung, sondern auf Grundlage des tatsächlichen Gehalts berechnet.⁴⁰

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

(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe⁴¹

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 evaluiert⁴². 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 und mit Ende 2015 flächendeckend für ganz Österreich ausgerollt.

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. Anspruchsbe-

⁴⁰ Gibt es keinen anzuwendenden Mindestsatz für Hilfskräfte, gilt ein Referenzwert, der aus dem Durchschnitt der Hilfskräftelöhne/Hilfskräftegehälter der zehn am häufigsten anzuwendenden Kollektivverträge errechnet wurde (Referenzwert: EUR 1.404,39).

⁴¹ Zwinz, Dagmar / Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Jahresbericht 2016; Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Halbjahresbericht 2017; Auswertungen der Koordinationsstelle zu 2017.

⁴² Vgl. Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, öibf, Wien.

rechtigt sind alle Lehrlinge mit einem aufrechten Lehrverhältnis⁴³ und Personen, deren Lehrverhältnis max. sechs Monate 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 niedrighschwelliges Informationsangebot, das neben den Lehrlingen auch Angehörigen und dem sonstigen Umfeld zur Verfügung 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.

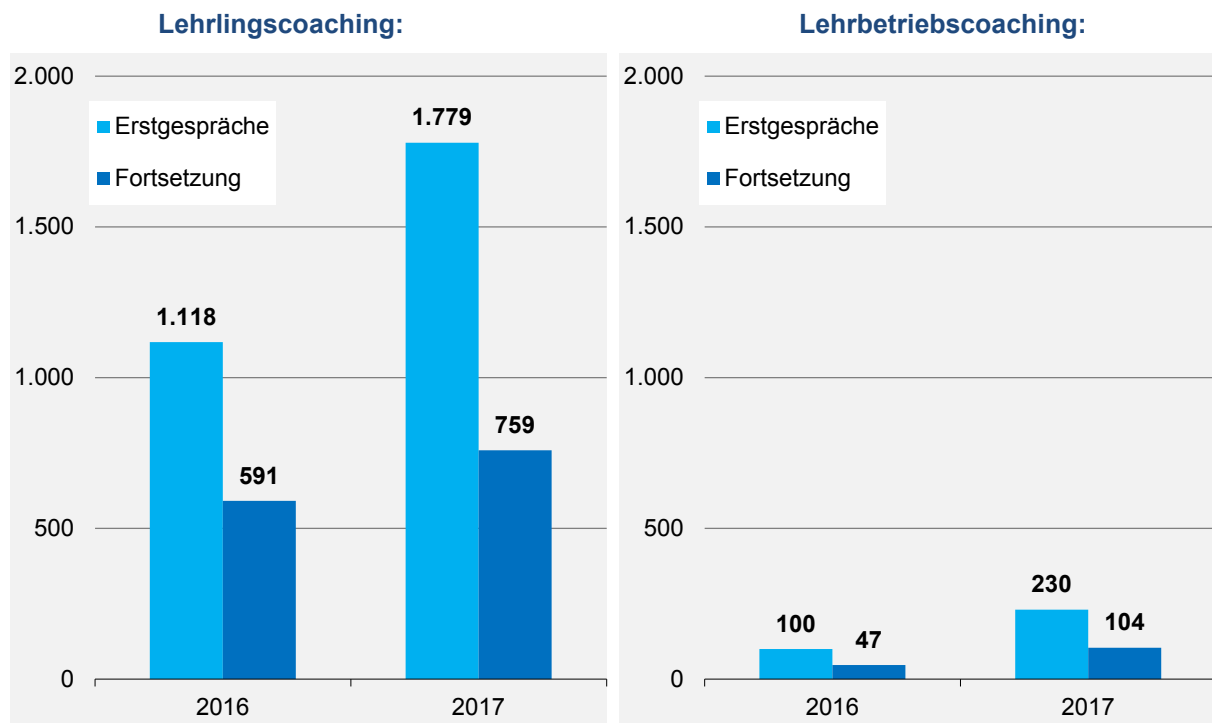
Die Dauer des Coachingprozesses ist grundsätzlich nur durch die Förderfähigkeit des Coachees begrenzt, allerdings wird gegenüber der bundesweiten Koordinationsstelle ab einer bestimmten Stundenanzahl eine Begründung des Coaches mit Einschätzung des weiteren Prozesses verlangt.

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.

Von Programmstart im November 2015 bis Ende 2016 wurden insgesamt 1.219 Fälle betreut, davon 741 fortgeführte Coachings, die über ein Erstgespräch hinausgingen. Im Jahr 2017 stieg die Zahl auf 1.779 Erstgespräche, von denen 759 fortgeführt wurden (vgl. Grafik 3-1). Rund 58% der Betreuungsfälle betreffen männliche Lehrlinge, rund 72% sind unter 19 Jahre alt, knapp 2% 26 Jahre oder älter. Rund ein Fünftel der Lehrlinge die seit Programmstart ein Lehrlingscoaching in Anspruch genommen haben, haben nicht Deutsch als Muttersprache, rund die Hälfte davon gibt Türkisch als Muttersprache an. Burschen nehmen in höherem Maße als Mädchen das Lehrlingscoaching erst dann in Anspruch, wenn das Lehrverhältnis bereits beendet wurde. Die Anteile der Lehrberufe bei den teilnehmenden Lehrlingen verhalten sich annähernd proportional zur Lehrberufsverteilung der Lehrlingsstatistik.

⁴³ 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.

Grafik 3-1 Förderfälle Lehrlingscoaching und Lehrbetriebscoaching
(2016 und 2017)



Quelle: Koordinationsstelle Lehrlingscoaching + Lehrbetriebscoaching

Betrachtet man die Coachingfälle nach den in ihnen angesprochenen Themenbereichen, so betreffen nahezu drei Viertel den Themenbereich „Lernen“. Innerhalb dieses Bereiches werden in der Hälfte der Fälle schulischer Bildungsbedarf (Nachhilfe-Organisation, mangelnde Grundkompetenzen) angesprochen, in einem Fünftel der Fälle praktischer Bildungsbedarf in der Ausbildungspraxis thematisiert (Schwierigkeiten mit praktischen Ausbildungsinhalten, Organisation der LAP-Vorbereitung). Der Wunsch nach einem Lerncoaching (Lernen zu lernen, Konzentrationsschwierigkeiten, Lernmotivation) wird nur in vereinzelten Fällen beim Erstgespräch direkt als Hauptproblemlage angesehen.

Innerhalb des Themenbereiches „Interpersonelle Konflikte“ (in knapp der Hälfte der Coachingfälle als einer der zentralen Themenbereiche genannt) überwiegen Konflikte im beruflichen Umfeld (Betriebsklima allgemein, Konflikte mit Arbeitskollegen und/oder Ausbilder; 28,3%), gefolgt von Problemen im sozialen Umfeld (mit Familie, Freunden, Partner) in 14,9% der Fälle.

Leistungsdruck, Suchtproblematik, Gesundheit oder andere Themen der psychischen und psychosozialen Belastung kommen in mehr als einem Drittel aller Erstgespräche als zentrale Themen vor. In 14,9% der Fälle war der Wunsch nach einer Neu- oder Umorientierung in der Ausbildung Grund für die Inanspruchnahme des Lehrlingscoachings, in einem Fünftel aller Fälle war ein hoher Leistungsdruck und das Gefühl der zeitlichen Überforderung ausschlaggebend für ein Lehrlingscoaching.

Die Mehrheit der fortgesetzten Coachings in den ersten beiden Jahren der Vollausschreibung konnte ordnungsgemäß abgeschlossen werden. In nahezu allen ordnungsgemäß abgeschlossenen Fällen konnte die aktuelle Situation des Lehrlings gänzlich (55,6%) oder teilweise (38,1%) verbessert werden.

Coaching und Beratung von Lehrbetrieben:

Das Lehrbetriebscoaching umfasst Beratungs- und Coachingleistungen für Vorgesetzte, Ausbilder und Mitarbeiter in Betrieben, die gem. §2 BAG oder gem. §2 Abs. 1 LFBAG Lehrlinge ausbilden oder eine Lehrausbildung entlang der Schwerpunktzielgruppe Mädchen in für sie untypischen Lehrberufen oder als Kleinst- oder Kleinbetrieb wiederaufzunehmen planen. Anspruchsberechtigt sind alle Lehrbetriebe, die über die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen in Österreich verfügen und entweder bereits Lehrlinge beschäftigen oder diese Tätigkeit in absehbarer Zeit (wieder) aufnehmen wollen.

Von Programmstart im November 2015 bis Ende 2016 wurden insgesamt 101 Fälle betreut, davon 47 fortgeführte Coachings, die über ein Erstgespräch hinausgingen. Im Jahr 2017 stieg die Zahl auf 230 Erstgespräche, von denen 104 fortgeführt wurden (vgl. Grafik 3-1). In knapp 40% der Fälle nahmen Lehrberechtigte das Coaching in Anspruch, in 22% die Ausbildungsleiter, in 20% die AusbilderInnen selbst. Der überwiegende Teil kam aus Kleinst- und Kleinbetrieben bis 49 MitarbeiterInnen und bis zu 2 Lehrlingen.

Die meisten Coachingabschlüsse verliefen ordnungsgemäß (d.h. kein Bedarf mehr). In 5 von 10 Fällen, in denen das aktuelle Lehrverhältnis gefährdet war (d.h. Auflösung drohte) konnte das Coaching zur Klärung oder deutlichen Verbesserung der Situation beitragen, sodass die Lehrstelle gesichert war. In den anderen Fällen wurde das Lehrverhältnis teilweise aufgrund gravierender Lernschwierigkeiten (Übergang in die ÜBA), teilweise aufgrund anderer beruflicher Interessen oder psychischer Belastung des Lehrlings aufgelöst, oder die Situation ist durch einen Coachingabbruch unklar geblieben.

Interpersonelle Konflikte am Arbeitsplatz führten in 4 von 10 Fällen und damit am häufigsten zu einem Lehrbetriebscoaching (42,2%). In etwas weniger als jedem 3.Fall suchten Betriebe eine umfangreiche Beratung zum Thema Lehrlingscoaching (u.a. Zugang des Lehrlings zum freiwilligen Coaching) oder thematisierten den richtigen (pädagogischen, didaktischen, zwischenmenschlichen) Umgang mit Lehrlingen. Das dritthäufigste Anliegen im Lehrbetriebscoaching war in mehr als 2 von 10 Fällen eine mangelnde Leistung von Seiten des Lehrlings (Leistung nicht entsprechend dem Berufsbild, aber auch Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen durch z.B. häufiges Zuspätkommen). Entlang dieser Themengruppen wurde in nahezu jedem 2.Fall ein (begleitendes) Lehrlingscoaching als Ziel definiert.

(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 Implementierung⁴⁴.
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.⁴⁵

Zusätzlich zur Clearingstelle wurde auch die Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit gefördert. Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulung entstehen, die PrüferInnen in pädagogisch-didaktischer Hinsicht auf ihre Prüftätigkeit entsprechend des von der Clearingstelle entwickelten und implementierten Konzeptes vorbereitet, 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).

(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 Richtlinie⁴⁶ durch die Lehrlingsstellen oder durch Einrichtungen, die mit der Organisation von Auslandspraktika befasst sind, erfolgen. Im Jahr 2017 erfolgte eine Ausweitung der Förderung von Auslandspraktika von Lehrlingen durch die Förderung von Sprachkursen und die Einführung einer Prämie für Auslandspraktika (15,-/Tag).

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

Mit der Richtlinie vom Juli 2013⁴⁷ 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.

⁴⁴ Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.

⁴⁵ Vgl. 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.

⁴⁶ BMWFJ (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.

⁴⁷ BMWFJ (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

- 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 **einzige** Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, welche **ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen** beantragt und in Anspruch genommen werden kann.⁴⁸

(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 Lehrberechtigte gemäß § 9 Abs. 7 BAG dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen. Durch die Fördermaßnahme entfallen die Verpflichtung zur Zahlung der Prüfungstaxe 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

⁴⁸ 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. Letzgenannte Förderung kommt genau genommen (auch wenn de facto auch die Betriebe davon profitieren) ebenfalls ausschließlich Lehrlingen/LehrabsolventInnen zugute, erfordert aber keine Antragstellung.

dualen Berufsausbildung beitragen, insbesondere in Branchen mit niedrigen Erfolgsquoten, zur präventiven Abbruchsvermeidung bzw. zur Sicherstellung des Ausbildungserfolgs.

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) wurde 2016 ein Projektbüro eingerichtet.

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

Die überregionale Lehrstellenvermittlung ist als Pilotprojekt 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 Vorbereitungskurse (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 der Jugendstiftung „JUST Integration“. (Quelle: BMDW)

Zur Initiierung weiterer Unterstützungsleistungen zur Förderung der dualen Ausbildung starteten mit 13. November 2017 zwei Aufrufe zur Einreichung von Projektvorschlägen (Quelle: BMDW):

Förderaufruf "Digitalisierung"

Die Wirtschaftskammer Österreich hat gemeinsam mit dem BMDW einen Projektaufruf zur Förderung der Digitalisierung in der dualen Ausbildung mit den Projektschwerpunkten „Nutzung der digitalen Möglichkeiten in der dualen Berufsausbildung“ und „Förderung der Entwicklung digitaler Kompetenz“ gestartet. Die Einreichfrist für Projektanträge endete mit 28. Februar 2018.

Förderaufruf "Integration in das duale Ausbildungssystem"

Im Rahmen dieses Aufrufes konnten Projekte zur Förderung von Vorhaben mit den Schwerpunkten „Berufliche Integration in die duale Ausbildung in KMUs“ und „Integration von Mädchen und jungen Frauen in die duale Ausbildung“ eingereicht werden. Die Einreichfrist für Projektanträge endete mit 31. Jänner 2018.

3.3.3 Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG⁴⁹

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.⁵⁰ 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.“⁵¹ Ergänzend wurde eine Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ⁵² und BMASK⁵³) 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-Entgeltsicherungsgesetz (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 (BMWFJ 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 sonstiger geeigneter Einrichtungen als Dienstleister bedienen. In diesem Sinne wurde die WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs (in Folge WKO 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.“⁵⁴

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Davor konnten die Beihilfen über den Steuerausgleich geltend gemacht werden (Lehrlingsausbildungsprämie) bzw. wurden über das AMS abgewickelt („Blum-Bonus“).

⁵¹ Quelle: RIS (BKA)

⁵² heute: BMDW

⁵³ Heute: BMASGK

⁵⁴ 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. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) (2011).

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%).⁵⁵ Unveränderte 0,2% (also mehr als die Hälfte des aktuellen Anteils von 0,35%) stehen seit 2008⁵⁶ für die betriebliche Lehrstellenförderung als Obergrenze zur Verfügung. Das sind rund 202 Millionen Euro für das Jahr 2017 (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 AIVG verwendet werden. Werden diese Mittel in einem Kalenderjahr nicht zur Gänze ausgeschöpft, so sind die nicht benötigten Mittel dem Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Bestreitung der Ausgaben für Insolvenz-Entgelt zur Verfügung zu stellen; in diesem Fall sind die im Folgejahr dem Bund zum Zweck der besonderen Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher zur Verfügung zu stellenden Mittel um den entsprechenden Betrag zu erhöhen. Darüber hinaus kann der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz den Insolvenz-Entgelt-Fonds anweisen, für diesen Zweck weitere Mittel aus vorhandenem Finanzvermögen zur Verfügung zu stellen.“⁵⁷

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

Projektbüro - neue Servicestruktur im Förderservice

2016 und 2017 wurde im Inhouse Förderservice das Projektbüro mit neuer Serviceinfrastruktur aufgebaut. Die MitarbeiterInnen des Projektbüros helfen den Antragsstellern, ihre Ideen bis zur Umsetzung zu entwickeln. Neben dem Aufbau eines neuen professionellen Teams wurden für die Themenbereiche Integration und Gender gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ministerien neue Schwerpunkte und Richtlinien für die Vergabe von Projekten erarbeitet. Im Herbst 2017 wurde der erste Projektauftrag für Integrationsprojekte erfolgreich gestartet. Der Medienauftritt des Projektbüros wurde komplett neugestaltet und hat nunmehr eine eigene Identität. Auf den neuen Seiten lassen sich alle Förderinformationen sowie aktuell geförderte Projekte abrufen. Neu aufgesetzt wurde auch die Antragstellung. Diese erfolgt nun ausschließlich auf elektronischem Weg. Gemeinsam mit dem Bereich WKO IT wurde ergänzend zur digitalen Antragstellung bei lehr.fördern ein Online-Portal zur

⁵⁵ Vgl. www.insolvenzentgelt.at

⁵⁶ 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 auszahlenden 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)

⁵⁷ Quelle: RIS (BKA)

Einreichung von Projektanträgen entwickelt. Der Projektaufruf für Integrationsprojekte wurde bereits über diese Form der Antragstellung abgewickelt.⁵⁸

LOS- digitale Antragstellung

Das im Jahr 2016/2017 eingeführte Lehrbetriebs-Online-Service (LOS) wird von den Lehrbetrieben sukzessive angenommen. Ca. 17% aller Lehrbetriebe stellen ihre Anträge bereits elektronisch. Der Vorteil: die vom Antragsteller übermittelten Daten werden direkt in die IFS Applikation übernommen und können rasch bearbeitet werden. Der bisherige Vorgang zur Erfassung von Anträgen in Papierform entfällt, was weniger zeit- und kostenintensiv ist und die Abwicklung daher effizienter macht. Auch die Lehrbetriebe haben über das Tool einen Überblick über zu stellende und gestellte Anträge und sie können – wichtig für die Buchhaltung – jederzeit die Zusageschreiben als Belege für die Zahlungsflüsse abrufen. Ziel für das Jahr 2018 ist, den Anteil an elektronisch gestellten Anträgen nochmals zu steigern.⁵⁹

Förderfälle

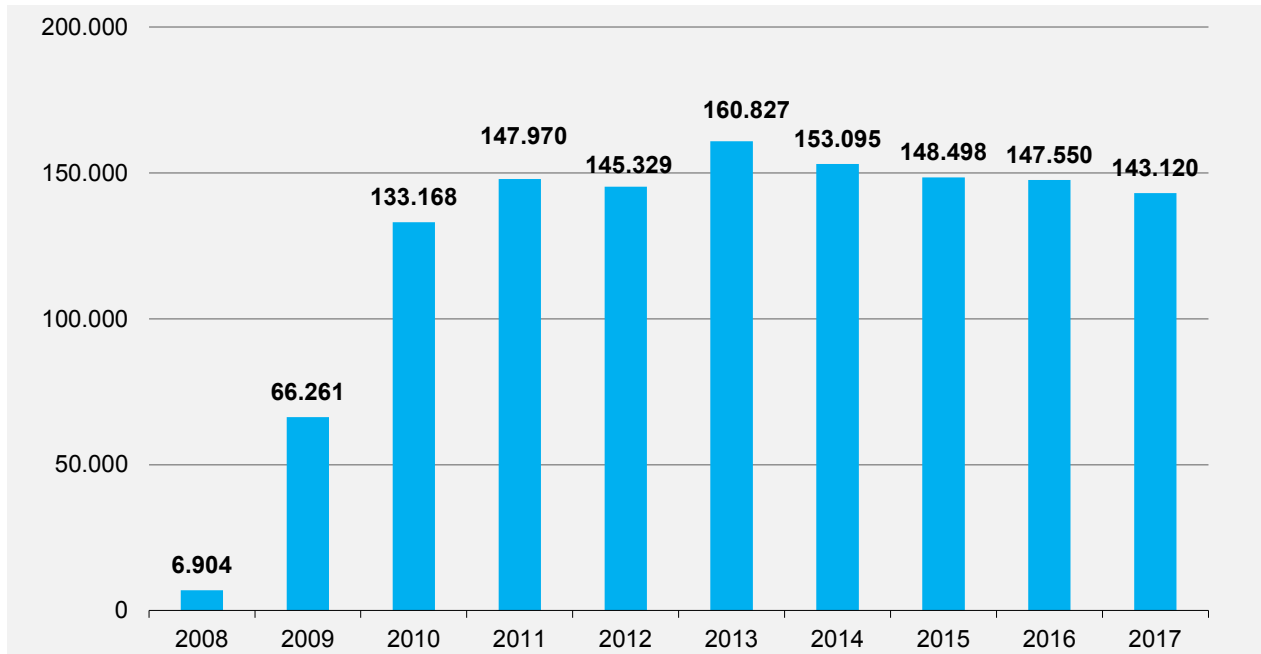
Die Entwicklung der Zahl der Förderfälle in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7 (vgl. Grafik 3-2) steht natürlich auch in einem Zusammenhang zur (rückläufigen) Gesamtzahl der Lehrlinge (und damit auch der Förderfälle in der Basisförderung) in Österreich.

Trotz insgesamt rückläufiger Tendenz der Gesamtzahl der Förderfälle ist die Zahl der Förderfälle für Qualifizierungsmaßnahmen seit 2014 mehrheitlich deutlich gestiegen (vgl. Grafik 3-3). Alleine die Zahl der geförderten zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen ist von 29.144 (2014) auf 38.829 (2017) gestiegen.

⁵⁸ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Rückblick Jahr 2017

⁵⁹ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Rückblick Jahr 2017

Grafik 3-2 Freigegebene Förderfälle in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7 (2008-2017)

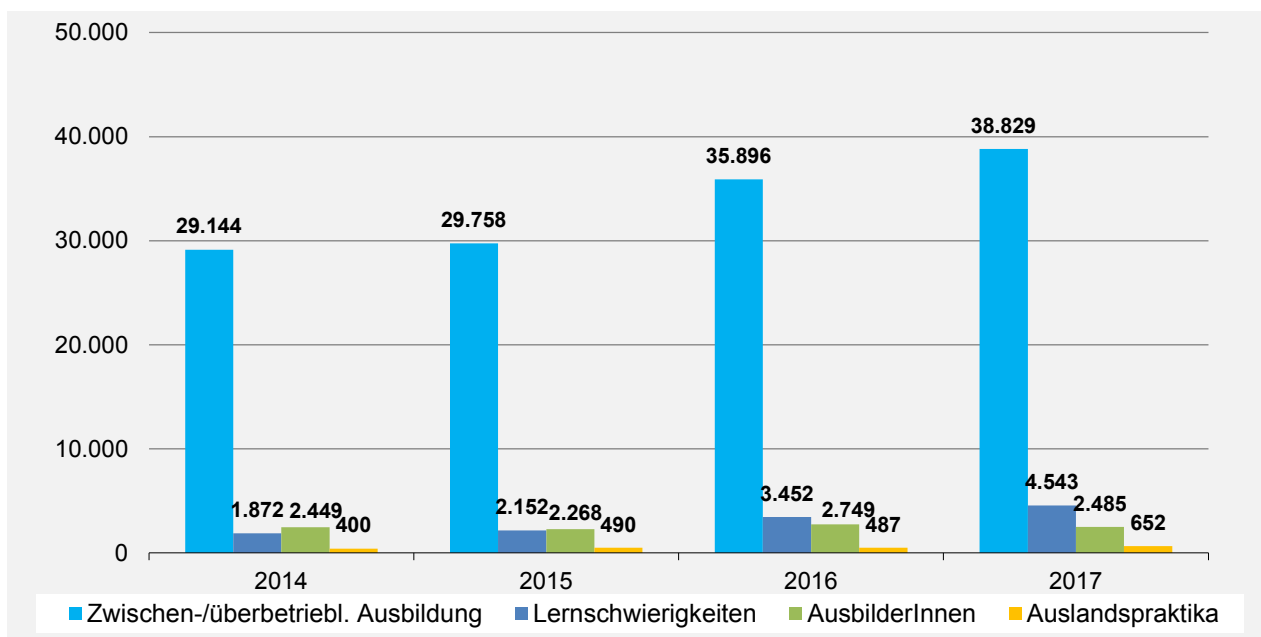


Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte)

Ohne 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. In den hier dargestellten Zahlen sind nur jene Förderungen (Z 1-7) enthalten, die direkt an Lehrbetriebe ausbezahlt werden.

Grafik 3-3 Entwicklung von Qualifizierungsförderungen im Rahmen der Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG (2014-2017; ausbezahlte Förderfälle)



Quelle: WKÖ (Förderstatistik)

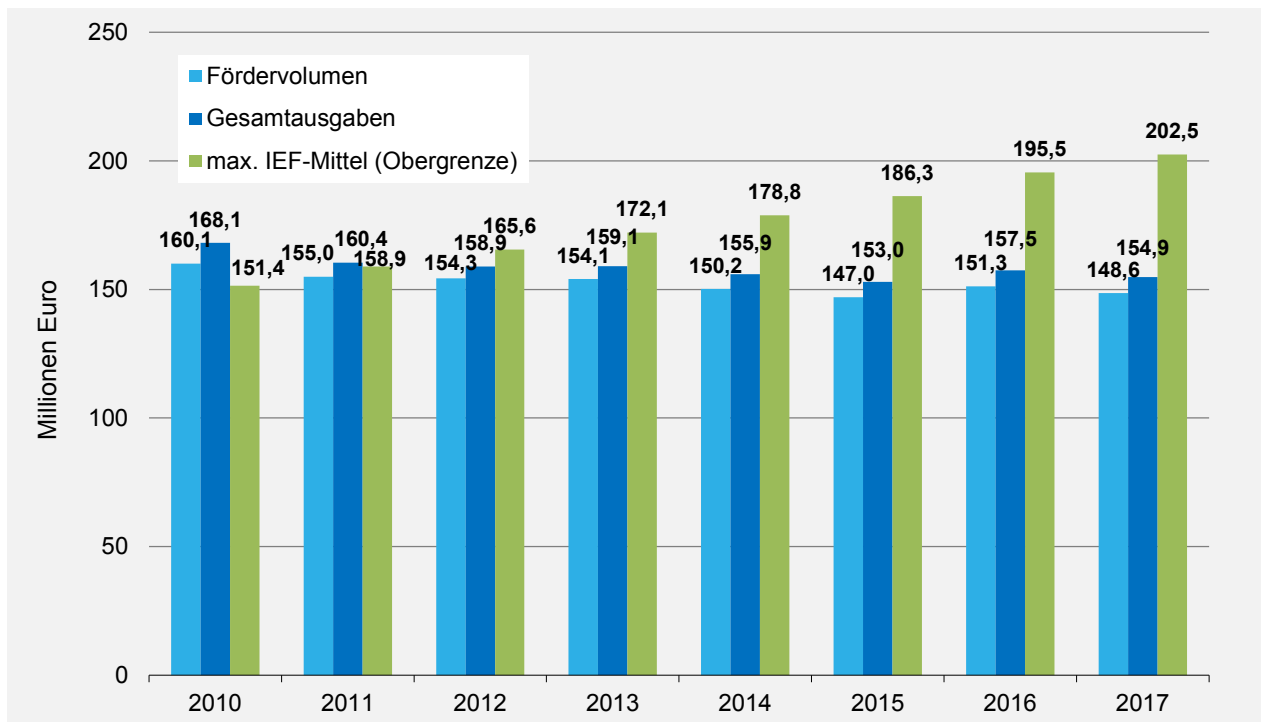
Stand der Daten: 17.5.2018

Fördervolumen und Gesamtausgaben

Nachfolgende Grafik 3-4 veranschaulicht die für die Lehrstellenförderung jährlich **zur Verfügung stehenden maximalen IEF-Mittel** (Anm.: Obergrenze ohne Vorjahresrücklagen) **sowie die Fördervolumina** und die **tatsächlichen jährlichen Gesamtausgaben** (= Fördervolumina + Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen)). Die maximal zur Verfügung stehenden IEF-Mittel waren 2010 und 2011 niedriger als die tatsächlichen Ausgaben, was durch die Auflösung von Vorjahresrücklagen kompensiert werden musste. Da 2010 die Gesamtausgaben deutlich über den jährlich zur Verfügung stehenden IEF-Mitteln lagen, wurde zu Beginn des Jahres 2011 der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit ausgesetzt. Nicht zuletzt dadurch zeigt sich seit 2012 ein umgekehrtes Auseinanderklaffen der Entwicklung: Die maximal zur Verfügung stehenden IEF-Mittel (Obergrenze) stiegen aufgrund des Anstiegs der Beschäftigten bzw. der Lohn- und Gehaltssumme kontinuierlich (auf rund 202 Mio. EUR im Jahr 2017), währenddessen vor allem durch den Rückgang der Lehrlingszahlen und damit der Basisförderung die Gesamtausgaben (auf rund 155 Mio. EUR im Jahr 2017) sanken. Der Anteil der Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben betrug 2017 4,0% (2016: 3,9%).

Inwieweit zukünftig die Ausschöpfung der finanziellen Rahmenvorgaben durch den **ab 1.Jänner 2018 wirksamen Ersatz der Internatskosten** für Lehrlinge während des Berufsschulbesuchs erhöht wird, lässt sich noch nicht vorhersagen.

Grafik 3-4 Höhe des Fördervolumens, der Gesamtausgaben und der max. zur Verfügung stehenden IEF-Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG (in Millionen Euro, 2010-2017)



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

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

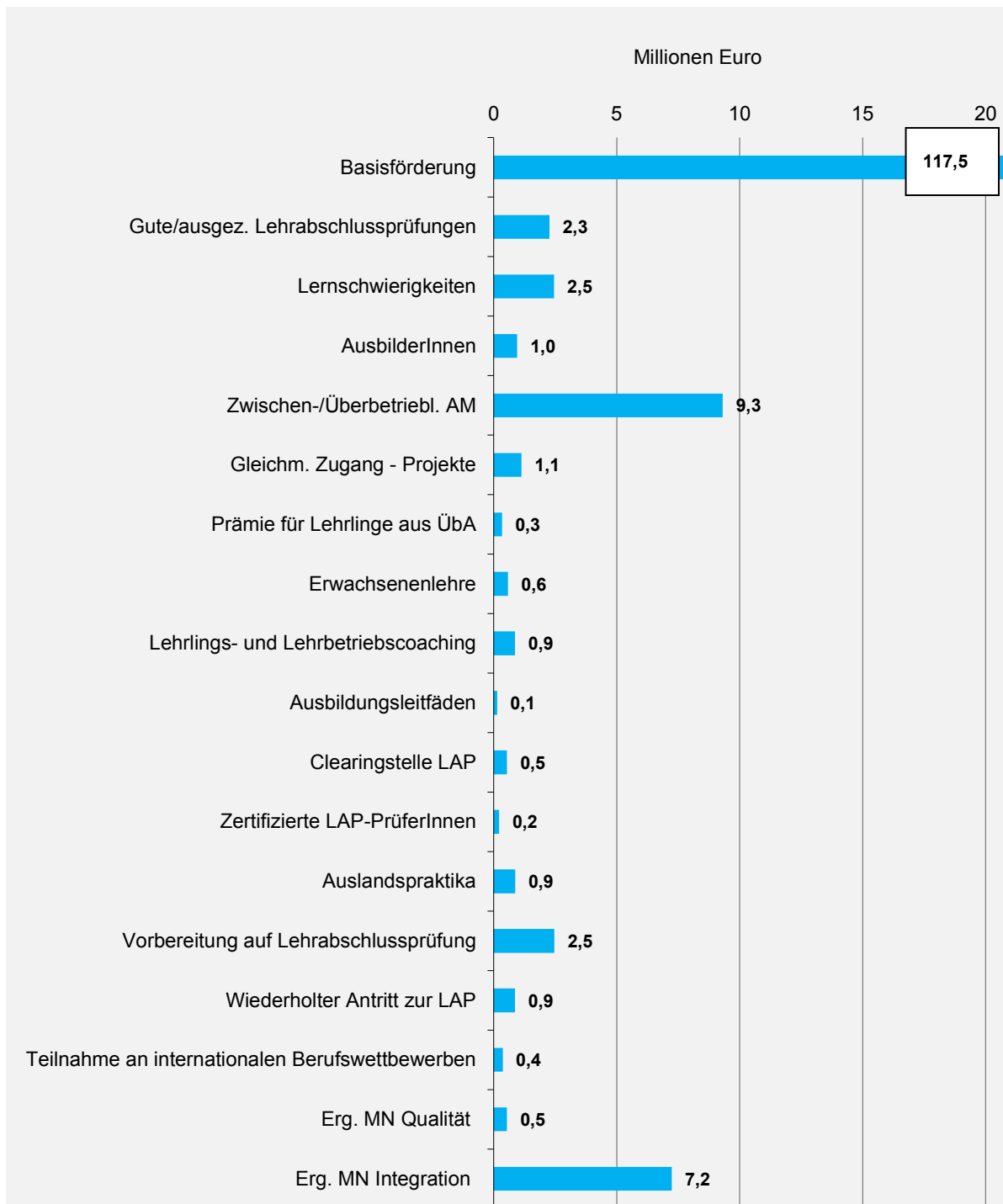
Max. IEF-Mittel (Obergrenze) = Ohne Vorjahresrücklagen (Quelle: IEF-Service GmbH).

IEF-Mittel für 2017 als vorläufiger Wert (Stand: 10.4.2018).

3.3.4 Fördervolumen nach Förderarten

Nach dem Volumen der einzelnen Förderungen betrachtet (vgl. Grafik 3-5), zeigt sich auch 2017 die hohe (aber sinkende) finanzielle Bedeutung der Basisförderung (EUR 117,5 Mio. bzw. 79% des gesamten ausbezahlten Fördervolumens von rund EUR 149 Mio.). Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen wurden 2017 mit einem Gesamtvolumen von EUR 9,3 Mio. gefördert, ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt (Projektförderung) mit EUR 7,2 Mio. Weitere Förderungen mit einem Fördervolumen über zwei Millionen Euro waren 2017 Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (EUR 2,5 Mio.), die Förderung für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (EUR 2,5 Mio.) sowie die Förderungen für gute/ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen (EUR 2,3 Mio.).

Grafik 3-5 Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: Ausbezahltes Fördervolumen nach Förderart
(in Millionen Euro, 2017)



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

„Erg. MN Integration“ = Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt

3.3.5 Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

Anhand der im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“⁶⁰ 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 3-6).

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 ausgeschlossen.

Weiters ist darauf hinzuweisen, dass in den nachfolgenden Auswertungen zur Inanspruchnahme der Förderungen LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften⁶¹ nicht berücksichtigt sind, da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung (entsprechend der Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 1-7 BAG) ausgenommen sind.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Die ebenfalls nicht anspruchsberechtigten politischen Parteien spielen mit lediglich n = 2 LehrabsolventInnen 2014 keine maßgebliche Rolle.

Auch LehrabsolventInnen einer Ausbildung gemäß § 8b⁶² 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 Anwendung⁶³. 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 3-6) zeigt die Analyse der Inanspruchnahme, dass erwartungsgemäß die Basisförderung am stärksten in Anspruch genommen wurde: Für 98,7% der (anspruchsberechtigten) LehrabsolventInnen 2014 wurde die Basisförderung in Anspruch genommen. Immerhin für 34,3% der LehrabsolventInnen 2014 wurde die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg in Anspruch genommen (bezogen ausschließlich auf jene LehrabsolventInnen mit einem guten/ausgezeichneten LAP-Erfolg waren dies sogar 93%), für 33,2% eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen. 21,2% der LehrabsolventInnen 2014 haben (bereits) die erst 2013 (für ab dem 1. September 2013 stattfindende Vorbereitungskurse) eingeführte personenbezogene Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung in Anspruch genommen.

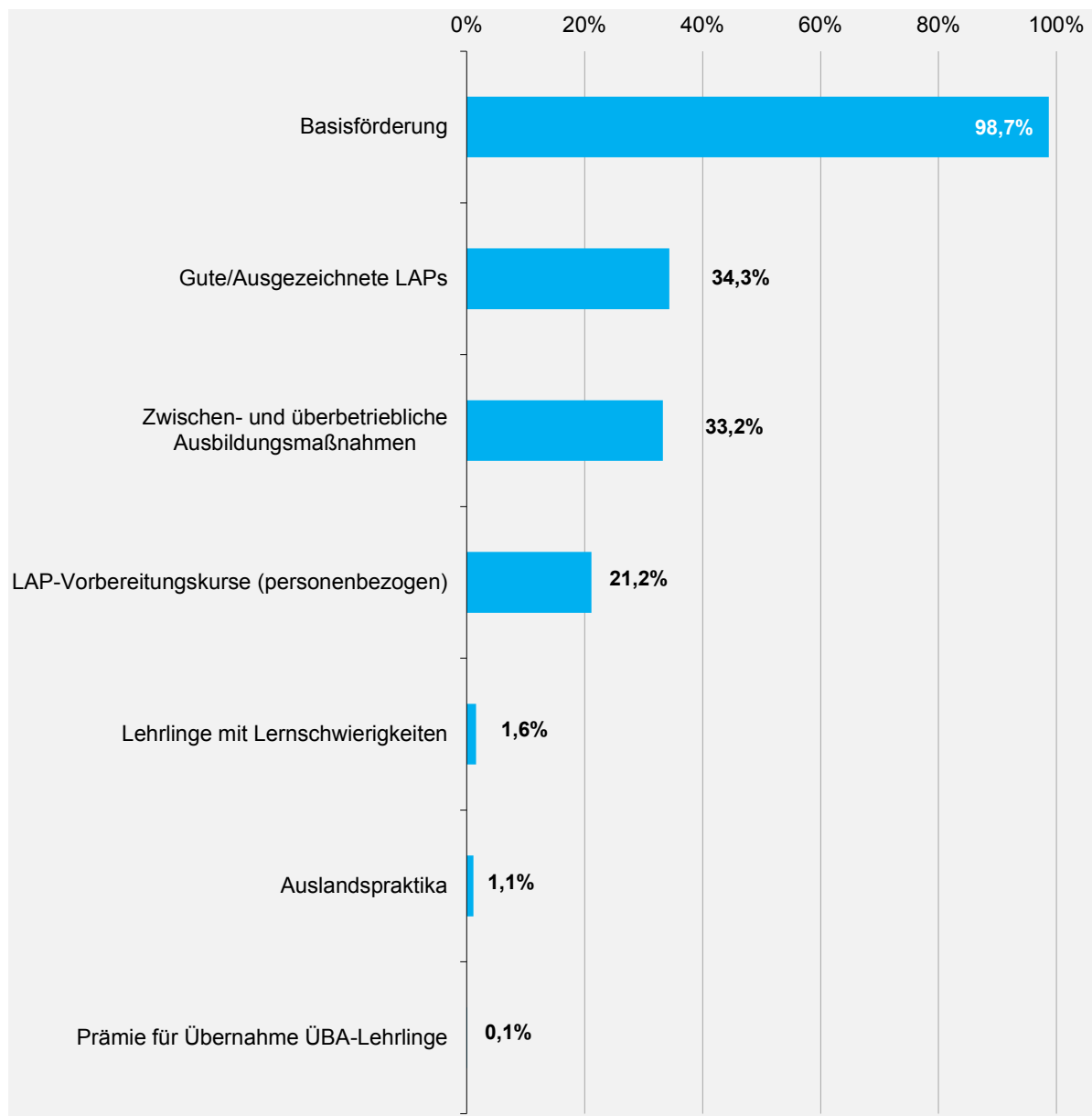
Noch keinen einzigen Förderfall gab es für die LehrabsolventInnen 2014 bei der erst 2013 eingeführten Maßnahme „Lehrlingsausbildung für Erwachsene“. Die Inanspruchnahme dieser Maßnahme kann und wird erst zeitverzögert bei späteren AbsolventInnenjahrgängen sichtbar werden. Ähnliches gilt auch für die ebenfalls erst 2013 eingeführte Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, welche für Lehrlinge mit einem Übertrittsdatum ab dem 1.8.2013 in Anspruch genommen werden kann. Diese Förderart konnte lediglich für 0,1% der LehrabsolventInnen 2014 (bereits) in Anspruch genommen werden (vgl. Grafik 3-6). 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 Förderservice (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).

⁶² Vor der BAG-Novelle 2015 wurde für die Ausbildung gemäß § 8b BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ verwendet.

⁶³ 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 3-6 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.

3.3.6 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“⁶⁴, deren Erfordernis in der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z8 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.

⁶⁴ Vgl. Dommayr, 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 36% bei den Drop-Outs, wiederum am höchsten ist sie mit 85% bei den LehrabsolventInnen mit einer mit Auszeichnung abgelegten Lehrabschlussprüfung (vgl. Grafik 5-56). 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 5-40). Dies kann als deutlicher Hinweis dahingehend interpretiert werden, dass die geschlechtsspezifische Segregation am Lehrstellenmarkt zu Nachteilen für die jeweils unterrepräsentierte Gruppe führen kann, die sich nicht selten auch im Zuge der weiteren Arbeitsmarktintegration nach Lehrzeiten fortsetzen. Besondere Aufmerksamkeit verdient auch der empirische Befund, dass der Anteil der LehrabbrecherInnen mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark ansteigt (vgl. Grafik 5-39): Für die LehrgängerInnen 2008-2014 lässt sich feststellen, dass nur 7,3% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil steigt nahezu linear an. Bei den 25-jährigen LehrlernInnen betrug der Anteil der Drop-Outs schließlich bereits 36,2%.

In Österreich folgt mittlerweile die gesamte Bundesverwaltung dem Konzept des wirkungsorientierten Verwaltungshandelns. Vor diesem Hintergrund wurde im Zuge der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“⁶⁵ eine **Wirkungsmodellierung** des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung vorgenommen. Ziel war es, ein transparentes Steuerungsmodell zur anhaltenden wirkungsorientierten Überprüfung und zur evidenzbasierten Weiterentwicklung des Lehrstellenfördersystems für die bildungspolitischen Anspruchsgruppen bereitzustellen. Die Entwicklung des Wirkungsmodells erfolgte durch eine systematische Analyse aller normativ relevanten Dokumente und die partizipative Einbindung der bildungspolitischen Gruppen in Form von Gruppendiskussionen. Ergebnis der Wirkungsmodellierung war eine Zielarchitektur, auf die sich das System der betrieblichen Lehrstellenförderung bezieht. In einem weiteren Schritt sind für ein Wirkungsmonitoring eine Auswahl bzw. Fokussierung vorzunehmen sowie aussagekräftige und akzeptierte Indikatoren für die Ermittlung des Grades der Zielerreichung zu erarbeiten und festzulegen. Einer der Empfehlungen des Syntheseberichts zur Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung entsprechend⁶⁶ werden im Auftrag der Bundesministerien für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) und Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMSGK) Workshops und Konzeptarbeiten zur Erstellung eines Indikatoreninventars durchgeführt. Handlungsleitend ist das Modell eines wirkungsorientierten Steuerungshandelns unter Nutzung eines indikatorengestützten Monitoringsystems.

⁶⁵ Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien: öibf.

⁶⁶ Dornmayr, Helmut, Schlögl, Peter, Mayerl, Martin & Winkler, Birgit. (2016). Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien: ibw, öibf.

3.4 Lehrstellenförderung durch das AMS

Die Lehrstellenförderung des AMS verfolgt in Form eines finanziellen Zuschusses für Ausbildungsbetriebe primär das Ziel, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende (z.B. Personen mit Einschränkungen, sozialer Fehlanpassung, Sonderschulbesuch, Lernschwächen, Ausbildungen gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung), etc.) auf eine Lehrstelle zu vermitteln. Darüber hinaus wird auch die Ausbildung von Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil gefördert. Insgesamt fokussiert die Förderungsmaßnahme 15 konkret definierte Zielgruppen.

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 LehrabbrecherInnen).
- 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 SchulabbrecherInnen.

Im Zuge der Richtlinienänderungen in der Folge der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS im Jahr 2016/17 (siehe dazu Abschnitt 3.4.2) wurden die maximalen Förderhöhen insbesondere für über 18-Jährige, die von den Betrieben eine erhöhte Lehrlingsentschädigung in der Höhe eines Hilfsarbeitslohnes erhalten, auf max. EUR 900,- pro Monat erhöht.

3.4.1 Fördervolumen und -fälle der Lehrstellenförderung des AMS

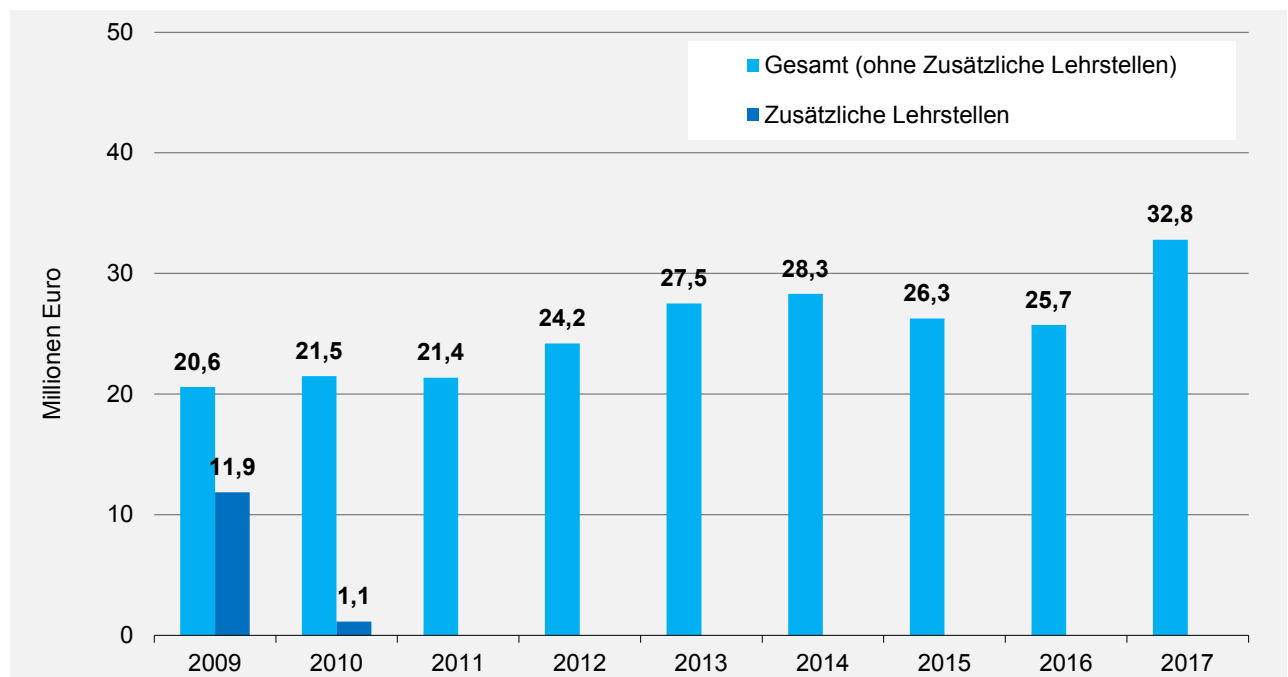
Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Jugendliche sowie TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 18-Jährige werden sowohl in Betrieben als auch in Ausbildungseinrichtungen mit bis zu EUR 900,-/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.

Nachfolgende Grafik 3-7 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 II“) und deren Auslaufen erklärt hauptsächlich das sinkende Gesamtvolumen 2010 und 2011 (vgl. Grafik 3-7). Ab 2012 stieg die 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“⁶⁷) zurückzuführen. In den Jahren 2015 und 2016 ging das Gesamtvolumen der Lehrstellenförderungen des AMS leicht zurück und stieg 2017 wieder deutlich an (auf EUR 32,8 Millionen). Insgesamt umfasste diese Summe im Jahr 2017 10.334 Förderfälle (vgl. Grafik 3-8). Der Anstieg der Fördersumme sowie der absoluten Zahl der Förderfälle im Jahr 2017 ist vor allem auf eine starke Zunahme der Förderart „Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)“ zurückzuführen (vgl. Tabelle 3-3) sowie auf Änderungen in bundesländerspezifischen internen Richtlinien/Vorgaben.⁶⁸ Auch die Relation der durch das AMS im jeweiligen Jahr geförderten Lehrverhältnisse („Förderfälle“) zu allen Lehrlingen in Österreich ist im Jahr 2017 deutlich gestiegen (vgl. Grafik 3-9).

Grafik 3-7 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolumen)
(in Millionen Euro, 2009-2017)

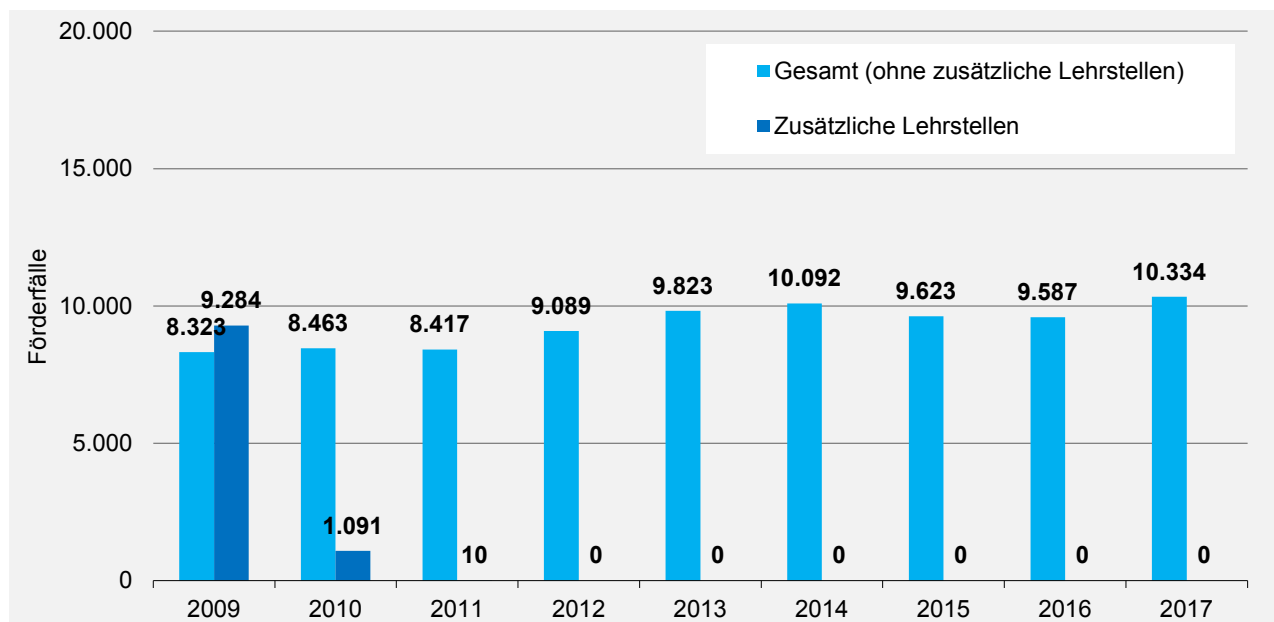


Quelle: AMS
Stand: 10.04.2018

⁶⁷ Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Art der Ausbildungen verzichtet.

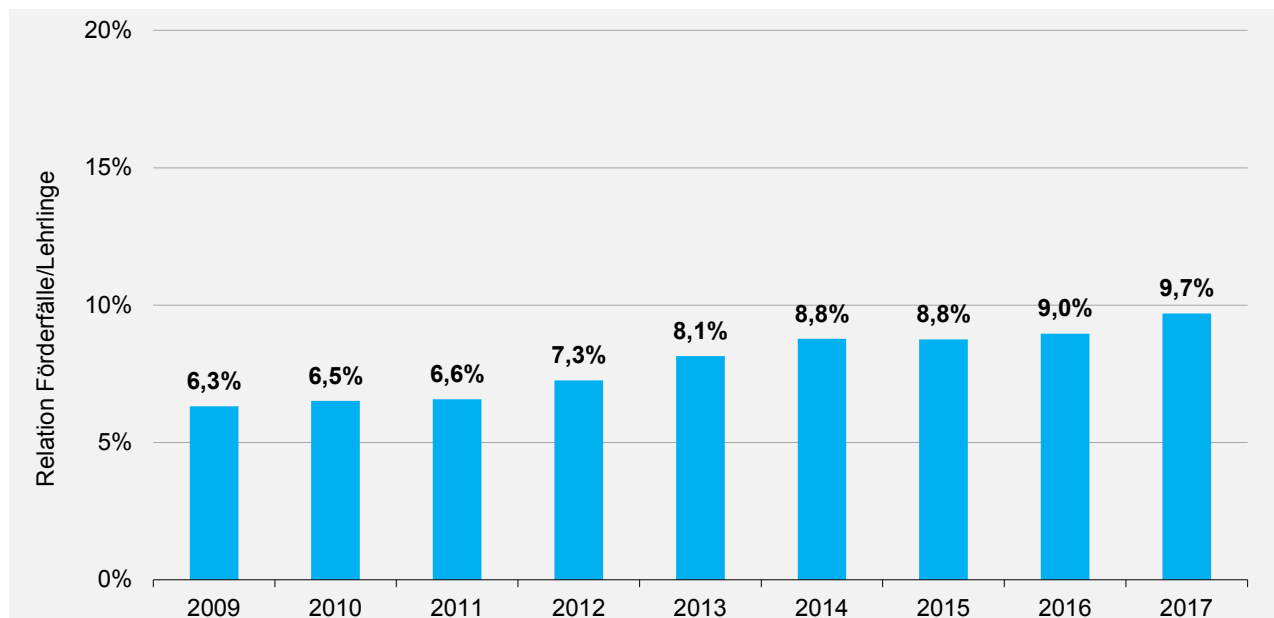
⁶⁸ Beispielsweise sah das AMS Wien ab dem 1.2.2017 auf maximal 3 Förderjahre einen fixen Fördersatz von EUR 400,- für alle Förderarten vor (bzw. EUR 755,- für über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln, wenn die höhere Lehrlingsentschädigung für über 18-Jährige oder der HilfsarbeiterInnenlohn bezahlt wird). Zuvor betrug der monatliche Fördersatz in Wien in der Regel lediglich EUR 200,- (Ausnahmen: Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln, Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, Ausbildungen gemäß §8b BAG). Die maximale Förderdauer war mit Ausnahme der Ausbildungen gemäß §8b BAG auf 1 Jahr begrenzt.

Grafik 3-8 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Förderfälle) (2009-2017)



Quelle: AMS
Stand: 10.04.2018

Grafik 3-9 Relation Zahl der Förderfälle im jeweiligen Jahr zur Gesamtzahl der Lehrlinge in Österreich (ohne Förderart „Zusätzliche Lehrstellen“) (2009-2017, ohne Förderart „Zusätzliche Lehrstellen“)



Quelle: AMS (Förderfälle, Stand: 10.04.2018), WKÖ (Zahl der Lehrlinge) + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Die Zahl der Förderfälle (AMS) bezieht sich auf das jeweilige Gesamtjahr, die Zahl der Lehrlinge (WKÖ) ist ein Stichtagswert (zum 31.12. des jeweiligen Jahres).

Tabelle 3-3 Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Förderfälle)
(Zahl der Förderfälle, 2010-2017)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)	680	656	753	936	942	792	760	1.253
anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle	1.315	1.088	1.228	1.180	1.251	1.101	955	951
HauptschulabsolventIn (sonderpädagogischer Förderungsbedarf)	174	195	214	201	208	165	183	212
§8b - kein positiver Abschluss der Hauptschule	237	251	253	251	241	240	260	277
§8b - keine erfolgreiche Vermittlung	294	329	391	418	461	499	553	584
§8b - Pflicht-/Sonderschule (sonderpädagog. Förderungsbedarf)	1.100	1.133	1.522	1.923	2.130	2.224	2.260	2.329
§8b - physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	355	393	525	664	779	786	743	829
Lange Vormerkdauer	432	477	187	169	146	130	110	128
LeistungsbezieherIn	495	445	455	470	437	445	382	343
Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil	862	807	786	816	848	826	921	996
PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche	1.487	1.660	1.734	1.728	1.572	1.495	1.532	1.458
Physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	327	312	426	420	416	352	378	358
SchulabbrecherIn	224	239	197	215	199	193	178	253
SonderschulabsolventIn	150	153	140	127	113	84	71	78
Soziale Fehlanpassung	331	279	278	305	349	291	301	285
Zusätzliche Lehrstellen ("Blum-Bonus II")	1.091	10	0	0	0	0	0	0

Quelle: AMS

Stand: 10.04.2018

Anmerkung Förderart „Nicht deutschsprachige Schule“ erst ab 2018

3.4.2 Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS

Im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS“⁶⁹ (im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich) wurden u.a. alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 hinsichtlich Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS sowie in Bezug auf Ausbildungs- und (anschließenden) Arbeitsmarkterfolg analysiert (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring).

Die Evaluierung beleuchtete neben der Wirkung (Effektivität) dieser Förderungsmaßnahme zusätzlich auch Effizienz und organisatorische Abwicklung. Ein zentrales Element der Evaluierung bildete die Untersuchung aller 303.147 LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 hinsichtlich Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS sowie in Bezug auf Aus-bildungs- und (anschließenden) Arbeitsmarkterfolg.

Für 11,7% der LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 wurde eine Lehrstellenförderung des AMS in Anspruch genommen. Dieser Anteil ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen (9,6% bei den LehrabgängerInnen des Jahres 2008, 14,0% bei den LehrabgängerInnen des Jahres 2014).

Tabelle 3-4 Beschreibung der Grundgesamtheit

(LehrabgängerInnen 2008-2014, Österreich, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifizierung (TQ)“)

Jahr	(Lehr-)AbgängerInnen (GESAMT)	(Lehr-)AbsolventInnen	LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“)	Anteil Drop-Outs	AMS-Förderung*	Anteil* AMS-Förderung
2008	42.744	35.589	7.155	16,7%	4.099	9,6%
2009	42.843	36.114	6.729	15,7%	3.891	9,1%
2010	44.469	37.182	7.287	16,4%	4.619	10,4%
2011	43.535	36.614	6.921	15,9%	5.183	11,9%
2012	43.231	36.224	7.007	16,2%	5.797	13,4%
2013	41.398	34.671	6.727	16,2%	5.694	13,8%
2014	40.552	34.271	6.281	15,5%	5.666	14,0%
GESAMT**	298.772	250.665	48.107	16,1%	34.949	11,7%
§8b, 2 (TQ)	4.375	3.015	1.360	31,1%	1.599	36,5%
Inkl. TQ	303.147	253.680	49.467	16,3%	36.548	12,1%

Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

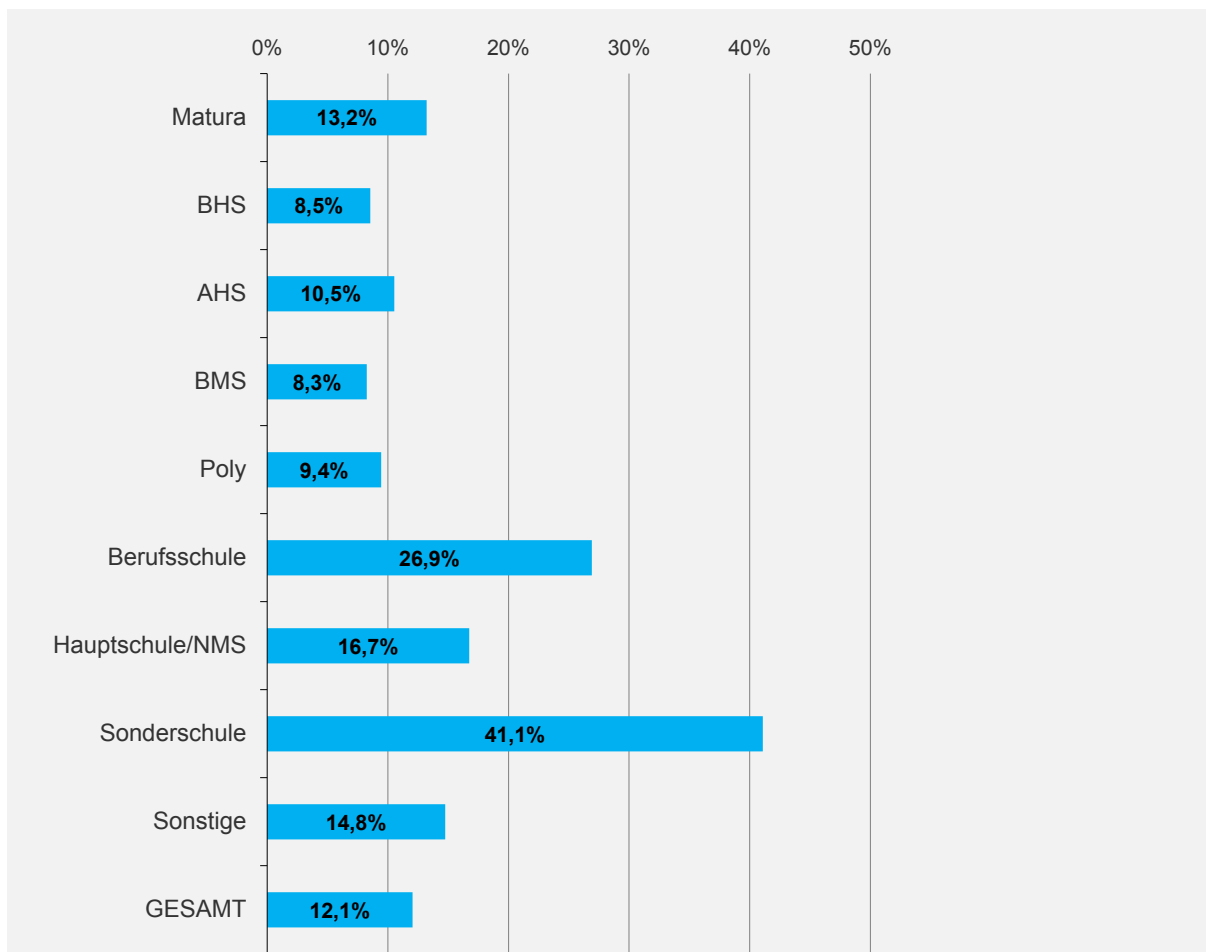
⁶⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Erreichung benachteiligter Zielgruppen

Die Lehrstellenförderung des AMS erreicht zu großen Teilen und in fast allen Zielgruppen tatsächlich benachteiligte Personen, deren Chancen auf eine Lehrstelle ohne Förderung wesentlich niedriger einzuschätzen wären. Betrachtet etwa nach Vorbildung (zuletzt besuchter Schultyp vor Lehrbeginn) ist der Anteil an im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 besonders hoch bei jenen, die zuletzt (d.h. unmittelbar vor Lehrbeginn) eine Sonderschule (41%), eine Berufsschule (27%) oder eine Hauptschule/Neue Mittelschule (17%) besucht haben. Der (vorhergehende) Besuch einer Berufsschule bedeutet, dass in der Regel bereits eine (andere) Lehrausbildung abgebrochen wurde. Der Besuch einer Hauptschule/Neuen Mittelschule impliziert, dass eine Polytechnische Schule im Rahmen der Pflichtschulzeit nicht erreicht wurde (z.B. aufgrund von Klassenwiederholungen, der Anrechnung eines Vorschuljahres etc.). Die Analyse der Inanspruchnahme nach Vorbildung zeigt also, dass mit der Lehrstellenförderung des AMS – insgesamt betrachtet – besonders benachteiligte Gruppen (SonderschulabsolventInnen, LehrabbrecherInnen, direkte HauptschulabgängerInnen) stark überproportional erreicht wurden.

Grafik 3-10: Anteil an geförderten LehrabgängerInnen nach Vorbildung

(LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).
 Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den (unmittelbar vor Lehrbeginn) zuletzt erfolgten Schulbesuch.

Förderhöhe/-summe und Effizienz des Mitteleinsatzes

Die zum Zeitpunkt der Evaluierung aktuelle Bundesrichtlinie zur Lehrstellenförderung des AMS vom Oktober 2015 sah einen variablen Fördersatz von „bis zu EUR 400,- (für Betriebe)“ bzw. „bis zu EUR 453,- (für Ausbildungseinrichtungen)“ bzw. „bis zu EUR 755,- für über 18-Jährige“ vor. Dieser Fördersatz wurde sehr unterschiedlich gehandhabt und durch bundesländerspezifische interne Richtlinien bzw. Vorgaben konkretisiert, die selbst auch wiederum Veränderungen im Zeitverlauf unterlagen. Bedingt durch die variablen Fördersätze kam es jedenfalls bisher zu erheblichen Schwankungen sowohl der gesamten als auch der monatlichen Förderhöhe in Abhängigkeit von Förderart, Bundesland, etc.

Insgesamt betrug die durchschnittliche Gesamtfördersumme für alle durch das AMS geförderten Lehrverhältnisse der LehrabgängerInnen 2008-2014 EUR 3.451,-. Für LehrabsolventInnen, für welche aufgrund des längeren Verbleibs im Lehrbetrieb ja auch von einer längeren Förderdauer auszugehen ist, lag die durchschnittliche Gesamt-Fördersumme bei EUR 3.868,-, für LehrabbrecherInnen bei EUR 2.503,-. Es lässt sich also zeigen, dass die (Förder-)Kosten pro AbsolventIn im Schnitt bei EUR 3.868,- liegen, dass aber auch Lehrabbrüche erhebliche Kosten verursachen (im Schnitt EUR 2.503,- pro Person) und daher auch aus finanziellen Gründen der Vermeidung von Lehrabbrüchen besonderes Augenmerk gewidmet werden sollte (noch viel mehr natürlich aus Gründen den persönlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg betreffend).

Gleichzeitig kann unter der begründeten Annahme von akzeptablen und überschaubaren Mitnahmeeffekten die Lehrstellenförderung des AMS als sehr effiziente Form der Lehrstellen- bzw. Lehrlingsförderung betrachtet werden, vor allem wenn die Kosten für das AMS (durchschnittliche Gesamt-Fördersumme von EUR 3.868,- pro Lehrabsolvent/-in über die gesamte Lehrzeit) jenen gegenübergestellt werden, die anfallen, wenn die Lehrlingsausbildung stattdessen in eigens dafür installierten Überbetrieblichen Lehrausbildungseinrichtungen organisiert werden müsste, in welchen für die gesamte Ausbildungszeit von 3-4 Jahren von rund zehn Mal so hohen Ausbildungskosten für das AMS auszugehen wäre⁷⁰. Die Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ist daher für noch stärker benachteiligte Jugendliche konzipiert und sollte nur für jene Jugendlichen eingesetzt werden, die auf Grund der benötigten Betreuungsintensität mittels Lehrstellenförderung des AMS nicht erreicht werden können.

Ausbildungserfolg

Auch der Ausbildungserfolg einer betrieblichen geförderten Lehre (27% Lehrabbrüche, 60% Lehrabschlussprüfung bestanden, davon 13% guter Erfolg und 6% Auszeichnung) lag wesentlich über jenem einer (ohne Lehrstellenförderung erfolgten aber insgesamt viel kosten- und betreuungsintensiveren) Überbetrieblichen Lehrausbildung (44% Lehrabbrüche, 43% Lehrabschlussprüfung bestanden, davon 9% guter Erfolg und 4% Auszeichnung), welche allerdings als Chance für noch stärker benachteiligte Personengruppen zu betrachten ist (siehe oben).

Aufgrund des Umstands der Fokussierung auf benachteiligte Jugendliche liegt erwartungsgemäß der Ausbildungserfolg von im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS geförderten LehrabgängerInnen unter jenem von nicht-geförderten LehrabgängerInnen. Dies ist auch in Zusammenhang mit dem (an sich wenig überraschenden) Befund zu sehen, dass die Vorbildung (letztbesuchte Schule vor Lehrbeginn) der LehrabgängerInnen 2008-2014 auch (noch) mit dem Ausbildungserfolg der Lehrausbildung

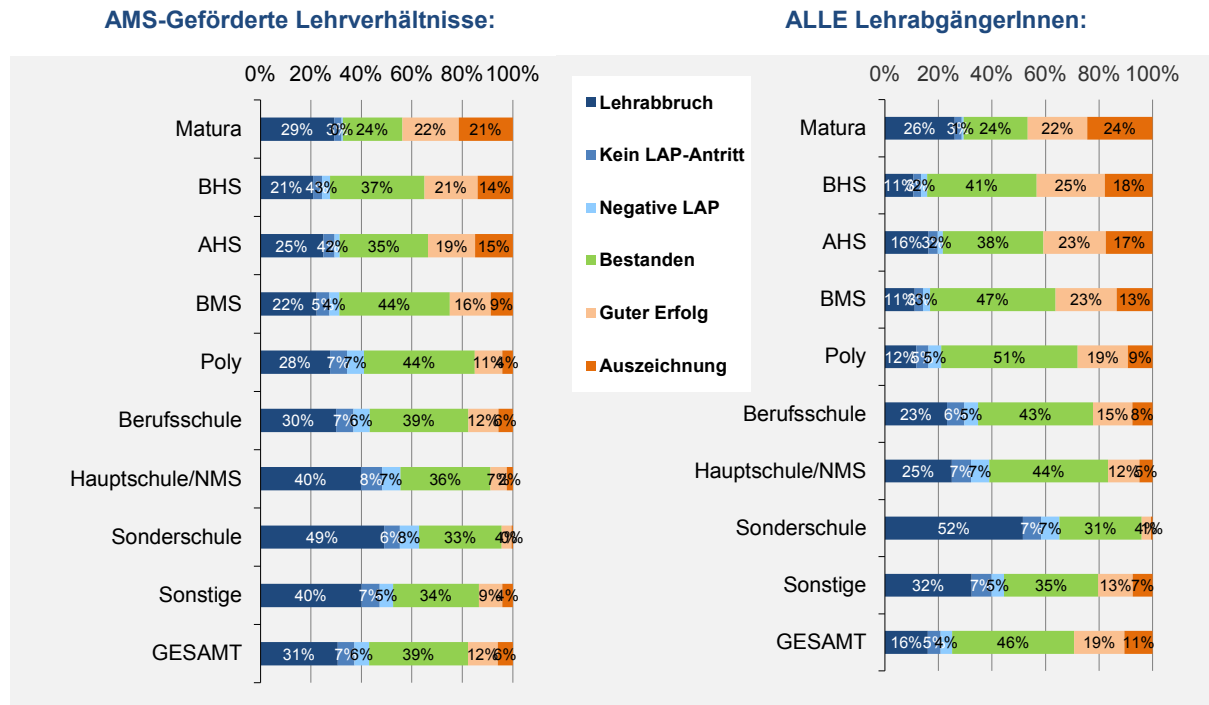
⁷⁰ Siehe Details zu den Kosten der Überbetrieblichen Lehrausbildung in: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2017). Lehrlingsausbildung im Überblick 2017. ibw-Forschungsbericht Nr. 190. Wien: ibw.

korreliert (vgl. Grafik 3-11). Beispielsweise brach rund die Hälfte der SonderschulabsolventInnen die Lehrlingsausbildung ab (52% aller bzw. 49% aller geförderten Lehrverhältnisse).

Auffällig ist weiters, dass MaturantInnen einerseits häufiger als der Gesamtdurchschnitt die Lehre abbrachen (gilt allerdings nicht für geförderte Lehrverhältnisse), andererseits aber auch wesentlich häufiger die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung ablegten (24% insgesamt bzw. 21% bei geförderten Lehrverhältnissen).

Grafik 3-11: Ausbildungserfolg nach Vorbildung

(LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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

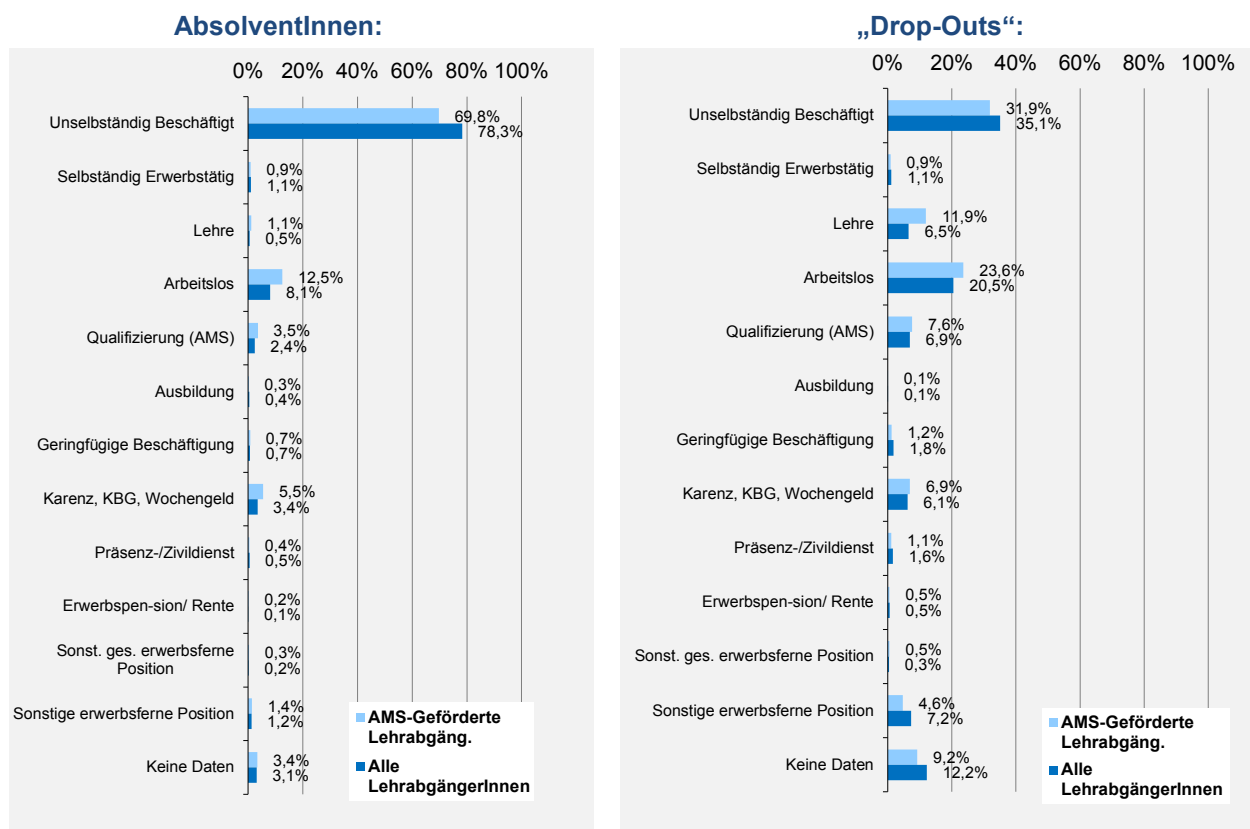
Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch

Arbeitsmarkterfolg

Gleichzeitig belegen die vorliegenden Forschungsergebnisse auch die hohe Bedeutung einer abgeschlossenen (geförderten) Lehrausbildung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gerade auch von benachteiligten Zielgruppen (vgl. Grafik 3-12): 3 Jahre nach Lehrabschluss bzw. -abgang lag die Arbeitslosigkeit (inkl. AMS-Qualifizierungsmaßnahmen) von AbsolventInnen einer durch das AMS geförderten Lehre bei 16%, von AbbrecherInnen einer geförderten Lehre nahezu doppelt so hoch, nämlich bei 31%. Insgesamt waren 3 Jahre nach Beendigung der Lehrausbildung 70% der geförderten LehrabsolventInnen aber lediglich 32% der ebenfalls geförderten LehrabbrecherInnen unselbständig beschäftigt. Von allen LehrabsolventInnen waren 3 Jahre nach Lehrabschluss 8% arbeitslos vorgemerkt, von allen LehrabbrecherInnen hingegen 21%. Weitere 7% aller LehrabbrecherInnen befanden sich zu diesem Zeitpunkt in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS. Diese Unterschiede belegen sehr eindrucksvoll die hohe Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration und letzten Endes auch die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Förderung einer Lehrlingsausbildung für benachteiligte Personengruppen.

Die Lehrstellenförderung des AMS fördert dabei nicht nur benachteiligte Zielgruppen an Lehrlingen, sie wirkt auch auf betrieblicher Seite kompensatorisch, indem tendenziell Betriebe mit größeren Schwierigkeiten bei der Lehrlingssuche überproportional häufig gefördert werden (beispielsweise kleinere Betriebe sowie Betriebe aus dem Bereich Tourismus). Es lässt sich vermuten, dass gerade für strukturschwächere Wirtschaftsbereiche die finanzielle Förderung der Lehrlingsausbildung von deutlich höherer Bedeutung ist, auch weil mit der Lehrstellenförderung des AMS vor allem jene Betriebe gefördert werden, welche selbst im Wettbewerb um die talentiertesten Jugendlichen benachteiligt sind und daher häufiger mit „leistungsschwächeren“ BewerberInnen und/oder Lehrlingen in Kontakt kommen.

Grafik 3-12: Detaillierter Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss
(LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 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.
 Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).
 „KBG“ = Kinderbetreuungsgeld
 „Keine Daten“ = Versicherungslücken, keine Daten, unbestimmt, Tod
 „Sonst. ges. erwerbsferne Position“ = Sonstige gesicherte erwerbsferne Position

Empfehlungen

Vorschläge/Empfehlungen zur Optimierung der Lehrstellenförderung des AMS im Rahmen der Evaluierungsstudie betrafen die Erweiterung der Zielgruppen um Jugendliche mit nicht-deutscher Umgang- bzw. Muttersprache (bzw. nicht-deutschsprachigem Schulbesuch), den Verzicht auf die Förderung der Zielgruppe „SchulabbrecherInnen“, Anregungen zur Diskussion einer Neudefinition der Zielgruppe „Mädchen in Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil“, die Ergänzung der Lehrstellenförderung des AMS um bedarfsorientierte Individualförderungen für Lehrlinge mit höheren Lebenshaltungskosten (vor allem Personen, die nicht (mehr) kostenlos bei ihren Eltern wohnen können), eine regionale Vereinheitlichung der Fördersätze und -kriterien, den Fokus auf die Vermeidung von Lehrabbrüchen, die Anpassung der maximalen Förderdauer an die Ausbildungsdauer sowie mögliche alternative Förderkonzepte.

Mit der ab 1. Jänner 2018 gültigen neuen Bundesrichtlinie⁷¹ des AMS wurden diese Empfehlungen bereits zu wesentlichen Teilen umgesetzt (z.B. Förderung von Lehrstellensuchenden, die ihre Schulpflicht an einer nicht deutschsprachigen Schule abgeschlossen haben; Beschränkung auf lernschwache SchulabbrecherInnen; bundesweite Vereinheitlichung der Zielgruppen).

⁷¹ Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Bundesrichtlinie „Beihilfe zur Förderung von Auszubildenden nach den Berufsausbildungsgesetzen“ (Nr.: AMF/18-2017, GZ: BGS/AMF/0722/9923/2017, gültig ab 1.Jänner 2018).

3.5 Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Die Zahl der (jugendlichen) TeilnehmerInnen (Personen im Programm) an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 3-13) im Ausbildungsjahr 2017/18 betrug (bis zum Stichtag 6.4.2018) insgesamt 11.065 Personen (Quelle: AMS). Darunter waren 8.096 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG⁷² sowie 3.180 TeilnehmerInnen an einer überbetrieblichen Berufsausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung⁷³) im Auftrag des AMS⁷⁴. Im Vergleich zu 2016/17 wäre auf Basis der vorläufigen (Stichtag: 6.4.2018) Daten für 2017/18 die Gesamtzahl der ÜBA-TeilnehmerInnen um rund 1.400 gesunken, wobei sich allerdings die (vorläufigen) Zahlen für 2017/18 noch ändern werden. Es lässt sich daher noch nicht eindeutig abschätzen, ob der Rückgang an 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 5.6) und die steigende Zahl offener Lehrstellen (vgl. Abschnitt 5.4) mit etwas Verzögerung auch zu einem rückläufigen Bedarf an überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten führt.⁷⁵

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. inkl. AusbildungsteilnehmerInnen 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 72).

⁷² 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 2017/18 befanden sich (erhoben am Stichtag 6.4.2018) österreichweit rund 60% der TeilnehmerInnen in der ÜBA 1 und 40% in der ÜBA 2 (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurden in dieser Studie ÜBA 1 und ÜBA 2 zusammengefasst.

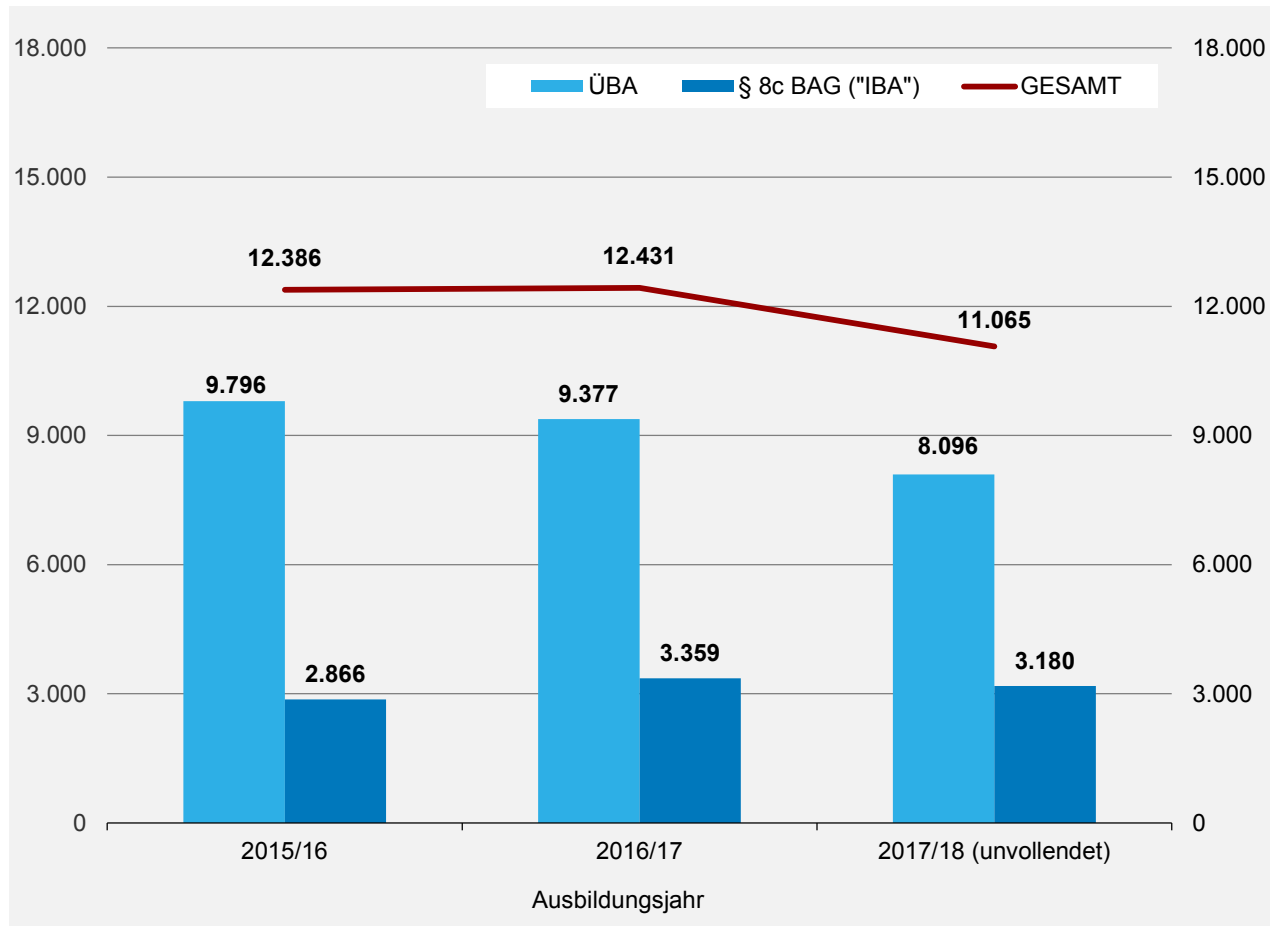
⁷³ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für diese Ausbildungen der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

⁷⁴ Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen (ÜBA: 8.096, § 8c BAG: 3.180) größer als die Gesamtsumme (11.065).

⁷⁵ Auch wenn in einem längerfristigen Vergleich die Entwicklung der Zahl der ÜBA-TeilnehmerInnen auf Basis der Daten des AMS schwer zu beurteilen ist, weil die Zeitreihen aufgrund von (im Laufe der Jahre) veränderten Zuordnungen und Zählweisen kaum vergleichbar sind.

Grafik 3-13 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS

(Personen im Programm, Ausbildungsjahre 2015/16, 2016/17 und 2017/18 (bis zum Datenstichtag 6.4.2018))



Quelle: AMS (Datenstichtag: 6.4.2018) + ibw-Berechnungen

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

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

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

Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen größer als die Gesamtsumme.

Die Darstellung der TeilnehmerInnen-Zahlen beschränkt sich hier auf 3 Jahre, da die Daten auf Jahresbasis

aufgrund veränderter Zuordnungen und Zählweisen über mehrere Jahre hinweg kaum vergleichbar sind.

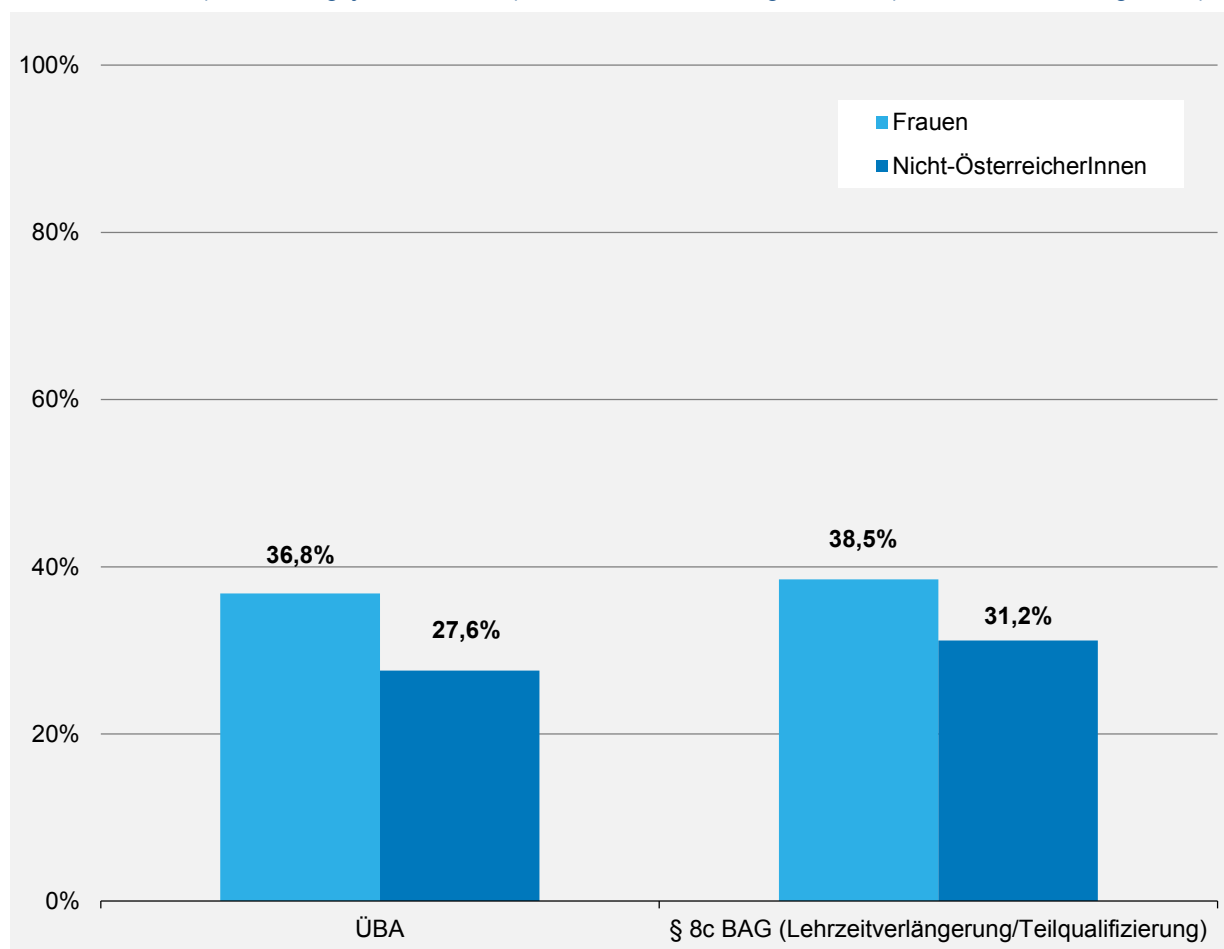
Beispielsweise wurden im Ausbildungsjahr 2015/16 bestimmte (auch in den Vorjahren bereits durchgeführte) Ausbildungslehrgänge in Wien erstmals statistisch erfasst/zugeordnet, wodurch die Zahlen im längerfristigen Zeitvergleich verzerrt und wenig aussagekräftig sind

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2017/18 war demzufolge zum Datenstichtag (6.4.2018) noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Nachfolgende Grafik 3-14 beleuchtet die TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2017/18) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG ist sowohl der Frauenanteil (36,8%) als auch (vor allem) der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (27,6%) signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (33,0% Frauenanteil und 11,4% Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen Ende Dezember 2017 gemäß WKÖ-Lehrlingsstatistik). Noch höher ist der Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen (31,2%) in einer überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) im Auftrag des AMS.

Grafik 3-14 Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS

(Ausbildungsjahr 2017/18 (bis zum Datenstichtag 6.4.2018), Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 6.4.2018) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung): bis zur BAG-Novelle 2015 als „Integrative Berufsausbildung (IBA)“ bezeichnet.

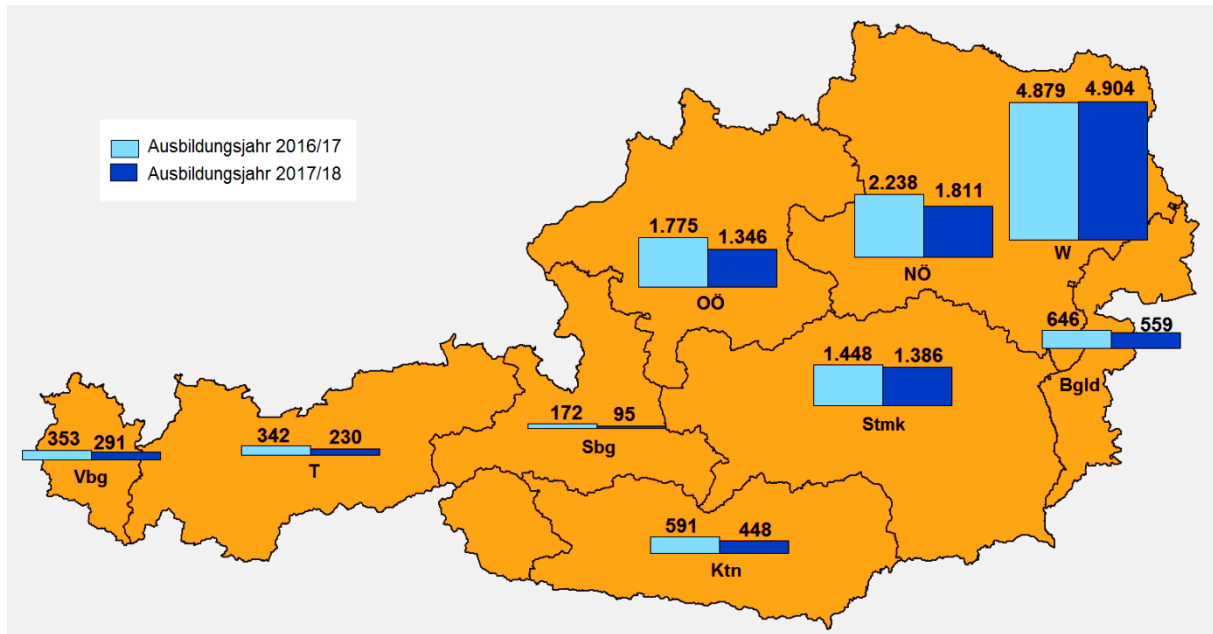
„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2017/18 war demzufolge zum Datenstichtag noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Nach Bundesländern betrachtet lässt sich feststellen, dass überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS (§ 30b und 8c BAG) besonders stark in Wien und Niederösterreich angeboten werden. Im Ausbildungsjahr 2017/18 waren (bisher) rund 44% der österreichweiten TeilnehmerInnen (4.904 Personen) aus Wien und rund 16% (1.811 Personen) aus Niederösterreich (vgl. Grafik 3-15).

Grafik 3-15 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS nach Bundesländern

(Ausbildungsjahr 2016/17 und 2017/18 (bis zum Datenstichtag 6.4.2018), Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 6.4.2018) + 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 2017/18 war demzufolge zum Datenstichtag noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Inklusive überbetriebliche Ausbildungen gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung).

Eine Evaluierungsstudie aus dem Jahr 2011⁷⁶ 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 Maßnahmenteilnahme als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre aufweist.

Daten zum **Ausbildungserfolg** von AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) finden sich in Abschnitt 5.10.5.

Der **Erfolg** der überbetrieblichen Berufsausbildung in Österreich **im Sinne einer mittelfristigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration** wurde in einem 2016 veröffentlichten Teilbericht⁷⁷ der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) sowie im Rahmen der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS (2017)⁷⁸ mituntersucht. In letztgenannter Studie zeigt sich, dass von jenen AbsolventInnen einer ÜBA im Zeitraum 2008 – 2014, welche die Ausbildung auch in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung beendet hatten (und nicht in einen Betrieb gewechselt waren), drei Jahre nach Lehrabschluss 55% unselbständig beschäftigt, 22% arbeitslos und 8% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS waren.

⁷⁶ Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

⁷⁷ 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.

⁷⁸ Vgl. Dommayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

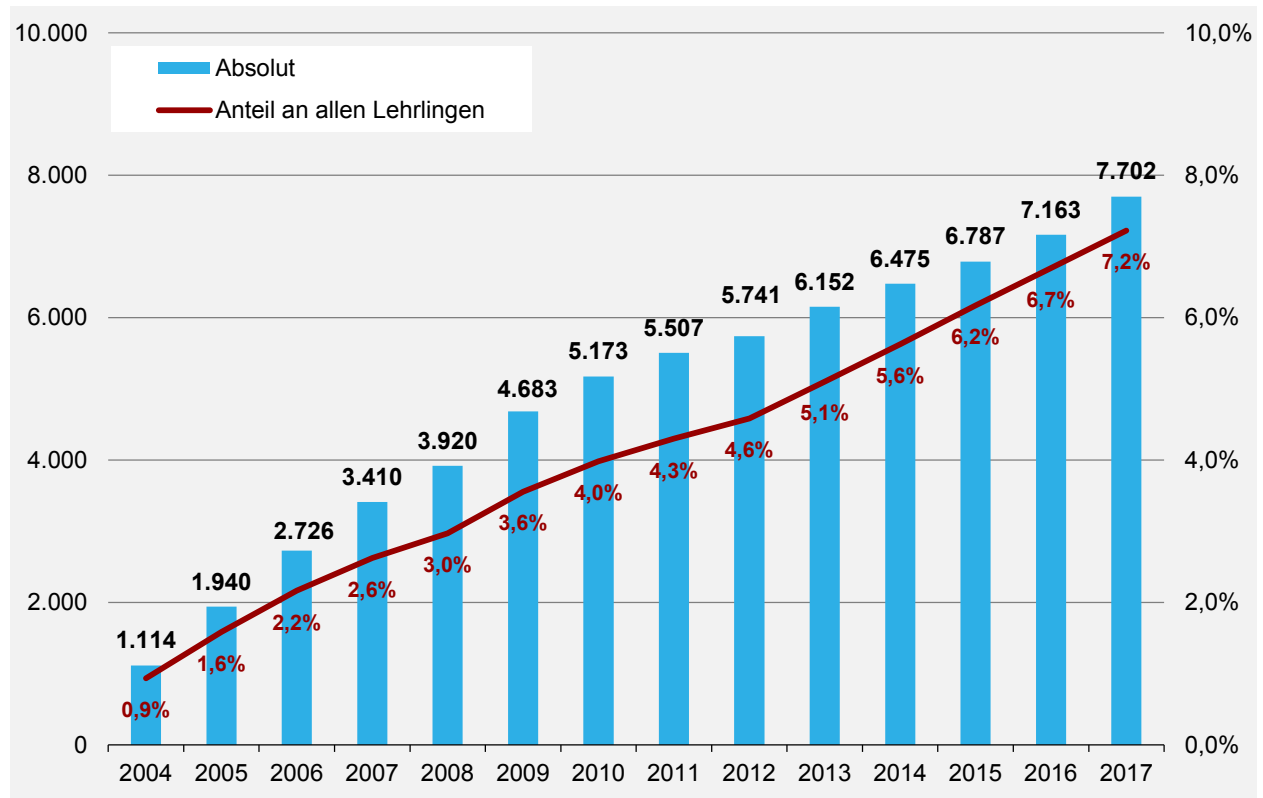
3.6 Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG (vormals: „Integrative Berufsausbildung“)

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 3-13). 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 war der Umstand, dass eine begriffliche Diskriminierung dieses Ausbildungsweges vermieden werden sollte.

Zudem wurde in der BAG-Novelle 2015 eine Richtlinienkompetenz für den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (aktuell die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) 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 von Teilqualifikationen eine Höherqualifizierung im entsprechenden Beruf jederzeit und einfach möglich ist (Quelle: BMDW).

Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2017 7.702 Lehrlinge in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung). Dies sind rund 7,2% aller Lehrlinge in Österreich (vgl. Grafik 3-16). Im Vergleich zum Jahr 2016 betrug der Zuwachs an Lehrlingen 539 Personen bzw. 7,5% (vgl. Tabelle 3-5). Besonders starke prozentuelle Zuwächse sind 2017 in Form einer Lehrzeitverlängerung in Unternehmen festzustellen (+11,6%). In Summe betrachtet befindet sich die überwiegende Mehrheit der § 8b-Lehrlinge (61%) auch 2017 in Unternehmen. Rund 79% der § 8b-Lehrlinge absolvieren 2017 die Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 21% in Form einer Teilqualifizierung. Die Möglichkeit zur Verlängerung der Lehrzeit zeigt einen besonders wichtigen, innovativen, kompensatorischen und fördernden Zugang auf: „Schwächere“ Jugendliche sollen nicht (wie sonst oft üblich) früher als andere aus dem Ausbildungssystem ausscheiden, sondern im Gegenteil mehr und länger Ausbildung und Unterstützung erfahren, um ihnen einen vollwertigen beruflichen Abschluss (Lehrabschluss) zu ermöglichen.

Grafik 3-16 Lehrlinge in der Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2004 – 2017)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Tabelle 3-5 Lehrlinge nach § 8b BAG nach Art und Ausbildungsort
(Ende Dezember 2017 und 2016)

Sparte	2017	2016	Veränderung absolut	Veränderung relativ
§ 8b Abs.1 BAG: (Verlängerung der Lehrzeit)	6.075	5.558	+ 517	+ 9,3%
Davon: In Unternehmen	4.207	3.769	+ 438	+ 11,6%
Davon: In Einrichtungen	1.868	1.789	+ 79	+ 4,4%
§ 8b Abs.2 BAG: (Teilqualifizierung)	1.627	1.605	+ 22	+ 1,4%
Davon: In Unternehmen	501	500	+ 1	+ 0,2%
Davon: In Einrichtungen	1.126	1.105	+ 21	+ 1,9%
GESAMT	7.702	7.163	+ 539	+ 7,5%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Daten zum **Ausbildungserfolg** von LehrabgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG finden sich in Abschnitt 5.10.5.

Die Ergebnisse einer Studie aus dem Jahr 2012⁷⁹ über den **Arbeitsmarkterfolg** (die Berufseinmündung) der AbsolventInnen einer Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung der Jahre 2003 – 2011 sowie aktuelle Ergebnisse im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung⁸⁰ bzw. der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS⁸¹ 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.

⁷⁹ Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr. 167, Wien.

⁸⁰ 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.

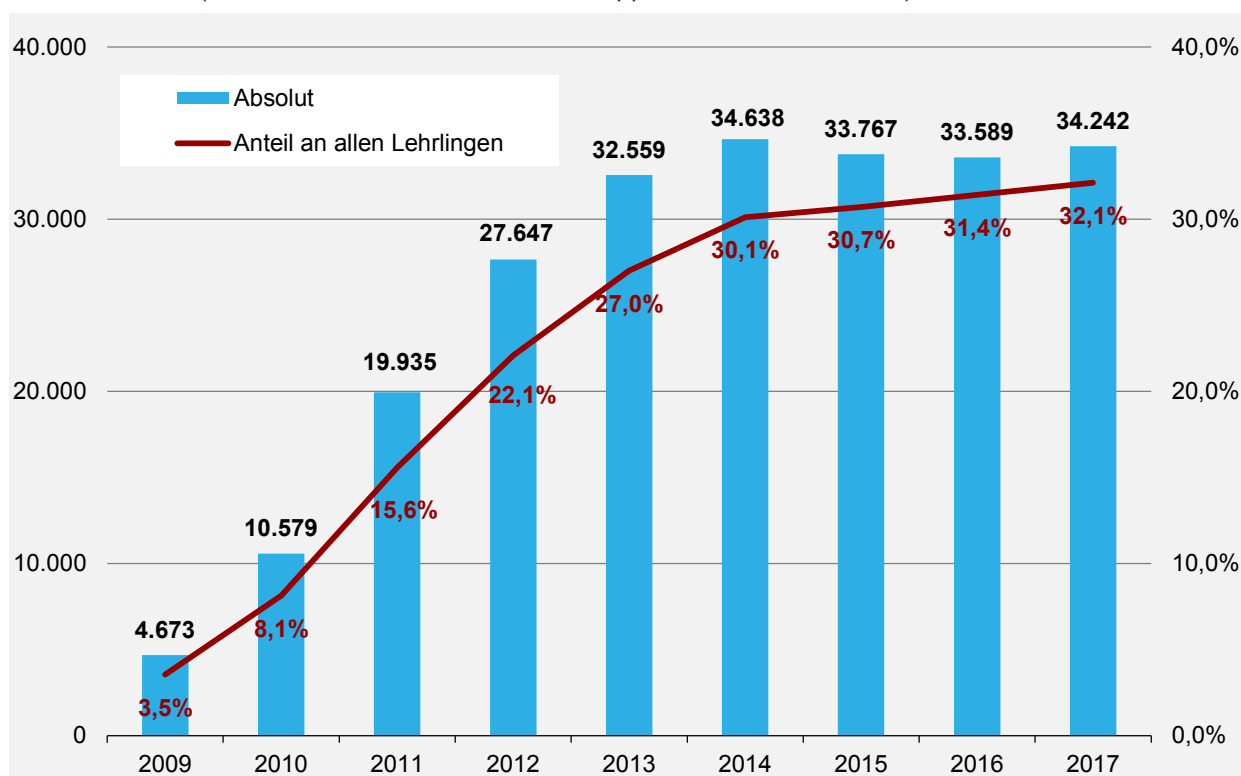
⁸¹ Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

3.7 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2017 34.242 Lehrlinge in den bislang elf⁸² verordneten Modullehrberufen. Dies sind rund 32% aller Lehrlinge in Österreich (Quelle: WKÖ und ibw-Berechnungen). Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich ist daher innerhalb weniger Jahre beachtlich fortgeschritten (vgl. Grafik 3-17).

Die Betrachtung nach der Zahl der Lehrlinge in den einzelnen modularen Lehrausbildungen (vgl. Grafik 3-18) zeigt die dominierende Stellung der technischen Lehrberufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik sowie Installations- und Gebäudetechnik. Die 10 häufigsten modularen Lehrausbildungen können ausschließlich diesen vier Berufen zugeordnet werden.

Grafik 3-17 Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, Einzel- und Doppellehnen, 2009 – 2017)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

⁸² „Installations- und Gebäudetechnik“ sowie „Kraftfahrzeugtechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2008/2009), „Holztechnik“ sowie „Werkstofftechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2009/10), „Bekleidungs-gestaltung“, „Elektrotechnik“ und „Glasbautechnik“ (alle drei Beginn ab Ausbildungsjahr 2010/11), „Elektronik“ sowie „Metalltechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2011/12). Im Zuge des „Lehrberufspaket 2015“ sind mit 1. Juni 2015 zwei weitere Modullehrberufe eingerichtet worden: „Labortechnik“ und „Mechatronik“.

Grafik 3-18 Zahl der Lehrlinge in den häufigsten modularen Lehrausbildungen
(Ende Dezember 2017, Österreich)



Quelle: WKÖ

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

3.8 Berufsreifeprüfung und Lehre mit Matura

3.8.1 Berufsreifeprüfung

Seit April 2017 wird die Berufsreifeprüfung (BRP) zentralisiert nach dem Format der standardisierten Reife- und Diplomprüfung (SRDP) durchgeführt. Für Kandidatinnen und Kandidaten, die die Lehre mit Matura machen, gelten die gleichen Bestimmungen. Die Berufsreifeprüfung berechtigt zum Zugang zu Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien und Kollegs.

Die Voraussetzung für die Zulassung zur Berufsreifeprüfung ist eine abgeschlossene berufliche Erstausbildung (z.B. Lehrabschluss, berufsbildende mittlere Schule, Schule für Gesundheits- und Krankenpflege). Bevor Prüfungen absolviert werden können, ist ein Zulassungsansuchen an einer öffentlichen höheren Schule einzubringen. Die Zulassungsvoraussetzung muss spätestens bei Antritt zur letzten Teilprüfung nachgewiesen werden.

Die Berufsreifeprüfung besteht aus vier Teilprüfungen mit den Anforderungen einer Reifeprüfung einer höheren Schule. Alle BRP-Kandidatinnen und -Kandidaten legen eine schriftliche Prüfung im Format der SRDP in den Gegenständen Deutsch und Mathematik ab. In Deutsch ist auch eine mündliche Prüfung zu absolvieren. In Mathematik besteht die Möglichkeit, eine Kompensationsprüfung abzulegen, falls die schriftliche Prüfung negativ ausfällt. Im Gegenstand Englisch haben die KandidatInnen die Wahl, ob Sie zu einer schriftlichen oder mündlichen Prüfung antreten. Die mündliche Prüfung wird nicht zentralisiert durchgeführt.

Die Prüfungsvorbereitung kann im Selbststudium oder im Rahmen von Vorbereitungslehrgängen (Erwachsenenbildungsinstitutionen, Schulen für Berufstätige, Schulen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) erfolgen. Werden Vorbereitungslehrgänge an anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung besucht, so können bis zu drei Prüfungen dort abgelegt werden. Eine Prüfung muss jedenfalls an einer öffentlichen höheren Schule abgelegt werden.⁸³

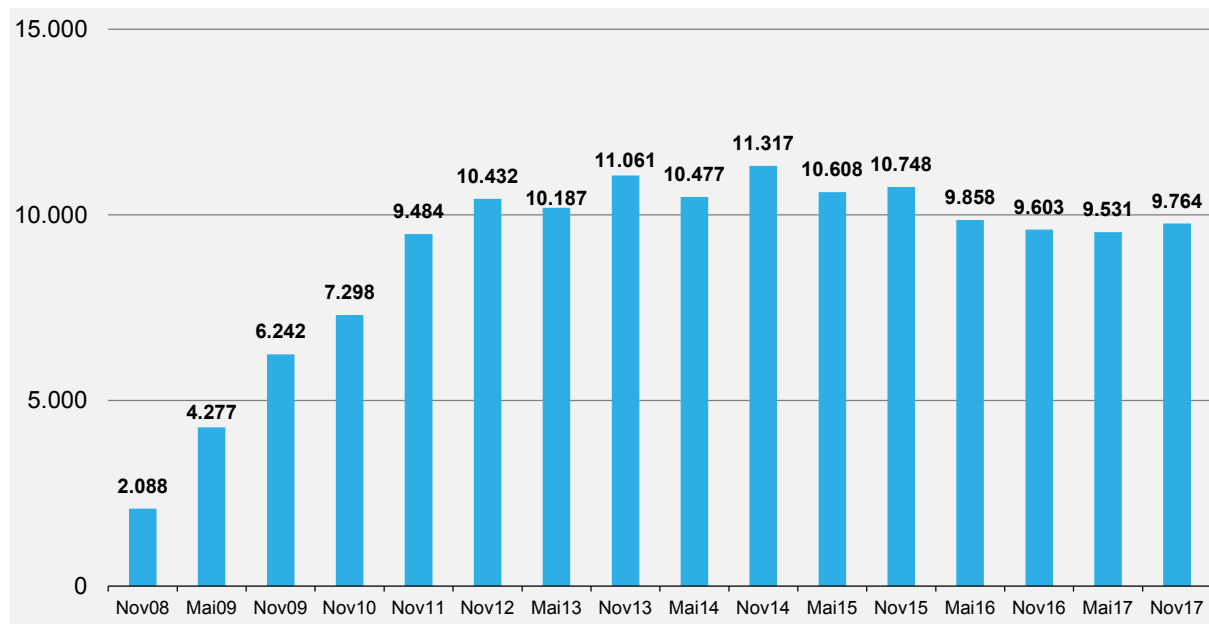
⁸³ Quelle: <https://www.srdp.at/zweiter-bildungsweg/>

3.8.2 Lehre mit Matura

Im Jahr 2008 wurde das Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung in Österreich geändert. Drei der vier Teilprüfungen (Deutsch, lebende Fremdsprache, Mathematik und ein Fachbereich aus dem jeweiligen Lehrberuf) können nun bereits vor der Lehrabschlussprüfung abgelegt werden, die letzte Teilprüfung mit Erreichen des 19. Lebensjahres. Bis 2008 war die Berufsreifeprüfung für Lehrlinge erst nach Lehrabschluss möglich und in der Regel mit erheblichen Kosten für die (angehenden) MaturantInnen verbunden. Durch die Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes und ein zusätzliches Förderprogramm des Bundes können sich Lehrlinge ab September 2008 auf die Matura kostenfrei und parallel zur Lehre vorbereiten (Quelle: BMBWF). 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.

Die bisher vorliegenden TeilnehmerInnenzahlen bestätigen die Bedeutung dieses Modells (vgl. Grafik 3-19). Im November 2017 nahmen (bereits) 9.764 Jugendliche am Projekt „Lehre mit Matura“ teil. Das heißt, dass etwa (grob geschätzt⁸⁴) 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 3-20) befinden sich im November 2017 die (absolut) meisten TeilnehmerInnen an der „Lehre mit Matura“ in Oberösterreich (n = 2.400).

Grafik 3-19 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“
(Absolut, 2008 – 2017)



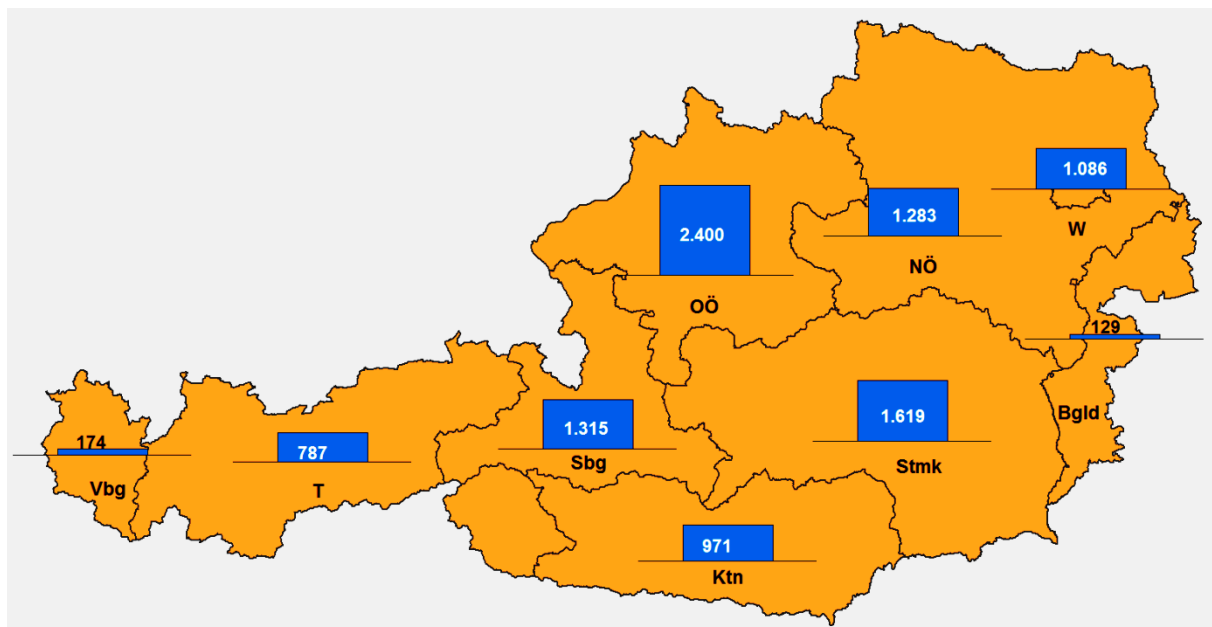
Stand: 15. des jeweiligen Monats (Mai bzw. November)

Quelle: BMBWF

Anmerkung: Die Daten für Mai 2016 wurden rückwirkend revidiert, da die Anfang 2016 eingeführte Eingangsphase bei den Bundesländer-Daten unterschiedlich berücksichtigt wurde. TeilnehmerInnen in der Eingangsphase werden in der Statistik nunmehr generell nicht mitgezählt (um Doppelzählungen zu vermeiden). In Bundesländern mit einer längeren Eingangsphase (z. B. Oberösterreich) kam es daher 2016 zu einem signifikanten Rückgang der TeilnehmerInnenzahlen im Vergleich zum Vorjahr, der zum Teil durch die geänderte Erfassungsweise bedingt ist (Quelle: BMBWF).

⁸⁴ Der Wert kann nur geschätzt werden, da in der Zahl von 9.764 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 3-20 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern
(Absolut, November 2017)



Stand: 15. November 2017

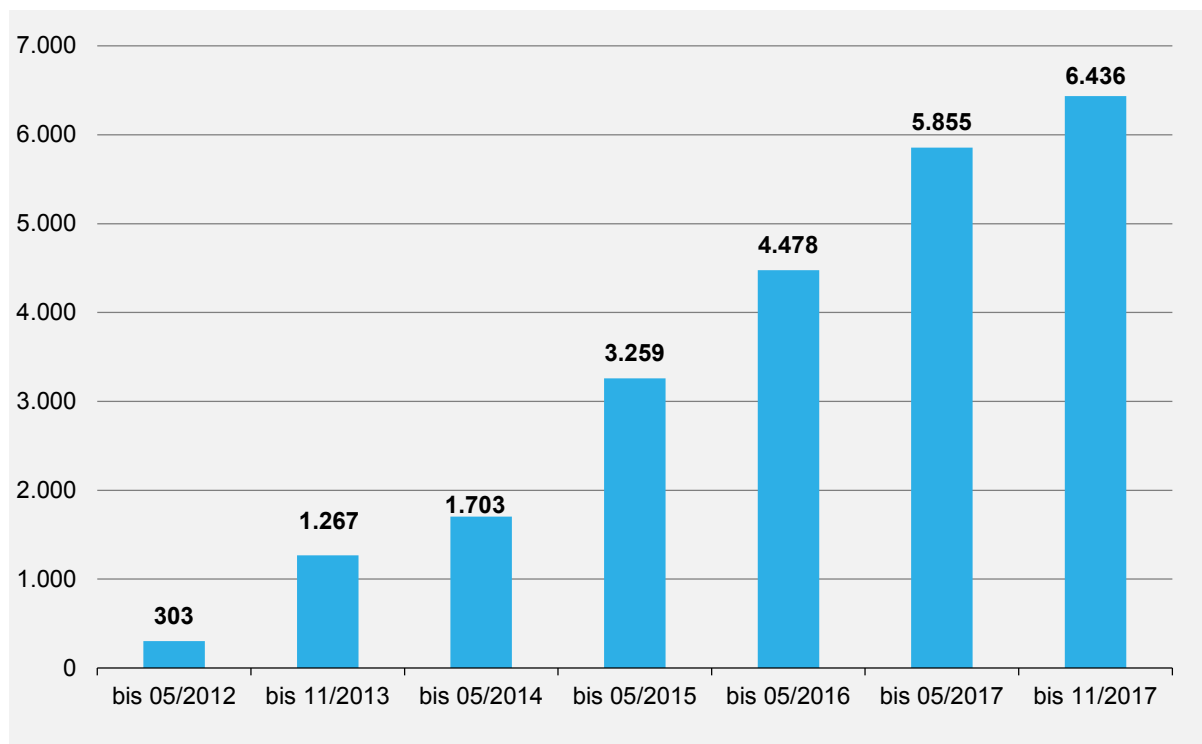
Quelle: BMBWF

Seit 2011 gibt es auch bereits die ersten AbsolventInnen dieses neuen Ausbildungsmodells, insgesamt⁸⁵ n = 6.436 bis November 2017 (vgl. Grafik 3-21). Die Zahl der AbsolventInnen ist zuletzt (seit 2014) relativ stark angestiegen (um fast 5.000 Personen seit Mai 2014). Dennoch zeigen diese Zahlen, dass nur ein (hinsichtlich seiner Größenordnung schwer zu schätzender⁸⁶) Teil der TeilnehmerInnen am Modell „Lehre mit Matura“ dieses auch erfolgreich beendet.

⁸⁵ In der Statistik scheinen nicht alle AbsolventInnen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

⁸⁶ Sie obige Fußnote.

Grafik 3-21 AbsolventInnen „Lehre mit Matura“
(Gesamtwerte absolut, 2012 – 2017)



Stand: 15. Mai/November des jeweiligen Jahres

Quelle: BMBWF + 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.

In der AbsolventInnen-Statistik scheinen nicht alle AbsolventInnen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

3.9 Lehre nach Matura und Lehrausbildung für Erwachsene

3.9.1 Lehre nach Matura

Der Anteil von LehranfängerInnen mit Matura/Studienberechtigung ist in Österreich traditionellerweise sehr gering. Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulklasse sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen nicht die erste Berufsschulklasse besuchen (müssen). Lediglich 2,5% der NeueinsteigerInnen⁸⁷ an den Berufsschulen verfügten laut Statistik Austria im Schuljahr 2016/17 über eine Reifeprüfung (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS. Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2016 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 28,7 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.⁸⁸

Die Umsetzung einer Lehrausbildung für Personen mit Matura erfolgt in Österreich folgendermaßen (Quelle: WKÖ):

Verkürzte Lehrzeit

MaturantInnen können schneller einen Beruf erlernen. Die Lehrzeit verkürzt sich (optional) genau um ein Jahr: Das heißt aus 3 Jahren Lehrzeit werden 2 Jahre, aus 4 Jahren werden 3 Jahre. Die Verkürzung ist nicht verpflichtend, es kann auch die normale Lehrzeit vereinbart werden. Zweijährige Lehrberufe können allerdings nicht verkürzt werden. Die Verkürzung findet so statt, dass sich die jeweiligen Lehrjahre reduzieren: Bei Verkürzung von dreijährigen Lehrberufen ist das pro Lehrjahr ein Drittel: Statt 12 Monaten dauert jedes „Lehrjahr“ nur 8 Monate. Bei vierjährigen Lehrberufen werden die ersten beiden Lehrjahre ebenfalls auf 8 Monate verkürzt, die letzten beiden auf 10 Monate (8-8-10-10 Monate). Bei 3,5-jährigen Lehrberufen bleibt das letzte Halbjahr unverändert (8-8-8-6 Monate). Bei AbsolventInnen von Berufsbildenden Schulen kann es für facheinschlägige Lehrberufe weitergehende Anrechnungen oder sogar den Ersatz der gesamten Lehrzeit geben. Diese Anrechnungen sind verpflichtend einzuhalten.

Lehrlingsentschädigung bei verkürzter Lehrzeit

Bei verkürzter Lehrzeit gibt es Sonderregelungen betreffend die Lehrlingsentschädigung. Diese können sich aus dem jeweiligen Kollektivvertrag oder aus Vorgaben eines Fördermodells ergeben. Als Grundregel bei verkürzter Lehrzeit gilt, dass sich die Lehrlingsentschädigung an die Verkürzung der Lehrjahre anpasst: Bei dreijährigen Lehrberufen ist daher für die ersten 8 Monate die Entschädigung für das 1. Lehrjahr, für die zweiten 8 Monate für das zweite Lehrjahr und für die dritten 8 Monate für das dritte Lehrjahr zu zahlen. Oft wird bereits im ersten Lehrjahr die Entschädigung für das 2. Lehrjahr bezahlt. Für über-18-jährige Lehrlinge ist in manchen Kollektivverträgen eine erhöhte Lehrlingsentschädigung verpflichtend vorgesehen. Auch aus Förderrichtlinien kann sich eine höhere Lehrlingsentschädigung ergeben.

Berufsschule bei verkürzter Lehrzeit

Die Umsetzung der verkürzten Lehrzeit in der Berufsschule hängt vom jeweiligen Lehrberuf ab: In einigen Lehrberufen gibt es bereits eigene Klassen für Lehrlinge mit verkürzter Lehrzeit, die auf die abweichende Dauer der einzelnen „Lehrjahre“ abgestimmt sind. In Lehrberufen, wo es keine eigenen Klassen gibt, muss die Abwicklung mit der jeweiligen Berufsschule besprochen werden. Im Regelfall

⁸⁷ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria.

⁸⁸ Quelle: BIBB (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 (Vorversion, Stand: 18. April 2018), Bonn.

können MaturantInnen eine Schulstufe der Berufsschule überspringen, sodass sich der Abschluss der Berufsschule in der verkürzten Lehrzeit ausgeht. Zusätzlich können auf Antrag MaturantInnen von einzelnen Fächern befreit werden, wenn sie bereits entsprechende Vorkenntnisse haben.

Förderungen für Lehrbetriebe

Die Lehrstellenförderung des AMS (vgl. Abschnitt 3.4) beinhaltet eine Förderung, wenn die (im zuständigen Kollektivvertrag vorgesehene) höhere Lehrlingsentschädigung für über 18-Jährige oder der HilfsarbeiterInnenlohn bezahlt wird. Alternativ dazu sieht auch die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Abschnitt 3.3) eine Möglichkeit der Förderung einer Lehrausbildung für Erwachsene vor, wenn die Bezahlung (über der Höhe der Lehrlingsentschädigung) mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte laut dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag erfolgt.

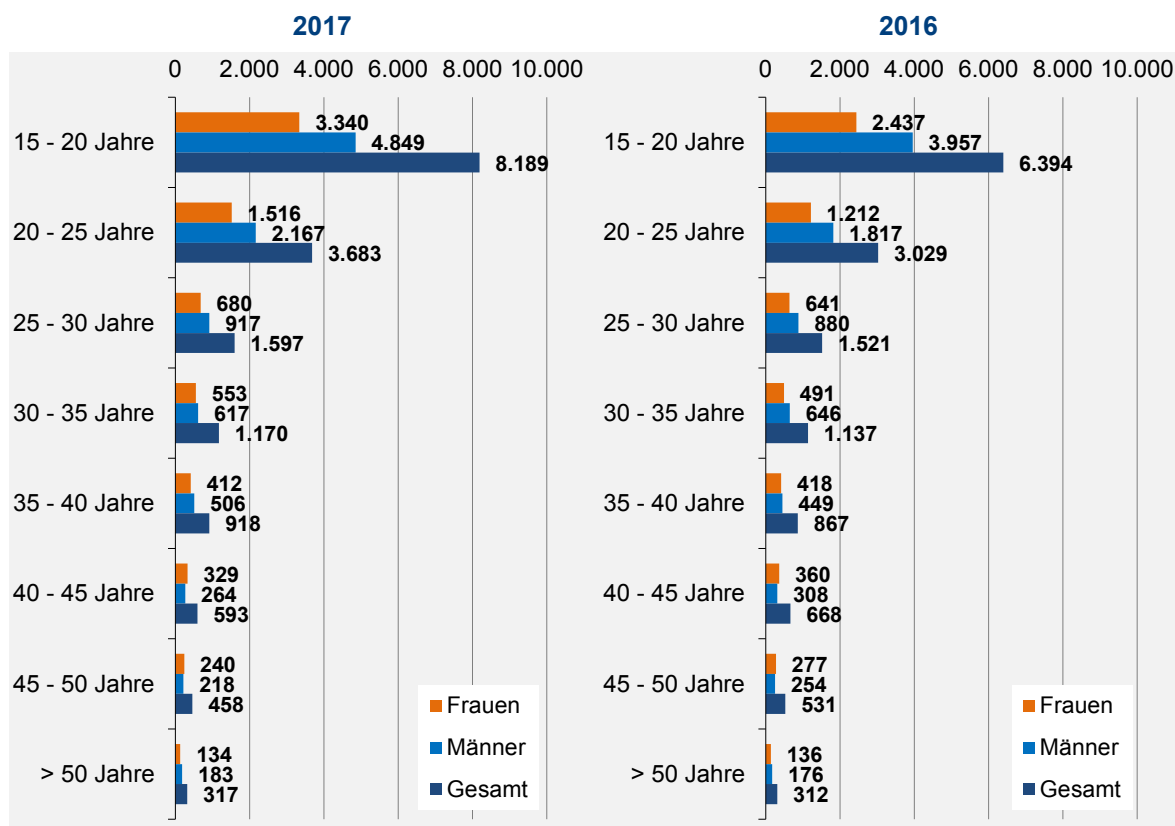
3.9.2 Lehrausbildungen für Erwachsene

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 10.4) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeitsuchenden) Erwachsenen. Das AMS führt aus diesem Grund neben der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) für Jugendliche in beachtlicher Zahl auch 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.

Grafik 3-22 zeigt anhand der Daten zu Ausbildungseintritten nach Altersgruppen, dass sich auch viele Über-25-Jährige in Lehrausbildungen (inkl. ÜBA) im Auftrag des AMS befinden. Im Jahr 2017 gab es über 5.000 (genau: 5.053) Neueintritte von Über-25-Jährigen in Lehrausbildungen im Auftrag des AMS. Der Frauenanteil an diesen Ausbildungen steigt mit zunehmendem Alter tendenziell an und liegt bei den Über-40-Jährigen bei mehr als 50%.

Grafik 3-22 Eintritte in Bildungsmaßnahmen mit dem Ziel Lehrabschluss im Auftrag des AMS nach Altersgruppen

(absolut, inkl. ÜBA, Alter beim Ausbildungseintritt, 2016 und 2017)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Stand: 10.4.2018

3.9.3 Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg

In Österreich bestehen zurzeit vorwiegend zwei Möglichkeiten, die Lehre im zweiten Bildungsweg im Sinne einer „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“ zu absolvieren:

- Die Zulassung zur LAP im zweiten Bildungsweg kann nach Vollendung des 18. Lebensjahres ohne die Absolvierung eines Lehrverhältnisses erfolgen, sofern glaubhaft gemacht bzw. nachgewiesen werden kann, dass die jeweilige Person jene Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die für das Ausüben des Lehrberufs maßgeblich sind⁸⁹. Die Nachweise über das Erwerben dieser Kenntnisse und Fähigkeiten müssen in Form von Bescheinigungen über Anlerntätigkeiten bzw. sonstige praktische Tätigkeiten, Kurs-/Schulbesuche etc. erbracht werden und dabei in Bezug auf die Dauer (und inhaltliche Relevanz) mindestens die Hälfte der Lehrzeit betragen, die für den Lehrberuf veranschlagt ist.
- Die ausnahmsweise Zulassung zur LAP kann auch dann erfolgen, wenn zumindest die Hälfte der Lehrzeit in einem Lehrverhältnis gemäß § 23 Abs. 5 lit. b BAG absolviert wurde, sofern keine Möglichkeit bestand, einen Lehrvertrag für die restliche Dauer der Lehrzeit abzuschließen. Darüber hinaus darf der Prüfungstermin der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem die LAP im regulären Lehrverhältnis frühestens absolviert hätte werden können.

Die Möglichkeit der „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“ für Erwachsene, welche keine Lehre absolviert haben, sich aber dennoch die für einen bestimmten Lehrberuf nötigen Kenntnisse – etwa durch Anlerntätigkeiten, Kurse etc. – aneignen konnten, basiert auf der Logik der Validierung von erworbenen Kompetenzen. Während sich Anerkennungsverfahren (beispielsweise von im Ausland erworbenen Abschlüssen) mit Entsprechungen von Qualifikationen bzw. formalen Abschlüssen beschäftigen und dabei vor allem Lehrpläne oder Curricula heranziehen, setzen Validierungsverfahren bei den Lernergebnissen (Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) einer Person an und können – wie im Falle der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP – zum Ausstellen von Zeugnissen bzw. Diplomen führen.⁹⁰

Im Rahmen der „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“ (BMWFW/BMB 2017) wird grundsätzlich zwischen zwei Säulen der Validierung von Kompetenzen unterschieden:

- Summative Validierungsverfahren: Summative Validierungsansätze zeichnen sich durch ihre Anforderungs- und Standardbezogenheit aus. Ansätze summativer Verfahren beinhalten Verfahren der Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen gemessen am jeweiligen Standard (z. B. Lehrabschlussprüfung). Bezugspunkt für das summative Validierungsverfahren sind jeweils die definierten Standards, die für das Erwerben einer formalen oder non-formalen Qualifikation benötigt werden.
- Formative Validierungsverfahren: Formative Validierungsansätze weisen hingegen keine Standardbezogenheit auf, vielmehr geht es um das (individuelle) Sichtbarmachen von erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten (etwa durch Self-Assessment, Erstellen von Portfolios etc.). Formative Validierungsverfahren führen im Gegensatz zu den summativen Validierungs-

⁸⁹ Sofern Erwachsene einen Lehrabschluss in Österreich anstreben, aber nicht über die dafür benötigten Kompetenzen verfügen, besteht für diese Personengruppe ebenso die Möglichkeit, die Lehre regulär zu absolvieren, wobei Lehrbetriebe für diese Lehrverhältnisse eine Förderung (gemäß §19c BAG) beantragen können.

⁹⁰ Vgl. dazu: Biffi, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.

verfahren nicht zum Erwerb einer Qualifikation, vielmehr geht es um einen individuellen Kompetenznachweis.

Das „Bundesgesetz zum Nationalen Qualifikationsrahmen“, das im März 2016 in Kraft getreten ist, stellt die Grundlage für die Zuordnung von Qualifikationen zu einem der acht Niveaus des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) dar und steht auch in Verbindung mit einer in Ausarbeitung befindlichen „Validierungsstrategie“. Mit der Aktionslinie 10 („Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren“) der 2011 von der österreichischen Bundesregierung beschlossenen «Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich» wurde der Grundstein für die Ausgestaltung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) gelegt. In der Schweiz etwa besteht – wie bereits erwähnt – neben der Möglichkeit des außerordentlichen Antritts zur Lehrabschlussprüfung auch die Option eines Validierungsverfahrens mittels Glaubhaftmachung der erworbenen Kenntnisse und Abgleichs dieser Kenntnisse mit den Qualifikationsprofilen eines bestimmten Berufes durch sogenannte Validierungsstellen.

Als Beispiel für ein summatives Validierungsverfahren kann die Initiative „Du kannst was!“ (Schrittweises Nachholen von Lehrabschlüssen) angeführt werden. Die Initiative „Du kannst was“ wurde ins Leben gerufen, um Personen ohne Berufsabschluss Schritt für Schritt zum Berufsabschluss (Lehrabschlusszeugnis) zu begleiten, sofern diese Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die für das Ausüben eines Lehrberufs maßgeblich sind. Ihren Ausgang nahm die Initiative im Burgenland. Mittlerweile wird sie auch in Oberösterreich (Initiative des Firmenausbildungsverbandes, der Wirtschaftskammer Oberösterreich, der Arbeiterkammer Oberösterreich sowie des Landes Oberösterreich), in Salzburg, Niederösterreich und (in adaptierter Form) auch in Wien angeboten und stellt für die Zielgruppe ein **schrittweises Verfahren zum Erhalt des Lehrabschlusszeugnisses** dar.

Der Weg zum Lehrabschlusszeugnis sieht beispielhaft für Oberösterreich wie folgt aus:

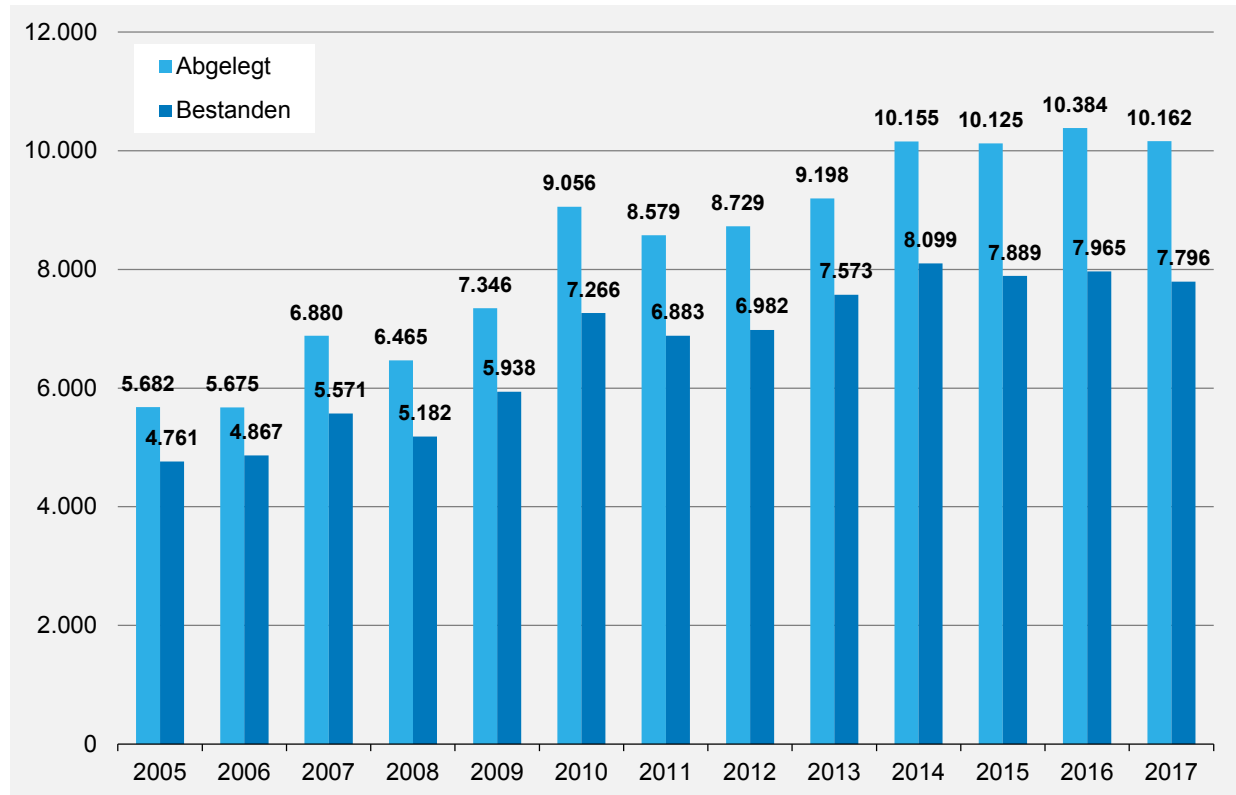
1. Einstiegsgespräch: Informationen über Chancen und Anforderungen auf dem Weg zum angestrebten Lehrabschluss werden u. a. thematisiert.
2. Kompetenzerkennungsverfahren durch geschulte TrainerInnen
3. Erwerb von fehlendem Wissen bzw. Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch gezielte Kursmaßnahmen.
4. Im Zuge eines sogenannten „Quali-Checks“ überprüft die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer OÖ gemeinsam mit den TeilnehmerInnen deren Aus- und Weiterbildungserfolg. Bei positivem „Quali-Check“ erhalten die TeilnehmerInnen das Lehrabschlusszeugnis.

Eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung könnte künftig durch eine programmhafte Ausweitung der Initiative „Du kannst was!“ entstehen: So könnte auf eine Standortbestimmung (Vorantreiben der Validierung von erworbenen Kompetenzen) ein modulares Ausbildungsprogramm – in Anlehnung an das Ausbildungsprogramm „Kompetenz mit System“ (KmS) für AMS-KundInnen – mit konkreten Verbindungen zum Lehrabschluss auch im Rahmen der Angebote der Erwachsenenbildung (und damit außerhalb des AMS-Kontextes) entstehen. Das Absolvieren aller Module dieses Ausbildungsprogramms könnte die TeilnehmerInnen letztlich zum Antritt für die Lehrabschlussprüfung berechtigen.

Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Kapitel 10) gewinnt die Lehrausbildung bzw. Nachqualifizierung von Erwachsenen jedenfalls besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale. 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 3-23), auch wenn 2017 ein leichter Rückgang zu beobachten ist. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 7.796 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) bestanden, dies sind rund **18% aller erfolgrei-**

chen 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 2017 mit 76,7% unter dem Gesamtdurchschnitt aller Lehrabschlussprüfungen in Höhe von 79,9% (vgl. auch Grafik 5-43).

Grafik 3-23 Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG*)
(Absolut, 2005 – 2017)



Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik)

* 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“.

3.9.4 Fachkräftestipendium

Das Fachkräftestipendium können Beschäftigungslose, Personen, die wegen der geplanten Ausbildung karenziert sind, und vormals selbstständig Erwerbstätige, deren Erwerbstätigkeit ruht, beim Arbeitsmarktservice (AMS) beantragen. Anspruchsberechtigt sind Personen, die in den letzten 15 Jahren mindestens 4 Jahre beschäftigt waren, deren höchste abgeschlossene Ausbildung unter dem Fachhochschulniveau liegt und die die Aufnahmevoraussetzungen für die in Österreich geplante Ausbildung erfüllen. Gefördert werden neue Ausbildungen, die frühestens am 1.1.2017 und spätestens am 31.12.2018 beginnen und die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in Bereichen führen, in denen ein Mangel an Fachkräften herrscht.⁹¹ Dazu zählen:⁹²

- Lehrabschluss in den Berufen Bodenleger/in, Dachdecker/in, Holztechniker/in, Lackierer/in, Tischler/in, Tischlereitechniker/in – Planung, Tischlereitechniker/in – Produktion, Zimmerer/Zimmerin
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Bauwesen (3-4 Semester)
- Lehrabschluss Elektrotechniker/in
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Elektrotechnik (4 Semester), Mechatronik (4 Semester)
- Fachschule für Berufstätige für Elektrotechnik (7 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektrotechnik - Ausbildungsschwerpunkt Automatisierung (8 Semester), für Elektrotechnik - Ausbildungsschwerpunkt Energietechnik (8 Semester) und Industrielle Elektronik (8 Semester), für Elektrotechnik - Ausbildungsschwerpunkt Informationstechnik (8 Semester), für Elektrotechnik - Schulautonome Vertiefung Erneuerbare Energien (8 Semester)
- Aufbaulehrgang für Elektrotechnik - Erneuerbare Energien (4 Semester)
- Kolleg für Elektrotechnik - Erneuerbare Energien (4 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Elektrotechnik - Ausbildungsschwerpunkt Automatisierung (6 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Elektrotechnik - Ausbildungsschwerpunkt Energietechnik und Industrielle Elektronik (6 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Elektrotechnik - Ausbildungsschwerpunkt Informationstechnik (6 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Elektrotechnik - Schulautonome Vertiefung Erneuerbare Energien (8 Semester)
- Schule für den medizinisch - technischen Fachdienst (2½ Jahre)
- „medizinische Assistenzberufe“ (beide ab Wintersemester 2013)
- Schule für medizinische Assistenzberufe: 7 Zweige (je nach Zweig ca. 6 bis 9 Monate) + Medizinische Fachassistenz (ca. 2 Jahre)
- Schule für medizinische Verwaltung (2 Jahre)
- Pflegefachassistenz-Ausbildung (Ausbildung an einer Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege) (2 Jahre/ für ausgebildete PflegeassistentInnen und PflegehelferInnen unter Anrechnung der bisherigen Ausbildung und Berufserfahrung 1 Jahr, sinngemäß nach Pflegeassistentenberufe-Ausbildungsverordnung, PFA-AV)
- Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege (3 Jahre; auch in der verkürzten Form für Pflegeassistenten/-assistentinnen, Sanitätsunteroffiziere/-unteroffizierinnen, Personen mit einer speziellen Grundausbildung sowie Hebammen gemäß §§44-47 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes)
- Schule für Kinder- und Jugendlichenpflege (3Jahre; auch in der verkürzten Form gemäß §44ff GuK-Gesetz)
- Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege (3Jahre; auch in der verkürzten Form gemäß §44ff GuK-Gesetz)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Informationstechnologie (4 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektronik - Ausbildungsschwerpunkt Technische Informatik (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektronik - Ausbildungsschwerpunkt Telekommunikation (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektronik - Ausbildungsschwerpunkt Biomedizinische Technik (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Informatik (8 Semester)

⁹¹ <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/foerderungen/fachkraeftestipendium>

⁹² http://www.ams.at/docs/001_fks_liste.pdf

- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Informatik- Ausbildungsschwerpunkt Software Engineering (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Informatik- Schulautonome Vertiefung Systemtechnik (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Informationstechnologie - Ausbildungsschwerpunkt Systemengineering (8 Semester)
- Aufbaulehrgang für EDV und Organisation - Ausbildungsschwerpunkt Softwareentwicklung (4 Semester)
- Aufbaulehrgang für EDV und Organisation - Ausbildungszweig Netzwerktechnik (4 Semester)
- Aufbaulehrgang für Elektronik - Netzwerktechnik (4 Semester)
- Aufbaulehrgang für Elektronik - Informationstechnologie (6 Semester)
- Aufbaulehrgang für Informatik (4 Semester)
- Kolleg für EDV und Organisation - Ausbildungsschwerpunkt Softwareentwicklung (4 Semester)
- Kolleg für EDV und Organisation - Ausbildungszweig Netzwerktechnik (4 Semester)
- Kolleg für Elektronik – Informationstechnologien (4 Semester)
- Kolleg für Elektronik - Netzwerktechnik (4Semester)
- Kolleg für Informatik (4 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Elektronik - Ausbildungsschwerpunkt Technische Informatik (8 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Elektronik - Ausbildungsschwerpunkt Telekommunikation (8 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Elektronik - Ausbildungsschwerpunkt Biomedizinische Technik (8 Semester)
- Lehrabschlüsse in den Berufen Baumaschinentechniker/in, Gießereitechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Eisen- und Stahlguss, Gießereitechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Nichteisenmetallguss, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Gas- und Sanitärtechnik, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Heizungstechnik; Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Lüftungstechnik; Kälteanlagen-techniker/in; Karosseriebautechniker/in, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Elektroinstallationstechnik; Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Installations- und Gebäudetechnik; Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Maschinenbautechnik; Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Metallbautechnik; Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Stahlbautechnik; Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Werkzeugbautechnik; Landmaschinentechniker/in, Luftfahrzeugtechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Flugzeuge mit Kolbenantrieben; Luftfahrzeugtechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Flugzeuge mit Turbinenantrieben; Luftfahrzeugtechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Hubschrauber; Metallbearbeiter/in; Metalltechniker/in, Hauptmodul Fahrzeugbautechnik; Metalltechniker/in, Hauptmodul Maschinenbautechnik; Metalltechniker/in, Hauptmodul Metallbau- und Blechtechnik; Metalltechniker/in, Hauptmodul Schmiedetechnik; Metalltechniker/in, Hauptmodul Schweißtechnik; Metalltechniker/in, Hauptmodul Stahlbautechnik; Metalltechniker/in, Hauptmodul Werkzeugbautechnik; Metalltechniker/in, Hauptmodul Zerspanungstechnik; Produktionstechniker/in
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Bau- , Landmaschinentechnik und Mechatronik (4 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Installations- und Gebäudetechnik (4Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Maschinenbau (4 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Maschinenbau- Automatisierungstechnik (4 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Maschinenbau- Betriebstechnik - Tagesform (2 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Maschinenbau – Betriebstechnik - Abendform (4 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Maschinenbau - Betriebstechnik, Schulautonome Vertiefung Fertigung und Montage (5 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Maschinenbau - Kraftfahrzeugtechnik (4 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Metall- und Stahlbautechnik (4 Semester)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Sanitär- und Heizungstechnik (4 Semester)
- Werkmeisterschule für die Hüttenindustrie (2 Semester - geblockter Unterricht)
- Werkmeisterschule für die Mineralrohstoffindustrie (2 Semester - geblockter Unterricht)
- Fachschule für Berufstätige für Maschinenbau (7 Semester)
- Fachschule für Berufstätige für Maschinenbau - Produktionstechnik (7 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschinenbau, Ausbildungsschwerpunkt Allgemeiner Maschinenbau (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierungstechnik (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Fahrzeugtechnik (8 Semester)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Maschinen- und Anlagentechnik (8Semester)
- Aufbaulehrgang für Maschinenbau, Ausbildungszweig Automatisierungstechnik (4 Semester)

- Aufbaulehrgang für Maschineningenieurwesen, Ausbildungszweig Automatisierungstechnik (4 Semester)
- Aufbaulehrgang für Maschineningenieurwesen, Ausbildungszweig Energieplanung, Gebäude- und Kältetechnik (4 Semester)
- Aufbaulehrgang für Mechatronik (4 Semester)
- Aufbaulehrgang für Berufstätige für Mechatronik (6 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierungstechnik (6 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Maschinen- und Anlagentechnik (6 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Fahrzeugtechnik (6 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Maschinen- und Anlagentechnik (6 Semester)
- Kolleg für Frauen für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Maschinen- und Anlagentechnik (4 Semester)
- Kolleg für Maschinenbau, Ausbildungszweig Automatisierungstechnik (4 Semester)
- Kolleg für Maschineningenieurwesen, Ausbildungszweig Automatisierungstechnik (4 Semester)
- Kolleg für Maschineningenieurwesen, Ausbildungszweig Energieplanung, Gebäude- und Kältetechnik (4 Semester)
- Kolleg für Maschineningenieurwesen, Ausbildungszweig Industriedesign (4 Semester)
- Kolleg für Mechatronik (4 Semester)
- Kolleg für Berufstätige für Mechatronik (6 Semester).

Das Fachkräftestipendium wird für die Dauer der Teilnahme an einer Ausbildung, maximal für drei Jahre gewährt. Die Höhe des Fachkräftestipendiums entspricht mindestens der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes, abzüglich eines Krankenversicherungsbeitrages. Im Jahr 2018 sind das täglich EUR 28,80.

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 2017 in Österreich 5,5%, jene der EU-28-Länder zusammen 7,6% (allerdings mit zuletzt stärker sinkender Tendenz).

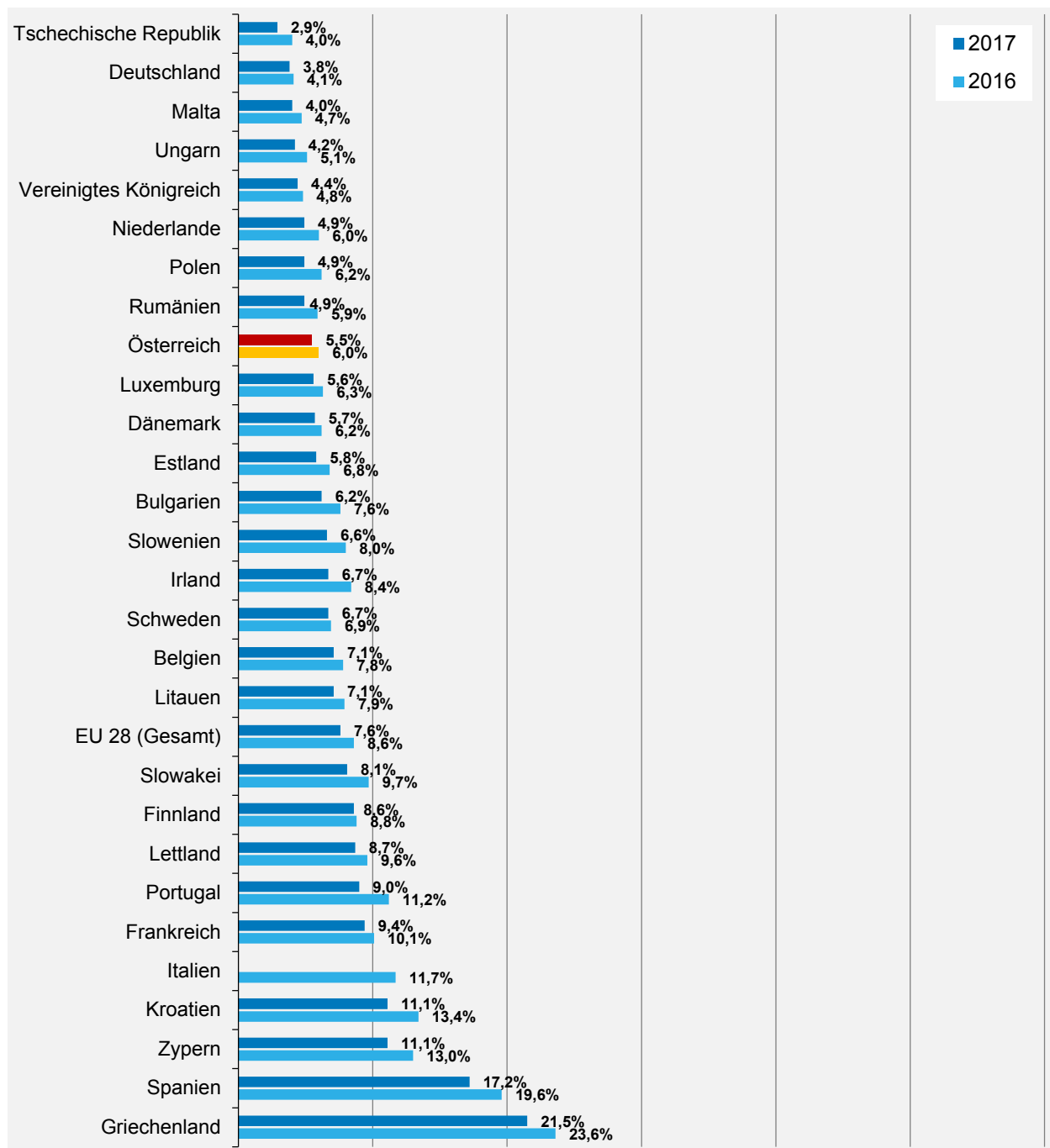
Das **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) zu Marktpreisen (vgl. Grafik 4-2) lag 2017 in Österreich pro Kopf bei EUR 42.000, in den EU-28-Ländern zusammen pro Kopf bei EUR 29.900.

Auch die **nominale Arbeitsproduktivität je Beschäftigtem** (vgl. Grafik 4-3) war in Österreich (Indexwert=117) 2016 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 (vgl. Grafik 4-4): Die **öffentliche Bruttoverschuldung** betrug 2017 78,4% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und lag damit nur knapp unter dem Durchschnitt der EU-28-Länder (81,6%), welcher noch dazu stark von einzelnen Ländern mit besonders großer Verschuldung (z. B. Griechenland) beeinflusst wird.

Grafik 4-1 Arbeitslosenquote insgesamt

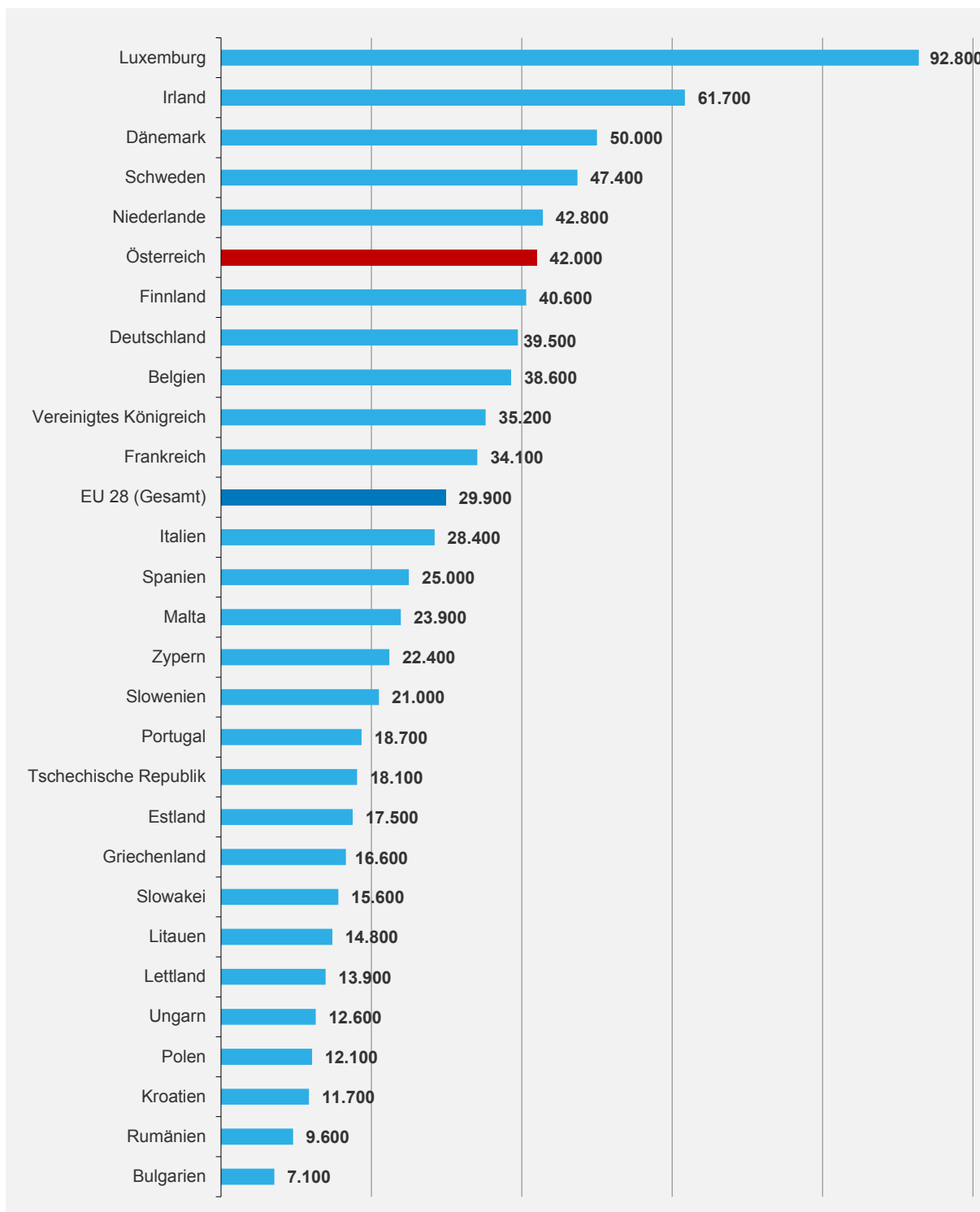
(2016 und 2017, EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 09.04.2018 / Datum der Extraktion: 17.04.2018)

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.

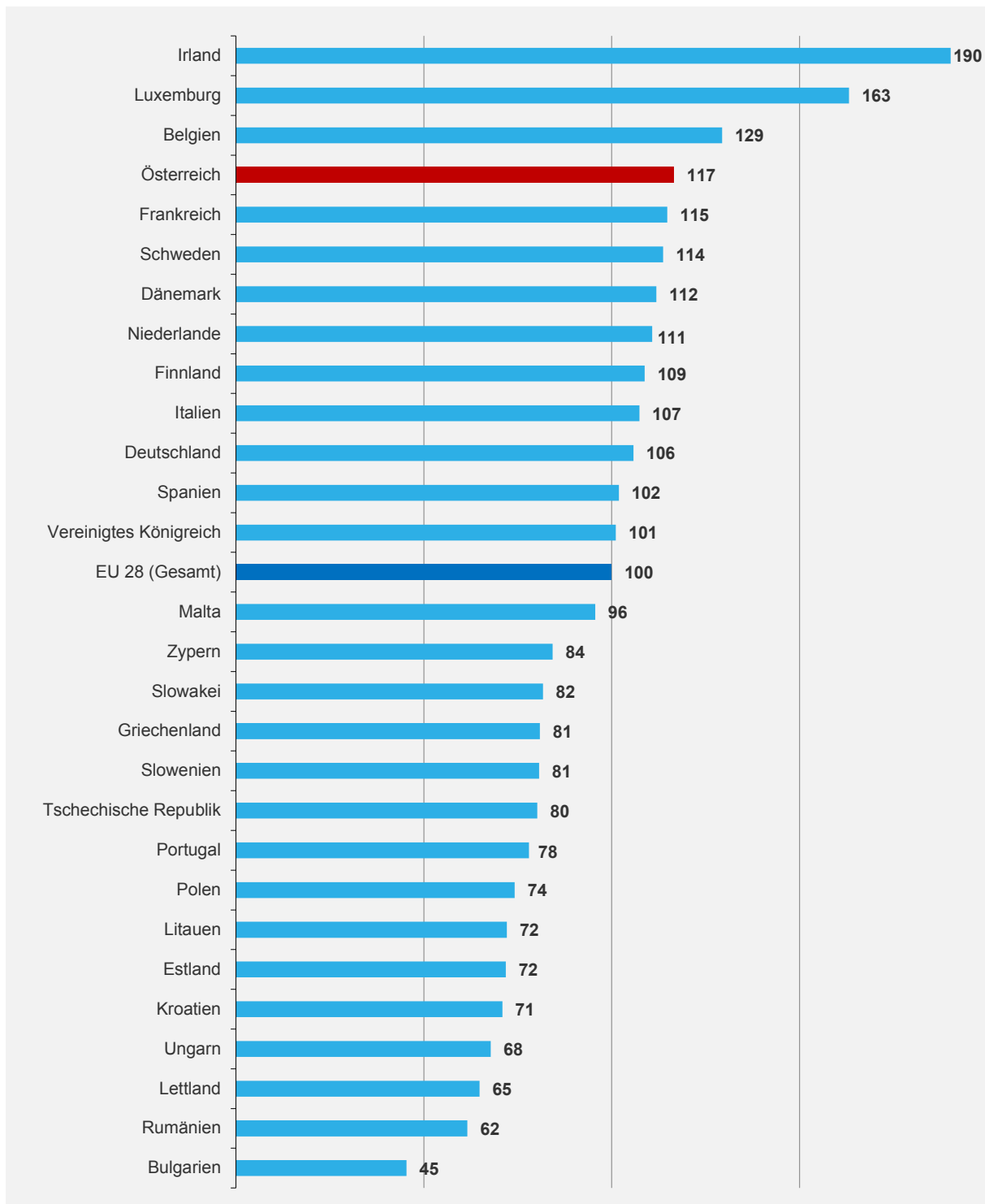
Grafik 4-2 BIP pro Kopf zu Marktpreisen
(2017, Jeweilige Preise, Euro pro Kopf, EU-28-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 25.4.2018 / Datum der Extraktion: 26.04.2018)

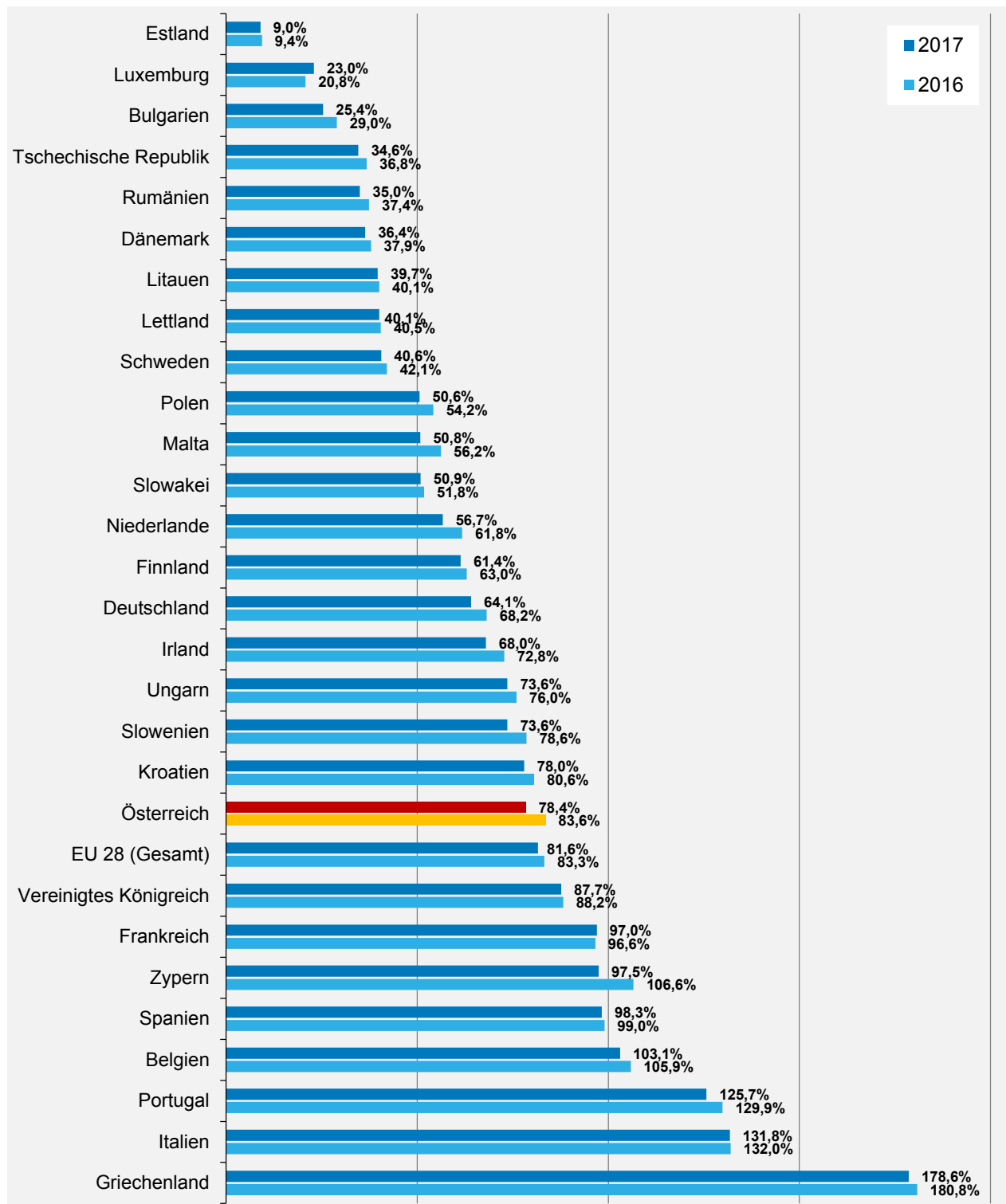
Anmerkungen: Das BIP (Bruttoinlandsprodukt) ist ein Indikator für die wirtschaftliche Lage eines Landes. Es entspricht dem Gesamtwert der produzierten Waren und Dienstleistungen abzüglich des Werts der Waren und Dienstleistungen, die bei ihrer Produktion als Vorleistungen verwendet werden. Berechnungen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

Grafik 4-3 Nominale Arbeitsproduktivität je Beschäftigter/-m
(2016, Index (EU28=100))



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 27.4.2018 / Datum der Extraktion: 30.04.2018)

Grafik 4-4 Öffentlicher Bruttoschuldenstand (in % des BIP)
(2016 und 2017, EU-28-Länder, Prozent des Bruttoinlandsprodukts)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 25.04.2018 / Datum der Extraktion: 30.04.2018)

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 in ESGV 2010): Bargeld und Einlagen, Schuldverschreibungen und Kredite. Der allgemeine 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 4-12).

Beispielsweise betrug die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2017 9,8%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 16,8% (vgl. Grafik 4-5). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2017 an vierter Stelle (an der Spitze Deutschland mit lediglich 6,8%). 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 betrachtet⁹³. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 4-6 bis Grafik 4-10).

Zudem ist in Österreich die Jugendarbeitslosenquote 2017 (ebenso wie im EU-Durchschnitt) deutlich gesunken, nachdem sie von 2011 bis 2016 (ab 2013 sogar gegen den EU-Trend) gestiegen war (vgl. Grafik 4-11). In Österreich ging die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen von 11,2% (2016) auf 9,8% (2017) zurück, in den EU-28-Ländern insgesamt von 18,7% auf 16,8%.

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 2017 in Österreich 7,3%, innerhalb der EU-28-Länder insgesamt aber 10,6% (vgl. Grafik 4-6). In den meisten EU-28-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 4-7). Auch in Österreich bestehen 2017 erstmals ähnliche geschlechtsspezifische Unterschiede (3,2%) als im EU-Durchschnitt (EU-weite Differenz: 3,1%), der Anteil der frühzeitigen SchulabgängerInnen ist in Österreich im Jahr 2017 bei den Männern (8,9%) deutlich höher als bei den Frauen (5,7%). Bis 2016 lagen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei diesem Indikator in Österreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Für diese vergleichsweise gute Ausbildungsintegration männlicher Jugendlicher war in Österreich lange Zeit das (stärker von männlichen Jugendlichen nachgefragte) System der Lehrlingsausbildung ausschlaggebend, das gemeinsam mit dem (überproportional von weiblichen Jugendlichen besuchten) mittleren und höheren Schulwesen die beiden zentralen Säulen des österreichischen Erstausbildungssystems bildet.

Als Folge der vergleichsweise guten Ausbildungsintegration der österreichischen Jugendlichen ist auch der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, relativ hoch (vgl. Grafik 4-8). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2017 bei 87,8%, in den EU-28-Ländern insgesamt bei lediglich 83,2%. Allerdings ist auch bei dieser Betrachtungsweise in Österreich der Unterschied zwischen Frauen (90%) und Männern (85%) zuletzt ähnlich groß geworden wie im EU-Durchschnitt (vgl. Grafik 4-9).

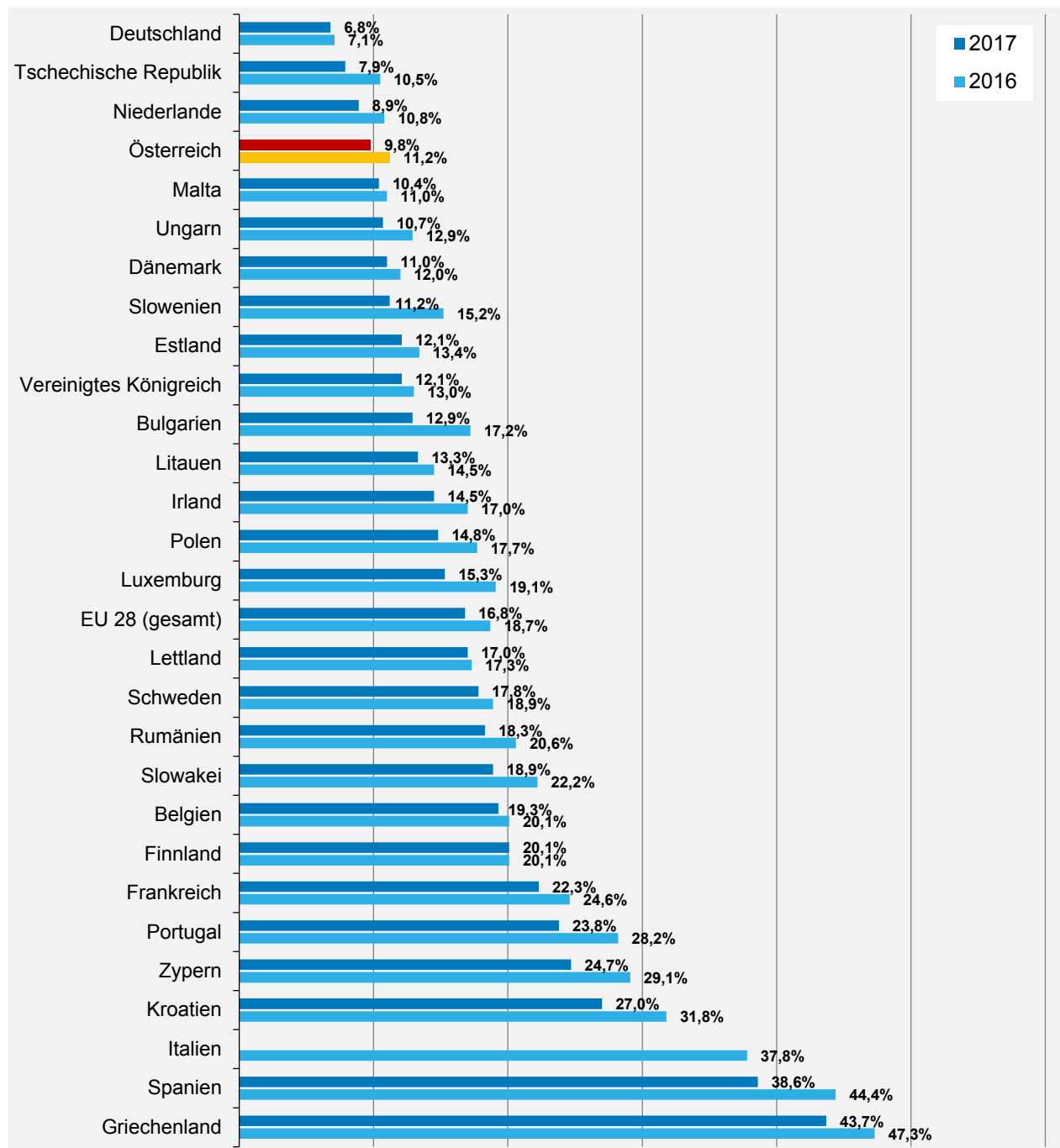
Eine wichtige Rolle für die vergleichsweise gute Position Österreichs bezogen auf Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen spielt – wie schon erwähnt – der hohe Anteil der beruflichen Bildung innerhalb der Sekundarstufe II (vgl. Grafik 4-10). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2015 rund 70% der SchülerInnen/Auszubildenden innerhalb der Sekun-

⁹³ 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.

darstufe 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 4-11). 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. Aus dieser Perspektive erfreulich kann daher der Umstand gewertet werden, dass die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen 2017 in Österreich wesentlich stärker gesunken ist (von 11,2% im Jahr 2016 auf 9,8% im Jahr 2017) als die Arbeitslosenquote der 25- bis 74-Jährigen (von 5,3% im Jahr 2016 auf 4,9% im Jahr 2017).

Grafik 4-5 Arbeitslosenquote der Unter 25-Jährigen
(2016 und 2017, EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



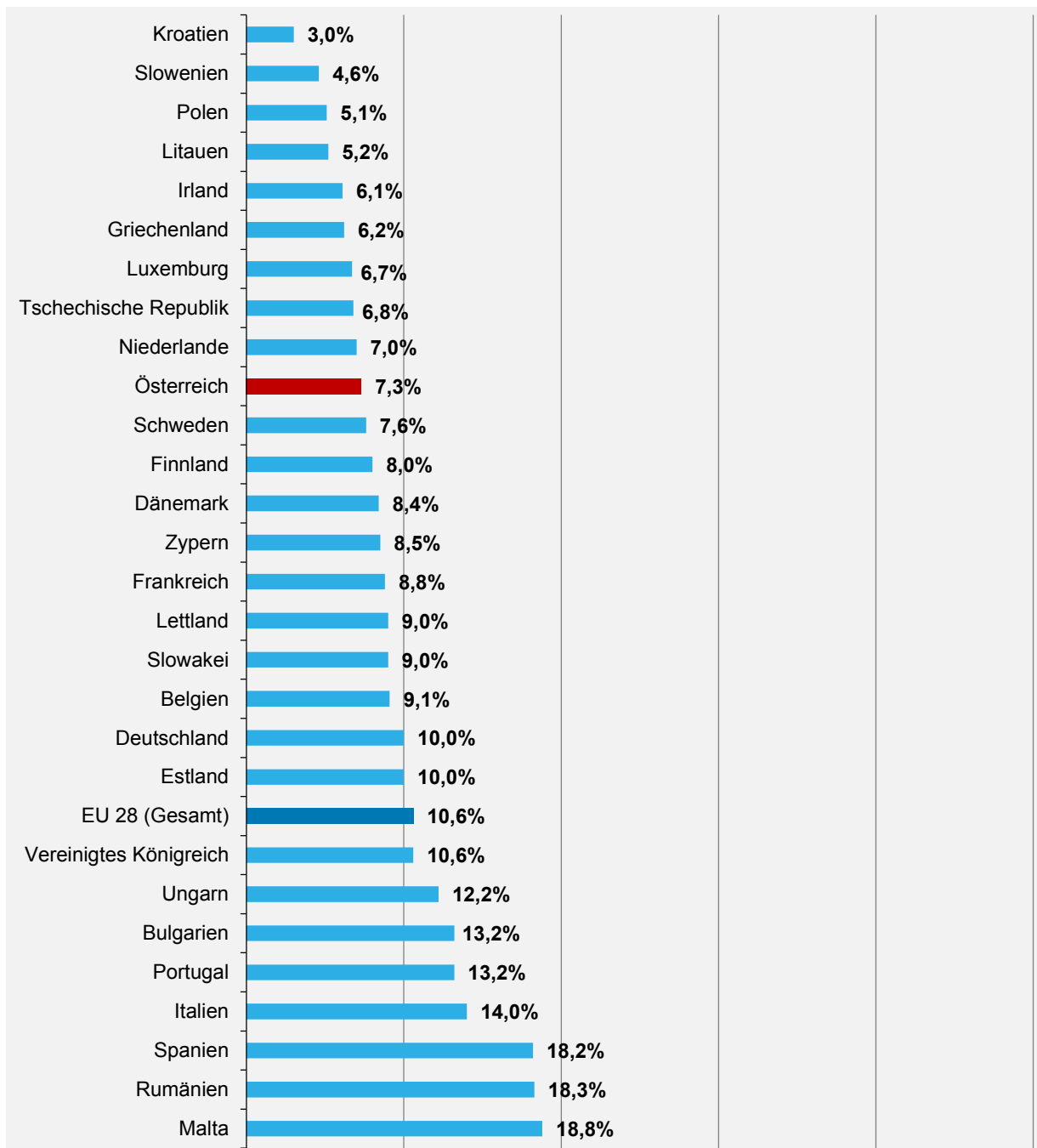
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 09.04.2018 / Datum der Extraktion: 17.04.2018)

Anmerkungen: (Noch) Kein Wert für Italien 2017.

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 frühzeitiger Schul- und AusbildungsabgängerInnen

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2017, EU-28-Länder)

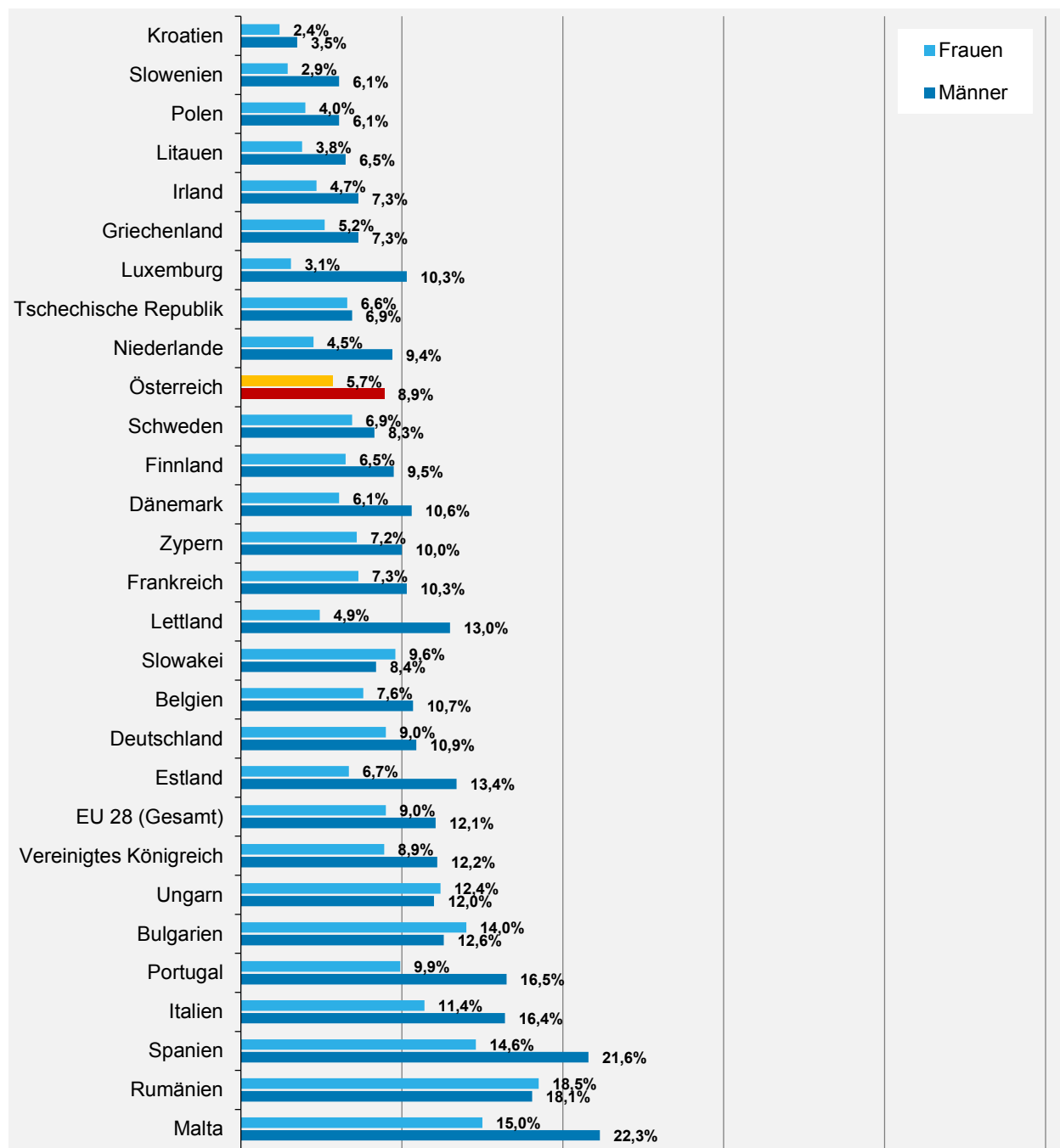


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 28.2.2018 / Datum der Extraktion: 18.04.2018)

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 4-7 Anteil frühzeitiger Schul-/AusbildungsabgängerInnen nach Geschlecht

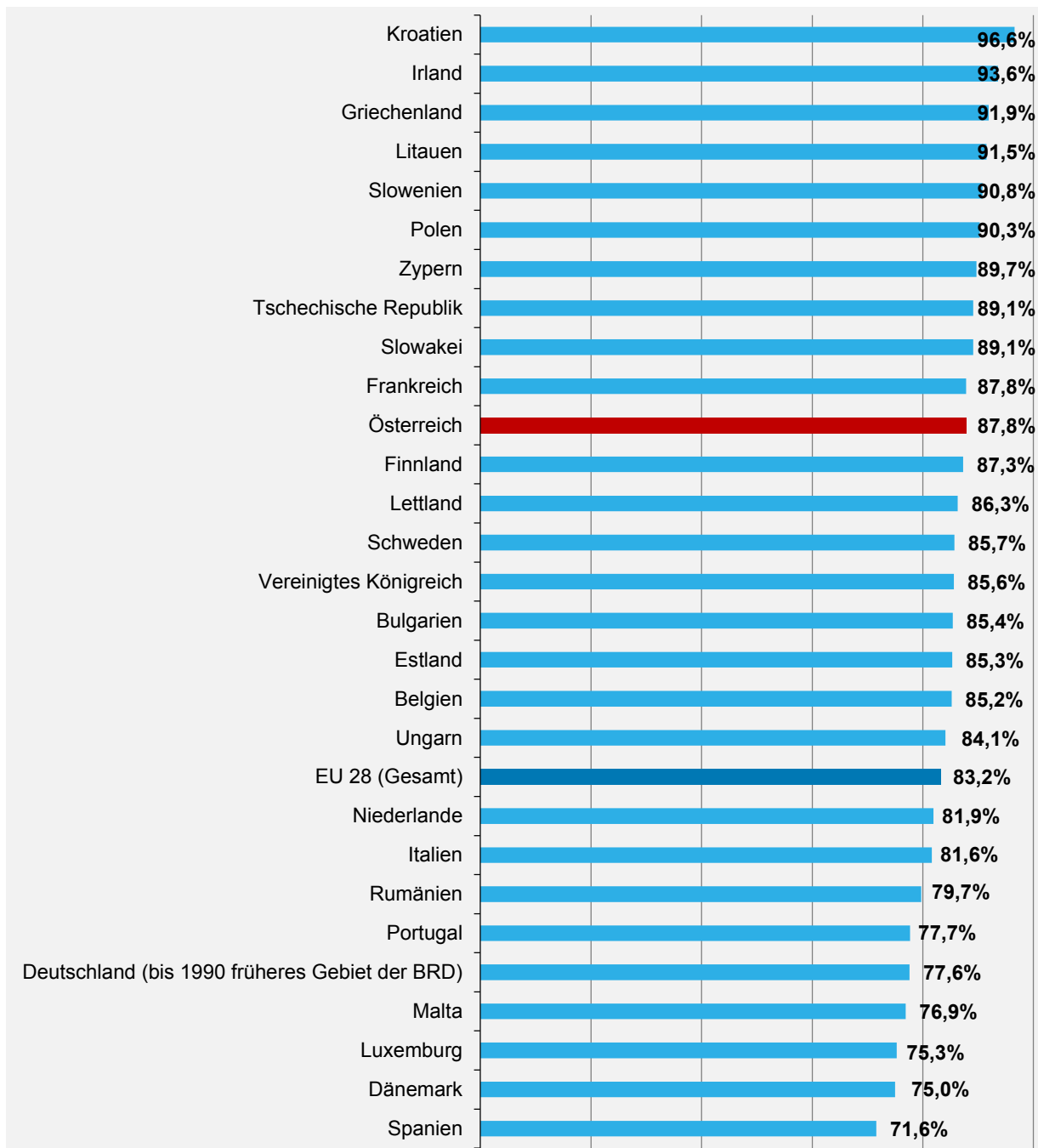
(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2017, EU-28-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 28.2.2018 / Datum der Extraktion: 18.04.2018)

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 Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss),
(2017, EU-28-Länder)

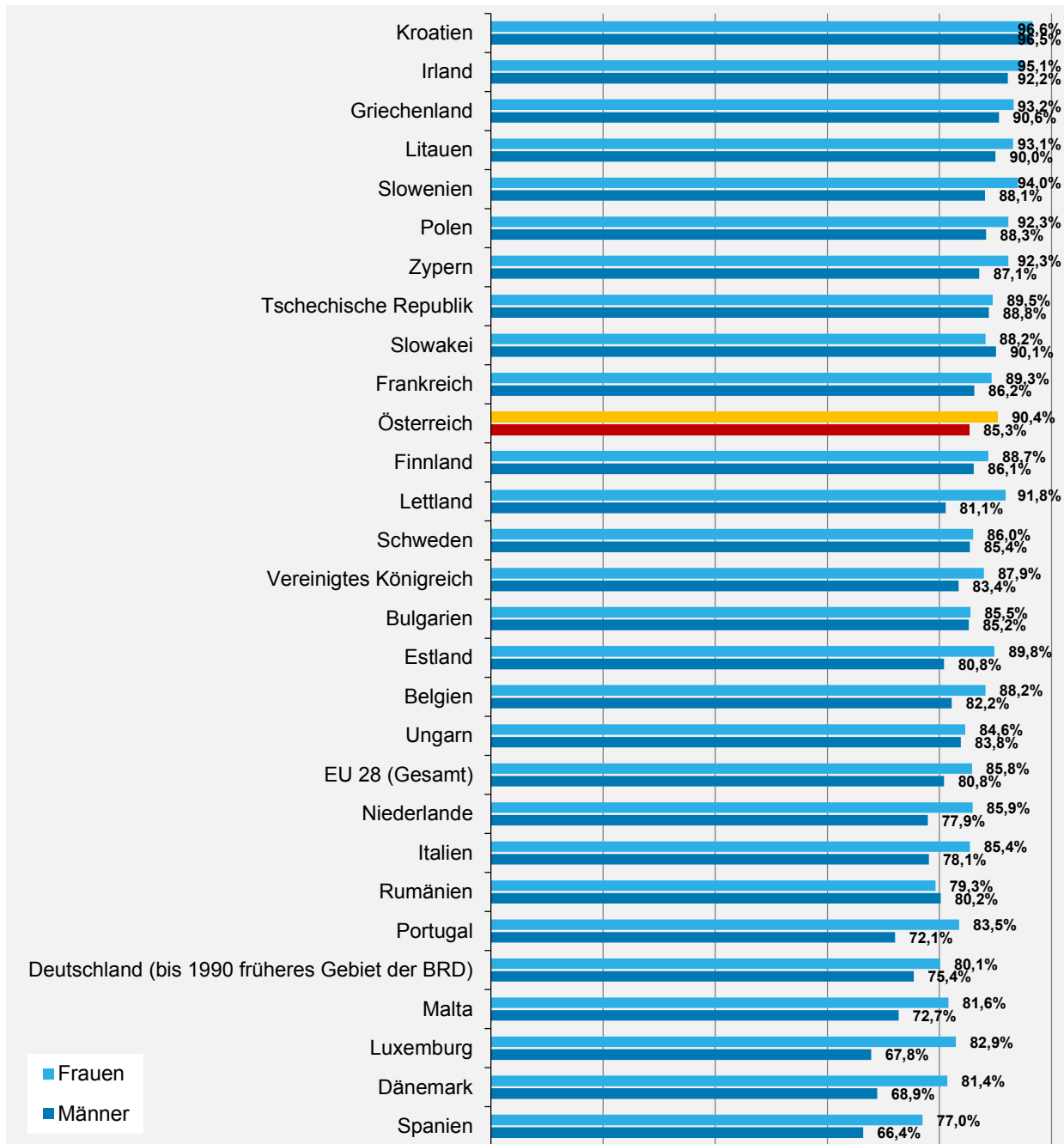


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 28.2.2018 / Datum der Extraktion: 18.04.2018)

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 Arbeitkräfteerhebung der EU.

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

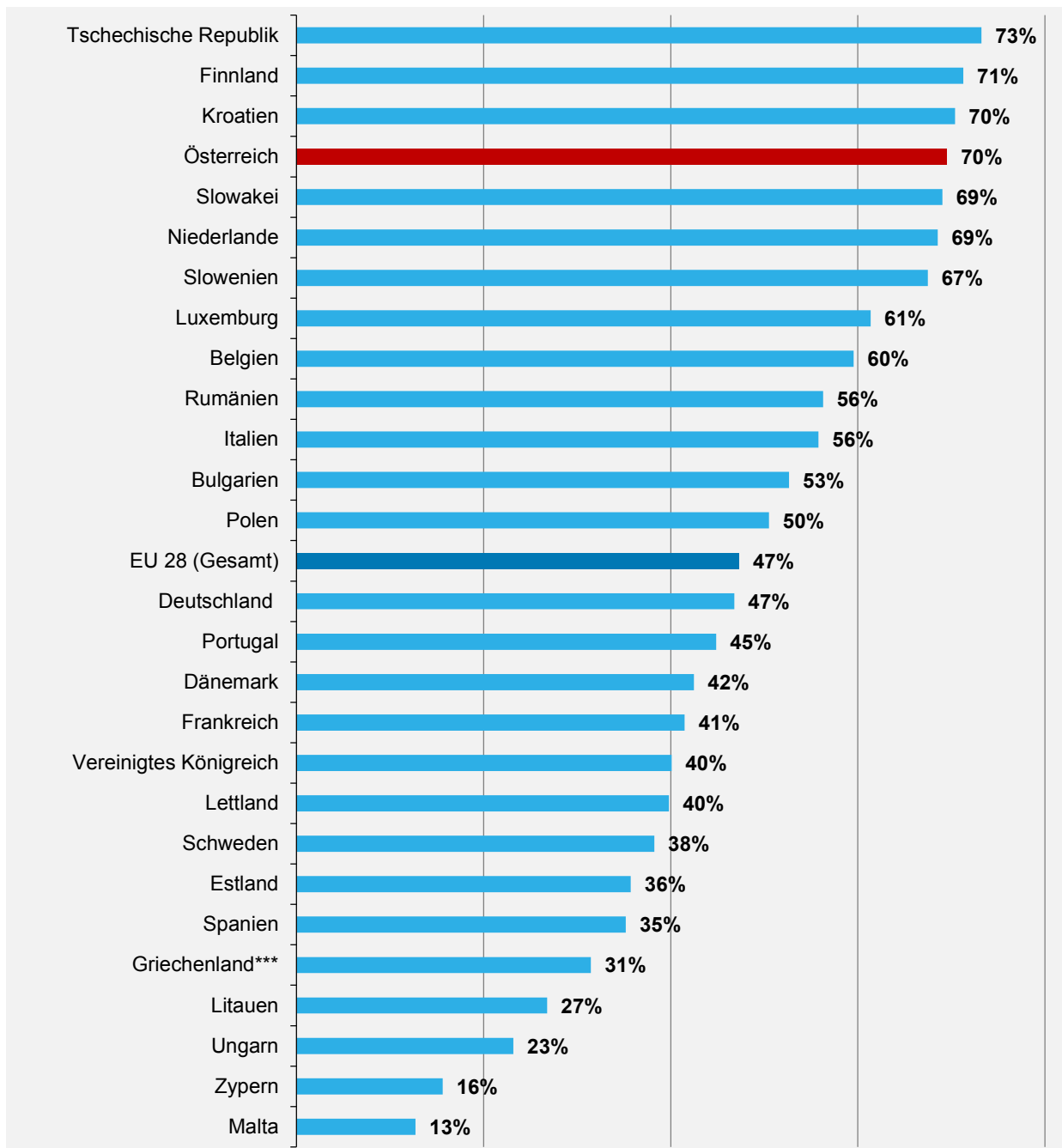
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)
(2017, EU-28-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 28.2.2018 / Datum der Extraktion: 18.04.2018)

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 der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II (2015*, EU-28 Länder)**



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 29.9.2017 / Datum der Extraktion:3.10.2017) + 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 2015 zu 47% auf die Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) und zu 53% auf die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (vgl. auch Grafik 5-59).

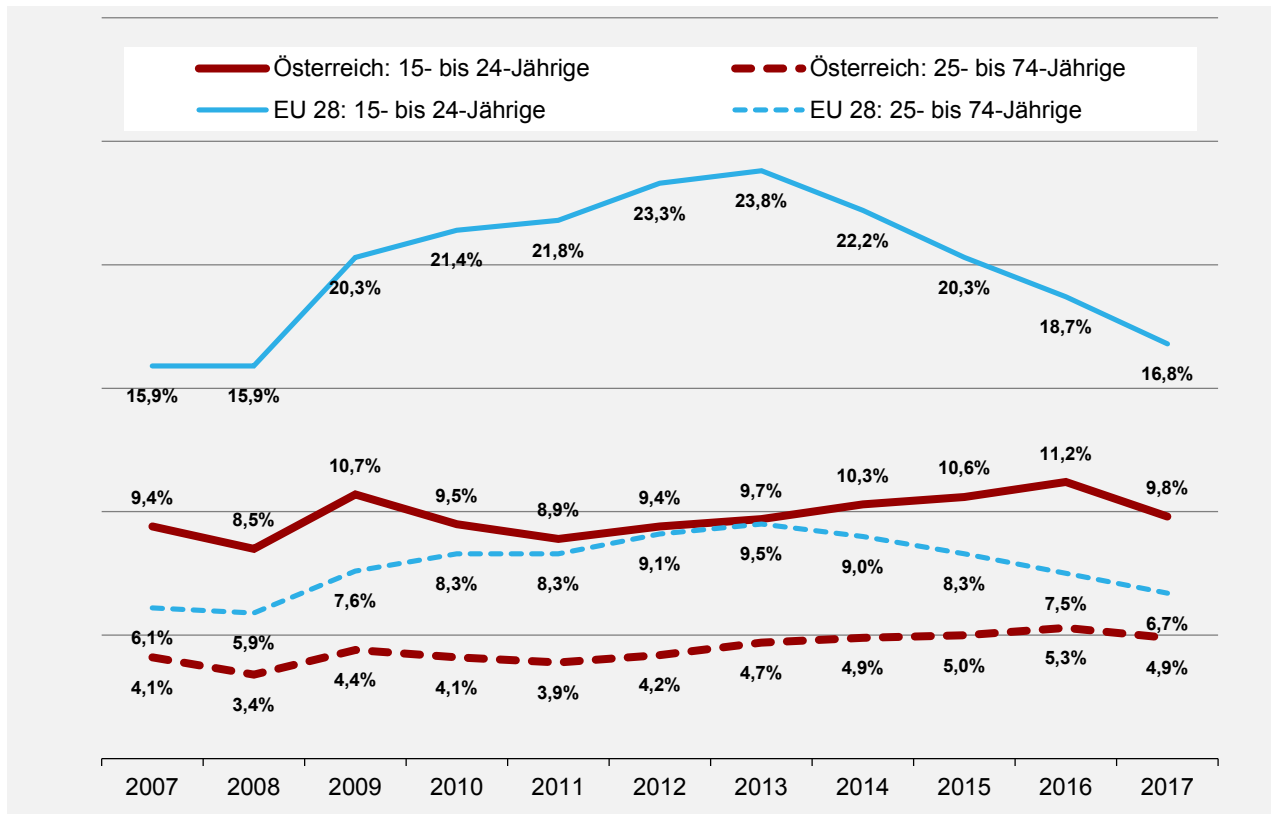
*Daten für 2016 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

**Keine Werte für Irland.

***Werte für Griechenland aus dem Jahr 2014.

Grafik 4-11 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2007 – 2017)

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



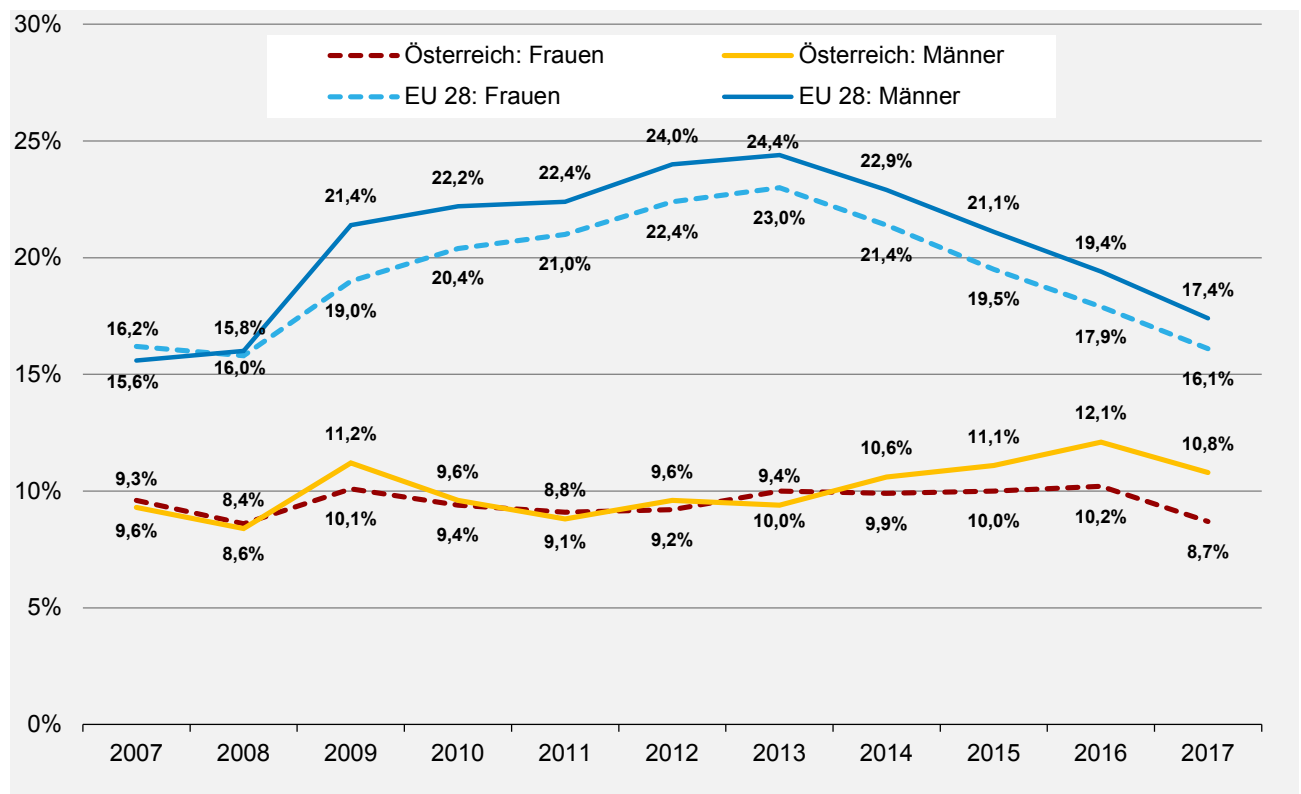
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 09.04.2018 / Datum der Extraktion: 17.04.2018)

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 seit 2016 innerhalb Österreichs größere geschlechtsspezifische Unterschiede auf als innerhalb der gesamten EU (vgl. Grafik 4-12). In Österreich war 2017 die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer deutlich höher als jene der Frauen (8,7% bei den Frauen und 10,8% bei den Männern), wobei auch in den EU-28-Ländern insgesamt 2017 jene der Männer (17,4%) deutlich über jener der Frauen (16,1%) lag. 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, wobei vor allem in Österreich danach die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer auch wieder stärker sank als jene der Frauen. Dies könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Männer in dem von der Krise anfangs besonders in Mitleidenschaft gezogenen Produktionsbereich häufiger vertreten sind. Seit 2014 liegt in Österreich die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer allerdings wieder deutlich über jener der 15- bis 24-jährigen Frauen.

Grafik 4-12 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2007 – 2017)
(Österreich + EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 09.04.2018 / Datum der Extraktion: 17.04.2018)

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.

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 „Kommuniqué von Brügge“⁹⁴ titulierten Dokumentes auf europäischer Ebene die kurz- und langfristigen strategischen Ziele für das kommende Jahrzehnt (2011-2020) definiert. Die Bedeutung der Erreichung der strategischen Ziele wurde durch die Finanz- und Wirtschaftskrise und die in der Folge in vielen Ländern der Europäischen Union stark angestiegene Jugendarbeitslosigkeit noch stärker wahrgenommen.

Hintergrund dieser Zieldefinition ist das Erreichen der beiden Kernziele der Strategie „Europa 2020“ für den Bildungsbereich, nämlich bis 2020 die SchulabbrecherInnenquote 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. Europäische Leitinitiativen wie „Jugend in Bewegung (Youth on the Move)“, die auch die Europäische Jugendgarantie und die Jugendbeschäftigungsinitiative umfasst sowie die „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten (Agenda for New Skills for New Jobs)“ sollen die Zielerreichung der Strategie „Europa 2020“ unterstützen. Das neue EU-Programm „Erasmus+“ für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport ist ebenfalls auf die Hauptziele der europäischen Strategie abgestimmt. Ergänzend sollen die Europäische Ausbildungsallianz (European Alliance for Apprenticeship) und der Qualitätsrahmen für Praktika ihren Beitrag zur Zielerreichung leisten.

Aus österreichischer Perspektive erscheinen diese Ziele in unterschiedlichem Ausmaß erreicht. Österreich hat bereits eine führende Position in der Ausbildungsintegration (vgl. die geringe Quote früher SchulabgängerInnen in Grafik 4-6), der spezifischen Förderung von „Risikogruppen“ (z. B. mittels überbetrieblicher Lehrausbildung, Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung, Produktionsschulen, Lehrlings- und Jugendcoaching, Lehrstellenförderung des AMS – vgl. Kapitel 3) und der Unterstützung des praxisorientierten Lernens. Letzteres erfolgt beispielsweise in Form der hohen Bedeutung des dualen Systems der Lehrlingsausbildung, 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 beschlossen⁹⁵.

Gemäß der Empfehlungen zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen⁹⁶ werden acht Qualifikationsniveaus des NQR mit der Zielsetzung der Förderung von Transparenz und der Vergleichbarkeit in Europa gesetzlich verankert. Basis ist die Lernergebnis-

⁹⁴ Kommuniqué 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)

⁹⁵ Vgl: BGBl. I Nr.14/2016

⁹⁶ ABI. Nr. C111 vom 06.05.2008

orientierung 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 Validierungsprozessen 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.⁹⁷ Derzeit wird die Einrichtung von regionalen NQR-Servicestellen bei unterschiedlichen Trägern vorbereitet.

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 Lernergebnissen⁹⁸.

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 2015⁹⁹, 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.:

⁹⁷ Weitere Informationen unter http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/nqr_koordinierungsstelle/

⁹⁸ Bundesministerium für Bildung und Frauen: ECVET – Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung. Grundlagen der Umsetzung in Österreich und Maßnahmenkatalog 2014-2016. 07.04.2014

⁹⁹ Com (2015) 408 final – Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung {SWD(2015) 161 final}

- 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.

Die Initiative „Jugend in Bewegung“ umfasst mehrere Initiativen zu Bildung und Beschäftigung mit folgenden Schwerpunkten:

- Verringerung der Quote der früheren SchulabbrecherInnen und Beteiligung am Lebenslangen Lernen: Der Zugang junger Menschen zum Lernangebot soll verbessert und das Angebot erweitert werden. Berufsausbildung in Betrieben sowie hochwertige Praktika im Sinne des Lernen am Arbeitsplatz (work-based learning) wird ebenfalls gefördert, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern;
- Erhöhung des Anteils junger Menschen, die eine Hochschule oder eine vergleichbare Bildungseinrichtung besuchen;
- Förderung der Mobilität zu Lernzwecken durch EU Programme und EU-Initiativen (Erasmus+, „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“, etc.)
- Verbesserung der Beschäftigungschancen jungen Menschen durch Aktivitäten der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen und Maßnahmen der Europäischen Jugendgarantie.

In Österreich werden diese Initiativen durch eine Reihe nationaler Programme und Initiativen abgedeckt. So sollen Jugendcoaching, die Ausbildung bis 18 und Maßnahmen wie das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching die Quote der Schul- und AusbildungsabbrecherInnen senken und möglichst allen Jugendlichen den Abschluss einer Ausbildung der Sekundarstufe II ermöglichen. Die Berufsreifeprüfung, aber auch Maßnahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 sollen die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen und die Höherqualifizierung ermöglichen. Neben der Lehrlingsausbildung, in der die betriebliche Ausbildung den Schwerpunkt der Ausbildung darstellt, werden auch in vielen arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen betriebspraktische Phasen verstärkt eingesetzt. Neben Erasmus+ werden Auslandsaufenthalte von SchülerInnen der berufsbildenden Schulen und von Lehrlingen auch durch Landesförderungen bzw. Förderungen der Wirtschaftskammern unterstützt.

4.3.2 Etablierung der Jugendgarantie

Die Jugendgarantie¹⁰⁰ beinhaltet das Vorhaben, dass die Mitgliedsstaaten allen jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten, nachdem sie die Schule verlassen haben oder arbeitslos

¹⁰⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-571_de.htm

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.

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.

Kern der österreichischen Umsetzung der Jugendstrategie sind die Ausbildung bis 18, die Ausbildungsgarantie, die Aktion Zukunft Jugend sowie das Jugendcoaching.

4.3.3 Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten

Die Leitinitiative „Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ (Agenda New Skills for New Jobs) zielt darauf ab, die Europa-2020-Ziele (insbesondere die Steigerung der Beschäftigungsquote und des Anteils der Personen mit Hochschulabschluss sowie die Verringerung der SchulabbrecherInnenquote und des Anteils der von Arbeit und sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen) zu erreichen.

Die Initiative umfasst eine Reihe von Maßnahmen, die zum Ziel haben...

- die Reformen zur Steigerung der Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt zu beschleunigen,
- die Menschen mit den nötigen Kompetenzen für die Arbeitsplätze von heute und morgen auszustatten und
- die Qualität der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sowie die Bedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu verbessern.

Details zu den Maßnahmen finden sich auf der Website der EU-Kommission: <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=de>

4.3.4 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 Auszubil-

dende 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.

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.

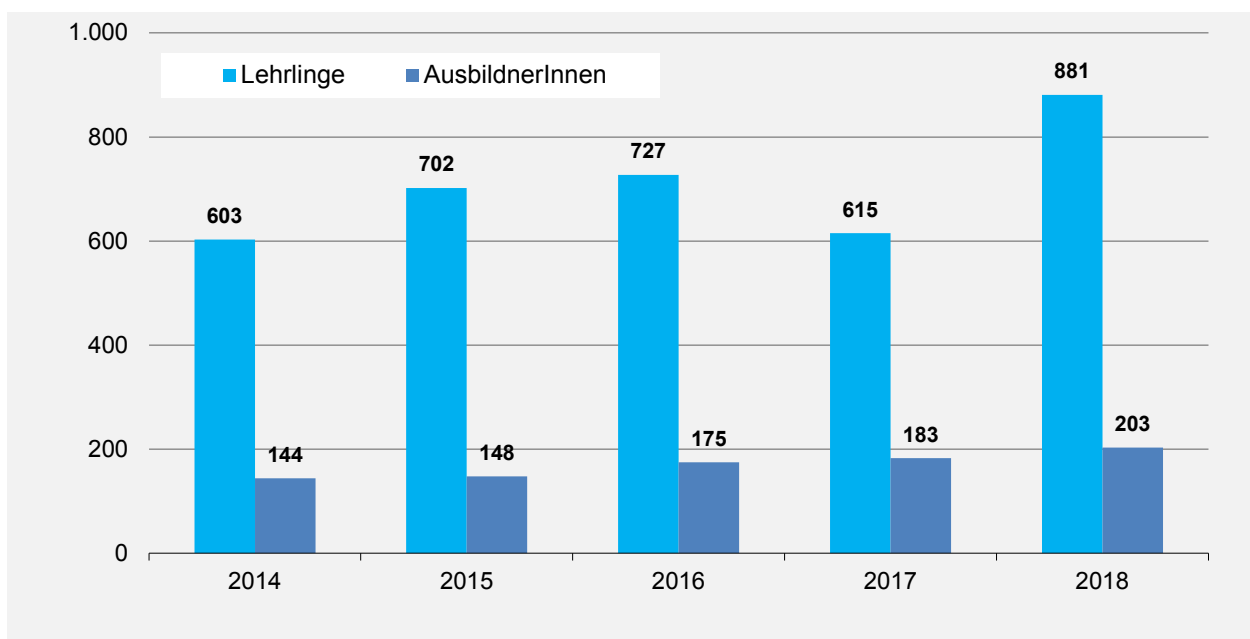
Zur Unterstützung des Angebots hochwertiger Berufsausbildungen stehen eine Reihe von Fonds und Ressourcen der Europäischen Union zur Verfügung. Die Ziele der Europäischen Ausbildungsallianz werden von den Fonds, Ressourcen und Netzwerken der EU gefördert. Konkrete Projekte der Ausbildungsallianz werden in der Regel über das Programm Erasmus+ gefördert.

4.3.5 Erasmus+

Erasmus+ ist das EU-Programm für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport für die Jahre 2014 bis 2020. Es ermöglicht Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Erfahrungen im Ausland – sei es durch Schulbesuch, Studium, Arbeit oder Freiwilligenarbeit – zu sammeln. Das Programm unterstützt die Mobilität von Lehrenden, Studierenden, SchülerInnen und Lehrlingen für Praktika, Austauschsemester oder Studienbesuche. Darüber hinaus werden die internationale Zusammenarbeit sowie Partnerschaften zwischen Institutionen und Ländern in den Bereichen Schulbildung, berufliche Bildung, Hochschulbildung und Erwachsenenbildung gefördert.

Grafik 4-13 zeigt, dass die Zahl der TeilnehmerInnen (sowohl Lehrlinge als auch AusbilderInnen) an Mobilitätsprojekten für Einzelpersonen (KA 1) seit 2014 relativ kontinuierlich gestiegen ist.

Grafik 4-13 Erasmus+ Berufsbildung: TeilnehmerInnen in KA 1 Mobilitätsprojekten (2014-2018)



Quelle: OeAD

Stand der Daten: 4.5.2018

Anmerkung: TeilnehmerInnen exkl. Begleitpersonen und Vorbereitenden Besuchen.

4.3.6 Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung¹⁰¹

Aktuelle Daten (EY Mittelstandsbarometer 2018¹⁰², Wirtschaftsbarometer Juni 2017¹⁰³) zeigen, dass 79% der österreichischen Betriebe unter Fachkräftemangel leiden. Der steigende Fachkräftebedarf vor allem in der betrieblichen Produktion stellt auch die österreichischen Auslandsniederlassungen vor große Herausforderungen. Daher werden duale Ausbildungsmodelle zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs forciert.

Deswegen hat die Wirtschaftskammer Österreich mit 1. Oktober 2017 die Taskforce „Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung“ gegründet. Diese arbeitet abteilungsübergreifend (Bildungspolitik, EU-Koordination, Außenwirtschaft und Sozialpolitik). Einerseits werden bildungspolitische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Inland umgesetzt. Andererseits liegt der Schwerpunkt auf Unterstützungsleistungen für österreichische Auslandsniederlassungen zur Fachkräftesicherung im Ausland. Dabei geht es um den modularen Bildungstransfer der dualen Ausbildung in gezielten Pilotprojekten.

Dabei gibt es Unterstützung bei der Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beteiligung der Firmen an der Berufsbildung, dem Screening von geeigneten lokalen Berufsschulen, der Curricula-Anpassung, bei der Erstellung der Lehrlingsverträge (Firma – Lehrling bzw. Schule – Firmen), Aufbau eines Train-the-Trainer Programmes für Ausbilder sowie Unterstützung bei der Schülerakquise.

Die Projektumsetzung erfolgt von der Taskforce „Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung“ in der WKÖ in Kooperation mit dem zuständigen Außenwirtschaftscenter vor Ort, dem WIFI sowie dem ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft).

Seit 2014 konnten in 7 Ländern (Slowakei, Rumänien, Bulgarien, Serbien, Slowenien, Tschechien, Kroatien) Pilotprojektpartnerschaften mit aktiver Umsetzungsbeteiligung von über 30 österreichischen Firmenniederlassungen und 50 lokalen Firmenpartnern etabliert werden. Mittlerweile sind über 1200 Jugendliche in insgesamt 17 national angepassten Lehrberufen in Ausbildung. In Serbien und der Slowakei wird die duale Berufsausbildung, basierend auf den Erfahrungen der Pilotprojekte flächendeckend systemisch eingeführt.

Die häufigsten Lehrberufe, für die Unterstützung angeboten wird, sind:

- Metalltechniker/Maschinentechniker
- Mechaniker/Mechatroniker
- Schweißer
- Zerspanungstechniker
- Werkzeugbau
- Elektrotechniker
- Einzelhandelskaufmann
- Speditionskaufmann
- Bäcker.

¹⁰¹ Die Autoren danken Frau Dr. Melina Schneider, der Leiterin der WKÖ-Taskforce, für die Bereitstellung der Informationen.

¹⁰² <http://www.ey.com/at/de/newsroom/news-releases/ey-20180213-ey-mittelstandsbarometer-2018>

¹⁰³ <https://news.wko.at/news/kampagnen/wirtschaftsbarometer/Wirtschaftsbarometer-Aussichten-2017.html>

Die Lehrberufe werden den nationalen Rahmenbedingungen entsprechend angepasst und entsprechen in der Regel nicht den österreichischen Lehrberufen.

Die Finanzierung läuft sowohl über go-international (Firmenkooperationen) als auch über EU-Förderungen (Erasmus+, Strukturfonds) sowie über ADA-Förderungen.

2017 wurden über 60 internationale Delegationen in Österreich zu diesem Thema empfangen und zahlreiche Expertenvorträge im Ausland durchgeführt. Auch der Bedarf seitens österreichischer Auslandsniederlassungen in fernerer Regionen (z.B. Asien, Afrika) steigt.

4.3.7 Kooperation Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor

Im Rahmen eines Treffens des Netzwerkes europäischer Arbeitsmarktverwaltungen in Malta im Juni 2017 diskutierten Mitglieder des PES-Netzwerks über die Umsetzung der aktualisierten Strategie PES 2020. In der Strategie wird unter anderem auf die Bedeutung positiver Übergänge zwischen dem Ausbildungs- und dem Erwerbssystem, die Verbesserung des Lernens am Arbeitsplatz als vielversprechender Ansatz für eine bessere Koordinierung der Bildungs- und Beschäftigungssysteme und die Berufsberatung im Bildungsbereich hingewiesen. Sie betont die Bedeutung von Partnerschaften, auch mit Bildungs- und Berufsbildungsanbietern.¹⁰⁴

Um eine gemeinsame Strategie für die Arbeitsmarktverwaltungen zu entwickeln, wurde eine Arbeitsgruppe zur Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssystem unter der Leitung des deutschen Instituts für Arbeit und des österreichischen Arbeitsmarktservice eingerichtet. Diese Arbeitsgruppe hatte folgende Ziele:

- Entwurf eines gemeinsamen PES-Positionspapiers zur Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor
- Empfehlungen an die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten, diesen Aspekt weiterzuentwickeln, um die Umsetzung der Jugendgarantie zu unterstützen.

Im Rahmen zweier Arbeitssitzungen im Oktober und November 2017 wurde ein Positionspapier erarbeitet, das Anfang 2018 dem Vorstand des Netzwerkes europäischer Arbeitsmarktverwaltungen präsentiert wurde.

¹⁰⁴ Löffler, Roland (2017). European Network of Public Employment Services. Mutual Learning PES cooperation with the education sector – Report Questionnaires PES-Network and PES partnerships survey– Major Results.

5 Jugend in dualer Ausbildung

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 2017 waren österreichweit 106.613 106.950 Lehrlinge in Ausbildung, um rund 300 weniger als 2016 (106.950) und um rund 25.000 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 5-25). 2017 ist insofern eine „Trendwende“ zu beobachten, als die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zum zweiten Mal in Folge wieder zugenommen hat (vgl. Grafik 5-8) und ein (leichtes) Ansteigen der Zahl der 15-Jährigen zu erwarten ist (vgl. Kapitel 5.6). Auch der Anteil der Jugendlichen, die sich innerhalb eines Altersjahrgangs für eine Lehre entscheiden, ist zuletzt wieder gestiegen (vgl. Grafik 5-9 und Grafik 5-59).

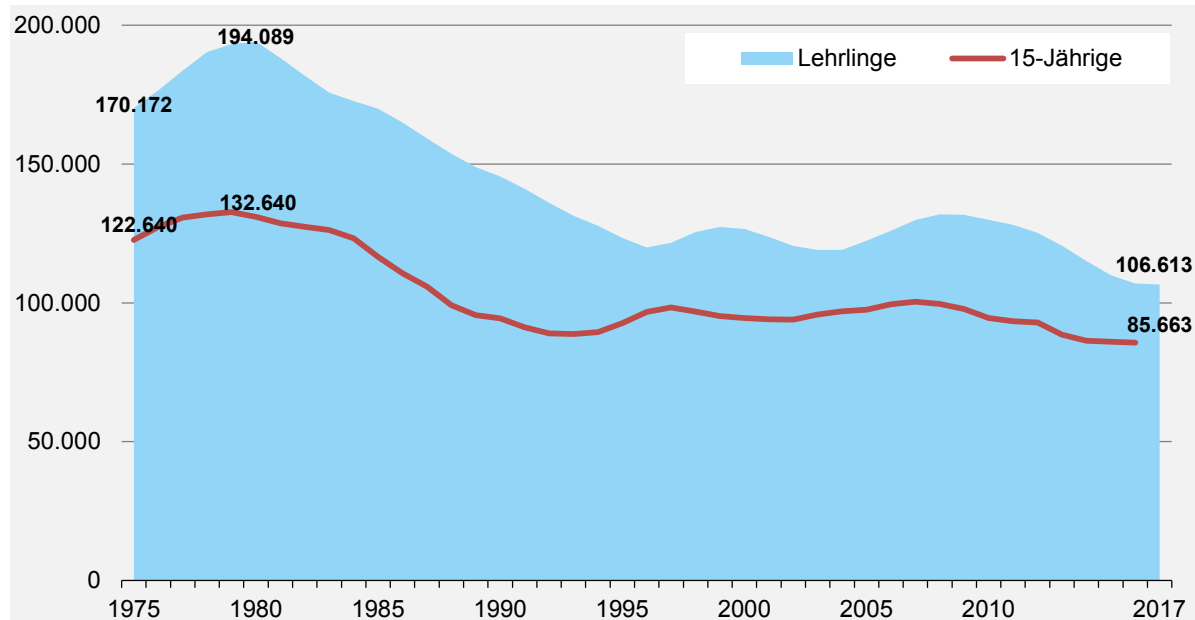
Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008 – 2017 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (vgl. Kapitel 5.5 „Betriebliches Lehrstellenangebot“). Dass nämlich im „Krisenjahr“¹⁰⁵ 2009 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten 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 JASG¹⁰⁶-Lehrgänge ersetzte, gemäß § 30 (7) und § 30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.¹⁰⁷ Ende 2017 wurden (ohne § 8c Lehrlinge betrachtet) gemäß Lehrlingsstatistik 5.307 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. Abschnitt 3.5 „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.

¹⁰⁵ 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.

¹⁰⁶ JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

¹⁰⁷ Im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen an den (früheren) JASG-Lehrgängen, die nicht bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden mussten und daher auch nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren. (Die JASG-Lehrgänge waren nicht primär für eine „volle“ Lehrausbildung konzipiert, sondern in der Regel nur auf eine Dauer von 10 – 12 Monaten ausgerichtet und die Vermittlung auf eine „reguläre“ (betriebliche) Lehrstelle stand im Vordergrund.) Diese (teilweise) Neuorientierung der überbetrieblichen Lehrausbildung bewirkt daher eine gewisse Verzerrung/Relativierung der Lehrlingszahlen im Zeitvergleich.

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

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

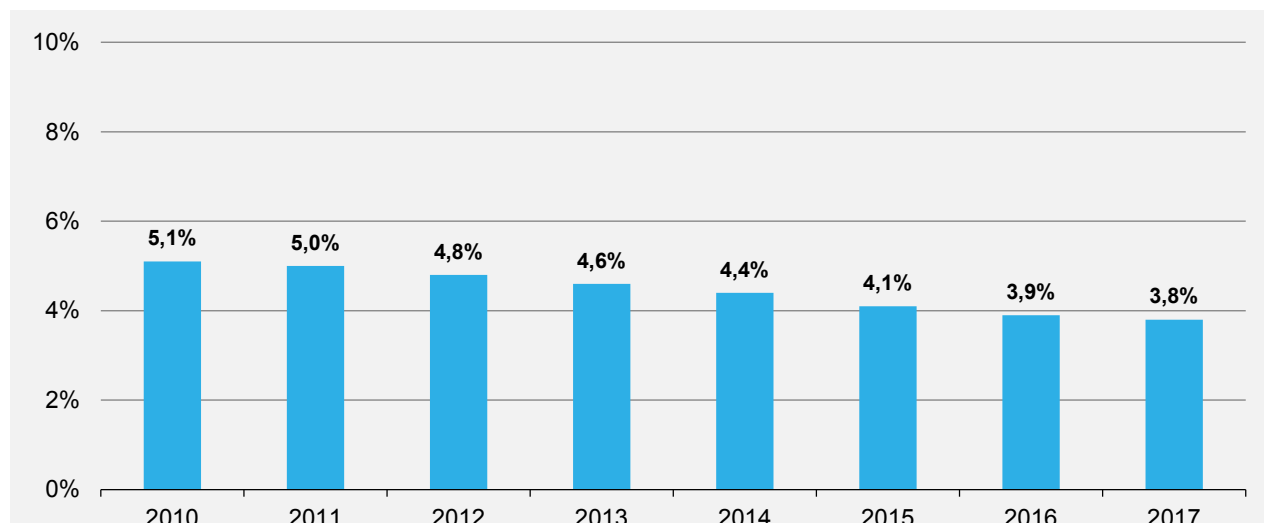
Datenabfrage (15-Jährige): 10.4.2018, letzte Aktualisierung: 23.5.2017.

Anmerkung: Die Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt 2017 lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor. Die Zahl von 85.663 15-Jährigen bezieht sich auf das Jahr 2016.

Der (vor allem demographisch bedingte) Rückgang an Jugendlichen (vgl. auch Abschnitt 5.6) führt in Zusammenhang mit insgesamt steigenden Beschäftigtenzahlen (vgl. auch Abschnitt 8) dazu, dass der Anteil der Lehrlinge an allen Beschäftigten kontinuierlich sinkt, was aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses durch die Lehrlingsausbildung als grundsätzlich problematisch einzustufen ist. Illustrieren (vgl. Grafik 5-2) lässt sich diese Entwicklung am Anteil der Lehrlinge an allen Unselbständig Beschäftigten in den Mitgliedsbetrieben der WKÖ. Der Anteil der Lehrlinge an allen Unselbständig Beschäftigten ist bei dieser Betrachtungsweise von 5,1% im Jahr 2010 auf 3,8% im Jahr 2017 gesunken.

Grafik 5-2 Anteil der Lehrlinge an allen Unselbständig Beschäftigten (in den WKÖ-Mitgliedsbetrieben)

(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

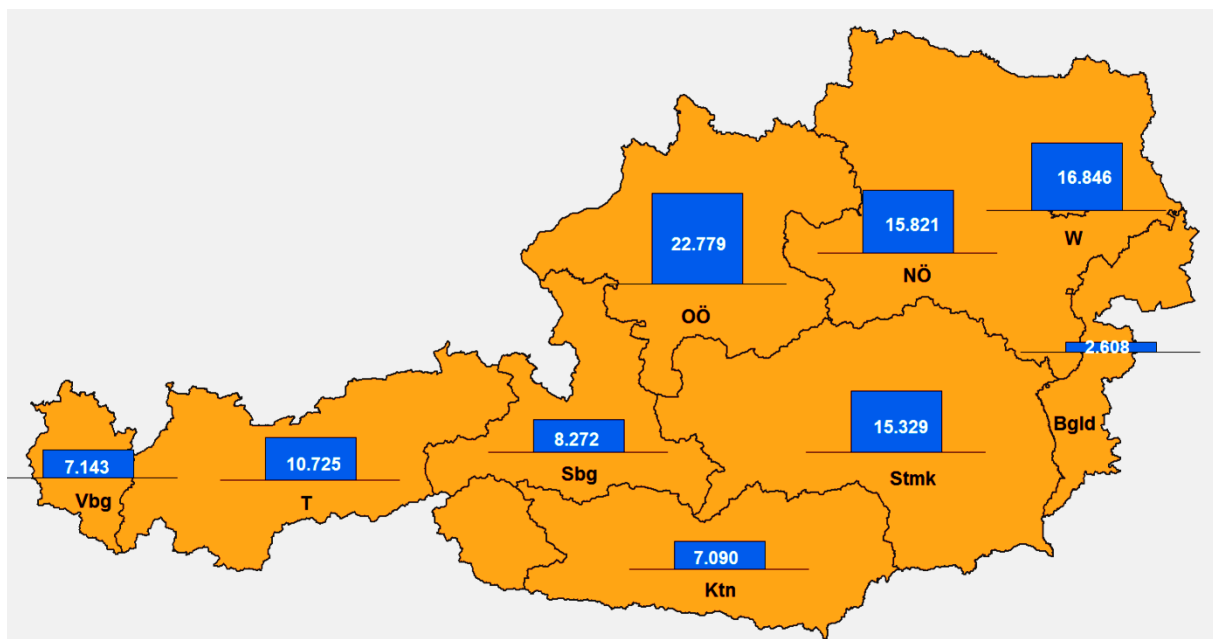


Quelle: WKÖ (2011 – 2018): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den Unselbständig Beschäftigten. Wien.

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 (22.779 Lehrlinge im Jahr 2017 – vgl. Grafik 5-3). Hier sind die Lehrlingszahlen von 1990 – 2017 (vgl. Grafik 5-4) vergleichsweise wenig gesunken (-18%), auch wenn der Rückgang seit dem zwischenzeitlichen Höchststand in 2008 auch in Oberösterreich relativ stark war. Noch weniger rückläufig war die Zahl der Lehrlinge seit 1990 nur in Vorarlberg (-8%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum wesentlich deutlichere Rückgänge zu verbuchen. Besonders betroffen von sinkenden Lehrlingszahlen seit 1990 sind die Steiermark (-40%), Kärnten (-38%) und das Burgenland (-36%). In den Bundesländern Vorarlberg (+47), Salzburg (+40), Tirol (+17), Burgenland (+16), Wien (+14) und Steiermark (+3) war 2017 (im Vergleich zu 2016) bereits eine geringfügige Zunahme der Gesamtzahl der Lehrlinge festzustellen.

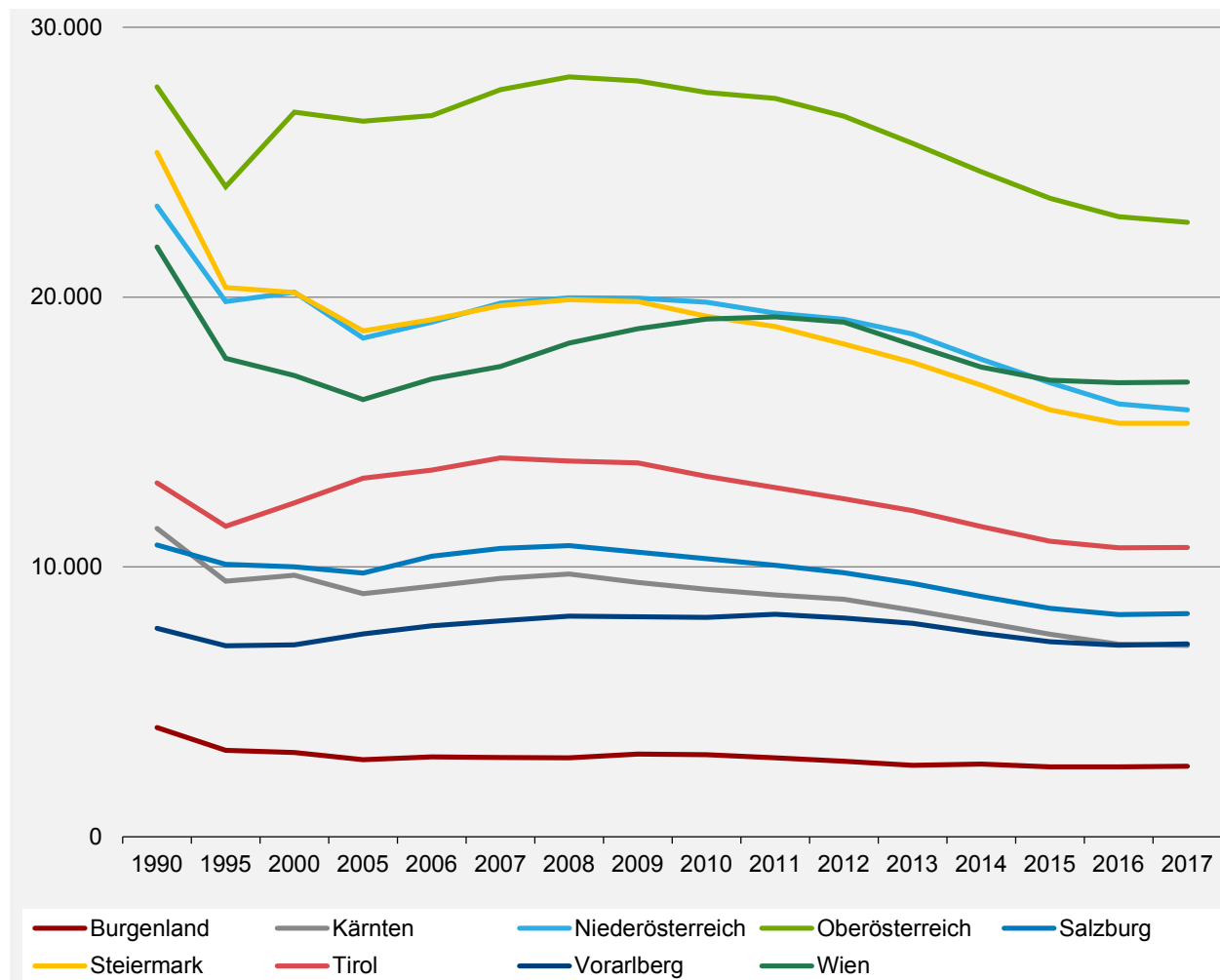
Grafik 5-3 Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (2017)



Quelle: WKÖ

Stichtag: 31. Dezember 2017

Grafik 5-4 Entwicklung der Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (1990 – 2017)



Quelle: WKÖ
 Stichtag: 31.Dezember des jeweiligen Jahres

5.1.2 Lehrlinge nach Sparten

Eine detaillierte und besonders aussagekräftige Betrachtungsweise über die Entwicklungen am Lehrstellenmarkt – insbesondere 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 2017 der relativ gesehen stärkste Zugewinn an Lehrlingen in den Sparten „Transport & Verkehr“ (+4,0%), „Information & Consulting“ (+2,0%) sowie „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (+1,3%). Auch in der Industrie war insgesamt bereits ein leichter Zugewinn an Lehrlingen festzustellen (+80 Lehrlinge bzw. +0,5%). Der relativ gesehen stärkste Rückgang an Lehrlingen erfolgte 2017 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (-1,5%) sowie in der Sparte „Bank & Versicherung“ (-1,4%). Der absolut gesehen stärkste Rückgang an Lehrstellen war im „Gewerbe und Handwerk“ (-307 Lehrlinge) zu beobachten.

Auch die Zahl der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung ist 2017 (im Vergleich zu 2016) leicht gesunken (-143 Lehrlinge). Ende Dezember 2017 befanden sich insgesamt 9.101 Lehrlinge in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 2.255 davon in § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung)¹⁰⁸ sowie 5.307 davon in einer (sonstigen) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG. Die Entwicklung der Zahl aller vom AMS bereitgestellten/finanzierten Ausbildungsplätze über das gesamte Ausbildungsjahr (und nicht nur zum Stichtag 31.12.) betrachtet wird in Grafik 3-13 bzw. Abschnitt 3.5 „Überbetriebliche Lehrausbildung“ beschrieben. 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) beginnen.

¹⁰⁸ Im Auftrag des AMS (größtenteils) 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.

Tabelle 5-1 Verteilung der Lehrlinge nach Sparten

(Ende Dezember 2016 und 2017)

Sparte	2017	2016	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	44.602	44.909	- 307	- 0,7%
Industrie	15.159	15.079	+ 80	+ 0,5%
Handel	14.892	15.055	- 163	- 1,1%
Bank & Versicherung	1.135	1.151	- 16	- 1,4%
Transport & Verkehr	2.753	2.648	+ 105	+ 4,0%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	8.905	8.788	+ 117	+ 1,3%
Information & Consulting	2.185	2.143	+ 42	+ 2,0%
Sonstige Lehrberechtigte¹⁰⁹	7.881	7.933	- 52	- 0,7%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	9.101	9.244	- 143	- 1,5%
davon: § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) ¹¹⁰	2.255	2.231	+ 24	+ 1,1%
davon: § 30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ¹¹¹	5.307	5.300	+ 7	+ 0,1%
GESAMT	106.613	106.950	- 337	- 0,3%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

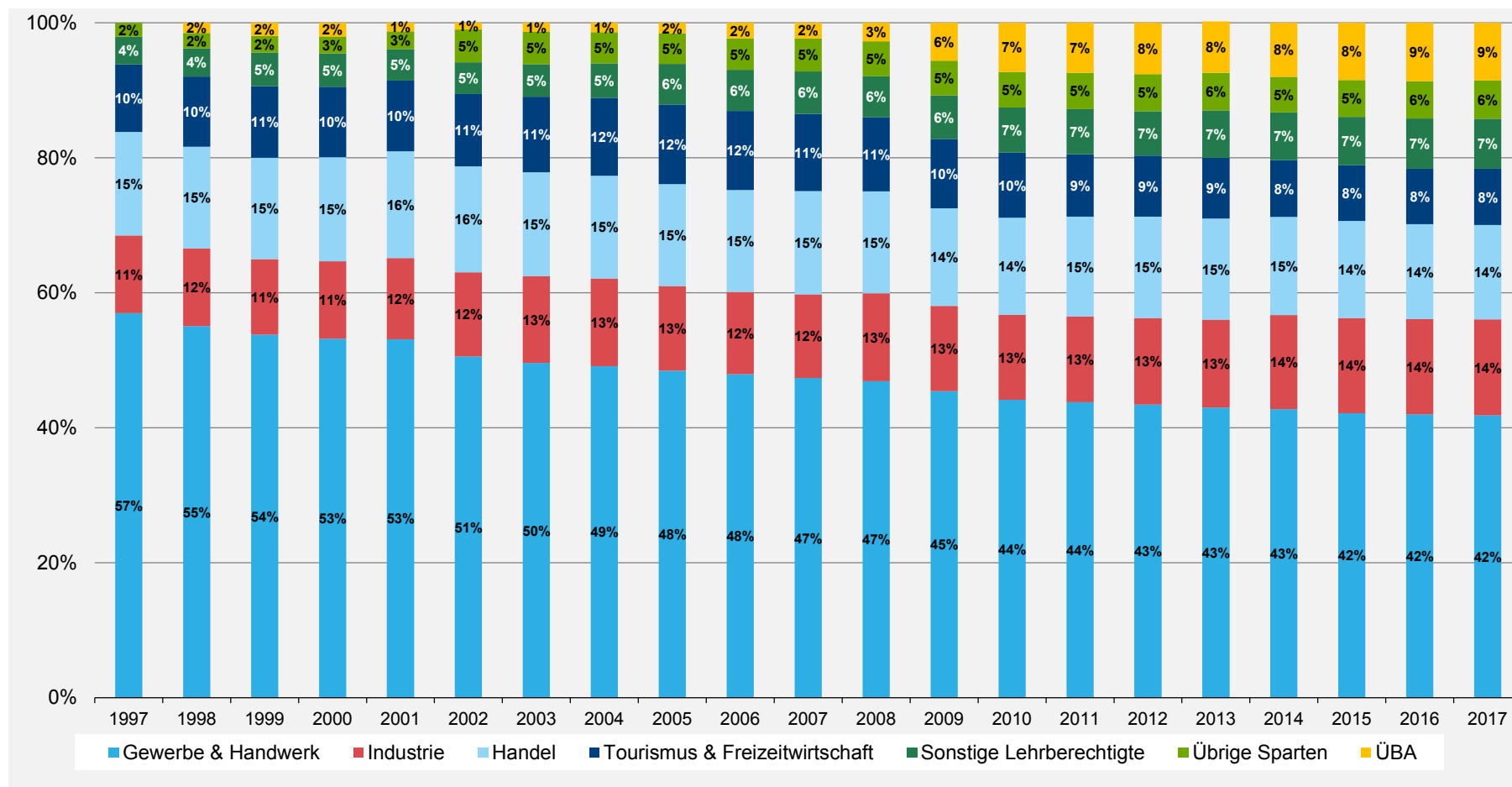
In den letzten 20 Jahren war ein anteilmäßiger Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 5-5) am stärksten in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (1997: 57%, 2017: 42% aller Lehrlinge) zu verzeichnen. In der Industrie hat es seit Ende der 90-er Jahre wieder eine leichte (allerdings nur) anteilmäßige Zunahme an Lehrlingen gegeben (1997: 11%, 2017: 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 Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG).

¹⁰⁹ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

¹¹⁰ Im Auftrag des AMS (größtenteils) 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.

¹¹¹ 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 5-5 Entwicklung der Verteilung der Lehrlinge nach Sparten (in Prozent)



Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

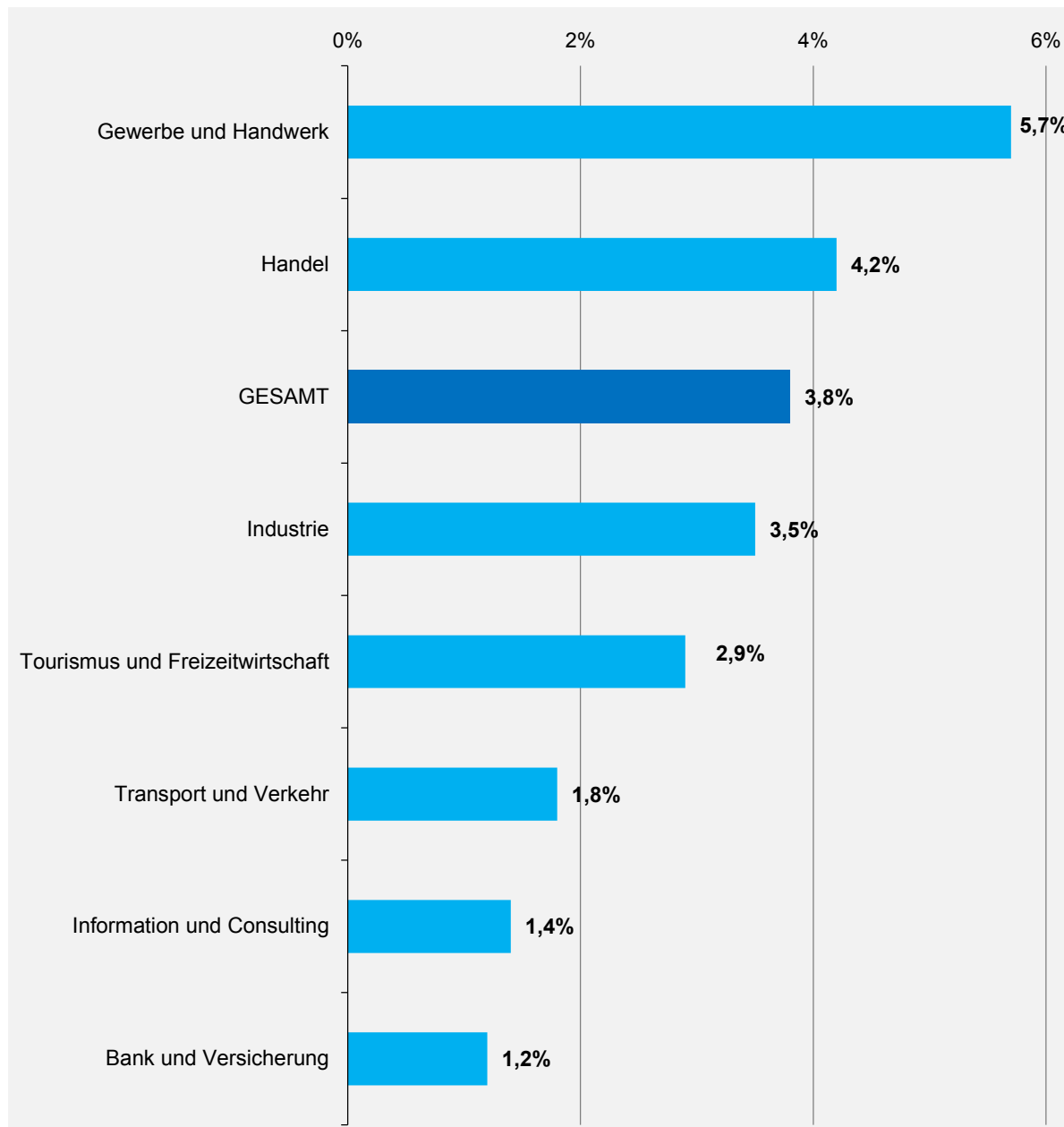
„Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„Übrige Sparten“ = Bank & Versicherung, Transport & Verkehr, Information & Consulting.

„ÜBA“ = 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 Unselbständig Beschäftigten (vgl. Grafik 5-6) mit Abstand am größten ist (2017: 5,7%). Aber vor allem im Gewerbe und Handwerk war diese Lehrlingsquote in den letzten Jahren stark rückläufig (2010: 8,5%).¹¹²

Grafik 5-6 Anteil der Lehrlinge an allen Unselbständig Beschäftigten nach Sparten
(Prozentwerte; Ende Dezember 2017)



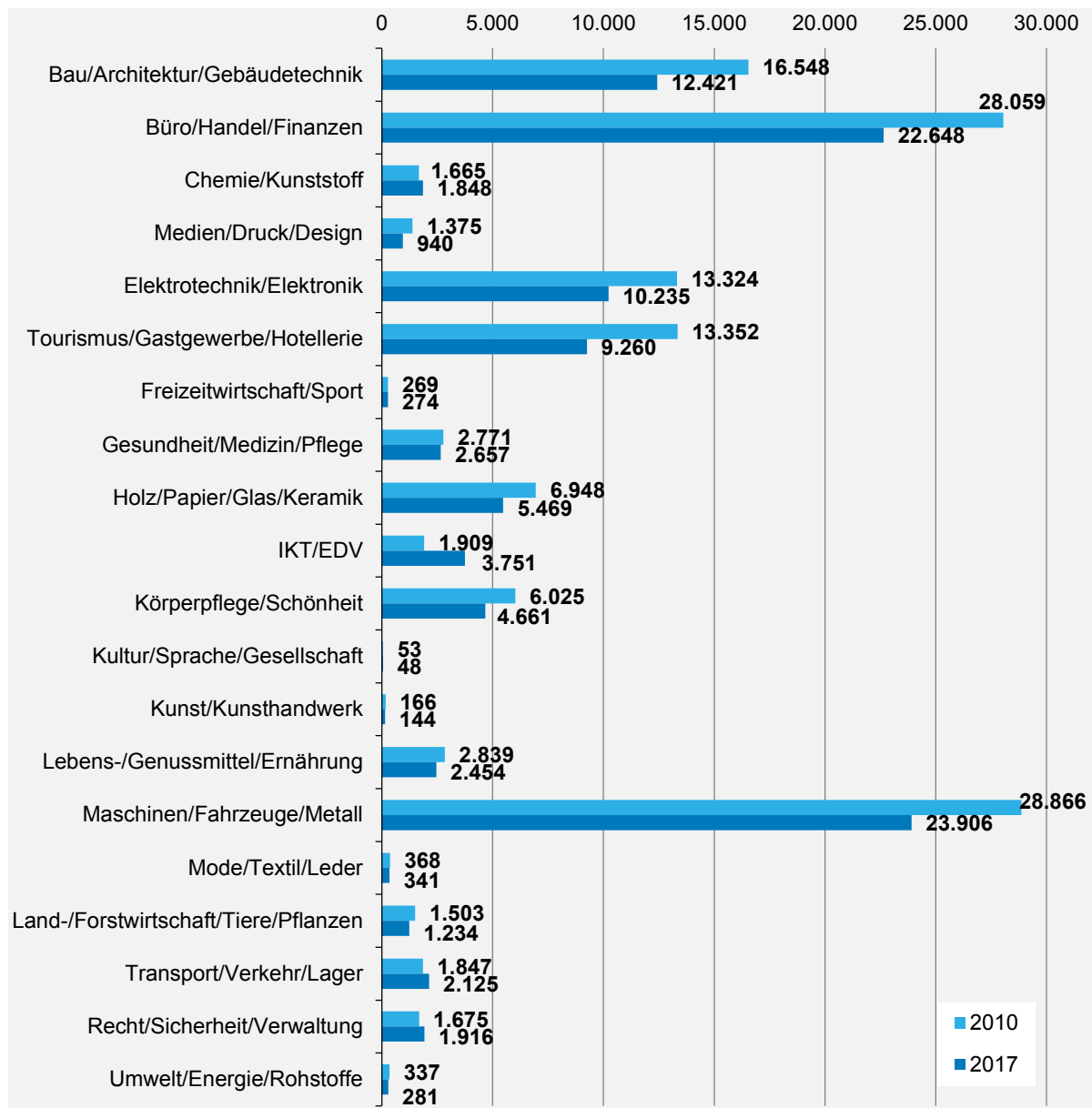
Quelle: WKÖ (2018): Lehrlingsquoten 2017 - Anteil der Lehrlinge an den Unselbständig Beschäftigten, Wien.

¹¹² Vgl. WKÖ Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik.

5.1.3 Lehrlinge nach Berufsgruppen

Interessant ist nicht nur die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Sparten, sondern auch jene nach Berufsgruppen (vgl. Grafik 5-7). Im Zeitraum 2010-2017 gab es bei dieser Betrachtungsweise deutliche Zuwächse vor allem in der Berufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+1.842 Lehrlinge). Die stärksten Rückgänge erfolgten in den Berufsgruppen „Büro/Handel/Finanzen“ (-5.411 Lehrlinge), „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ (-4.960 Lehrlinge), „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“ (-4.127 Lehrlinge) sowie „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-4.092 Lehrlinge). Anteilsmäßig bedeutet dies im Spartenvergleich für den Bereich der Gastronomie innerhalb der letzten sieben Jahre den stärksten Rückgang der Lehrlinge (bzw. besetzten Lehrstellen) – nämlich um fast ein Drittel (-31%).

Grafik 5-7 Zahl der Lehrlinge nach Berufsgruppen (2010 und 2017)

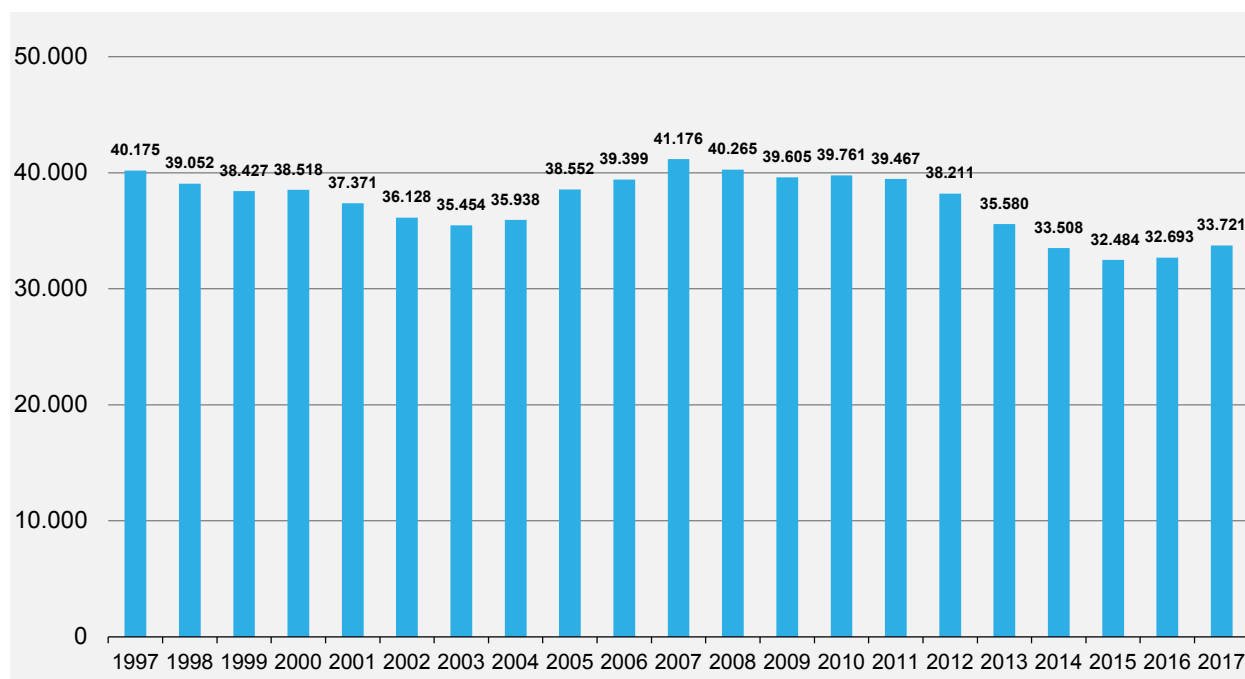


Quelle: WKÖ: Lehrlingsstatistik 2017 (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

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.¹¹³ Diese Zahl war 2017 (33.721 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) um rund 1.000 Personen höher als 2016 (32.693 Lehrlinge im 1. Lehrjahr). Das zweite Jahr in Folge war somit wieder eine (2017 sogar deutliche) Zunahme der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zu beobachten.

Grafik 5-8 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr



Quelle: WKÖ

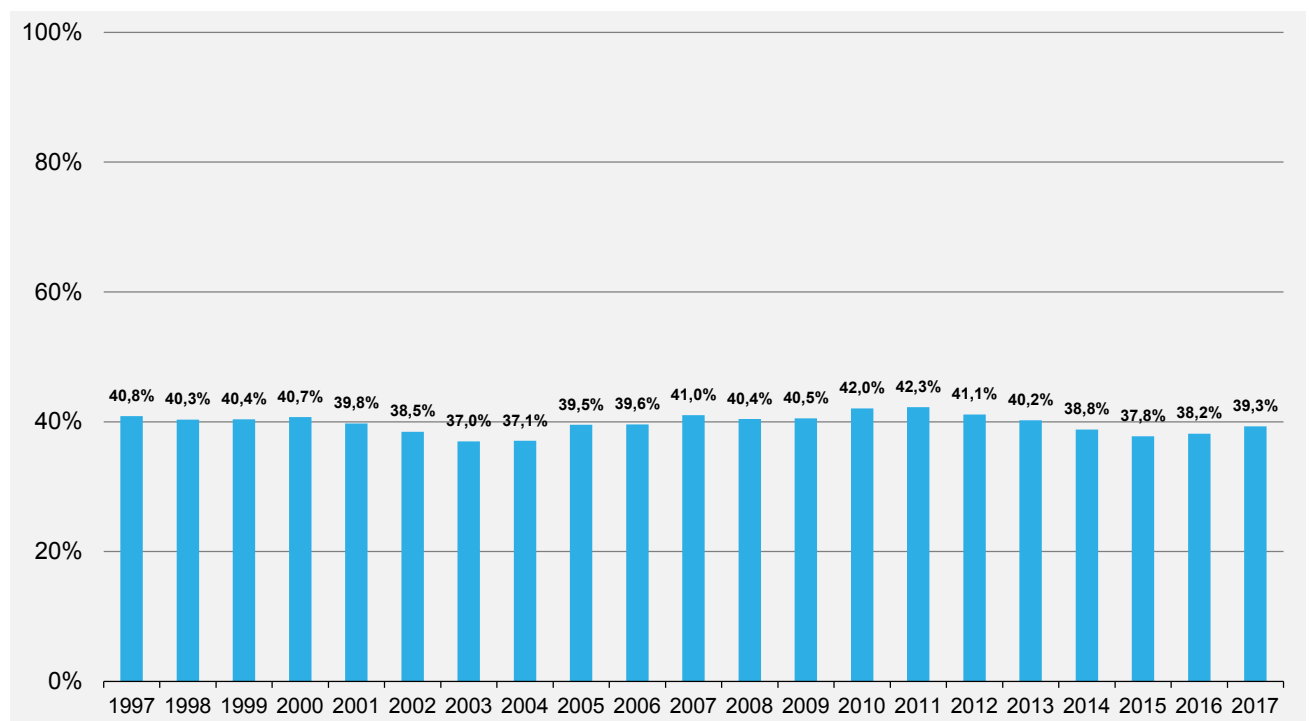
Anmerkung: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehrlingInnen“, welche erst seit 2002 gesondert erhoben wird (siehe Fußnote).

¹¹³ Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der LehrlingInnen. Beispielsweise beginnen nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr mit der Lehrausbildung (bedingt durch Anrechnungen). Weiters ist zu bedenken, dass manche Jugendliche mehrmals eine Lehre beginnen. Dies bedeutet zum Beispiel, 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 „LehranfängerInnenquote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind (siehe in Grafik 5-12 das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2016: 16,7 Jahre). Zudem ist auf die Unterschiede zwischen „Lehrlingen im 1. Lehrjahr“ und „LehranfängerInnen“ (Lehrlinge mit erstmals bzw. neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag) zu verweisen. Der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist jedenfalls seit Mitte der 90er Jahre lange Zeit relativ konstant geblieben (vgl. Grafik 5-9). **Jeweils rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen demzufolge eine Lehrausbildung** (2017: 39,3%). 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 **von 2011 (42,3%) bis 2015 (37,8%) ein eindeutiger Rückgang des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen** zu beobachten ist. Dies lässt darauf schließen, dass andere Bildungswege der Sekundarstufe II von den Folgen des demographischen Rückgangs weniger stark betroffen waren, wie sich in Abschnitt 5.11 „Bildungsströme und Bildungswahlverhalten“ belegen lässt. Immerhin lässt sich **seit 2016 wieder ein Anstieg** (auf 39,3% im Jahr 2017) des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen feststellen.

Grafik 5-9 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen



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

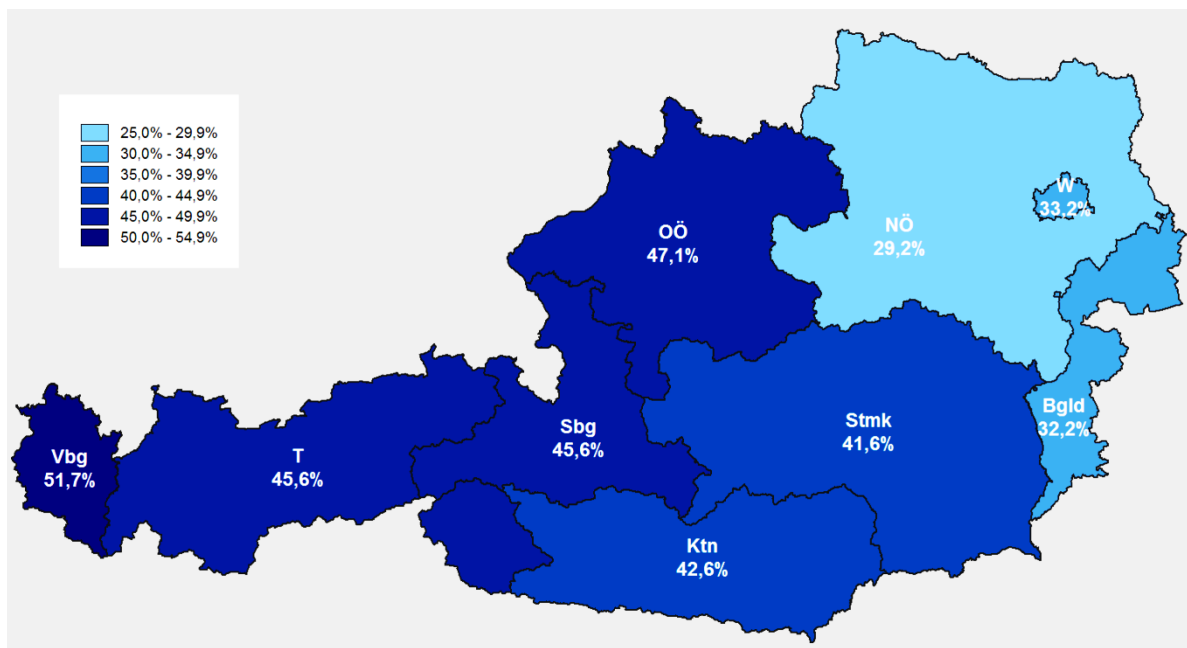
Anmerkungen: Datenabfrage STATcube (15-Jährige): 10.04.2018, letzte Aktualisierung: 23.11.2017.

Die Zahl der 15-Jährigen für 2017 basiert auf einem (vorläufigen) Prognosewert.

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

Grafik 5-10 veranschaulicht, dass die „LehranfängerInnenquoten“ (d. h. die Anteile 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 im Jahr 2017 nur rund 29% der 15-Jährigen eine Lehre begannen, betrug dieser Anteil (d. h. genau genommen der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) in Vorarlberg rund 52%. In den besonders ausbildungsintensiven Bundesländern Salzburg, Vorarlberg und Oberösterreich war (neben Kärnten) 2017 zudem auch der stärkste Anstieg dieses Indikators zu beobachten.

Grafik 5-10 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern
(2017, Bundesland gemäß Standort Lehrbetrieb und Wohnort 15-Jährige)



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

Anmerkungen: Datenabfrage STATcube (15-Jährige): 10.04.2018, letzte Aktualisierung: 23.11.2017.

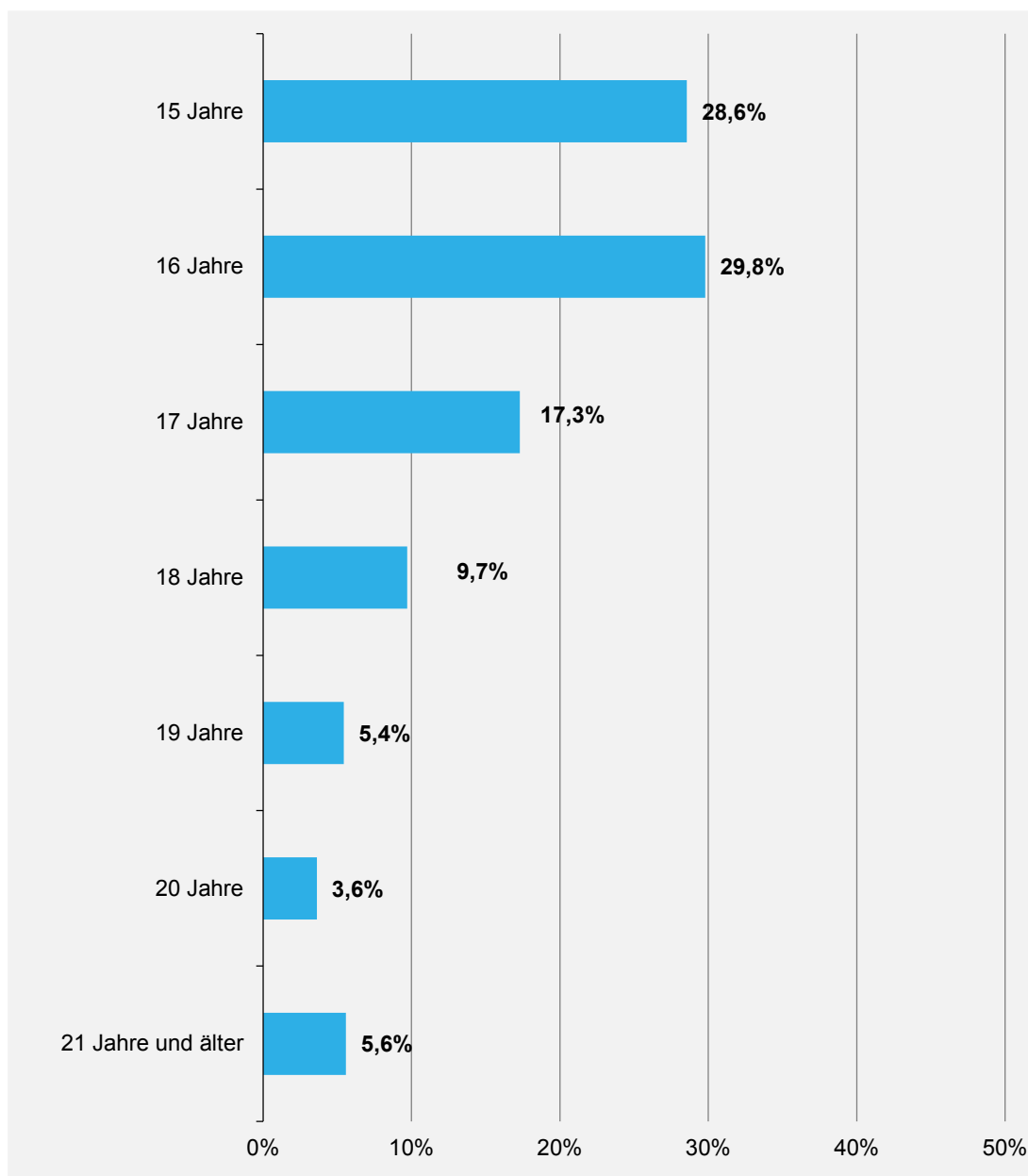
Die Zahl der 15-Jährigen für 2017 basiert auf einem (vorläufigen) Prognosewert.

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

Die Daten sind u. a. auch deswegen nur als Richtwerte zu interpretieren, da sich die Zahl der Lehrlinge nach Bundesland auf den Standort des Lehrbetriebs bezieht, die Zahl der 15-Jährigen aber auf den Wohnort. Dies spielt beispielsweise eine Rolle, wenn niederösterreichische Jugendliche die Lehrausbildung in einem Wiener Betrieb absolvieren.

5.1.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Grafik 5-11 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich
(Ende Dezember 2017, Österreich)



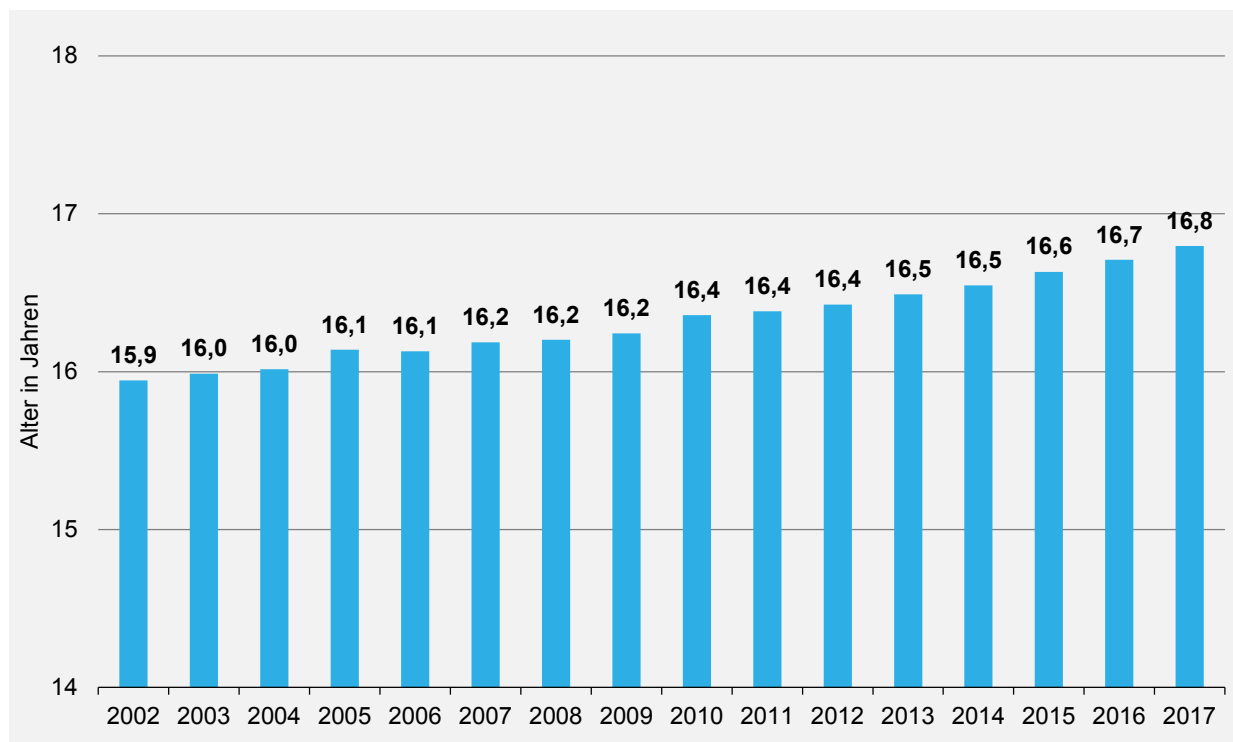
Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“. Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren dem Geburtsjahr 2002 entspricht).

Im Zeitverlauf betrachtet (siehe Grafik 5-12) steigt das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr seit 2002 kontinuierlich leicht an (2002: 15,9 Jahre; 2017: 16,8 Jahre). Dennoch ist das Durchschnittsalter der österreichischen Lehrlinge bei Lehreintritt im internationalen Vergleich relativ niedrig. In Deutschland lag 2016 das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit Neuabschluss bei 19,7 Jahren (bei zuletzt konstanter aber insgesamt ebenfalls steigender Tendenz in den vergangenen 20 Jahren).¹¹⁴

Grafik 5-12 Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Zeitraum 2002 – 2017
(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 im Jahr 2017 dem Geburtsjahr 2002 entspricht).

¹¹⁴ ¹¹⁴ Quelle: BIBB (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 (Vorversion, Stand: 18. April 2018), Bonn.

5.1.7 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen

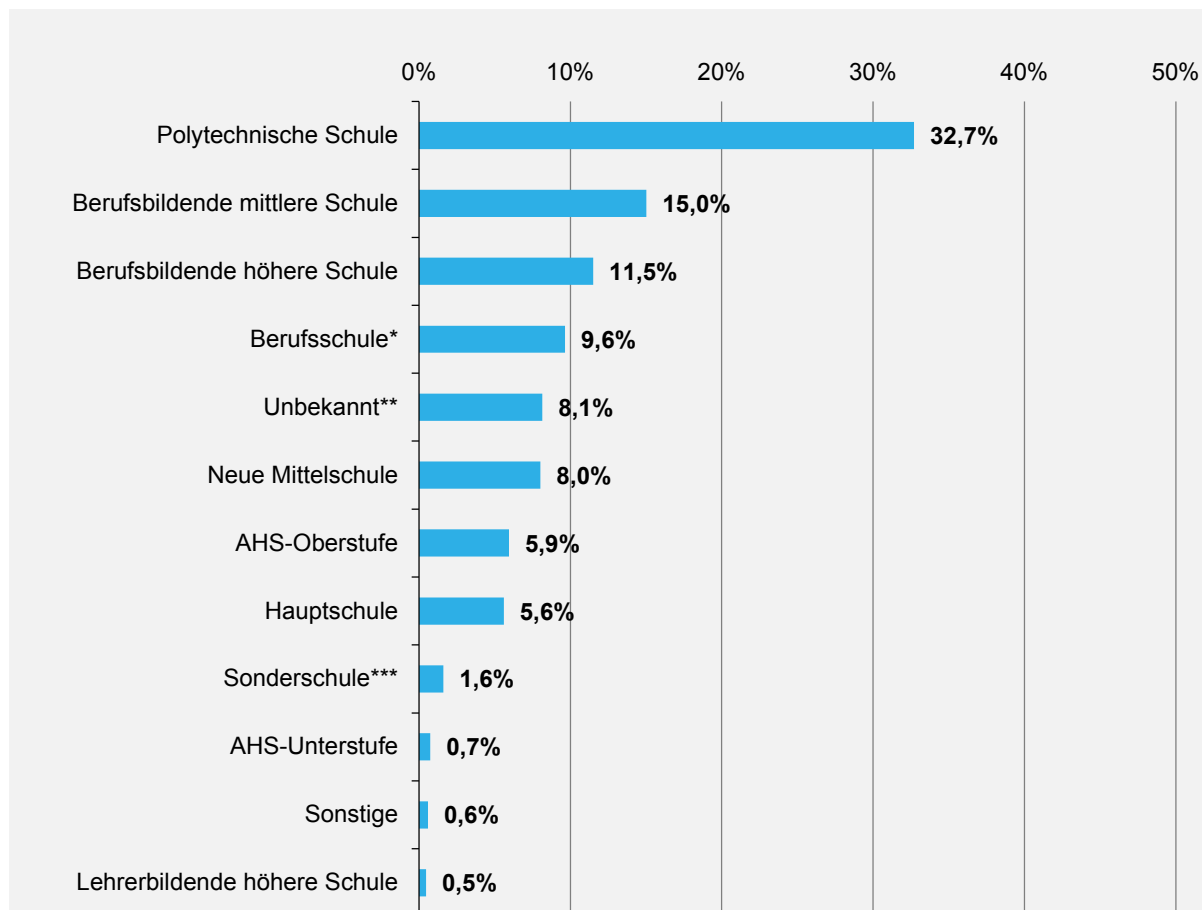
Grafik 5-13 zeigt die **Vorbildung** (zuletzt besuchte Schule) **der BerufsschülerInnen** in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Etwas weniger als ein Drittel der BerufsschülerInnen (**32,7%**) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2016/17 zuvor eine **Polytechnische Schule** besucht. 15,0% kommen über eine berufsbildende mittlere Schule, 11,5% waren zuvor in einer berufsbildenden höheren Schule und 8,0% in einer Neuen Mittelschule (5,6% in einer Hauptschule). 9,6% 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 **LehranfängerInnen 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 Berufsschulklasse besuchen (müssen). Lediglich **2,5% der NeueinsteigerInnen¹¹⁵ an den Berufsschulen** verfügten laut Statistik Austria im Schuljahr 2016/17 über eine **Reifeprüfung** (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS. Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2016 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 28,7 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.¹¹⁶

¹¹⁵ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria.

¹¹⁶ Quelle: BIBB (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 (Vorversion, Stand: 18. April 2018), Bonn.

Grafik 5-13 Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen
(Schuljahr 2016/17, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17– Tabellenband, 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.

*** Inkl. SchülerInnen, die nach dem Sonderschul-Lehrplan in anderen Schulen unterrichtet wurden.

5.1.8 Vorbildung der Lehrlinge nach Sparten und Lehrbetriebsgröße

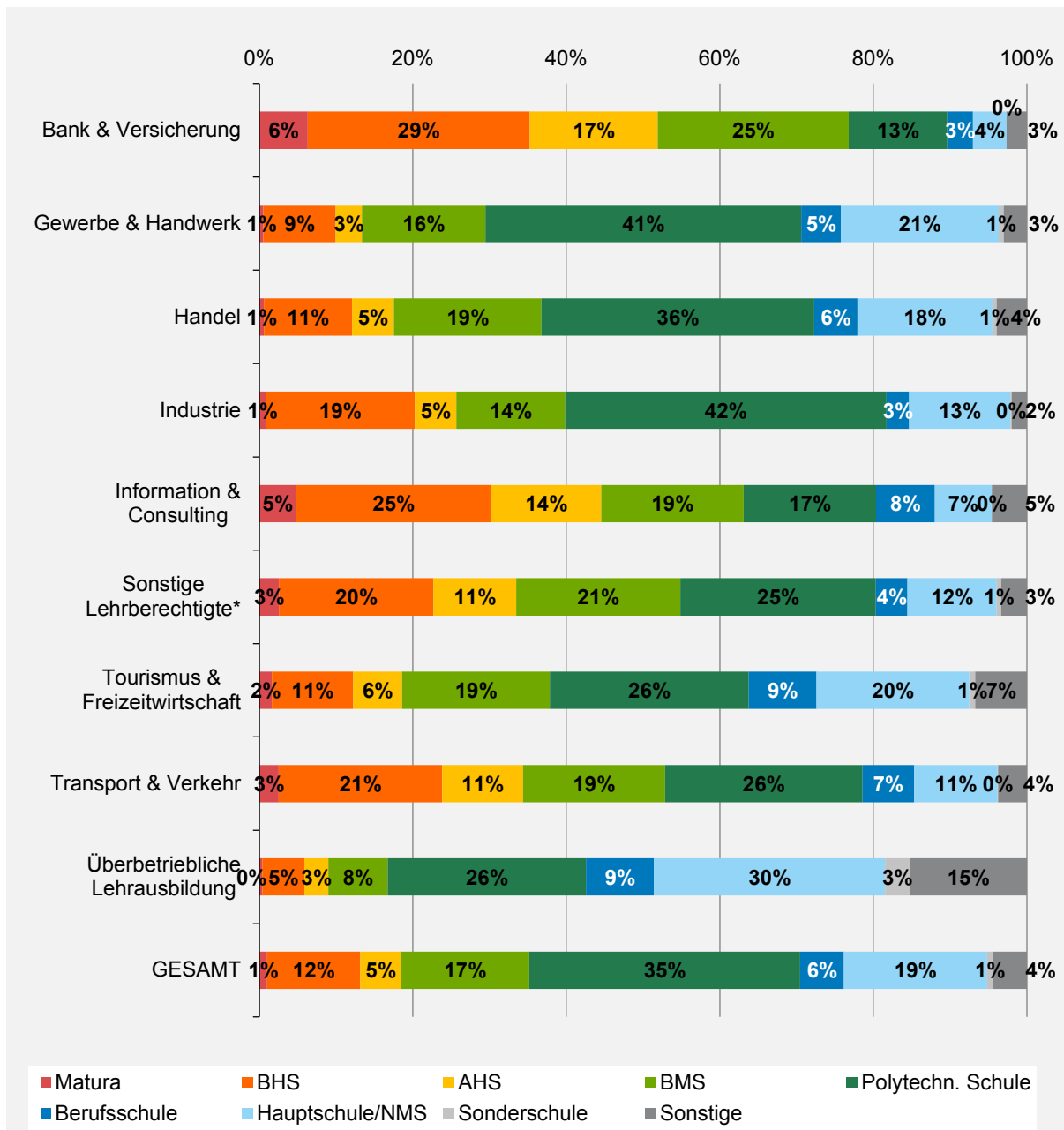
Grafik 5-14 zeigt anhand der im Rahmen des ibw-LehrabsolventInnenmonitorings¹¹⁷ untersuchten Daten zu den LehrabgängerInnen der Jahre 2008 – 2014 sehr deutlich, dass die einzelnen Sparten in sehr heterogener Weise Lehrlinge rekrutieren bzw. rekrutieren können. Die Vorbildung wird dabei gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ erfasst und bezieht sich auch hier auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch. Erwartungsgemäß handelt es sich bei LehrabgängerInnen aus einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) um eine besonders benachteiligte Gruppe: 3% der LehrabgängerInnen aus einer ÜBA haben zuletzt (vor Lehrbeginn) eine Sonderschule besucht, 30% lediglich eine Hauptschule/Neue Mittelschule, d. h. sie haben die 9. Schulstufe (und damit z. B. eine Polytechnische Schule) nicht erreicht. Aber auch zwischen den anderen Sparten bestehen große Unterschiede. Die höchsten Vorqualifikationen weisen die LehrabgängerInnen der Sparten „Bank und Versicherung“, „Information und Consulting“, „Transport und Verkehr“ sowie „Sonstige Lehrberechtigte“ (inkl. öffentliche Verwaltung) auf, die niedrigsten Vorqualifikationen finden sich (abgesehen von der ÜBA) im Gewerbe und Handwerk, im Handel und im Tourismus. Es handelt sich dabei auch um Sparten mit einem hohen Anteil an Kleinbetrieben, für welche die Rekrutierung von Lehrlingen mit höheren Vorqualifikationen tendenziell schwieriger ist.

Diesen Zusammenhang belegt auch Grafik 5-15: In Betrieben mit mehr als 20 Lehrlingen (Zahl der Lehrlinge am Standort) sind die Vorqualifikationen (der LehrabgängerInnen 2008 – 2014) höher, besonders hoch in Betrieben mit mehr als 100 Lehrlingen. In diesen haben lediglich 10% der LehrabgängerInnen zuletzt (vor Lehrbeginn) eine Hauptschule/Neue Mittelschule besucht, insgesamt (ohne ÜBA) aber 18%. Andererseits befanden sich in Betrieben mit mehr als 100 Lehrlingen überdurchschnittlich viele (24%) an LehrabgängerInnen, welche zuletzt (vor Lehrbeginn) eine BHS besucht hatten und weitere 10% kamen aus einer AHS in die Lehre. (Darüber hinaus verfügte rund 1% der LehrabgängerInnen bereits über eine Matura.¹¹⁸)

¹¹⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

¹¹⁸ Die Zahl der MaturantInnen dürfte in der Lehrlingsstatistik etwas untererfasst sein (hier 1%, real ca. 2%).

Grafik 5-14: Vorbildung nach Sparte (des Lehrbetriebs)
(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, inkl. § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

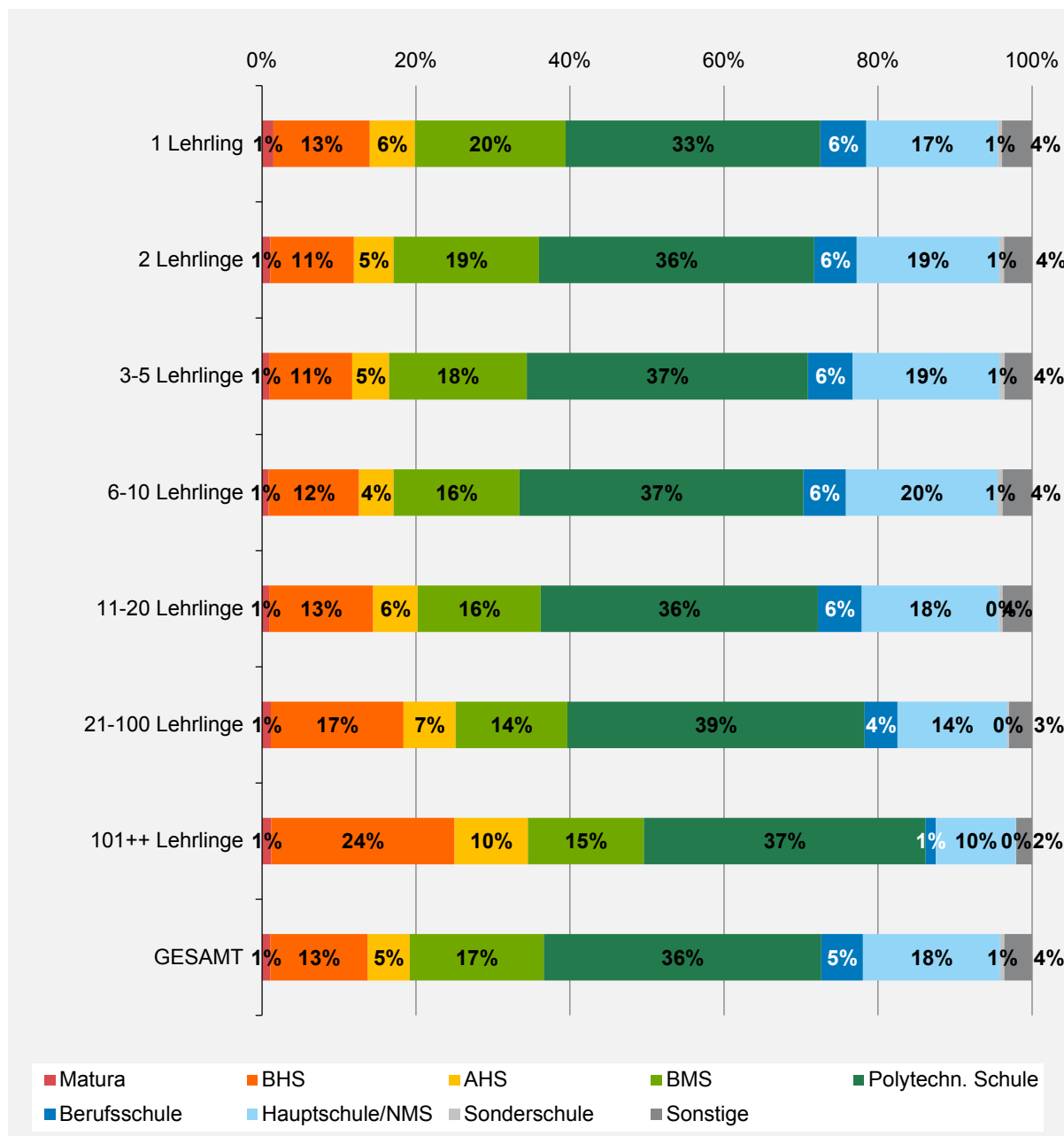
Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch.

Die Zahl der MaturantInnen dürfte dabei etwas untererfasst sein (hier 1%, real ca. 2%).

*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.

Grafik 5-15: Vorbildung nach Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort)
(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, inkl. „Teilqualifizierung“, ohne ÜBA)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch.

Die Zahl der MaturantInnen dürfte dabei etwas untererfasst sein (hier 1%, real ca. 2%).

Ohne LehrabgängerInnen einer Überbetrieblichen Ausbildung (um Ergebnisverzerrungen durch einzelne große Ausbildungsstandorte zu vermeiden).

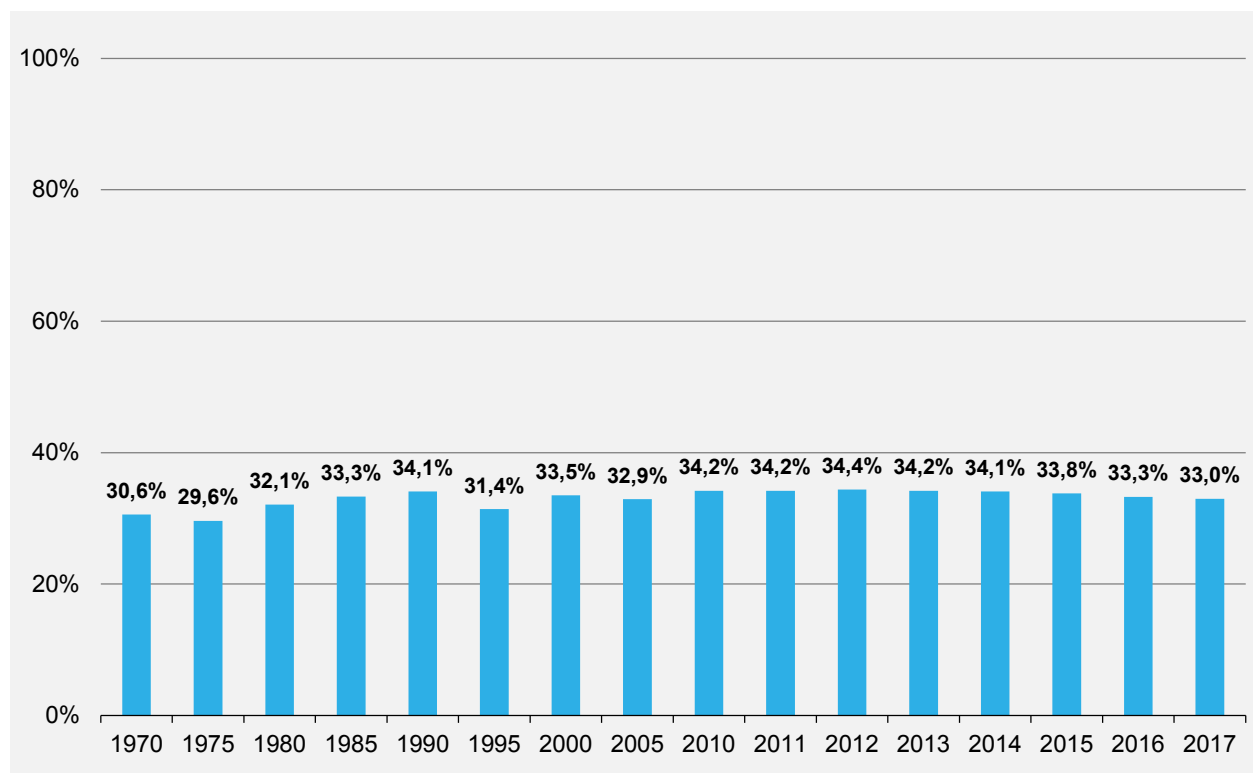
Zahl der Lehrlinge am Betriebsstandort = Summe all jener Lehrverhältnisse des Betriebs, deren Lehrzeitbeginn kleiner (früher) bzw. gleich und deren geplantes Lehrzeitende größer (später) bzw. gleich dem tatsächlichen Lehrzeitende der betrachteten Person ist.

5.1.9 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 5-16) 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 (2017: 33,0%).

Grafik 5-16 Anteil weiblicher Lehrlinge
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

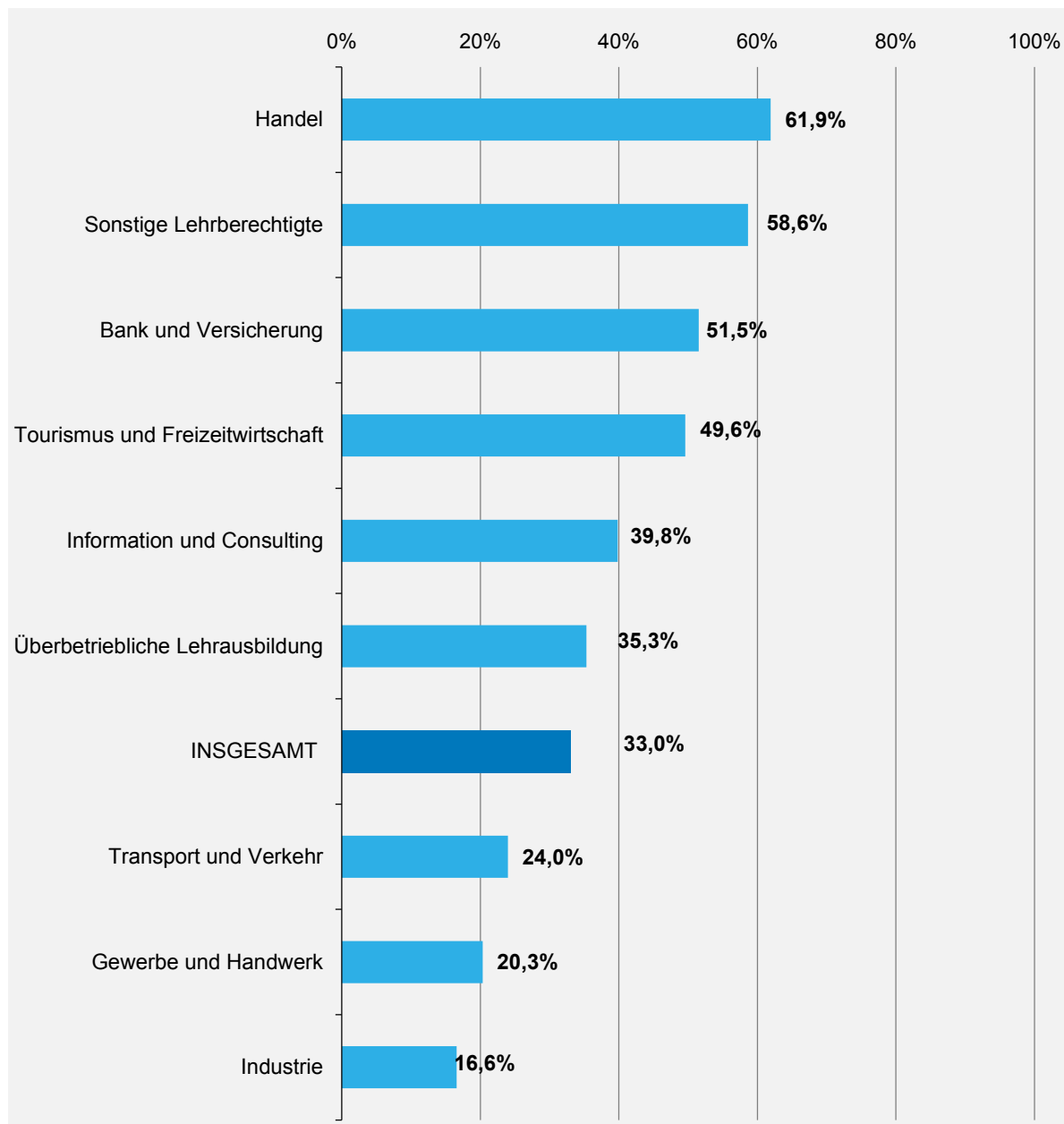


Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 5-17) ist 2017 der Anteil weiblicher Lehrlinge im Handel am höchsten (62%), am niedrigsten in der Industrie (17%) sowie im Gewerbe und Handwerk (20%).

Grafik 5-17 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten

(Ende Dezember 2017)

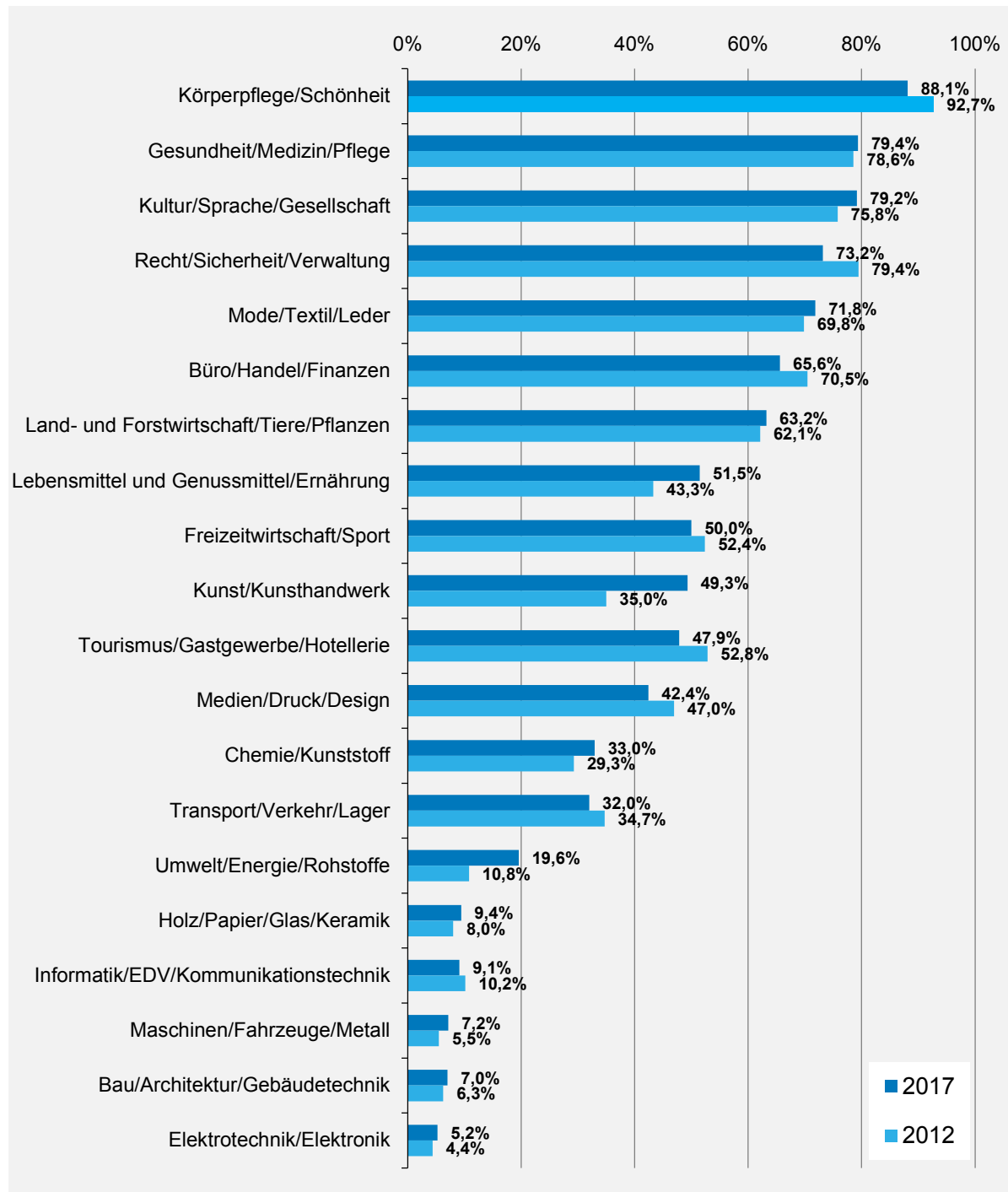


Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

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

Grafik 5-18 veranschaulicht den Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen. Ende 2017 war der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten in der Lehrberufsgruppe „Körperpflege/Schönheit“ (88%), am niedrigsten in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ (5%). Immerhin lässt sich beobachten, dass der Anteil weiblicher Lehrlinge in den besonders männerdominierten Lehrberufsgruppen („Elektrotechnik/Elektronik“, „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“, „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“) seit 2012 leicht gestiegen ist.

Grafik 5-18 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen
(Ende Dezember 2017 und 2012)



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 2017 wurden 44,5% der weiblichen Lehrlinge in nur 3 Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der 3 häufigsten Lehrberufe (Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik) zusammen lediglich rund 35%. Dabei handelt es sich zudem um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

Tabelle 5-2 Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht
(Ende Dezember 2017)

Frauen			Männer		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
Einzelhandel ¹⁾	8.275	23,5	Metalltechnik ²⁾	9.807	13,7
Bürokauffrau	4.025	11,4	Elektrotechnik	8.383	11,7
Friseurin und Perückenmacherin (Stylisten)	3.334	9,5	Kraftfahrzeugtechnik	6.820	9,5
Köchin	1.221	3,5	Einzelhandel ¹⁾	5.019	7,0
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.161	3,3	Installations- und Gebäudetechnik	3.845	5,4
Restaurantfachfrau	1.160	3,3	Maurer	2.820	3,9
Verwaltungsassistentin	1.111	3,2	Tischlerei ³⁾	2.750	3,8
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	940	2,7	Koch	2.595	3,6
Metalltechnik ²⁾	939	2,7	Mechatronik ²⁾	2.292	3,2
Konditorin	808	2,3	Zimmerei ⁴⁾	1.594	2,2

Quelle: WKÖ

Anmerkungen:

1) Einzelhandel mit allen Schwerpunkten.

2) Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

3) Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten.

4) Zimmerei und Zimmereitechnik-AV

Alle Berufe inkl. Lehrberufskombinationen (in Doppellehren und Modullehrberufen)

5.2 Zahl der Lehrbetriebe

Tabelle 5-3 Verteilung der Lehrbetriebe nach Sparten
(Ende Dezember 2017)

Sparte	absolut	relativ
Gewerbe und Handwerk	16.147	55,8%
Industrie	1.261	4,4%
Handel	4.060	14,0%
Bank & Versicherung	224	0,8%
Transport & Verkehr	412	1,4%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	3.156	10,9%
Information & Consulting	1.222	4,2%
Sonstige Lehrberechtigte*	2.384	8,2%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c/29/30/30b BAG)	96	0,3%
GESAMT (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	28.962	100,0%
GESAMT (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	27.792	

Stand: 31.12.2017

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.

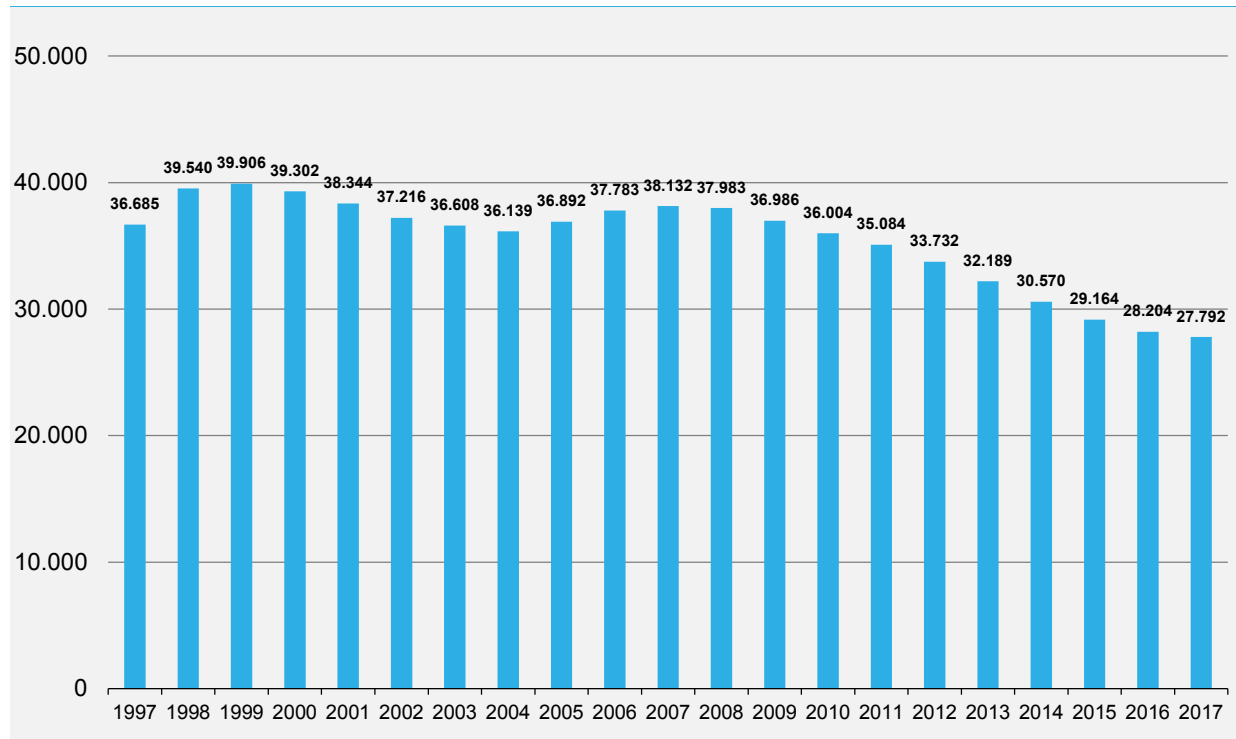
** Zählung der Lehrbetriebe nach Kammermitgliedschaften bedeutet, dass Lehrbetriebe bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten nur einmal gezählt werden. Zu beachten ist allerdings, dass ein Lehrbetrieb mit Standorten in verschiedenen Bundesländern dennoch mehrfach (bis zu neun Mal) in dieser Summe enthalten 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 5-19). 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 und später auch im Zeitraum 2004-2007 nochmals eine Zunahme der Lehrbetriebe erfolgte.

Allerdings ist gerade in den letzten Jahren vor allem aufgrund der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d. h. von geeigneten Lehrlingen) ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Dieser Rückgang der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) betrug 2009 – 2016 jährlich rund 1.000 – 1.500 Betriebe. Erst **2017** konnte der Rückgang deutlich **abgeschwächt** werden (von 28.204 Lehrbetrieben im Jahr 2016 auf 27.792 Lehrbetriebe im Jahr 2017). In den letzten 10 Jahren ist die Zahl der Lehrbetriebe um mehr als ein Viertel gesunken (von 38.132 Lehrbetrieben im Jahr 2007 auf 27.792 im Jahr 2017). Seit 2010 liegt die Zahl der Lehrbetriebe sogar unter dem (vormaligen) Tiefstwert des Jahres 2004 (betrachtet vor dem Horizont der letzten 20 Jahre).

Angesichts der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) ist es für viele (vor allem kleinere) Betriebe noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesondere solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Deutsch, Englisch) verfügen.¹¹⁹ Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

Grafik 5-19 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.

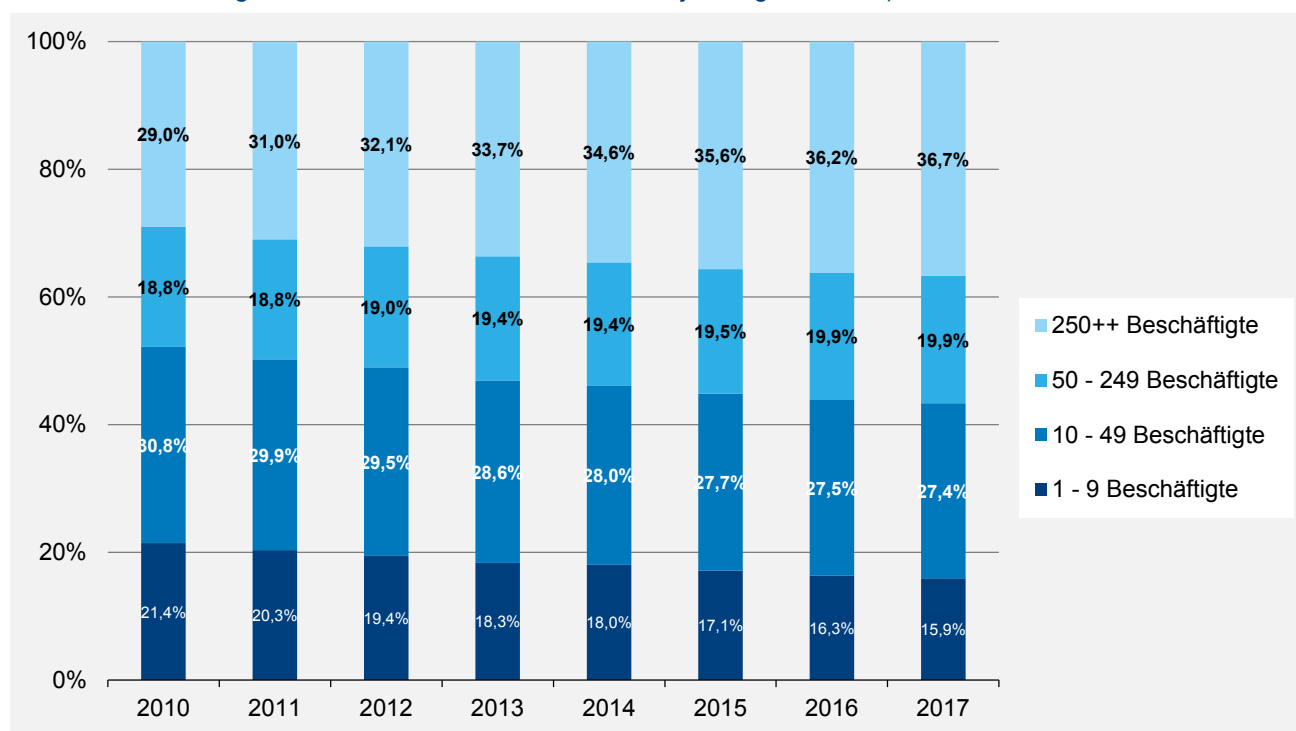
¹¹⁹ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

5.3 Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße

In Zusammenhang mit dem (primär demographisch bedingten) starken Rückgang an Lehrlingen und Lehrbetrieben kommt es zu Konzentrationstendenzen in der Lehrlingsausbildung. Die (verstärkt notwendige) zunehmend offensive (werbe- und kostenintensive) Lehrlingsrekrutierung großer Betriebe führt zu einer weiteren Konzentration der BewerberInnenströme. Das bewirkt, dass kleinere Betriebe (noch) weniger Bewerbungen erhalten und dass trotz eines Mangels an Lehrstellensuchenden weiterhin viele Bewerbungen (bei Großbetrieben) nicht erfolgreich sind und viele BewerberInnen negative Bewerbungserfahrungen machen. Diese wachsende Konzentration lässt sich auch anhand der Verteilung der Lehrlinge nach Betriebsgröße (unter den WKÖ-Mitgliedsbetrieben) illustrieren (vgl. Grafik 5-20): Der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sinkt kontinuierlich (2010: 21,4%, 2017: 15,9%), jener in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten steigt (2010: 29,0%, 2017: 36,7%).

Grafik 5-20 Verteilung der Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße (Beschäftigte)

(Lehrbetriebsgröße auf Basis der Zahl der Unselbständig Beschäftigten in den WKÖ-Mitgliedsbetrieben; Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKÖ (2011 – 2018): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten. Wien.
+ ibw-Berechnungen

5.4 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

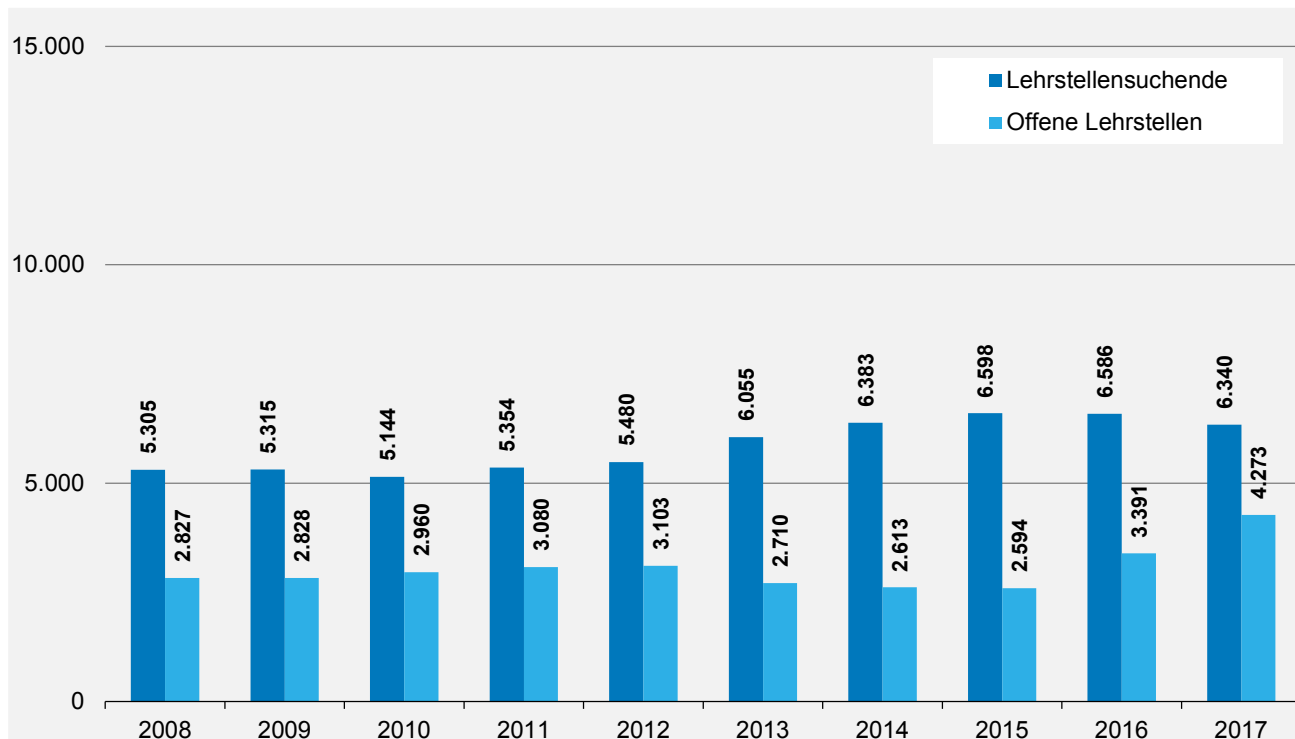
Die Zahl der Lehrlinge ist das Resultat eines komplexen Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Ein Indikator, mit welchem sowohl (Teil-)Aspekte des Angebots als auch der Nachfrage beschrieben werden können, ist die Gegenüberstellung der beim AMS vorgemerkten offenen Lehrstellen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

Betrachtet man zunächst einmal nur die Entwicklung der beim AMS vorgemerkten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden¹²⁰ im Dezember des jeweiligen Jahres (vgl. dazu Grafik 5-21), so lässt sich erkennen, dass sich die Zahl der Lehrstellensuchenden Ende des Jahres auf einem relativ konstant hohen Niveau (ca. 6.500) befindet, während die **Zahl der offenen Lehrstellen zuletzt stark gestiegen** ist (von 3.400 im Dezember 2016 auf 4.300 im Dezember 2017). Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass **nicht alle offenen Lehrstellen** (und auch 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.

Die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden weist immer einen gewissen „Sockel“ (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden auf. Dieser „Sockel“ beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im Falle einer als offen gemeldeten Lehrstelle) als auch strukturelle Aspekte (z. B. Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in regionaler Hinsicht oder hinsichtlich gesuchtem und angebotenen Lehrberuf (vgl. Grafik 5-23)). Die regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt können anhand von Grafik 5-22 veranschaulicht werden: Während Ende Dezember 2017 in Wien 2.488 Lehrstellensuchenden lediglich 298 vorgemerkte offene Lehrstellen gegenüberstanden, lag in den Bundesländern Oberösterreich, Tirol und Salzburg die Zahl der offenen Lehrstellen deutlich über jener der Lehrstellensuchenden.

¹²⁰ 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 Ausbildungsentscheidungen bzw. begonnene Ausbildungs-/Berufswege von als lehrstellensuchend vorgemerkten 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.

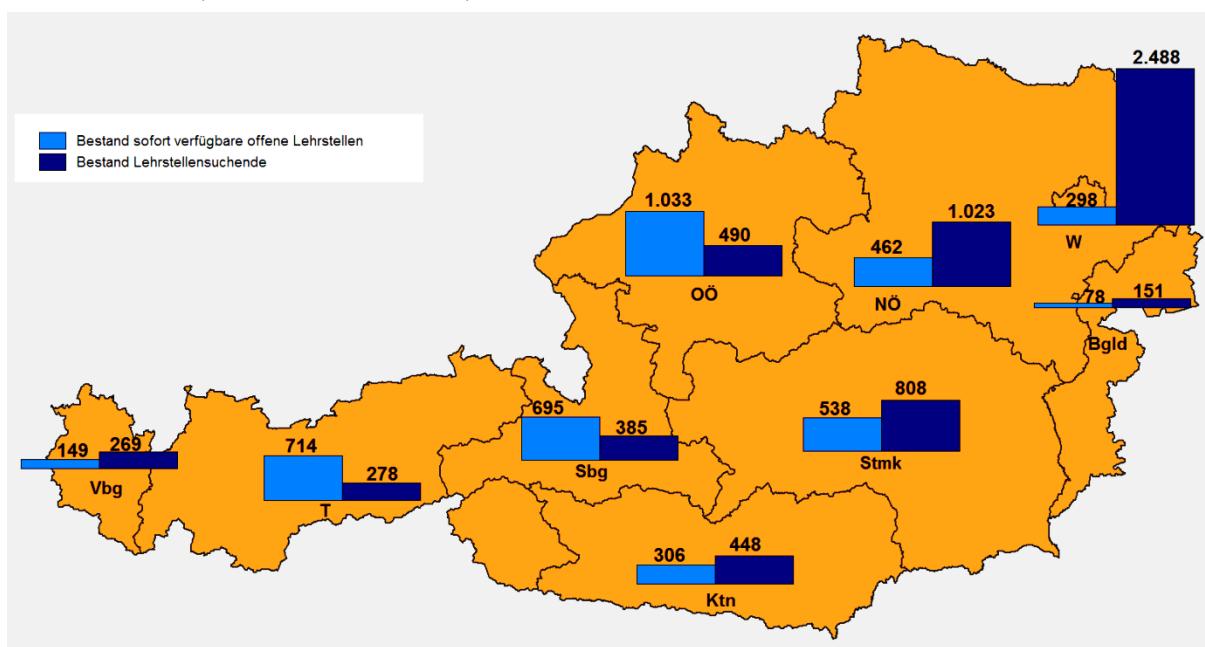
Grafik 5-21 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Dezember)



Quelle: BMASGK (Bali)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen ohne Einstellungszusage Ende Dezember 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 Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

Grafik 5-22 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Bundesland (Ende Dezember 2017)

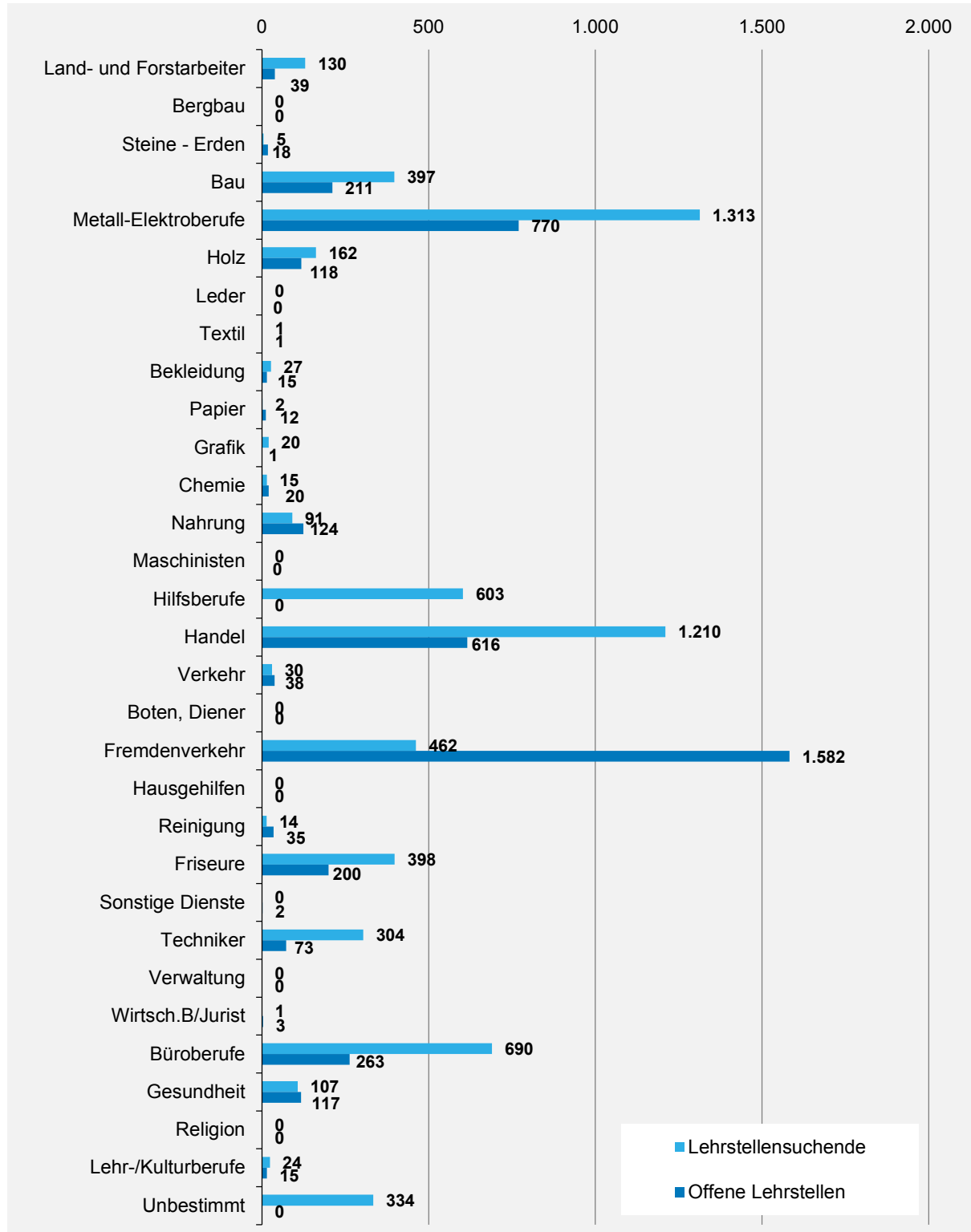


Quelle: BMASGK (Bali)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2017

Nach Lehrberufen (Berufsobergruppen) betrachtet gab es Ende Dezember 2017 (vgl. Grafik 5-23) den größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+1.120), den größten Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – im Handel (-594) sowie in den Metall-/Elektroberufen (-543). (Quelle: BALLweb + ibw-Berechnungen)

Grafik 5-23 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsobergruppen
(Ende Dezember 2017)



Quelle: BMASGK (Bali)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2017

5.5 Betriebliches Lehrstellenangebot

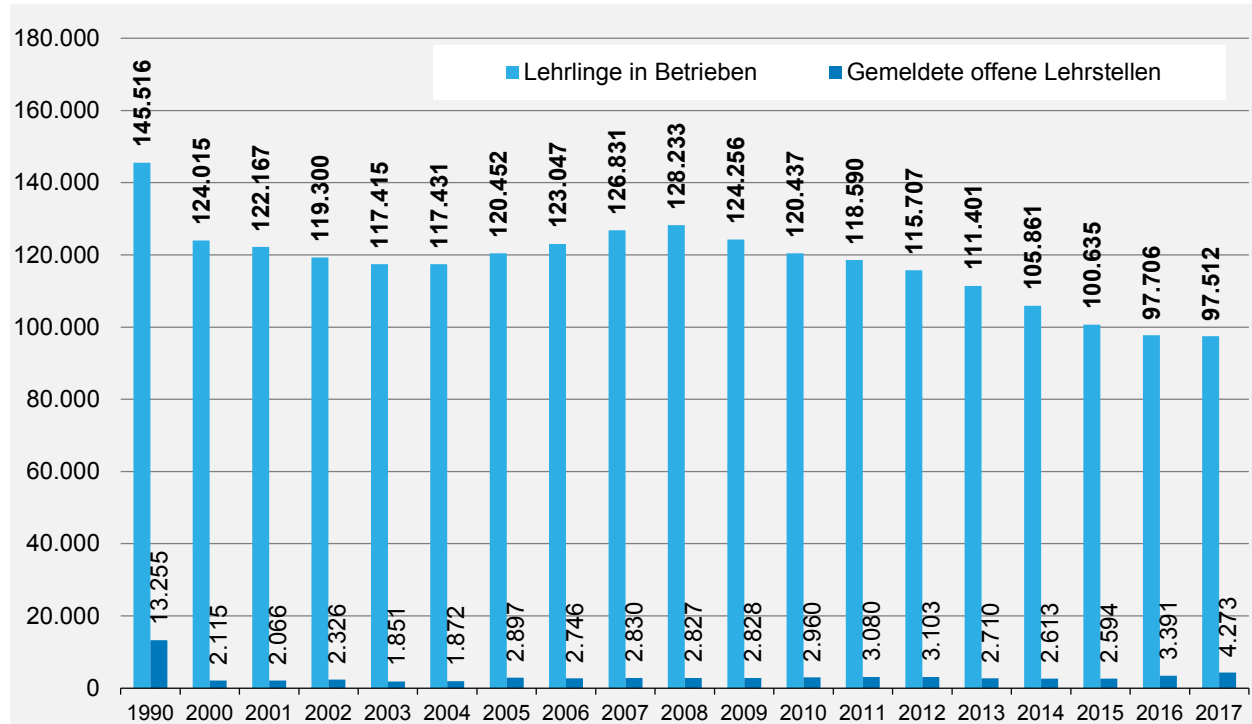
Grafik 5-24 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, d. h. der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (gemeldeten) offenen Lehrstellen – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) von 1990 bis 2017. Dabei 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 5-21).

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 5.6 – und wohl zu einem kleineren Teil auch auf Grund der Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es allerdings seit 2009 zu einem (erneuten) deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen. Die **Zahl der Lehrlinge in Betrieben ging seit 2008 um über 30.000 zurück** (von 128.233 im Jahr 2008 auf 97.512 im Jahr 2017). Der Rückgang konnte demzufolge auch im Jahr 2017 (noch) nicht gestoppt werden, sondern die Zahl der Lehrlinge in Betrieben erreichte wiederum ein neues Langzeittief, wobei sich allerdings bereits durch den Anstieg der offenen Lehrstellen sowie der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (vgl. Grafik 5-25) und die erwartbare Zunahme der Zahl der 15-Jährigen (vgl. Kapitel 5.6) eine deutliche Trendwende abzeichnet.

Primäre Ursache dieses starken Rückgangs ist/war das geringere Vorhandensein von (geeigneten) Lehrstellensuchenden bedingt durch den starken Rückgang der Zahl an Jugendlichen (vgl. Kapitel 5.6). Wenn die Betrachtung auf die betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr – d. h. nur auf die neuen Lehrverträge eines Ausbildungsjahres – beschränkt wird (vgl. Grafik 5-25), 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 (Staatsschuldenkrise) 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 5.6) bereits etwas schwächer (-3,5%) und seit 2016 ist wieder ein Anstieg der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben zu beobachten, der 2017 bereits recht markant (+4,1%) ausfiel.

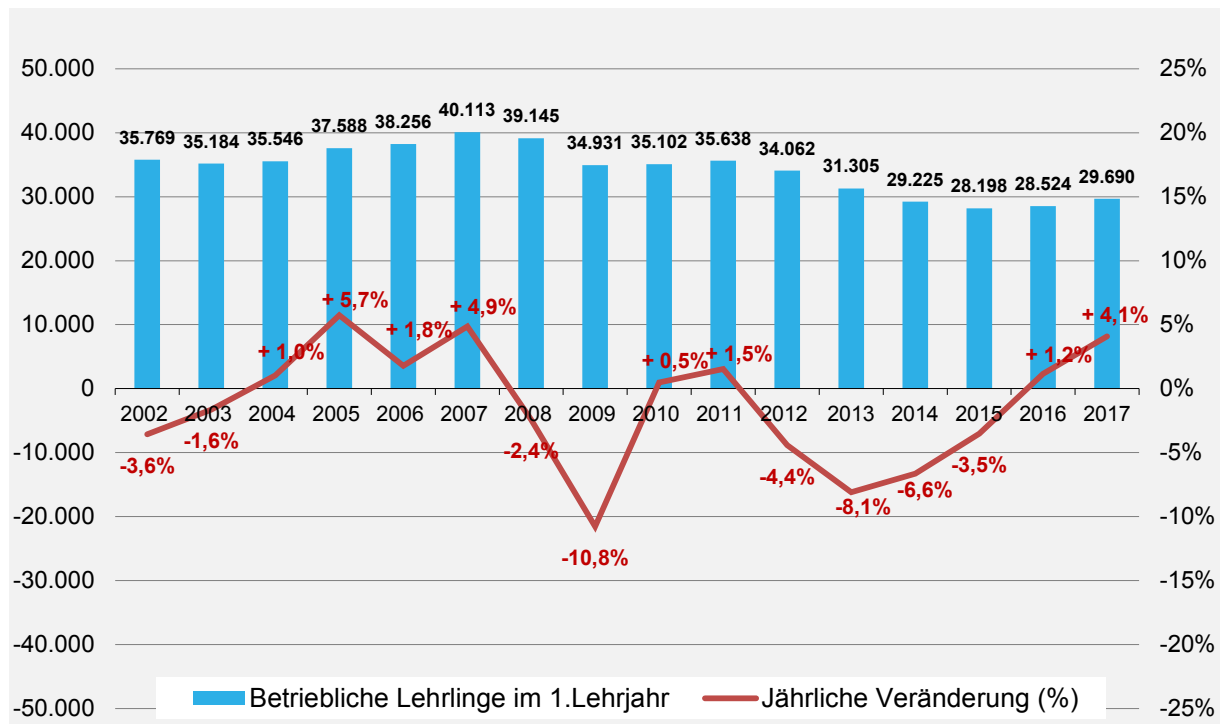
Grafik 5-24 Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)



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 5-25 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)

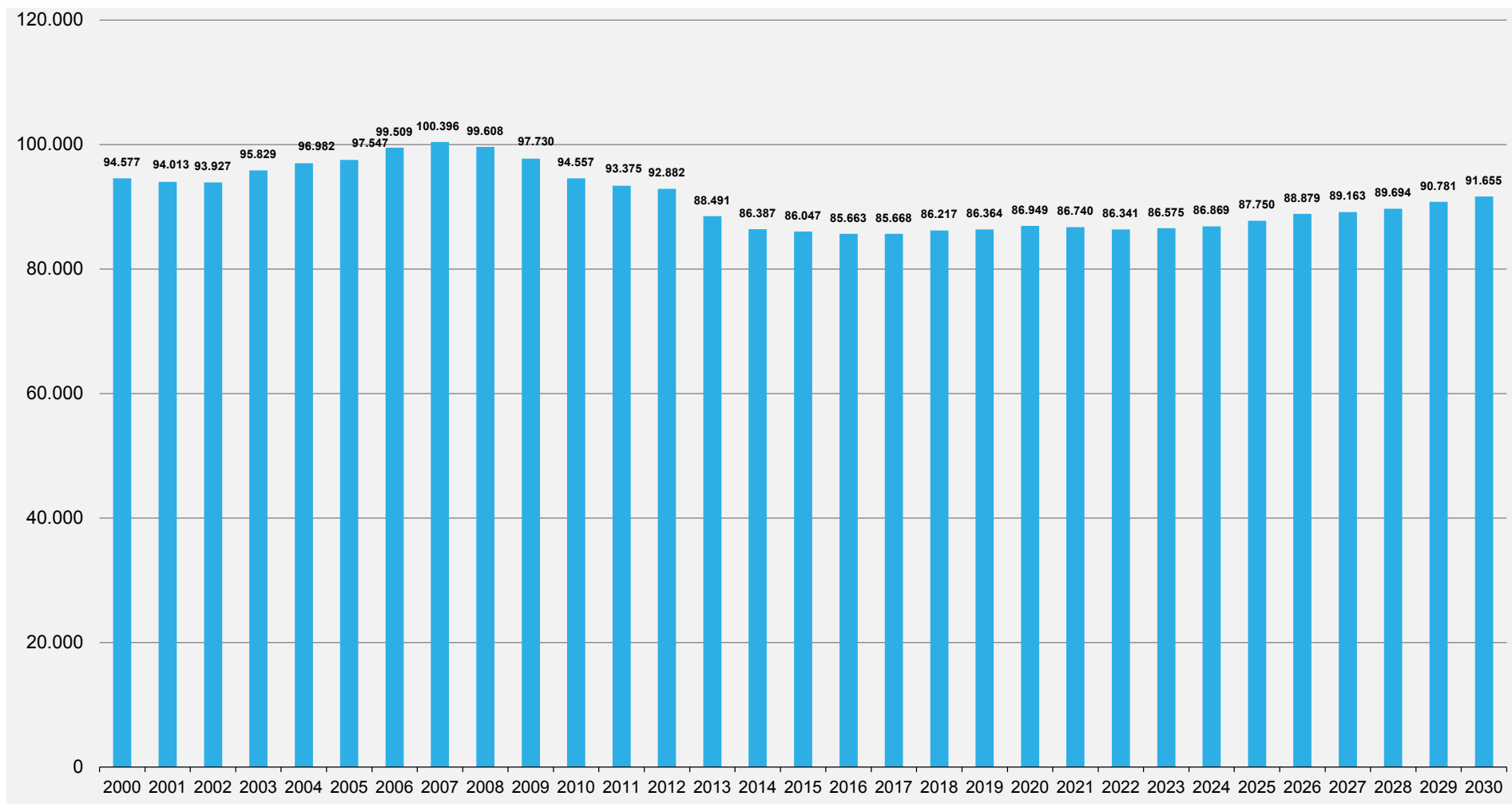
5.6 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)

Die entscheidenden Bestimmungsgrößen der Entwicklung der Lehrstellennachfrage sind vor allem die demographische Entwicklung (beschrieben anhand der Zahl der 15-Jährigen) und das Ausbildungswahlverhalten der Jugendlichen (vgl. Kapitel 5.10). 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 beobachten. Gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria sinkt die Zahl der 15-Jährigen von 100.396 am zwischenzeitlichen Höhepunkt im Jahr 2007 um mehr als 15.000 Jugendliche auf 85.663 im Jahr 2016 (vgl. Grafik 5-26). Auf diesem Niveau wird sich die Zahl der 15-Jährigen zumindest stabilisieren und langsam (stärker ab etwa 2025) sogar wieder geringfügig erhöhen. Aus demographischer Perspektive ist für die nächsten Jahre insofern (erst) mit einer langsamen Trendumkehr der Lehrstellennachfrage zu rechnen, als die Zahl der 15-Jährigen erst 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 war in den letzten 15 Jahren lange Zeit konstant und stabil – allerdings mit einem leichten Rückgang in den letzten Jahren (vgl. Grafik 5-9). Veränderungen in der Lehrstellennachfrage werden daher aktuell vor allem von der demographischen Entwicklung verursacht. Aufgrund des oben beschriebenen geringfügigen Anstiegs der Zahl der 15-Jährigen ab dem Jahr 2017 sollte sich zumindest die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr stabilisieren bzw. sogar wieder leicht erhöhen.

Grafik 5-26 Zahl der 15-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2017 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 30.8.2017; letzte Aktualisierung: 23.5.2017)

5.7 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 sozioökonomische Gründe (soziale Herkunft).¹²¹

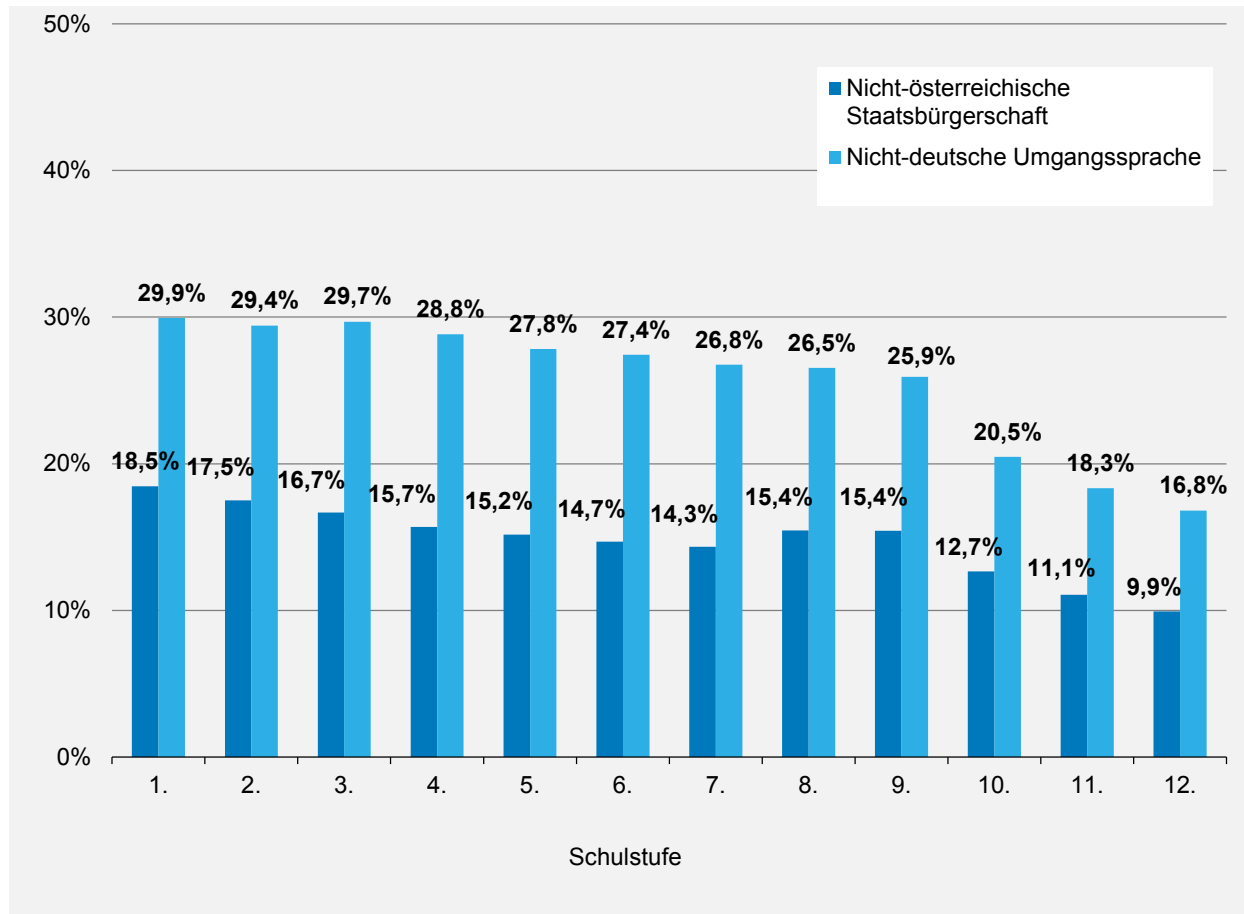
Die empirischen Daten zum Aspekt des Migrationshintergrunds sind allerdings gewissen (nicht zuletzt definitorischen) Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum, Definition und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass ein (stark überproportional) hoher Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund das Bildungssystem ohne weiterführenden Bildungsabschluss verlässt, 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 5-27 (Schuljahr 2016/17) zeigt, dass sich in der 9. Schulstufe noch rund 15% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 26% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 10%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 17%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2016/17 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 18% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 30%. Generell ist in Grafik 5-27 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 etwas mehr als 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.)

¹²¹ 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 5-27 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2016/2017)

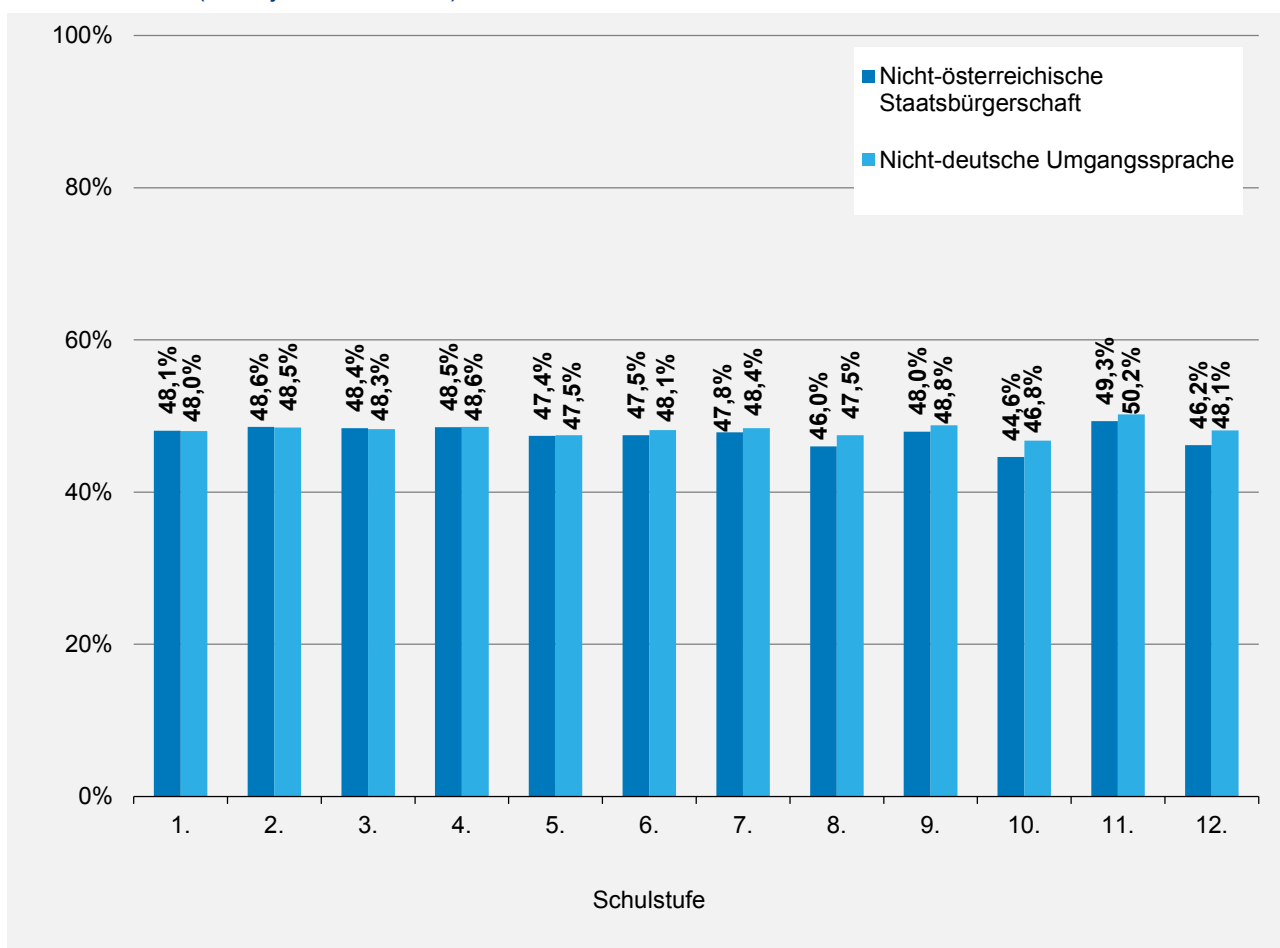


Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2016/17 + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

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. 45 – 50% (vgl. Grafik 5-28).

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

Grafik 5-28 Mädchenanteil an den SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2016/2017)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2016/17 + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Die **Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Lehrlingsausbildung besonders stark ausgeprägt** (vgl. Grafik 5-29). Während im Schuljahr 2016/17 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Volksschulen 30,3% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 16,7% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Selbst in der AHS-Oberstufe (20,4%) bzw. in den kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (35,9%) 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 Bildungsanstalten für Elementar- 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. Dieses wird gerade auch unter dem Aspekt der lange Zeit rückläufigen Zahl an 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 5.6) und der erwartbaren Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Abschnitt 10.3) besondere Bedeutung gewinnen.

Die Ursache für diese Unterrepräsentation von ausländischen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist nicht eindeutig festzumachen. Es scheint ein Bündel von Ursachen und deren Zusammenwirken dafür verantwortlich zu sein.

Zum einen dürften natürlich auch Deutschkenntnisse eine Rolle spielen. Das zeigt etwa der Umstand, dass der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (16,7%) in den (gewerblich-kaufmännischen) Berufsschulen nur relativ geringfügig über dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (11,7%) liegt (vgl. Grafik 5-29). Die Differenz zwischen diesen beiden Anteilen ist in anderen Schultypen (z. B. der Volksschule) wesentlich höher. Zum anderen dürfte es aber keineswegs so sein, dass hierfür ausschließlich mangelhafte Deutschkenntnisse ausschlaggebend sind, wie verschiedene Befragungen von Lehrbetrieben zeigen, wo Deutschkenntnisse nicht im Mittelpunkt möglicher Qualifikationsdefizite stehen.¹²² Denn viele Jugendliche mit Migrationshintergrund (insbesondere 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 geringer eingestuft werden.¹²³

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 Staats-

¹²² 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.

¹²³ Vgl. Biffi, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

bürgerschaft) gezählt werden. Biffi/Skrivanek¹²⁴ verweisen 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 (bzw. zu finden).¹²⁵

An dieser Stelle müssen nochmals Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind¹²⁶, als Ursachen genannt werden, die noch dadurch verstärkt werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig aus besonders bildungsfernen Herkunftsfamilien stammen (vor allem jene mit türkischem oder serbischem Migrationshintergrund)¹²⁷. 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 Hilfsarbeitertätigkeiten eine wichtige Rolle.

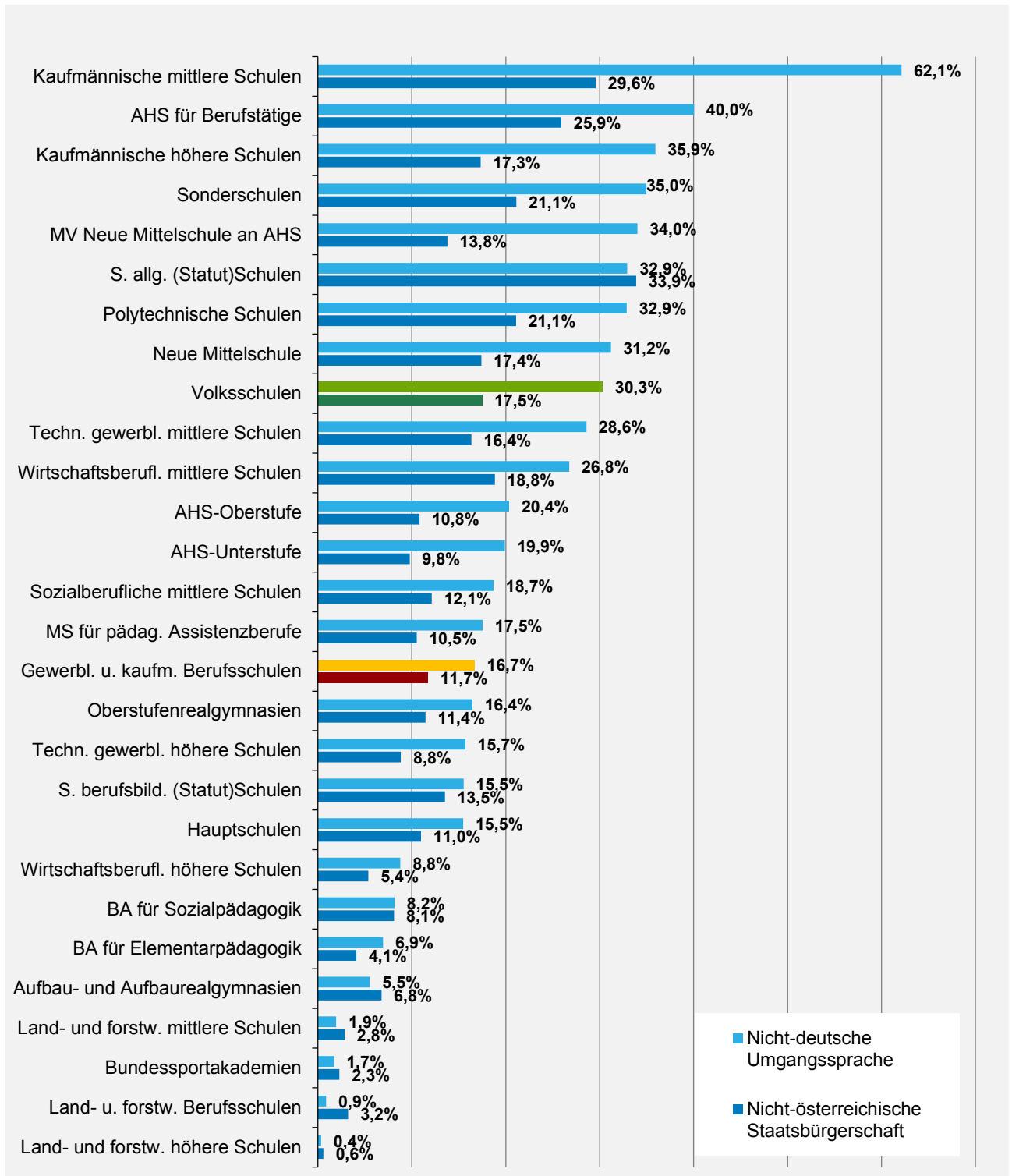
¹²⁴ Vgl. Biffi, Gudrun / Skrivaneck, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

¹²⁵ Vgl. Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.

¹²⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹²⁷ 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 5-29 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp
(Schuljahr 2016/2017)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2016/17 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

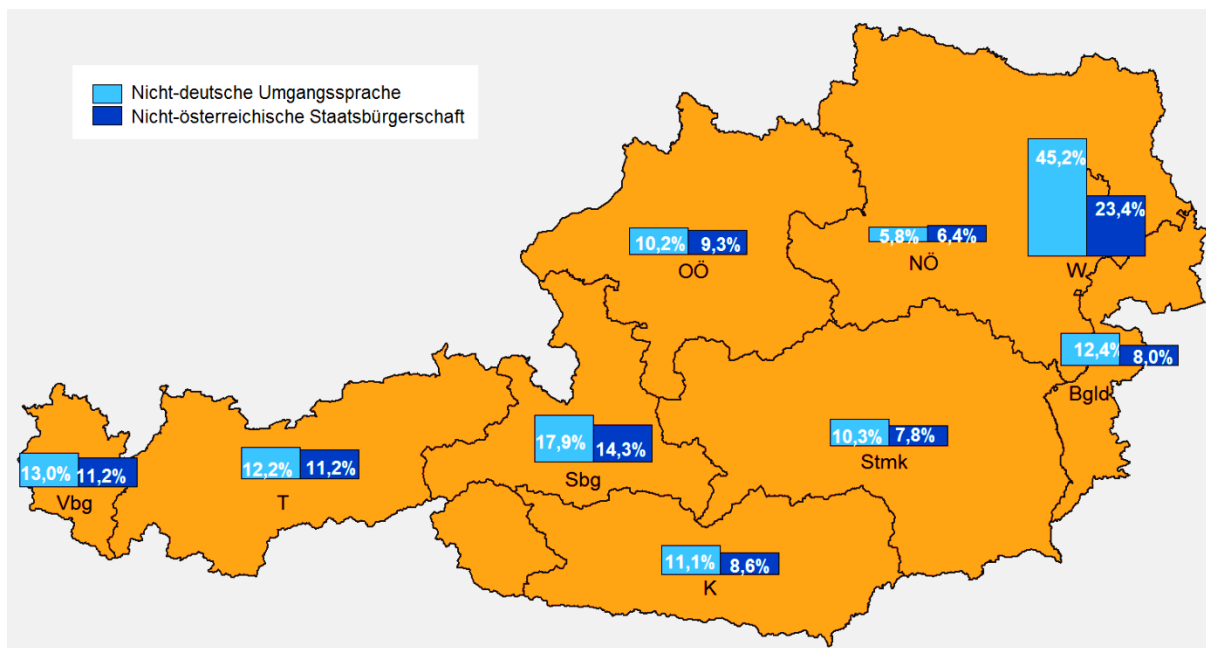
Reihung nach dem Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache.

MV = Modellversuch, S. = Sonstige, allg. = allgemeinbildende, MS = Mittlere Schulen, BA = Bildungsanstalten.

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 (sowie auch mit den Berufsschulstandorten) zu sehen sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern sind hier außergewöhnlich hoch. Beispielsweise betrug im Schuljahr 2016/2017 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien 45%, in den anderen Bundesländern (außer Salzburg) jeweils unter/bis 13% (vgl. Grafik 5-30).

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.¹²⁸

Grafik 5-30 Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen (Bundesländer)
(Schuljahr 2016/2017)



Stand: Schuljahr 2016/17

Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2016/17 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

Bundesländerzuordnung gemäß Standort der Berufsschule. Die überregionale „Beschulung“ mancher Lehrberufe ist dabei zu beachten.

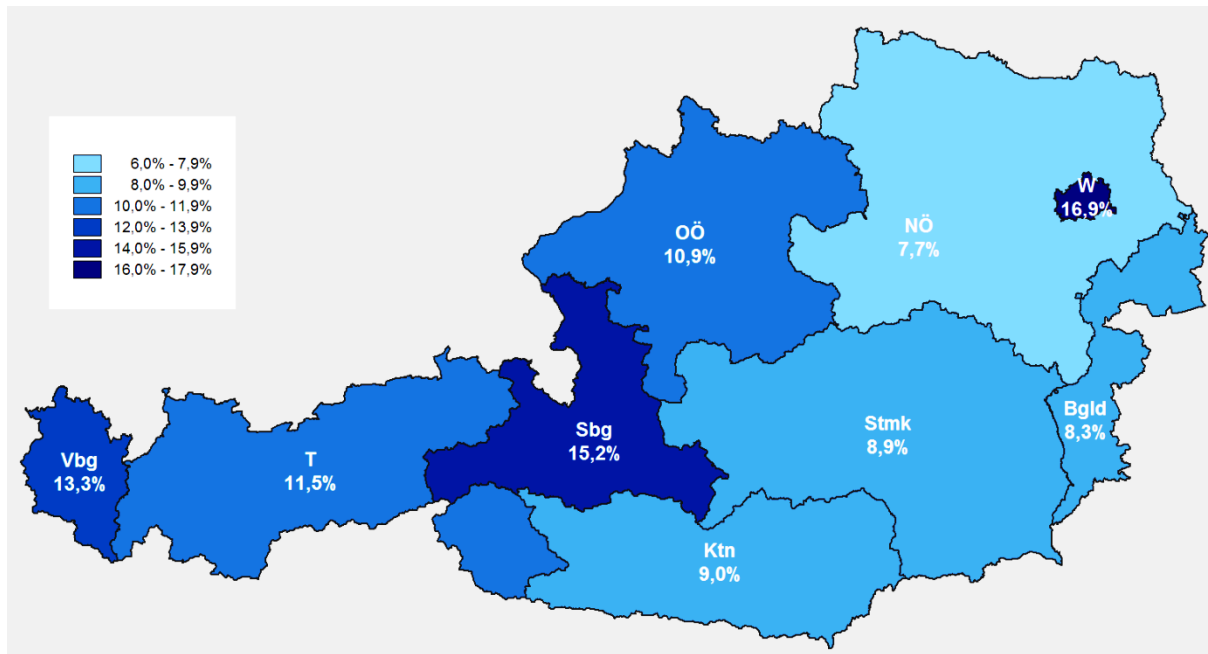
*In NÖ wird die Umgangssprache von österreichischen StaatsbürgerInnen nicht erfasst.

¹²⁸ Im Schuljahr 2016/17 verfügten in Tirol 3,4% der BerufsschülerInnen über eine deutsche Staatsbürgerschaft, in den Bundesländern Vorarlberg und Salzburg jeweils 3,3%. In den übrigen Bundesländern schwankte dieser Anteil lediglich zwischen 0,6% (Niederösterreich) und 1,2% (Kärnten). (Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2016/17 + ibw-Berechnungen).

Ähnliche Werte wie für den Anteil der SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Berufsschule nach Bundesländern (Bundesländerzuordnung gemäß Standort der Berufsschule) lassen sich auch für den Anteil der Lehrlinge in der Statistik der Wirtschaftskammer (gemäß Standort des Lehrbetriebs) feststellen (vgl. Grafik 5-31). Insgesamt betrug gemäß WKÖ der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2017 österreichweit 11,4%. (Anm.: Die Umgangssprache wird in der Lehrlingsstatistik der WKÖ – im Gegensatz zur Schulstatistik – nicht erfasst.)

Grafik 5-31 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern

(WKÖ-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2017)



Stand: 31.12.2017

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bundesländerzuordnung gemäß Standort des Lehrbetriebs.

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 2017) im Bereich der Industrie (7,3%) sowie der „Sonstigen Lehrberechtigten“¹²⁹ (7,6%) sowie). Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (23,2%), wobei hier vor allem besonders viele deutsche (4,5%) und afghanische (3,6%) StaatsbürgerInnen als Lehrlinge ausgebildet werden.

¹²⁹ Dazu werden alle Ausbildungsbetriebe gezählt, welche nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, wie etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

Ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2017 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (14,1%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem Jugendliche mit türkischer, serbischer oder rumänischer Nationalität.

Tabelle 5-4 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und Staatsbürgerschaft
(Ende Dezember 2017)

Sparte	GESAMT	Afghanistan	BIH*	Deutschland	Kroatien	Rumänien	Serbien	Türkei
Gewerbe und Handwerk	10,1%	0,8%	1,1%	1,2%	0,9%	0,6%	0,8%	1,4%
Industrie	7,3%	0,6%	0,9%	1,3%	0,9%	0,4%	0,5%	0,5%
Handel	13,9%	0,7%	1,7%	1,8%	1,1%	0,6%	1,7%	2,2%
Bank & Versicherung	9,3%	0,0%	0,9%	1,8%	1,1%	0,5%	1,6%	0,5%
Transport & Verkehr	10,6%	0,5%	1,1%	1,9%	1,5%	0,5%	1,2%	1,0%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	23,2%	3,6%	0,8%	4,5%	0,9%	1,3%	1,6%	1,1%
Information & Consulting	8,5%	0,2%	0,5%	2,3%	0,7%	0,3%	0,8%	0,6%
Sonstige Lehrberechtigte**	7,6%	0,7%	0,5%	0,9%	0,7%	0,4%	0,9%	0,7%
Überbetriebliche Lehrausbildung	14,1%	0,9%	1,0%	0,8%	0,7%	1,1%	1,2%	2,6%
GESAMT	11,4%	1,0%	1,1%	1,6%	0,9%	0,6%	1,0%	1,4%

Stand: 31.12.2017

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

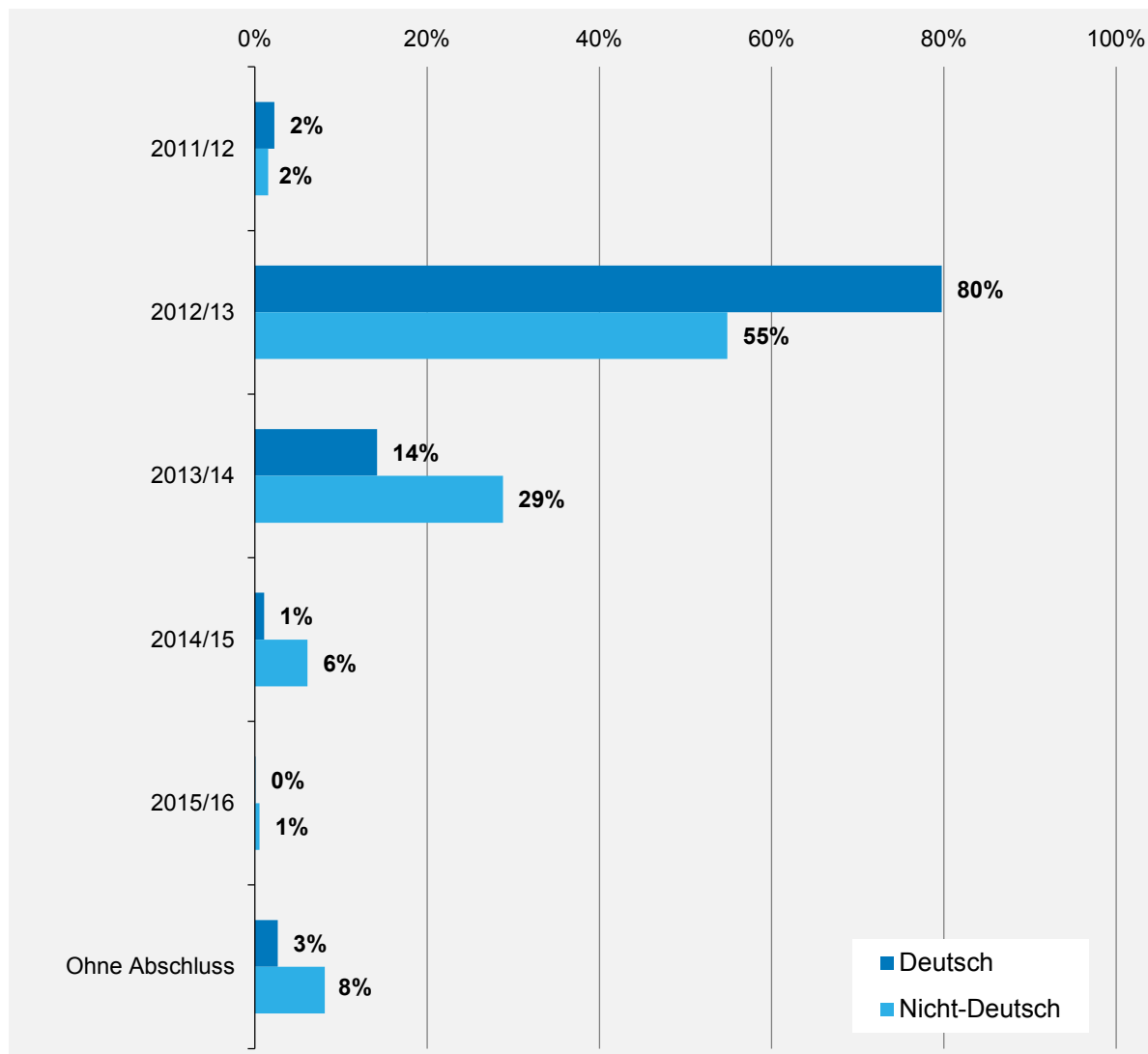
*BIH = Bosnien-Herzegowina

**„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 5-32).

Von den 14-Jährigen des Schuljahres 2013/14 erreichten rund vier Fünftel (82%) der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache einen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) bereits im Schuljahr 2012/13, bei den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache nur etwas mehr als die Hälfte (57%). 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%. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache (9%). Bei der Interpretation dieser Zahlen zeigt sich auch, dass ein erheblicher Teil der Jugendlichen (vor allem der Jugendlichen mit Migrationshintergrund) offensichtlich 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. Polytechnische Schule) gar nicht mehr besucht.

Grafik 5-32 Abschluss der Sekundarstufe I der 14-jährigen* SchülerInnen des Schuljahres 2013/14 nach Abschlussjahr und Umgangssprache (Österreich)**



Quelle: Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 – Tabellenband, Wien + ibw-Berechnungen
Anmerkungen:

* 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2013) des Schuljahres 2013/14

** Erfolgreicher Abschluss der 8. Schulstufe

Die 14-Jährigen zum Stichtag 1.9.2013 befanden sich – bei einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren – im Schuljahr 2013/14 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.

5.8 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche

5.8.1 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.

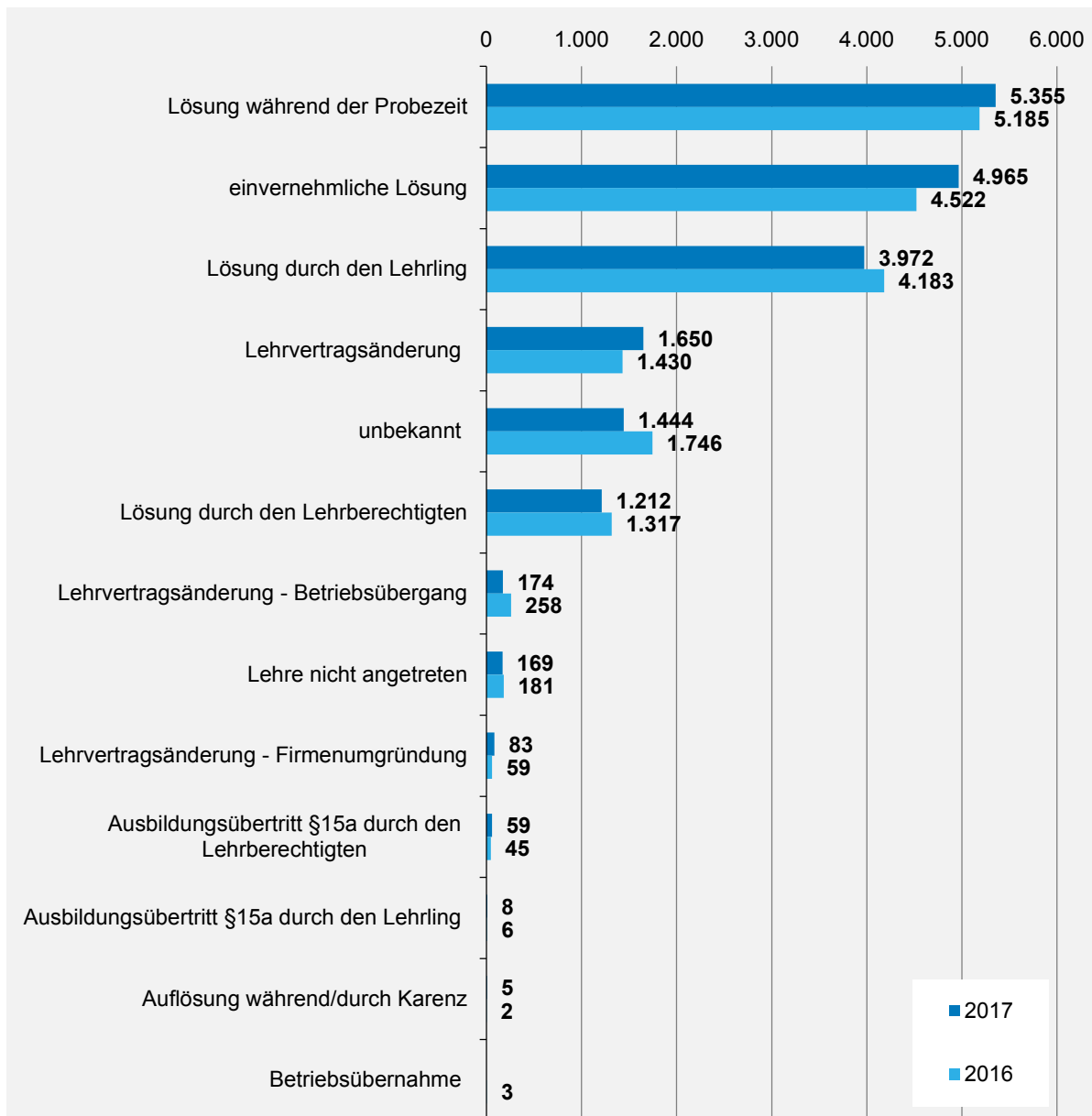
Insgesamt wurden (gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ) im Jahr 2017 19.096 Lehrverhältnisse vorzeitig gelöst. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass manche Lösungen von Lehrverhältnissen nur Wechsel des Lehrverhältnisses darstellen (in etlichen Fällen auch nur Änderungen des Lehrvertrags beim selben Lehrbetrieb – vgl. Grafik 5-33).

Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann auch im Zeitvergleich nur eingeschränkt interpretiert werden. Im Jahr 2017 lag die Zahl der (vorzeitigen) Lösungen von Lehrverhältnissen (19.096) geringfügig über dem Wert des Vorjahres (18.937) – ebenso wie ja auch insgesamt die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr, in welchem die meisten Lösungen von Lehrverhältnissen erfolgen (vgl. auch Grafik 5-38). In der Lehrlingsstatistik (der WKÖ) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 5-33), wobei es allerdings auch Fälle mit unbekanntem Lösungsgrund 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 (5.355 Fälle im Jahr 2017), welche gegenüber 2016 (5.185 Fälle) nochmals zugenommen hat. Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (4.965 Fälle im Jahr 2017) folgt die einvernehmliche Lösung, an dritter Stelle die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit) mit 3.972 Fällen im Jahr 2017. Wesentlich seltener erfolgt eine Lösung durch den Lehrberechtigten (1.212 Fälle im Jahr 2017). 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 schwerwiegenden 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 (59 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 8 Auflösungen durch den Lehrling im Jahr 2017).

Grafik 5-33 **Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen**
(2016 und 2017)



Quelle: WKÖ

Anmerkungen: Datenstichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres (2016 bzw. 2017).

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 (1.185 von insgesamt 1.444 unbekannten Lösungen im Jahr 2017) vorzufinden sind. Dies dürfte vor allem mit der Konzeption der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS in Verbindung stehen, 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.¹³⁰ Die (vorzeitige) Lösung von Lehrverhältnissen inklusive Wechsel in ein reguläres, betriebliches Lehrverhältnis kann in diesem Fall als systemimmanent und erwünscht betrachtet werden.

¹³⁰ Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

Lösungen während der Probezeit kommen 2017 hingegen überdurchschnittlich häufig in den Sparten „Handel“ (43% aller Lösungen in dieser Sparte) sowie „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (40% aller Lösungen) vor. Insgesamt (über alle Sparten betrachtet) bilden die Lösungen während der Probezeit 28% aller (erfassten) Lösungsgründe.

5.8.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKÖ)

Wie in Abschnitt 5.8.1 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 Analyse Methode bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabgängerInnen des Jahres 2016. Anhand dieser Berechnungsmethode können auch bereits bis zum Jahr 2010 zurück die entsprechenden Daten ermittelt werden (vgl. Grafik 5-34). Besonders zu beachten sind die nachfolgenden methodischen Erläuterungen zur vorhandenen WKÖ-Datenbasis.

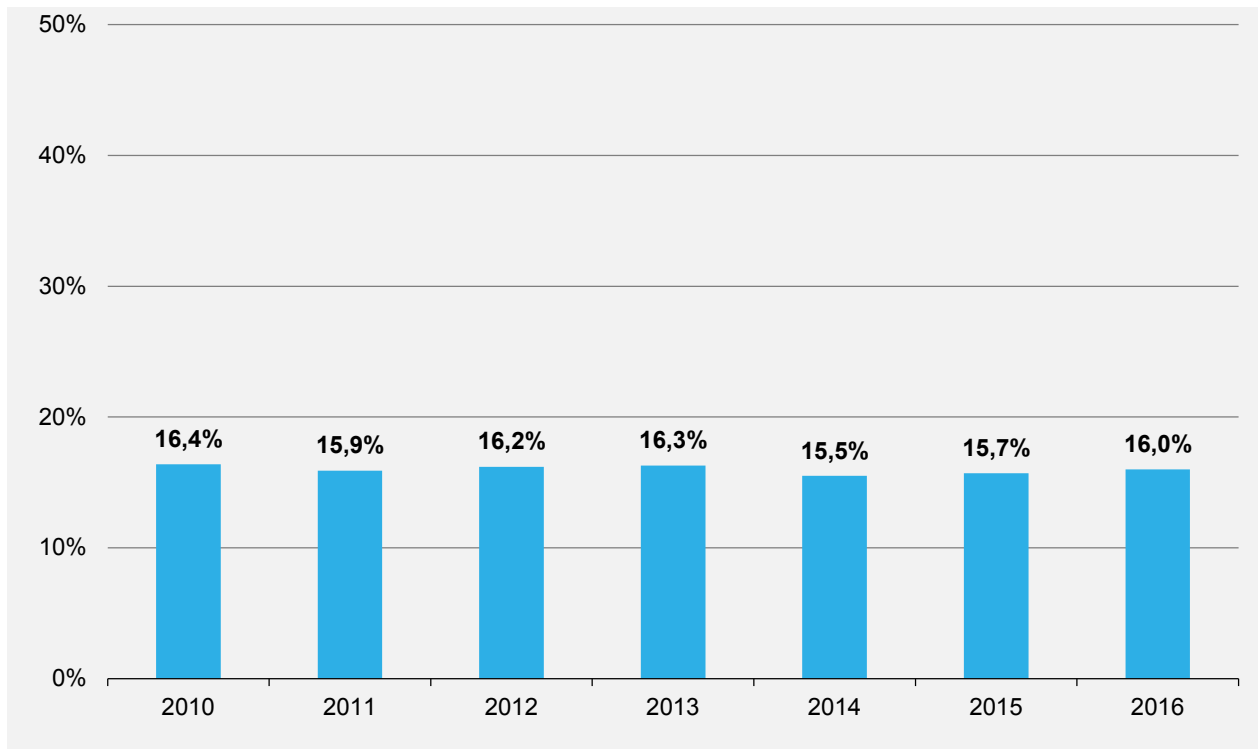
Methodische Erläuterungen zu den personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik (WKÖ):

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 LehrabbrecherInnen 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 Kalenderjahres aber großteils aus unterschiedlichen Ausbildungskohorten (Beginnjahrgängen) stammen, kommt es bei Schwankungen der Lehrlingszahlen zu relevanten Verzerrungen. Insbesondere 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 5-34 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) im Zeitverlauf*
(LehrabgängerInnen 2010 – 2016)



Quelle: WKÖ 2018 (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.

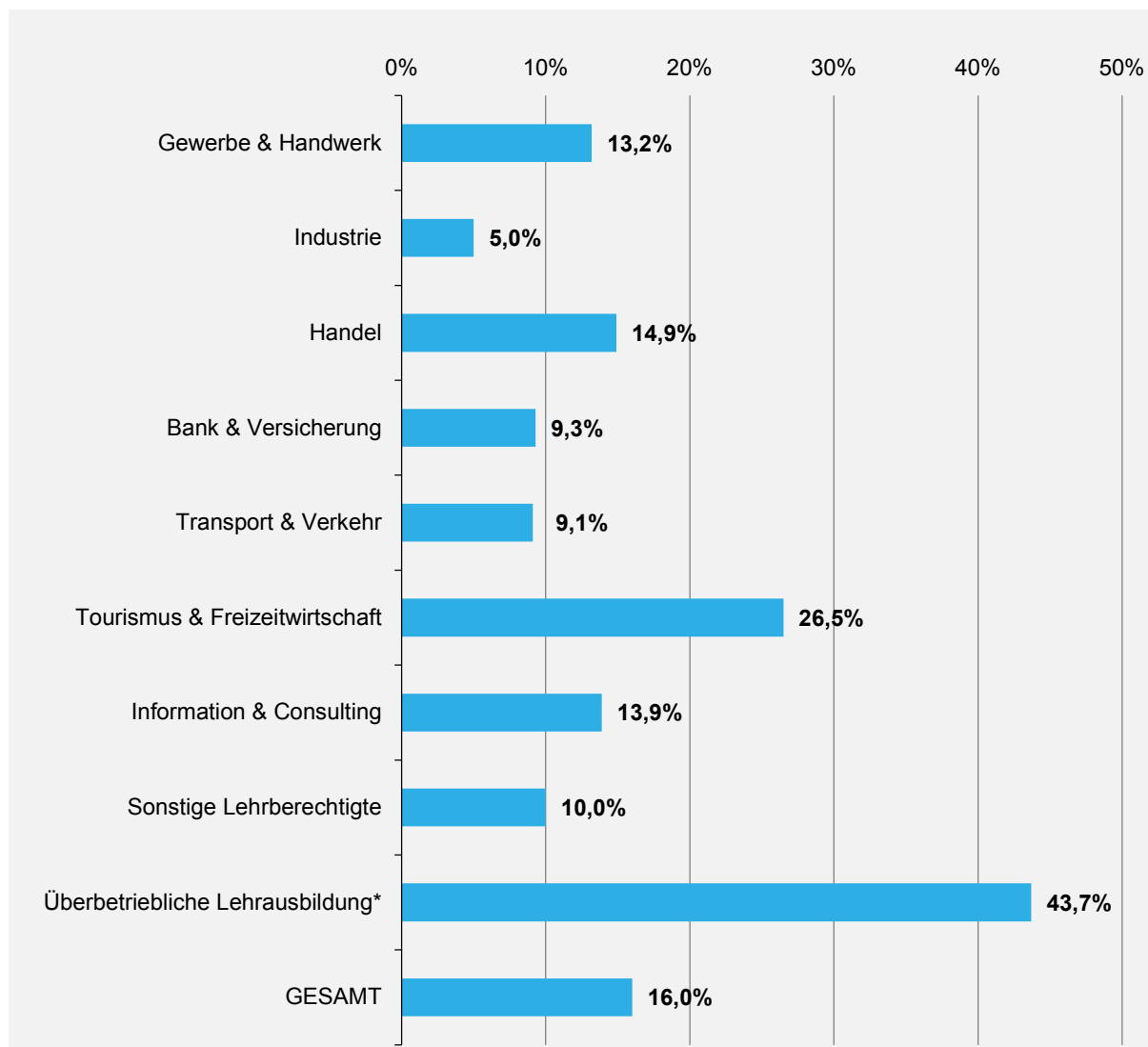
* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Insgesamt haben im Jahr 2016 in Österreich 37.835 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne (bis Ende 2017) einen weiteren Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **16,0%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2017 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **LehrabbrecherInnen**. Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik Grafik 5-35) ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2016) in Österreich besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹³¹ (43,7%), 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 (26,5%). Ganz besonders niedrig ist der Anteil der LehrabbrecherInnen in der Sparte „Industrie“ (5,0%).

Bei den AbgängerInnen einer betrieblichen Lehrausbildung – d. h. ohne überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gerechnet – beträgt der Anteil der LehrabbrecherInnen insgesamt 13,5%.

¹³¹ 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.

Grafik 5-35 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Sparten*
(LehrabgängerInnen 2016, Österreich)



Quelle: WKÖ 2018 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen:

LehrabgängerInnen 2016 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2016 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2017) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2017)

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

Gesamtwert inkl. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

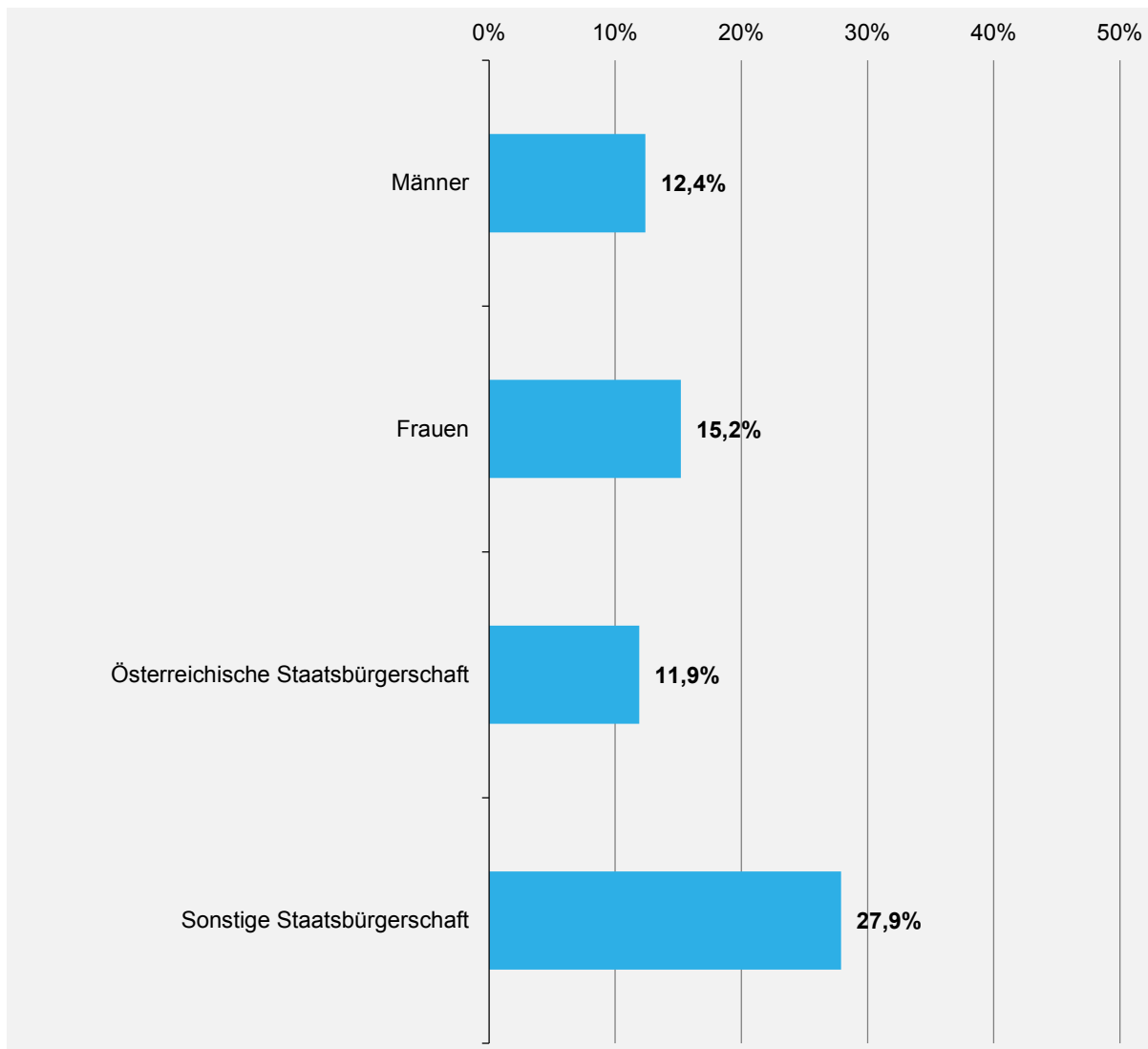
* Siehe (methodische) Erläuterungen im Text.

Die folgenden Daten (Grafik 5-36 bis Grafik 5-38) 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 (15,2%) höher als bei männlichen (12,4%), bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (27,9%) sogar mehr als doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (11,9%).

Grafik 5-36 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft*

(LehrabgängerInnen 2016, Österreich, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2018 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2016 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2016 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2017) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

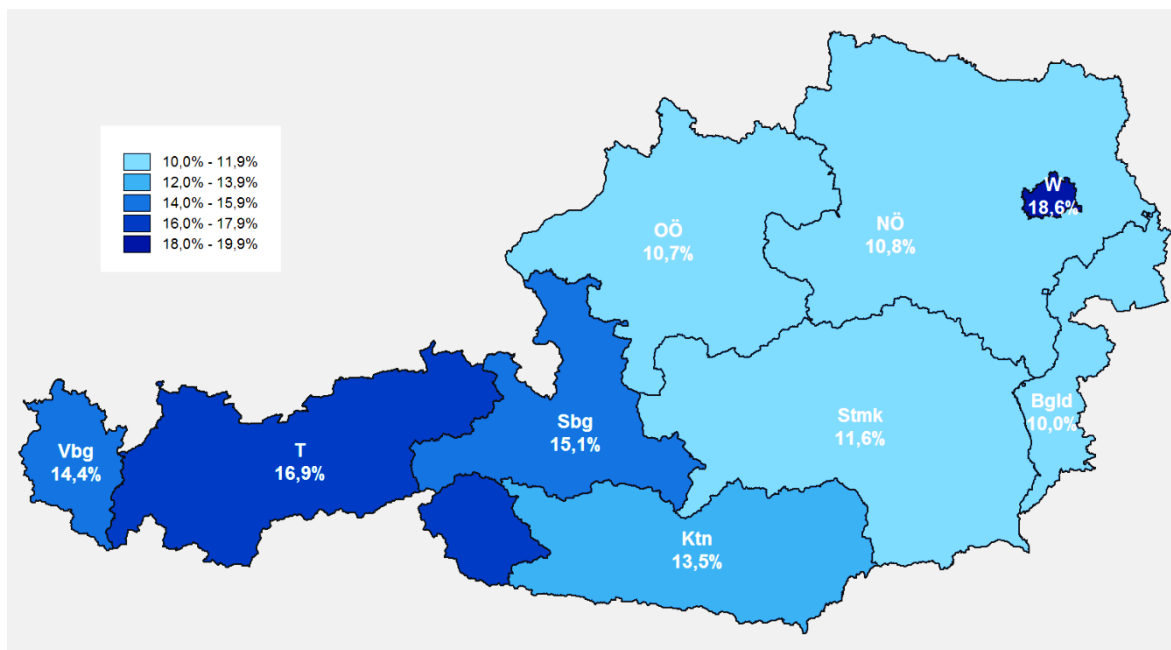
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2017)

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 LehrabbrecherInnen (unter den LehrlingInnen 2016) im Burgenland (10,0%) feststellen, der höchste in Wien (18,6%).

Grafik 5-37 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Bundesländern*
(LehrlingInnen 2016, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2018 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrlingInnen 2016 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2016 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2017) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2017)

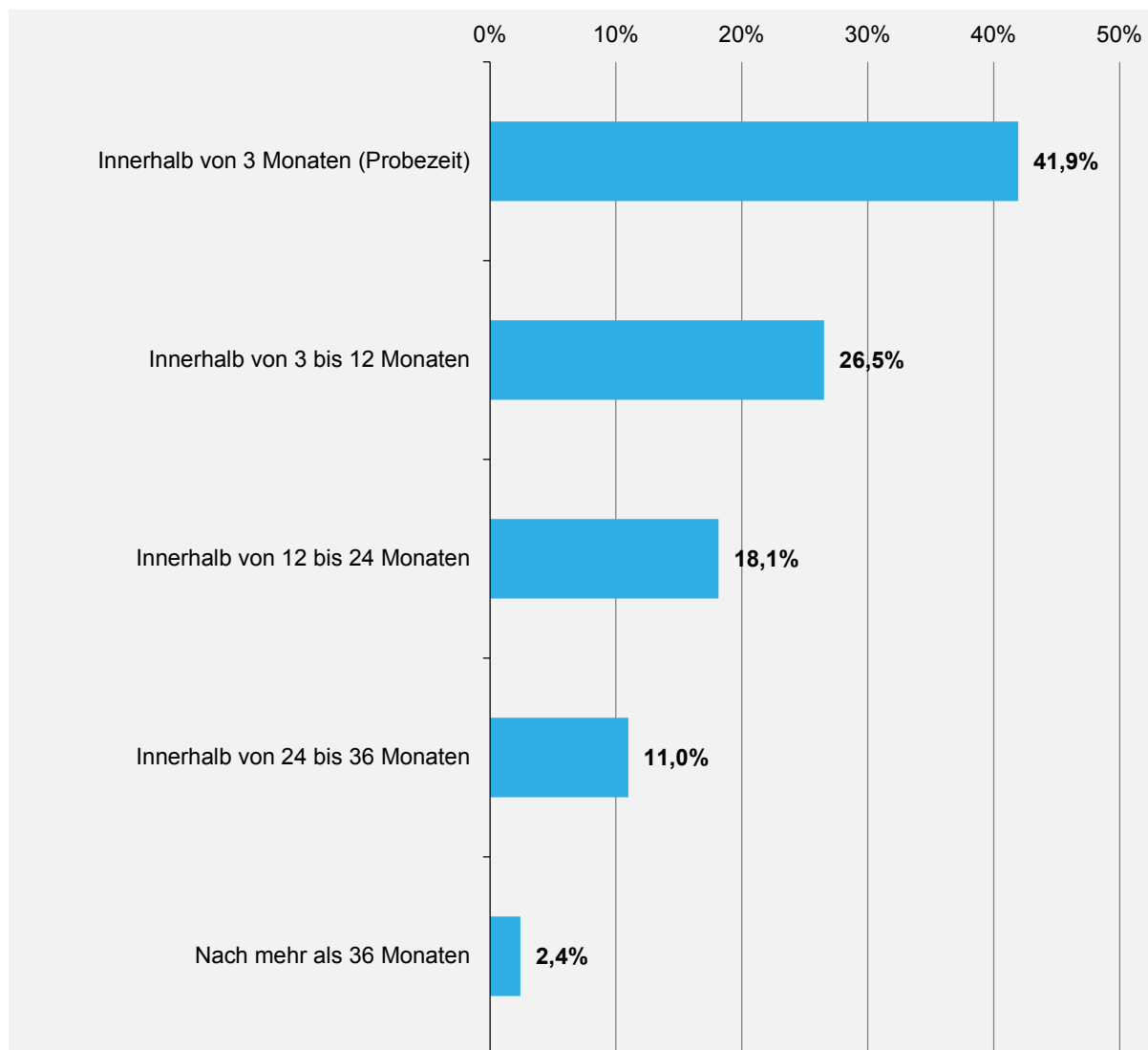
Ohne LehrlingInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich 42%) fanden innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 5-38). Insgesamt fanden rund zwei Drittel (68%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 5-38 Zeitpunkt des Lehrabbruchs*

(LehrabbrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2016, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2018 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2016 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2016 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2017) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2017)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

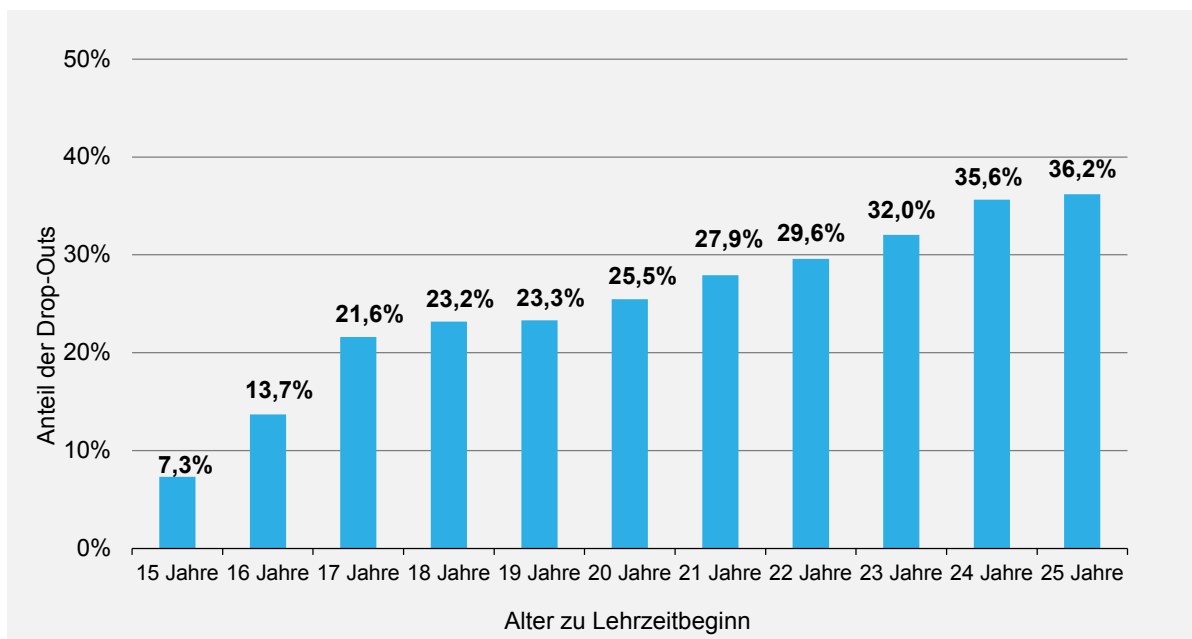
* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

5.8.3 Strukturelle Dimensionen der Lehrabbrüche in Österreich

Im Rahmen der „Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS“ und mithilfe der dabei geschaffenen Datenbasis betreffend alle LehrgängerInnen der Jahre 2008 – 2014 in Österreich (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) konnten weitere vertiefende Analysen zur Struktur der Lehrabbrüche in Österreich durchgeführt werden.¹³² Dabei haben sich insbesondere zwei weitere Faktoren (neben den schon in Abschnitt 5.8.2 beschriebenen Dimensionen) als besonders maßgeblich für die 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 LehrgängerInnen 2008 – 2014 lässt sich feststellen, dass nur 7,3% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil stieg bei den 16- und 17-jährigen LehrganfängerInnen besonders stark an und danach kontinuierlich weiter. Bei den 25-jährigen LehrganfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs (unter den LehrgängerInnen 2008 – 2014) schließlich bereits 36,2%.

Grafik 5-39 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Alter zu Lehrzeitbeginn
(LehrgängerInnen 2008 – 2014 (N = 298.772))



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrgängerInnen, 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 LehrgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

¹³² Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

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. So gibt es z. B. Personen, die erst auf Grund mangelnden Schulerfolgs in weiterführenden Schulen oder auch wegen (mehrfachen) Klassenwiederholungen in den Pflichtschulen (später) eine Lehre beginnen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ältere LehrlingInnen 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 Beschäftigungsmöglichkeiten¹³³, Anstieg von Schwangerschaften etc.) können dabei eine Rolle spielen.

Grafik 5-40 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 LehrlingInnen 2008 – 2014) in der jeweiligen Lehrberufsgruppe steht. Dies bedeutet: In Berufsgruppen mit Männerüberhang ist der Anteil der Drop-Outs unter den weiblichen LehrlingInnen tendenziell höher, in Berufen mit Frauenüberhang ist es umgekehrt, hier ist der Anteil der Drop-Outs unter den männlichen LehrlingInnen höher. Konkret zeigt Grafik 5-40, dass in 15 von 19 (seitens der WKÖ-Statistik definierten) Berufsgruppen jeweils das unter den LehrlingInnen unterrepräsentierte Geschlecht den höheren Anteil von Drop-Outs aufweist. In jenen 11 Berufsgruppen, in denen mehr als 70% der LehrlingInnen 2008 – 2014 einem Geschlecht angehören, trifft es sogar für alle 11 (d. h. 100% der) Berufsgruppen zu, dass das (deutlich) unterrepräsentierte Geschlecht einen höheren Anteil an LehrabbrüchlerInnen aufweist. Besonders eklatant sind die Unterschiede in jenen Lehrberufsgruppen, wo Personen eines Geschlechts mehr als 90% der LehrlingInnen stellen, beispielsweise in den Lehrberufsgruppen „Elektrotechnik/Elektronik“, „Maschinen/Kfz/Metall“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“ sowie „Körperpflege/Schönheit“ (vgl. Tabelle 5-5).

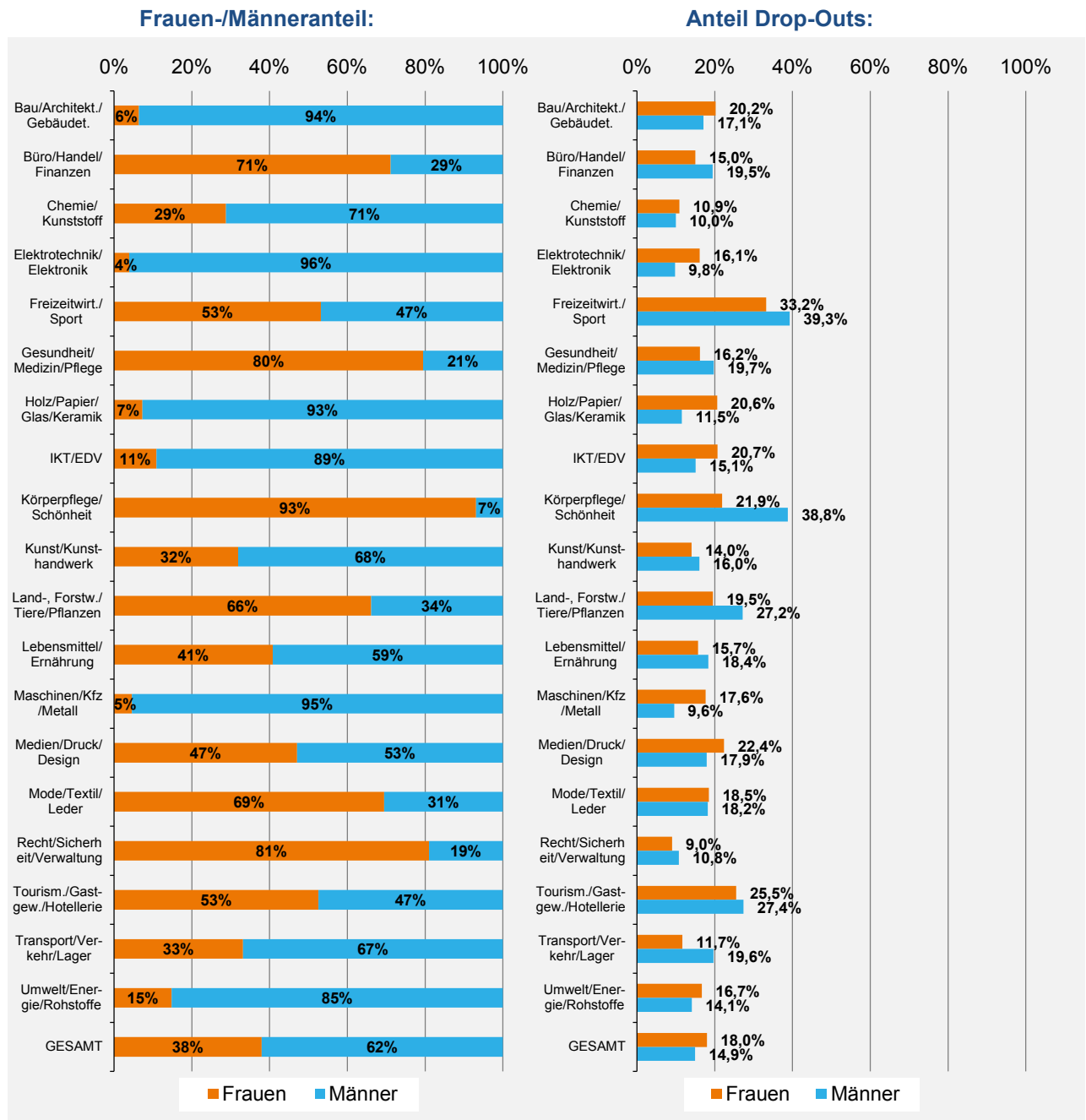
Tabelle 5-5 Frauenanteil und Drop-Outs in ausgewählten Lehrberufsgruppen
(LehrlingInnen 2008 – 2014)

Lehrberufsgruppe	Frauenanteil	Anteil Drop-Outs Frauen	Anteil Drop-Outs Männer
Elektrotechnik/Elektronik	3,9%	16,1%	9,8%
Maschinen/Kfz/Metall	4,6%	17,6%	9,6%
Holz/Papier/Glas/Keramik	7,3%	20,6%	11,5%
Körperpflege/Schönheit	93,1%	21,9%	38,8%

Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.
Ohne LehrlingInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

¹³³ Z. B. besonders geringe Arbeitsmarktchancen für HilfsarbeiterInnen unter 18 Jahren, Mindestalter von 17 Jahren für die Ausbildung zum/r Pflegehelfer/-in etc.

Grafik 5-40 Anteil Drop-Outs nach Geschlecht und Lehrberufsgruppen
(LehrabgängerInnen 2008 – 2014 (N = 298.772))



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 23.6.2016

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 geschlechtsspezifische 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.

5.8.4 Schulabbrüche (laut Schulstatistik)

Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an LehrabbrecherInnen (16,0% im Jahr 2016 – vgl. Grafik 5-34) in Österreich deutlich unter dem **Anteil an AbbrecherInnen von vollzeitschulischen Ausbildungen** (AHS-Oberstufe: 25%, BMS: 46%; BHS: 35%) liegen, auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass die **direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Schulstatistik nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 5-41) und die Frage des Ausbildungsabbruchs immer auch eine Frage der Definition ist.¹³⁴ In den Daten 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 2011/12 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2016/17 hinsichtlich des Anteils an SchulabbrecherInnen Folgendes sagen:

Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote¹³⁵ weisen in Österreich die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 5-41). 46% brachen hier die Ausbildung ab, 30% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres¹³⁶. 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 war der Anteil der SchulabbrecherInnen in der AHS-Oberstufe (25%), 11% beendeten diese bereits vor Beginn des 2. Schuljahres. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) verließen 35% der SchülerInnen die Schule ohne Abschluss, rund 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 SchülerInnen in allen Schultypen über jenen der weiblichen lagen. 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 des Eintrittsschuljahres 2011/12: 29,7%, bei SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 48,4%).

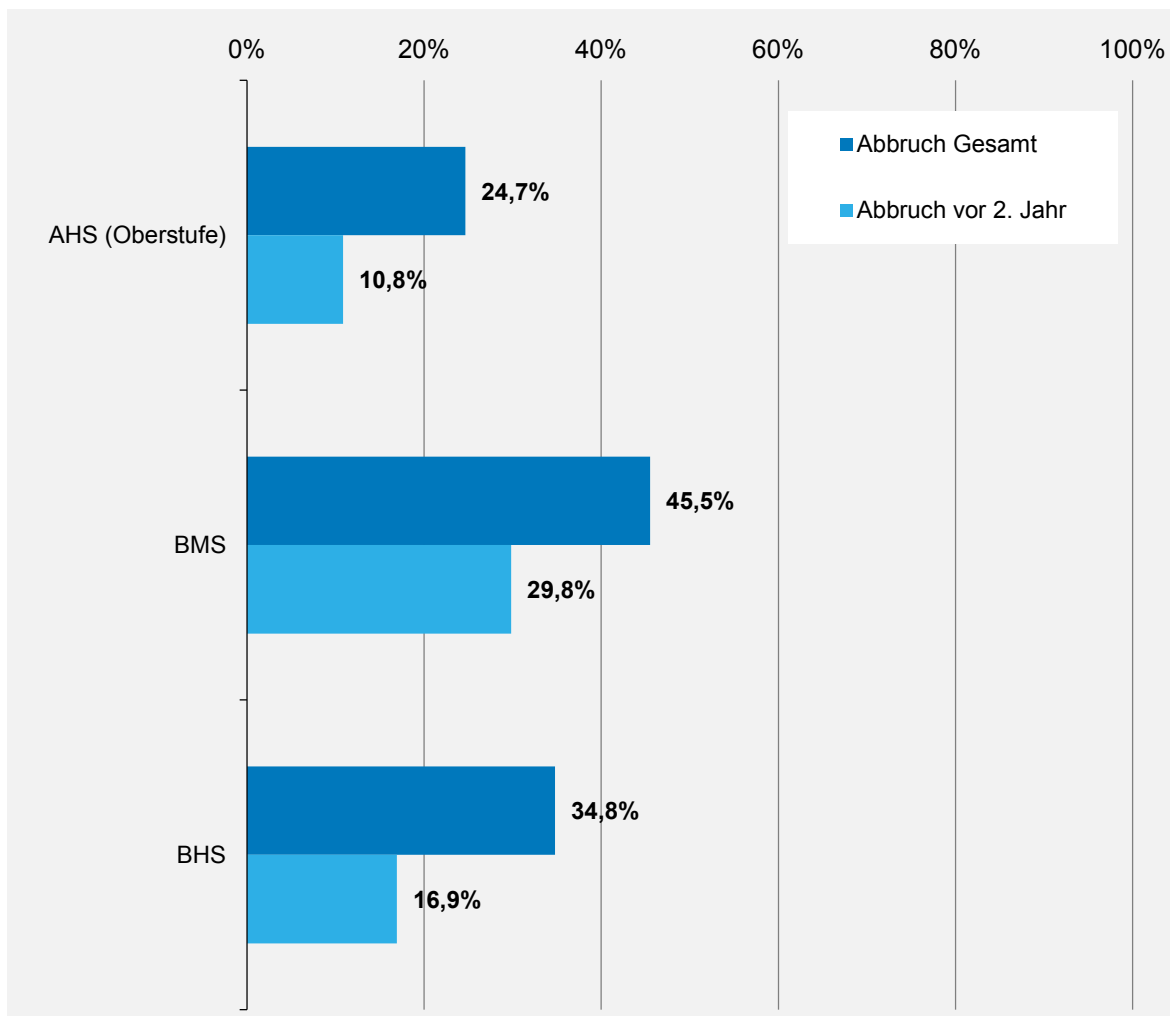
¹³⁴ In Grafik 5-42 wird beispielsweise auch zwischen Ausbildungswechsel und Ausbildungsabbruch differenziert.

¹³⁵ „Schulabbruch“ wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps (z. B. BMS)) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

¹³⁶ In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: z. B. Klassenwiederholungen).

Grafik 5-41 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS*

(SchülerInnen des Eintritts-Schuljahres 2011/12** bis zum Schuljahr 2016/17, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 – 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 2011/12 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.

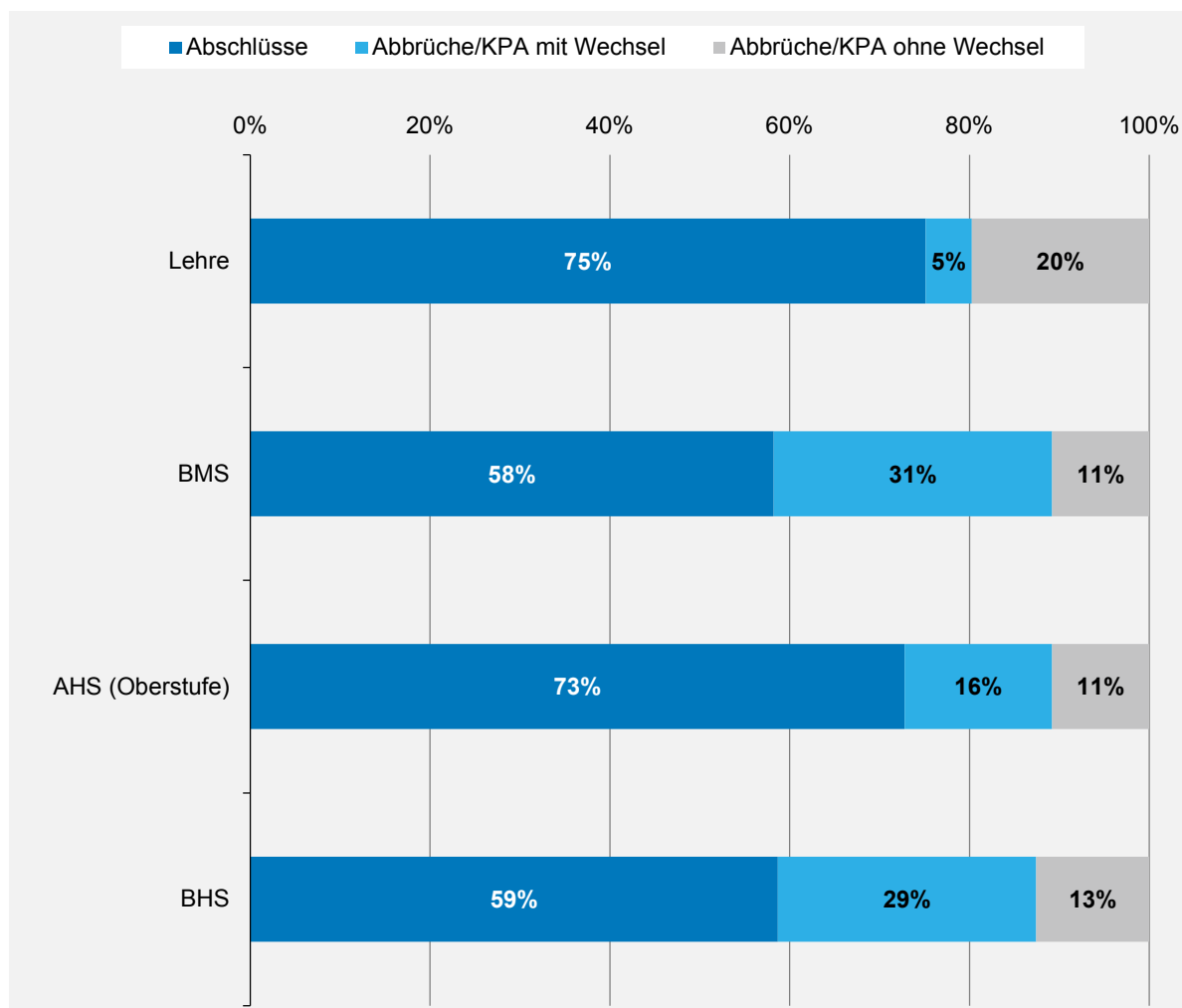
5.8.5 Lehr- und Schulabbrüche (gemäß BibEr)

Eine direktere Vergleichbarkeit der Ausbildungsabschlüsse, Ausbildungswechsel und Ausbildungsabbrüche nach Ausbildungsart ermöglichen aktuelle **Ergebnisse des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)** von Statistik Austria im Auftrag von BMASGK und AMS (vgl. Grafik 5-42).¹³⁷ In diesen Daten wird differenziert zwischen Ausbildungswechseln und Ausbildungsabbrüchen ohne Wechsel (Details siehe Anmerkungen zu Grafik 5-42). 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 Lehrzeit 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.¹³⁸ 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“).

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.

¹³⁸ 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 5-42 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 Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASGK 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.

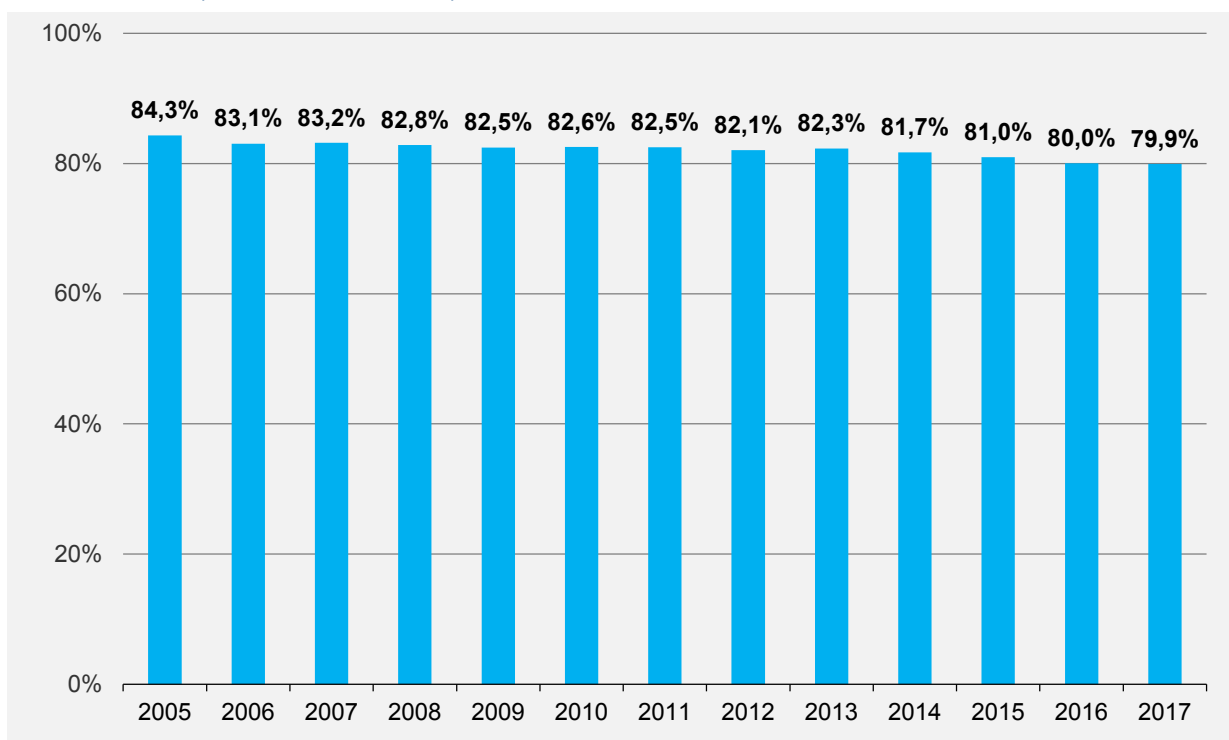
Abbruch/KPA ohne Wechsel = Beendigung einer Ausbildung ohne positiven Abschluss, wenn im darauffolgenden Schuljahr keine andere Ausbildung besucht wurde. D. h. gemäß dieser Definition bedeutet Lehrabbruch „keine positiv abgelegte Lehrabschlussprüfung“, unabhängig davon ob die Lehrzeit zur Gänze erfüllt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

5.9 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen

5.9.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern

Insgesamt wurden im Jahr 2017 gemäß WKÖ-Lehrabschlussprüfungsstatistik 53.307 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – um rund 2.000 weniger als im Jahr 2016 (55.484). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2017 42.618 (79,9%) und im Jahr 2016 44.411 (80,0%). Die Erfolgsquote lag somit 2017 ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres (2016). Der Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 5-43) weist insgesamt und längerfristig betrachtet eine rückläufige Tendenz auf. Der Rückgang der Erfolgsquote vor allem von 2005-2016 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 3-23).

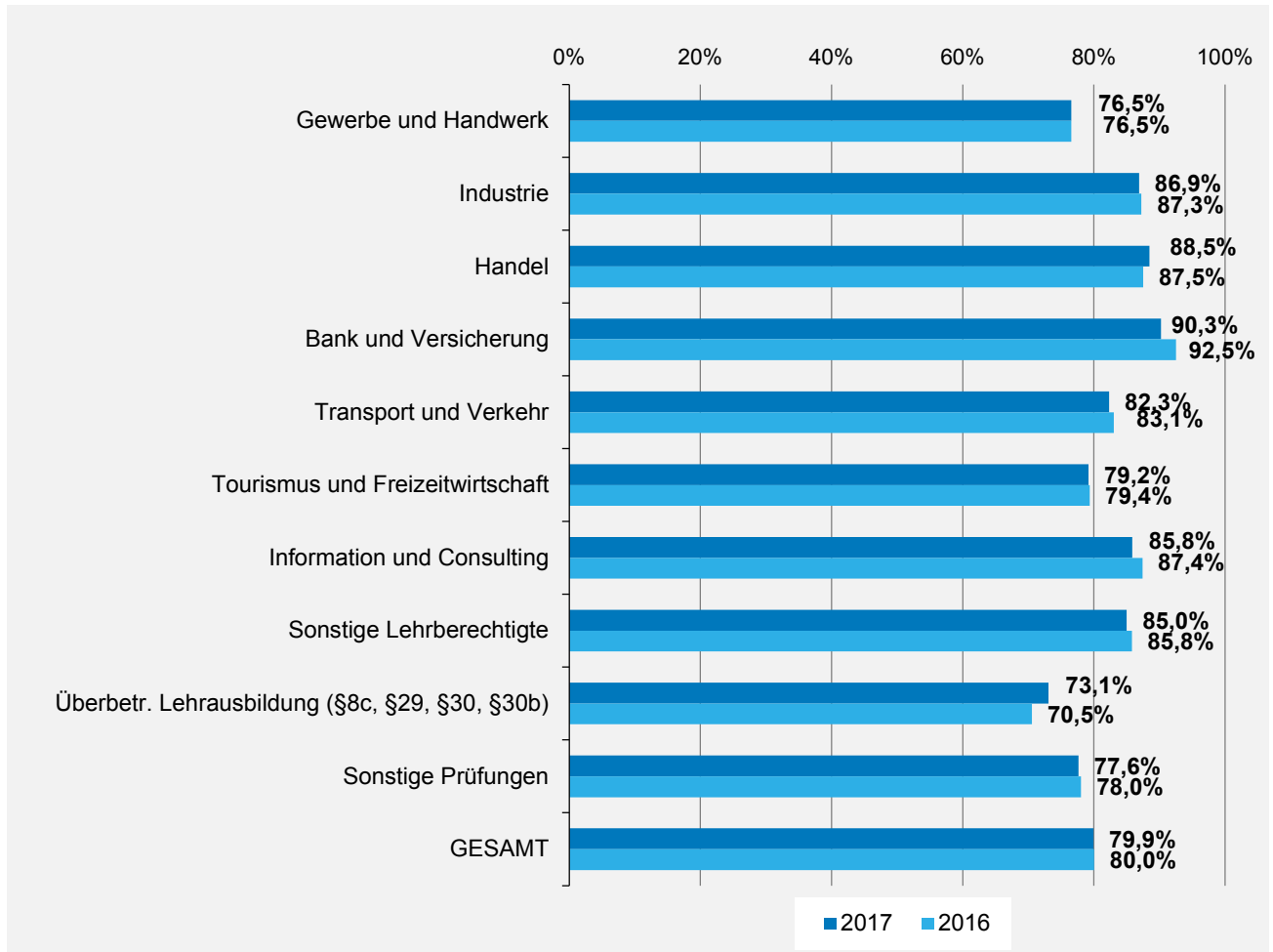
Grafik 5-43 Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen in Österreich
(Relativ, 2005 – 2017)



Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

Nach Sparten und Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 5-44 und Grafik 5-45) zeigen sich größere Unterschiede hinsichtlich der Erfolgsquote vor allem bei den Sparten: Der höchste Anteil bestandener Prüfungen ist (auch) im Jahr 2017 in der Sparte „Bank und Versicherung“ (90,3%) festzustellen, der geringste (73,1%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG).

Grafik 5-44 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



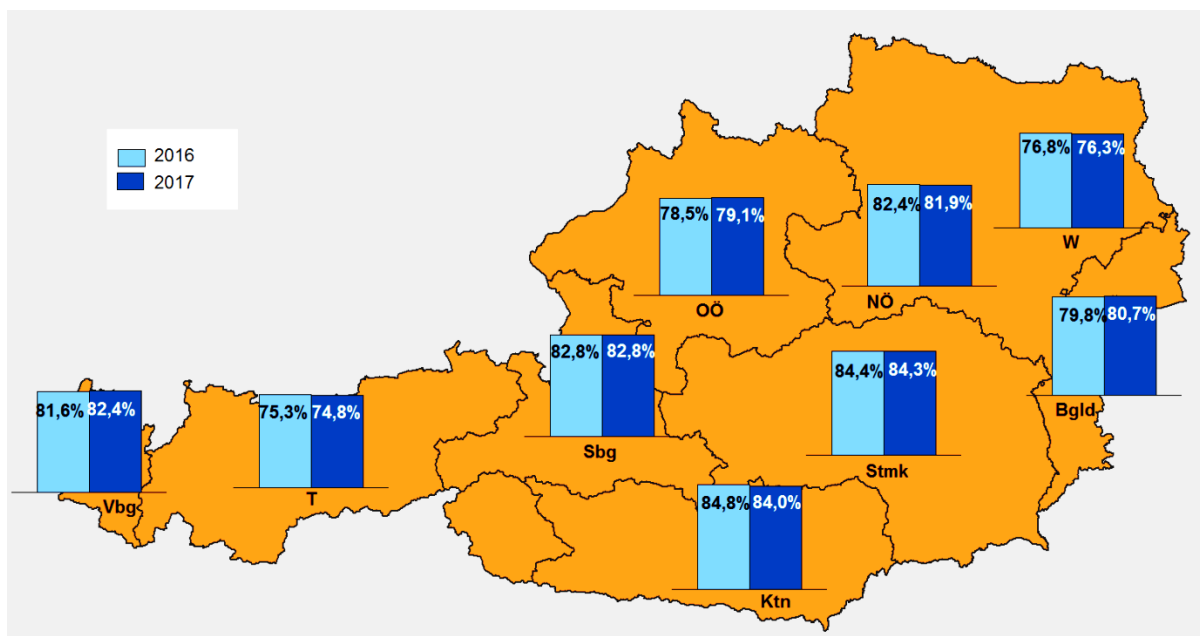
Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

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 Delegationen.

(Delegationen 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 5-45 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Bundesländern
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

5.9.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)

Die seit kurzem vorliegenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. auch Abschnitt 5.8), 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 Prüfungsantritten 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 Analyse- und Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabsolventInnen des Jahres 2016.

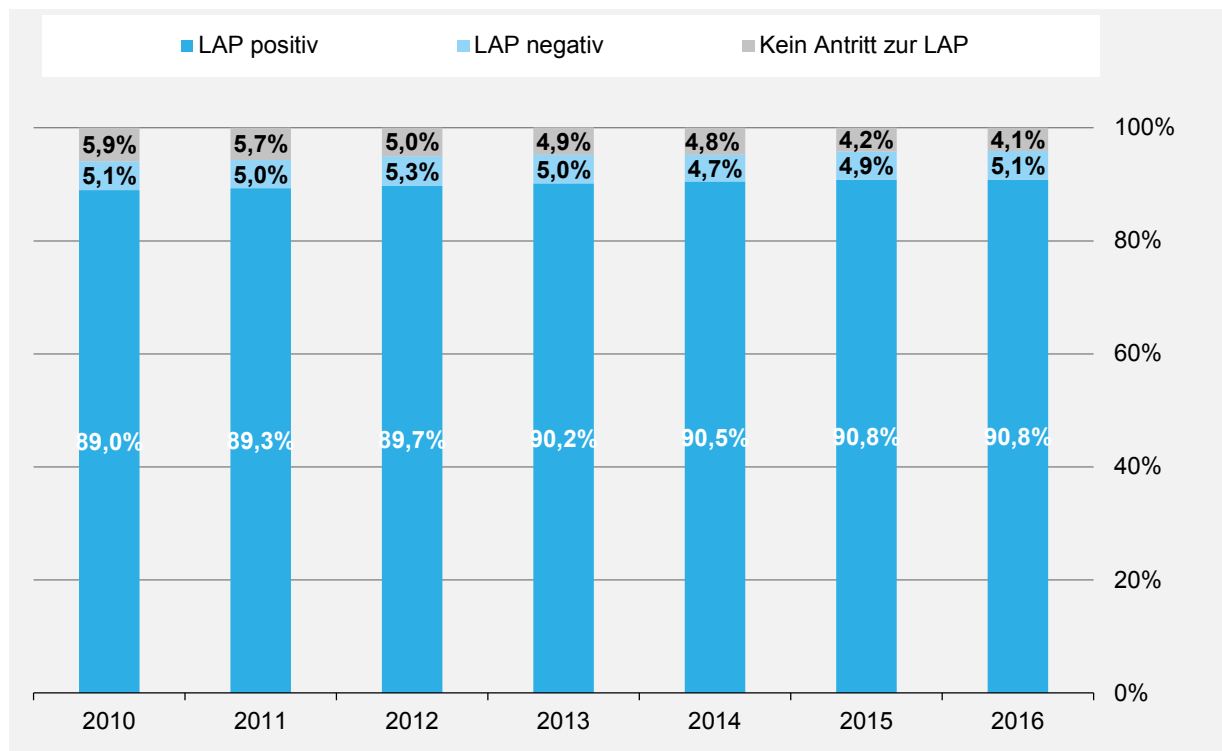
LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben (siehe dazu Abschnitt 5.8.2), sind in den nachfolgenden Betrachtungen nicht inkludiert (ebenso wie Prüfungsantritte im zweiten Bildungsweg). Insgesamt haben im Jahr 2016 31.791 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 2016 (bis Ende 2017) **90,8%** die **Lehrabschlussprüfung positiv** absolviert, **5,1%** (nach einem oder mehreren Antritten) **negativ**, **4,1%** sind (bis zum Ende des Jahres 2017) **gar nie** zur Lehrabschlussprüfung **angetreten**. Dieser Anteil war in den letzten Jahren rückläufig (2010 betrug er noch 5,9%).

Seit 2010 ist auch der **Anteil der LehrabsolventInnen mit einer positiven Lehrabschlussprüfung** (vgl. Grafik 5-46) **sukzessive leicht angestiegen** (2010: 89,0% / 2016: 90,8%).

Anmerkung: Der scheinbare Widerspruch zum (in Abschnitt 5.9.1 beschriebenen) rückläufigen Anteil an positiv abgelegten Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 5-43) resultiert unter anderem aus folgenden zwei Faktoren: Erstens aus dem Umstand, dass bei der personenbezogenen Betrachtungsweise im Falle von Mehrfachantritten 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 mehrheitlich zugenommen, wobei deren Erfolgsquote – bei rückläufiger Tendenz – unter dem Gesamtdurchschnitt liegt (vgl. Grafik 3-23).

Grafik 5-46 Erfolg bei Lehrabschlussprüfungen im Zeitverlauf (Personenebene)*
(LehrabsolventInnen 2010 – 2016)



Quelle: WKÖ 2018 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2010 – 2016 = Alle Lehrlinge, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

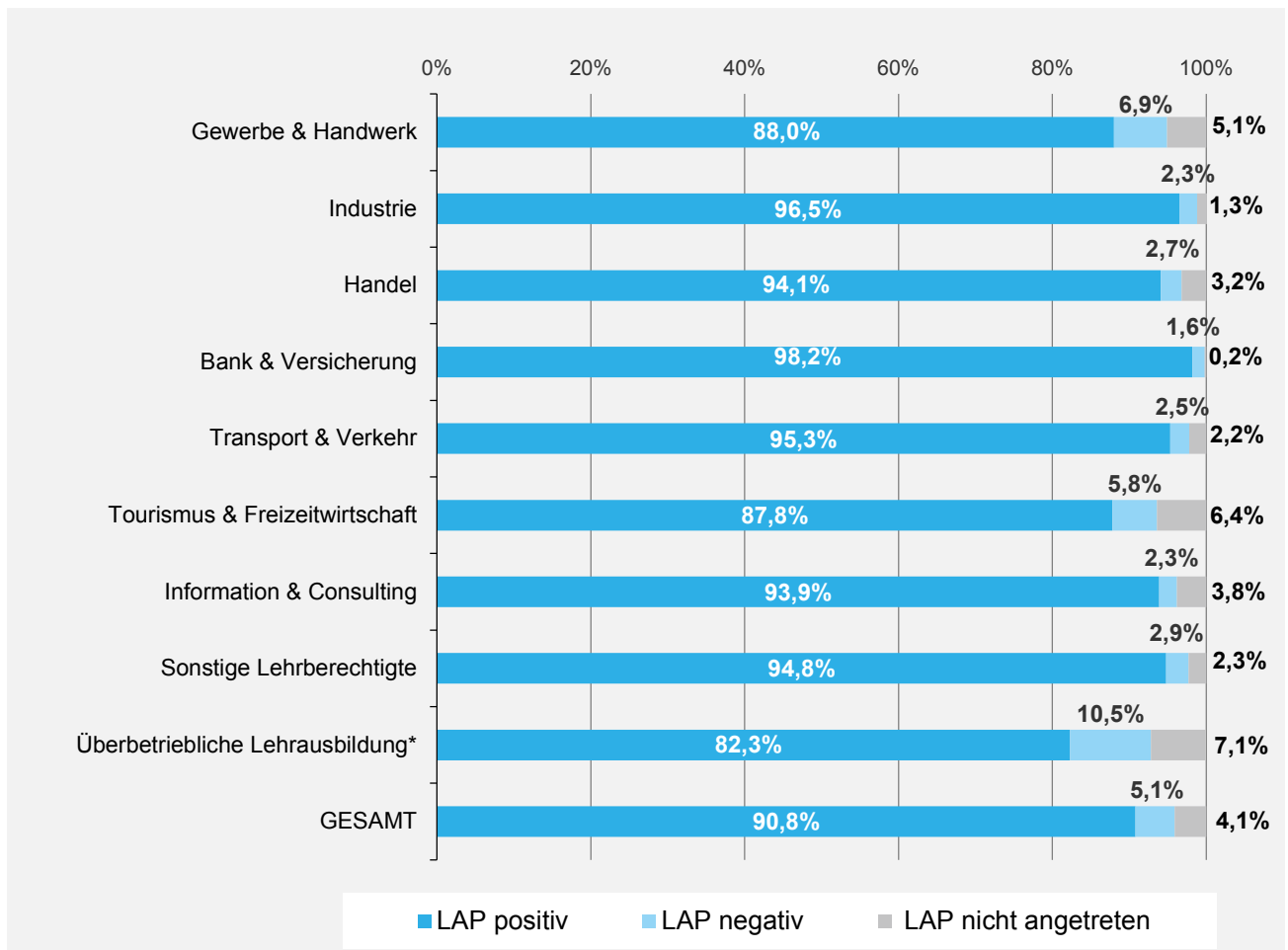
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

* siehe auch methodische Erläuterungen in Abschnitt 9.2

Hinsichtlich des Erfolgs bei den Lehrabschlussprüfungen bestehen erhebliche Unterschiede nach Sparten (siehe Grafik 5-47). Der höchste Anteil an LehrabsolventInnen des Jahres 2016, welche die LAP positiv abgeschlossen haben, findet sich in der Sparte „Bank & Versicherung“ (98,2% LAP positiv), der mit deutlichem Abstand niedrigste **im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)**¹³⁹ (82,3%). Hier lässt sich nicht nur der **höchste Anteil an LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis** (10,5%), sondern auch der **höchste Anteil an Nicht-Antritten** (7,1%) feststellen. Immerhin konnte der Anteil der AbsolventInnen einer überbetrieblichen Lehrausbildung, welche in der Folge nicht zur Lehrabschlussprüfung antraten, deutlich reduziert werden (2016: 7,1%, 2015: 8,8%). Relativ hoch war der Anteil der Nicht-Antritte auch in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (6,4%) bzw. „Gewerbe und Handwerk“ (5,1%). Besonders niedrig war der Anteil an Nicht-Antritten in den Sparten „Bank & Versicherung“ (0,2%) sowie „Industrie“ (1,3%).

¹³⁹ 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 erfolgreichereren ÜBA-TeilnehmerInnen in andere Sparten wechseln und dass es sich bei den TeilnehmerInnen an einer ÜBA generell um benachteiligte Personengruppen handelt.

Grafik 5-47 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen 2016 nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2016)



Quelle: WKÖ 2018 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2016 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2016 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2017) 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 2017 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.)

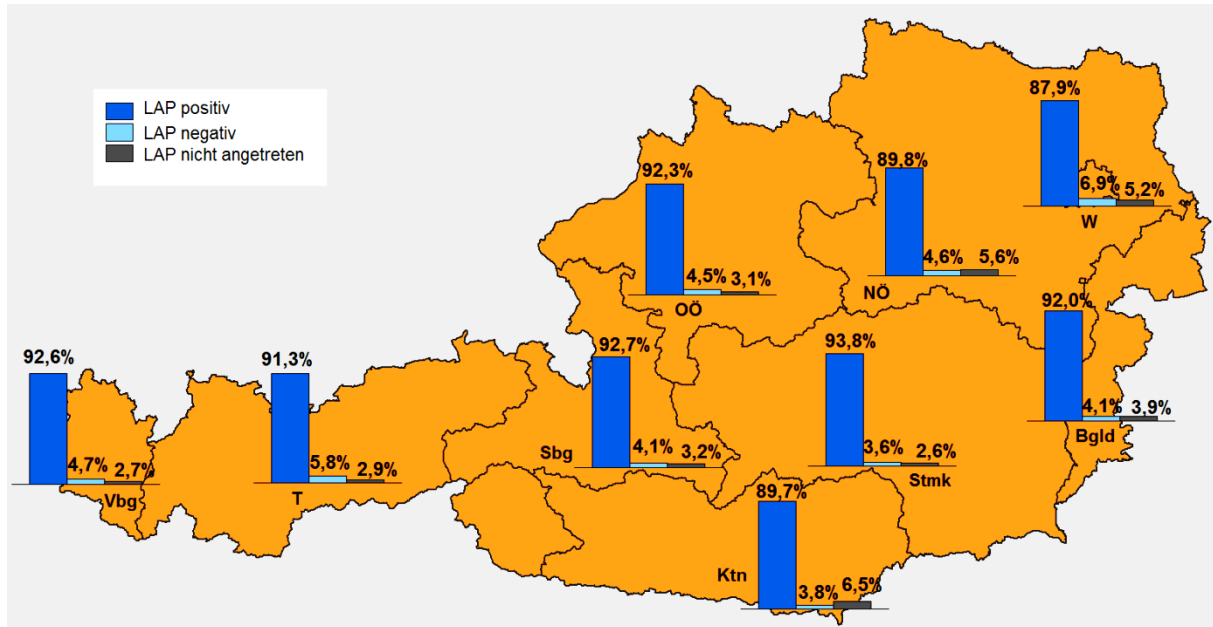
Gesamtwert inkl. LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

*siehe die methodischen Anmerkungen 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 2016 bei Frauen (93,8% ohne ÜBA) höher als bei Männern (89,9% ohne ÜBA). Von den männlichen LehrabsolventInnen 2016 (ohne ÜBA) traten 4,4% nicht zur LAP an und 5,8% beendeten die LAP negativ, unter den weiblichen LehrabsolventInnen 2016 (ohne ÜBA) fanden sich nur 3,2% Nicht-Antritte bzw. 3,1% mit negativer LAP.

Auch nach Bundesländern (und ohne überbetriebliche Lehrausbildung) betrachtet unterscheidet sich der Erfolg der LehrabsolventInnen des Jahres 2016 erheblich, besonders stark hinsichtlich der Nicht-Antritte. Während in Vorarlberg, Tirol und der Steiermark weniger als 3% der LehrabsolventInnen des Jahres 2016 in der Folge (d. h. bis Ende 2017) nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind, betrug dieser Anteil in Kärnten 6,5%, in Niederösterreich 5,6% sowie in Wien 5,2%. In Wien war zudem auch der Anteil von LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis überdurchschnittlich hoch (6,9%).

Grafik 5-48 LAP-Erfolg der LehrabsolventInnen nach Bundesländern*
(LehrabsolventInnen 2016, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2018 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2016 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2016 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2017) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

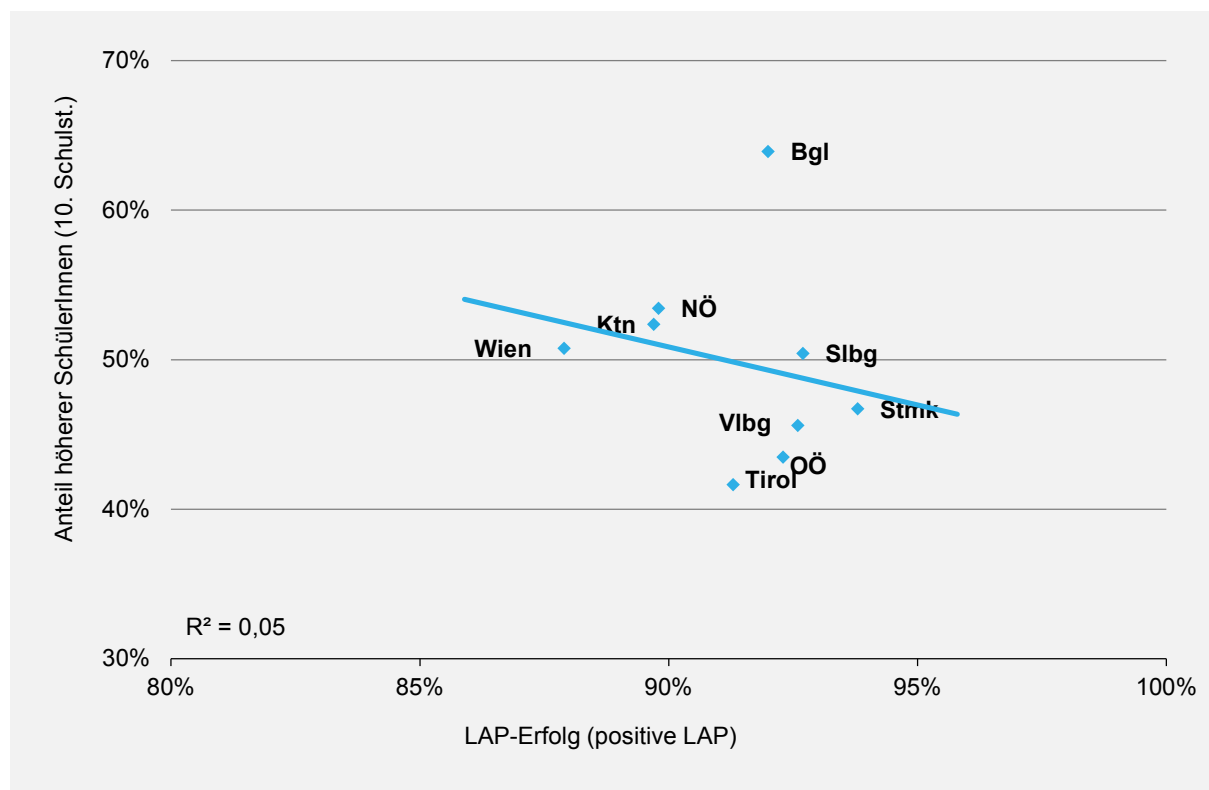
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2017 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA).

5.9.3 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 5-49). 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 5-48) negativ mit dem Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen in der 10. Schulstufe ($r = -0,22$ im Schuljahr 2016/17). Dieser empirische Befund wurde in ähnlicher Weise auch bereits in anderen Ländern beobachtet (z. B. in der Schweiz¹⁴⁰) und er illustriert einen Umstand, welcher sich im Zuge der erwartbaren demografischen Entwicklungen (vgl. Kapitel 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 5-49 Zusammenhang LAP-Erfolg (Anteil positiver LAPs) und Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen (10. Schulstufe) (2016/17)



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

Anmerkung: LAP-Erfolg = Anteil von LehrabsolventInnen mit positiven LAPs ohne ÜBA (2016)

¹⁴⁰ Vgl. den Zusammenhang der Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen und den Maturitätsquoten nach Kantonen in: Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau

5.10 Ausbildungserfolg (Gesamtbetrachtung)

5.10.1 Methodische Anmerkungen

Erst seit einigen Jahren liegen die 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 werden können. Mit diesen Daten, welche einen wesentlichen Teil der im Rahmen des ibw-LehrabsolventInnenmonitorings verwendeten Datenbasis bilden, sind auch detaillierte Auswertungen zum gesamten Ausbildungserfolg der LehrabgängerInnen in Österreich möglich.¹⁴¹ Grundgesamtheit der in diesem Kapitel präsentierten Daten zum Gesamt-Ausbildungserfolg bilden alle LehrabgängerInnen 2008 – 2014, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. LehrabbrecherInnen werden auch hier 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.

Nicht enthalten in den Auswertungen zum Ausbildungserfolg sind grundsätzlich die AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (**Teilqualifizierung**), da für diese Ausbildung ja keine reguläre Lehrabschlussprüfung vorgesehen ist. Bei Abschlussprüfungen von Teilqualifizierungen werden auch weder negative Ergebnisse noch guter Erfolg oder Auszeichnung erfasst. Der Ausbildungserfolg (insbesondere der Anteil der Lehrabbrüche) von AbgängerInnen einer Teilqualifizierung wird allerdings in einem eigenen Abschnitt (5.10.5) behandelt.

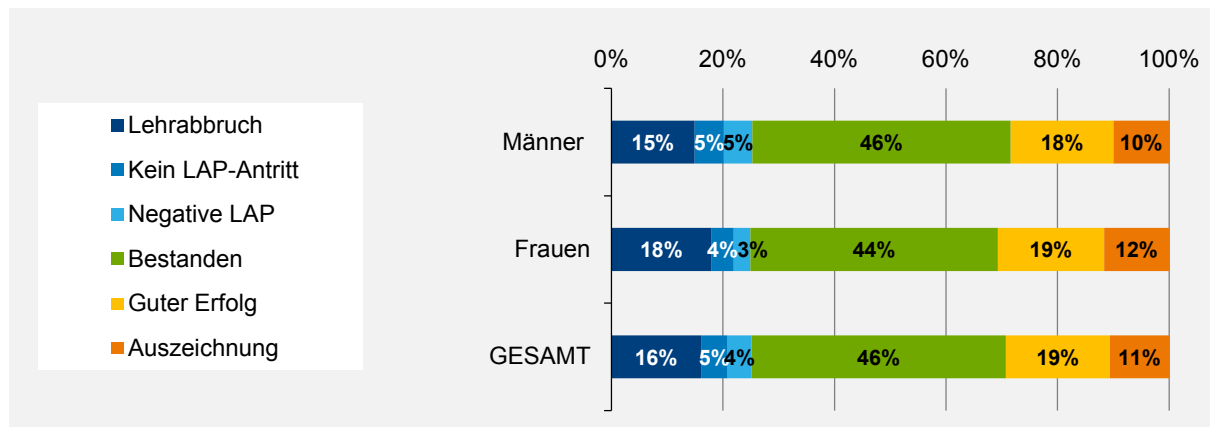
5.10.2 Ausbildungserfolg nach personenbezogenen Merkmalen

Insgesamt haben rund 3 Viertel (75%) aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008 – 2014 in Österreich die Lehrausbildung mit einer positiven Lehrabschlussprüfung beendet, 19% aller LehrabgängerInnen sogar mit gutem Erfolg und 11% mit Auszeichnung. Der Anteil der LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) betrug 16%. Insgesamt (vgl. Grafik 5-50) war der Anteil der LehrabbrecherInnen unter den weiblichen LehrabgängerInnen (18%) deutlich höher als unter den männlichen (15%), gleichzeitig aber auch der Anteil an mit Auszeichnung bestandenen Lehrabschlussprüfungen (12% bei den Frauen und 10% bei den Männern).

¹⁴¹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Grafik 5-50: Ausbildungserfolg nach Geschlecht

(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, ohne § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)

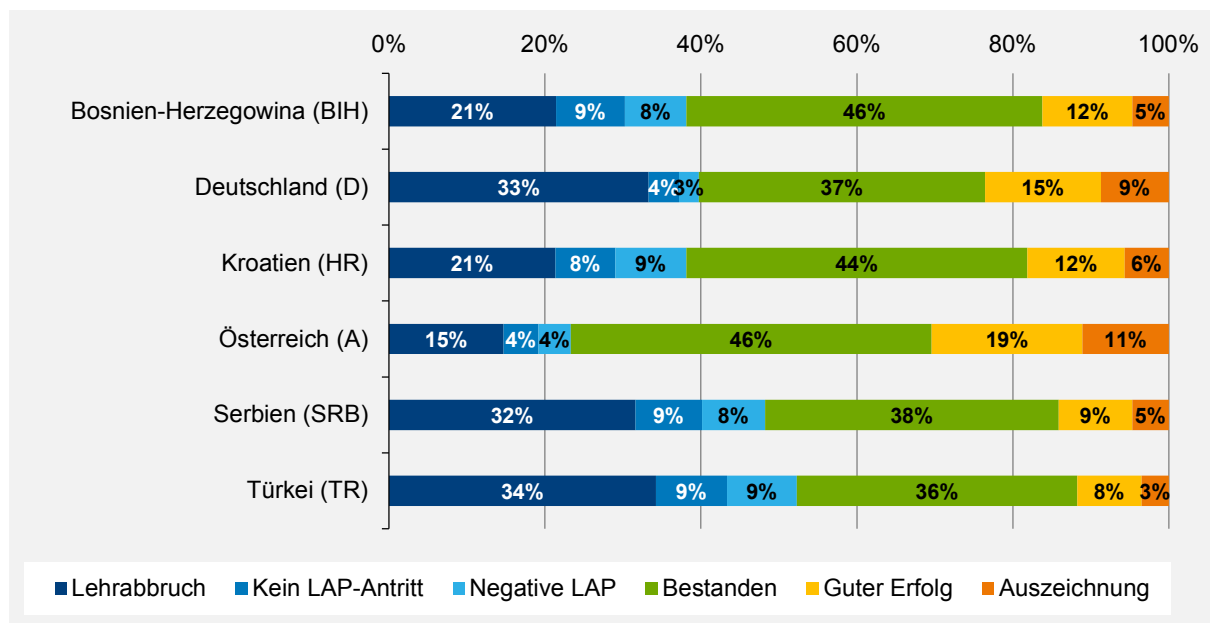


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Nach den häufigsten Staatsbürgerschaften betrachtet findet sich unter den LehrabgängerInnen der Jahre 2008 – 2014 der geringste Anteil an mit Auszeichnung bestandenen Lehrabschlussprüfungen (3%) ebenso wie der höchste Anteil an AusbildungsabbrecherInnen (34%) unter türkischen StaatsbürgerInnen. Auch unter deutschen StaatsbürgerInnen ist der Anteil an AusbildungsabbrecherInnen relativ hoch (33%), unter Personen mit österreichischer Staatsangehörigkeit am niedrigsten (15%).

Grafik 5-51: Ausbildungserfolg nach den häufigsten Staatsbürgerschaften

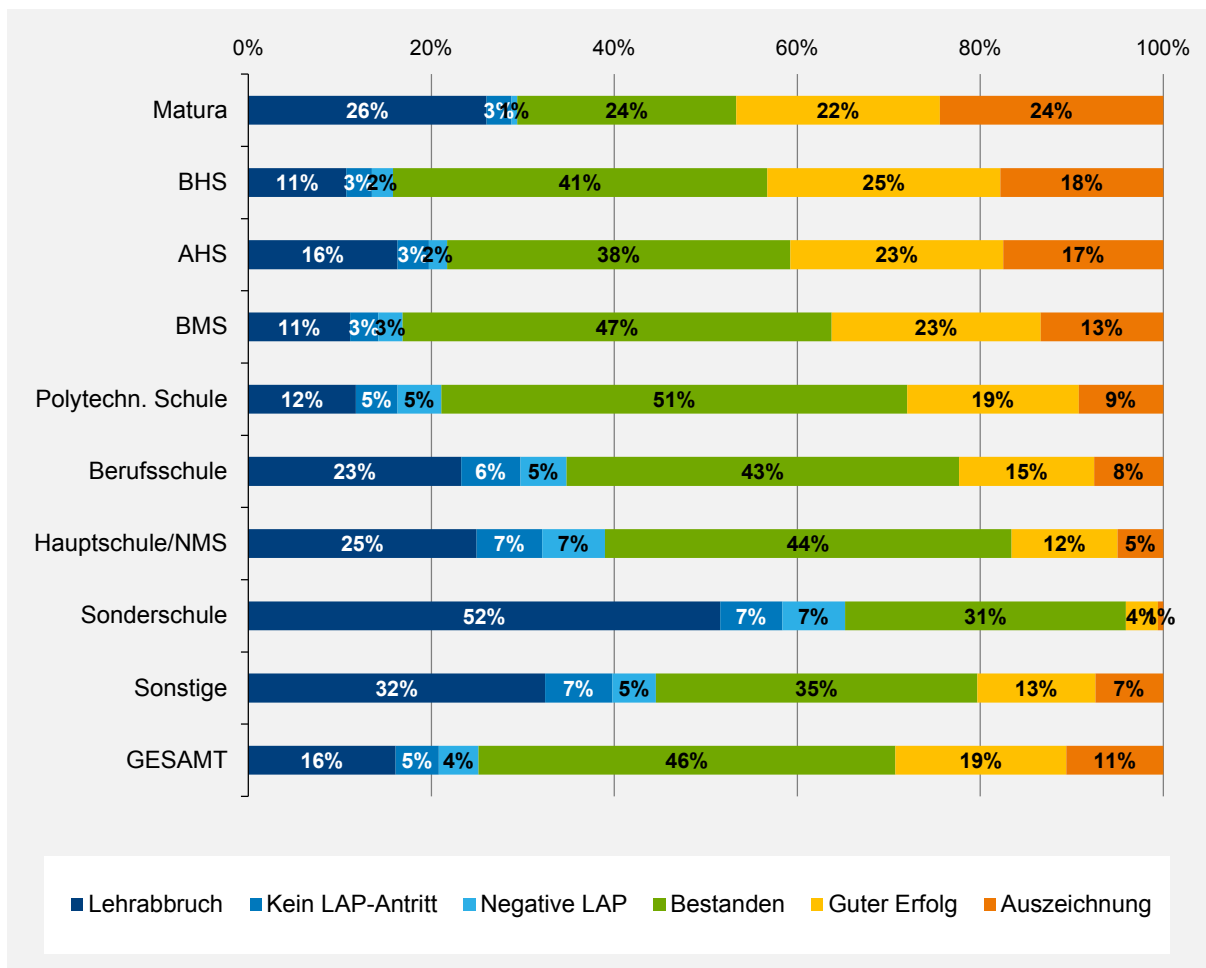
(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, ohne § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Auch die Vorbildung (letztbesuchte Schule vor Lehrbeginn) der LehrabgängerInnen 2008 – 2014 korreliert deutlich mit dem (späteren) Ausbildungserfolg in der Lehrausbildung (vgl. Grafik 5-52). Wesentlicher seltener als der Gesamtdurchschnitt (16%) beendeten jene die Lehre vorzeitig, welche zuvor in einer BHS (11%), BMS (11%) oder Polytechnischen Schule (12%) waren. Andererseits brach rund die Hälfte der SonderschulabsolventInnen die Lehrlingsausbildung ab (52%). Auch direkte AbgängerInnen (zuletzt besuchte Schule) einer Hauptschule bzw. Neuen Mittelschule, welche im Rahmen der 9-jährigen Schulpflicht offensichtlich nicht die 9. Schulstufe erreicht haben, beendeten die Lehrausbildung überproportional häufig vorzeitig (25%) und wesentlich seltener als die Gesamtheit der LehrabgängerInnen mit Auszeichnung (5%) oder gutem Erfolg (12%). Auffällig ist weiters, dass MaturantInnen einerseits häufiger (26%) als der Gesamtdurchschnitt die Lehre abbrachen, andererseits aber auch wesentlich häufiger die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung ablegten (24%). Ebenfalls hohe Quoten an Auszeichnungen wiesen LehrabgängerInnen auf, die vor Beginn der Lehre – aber nicht bis zur Matura - in einer BHS (18%) oder AHS (17%) waren.

Grafik 5-52: Ausbildungserfolg nach Vorbildung (zuletzt besuchte Schule)
(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, ohne § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



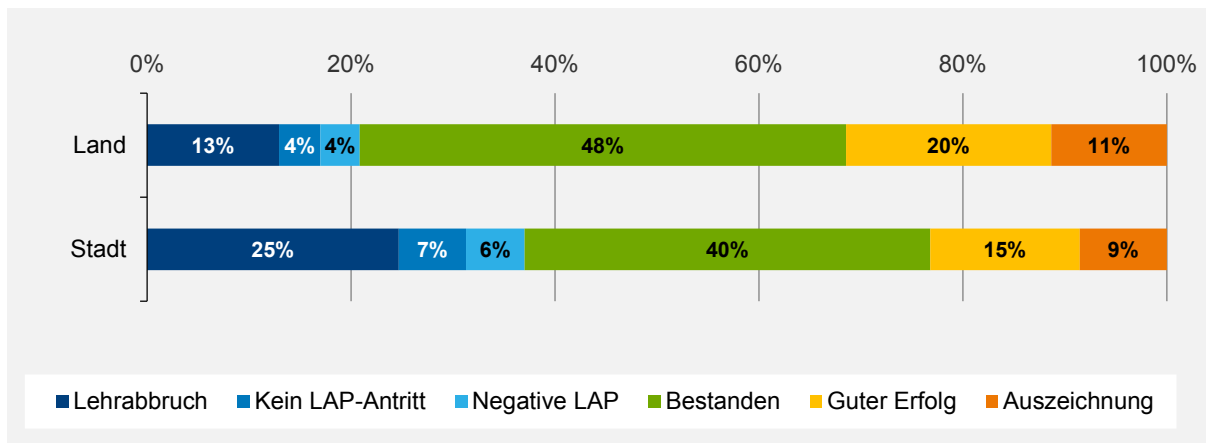
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch. Die Zahl der MaturantInnen dürfte dabei etwas untererfasst sein (hier 1%, real ca. 2%).

Berufsschule = Wiederholungen bzw. Lehrberufswechsel.

LehrabgängerInnen aus Städten mit mehr als 50.000 EinwohnerInnen (vgl. Grafik 5-53) brachen ihre Lehrausbildung beinahe doppelt so oft (25%) ab als LehrabgängerInnen aus Gemeinden mit weniger als 50.000 EinwohnerInnen (13%).

Grafik 5-53: Ausbildungserfolg nach Region Stadt/Land (Wohnort)
(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, ohne § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Anmerkungen:

„Stadt“ = Städte > 50.000 EinwohnerInnen (Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck, Klagenfurt, Villach, Wels, St.Pölten), „Land“ = Städte/Orte < 50.000 EinwohnerInnen.

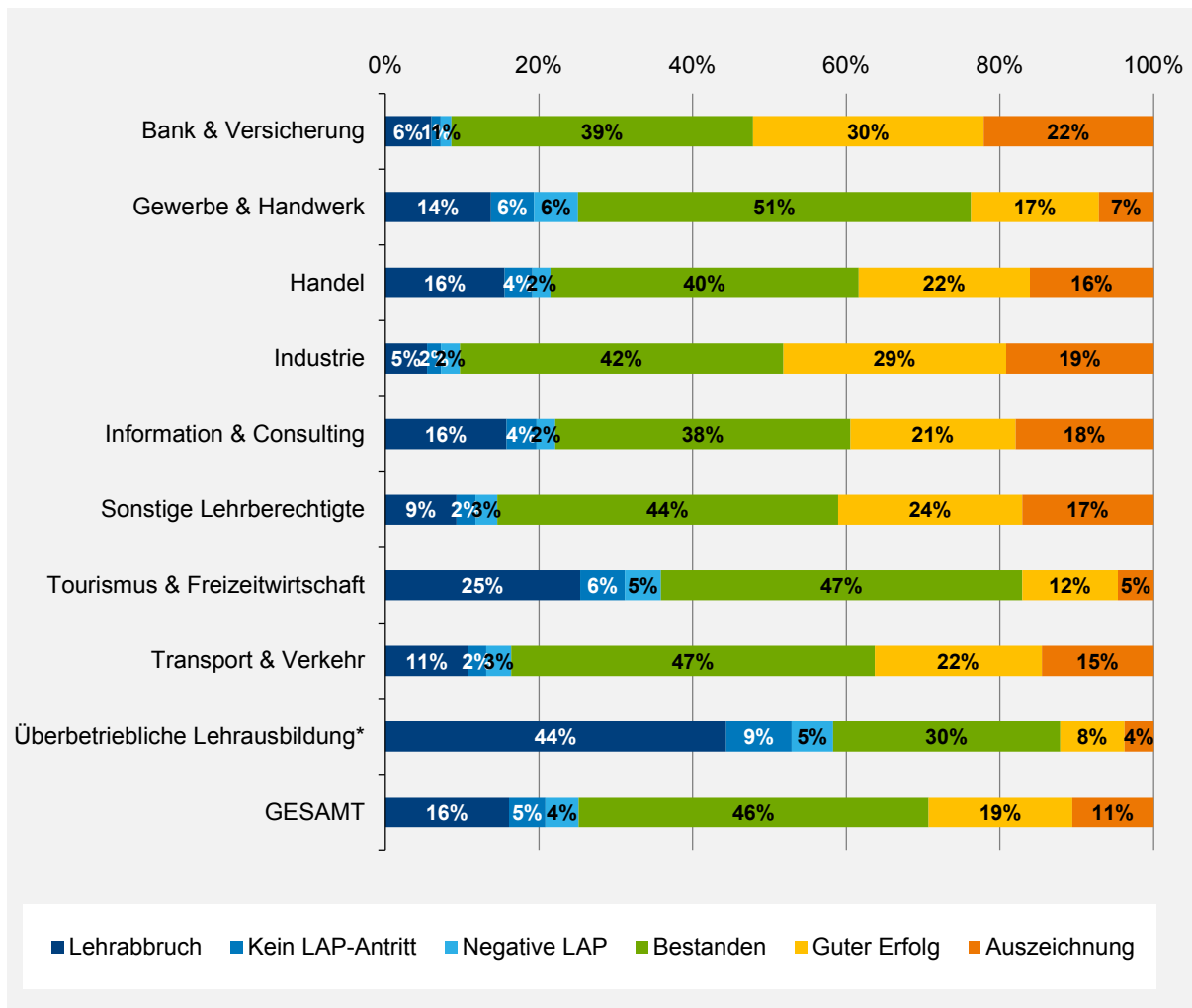
5.10.3 Ausbildungserfolg nach Sparte und Lehrbetriebsgröße

Besonders hoch ist nach Sparten betrachtet der Anteil von LehrabbrecherInnen unter allen LehrabgängerInnen 2008 – 2014 (vgl. Grafik 5-54) vor allem im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildung (44%) sowie in der Sparte „Tourismus und Freizeit“ (25%), besonders niedrig in der Industrie (5%) sowie in der Sparte „Bank und Versicherung“ (6%). In den beiden letztgenannten Sparten ist auch der Anteil an mit Auszeichnung bestandenen Lehrabschlussprüfungen (22% der LehrabgängerInnen in der Sparte „Bank und Versicherung“ sowie 19% in der Industrie) am größten.

Anmerkung zu Lehrabbrüchen und zum Ausbildungserfolg in der Überbetrieblichen Lehrausbildung:

Bei der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) handelt es sich genau genommen nicht um eine Sparte sondern um eine eigene Form der Lehrlingsausbildung, welche Wirtschaftsbereiche aus allen Sparten umfasst. Wichtig ist auch hervorzuheben, dass die ÜBA eine Ausbildungsmöglichkeit für jene Jugendlichen darstellt, die keine betriebliche Lehrstelle gefunden haben. Dabei handelt es sich daher in der Regel um lernschwächere Jugendliche, weshalb der Erfolg eines Lehrlings in der ÜBA mit anderen Maßstäben zu messen ist als in den Sparten. Des Weiteren ist zu bedenken, dass die retrospektive Betrachtungsweise der WKÖ-Statistik im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildung zu einer systematischen Verzerrung/Überschätzung der Abbruchquoten führt: Vorrangiges arbeitsmarktpolitisches Ziel der ÜBA ist ein Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis, was in vielen Fällen auch schon im 1.Ausbildungsjahr gelingt. 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. Es ist also zu beachten, dass hier die AbsolventInnen/AbgängerInnen aus der ÜBA betrachtet werden (und nicht etwa alle, die eine Ausbildung in der ÜBA begonnen haben).

Grafik 5-54: Ausbildungserfolg nach Sparte (des Lehrbetriebs)
(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, ohne § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)

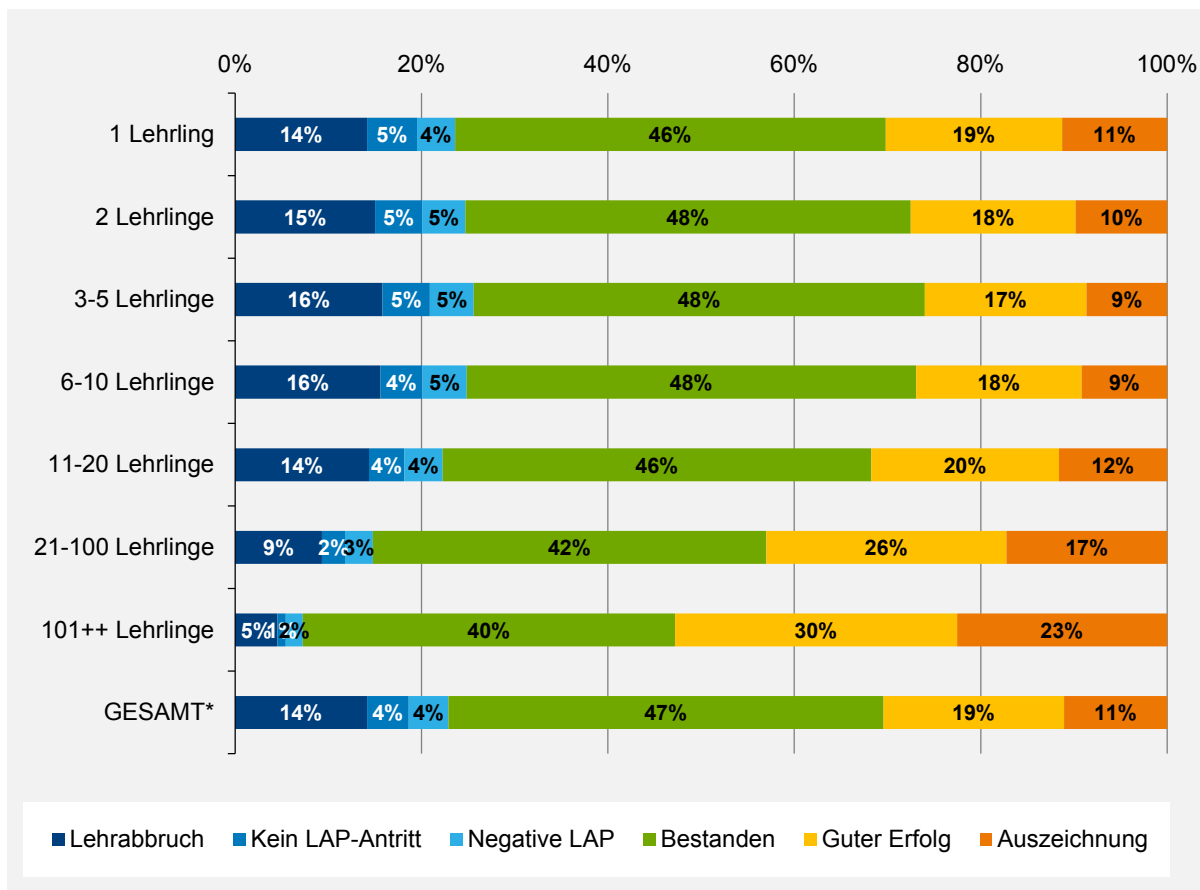


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

*Siehe die einleitenden Anmerkungen zum Ausbildungserfolg in der Überbetrieblichen Lehrausbildung.

In direktem Zusammenhang zum Ausbildungserfolg nach Sparten steht jener nach Lehrbetriebsgröße (gemessen an der Zahl der Lehrlinge am Standort): Auch wenn in kleineren Betrieben bis 10 Lehrlingen ebenfalls mindestens rund 75% der LehrabgängerInnen die Lehrabschlussprüfung positiv absolvieren, zeigt die Analyse nach Lehrbetriebsgröße (vgl. Grafik 5-55), dass bei größeren Lehrbetrieben (mit 20 und mehr Lehrlingen) der Anteil an Lehrabbrüchen deutlich geringer ist und der Anteil an gutem Erfolg und Auszeichnungen deutlich höher. Unter allen LehrabgängerInnen 2008 – 2014 waren in Betrieben mit 21 – 100 Lehrlingen nur 9% LehrabbrecherInnen, in Betrieben mit mehr als 100 Lehrlingen lediglich 5% (Gesamtdurchschnitt ohne Überbetriebliche Lehrausbildung: 14%). Diese Ergebnisse sind auch im Zusammenhang mit den besseren Eingangsqualifikationen (der höheren Vorbildung) von Lehrlingen in Großbetrieben zu sehen, welche mehr Möglichkeiten haben, ihre Lehrstellen zu bewerben und in weiterer Folge die begabtesten Lehrlinge aus einem größeren Pool von BewerberInnen auszuwählen (vgl. auch Abschnitt 5.3). Empirisch schwer zu messen und zu vergleichen ist hingegen die Frage der Ausbildungsqualität an sich und inwieweit Großbetriebe mehr Möglichkeiten haben, ihre Lehrlinge gezielt zu fördern oder auch direkt auf die Lehrabschlussprüfung vorzubereiten.

Grafik 5-55: Ausbildungserfolg nach Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort)
 (LehrabgängerInnen 2008 – 2014, ohne § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“ und ohne ÜBA*)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

*Ohne LehrabgängerInnen aus der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA), um Ergebnisverzerrungen durch einzelne Ausbildungsstandorte (mit einer großen Anzahl von Lehrlingen) zu vermeiden.

5.10.4 Ausbildungserfolg (LAP) und Arbeitsmarktintegration

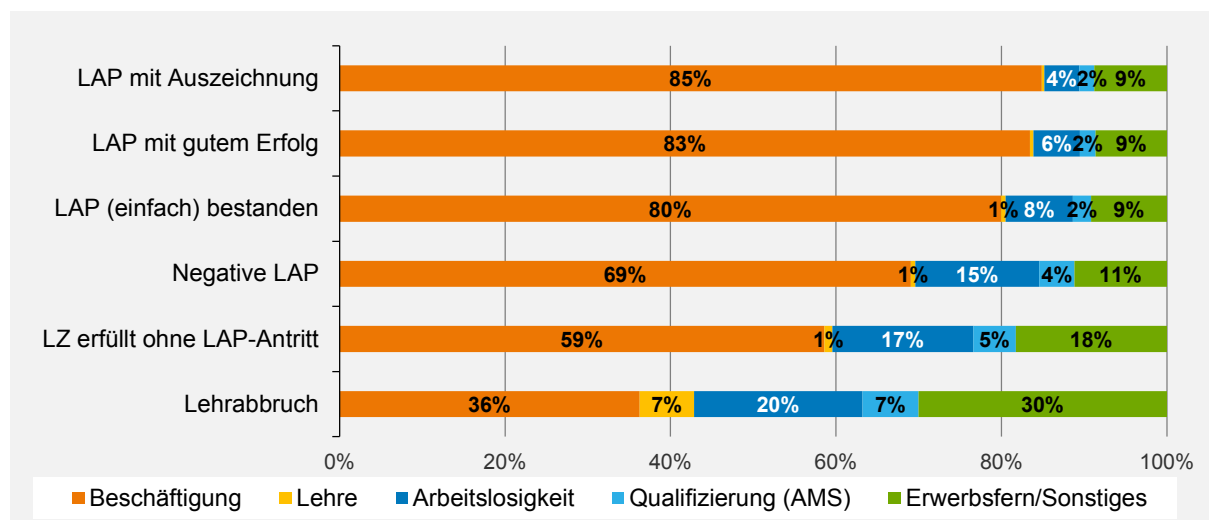
Der Ausbildungserfolg (inkl. dem Ergebnis bei der Lehrabschlussprüfung) spiegelt sich direkt in einer erfolgreicherer Arbeitsmarktintegration wider (vgl. Grafik 5-56): Mit zunehmendem Ausbildungserfolg der LehrlingInnen 2008 – 2014 steigt der Anteil der (selbständig oder unselbständig) Beschäftigten 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 36% 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 LehrlingInnen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben.

Besonders groß sind die Unterschiede 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang zwischen vier Gruppen (vgl. Grafik 5-56):

1. Die mit großem Abstand geringste Arbeitsmarktintegration weisen jene auf, welche die Lehre abgebrochen haben (nur 36% 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 (69% 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 (80-85% in Beschäftigung).

Grafik 5-56 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg

(LehrlingInnen 2008 – 2014, ohne § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrlingInnen, 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, „Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst.

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

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

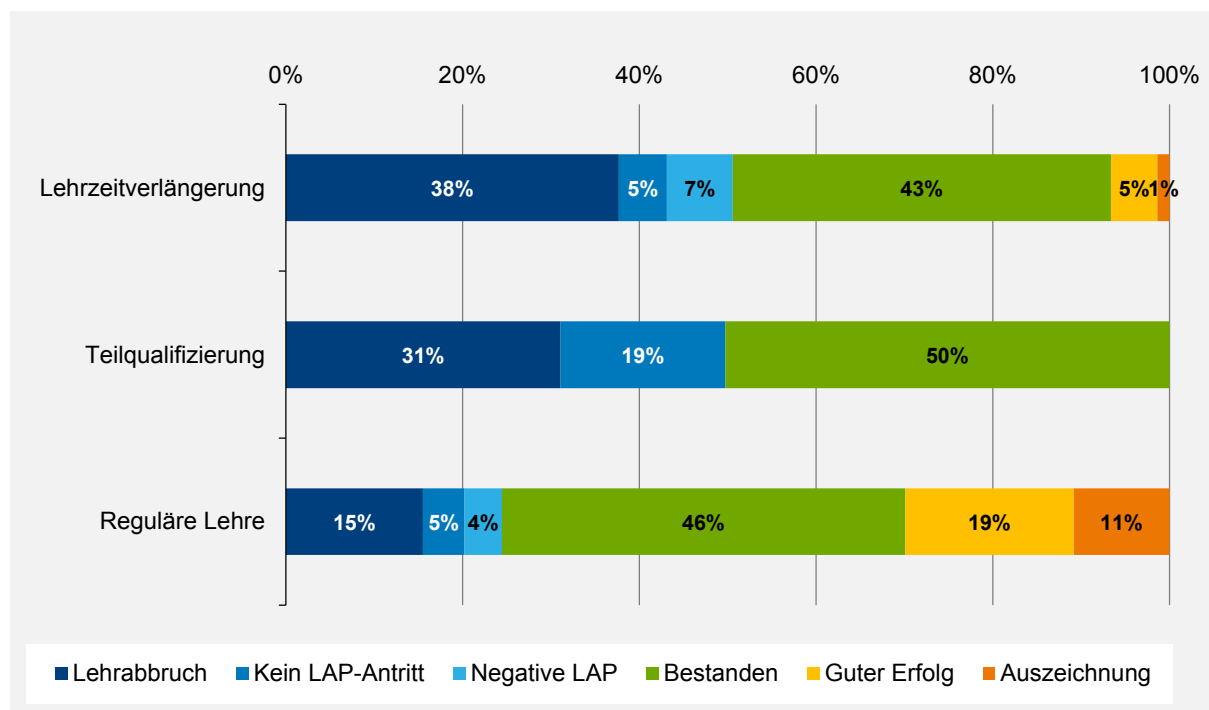
5.10.5 Ausbildungserfolg bei Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung

Beim Vergleich des Ausbildungserfolgs nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (gemäß § 8b BAG) ist zu berücksichtigen, dass Abschlussprüfungen von Teilqualifizierungen keine Lehrabschlussprüfungen darstellen und dabei weder negative Ergebnisse noch guter Erfolg/Auszeichnung erfasst werden (vgl. Grafik 5-57).

Die Ergebnisse zeigen, dass Ausbildungen gemäß § 8b BAG grundsätzlich für benachteiligte Personengruppen konzipiert sind und daher auch (erwartungsgemäß) deutlich seltener erfolgreich beendet werden (können). Gleichzeitig kann aber doch auch positiv bewertet werden, dass immerhin rund 2 Drittel (62% bei Lehrzeitverlängerung und 69% bei Teilqualifizierung) dieser benachteiligten LehrgängerInnen der Jahre 2008-2014 die Ausbildung (ohne Lehrabbruch) abschlossen und rund 50% der AbgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung die Ausbildung mit einer erfolgreichen Lehrabschlussprüfung verließen. (Ebenso beendeten 50% der AbgängerInnen einer Teilqualifizierung diese mit einer bestandenen Abschlussprüfung.)

Der Anteil von Ausbildungsabbrüchen ist bei Teilqualifizierung niedriger als bei Lehrzeitverlängerung, was vor allem darin begründet liegt, dass die Ausbildungsdauer bei Teilqualifizierung wesentlich kürzer ist.

Grafik 5-57: Ausbildungserfolg bei Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung
(LehrgängerInnen 2008 – 2014, inkl. § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



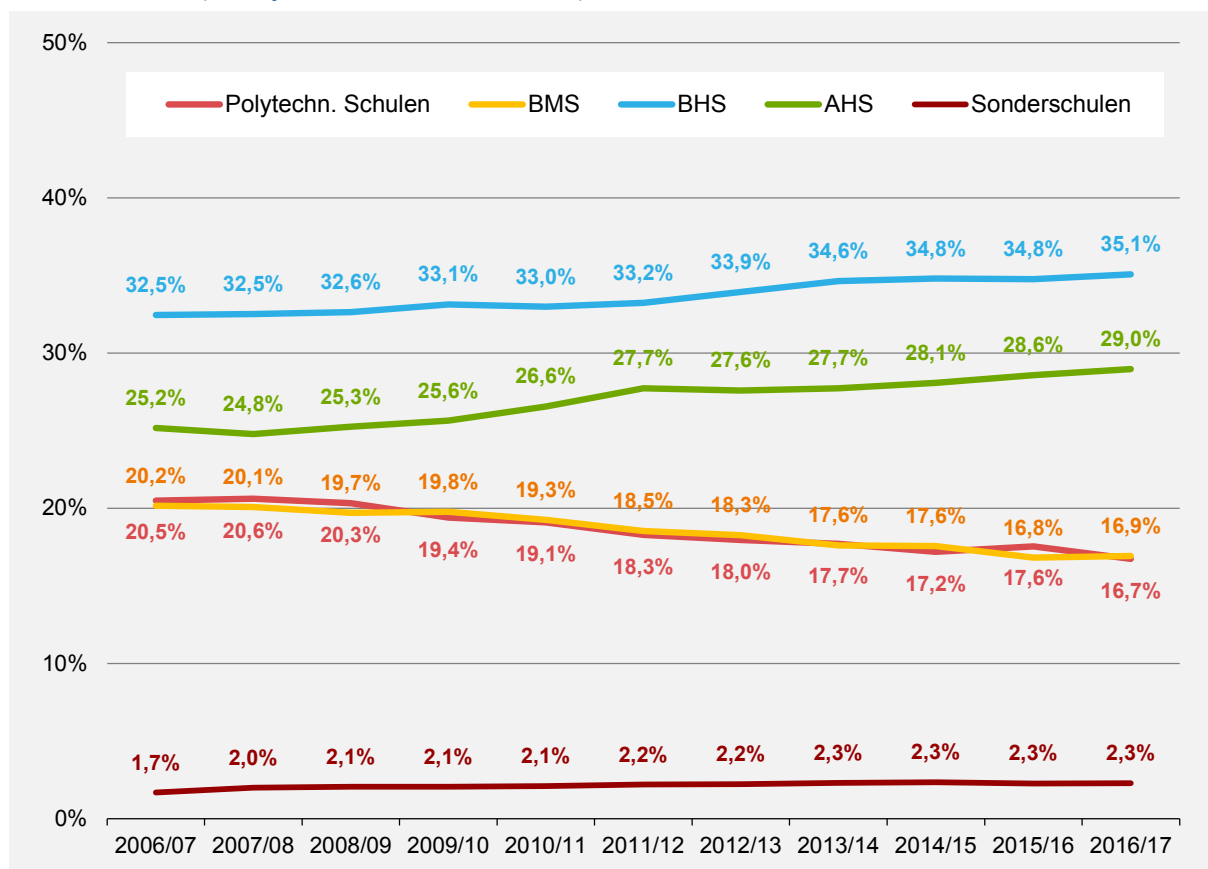
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Anmerkung: Abschlussprüfungen von Teilqualifizierungen stellen keine Lehrabschlussprüfungen dar. Negative Ergebnisse sowie guter Erfolg/Auszeichnung werden dabei nicht erfasst.

5.11 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 5-58 bis Grafik 5-60): Im Schuljahr 2016/17 befanden sich **in der 9. Schulstufe rund 35% der SchülerInnen in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 29% in einer AHS, jeweils rund 17% besuchten eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) oder 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 5-58 Verteilung der SchülerInnen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2006/07 – 2016/2017)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

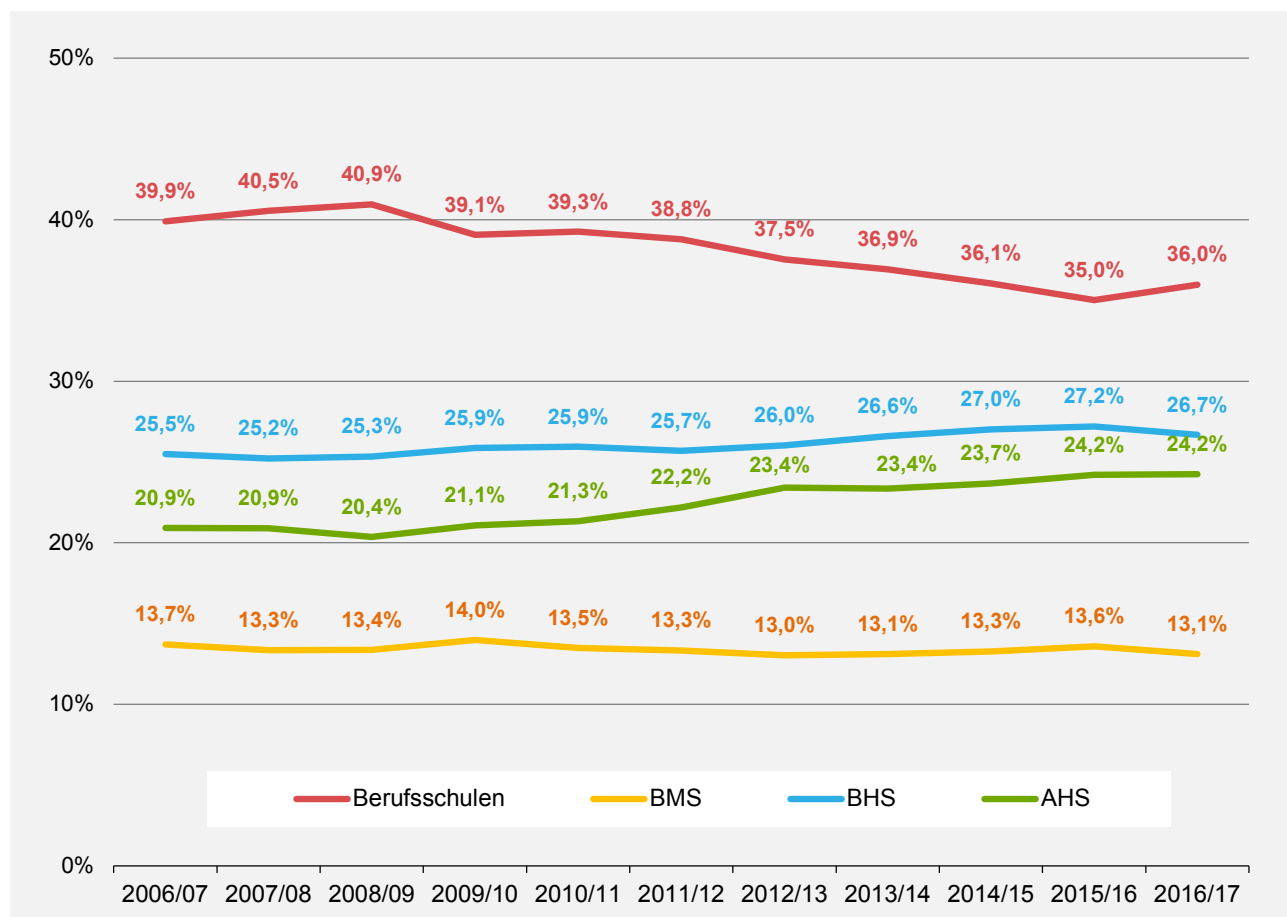
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

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

Im Schuljahr 2016/17 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 2016/17) zeigt (siehe Grafik 5-59): 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 36,0%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 20,9% auf 24,2%). Auch bei den berufsbildenden höheren Schulen ist eine anteilmäßige Zunahme (auf 26,7%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe und im Schuljahr 2016/17 war hier eine markante Trendkorrektur zu beobachten: Erstmals seit 2008/09 ist der Anteil der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe wieder deutlich gestiegen (innerhalb eines Jahres von 35,0 auf 36,0% der SchülerInnen).

Grafik 5-59 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2006/07 – 2016/2017)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

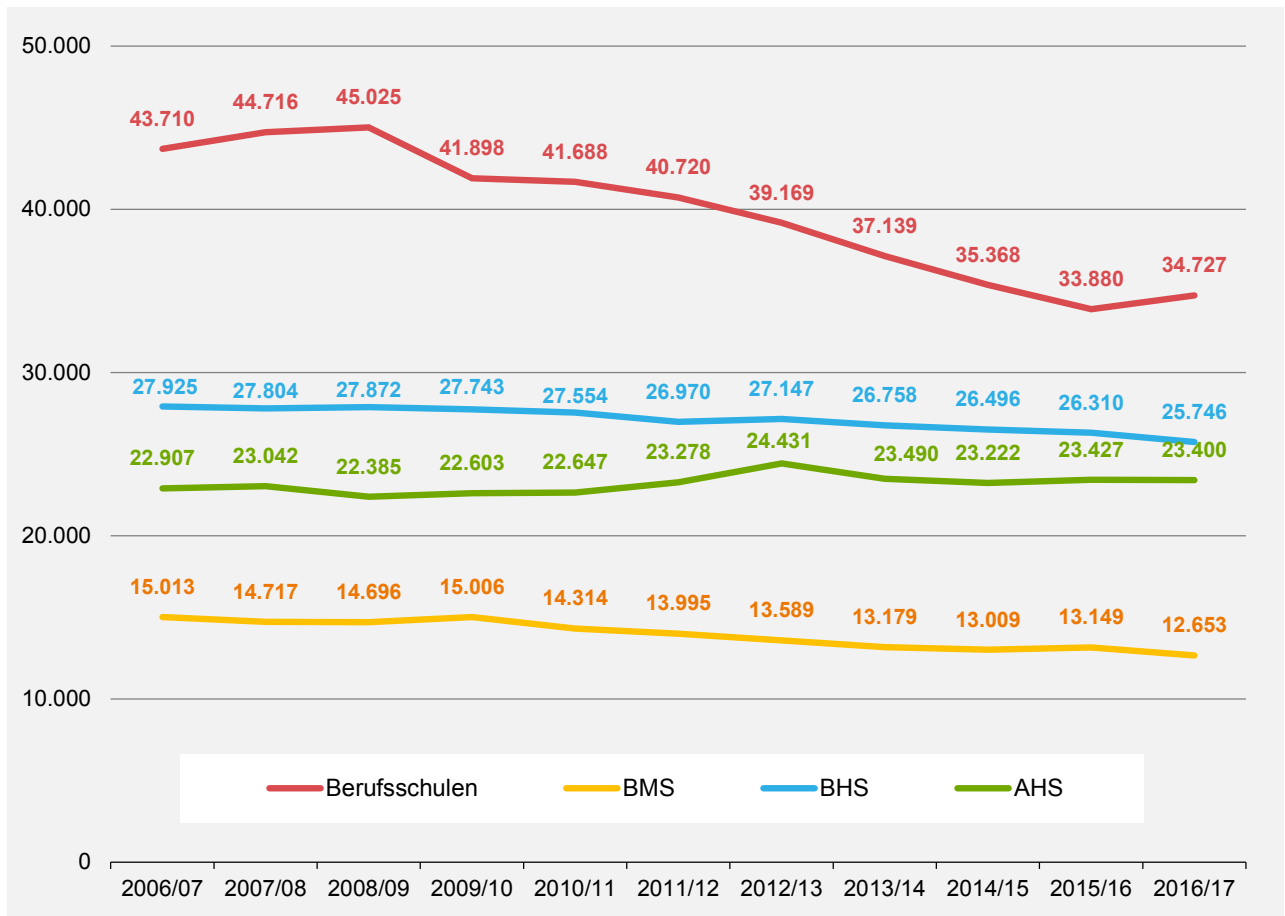
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Ohne Bundessportakademien, 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 5-60) wird sichtbar, dass aufgrund der demographischen Entwicklung im Zeitraum 2006/07 – 2016/17 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 2016/17 nur mehr 34.727 (-8.983 bzw. -21%). Allerdings wird auch bei der Absolutbetrachtung die Trendkorrektur im Schuljahr 2016/17 deutlich sichtbar: Erstmals seit 2008/09 ist die Zahl der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe wieder erheblich gestiegen (innerhalb eines Jahres von 33.880 auf 34.727 SchülerInnen).

Grafik 5-60 Absolutzahl der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2006/07 – 2016/2017)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

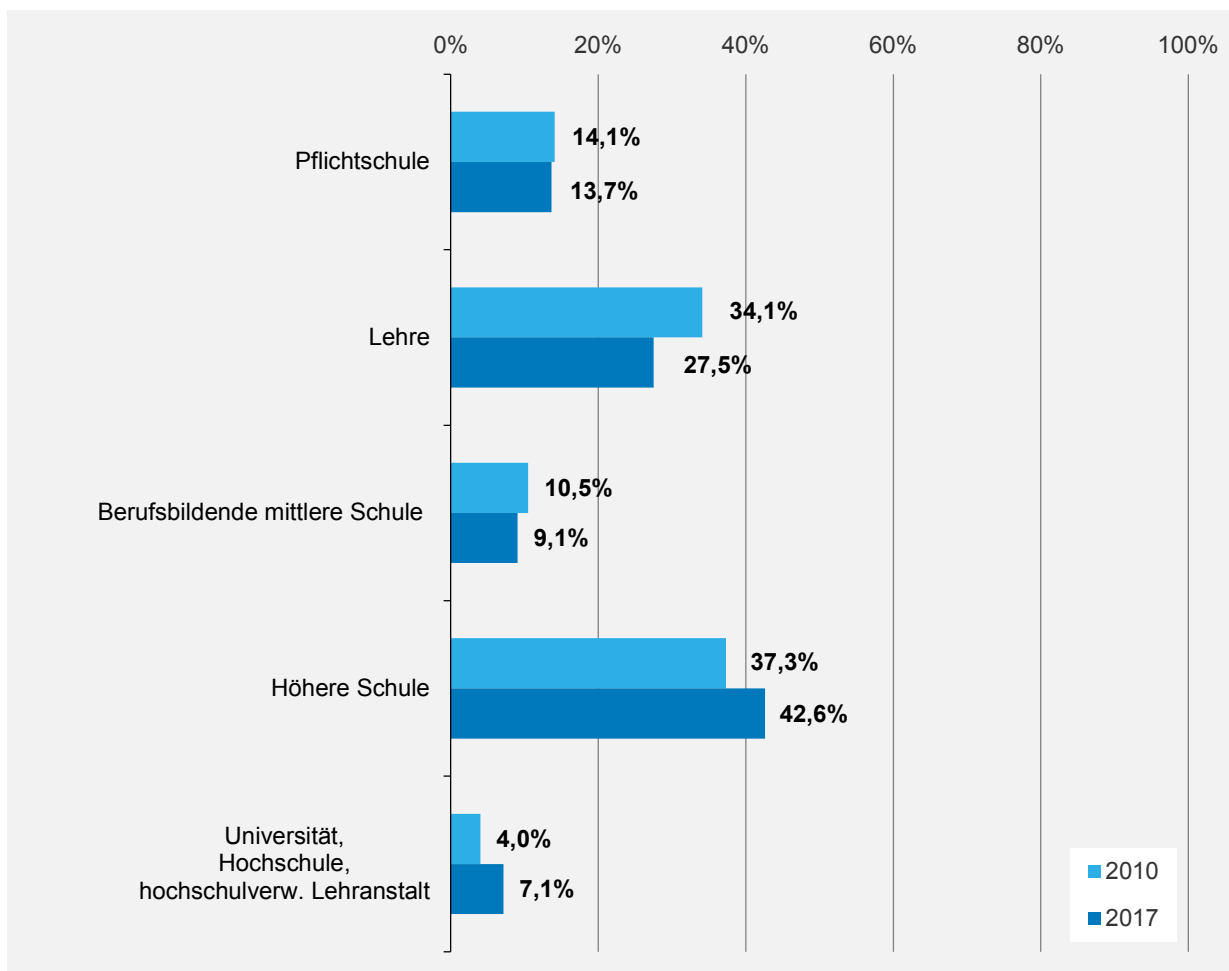
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Ohne Bundessportakademien, 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 5-61). 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 5-61 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 (7,1% im Jahr 2017) – diese allerdings u.a. durch die Einführung der (kürzeren) Bachelorstudien mit steigender Tendenz. Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2017 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20-24-Jährigen bei 42,6% eine höhere Schule (BHS oder AHS) und bei 27,5% eine Lehre**. Dieser Anteil hat sich seit 2010 deutlich reduziert (von 34,1% auf 27,5%). **13,7% der 20-24-Jährigen hatten 2017 keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss.**¹⁴²

Grafik 5-61 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2010 + 2017)



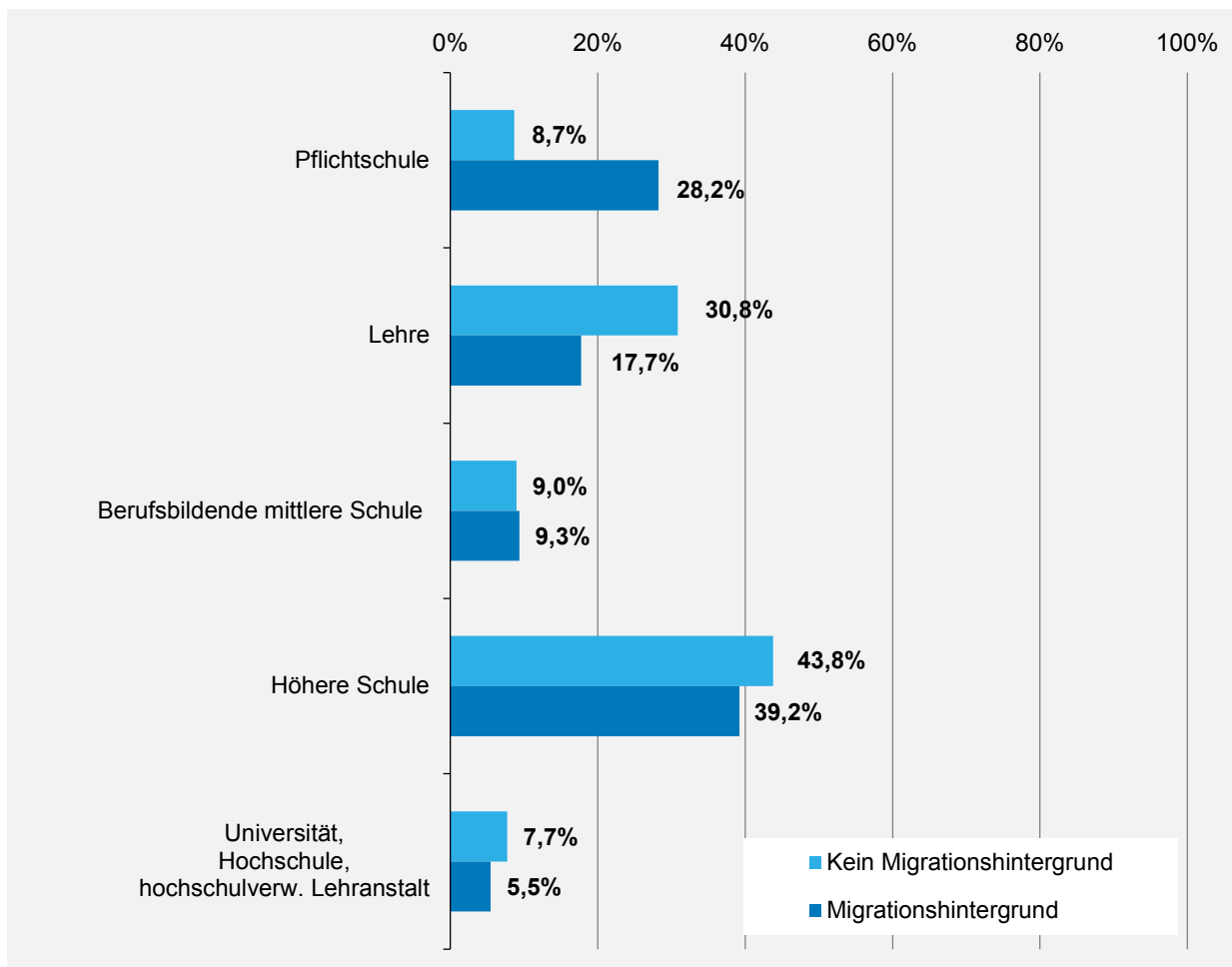
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

¹⁴² Bei den 25-29-Jährigen betrug 2017 der Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss 11,0%, jener mit Lehrabschluss 31,5% (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen).

Hierbei gibt es auch **starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund** (vgl. auch Abschnitt 5.7). Unter den 20-24-Jährigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft befanden sich im Jahr 2017 10% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 30%. (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus) + ibw-Berechnungen).

Unter den 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Grafik 5-62) befanden sich im Jahr 2017 8,7% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (Definition: Beide Elternteile im Ausland geboren) waren dies 28,2%. Besonders stark unterrepräsentiert bei 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund war (auch 2017) der Anteil von Personen mit Lehrabschluss. Lediglich 17,7% der 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (aber 30,8% der 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund) verfügten gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung.

Grafik 5-62 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen nach Migrationshintergrund
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2017)



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

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

5.12 Lehrlingsmonitor (Lehrlingsbefragung)

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde – nach dem 1. Lehrlingsmonitor im Jahr 2015 – im Zeitraum 2016/17 der 2. Lehrlingsmonitor¹⁴³ in Form einer bundesweiten Online-Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr durchgeführt. Die Befragung erfolgte in Berufsschulen im Klassenverbund im Zeitraum zwischen November 2016 und Mai 2017. Insgesamt griffen 8.230 Lehrlinge auf den Fragebogen zu (Bruttostichprobe). Nach der Bereinigung von unvollständigen Fragebögen sowie dem Ausschluss von Lehrlingen in überbetrieblicher Ausbildung (ÜBA) und Teilqualifizierung umfasst die Nettostichprobe 6.024 verwertbare Fragebögen.

Das Konzept des Fragebogens lehnt sich an vergleichbare Studien in Deutschland, mit Fokus auf die von den Lehrlingen erlebten unmittelbaren Ausbildungsarrangements und Rahmenbedingungen an. Das Konzept differenziert zwischen den Dimensionen Inputqualität (Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen), Prozessqualität (betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung) und Outputqualität (Ergebnisse der Ausbildung).

Innerhalb des zweijährigen Zeitraumes lassen sich kaum Veränderungen in der Situation der Lehrlinge beobachten. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass zwar Lehrlinge im letzten Lehrjahr befragt worden sind, aber die Befragten nicht dieselben jungen Menschen waren.

Die hohe Stabilität der Ergebnisse kann in zweifacher Weise gedeutet werden: Erstens, bildungspolitische Innovationen, die in den letzten Jahren in der Lehrausbildung umgesetzt worden sind, wirken sich nur zeitverzögert auf die Strukturen der Ausbildung aus. Zweitens, die Ergebnisse weisen auf eine hohe methodische Zuverlässigkeit und Belastbarkeit des Lehrlingsmonitors hin.

Insgesamt konnten 70% der Lehrlinge ihren engeren Berufswunsch verwirklichen: Knapp ein Drittel (30%) der Lehrlinge konnten nach eigenen Angaben den ursprünglichen Wunschberuf realisieren. Für weitere 40% war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren Berufen, die von ihnen in Erwägung gezogen wurden. Das restliche Drittel ist in Berufen tätig, an die ursprünglich nicht gedacht wurde (18%), die eine Notlösung (6%) bzw. Folge des unklaren Berufswunsches waren (7%).

Die subjektive Kenntnis der Ausbildungsinhalte wird mit einem Mittelwert von 2,0 auf einer Schulnotenskala als gut bezeichnet. Knapp die Hälfte der Lehrlinge (45%) wird auch ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten herangezogen. Etwa ein Drittel der Lehrlinge gibt jedoch an, (sehr) häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten durchführen zu müssen (29%), der Rest gelegentlich.

Zwei Drittel der Lehrlinge leisten keine Überstunden, d. h. deren durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche nicht. Das restliche Drittel (33%) leistet hingegen Überstunden, teils komplett freiwillig (11%), teils komplett unfreiwillig (9%), sowie manchmal freiwillig, manchmal nicht freiwillig (13%). Diese Überstunden werden in der Regel bezahlt (68%), jedoch bei jeweils weiteren 16% nur manchmal oder gar nicht. Rund 76% der Lehrlinge sind im Laufe der Lehrausbildung zumindest einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich krank gefühlt hatten.

Über schriftliche Arbeitszeitaufzeichnungen verfügen 65% der Lehrlinge, der Rest der befragten Lehrlinge verneint dies (20%) bzw. weiß es nicht (15%).

Zustimmung von jeweils zwischen 70 bis 75% der Lehrlinge wird bei zahlreichen Items in Bezug auf qualitative Rahmenbedingungen im Betrieb geäußert: Die Lehrlinge fühlen sich im Betrieb als ArbeitskollegInnen voll akzeptiert, sie übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben und sehen sich in größere

¹⁴³ Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin. 2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf 2017.

Arbeits-/Produktionsprozesse eingebunden. Zudem werden Fehler erklärt, die Ausbildungsinhalte sind bekannt und die Arbeit mache Spaß. Bei all diesen Aussagen stimmen jeweils rund 8 bis 13% der Lehrlinge eher oder gar nicht zu.

Rund zwei Drittel der Lehrlinge können darüber hinaus den eigenen Arbeitsprozess selbstständig planen, durchführen und kontrollieren, erleben die Ausbildung als abwechslungsreich und bekommen Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit erklärt. Die Feedbackkultur und Mitbestimmung in der Ausbildung wird hingegen in deutlich geringerer Häufigkeit als gegeben erlebt. So geben 40% an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden, 39% hingegen verneinen dies.

43% der Lehrlinge im letzten Lehrjahr haben keine Probleme im Ausbildungsverlauf wahrgenommen, weitere 41% zumindest kleinere Probleme. Große Probleme wurden von 17% der befragten Lehrlinge genannt. Die häufigsten Probleme sind Konflikte mit MitarbeiterInnen oder Vorgesetzten/AusbilderInnen sowie im Arbeitsklima oder werden mit den Arbeitsbedingungen begründet.

46% der Jugendlichen mit Problem benötigte keine konkrete Hilfe von außen. Weitere 36% fanden Hilfe (v.a. bei Eltern, AusbilderInnen, Freunden, Vorgesetzten) und 18% hatten trotz Bedarf keine Hilfe gefunden.

Im Verlauf der Ausbildung hat knapp die Hälfte der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei ein Fünftel (21%) diese Überlegung sogar ernsthaft in Betracht gezogen (aber verworfen) hat.

Ausbildungsbetrieben ist es laut Angaben der Lehrlinge (sehr) wichtig (91%), dass sie am Ende der Ausbildung zur Lehrabschlussprüfung antreten. Im Kontrast dazu betonen 48% der Lehrlinge, dass ihnen der Betrieb konkret bei der Vorbereitung zur LAP hilft. 46% geben an, mit dem Ausbilder/der Ausbilderin bereits über die Inhalte der LAP gesprochen zu haben.

71% der Lehrlinge blicken ihrer beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegen (10% eher negativ). 70% fühlen sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Facharbeitskraft vorbereitet (11% eher nicht gut vorbereitet). Insgesamt vermutet mehr als die Hälfte der Lehrlinge, nach Abschluss der Lehre vom Betrieb als Fachkraft übernommen zu werden (55%), während 9% dies dezidiert ausschließen. Rund ein Fünftel der Lehrlinge möchte von sich aus nach Abschluss nicht im Betrieb bleiben. Insgesamt wollen 69% der befragten Lehrlinge nach Abschluss der Lehre im ausgewählten Lehrberuf auch bleiben.

Die am häufigsten genannten Gründe für einen Berufswechsel beziehen sich auf eine gewünschte Neu- bzw. Umorientierung im Berufsleben. Schwierige Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, geringe Aufstiegschancen, zu schwierige Tätigkeiten) im jeweiligen Berufsfeld werden vergleichsweise selten als Gründe genannt.

Insgesamt sind 70% der Lehrlinge mit ihrer Lehrausbildung sehr bzw. eher zufrieden. Jeder neunte Lehrling (11%) hingegen ist mit der Ausbildung (eher) nicht zufrieden. Die hohe Zufriedenheit bestätigt auch die Angabe von 49% der Lehrlinge, dass sowohl der Lehrberuf als auch der Lehrbetrieb wieder gewählt werden würde. 18% würden weder Beruf noch Betrieb nochmals wählen, stünden sie nochmals vor dieser Entscheidung. Es fühlen sich 75% der Lehrlinge gerade richtig in der Ausbildung gefordert, rund 15% sehen sich unterfordert, 10% überfordert.

5.13 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung

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

Die folgende Modellrechnung (Tabelle 5-6) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis (2015/16)**. Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb¹⁴⁴) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG¹⁴⁵“ (finanziert aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds).

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (nicht zuletzt aufgrund des geringeren Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS¹⁴⁶ bzw. diverse regionale Förderungen. Ebenfalls nicht einbezogen in die 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 Ausbildungswege 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.¹⁴⁷ Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2015) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 1.460,-) zu den Kosten der Berufsschule (ebenfalls bezogen auf das Jahr 2015) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 6.276,- pro Lehrling (und Ausbildungsjahr) beziffern** (vgl. Tabelle 5-6).

¹⁴⁴ Lehrstellen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind von der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ausgenommen.

¹⁴⁵ 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.

¹⁴⁶ Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt.

¹⁴⁷ 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 bewusst 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 im Rahmen einer betrieblichen Lehrlingsausbildung liegen somit deutlich unter den Kosten pro SchülerIn in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (EUR 10.129,-) bzw. in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 17.251,-). Letztere ist von den drei untersuchten und wichtigsten beruflichen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II jene, die den mit Abstand größten Einsatz öffentlicher Mittel bedingt.

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, pädagogischen¹⁴⁸ und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen.

¹⁴⁸ 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 5-6 Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis
(2015 bzw. 2015/16)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 4.816,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 1.460,-**	6.276,-
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 4.816,-* AMS-Kosten: 11.369,-*** Landesmittel: +9,38% = 1.066,-****	17.251,-
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	10.129,-*	10.129,-

Quelle: Statistik Austria (2017): Bildung in Zahlen 2015/16 – Tabellenband, Wien (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKÖ (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen:

* Schuljahr 2015/16 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2015/2016 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2015). Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

** EUR 146.963.154,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2015¹⁴⁹) / 100.635 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2015) = EUR 1.460,- (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 2015/16 (Stand: 6.4.2018). In den Daten des AMS sind die Kosten für Ausbildungen gemäß § 30b BAG (Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS) sowie § 8c BAG (Überbetriebliche Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung im Auftrag des AMS) zusammengefasst, da eine eindeutige Differenzierung nicht möglich ist. (Quelle: AMS)

**** Schätzung lt. AMS für 2015/16 + ibw-Berechnungen.

***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundessportakademien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegesschulen, 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 Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht völlig identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

¹⁴⁹ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2016): Jahresbericht 2015, Wien.

5.13.2 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe

Im Zuge der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ wurde neben vielen weiteren Untersuchungsschritten¹⁵⁰ auch eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung in Österreich durchgeführt.¹⁵¹ 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. Die Ergebnisse der Erhebung zeigen.¹⁵²

Die gesamten jährlichen Bruttokosten pro Lehrling betragen im ersten Lehrjahr durchschnittlich EUR 19.739,-, im zweiten Lehrjahr EUR 22.274,-, im dritten Lehrjahr EUR 26.528,- und im halben vierten Lehrjahr (bei dreieinhalbjährigen Lehrberufen) EUR 17.164,-. 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 eher gering. Die Höhe der Bruttokosten variiert dabei teilweise deutlich hinsichtlich Lehrberufsdauer, Lehrberufsgruppe, Sparte und Lehrbetriebsgröße.

Stellt man den Bruttokosten der Lehrausbildung den Wert der produktiven Leistungen gegenüber, die Lehrlinge während der Ausbildungsdauer erbringen, so ergeben sich der Nettoertrag bzw. die Nettokosten. Die durchschnittlichen Nettoerträge sind im Schnitt in allen Lehrjahren negativ (Nettokosten), d. h. die Bruttokosten sind im Mittel höher als die Erträge (vgl. Grafik 5-63). Im ersten Lehrjahr beträgt der Nettoertrag EUR -2.609,-, im zweiten Lehrjahr EUR -3.132,-, im dritten Lehrjahr EUR -4.518,- und im halben vierten Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) EUR -4.036,-.

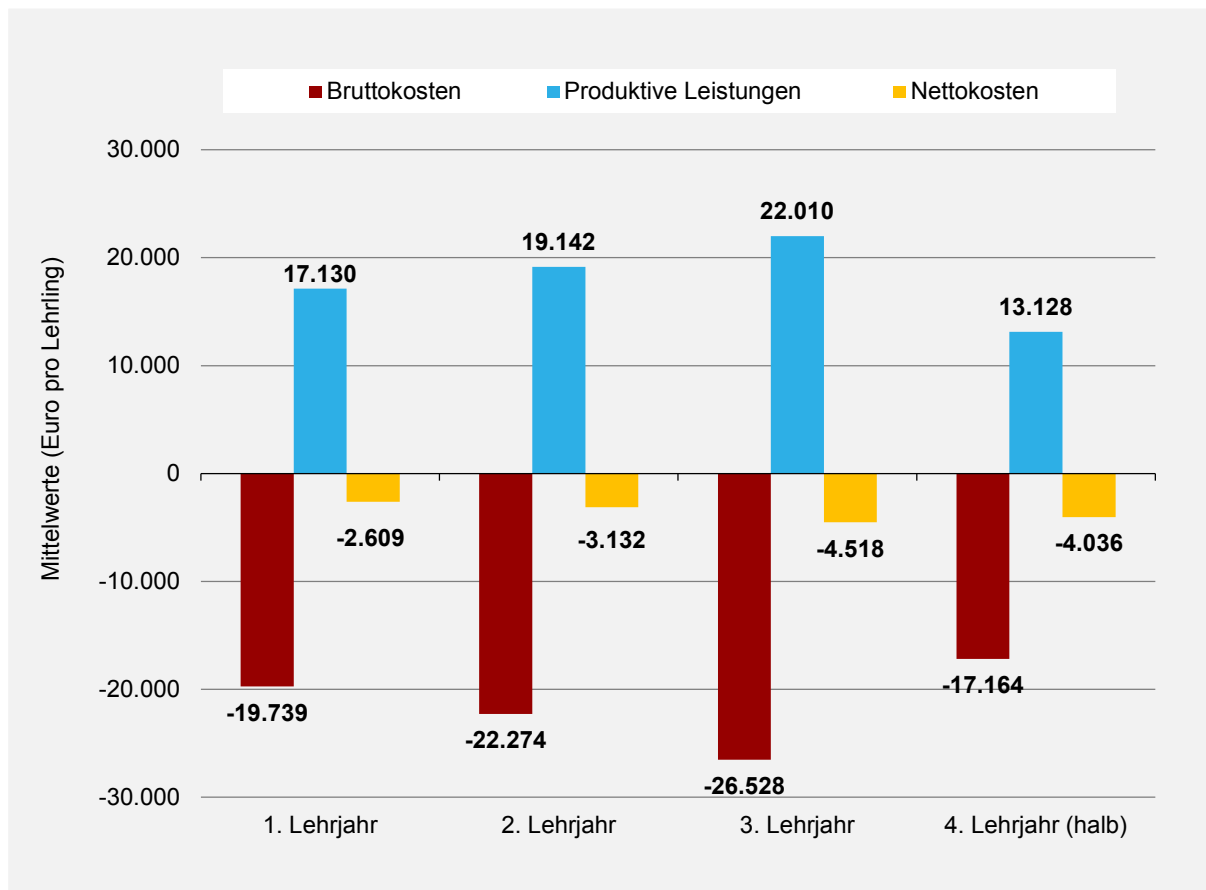
Die Unterschiede in den Gesamtnettoerträgen über die gesamte Ausbildungszeit zwischen dreijährigen und dreieinhalbjährigen Lehrberufen sind dabei erheblich: Diese betragen EUR -6.532,- bei dreijährigen Lehrberufen bzw. EUR -20.383,- bei dreieinhalbjährigen Lehrberufen.¹⁵³

¹⁵⁰ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹⁵¹ 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.

¹⁵² Alle präsentierten Ergebnisse entstammen: 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.

¹⁵³ Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 + ibw-Berechnungen

Grafik 5-63 Durchschnittliche Kosten und Erträge (produktive Leistungen) der Lehrlingsausbildung nach Lehrjahren

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n = 581 ausbildungsaktive Betriebe).

Publiziert in: 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.

Anmerkung: Kosten/Erträge ohne Berücksichtigung der Basisförderung (gemäß § 19c BAG).

Die Nettokosten der Lehrlingsausbildung für die österreichischen Lehrbetriebe sind im internationalen Vergleich deutlich höher als in einer Schweizer Untersuchung¹⁵⁴ und etwas niedriger als in der jüngsten Erhebung aus Deutschland¹⁵⁵. Da diese Untersuchungen zwar mit ähnlichen Erhebungsinstrumenten (Fragebögen) durchgeführt wurden, aber unterschiedliche zeitliche Bezugspunkte (CH: 2009, D: 2012/13, A: 2015) und voneinander abweichende Stichprobenkonstruktionen aufweisen, sind ihre Ergebnisse nur bedingt vergleichbar. Die Vergleichbarkeit wird zudem erschwert durch unterschiedliche (meist sehr branchen- und firmenspezifische) Lehrlingsentschädigungen und Betriebsstrukturen/-größen sowie divergierende Eingangsvoraussetzungen (und folglich Produktivität/Einsatzbarkeit) der Lehrlinge, welche in Österreich durch die starke Konkurrenz der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und das geringere Einstiegsalter gekennzeichnet sind. Beispielsweise sind (siehe Abschnitt 5.1.6 und 5.1.7) in Österreich sowohl das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr als auch der Anteil der MaturantInnen unter den LehranfängerInnen wesentlich niedriger als in Deutschland. Besonders auffallend im Ländervergleich ist aber dennoch, dass in der Schweiz im Schnitt sogar von positiven Nettoerträgen während der Ausbildung auszugehen ist. Als maßgeblichste Ursache für

¹⁵⁴ Vgl. 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.

¹⁵⁵ Vgl. Wenzelmann, Felix / Jansen, Anika / Pfeifer, Harald / Schönfeld, Gudrun (2015): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012 (BIBB-CBS 2012), Bonn.

diesen Unterschied zur Schweiz sind vermutlich die höheren Lohnkosten für Fachkräfte in der Schweiz zu betrachten, welche die produktiven (anstelle von Fachkräften erbrachten) Leistungen von Lehrlingen für die Betriebe „wertvoller“ machen.

Die Berechnung dieser Beträge erfolgte für Österreich (auch zur besseren internationalen Vergleichbarkeit) ohne Berücksichtigung der Basisförderung¹⁵⁶ im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG. Die Basisförderung kann die (durchschnittlich) negativen Nettoerträge nicht vollständig abdecken, leistet aber einen wesentlichen Beitrag zu deren Reduktion. Die Basisförderung vermindert die durchschnittlichen negativen Nettoerträge im ersten Lehrjahr auf EUR -792,- , im zweiten Lehrjahr auf EUR -1.577,- , im dritten Lehrjahr auf EUR -3.485,- und im vierten halben Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) auf EUR -3.354,- .

In jedem Fall rechtfertigt die aufgrund dieser Daten erhobene Kostenstruktur eine öffentliche Förderung der Ausbildungskosten von Lehrbetrieben wie etwa in Form der Basisförderung, auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass die Basisförderung (über Mittel aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds)¹⁵⁷ ausschließlich durch Dienstgeberbeiträge finanziert wird (und daher eigentlich von den Betrieben – und auch den Lehrbetrieben – selbst).

Den Nettokosten der Ausbildung können die **Rekrutierungskosten**, die sich bei der Neueinstellung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt ergeben, gegenübergestellt werden. Bei ausbildungsaktiven Betrieben werden die Rekrutierungskosten zu Opportunitätserträgen, wenn fertig ausgebildete Lehrlinge im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden können. Durch die eigene Ausbildung von Lehrlingen werden in diesem Fall die Kosten zur Deckung des Fachkräftebedarfs am externen Arbeitsmarkt eingespart. In der Stichprobe geben die Lehrbetriebe im Durchschnitt an, dass etwa 63% der Fachkräfte nach einem Jahr und 47% der Fachkräfte auch nach drei Jahren noch im Betrieb beschäftigt sind.

Bei ausbildungsaktiven Betrieben betragen die durchschnittlichen Rekrutierungskosten pro Fachkraft EUR 10.398,- und bei nicht-ausbildungsaktiven Betrieben EUR 15.279,- . Etwa acht Zehntel der gesamten Rekrutierungskosten entfallen auf Einarbeitungskosten, die durch die Minderleistung während der Einarbeitungszeit und den Aufwand für andere MitarbeiterInnen (zum Zwecke der Einschulung) abgebildet werden. Die Rekrutierungskosten von ausbildungsaktiven Betrieben unterscheiden sich dabei erheblich nach Sparten und Lehrberufsgruppen, so betragen diese in der Sparte Tourismus rund EUR 5.500,- im Vergleich zu rund EUR 13.500,- in der Industrie.

Für einen durchschnittlichen Lehrbetrieb können daher bei Übernahmemöglichkeit der ausgebildeten Lehrlinge die negativen Nettoerträge, die sich während der Ausbildung ergeben, im Anschluss an die Ausbildung – unter Berücksichtigung der Basisförderung – langfristig kompensiert werden. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn der ausgebildete Lehrling im Betrieb übernommen bzw. gehalten werden kann. Im Falle eines Betriebswechsels (z. B. auch in Form einer „Abwerbung“) können die in der Ausbildung entstandenen Nettokosten in der Regel nicht ausgeglichen werden. Eine Beteiligung an den Ausbildungskosten bzw. betriebliche Ausbildungsentschädigungen gibt es ja im Bereich der Lehrlingsausbildung nicht.

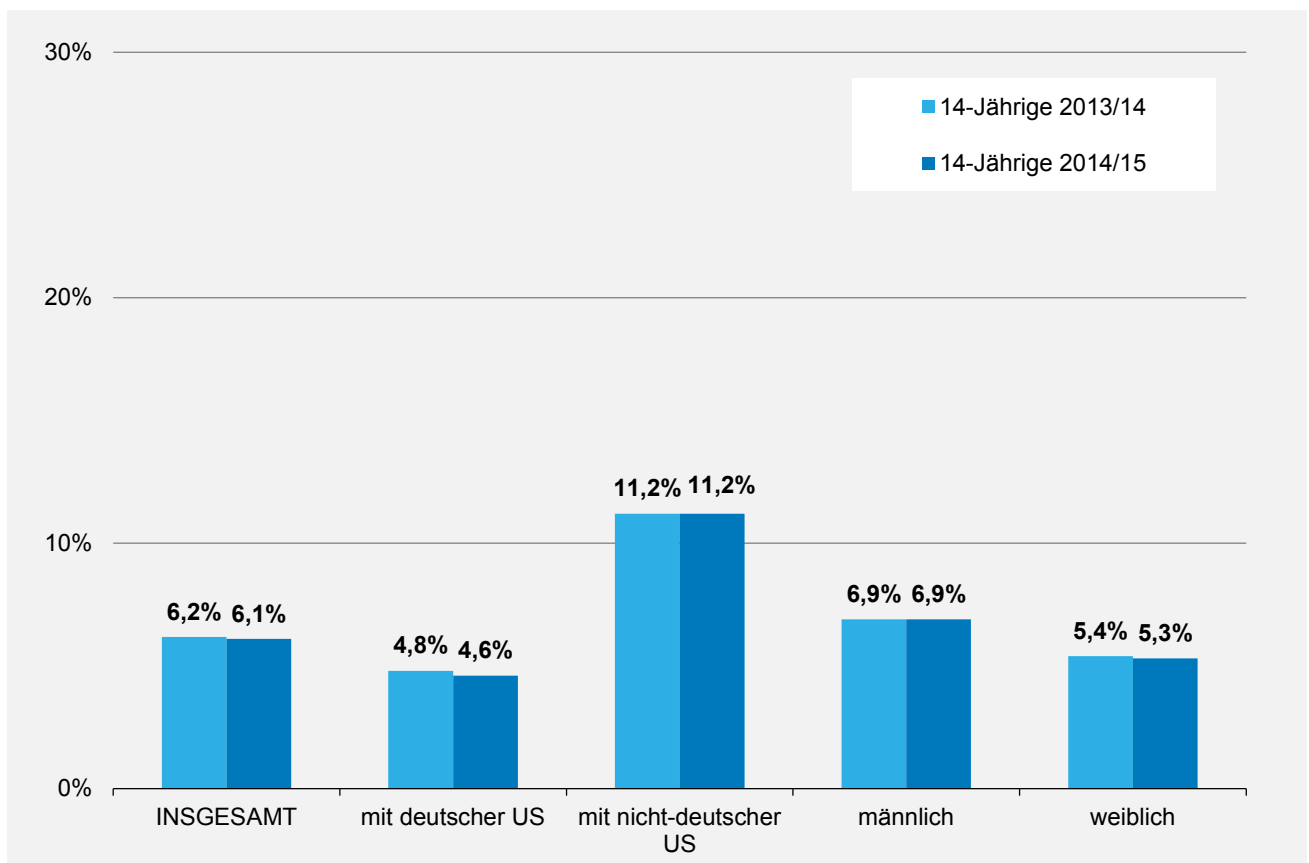
¹⁵⁶ Die Höhe der Basisförderung ist abhängig vom Lehrjahr und der Bruttolehrlingsentschädigung. Im ersten Lehrjahr beträgt die Basisförderung drei Brutto-Lehrlingsentschädigungen, im zweiten Lehrjahr zwei Lehrlingsentschädigungen, im dritten und vierten Lehrjahr jeweils eine Lehrlingsentschädigung.

¹⁵⁷ 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.

6 Jugend ohne Ausbildung

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinausgehenden) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration und eine erfolgreiche Berufslaufbahn steht außer Zweifel. 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 verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 6-1). Im Schuljahr 2014/15 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2015/16) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 6,1%. Im Vergleich zum Jahr davor (6,2%) ist dieser Anteil geringfügig gesunken. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (11,2%), bei männlichen Jugendlichen ist er etwas höher (6,9%) als bei weiblichen (5,3%).

Grafik 6-1 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2013/14 bzw. 2014/15 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2014/15 bzw. 2015/16)
(Insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht)

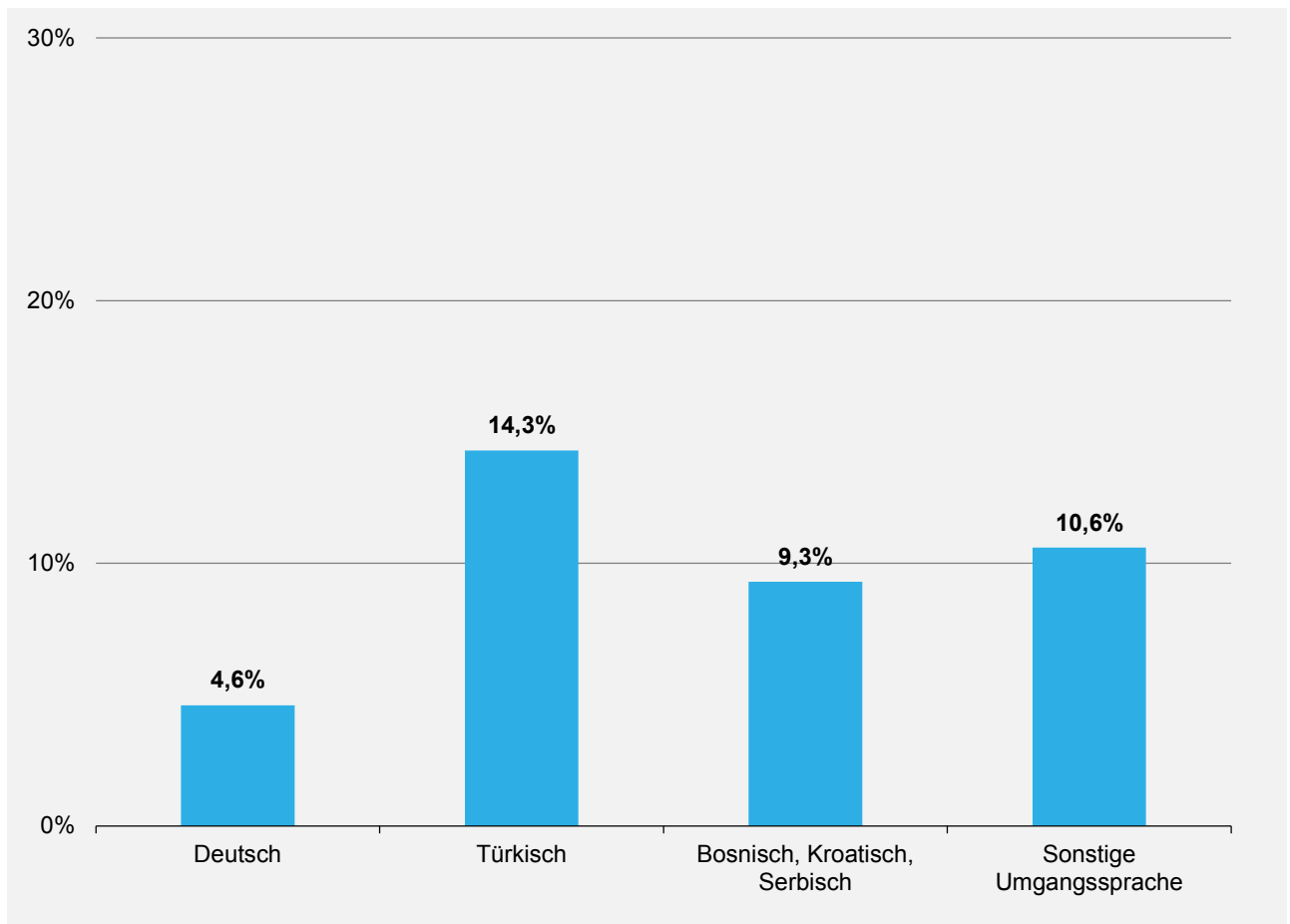


Quelle: Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 – Tabellenband, Wien.

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2013 bzw. 2014) der Schuljahre 2013/14 bzw. 2014/15, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2013/14 bzw. 2014/15 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 2014/15 betrug der Anteil an 14-Jährigen mit türkischer Umgangssprache, die im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung bzw. Berufsschulen) besuchten, in Österreich 14,3%. Bei männlichen Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache war dieser Anteil noch höher (16,5%) als bei weiblichen (12,1%).

Grafik 6-2 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2014/15 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2015/16) nach Umgangssprache (Österreich)

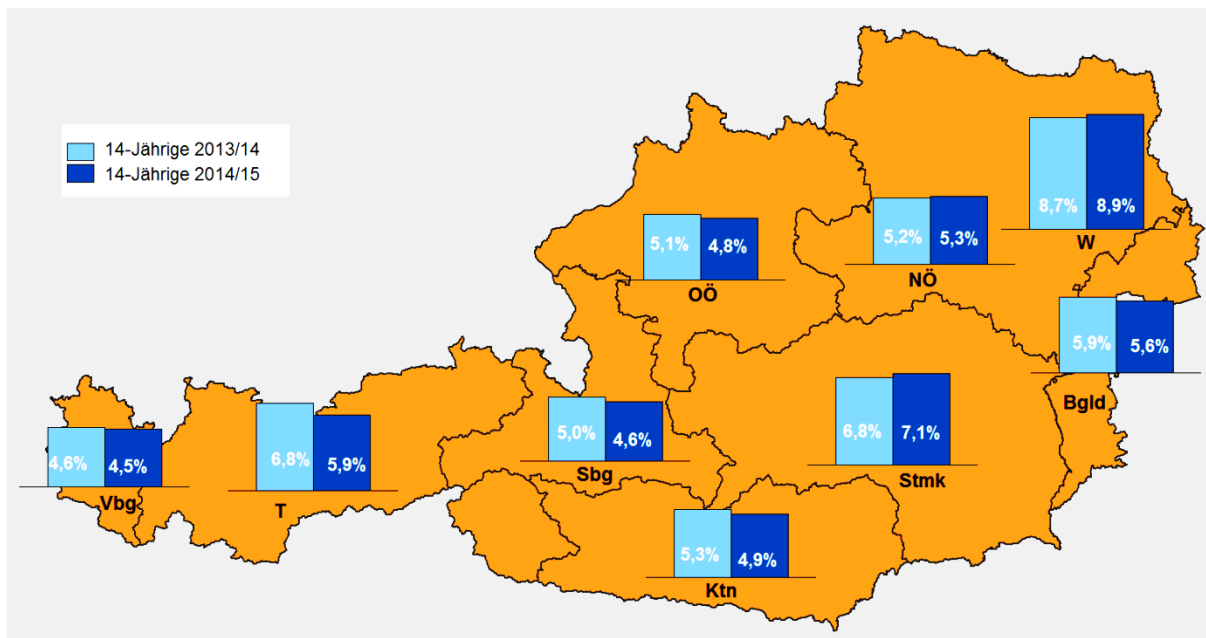


Quelle: Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 – Tabellenband, Wien.

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2014) des Schuljahres 2014/15, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2014/15 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 2014/15, welche im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, vor allem in Wien (8,9% bei den 14-Jährigen des Schuljahres 2014/15) sowie in der Steiermark (7,1%) überdurchschnittlich hoch, in Vorarlberg am niedrigsten (4,5%).

Grafik 6-3 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2013/14 bzw. 2014/15 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2014/15 bzw. 2015/16) nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 – Tabellenband, Wien.

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2013 bzw. 2014) der Schuljahre 2013/14 bzw. 2014/15, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2013/14 bzw. 2014/15 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Der Großteil (nämlich 4,8% von 6,1%) der 14-Jährigen des Schuljahres 2014/15, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2015/16) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, hat immerhin einen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) erreicht, der zum Besuch einer weiterführenden Ausbildung gem. § 28 Abs. 3 SchUG berechtigt. **1,3% haben keinen Abschluss der Sekundarstufe I** erreicht. Auch dieser Anteil ist bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache deutlich höher (3,1% versus 0,8% bei Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache).¹⁵⁸

¹⁵⁸ Quelle: Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 – Tabellenband, Wien.

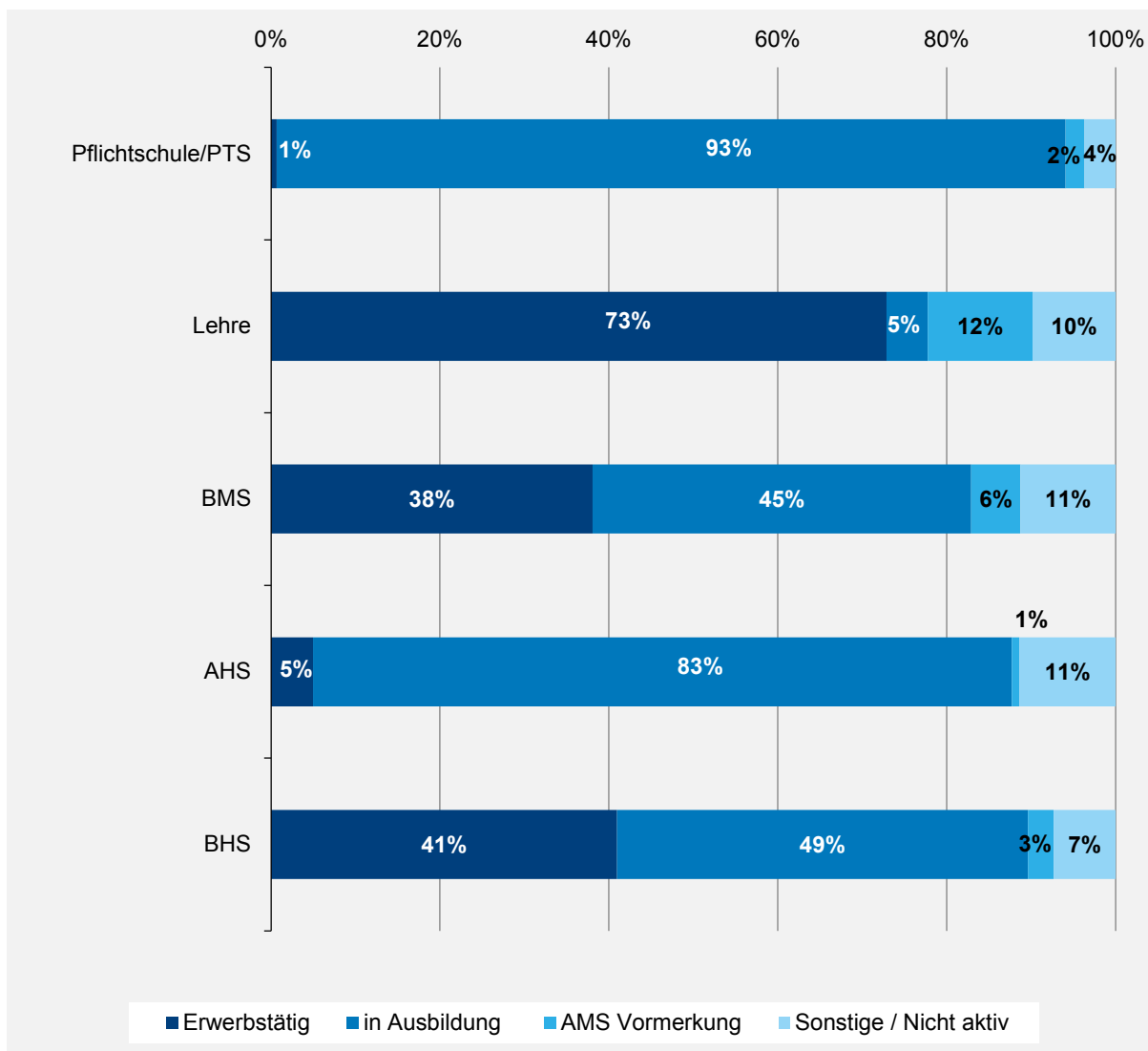
7 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende

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 Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)** 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 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 2013/14 – 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 73% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2013/14 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 12% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2013/14 waren 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss (beim AMS) arbeitslos gemeldet. Dieser Wert liegt deutlich über denen anderer Ausbildungswege, da eben auch mehr LehrabsolventInnen direkt auf den Arbeitsmarkt (und nicht in weitere Ausbildungen) wollen. Beispielsweise befanden sich 83% der AbsolventInnen einer AHS 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss (weiter) in Ausbildung.

Grafik 7-1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsabschluss
(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2013/2014)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 24.4.2018; letzte Aktualisierung: 20.12.2017)

Anmerkungen:

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

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

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

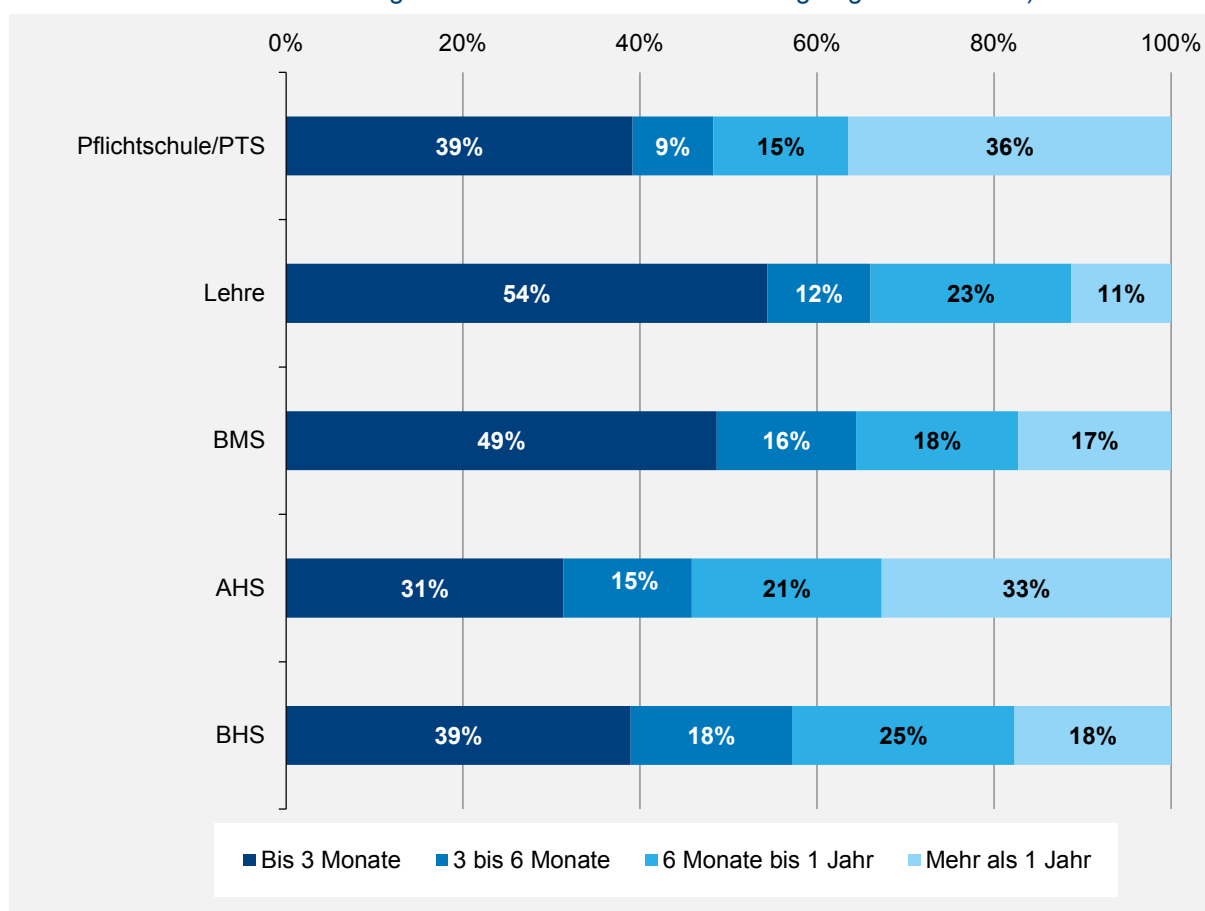
„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

7.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

89% jener AbsolventInnen einer Lehre, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss (im Jahr 2013/14) eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben, wurden bereits im 1. Jahr nach Ausbildungsende erwerbstätig, 54% bereits innerhalb von 3 Monaten (siehe Grafik 7-2). 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 2013/2014. 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 BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 24.4.2018; letzte Aktualisierung: 20.12.2017)

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 Schulen (PTS).

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

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

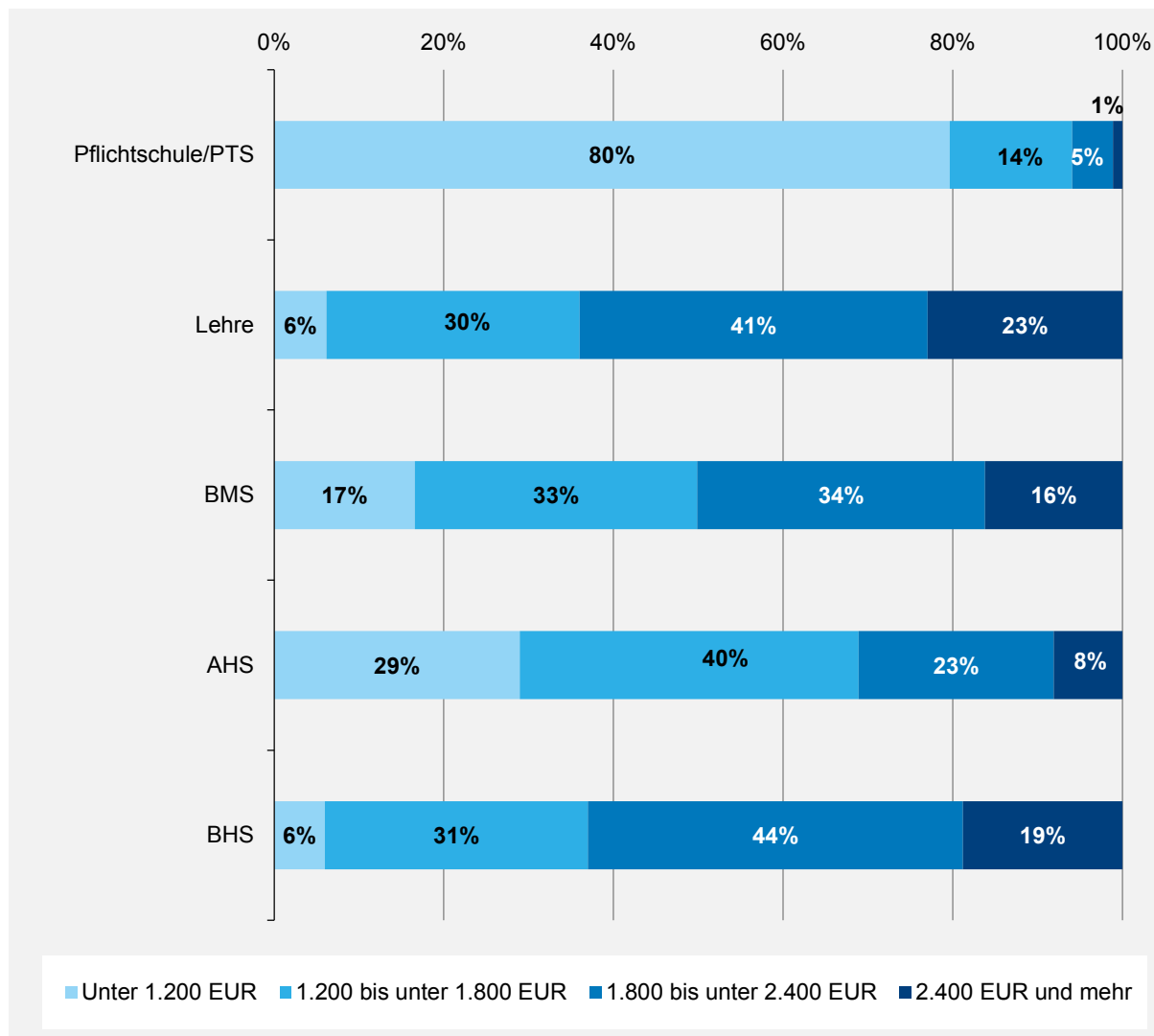
7.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss

Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen liegen auch die **Einkünfte 18 Monate nach Ausbildungsabschluss bei LehrabsolventInnen relativ günstig** (vgl. Grafik 7-3): Lediglich bei 6% beträgt das (inflationbereinigte) monatliche Bruttoeinkommen 18 Monate nach Lehrabschluss weniger als EUR 1.200,-, bei immerhin bereits 23% aber mehr als EUR 2.400,- (bezogen auf jene, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss im Jahr 2013/14 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: 80% von ihnen verdienen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss monatlich weniger als EUR 1.200,-.

Zu bedenken ist bei der Betrachtung der Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss 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 2013/2014. 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 BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 24.4.2018; letzte Aktualisierung: 20.12.2017)

* Zur Inflationsbereinigung wurde der veröffentlichte VPI (2005)-Jahresdurchschnitt herangezogen und auf das Jahr 2016 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 Schulen (PTS).

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

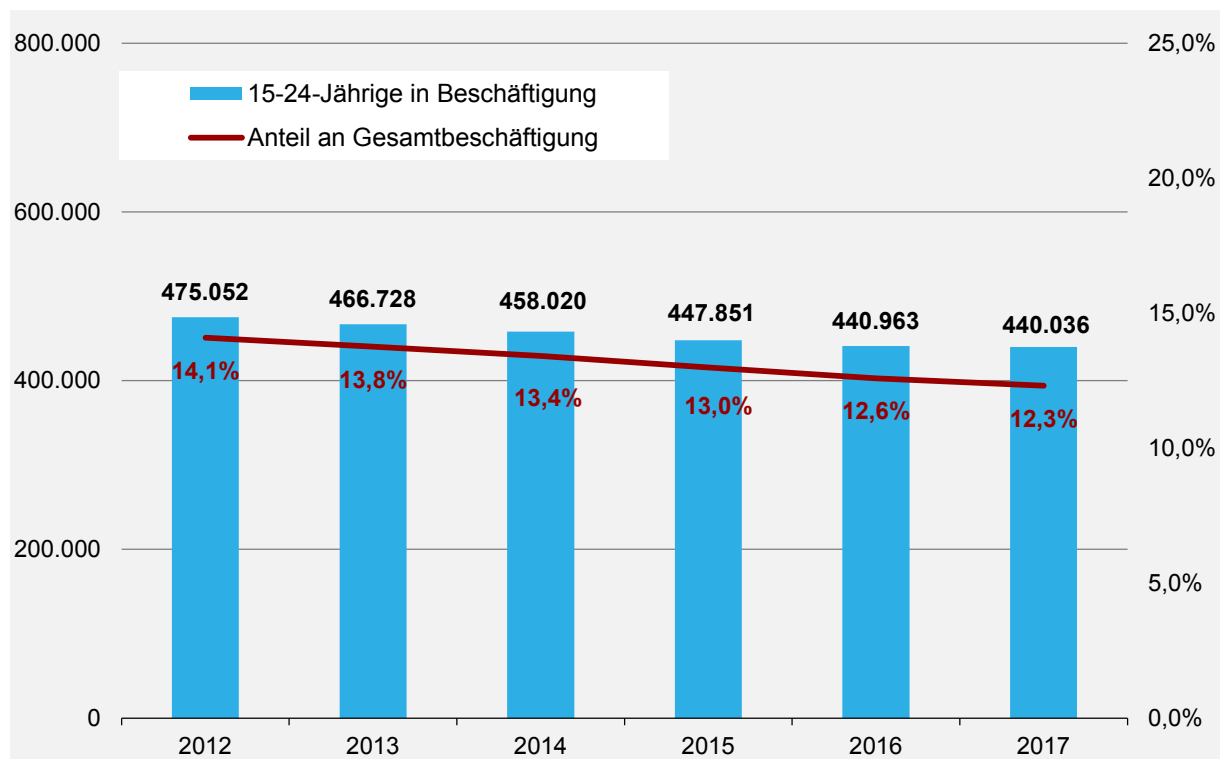
„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

8 Jugend in Beschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2017 waren insgesamt (d. h. inkl. Lehrlinge) 440.036 Jugendliche/Jungerwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen) und damit um rund 900 Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren weniger als im Jahresdurchschnitt 2016 (vgl. Grafik 8-1).¹⁵⁹ Der Anteil der 15-24-Jährigen an allen Beschäftigten Österreichs betrug 2017 12,3% und war daher weiter rückläufig (2016: 12,6%). Dies ist in erster Linie Ausdruck der lange Zeit rückläufigen demographischen Entwicklung (vgl. Abschnitt 5.6), welche vor allem in der Gruppe der 17-19-Jährigen (noch) sichtbar wird (vgl. Grafik 8-2).

Über alle Altersgruppen hinweg betrachtet (vgl. Grafik 8-3) ist österreichweit im Jahr 2017 die Zahl der Beschäftigten hingegen (weiter) deutlich gestiegen, und zwar auf insgesamt 3.655.302 (bzw. ohne PräsenzdienstlerInnen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen 3.573.091 Beschäftigte im Jahr 2017 und 3.502.438 im Jahr 2016). Angesichts der demographischen Entwicklung bedarf es nicht zuletzt einer entsprechenden Zuwanderung, um dieses seit 1955 relativ kontinuierlich erfolgende Beschäftigungswachstum auch zukünftig aufrechterhalten zu können (vgl. Abschnitt 10.3).

Grafik 8-1 Entwicklung der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2012-2017)



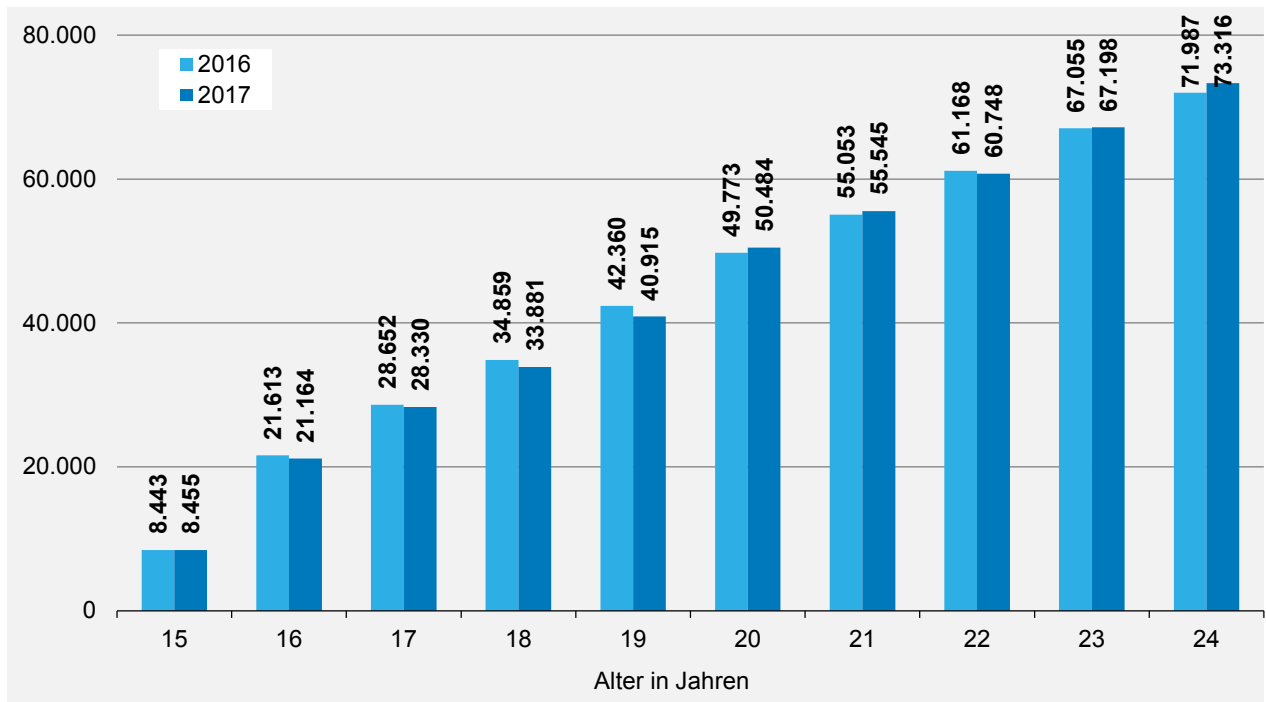
Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Alterszuordnung nach vollendetem Alter.

¹⁵⁹ Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Grafik 8-2 15- bis 24-Jährige in Beschäftigung nach Altersklassen (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2016 + 2017)

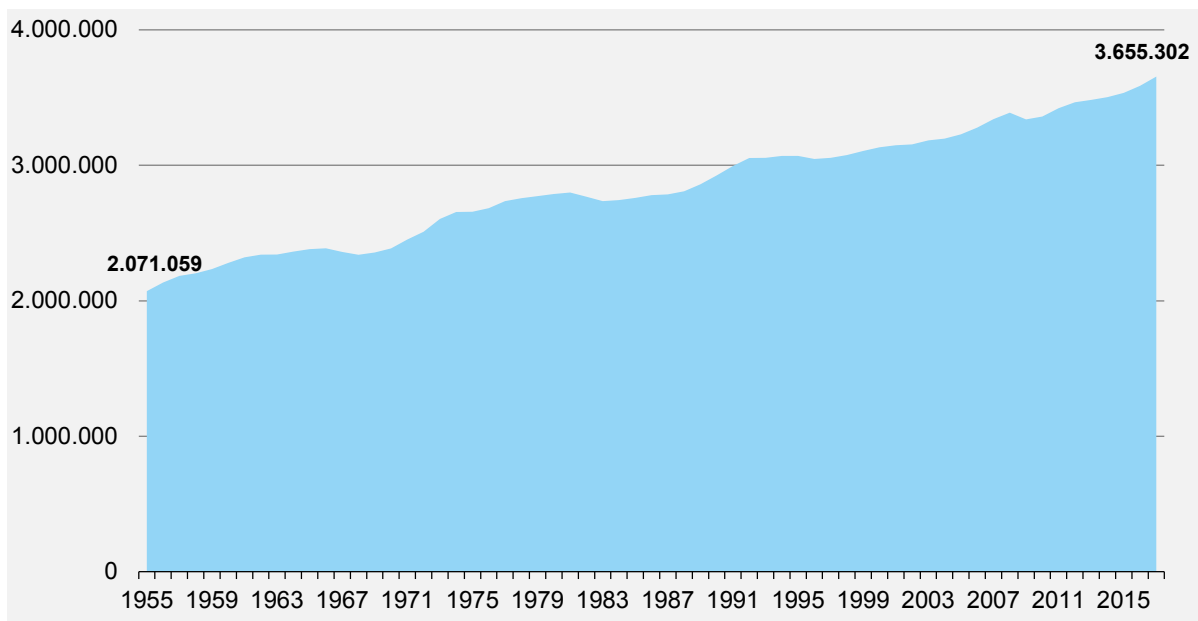


Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Altersgliederung nach vollendetem Alter.

Grafik 8-3 Gesamtbeschäftigung in Österreich
(Jahresdurchschnitt 1955-2017)



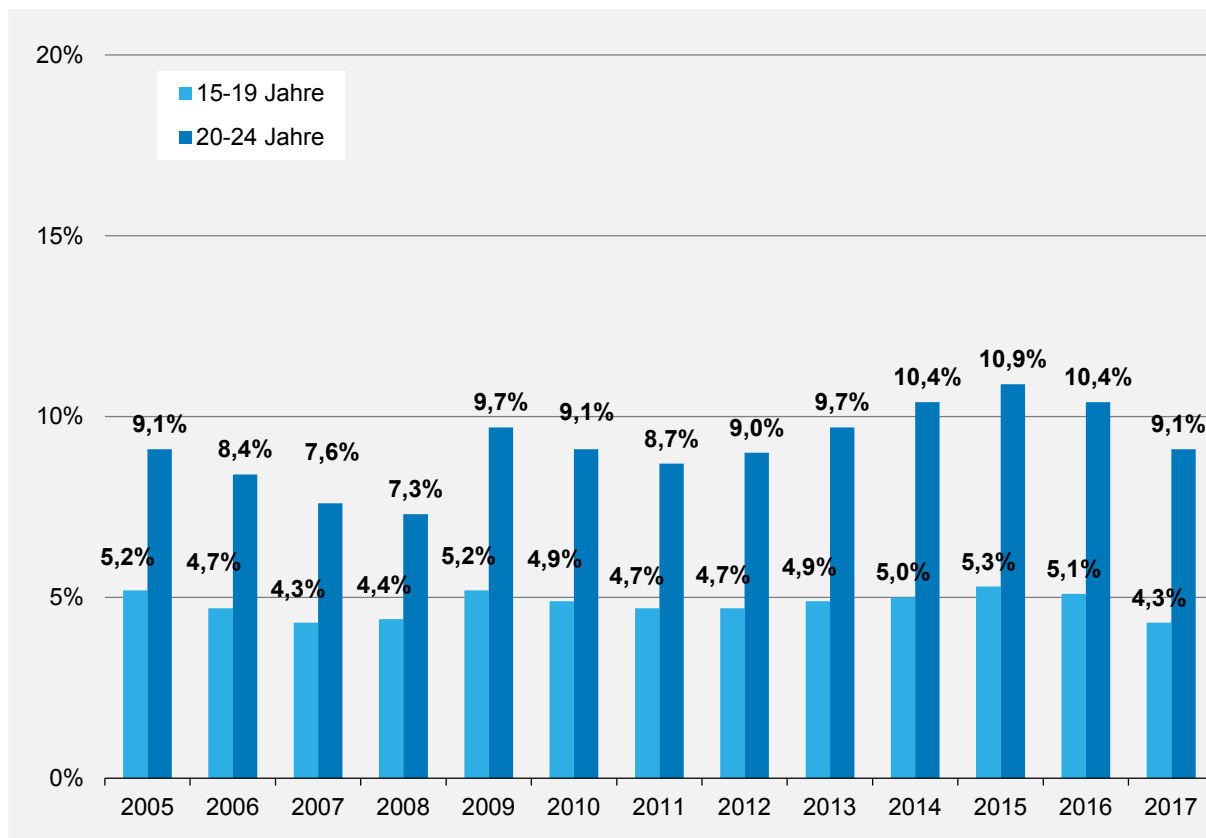
Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Inkl. PräsenzdienstlerInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

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 und in den Folgejahren die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen wieder angestiegen (auf 10,9% im Jahr 2015). Seit 2015 hat sowohl die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen (2017: 4,3%) als auch der 20-24-Jährigen (2017: 9,1%) abgenommen. Die Arbeitslosenquote wird generell stark vom (bei den Jugendlichen bereits gesunkenen) Arbeitskräfteangebot (vgl. u.a. Grafik 8-1) beeinflusst, dessen Gesamt-Wachstum u. a. auch durch kontinuierlich steigende Gesamt-Beschäftigtenzahlen (vgl. Grafik 8-3) zum Ausdruck kommt. Aber auch beim gesamten Arbeitskräfteangebot ist in den nächsten Jahren 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))

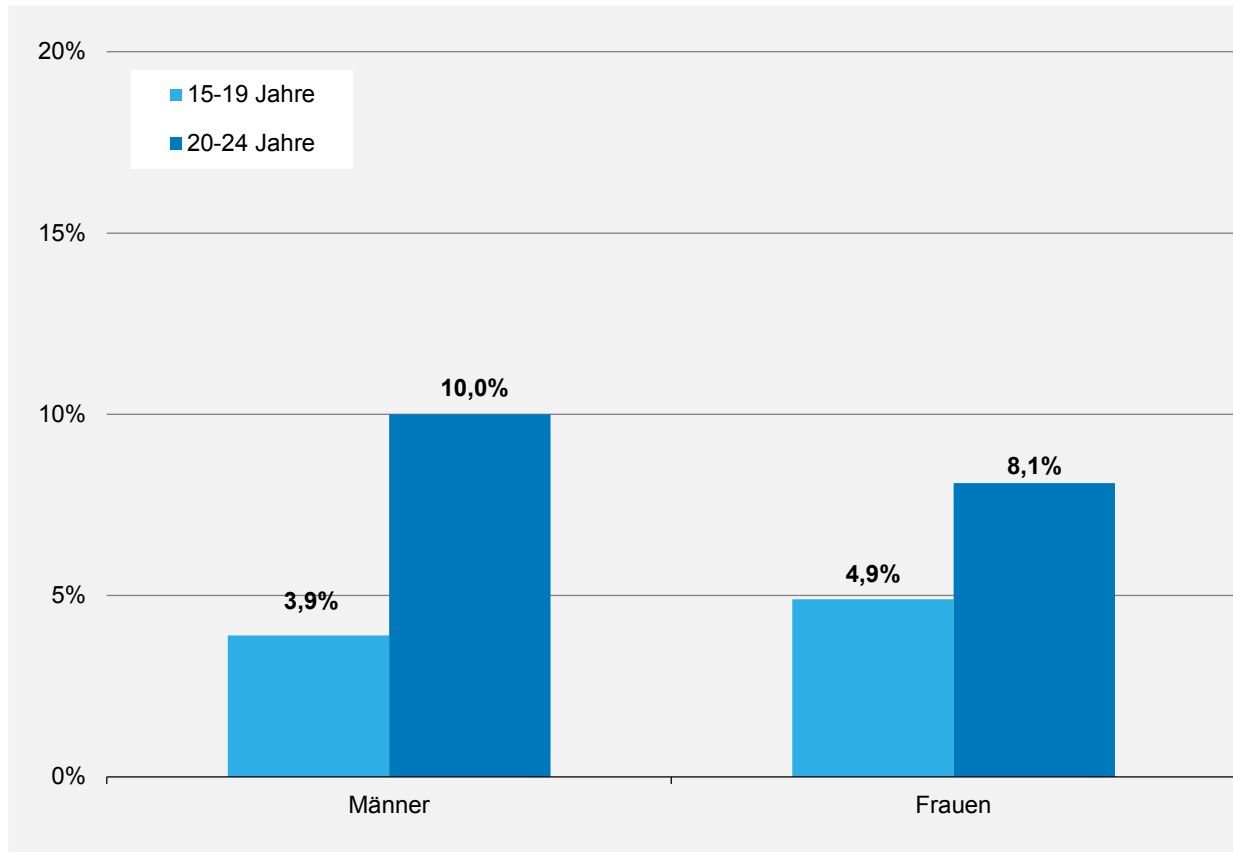


Quelle: BMASGK (BALIweb)

Anmerkung: Bis 2007 liegen nur die „alten“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. unter anderem ohne freie Dienstverträge) vor. Ab 2008 wurden die „neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. unter anderem 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 2017 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (4,9% bei den Frauen und 3,9% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (10,0% bei den Männern und 8,1% bei den Frauen).

Grafik 9-2 Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht
(Jahresdurchschnitt 2017; Nationale Berechnungsweise (AMS))

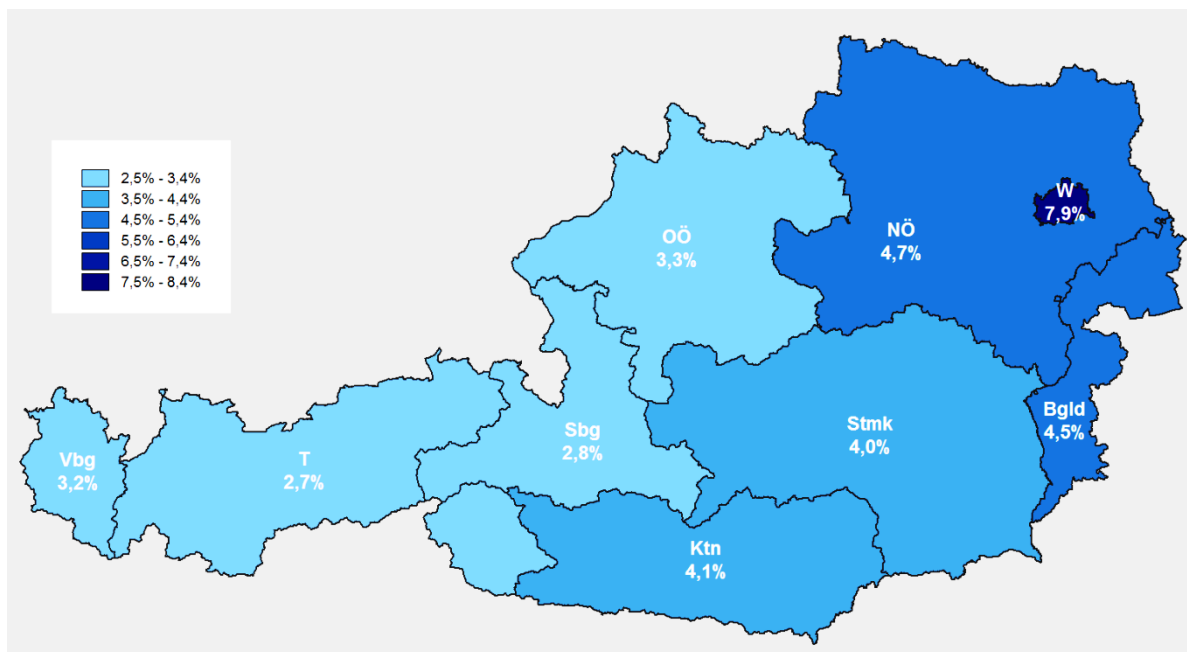


Quelle: BMASGK (BALIweb)

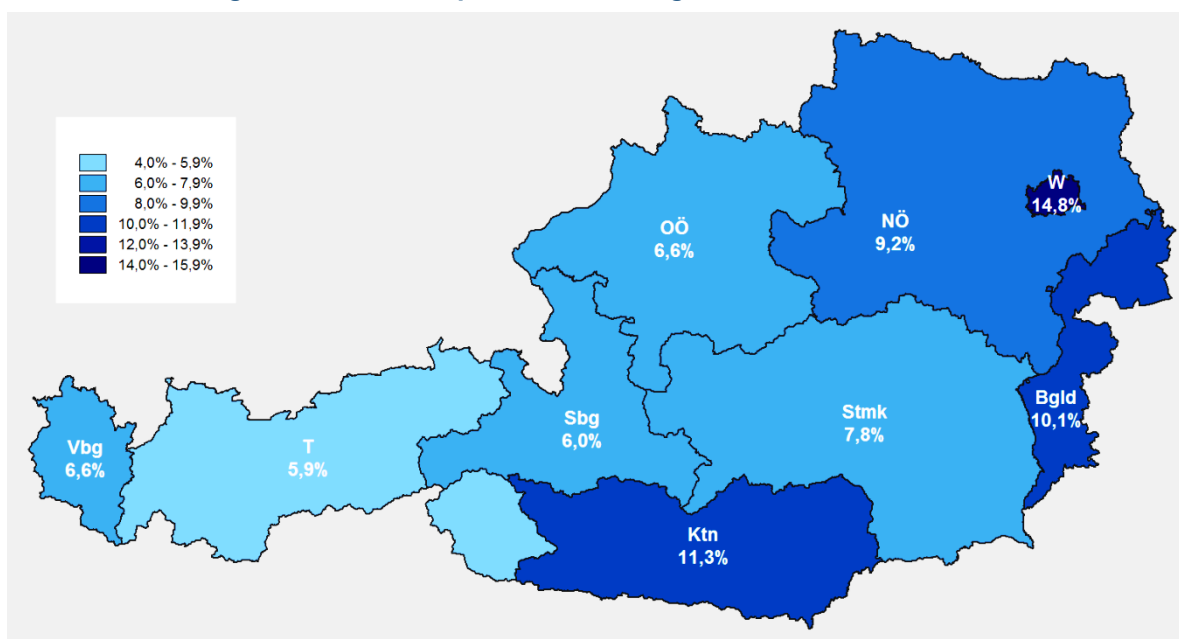
Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Im Vergleich der Bundesländer können 2017 die niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten (beide Altersgruppen) in Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Oberösterreich beobachtet werden (vgl. Grafik 9-3 und Grafik 9-4). Die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen betrug hier zwischen 2,7% (Tirol) und 3,3% (Oberösterreich), jene der 20-24-Jährigen zwischen 5,9% (Tirol) und 6,6% (Oberösterreich, Vorarlberg). Die höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich 2017 bei den 15-19-Jährigen in Wien (7,9%) feststellen, bei den 20-24-Jährigen ebenfalls in Wien (14,8%), sowie in Kärnten (11,3%) und im Burgenland (10,1%).

Grafik 9-3 Jugendarbeitslosenquote 15-19-Jährige nach Bundesländern
(Jahresdurchschnitte 2017; Nationale Berechnungsweise (AMS))



Grafik 9-4 Jugendarbeitslosenquote 20-24-Jährige nach Bundesländern

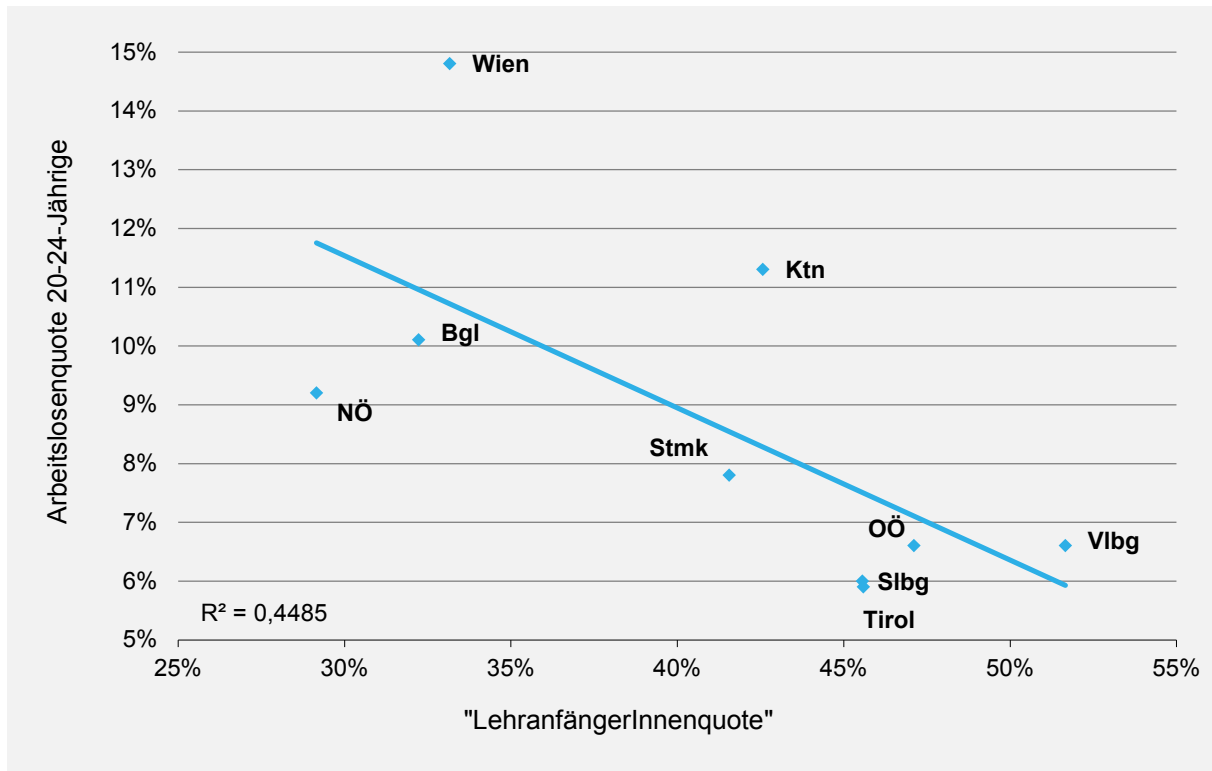


Quelle: BMASGK (BALIweb)

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 2017 eine sehr starke negative Korrelation (15-19 Jahre: $r = -0,69$ / 20-24 Jahre: $r = -0,67$) mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Relation zu den 15-Jährigen (hier vereinfacht als „LehranfängerInnenquote“ 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, verdeutlicht dies den positiven Effekt der dualen Berufsausbildung auf die Arbeitsmarktintegration Jugendlicher bzw. Jungerwachsener (vgl. Grafik 9-5).

Grafik 9-5 Zusammenhang Jugendarbeitslosenquote (der 20-24-Jährigen) und „LehranfängerInnenquote“ nach Bundesländern (2017)



Quellen: BMASGK (BALLweb): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2017), Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt, WKÖ: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2017) + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen:

„LehranfängerInnenquote“ = 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“ bzw. der „Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS“ und mithilfe der dabei geschaffenen Datenbasis betreffend alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008 – 2014 in Österreich (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) liegen nun auch umfassende und detaillierte Daten zur Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen (und LehrabbrecherInnen) nach Beendigung der Lehrausbildung vor:¹⁶⁰

Die Arbeitsmarktintegration von AbsolventInnen einer Lehre unterscheidet sich (bei den LehrabgängerInnen 2008 – 2014 in Österreich) gravierend von jenen Personen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben („Drop-Outs“): 3 Jahre nach Beendigung der Lehrausbildung sind 78% der LehrabsolventInnen aber lediglich 35% der LehrabbrecherInnen unselbständig beschäftigt (vgl. Grafik 10-1). Rund 21% 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**.

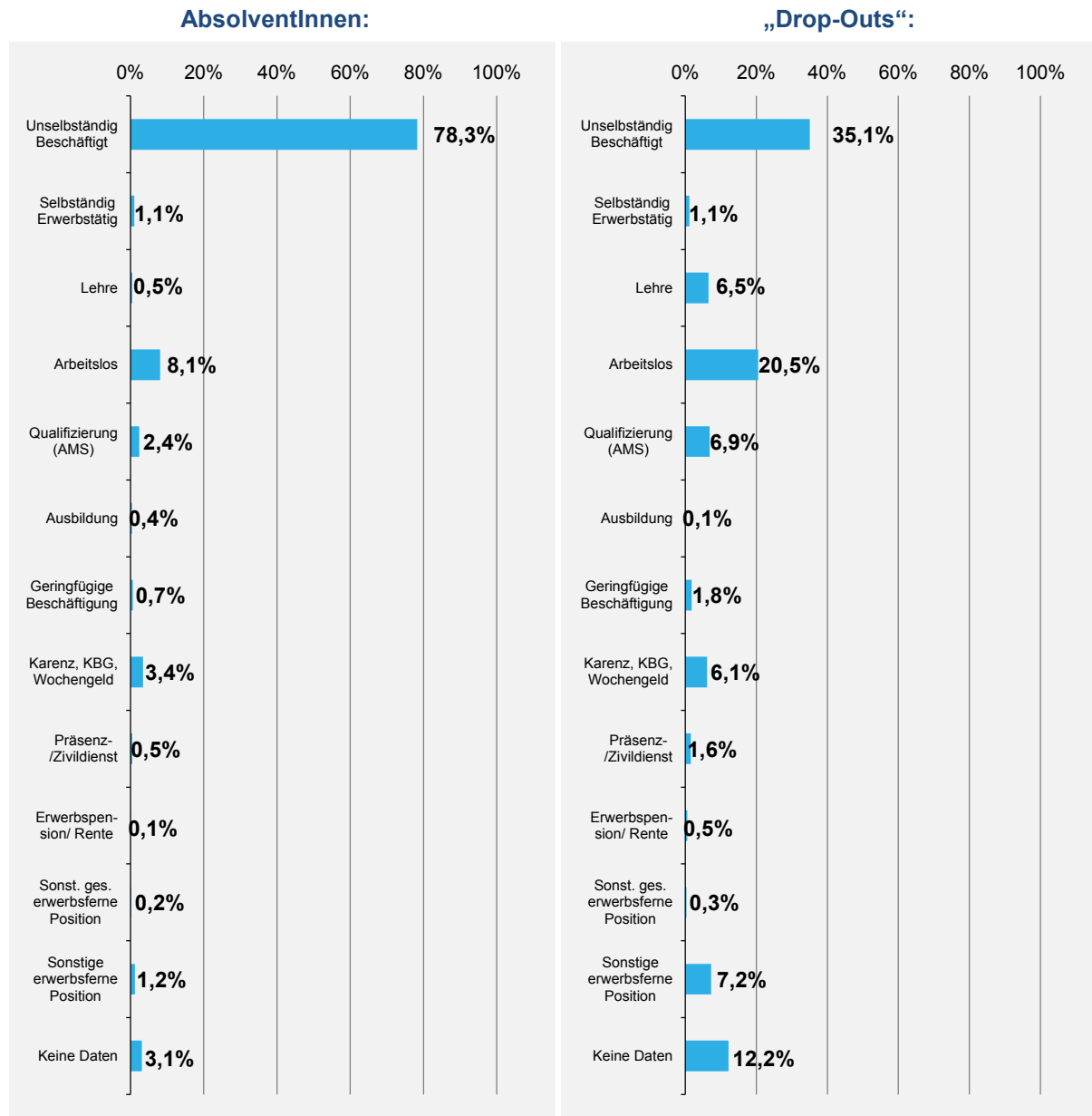
Im Zeitverlauf betrachtet (vgl. Grafik 10-2) nähert sich der Anteil der (selbständig und unselbständig) Beschäftigten unter den Drop-Outs geringfügig an jenen der AbsolventInnen an, der Unterschied beträgt 5 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang aber immer noch 35% (79% beschäftigte AbsolventInnen, 44% beschäftigte 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 22% arbeitslos vorgemerkt und weitere 7% befinden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

¹⁶⁰ 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.

Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Grafik 10-1 Detaillierter (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und „Drop-Outs“ 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang

(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, inkl. § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

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.

Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld

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

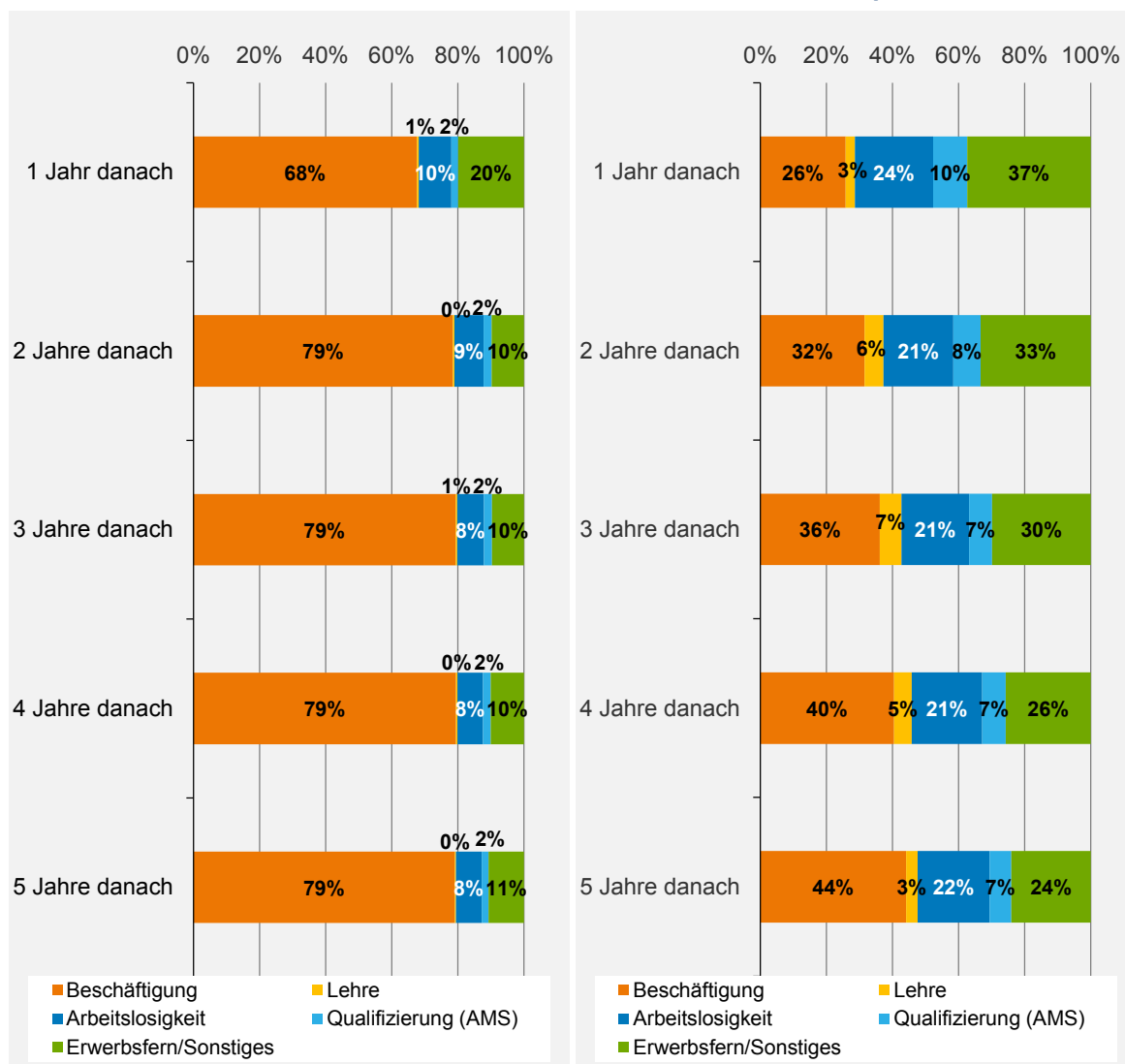
„Sonst. ges. erwerbsferne Position“ = Sonstige gesicherte erwerbsferne Position

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

(LehrabgängerInnen 2008 – 2014, inkl. § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)

AbsolventInnen:

„Drop-Outs“:



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

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.

Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

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

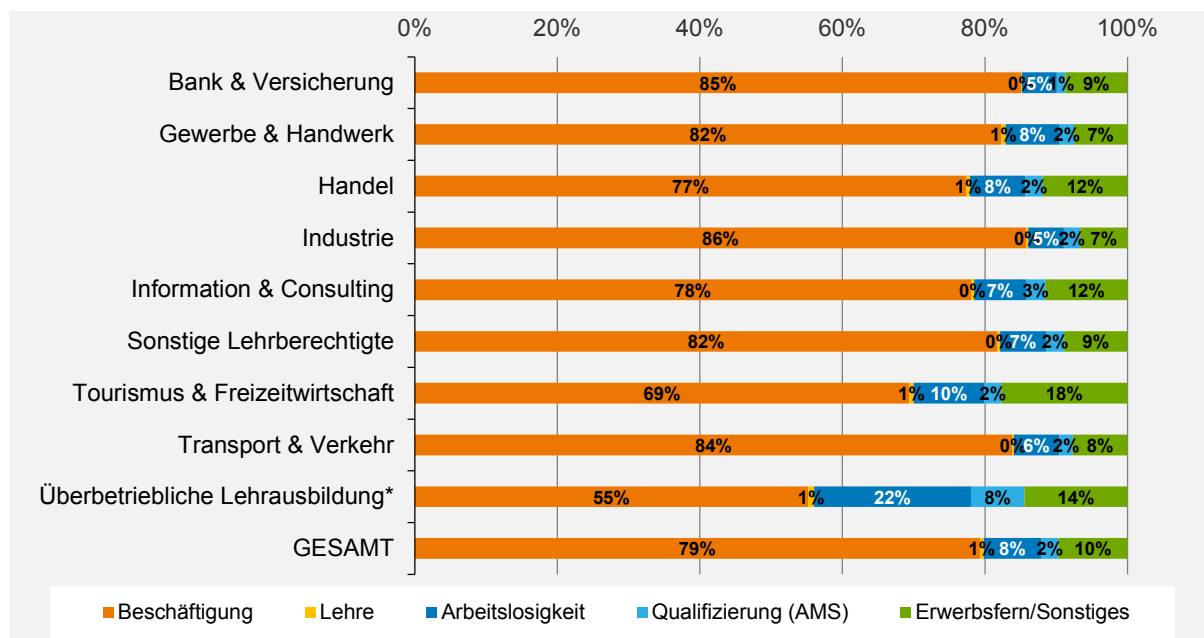
„Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst bzw. Beschäftigung im Ausland (keine Daten).

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 10-3) war unter allen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 zum Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabschluss der Anteil beschäftigter LehrabsolventInnen besonders hoch in der Industrie (86%) sowie in der Sparte „Bank & Versicherung“ (85%). Der Anteil arbeitsloser Personen war bei AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹⁶¹ (22%) sowie in abgeschwächter Form auch noch bei LehrabsolventInnen der Sparte „Tourismus und Freizeit“ (10%) überproportional hoch. Weitere 8% der AbsolventInnen einer ÜBA befanden sich 3 Jahre nach Lehrabschluss in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS. Neben dem Umstand, dass es sich bei ÜBA-AbsolventInnen um eine besonders benachteiligte Zielgruppe handelt, kommt hier auch der strukturelle Nachteil der ÜBA zum Tragen, dass sich die AbsolventInnen zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses (noch) nicht in einem Betrieb befinden, der sie als Fachkräfte behalten könnte.

Bei der Interpretation der Daten ist zusätzlich zu bedenken, dass die Ergebnisse auch vom Anteil jener beeinflusst werden, für welche (etwa aufgrund einer Beschäftigung im Ausland) keine Daten in Österreich vorliegen. Dieser Anteil ist beispielsweise in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ besonders hoch.

Grafik 10-3 (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen nach Sparten zum Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabschluss

(LehrabsolventInnen 2008 – 2014, inkl. § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

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

„Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst bzw. Beschäftigung im Ausland (keine Daten).

*Siehe auch die Anmerkungen zur Überbetrieblichen Lehrausbildung in Abschnitt 5.10.3.

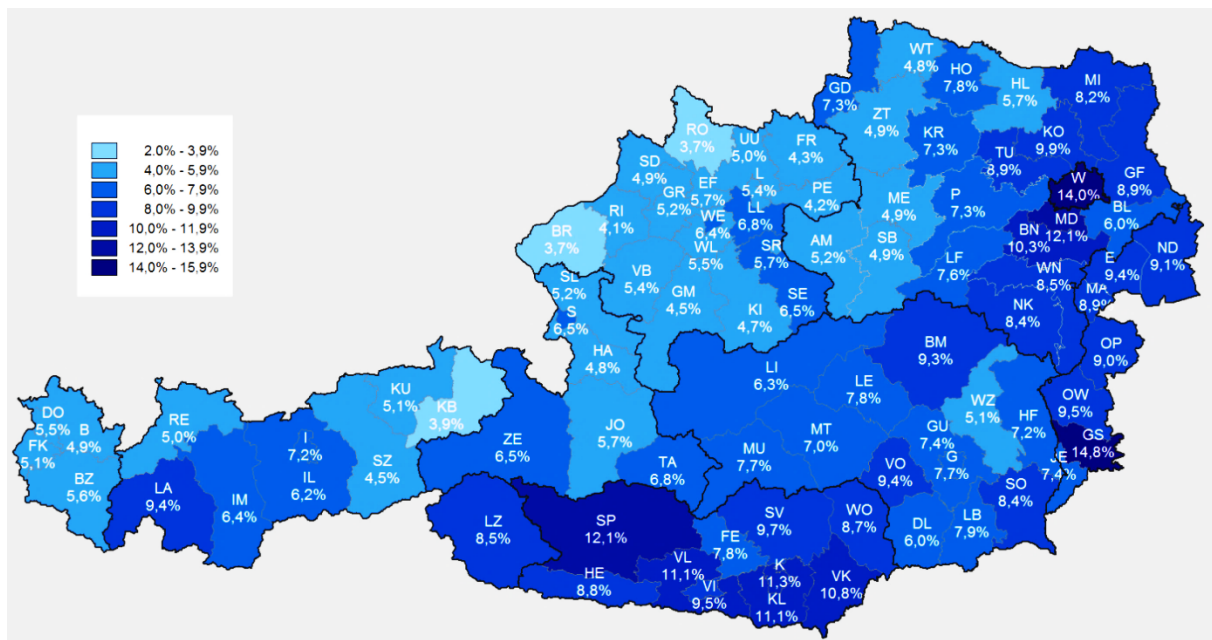
¹⁶¹ Bei der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (ÜBA) führt die retrospektive Betrachtungsweise bei der Verbleibsbetrachtung zu einer systematischen Verzerrung: Lehrlinge, die aus der ÜBA erfolgreich in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt sind, werden nach Lehrabschluss als AbsolventInnen (der Sparte) des Lehrbetriebs und daher nicht mehr zur ÜBA gezählt. Es ist daher davon auszugehen, dass tendenziell vor allem besonders benachteiligte Jugendliche die Lehre in der ÜBA abschließen (vgl. auch die Anmerkungen in Abschnitt 5.10.3).

Hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation von LehrabsolventInnen bestehen auch stark unterschiedliche Bedingungen regionaler Art, wobei bei der nachfolgenden Auswertung nach Bezirken (bezogen auf den Standort des Lehrbetriebs) LehrabsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung nicht berücksichtigt wurden, um Ergebnisverzerrungen durch einzelne Ausbildungsstandorte zu vermeiden.

Diese bezirksspezifische Betrachtung des Anteils arbeitsloser LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 zum Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabschluss (vgl. Grafik 10-4) spiegelt eindrucksvoll die regionale Arbeitsmarktsituation (über die Bezirksgrenzen hinaus) wider. Auffallend ist jedenfalls, dass (neben LehrabsolventInnen aus Kitzbüheler Betrieben) vor allem LehrabsolventInnen aus oberösterreichischen Bezirken (betrachtet nach dem Standort des Lehrbetriebs) die niedrigsten Arbeitslosenquoten 3 Jahre nach Lehrabschluss aufweisen. LehrabsolventInnen aus Betrieben in Wiener Bezirken (durchschnittlich 14,0%) sowie aus Güssing (14,8%) weisen hingegen die höchsten Arbeitslosenquoten 3 Jahre nach Lehrabschluss auf. Betrachtet wurden nur Bezirke mit mindestens n = 100 LehrabsolventInnen im Zeitraum 2008 – 2014. Die Unterschiede sind dabei insgesamt erheblich. Die Arbeitslosenquote von LehrabsolventInnen aus einem Lehrbetrieb in Wien-Margareten (Anm.: höchster Wert unter den Wiener Bezirken) betrug 3 Jahre nach Lehrabschluss rund das Fünffache (18,5%) der Arbeitslosenquote von LehrabsolventInnen aus einem Lehrbetrieb in Braunau oder Rohrbach (3,7%).

Grafik 10-4 Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen 3 Jahre nach Lehrabschluss nach Bezirken (Standort des Lehrbetriebs)

(LehrabsolventInnen 2008 – 2014, inkl. „Teilqualifizierung“, ohne ÜBA)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Ohne LehrabsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (zur Vermeidung von Ergebnisverzerrungen durch einzelne Ausbildungsstandorte).

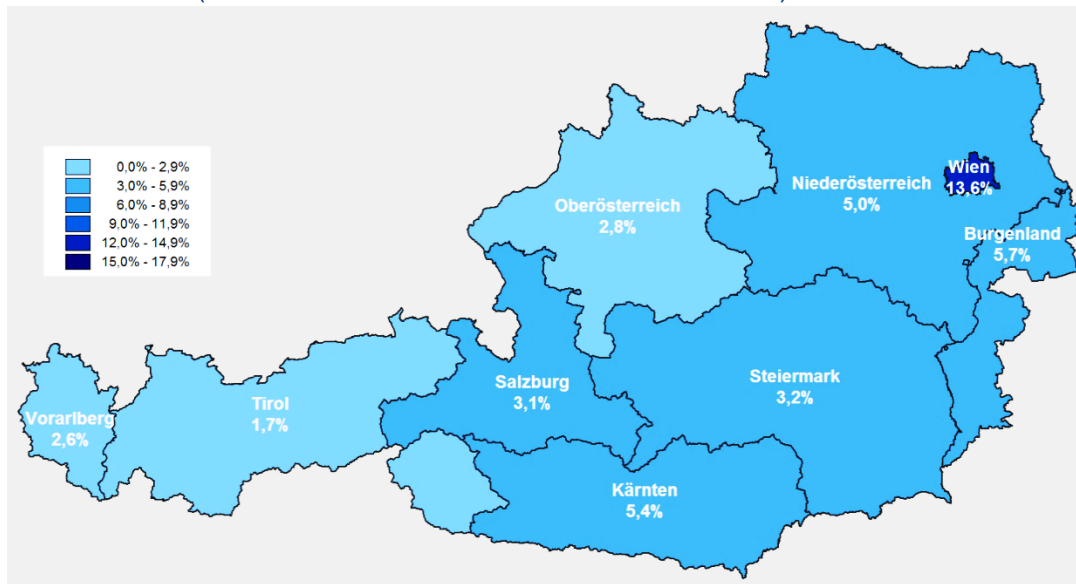
Bezirke Amstetten inkl. Waidhofen/Ybbs, Eisenstadt inkl. Eisenstadt-Umgebung und Rust; Krems inkl. Krems Land, Sankt Pölten inkl. Sankt Pölten Land, Wiener Neustadt inkl. Wiener Neustadt Land.

Die regionalen Unterschiede in der Arbeitslosigkeit von LehrabsolventInnen erweisen sich u.a. in den handwerklich-technischen Lehrberufen als besonders groß. Im Folgenden (vgl. Grafik 10-5 und Grafik 10-6) wird die Arbeitslosenquote zum 30.6.2016 aller in Österreich ausgebildeten LehrabsolventInnen (erfüllte Lehrzeit) der Ausbildungsjahre 2008-2014 exemplarisch für die Lehrberufsgruppen „Elektrotechnik/Elektronik“ sowie „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ dargestellt. Als regionale Bezugsgröße wird

hier der Wohnort (bzw. das Bundesland des Wohnorts) verwendet. Während etwa in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ von allen Tiroler LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 zum 30.6.2016 lediglich 1,7% arbeitslos waren, betrug dieser Anteil in Wien 13,6%. In der Lehrberufsgruppe „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ lag die niedrigste Arbeitslosenquote bei 2,4% (Tirol), die höchste bei 16,7% (Wien). Vor allem die Arbeitslosenquote von Wiener LehrabsolventInnen liegt in den meisten Berufsgruppen dramatisch höher als jene in anderen Bundesländern.

Grafik 10-5 Arbeitslosigkeit in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ nach Bundesländern (Wohnort)

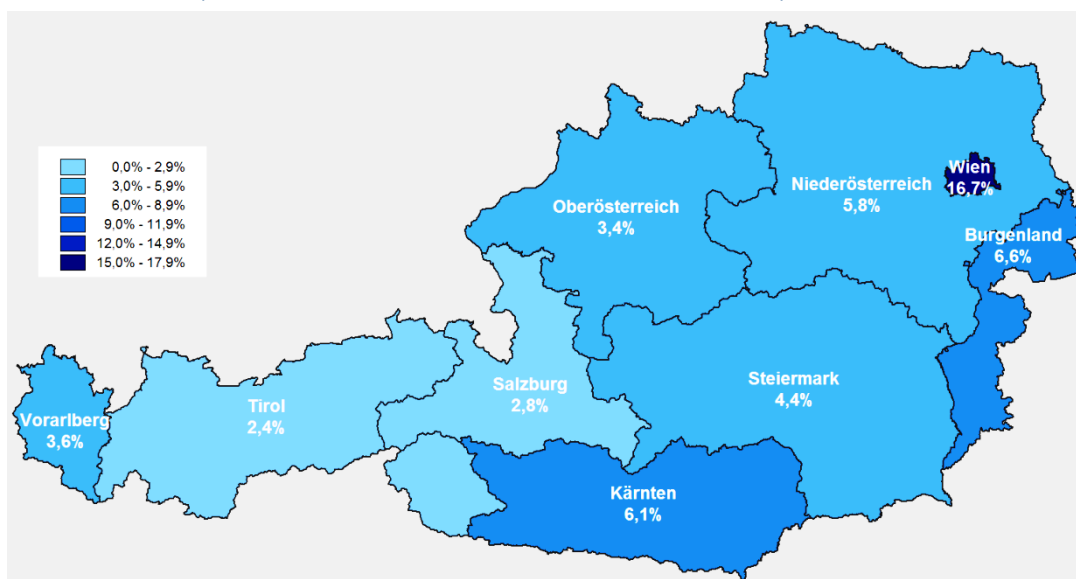
(LehrabsolventInnen 2008 – 2014 zum 30.6.2016)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg). Ohne AbsolventInnen einer Teilqualifizierung.

Grafik 10-6 Arbeitslosigkeit in der Lehrberufsgruppe „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ nach Bundesländern (Wohnort)

(LehrabsolventInnen 2008 – 2014 zum 30.6.2016)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg). Ohne AbsolventInnen einer Teilqualifizierung.

10.2 Subjektive Einschätzung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolgs von LehrabsolventInnen

Eine im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“¹⁶² im Jahr 2015 durchgeführte österreichweite Befragung von LehrabsolventInnen rund zwei Jahre nach Lehrabschluss¹⁶³ zeigt unter anderem:

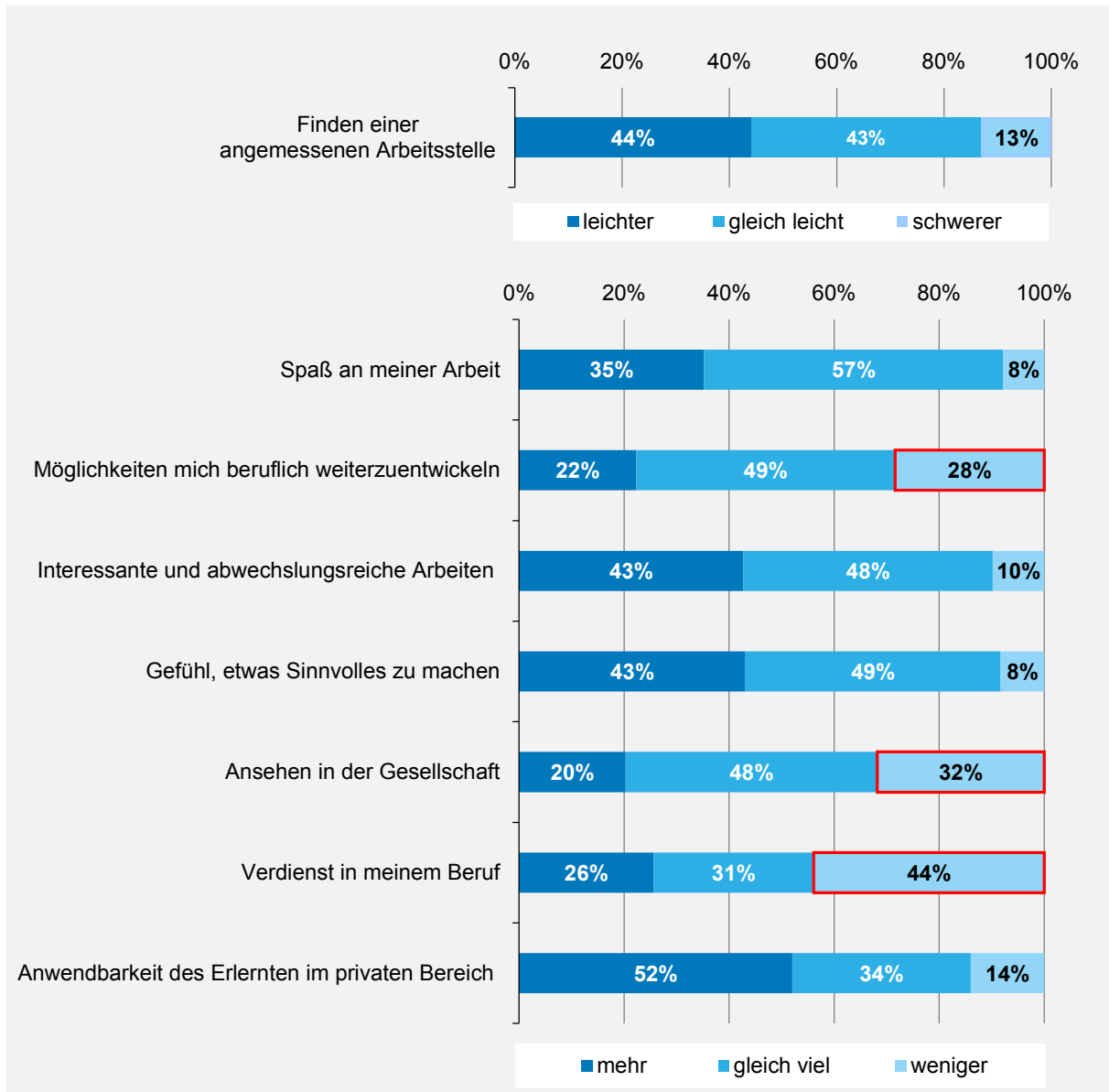
Im direkten Vergleich mit gleichaltrigen Bekannten, die eine weiterführende Schule (mit oder ohne Matura) absolviert haben (vgl. Grafik 10-7), sehen sich die befragten LehrabsolventInnen überwiegend im Vorteil: Die LehrabsolventInnen schätzen, dass sie es eher leichter haben, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden (44%), dass sie eher mehr Spaß beim Ausüben ihres Berufes haben (35%) und dass ihre Tätigkeitsbereiche eher spannender und abwechslungsreicher sind (43%). Außerdem sehen die LehrabsolventInnen häufiger Möglichkeiten, das in der Ausbildung Erlernte auch im privaten Bereich anzuwenden (52%). Eher benachteiligt gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule (mit oder ohne Matura) sehen sich die befragten LehrabsolventInnen vor allem bezogen auf jene Aspekte, die mit der externen Bewertung/Anerkennung ihrer Arbeit und Ausbildung zu tun haben, und zwar dem Ansehen in der Gesellschaft (32%) sowie dem (stark berufsgruppenspezifischen/-abhängigen) Einkommen (44%), welches ebenfalls unter dem Gesichtspunkt der Anerkennung – nämlich seitens der ArbeitgeberInnen bzw. seitens der KundInnen – gesehen werden kann. Schließlich betrifft die Frage der gesellschaftlichen Anerkennung letzten Endes auch den am Markt erzielbaren Preis, den KundInnen für Leistungen von LehrabsolventInnen zu zahlen bereit sind.

¹⁶² 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.

¹⁶³ Vgl. Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

Grafik 10-7 Subjektiver Vergleich mit berufstätigen gleichaltrigen AbsolventInnen weiterführender Schulen (mit oder ohne Matura)

(Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2 Jahre nach Lehrabschluss)



Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n = 655)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

10.3 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)

Der (zukünftige) Fachkräfte(wohl)bedarf in Österreich steht nicht nur in einem starken Zusammenhang zum Qualifikationsbedarf der Wirtschaft sondern auch zum (verfügbaren) 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)

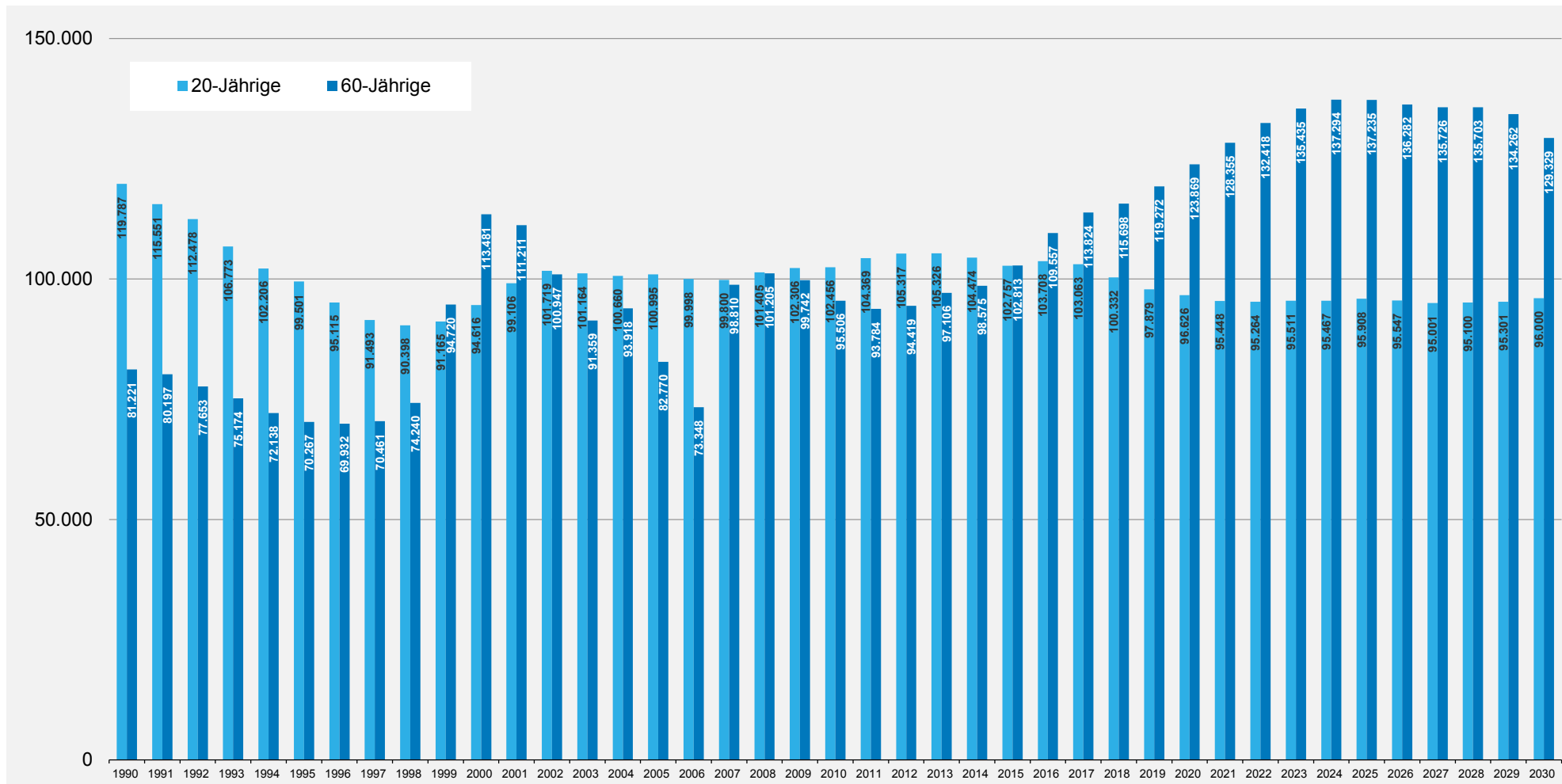
Besonders eindrucksvoll lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter¹⁶⁴) verglichen wird (vgl. Grafik 10-8). Seit etwa dem Jahr 2015 ist 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 137.294 60-Jährigen lediglich 95.467 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 2017 prognostizierte) Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 10-9): 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 2018** (5.045.512 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.812.689 Personen) **um mehr als 230.000 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.

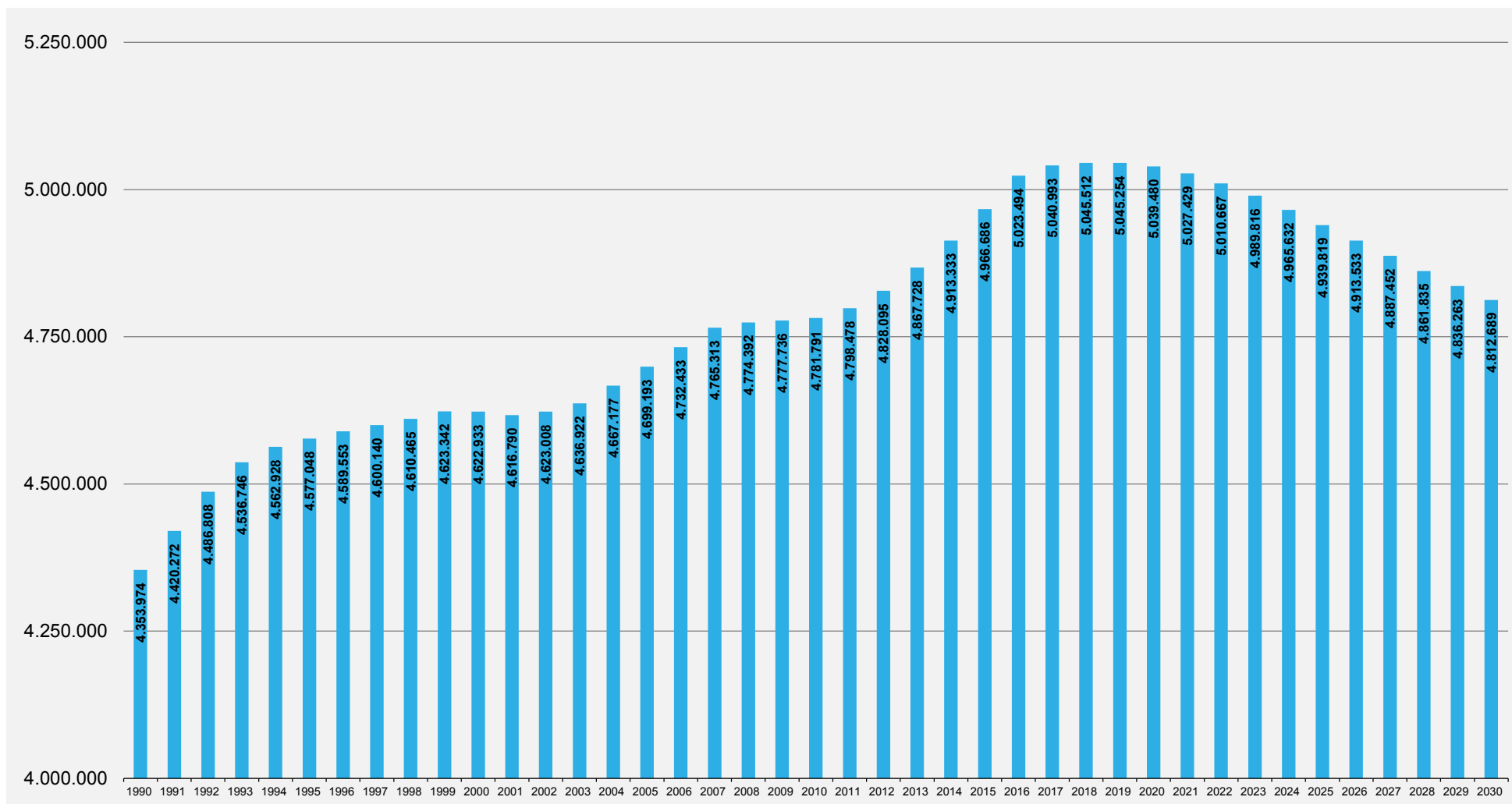
¹⁶⁴ Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2016 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen und Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei 60,9 Jahren (Männer) bzw. 59,1 Jahren (Frauen). (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als (grober) 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 10-8 Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2017 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 12.3.2018; letzte Aktualisierung: 23.11.2017)

Grafik 10-9 Zahl der 20-60-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2017 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 12.3.2018; letzte Aktualisierung: 23.11.2017)+ ibw-Berechnungen

10.4 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)¹⁶⁵.

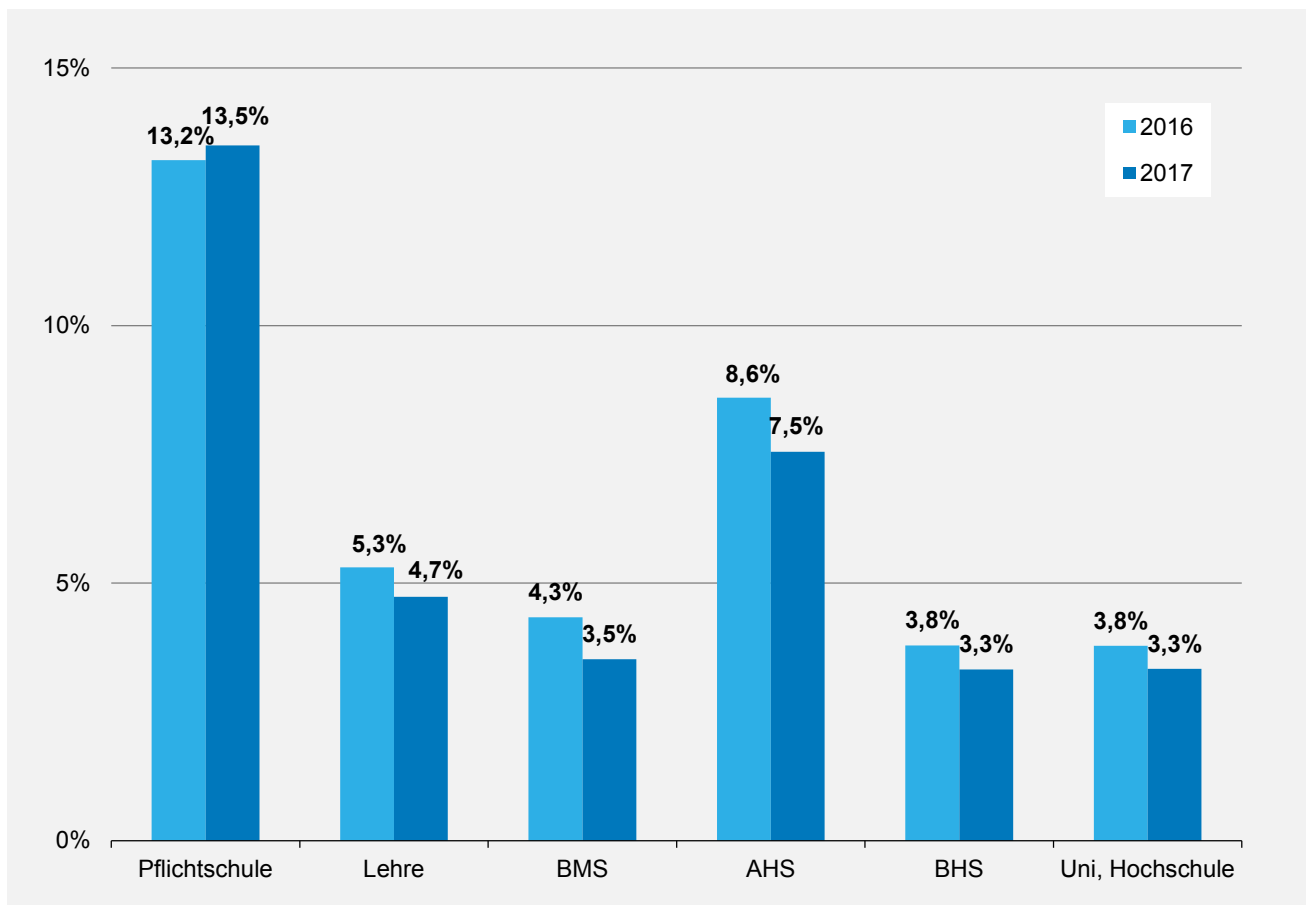
Die Analyse der Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt, dass die **Arbeitslosenquote von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, deutlich höher** (meist mehr als doppelt so hoch!) ist als jene von Personen, welche weiterführende Ausbildungen abgeschlossen 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)¹⁶⁶ (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 2017 in Österreich die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 13,5%** (vgl. Grafik 10-10). Die Arbeitslosenquoten aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lagen bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter und sind von 2016 auf 2017 (im Gegensatz zur Arbeitslosenquote der PflichtschulabsolventInnen) auch gesunken.

¹⁶⁵ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2017): Lehrlingsausbildung im Überblick 2017 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 190, Wien.

¹⁶⁶ 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)

Die **niedrigsten Arbeitslosenquoten** wiesen 2017 die **AbsolventInnen einer Universität/Hochschule** (3,3%), **einer berufsbildenden höheren Schule** (3,3%), **einer berufsbildenden mittleren Schule**¹⁶⁷ (3,5%), **sowie einer Lehre** (4,7%) 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 (7,5%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2017 in Österreich 5,5%.

Grafik 10-10 Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept (ILO) nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2016 + 2017, 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. selbständig 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“ = Universität, (Fach-)Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

BMS inkl. Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.

¹⁶⁷ Zur Gruppe der berufsbildenden mittleren Schulen werden hierbei allerdings sehr heterogene Ausbildungsformen (z. B. auch Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.) gezählt.

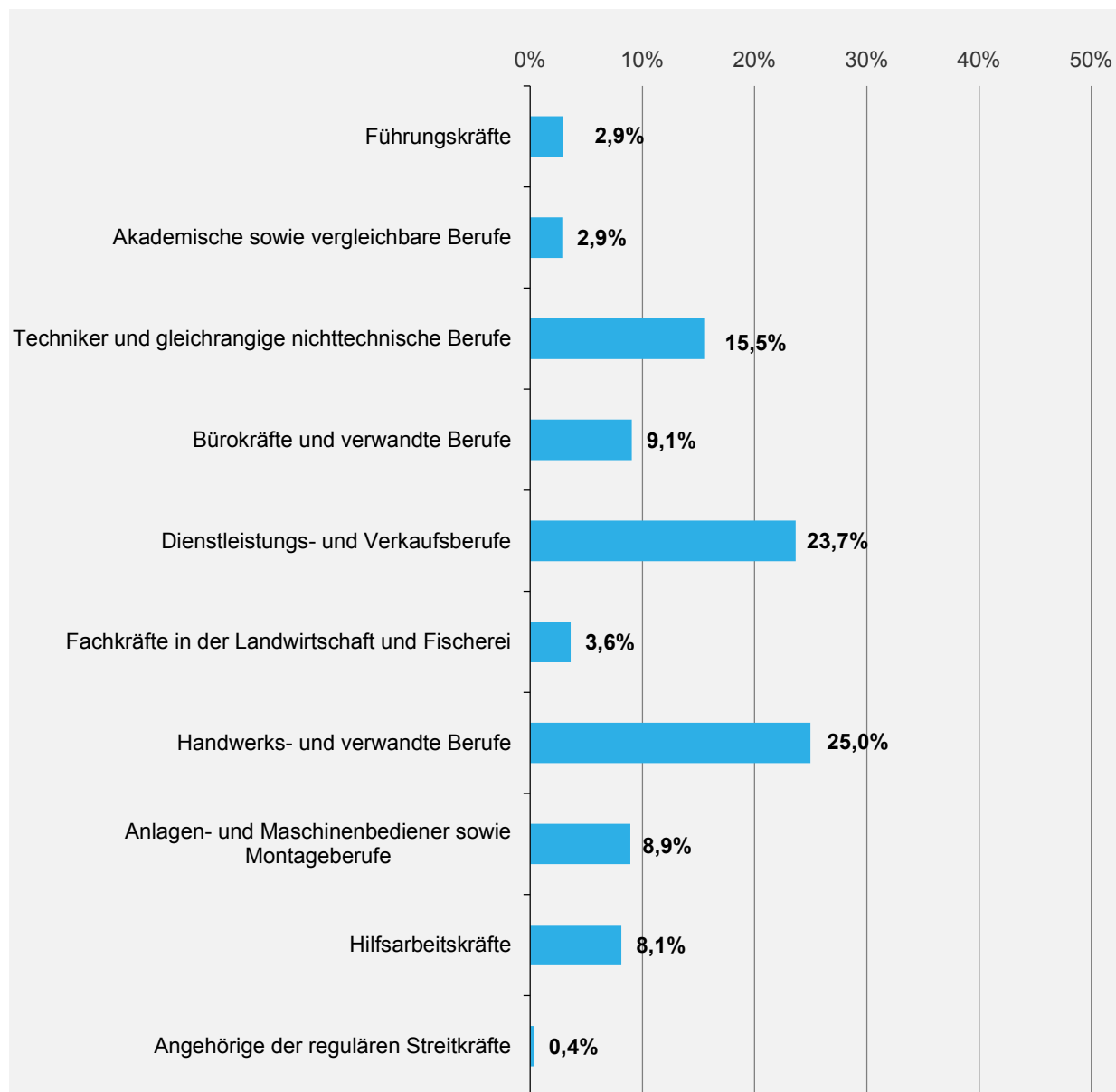
Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie wichtig eine weiterführende (berufliche) Ausbildung zur Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist. Es sind daher weiterhin hohe und auch noch verstärkte Anstrengungen notwendig und sinnvoll, um die Quote von Jugendlichen ohne weiterführenden Bildungsabschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Kapitel 5.7).

10.5 Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen

8,1% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2017 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 10-11). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **91,9% der erwerbstätigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

Grafik 10-11 Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozente, Summe = 100%)

(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2017)

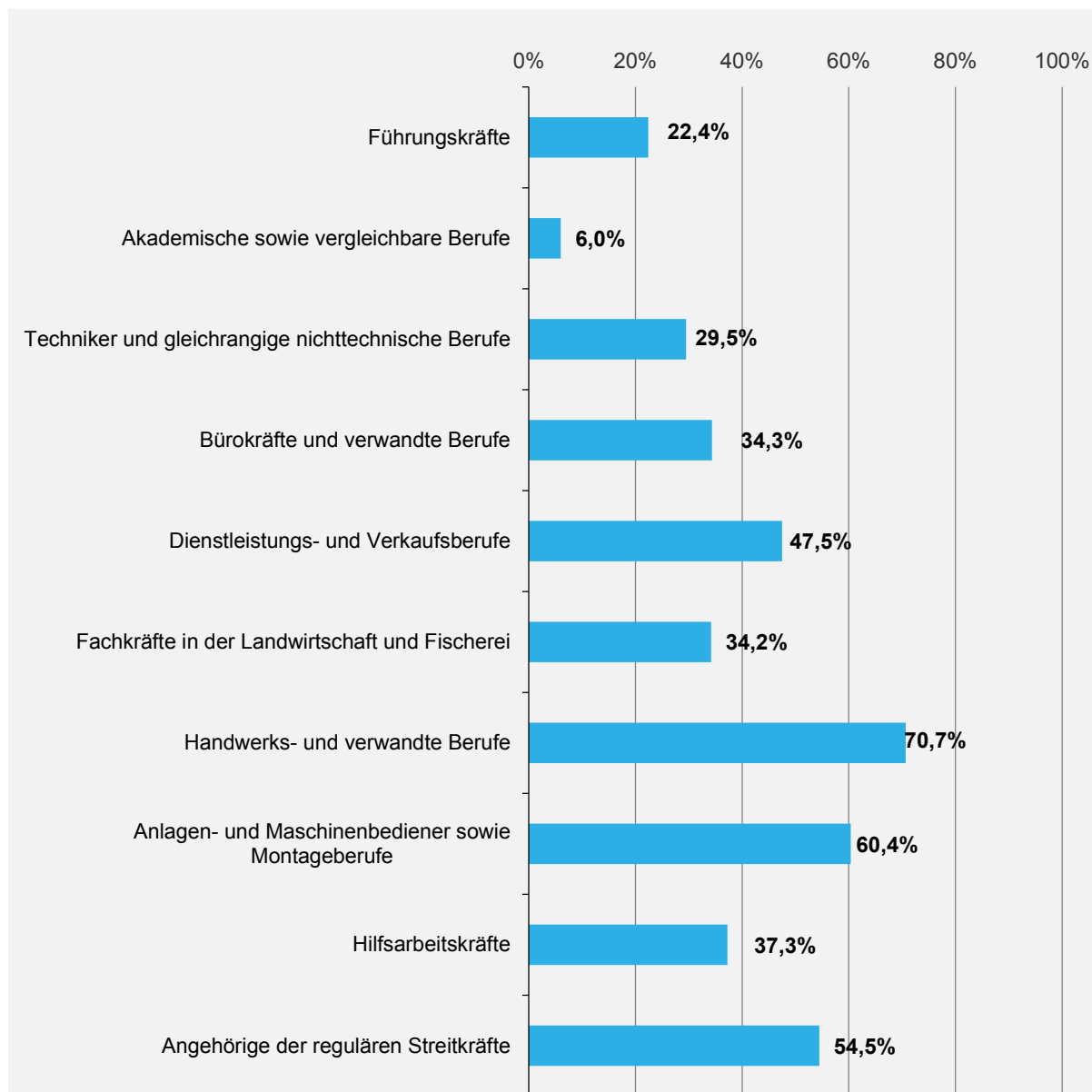


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2017) + ibw-Berechnungen

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

Grafik 10-11 kann auch umgekehrt (d. h. zeilenweise prozentuiert) betrachtet werden (vgl. Grafik 10-12). In diesem Fall wird also der Anteil von Erwerbstätigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (2017) der Anteil von LehrabsolventInnen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (71%) sowie „Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie Montageberufe“ (60%).

Grafik 10-12 Anteil von LehrabsolventInnen unter den Erwerbstätigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2017)



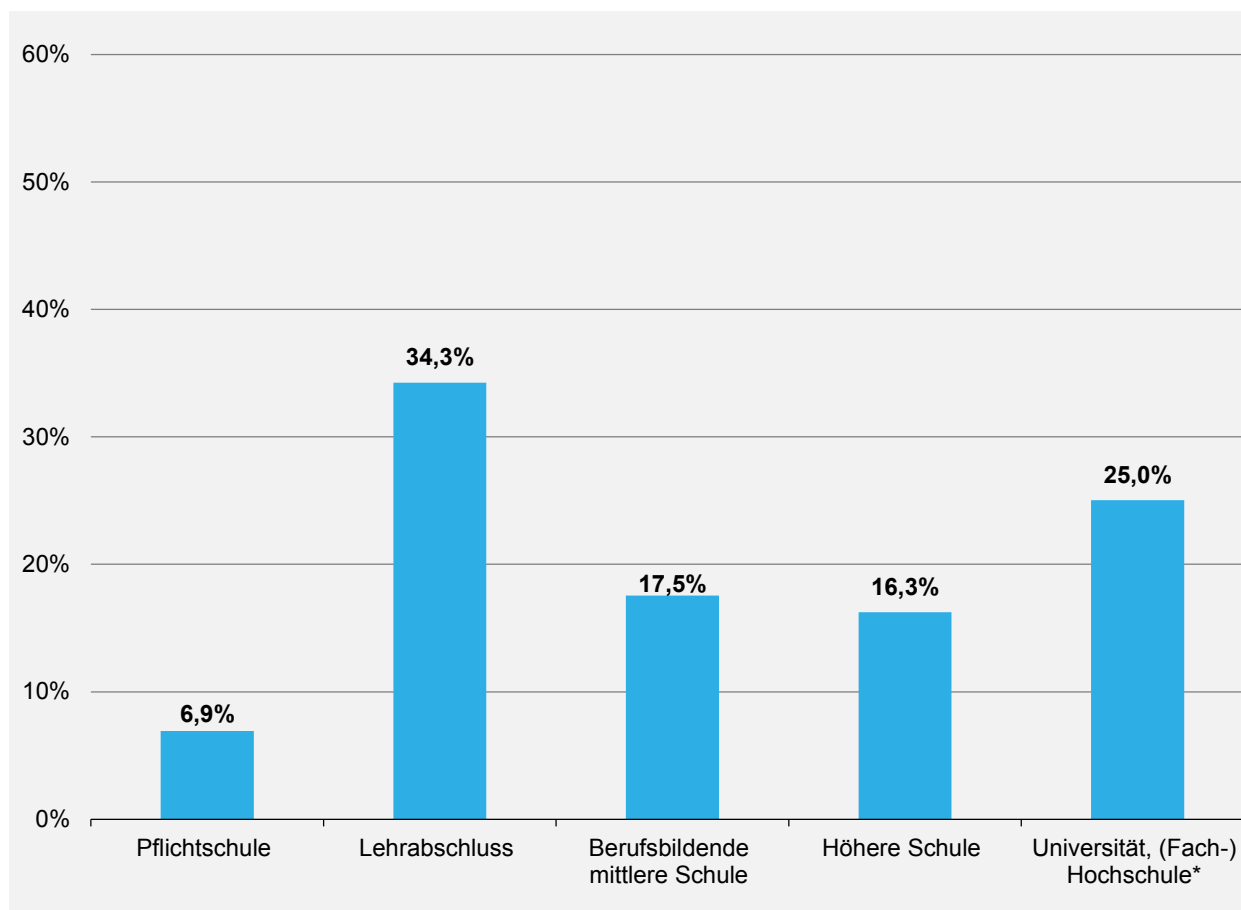
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2017) + ibw-Berechnungen

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

10.6 Lehre und Selbständigkeit

Rund 34% der Selbständigen in Österreich verfügen gemäß Arbeitskräfteerhebung 2017 (vgl. Grafik 10-13) über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Lehre ist somit die mit großem Abstand wichtigste Qualifikation von selbständig Erwerbstätigen in Österreich¹⁶⁸ und offensichtlich auch ein gutes „Sprungbrett“ zur Gründung (oder Übernahme) eines eigenen Unternehmens.

Grafik 10-13 Selbständig Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2017)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2017) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige

* inkl. hochschulverwandte Lehranstalten

¹⁶⁸ Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der LehrabsolventInnen unter den Selbständigen insgesamt sogar etwas über den genannten 34% liegt, weil ja auch Personen mit höheren Abschlüssen gelegentlich bereits (vorher) eine Lehre abgeschlossen haben.

10.7 Durchlässigkeit der Lehre

10.7.1 Berufsreifeprüfung und tertiäre Ausbildung

Die Berufsreifeprüfung bietet LehrabsolventInnen die Möglichkeit, im Anschluss an eine Lehrlingsausbildung eine tertiäre Bildungseinrichtung zu besuchen. Im Studienjahr 2015/16 haben 1.100 Personen (darunter 458 Frauen und 53 ausländische Studierende), die zuvor eine Berufsreifeprüfung abgelegt hatten, erstmals ein Studium an einer öffentlichen Universität aufgenommen. Sie stellten damit 2,9% aller Erstimmatrikulierten. Insgesamt waren im Wintersemester 2015/16 6.989 Personen mit Berufsreifeprüfung als ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten inskribiert (davon 3.001 Frauen und 296 ausländische Studierende). Das entspricht einem Anteil von 2,5% aller ordentlich Studierenden.¹⁶⁹

Bei Fachhochschulen ist der Anteil der Studierenden mit Berufsreifeprüfung deutlich höher: Im Wintersemester 2015/16 hatten 3.169 Personen (darunter 1.030 Frauen und 92 ausländische Studierende) den Zugang zum FH-Studium über die Berufsreifeprüfung erhalten. Das sind 6,6% aller Studierenden bzw. 7,1% aller FH-Studierenden mit Reifeprüfung. An den österreichischen Fachhochschulen waren in diesem Zeitraum zudem 3.512 Studierende ohne Reifeprüfung inskribiert, davon 1.005, die eine Lehre absolviert hatten und 31 Personen, die eine Werkmeisterschule besucht hatten.¹⁷⁰

Für Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen liegen keine Zahlen der Studierenden bzw. Erstimmatrikulierten nach Art der Zugangsberechtigung vor.

¹⁶⁹ Statistik Austria (2017): Bildung in Zahlen 2015/16 – Tabellenband, Wien.

¹⁷⁰ Statistik Austria (2017): Bildung in Zahlen 2015/16 – Tabellenband, Wien.

10.7.2 Weiterbildung

In einem Fünf-Jahreszyklus werden im Rahmen der Erwachsenenbildungserhebung (Adult Education Survey) die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der österreichischen Bevölkerung der Altersgruppe „25 bis 64 Jahre“ erhoben und nach verschiedenen sozioökonomischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Erwerbsstatus, Nationalität, Wohnsitz und Besiedlungsdichte) ausgewertet. Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum 2016/17 knapp 60% aller Personen der Erhebungspopulation in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Dies entspricht einer Zunahme von 11,8 Prozentpunkten gegenüber dem Beobachtungszeitraum 2011/12 bzw. 18 Prozentpunkten gegenüber der Erhebung von 2007.

Die Weiterbildungsteilnahme ist direkt mit dem Ausbildungsniveau korreliert (vgl. Tabelle 10-1). Nach höchster abgeschlossener Berufsbildung betrachtet, weisen Personen mit einer abgeschlossenen tertiären Ausbildung im Beobachtungszeitraum 2016/17 mit 82% die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf, von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss beteiligen sich dagegen nur 31% an Aus- und Weiterbildungen. Personen, die eine Lehre positiv absolviert haben, haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung zu 53% an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Diese Personengruppe weist jedoch im Vergleich zu den anderen Ausbildungsstufen die höchsten Zuwachsraten auf. Der Anteil der weiterbildungsaktiven Personen mit Lehrabschluss hat gegenüber dem Beobachtungszeitraum 2011/12 um 12,8 Prozentpunkte zugenommen, gegenüber der Erhebung von 2007 um 18,7 Prozentpunkte.

Tabelle 10-1 Bildungsteilnahme 2016/17 nach höchster abgeschlossener Ausbildung

darunter Personen, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung						
	alle Personen (25 bis 64 Jahre)	an formaler Bildung teilnahmen (in %)	an nicht- formaler Bildung teilnahmen (in %)	weder an formaler noch an nicht- formaler Bildung teilnahmen (in %)	informelles Lernen betrieben (in %)	keine Weiter- bildung hatten (in %)
Pflicht- schule	685.440	(X)	30,9	69,1	62,9	29,2
Lehre	1,807.720	1,6	52,2	47,0	73,9	15,8
Berufs- bildende mittlere Schule (BMS)	630.590	2,4	62,0	37,2	81,8	9,5
Höhere Schule (AHS/BHS)	823.690	13,4	66,9	29,1	88,8	6,6
Uni, Fach- hochschule, HVA	883.410	16,3	82,2	15,7	92,6	2,2
GESAMT	4,830.850	6,2	58,4	40,1	79,3	12,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2016/2017 (AES). Erstellt am 21.03.2018.

Die Zahlen in Klammern beruhen auf geringen Fallzahlen: Sind in der Randverteilung weniger als 50 oder in der Zelle weniger als 20 Fälle vorhanden, wird geklammert (); Zahlen, die auf Randverteilungen < 20 oder auf Zellwerten <5 beruhen, werden nicht ausgewiesen (X).

HVA = Hochschulverwandte Ausbildungen

Insgesamt haben Personen mit Lehrabschluss im Beobachtungszeitraum 2016/17 an rund 1,9 Millionen nicht-formalen Bildungsaktivitäten (Kurse, Seminare, Workshops, Vorträge, aber auch Privatunterricht und Einzelschulungen am Arbeitsplatz) teilgenommen, das sind rund 28% aller Weiterbildungsaktivitäten aller 25- bis 64-Jährigen (vgl. Tabelle 10-2). Mehr als vier Fünftel (81,5%) dieser Bildungsaktivitäten waren berufsbedingt, bei 18,5% der Aktivitäten nahmen die Personen aus privaten bzw. nicht-beruflichen Gründen teil. Im Vergleich der Ausbildungsniveaus weisen nur Personen mit universitärer Ausbildung ein höheres Ausmaß an berufsbezogenen Bildungsaktivitäten auf.

Tabelle 10-2 Nicht-formale Bildungsaktivitäten nach beruflichen oder privaten Gründen 2016/17 nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	alle nicht-formalen Bildungsaktivitäten ¹⁾	davon Teilnahme aus	
		beruflichen Gründen (in %)	privaten bzw. nicht-beruflichen Gründen (in %)
Pflichtschule	312.250	75,3	24,7
Lehre	1.882.600	81,5	18,5
BMS	903.820	75,9	24,0
AHS/BHS	1.354.380	73,6	26,4
Universität, Fachhochschule, HVA	2.247.710	82,3	17,7
GESAMT	6.700.740	79,1	20,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2016/2017 (AES). Erstellt am 21.03.2018.

Zahlen, die auf Randverteilungen < 20 oder auf Zellwerten <5 beruhen, werden nicht ausgewiesen (X). - 1) Von 25- bis 64-Jährigen in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung.

HVA = Hochschulverwandte Ausbildungen

Die Weiterbildungsaktivitäten der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen werden auch im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung abgefragt (vgl. Tabelle 10-3). Im Jahresdurchschnitt 2017 tätigten Personen mit Lehrabschluss in den letzten vier Wochen vor der Erhebung über 171.000 Kursbesuche, dies entspricht einer Kursbesuchsrate von 6,8% aller Personen mit Lehrabschluss (gegenüber 10,6% über alle Ausbildungsstufen). Rund 59% dieser Kursbesuche von LehrabsolventInnen dienen vorwiegend einem beruflichen Zweck (Alle Ausbildungsstufen: 51%), die durchschnittliche Stundenzahl betrug 19,7 Stunden (Alle Ausbildungsstufen: 17,8), bei vorwiegend beruflichen Kursen 24,9 Stunden (Alle Ausbildungsstufen: 22,9).

Tabelle 10-3 Teilnahme der Bevölkerung ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach höchster abgeschlossener Bildung – Jahresdurchschnitt 2017

	alle Personen (25 bis 64 J.)	Kurs- besuche insges.	davon nach Zweck		Anteil Kurs- besuche insges. in %	durchschnittliche Stundenzahl in den 4 Wochen vor der Befragung ¹⁾		SI "Leben- s-langes Lernen" ²⁾ in %
			vorw. beruf-lich	vorw. privat		insges.	davon in vorw. berufl. Kursen	
Pflicht- schule	1.646.000	115.600	(X)	73.400	7,0	25,6	41,8	6,47
Lehre	2.526.300	171.300	100.600	70.600	6,8	19,7	24,9	8,29
BMS	933.700	99.300	56.900	42.400	10,6	15,4	18,3	13,35
AHS	496.500	66.400	26.100	40.300	13,4	20,0	29,0	26,31
BHS	699.200	97.700	52.200	45.500	14,0	15,7	20,7	21,25
HVLA	112.900	24.600	12.700	11.900	21,8	11,7	12,4	29,31
Uni, Hoch- schule	950.000	204.100	107.600	96.500	21,5	14,2	16,9	33,16
GESAMT	7.364.500	779.000	398.300	380.600	10,6	17,8	22,9	15,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt für alle Wochen). Erstellt am 11.04.2018.

Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. - Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6%-Quartalsstichprobe. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

¹⁾ Jeweils bezogen auf Teilnehmende.

²⁾ Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (inklusive Personen, die auf Grund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen) im Alter von 25 bis 64 Jahren an allen Personen von 25 bis 64 Jahren.

SI = Strukturindikator

HVLA = Hochschulverwandte Lehranstalten

Uni, Hochschule = inkl. Fachhochschulen

11 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2016 und 2017 vermittelt einen Gesamtüberblick über die Rahmenbedingungen, Strukturdaten und politischen Maßnahmen am Arbeitsmarkt für Jugendliche und in der (dualen) Berufsausbildung und zeigt, dass sich grundsätzlich zwei unterschiedlich zu bewertende Entwicklungen in den Jahren 2016 und 2017 in Österreich beobachten lassen:

Einerseits lässt sich sowohl im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit als auch in der Teilnahme an der dualen Berufsausbildung eine Art positiver „Trendwende“ erkennen. 2017 ist auch in Österreich (mit Verzögerung gegenüber dem EU-Durchschnitt) die Jugendarbeitslosenquote deutlich gesunken. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) betrug in Österreich im Jahr 2017 9,8% (2016 noch 11,2%), in den EU-28-Ländern zusammen aber 16,8% (2017). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2017 an vierter Stelle. 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 betrachtet. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch. Auch im Bereich der dualen Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung) ist eine beginnende Trendumkehr zu beobachten: 2017 ist zwar die Gesamtzahl der Lehrlinge nochmals leicht gesunken, aber immerhin bereits das zweite Mal in Folge ist die Zahl der Lehrlinge im 1.Lehrjahr wieder gestiegen, ebenso wie auch der relative Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche eine Lehre beginnen (auf rund 39%).

Andererseits zeichnen sich neben diesen tendenziell erfreulichen Entwicklungen aber – nicht zuletzt aufgrund demographischer Faktoren – auch zukünftige Herausforderungen ab. Mit dem Rückgang an Jugendlichen und Lehrlingen in den letzten Jahrzehnten sind auch die Zahl der Lehrbetriebe sowie der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten kontinuierlich gesunken. In Zusammenhang mit der bevorstehenden massiv steigenden Zahl an Pensionierungen (der sog. „Babyboom-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser ist bereits jetzt in vielen Branchen und Regionen spürbar. Als besondere Herausforderung der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kann die Problematik des regionalen „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage betrachtet werden, d.h. einer noch relativ hohen Arbeitslosigkeit in Wien steht ein bereits akuter Fachkräftemangel in manchen (vor allem den westlichen) Bundesländern gegenüber, und das obwohl in diesen Bundesländern die Bedeutung und Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung ohnehin viel höher ist als im Osten Österreichs.

Gleichzeitig gibt es nach wie vor eine relevante Zahl an Jugendlichen, deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration als unzufriedenstellend bezeichnet werden muss (Jugendliche mit Migrationshintergrund sind darunter stark überrepräsentiert). Rund 6% der Jugendlichen verlassen die Pflichtschule ohne weitere Folgeausbildung, dazu ist noch die Zahl der späteren (endgültigen) Drop-Outs im weiterführenden Bildungswesen zu ergänzen. In Summe verfügen dadurch rund 14% der 20-24-Jährigen in Österreich über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss.

Von besonderem bildungspolitischen Interesse sind daher die Auswirkungen der ab dem Ausbildungsjahr 2017/18 beginnenden Umsetzung der „AusBildung bis 18“ (Ausbildungspflicht bis zum Alter von 18 Jahren). Weitere mögliche **Maßnahmen/Strategien zur Optimierung der Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich** werden im Folgenden beschrieben:

- Etablierung neuer und **flexiblerer Ausbildungskonzepte** zur Erschließung neuer Zielgruppen und zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen: für BerufswechselrInnen, für formal gering Qualifizierte mit hohen Praxiskompetenzen/-erfahrungen, für WiedereinsteigerInnen (z.B. durch Ermöglichung einer verlängerten „Teilzeit-Lehre“), für mobilitätswillige und -fähige Auszubildende (z.B. mittels „geblockter“ Ausbildung mit längeren ausbildungsfreien Zeiten für Heimatbesuche), für Personen mit Migrationshintergrund etc. Als Good-Practice-Beispiel kann hier u. a. das Projekt „Du kannst was“ fungieren. In diesem Sinne könnte künftig auch eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung entstehen (modulare Ausbildungsprogramme).
- Ausbau der **Angebote zur bedarfsorientierten Vorqualifikation** (Deutsch, Englisch, angewandte Mathematik, interkulturelle Kompetenzen etc.) **für jugendliche und erwachsene AsylwerberInnen**¹⁷¹, **subsidiär Schutzberechtigte und anerkannte Flüchtlinge** (Anm.: Good-Practice-Beispiele sind etwa „Auf Linie 150“ in Salzburg bzw. „Jugendcollege“ in Wien.) mit dem besonderen Fokus auf der Ermöglichung einer Vermittlung in einen „Mangelberuf“. Parallel dazu ist auch der noch stärkere Ausbau der **begleitenden Mentoringprogramme** zur Integration von jugendlichen AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in die Lehrlingsausbildung anzuregen: So wie Lehrbetriebe gerne auch in Kontakt zu den Eltern von Lehrlingen treten, sollen auch bei Flüchtlingen zusätzliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Damit könnten auch bei Lehrbetrieben Ängste vor zu hoher und alleiniger Verantwortung bei der Ausbildung von Flüchtlingen reduziert werden.
- **Systematisierung der kompetenzorientierten Lehrberufsentwicklung und laufenden Berufsbildmodernisierung** (etwa über Ausbildungsversuche) als Reaktion auf ökonomische Entwicklungen und neue gesellschaftliche Trends. Ein Beispiel könnte ein Berufsbild „Spezialitäten-Koch/Köchin“ mit verschiedenen Ausbildungsfeldern/Schwerpunkten/Modulen für VegetarierInnen, VeganerInnen, Lebensmittelunverträglichkeiten, Bio-Produkte, Ethno-Küche (Italien, Indien, Lateinamerika, Arabien, etc.), religiöse Kochtraditionen/-gebote (z.B. muslimische oder koschere Speisen) sein. Damit könnten sowohl neue Lehrlinge/Jugendliche als auch neue Lehrbetriebe und Kundengruppen (Öko-Tourismus, etc.) angesprochen werden. Zusätzlich gilt es, die Lehrlingsausbildung in Hinblick auf die sich verändernden Qualifikationsanforderungen (Stichwort Digitalisierung) heranzuführen. Bestehende Ausbildungsordnungen sollten adaptiert und darin digitale Kompetenzen als berufsübergreifende Anforderungen verankert werden. Darüber hinaus müssen neue Berufsbilder, die sich durch den verstärkten Einsatz digitaler Medien und Hilfsmittel herausbilden, im dualen System verankert werden.
- (Finanzielle und organisatorische) Unterstützung und Weiterentwicklung der **überregionalen Lehrlingssuche, -akquisition und -vermittlung** insbesondere in jenen Branchen, die einen starken regionalen Mismatch aufweisen sowie für spezifische Zielgruppen (z.B. Asylberechtigte) durch zielgruppenadäquate Öffentlichkeitsarbeit und flexiblere Ausbildungsmodelle (z.B. geblockte Ausbildung mit längeren ausbildungsfreien Zeiten).

¹⁷¹ Für jugendliche AsylwerberInnen bis zu 25 Jahren gibt es in allen Lehrberufen, in denen ein nachgewiesener Lehrlingsmangel besteht (werden auf Landesebene festgelegt) sowie in den Mangelberufen der Rot-Weiß-Rot-Karte die Möglichkeit der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die Dauer der Lehrzeit. Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist u. a., dass der/die Asylwerber/-in zumindest seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen ist. Weiters wird vom AMS in jedem Einzelfall geprüft, ob für die Besetzung dieser Lehrstelle keine bevorzugte und gleich qualifizierte Ersatzarbeitskraft erfolgreich vermittelt werden kann (Arbeitsmarktprüfung). (Quelle: WKÖ)

- Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten wäre aufgrund einer Vielzahl an zu erwartenden positiven Effekten die Einführung von **Stipendien/Ausbildungsbeihilfen (bedarfsorientierte Individualförderungen) für (sozial bedürftige) Lehrlinge**¹⁷² anzulegen: Wenn die Lehrlingsentschädigung zur Finanzierung des Lebensunterhalts eines Lehrlings bzw. seiner Familie nicht (mehr) ausreicht und z. B. auch Mietkosten anfallen, könnten (ähnlich wie bei Studierenden) zusätzliche finanzielle Mittel aus öffentlichen Quellen zur Verfügung gestellt werden. Diese Lehrlingsstipendien sollen auch als Krisenintervention (zur Vermeidung von Lehrabbrüchen aus finanziellen Gründen) verwendet werden können: z. B. wenn aufgrund familiärer Krisen oder Veränderungen in der Lebensplanung eine neue/eigene Wohnung notwendig wird. Insbesondere sollen diese Stipendien auch jenen Lehrlingen zur Verfügung stehen, die nicht auf elterliche Unterstützung (z. B. bei den Wohnkosten) zurückgreifen können. Dies betrifft etwa viele bereits erwachsene Lehrlinge oder auch die Gruppe der Flüchtlinge. Anhand derartiger „Lehrlingsstipendien“ soll zudem die den Einsatz öffentlicher Mittel betreffende Benachteiligung der Lehrlingsausbildung und der Lehrlinge verringert werden und eine (soziale) Gleichstellung mit SchülerInnen und Studierenden angestrebt und auch öffentlich sichtbar gemacht werden. Derartige bedarfsabhängige¹⁷³ „Lehrlingsstipendien/Ausbildungsbeihilfen“ würden demnach auf mehreren Ebenen wichtige Funktionen erfüllen, und zwar als:
 - **Mobilitätsinstrument:** Zur Finanzierung der Wohnungskosten bei Übersiedlungsbedarf (Auszug aus Elternhaus) zur Steigerung der Bereitschaft und der Möglichkeiten zu einer überregionalen Lehrstellensuche/-vermittlung.
 - **Stabilisierungsinstrument zur Vermeidung von Lehrabbrüchen:** Zur Bewältigung von Veränderungen der persönlichen Lebens- und Wohnsituation, insbesondere bei Auszug aus dem Elternhaus (z.B. bei Elternschaft/Familiengründung, bei eigener Übersiedlung oder Übersiedlung der Eltern, etc.).
 - **Integrationsinstrument:** Bei der Lehrlingsausbildung von AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigten und anerkannten Flüchtlingen zur Abdeckung der erhöhten Lebensunterhaltskosten dieser Zielgruppen (welche im Gegensatz zu den meisten sonstigen Lehrlingen nicht kostenlos bei den Eltern wohnen/essen/etc. können), da davon auszugehen ist, dass von einer durchschnittlichen Lehrlingsentschädigung weder für Einzelpersonen und noch weniger für ganze Familien die gesamten Lebensunterhaltskosten (inklusive der Mietkosten für Neumietverträge, insbesondere in Wien) bestritten werden können.
 - **Anerkennungs- und Wertschätzungsinstrument (auch betreffend das Image der Lehre):** Als öffentlich sichtbares Signal, dass die Lehrlingsausbildung und die Lehrlinge als ebenso „unterstützungswürdig“ erachtet werden als mittels Schülerbeihilfen und Stipendien unterstützte Schulbesuche und Studien.
 - **Anreiz- und Attraktivitätsinstrument:** Nicht zuletzt auch dahingehend, dass das Niveau des Gesamteinkommens im Rahmen einer Lehrlingsausbildung für Zielgruppen, die einen Anspruch auf Mindestsicherung haben, über dem Niveau der Mindestsicherung liegen sollte.
 - **Instrument zum sozialen Ausgleich:** Ähnlich wie bei Schülerbeihilfen und Stipendien sollte auch im Rahmen der Lehrlingsausbildung ein Instrument zur Unterstützung sozial und ökonomisch benachteiligter Gruppen zur Verfügung stehen, da die Lehrlingsausbildung eben primär Ausbildung und keine vollwertige Beschäftigung mit einem in jedem Bedarfsfall existenzsichernden Einkommen ist. Auch die Förderung und Ermöglichung einer **Lehre für MaturantInnen** (Anm.: In Deutschland verfügen 28% der LehrlingInnen bereits über eine Studienberechtigung (Abitur/Matura), in Österreich lediglich 2,5%) könnte mittels „Lehrlingsstipendien“ entscheidend forciert werden.

¹⁷² Vgl. dazu das Modell der Berufsausbildungsbeihilfe in Deutschland.

¹⁷³ Vgl. etwa die Stipendienregelungen bei Studierenden.

- Zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Österreich ist auch **die Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung** (vgl. etwa die Schweiz) anzuregen, 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.
- Zur erfolgreichen Umsetzung einer „AusBildung(splicht) bis 18 (Jahre)“ sind adäquate Vorbereitungsmaßnahmen zu treffen: 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/Jugendlichen nicht zu begrüßen. Als weiterer relativ rasch zu realisierender Schritt in diese Richtung könnte insbesondere 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 der Polytechnischen Schule) erleichtert werden.
- Aufgrund der seit rund 35 Jahren insgesamt stark rückläufigen Zahl an Lehrlingen und Lehrbetrieben (vgl. Grafik 5-1) sind **Maßnahmen/Incentives zur Steigerung der Ausbildungsbeziehung und Ausbildungsfähigkeit der österreichischen Betriebe** anzuregen: Hier ist neben der Reform des Erstausbildungssystems (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“ könnte sicherlich noch ausgebaut werden. Ein entscheidender Faktor ist die Motivation von Betrieben zur Partizipation an der betrieblichen Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung wird auch durch die Einschätzung des Mehrwerts für den Betrieb und die betrieblichen Abläufe beeinflusst. 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 (im Gegensatz etwa zur Schweiz) deutlich überragen und die Lehrlingsausbildung für die Betriebe durchschnittlich betrachtet nur dann ökonomisch sinnvoll ist, wenn die ausgebildeten Lehrlinge als Fachkräfte im Betrieb behalten und gehalten werden können. Dies ist aber in bestimmten Branchen (z.B. Fremdenverkehr) und vor allem für kleinere Betriebe (höhere Attraktivität größerer Betriebe bzw. auch des öffentlichen Diensts) besonders schwierig.
- 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 niederschweligen Zugangs (z. B. durch sozialpädagogische Beglei-

tung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Studien¹⁷⁴ 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. Schulstufe¹⁷⁵ erscheint daher von hoher Bedeutung. Letzten Endes ist – angesichts der relativ frühen und weitreichenden Bildungswahlentscheidungen nach der 8. Schulstufe – die Schule auch der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell und rechtzeitig erreicht werden können. Zur Umsetzung eines intensivierten Berufsorientierungsunterrichtes in der Pflichtschule wäre zudem die verstärkte Beiziehung von externen Arbeitsmarkt- und BildungsexpertInnen und entsprechend qualifizierten BeraterInnen 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.

- 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. Zu diesem Zwecke ist auch die Etablierung bzw. der Ausbau eines handwerklich-technischen Unterrichtes in der Pflichtschule anzuregen, wobei als wichtigste Prämisse 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 die Freude an Ausbildung und Beruf und somit auch für die Aus- und Weiterbildungsmotivation junger Menschen ist die Vermittlung und Förderung von Erfolgserlebnissen und Selbstvertrauen. 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 möglichst aller Stärken von jungen Menschen im Bildungssystem betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale, kommunikative, motorische und sensorische Kompetenzen sowie beispielsweise auch die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dies ist sowohl im Hinblick auf die erfolgreiche Integration aller Jugendlichen als auch im Hinblick auf die Nutzung aller **Potentiale und Talente** zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Österreich von entscheidender Bedeutung.

¹⁷⁴ Z.B.: Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien. oder : 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.

¹⁷⁵ Derzeit nur eine Wochenstunde als eigener Unterrichtsgegenstand in der 7. oder 8. Schulstufe der Neuen Mittelschulen verpflichtend.

Literaturverzeichnis

AMS (2017): Geschäftsbericht 2016

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 (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 (Vorversion, Stand: 18.April 2018), Bonn.

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

Biffi, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.

BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17.

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

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

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 / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2017): Lehrlingsausbildung im Überblick 2017 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 190, Wien.

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 BMWFJ, Wien.

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

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

Dornmayr, Helmut / 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 Ausbildungsallianz.
<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.

Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Halbjahresbericht 2017.

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.

Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 – Tabellenband, Wien.

Statistik Austria (2017): Bildung in Zahlen 2015/16 – 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, BMWFJ. 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.

Wenzelmann, Felix / Jansen, Anika / Pfeifer, Harald / Schönfeld, Gudrun (2015): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012 (BIBB-CBS 2012), Bonn.

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.

Zwintz, Dagmar / Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Jahresbericht 2016.

Autorenverzeichnis

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

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

Kapitel 2 (Allgemeine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik): Roland Löffler (*öibf*)

Kapitel 3 (Duale Berufsausbildung): Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)

Kapitel 4 (Europäischer Vergleich):

Abschnitt 4.1, 4.2: Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 4.3: Roland Löffler (*öibf*)

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

Abschnitt 5.1 – 5.11, 5.13: Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 5.12: 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):

Abschnitt 10.1 – 10.6: Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 10.7: Roland Löffler (*öibf*)

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

