

Korinna Schumann
Bundesministerin

Herrn
Dr. Walter Rosenkranz
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.303.877

Wien, 1.6.2026

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 5619 /J des Abgeordneten Manuel Pfeifer betreffend Umsetzung der Empfehlungen des Rechnungshofes zur überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)** wie folgt:

Zur Frage 1

- *Welche der im Rechnungshofbericht 2021 zur ÜBA ausgesprochenen Empfehlungen wurden seit Veröffentlichung vollständig umgesetzt? (Bitte um konkrete Darstellung der gesetzten Maßnahmen je Empfehlung)*
 - a. *Zu welchem Zeitpunkt (Monat/Jahr) erfolgte die Umsetzung?*
 - b. *Erfolgte die Umsetzung bundesweit einheitlich?*
 - i. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Welche Empfehlungen wurden nicht oder nur teilweise umgesetzt?*
 - d. *Aus welchen konkreten Gründen erfolgte keine vollständige Umsetzung?*
Bitte um genaue Aufschlüsselung nach Empfehlung und Gründen.

a. Umgesetzt wurden:

(2) Bei der ÜBA 1 – einschließlich ihrer Sonderformen – wäre der Bezug zur betrieblichen Praxis zu erhöhen und ein stärkerer Fokus auf die Vermittlung in die betriebliche Lehre zu legen.

Die Bundesrichtlinie ÜBA wurde aufgrund der Vorgaben des

Berufsausbildungsgesetzes (BAG) gänzlich überarbeitet und mit 1.7.2020 neu in Kraft gesetzt. In Punkt 6.6.2 wurde der Vermittlungsauftrag für alle Formen der ÜBA verankert.

(3) Im Lichte der vergleichsweise schlechten Erfolgsquoten und hohen –Quoten der überbetrieblichen Lehrausbildung wäre besonderes Augenmerk auf die Vorbereitungsphase zu legen und verstärkt darauf zu achten, dass nur ausreichend vorbereitete Personen in eine überbetriebliche Lehrausbildung aufgenommen werden.

Diese Empfehlung wurde in der umfassenden Überarbeitung der Richtlinie berücksichtigt. Für die Inhalte der Vorbereitungsmaßnahmen wurden bundesweit einheitliche Standards festgelegt (Kompetenzfeststellung durch standardisierte Testungen, berufliche Orientierung unter Einbezug betrieblicher Praktika sowie aktive Lehrstellensuche und Bewerbungstraining unter Einbezug betrieblicher Praktika), welche die Qualität der Zuweisung erhöht hat.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK - damals BMA) hat in den letzten Jahren wiederholt qualitative Schwerpunkte auf die Schnittstellenarbeit zwischen niederschweligen Angeboten der gesetzlichen Ausbildungspflicht und Qualifizierungsangeboten des AMS gelegt. Der Übergang von bspw. Jugendcoaching oder AusbildungsFit in die ÜBA wurde in verschiedenen Settings thematisiert und konnte besser zwischen den Angeboten abgestimmt werden.

(4) Die vom Ministerium zusätzlich finanzierten Begleit- und Unterstützungsangebote im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung wären auf ihre Zweckmäßigkeit und Zielerreichung zu untersuchen. Jene zusätzlich finanzierten Begleit- und Unterstützungsangebote, die sich als erfolgreich erweisen, wären in die überbetriebliche Lehrausbildung standardmäßig zu integrieren; gleichzeitig wären – zwecks Kostenbegrenzung – weniger erfolgreiche Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen zurückzunehmen.

Seit dem Kalenderjahr 2020 werden zusätzliche Mittel der UG20 im Fördermittelbeschluss des AMS-Verwaltungsrats in die „variablen und zielrelevanten Mittel“ zur Realisierung der AMS-Jahresziele integriert. Erfolgreiche Projekte, welche mit den zusätzlichen Mitteln gestartet wurden, werden weiterhin vom AMS finanziert, teilweise sogar als fixer Bestandteil in Angebotskonzepten integriert.

Für die Beurteilung der Zweckmäßigkeit sowie der Wirksamkeit der Angebote sind die für die Planung zuständigen Organe des AMS verantwortlich.

(5) Um die Vollständigkeit der Daten der Transparenzdatenbank und die Zuverlässigkeit von Abfragen und Auswertungen aus dieser sicherzustellen, wären die verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsleistungen des AMS im Transparenzportal klar auszuweisen und die überbetriebliche Lehrausbildung – nach Möglichkeit – als eigene Maßnahme mit eigener Leistungsangebots-Identifikationsnummer (LAID) zu erfassen und die Anbindung aller Zahlungen an die Ausbildungseinrichtungen an die Transparenzdatenbank sicherzustellen.

Die überbetriebliche Lehrausbildung wurde mit 13. Juli 2021 als eigenes Leistungsangebot mit der ID 1054527 in die Transparenzdatenbank aufgenommen.

(8) Der Arbeitsmarkterfolg der überbetrieblichen Lehrausbildung wäre nicht nur am 92. Tag nach Beendigung der überbetrieblichen Lehrausbildung, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt zu messen, der jedenfalls Wartezeiten auf die Lehrabschlussprüfung und Präsenz- bzw. Zivildienstzeiten im Anschluss an eine überbetriebliche Lehrausbildung berücksichtigt.

Die Messung des Arbeitsmarkterfolges (AME) aller AMS-Maßnahmen am 92. Tag ist eine generelle Festlegung, um die ermittelten Werte aller Maßnahmen (nicht nur der ÜBA) untereinander vergleichen zu können. Es ist aber jederzeit möglich, den AME nach 6, 9 oder 12 Monaten zu messen und das wird auch immer wieder gemacht. Der Empfehlung des RH wird also bereits nachgekommen.

(9) Es wäre darauf zu achten, in welchem Ausmaß die verschiedenen Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung angeboten werden – mit dem Ziel, österreichweit ein qualitativ gleichwertiges Angebot der überbetrieblichen Lehrausbildung sicherzustellen.

Die ÜBA ist ein langjähriges Angebot, das sich von Anbeginn an den regionalen Gegebenheiten orientiert. Aus dem im Jahr 1999 initiierten Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) in Verbindung mit den Flächenbundesländern ergab sich ein Überwiegen der ÜBA/IBA 2 Formen. Insbesondere für stärker bildungsferne und mehrfach benachteiligte Zielgruppen. Als auch regional notwendige Kompensation eines mangelnden betrieblichen Ausbildungsangebots erwies sich von Anfang an aber auch das auf überbetrieblichen Werkstätten basierende Angebot der ÜBA 1 als unverzichtbar. Zusätzlich wurde noch berücksichtigt, ob es in den Bundesländern betriebliche Lehrwerkstätten gab/gibt, die für die ÜBA nutzbar sind. Das AMS hatte ab 2005 den Auftrag des damaligen Bundesministers, diese Lehrwerkstätten – soweit sie nicht von den Betrieben selbst genutzt wurden – für die ÜBA zu verwenden. Daraus resultierend sind die heutigen Strukturen entstanden. Je nach vorhandenen betrieblichen Lehrwerkstätten und Ausbildungsmöglichkeiten gibt es auch mehr oder weniger ÜBA/IBA 1 Anteile in mehreren Bundesländern. Wien ist trotz der ungünstigen Situation auf dem regionalen Lehrstellenmarkt stets bemüht, den ÜBA 2 Anteil zu erhöhen.

(10) Im Arbeitsmarktservice Oberösterreich wäre das hohe Ausmaß an Teilnehmenden an der Sonderform Teilqualifizierung zu hinterfragen.

Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt. Während im Ausbildungsjahr 2019/20 der Anteil an Auszubildenden in Teilqualifizierungen noch rund 50% betrug, liegt er im Jahr 2025/26 bei rund 29%.

(12) Im Hinblick auf die Vor- und Nachteile der einzelnen Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung wäre eine treffsichere Zuteilung der Teilnehmenden vorzunehmen mit dem Fokus, den Jugendlichen eine möglichst arbeitsmarktnahe

Ausbildung zu ermöglichen.

Dieses Bestreben wird seit Anbeginn der ÜBA vom AMS umgesetzt und wurde in der Richtlinie noch weiter präzisiert.

Die Empfehlung des RH ist auch im Sinne des AMS und wir weisen darauf hin, dass die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen ÜBA-Varianten durchaus gegeben ist.

(13) Im Sinne eines klaren Signals in Richtung der Zielsetzung, dass Teilnehmende an der überbetrieblichen Lehrausbildung in die betriebliche Lehre wechseln, wäre die Vertragsdauer der Ausbildungsverträge zwischen Ausbildungseinrichtung und Teilnehmenden auch in der ÜBA 1 auf ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit zu befristen.

Die Bundesrichtlinie ÜBA wurde aufgrund der Vorgaben des BAG gänzlich überarbeitet und mit 1.7.2020 neu in Kraft gesetzt. In Punkt 6.6.3 wurde die Dauer der Ausbildungsverträge generell auf ein Jahr befristet.

(17) Es wäre eine einheitliche Meldeverpflichtung bei langen bzw. gehäuften Krankenstandsabwesenheiten festzulegen, um zeitgerecht abklären zu können, ob der Maßnahmenenerfolg weiterhin erreicht werden kann.

Meldeverpflichtungen bestehen für jede Schulung des AMS, die Überprüfung in der ÜBA erfolgt laufend und lückenlos gemäß den bestehenden Richtlinien.

(19) Die Planung der überbetrieblichen Lehrausbildung wäre – insbesondere im AMS Oberösterreich – nicht primär nach Bezirken, sondern nach zweckmäßig zusammengefassten Regionen vorzunehmen; auch bundesländerübergreifende regionale Planungen wären zu erwägen.

Das AMS OÖ hat die Empfehlung des RH aufgenommen und in der Planung größere Regionen als bisher zusammengefasst.

(20) Insbesondere im AMS Wien wären bei der Planung des Angebots der überbetrieblichen Lehrausbildung in den verschiedenen Ausbildungsvarianten die betriebsnäheren Ausbildungsvarianten (ÜBA 2 bzw. die entsprechenden Sonderformen) weiter zu forcieren.

Das AMS Wien ist bestrebt das Angebot an ÜBA2 Plätzen stetig zu erhöhen und hat in diesem Zusammenhang die prozentuale Verteilung des Platzangebotes für das jeweilige Ausbildungsjahr verteilt auf alle Ausbildungsformen seit diesen Jahren verstärkt im Fokus. Bei den Neueintritten werden pro Berufsobergruppe alle geplanten ÜBA2-Plätze den geplanten ÜBA1-Plätzen gegenübergestellt. In den regelmäßig stattfindenden ÜBA-Trägertreffen wird das Thema Vermittlung und auch der aktuelle Stand der ÜBA-Vermittlungen immer thematisiert und kritisch diskutiert.

(22) Die Verträge mit den Ausbildungseinrichtungen wären – insbesondere im AMS Oberösterreich – nicht primär nach Bezirken, sondern nach zweckmäßig

zusammengefassten Regionen auszuschreiben und auch die verschiedenen Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung wären – soweit zweckmäßig – gemeinsam auszuschreiben, um so die Durchlässigkeit des Systems und das Management des Angebots zu erleichtern.

Das AMS OÖ hat die Empfehlung des RH aufgenommen und in der Planung größere Regionen als bisher zusammengefasst.

(26) Es wäre auf eine bundesweit einheitliche Codierung zu achten, um die Zuverlässigkeit von Auswertungen sicherzustellen.

Das AMS ist bemüht, die Auswertungsmöglichkeiten ständig zu verbessern und so wurde mit 1.7.2019 eine weitere Differenzierung der Sonderprogramme nach verlängerter Lehre und Teilqualifizierungen eingeführt. Die Empfehlung des RH wird damit umgesetzt.

- b. Die jeweils angeführten Richtlinien gelten bundesweit.
- c. und d. Nicht oder nur teilweise umgesetzt wurden aus folgenden Gründen:

(1) Die Anzahl der Teilnehmenden in Vorbereitungsmaßnahmen zur überbetrieblichen Lehrausbildung wäre nicht in die Berechnung der Kennzahl „Anzahl an Plätzen in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)“ einzubeziehen.

Das BMASGPK hat die Empfehlung für das BFG 2022 geprüft und nach fachlichen Abwägungen beschlossen, die Teilnahmen an Vorbereitungsmaßnahmen weiterhin in die o.a. Kennzahl aufzunehmen. Die zentrale Grundlage für diese Entscheidung ist die bereits vollzogene Anpassung der Bundesrichtlinie des AMS zur „Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung“ (BRL ÜBA - in Kraft seit 01.07.2020), in welcher die Codierungen für alle Teilnahmen und Formen der ÜBA eindeutig und bundesweit einheitlich festgelegt wurden. Auf diese Weise konnte der vom Rechnungshof kritisierte Mangel behoben werden. Zudem hätte eine Umstellung der Kennzahlen einen Zeitreihenbruch in den Daten bedeutet, auf welchen auf diese Weise zusätzlich verzichtet werden konnte.

(6) Die Entwicklung Benchmark-tauglicher Kennzahlen zu den Kosten pro Teilnehmer:innen-Tag, die auswertbar pro Vertragspartner, Lehrberuf und Variante der ÜBA ist.

Die Auswertbarkeit in der Höhe der Anzahl der Lehrberufe war und ist mit bis heute 229 in Österreich anerkannten Lehrberufen unrealistisch und vor allem unwirtschaftlich.

Alle AMS-Maßnahmen unterliegen dem Bundesvergabegesetz BVergG. Darin gilt nach der Ausschreibungspflicht das Bestbieter-Prinzip. Die Angebote der Bestbieter können sich aufgrund der regional stark unterschiedlichen Gegebenheiten in den

Kosten pro TN-Tag voneinander unterscheiden.

Aus diesen Gründen wurde von einer bundesweiten Vorgabe/Benchmarking von bestimmten Kennzahlen abgesehen.

(7) Es wären Zielwerte für den Arbeitsmarkterfolg, den Wechsel in die betriebliche Lehre und die Lehrabschlussquote festzulegen – unter Umständen auch unter Berücksichtigung der speziellen Problemstellungen in den Bundesländern.

Gemäß Richtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM 1 – Pkt. 4.4.3.1.1) ist für jedes ÜBA-Projekt der zu erwartende Arbeitsmarkterfolg festzulegen. Darin enthalten sind auch die Wechsel auf eine betriebliche Lehrstelle. Somit wird der Empfehlung des Rechnungshofes grundsätzlich Rechnung getragen. Von einer bundesländerspezifischen Festlegung ist derzeit abzusehen, da etliche Bundesländer die gesamte ÜBA über ein Projekt abwickeln (dort besteht bereits eine entsprechende Festlegung s.o.).

(11) Die Zielsetzung, im Bundesland Wien die ÜBA 2 zu erhöhen.

Siehe Antwort zur Frage (20). Da die ÜBA 2 die Zielgruppe betreffend höhere Voraussetzungen stellt, hängt die Zielsetzung daher stark mit den im Bundesland vorgemerkten Personen zusammen und beeinflusst diese Zielsetzung in beide Richtungen.

(14) Teilnehmende an der überbetrieblichen Lehrausbildung wären grundsätzlich, d.h., wenn dies nicht aus besonderen im Einzelfall gelegenen Gründen unzweckmäßig ist, für die Vermittlung freizuschalten, sodass sie im Room des AMS aufscheinen und durch das „Service für Unternehmen“ auf betriebliche Lehrstellen vermittelt werden können.

In der ÜBA-Richtlinie wird im Punkt 6.6.15 festgelegt: Insbesondere die Teilnehmer:innen an Ausbildungsmaßnahmen gemäß Punkt 6.6.11.1 sind von der Regionalen Geschäftsstelle des AMS laufend in dem Sinn zu betreuen, dass gezielte Bemühungen zur Übernahme in ein betriebliches Lehrverhältnis gesetzt werden. Dies hat so zu erfolgen, dass den Ausbildungsteilnehmer:innen durch die Kursbetreuung und den Beratungsgesprächen des Service für Unternehmen (SfU) und vorhandene offene betriebliche Lehrstellen angeboten werden. Die Auszubildenden sind darauf hinzuweisen, dass durch den Wechsel auf eine reguläre Lehrstelle einerseits eine „betriebsnähere“ Ausbildung gewährleistet ist und andererseits ein höheres Lehrlingseinkommen als die Ausbildungsbeihilfe gezahlt wird.

Eine Freischaltung erfolgt deshalb nicht, da der durchschnittliche ÜBA-Teilnehmende abseits der Qualifizierung auch weitere unterstützende Maßnahmen braucht, um schlussendlich in eine betriebliche Lehre gehen und dort auch langfristig verbleiben zu können.

(15) In der Bundesrichtlinie zur überbetrieblichen Lehrausbildung wäre auch für die ÜBA 1 klarzustellen, dass ein Ziel der Maßnahme in der Vermittlung der Teilnehmenden an der überbetrieblichen Lehrausbildung auf betriebliche Lehrstellen besteht, das

sowohl vom AMS als auch von den Ausbildungseinrichtungen aktiv zu verfolgen ist.

Siehe Antwort zu Frage 14.

(16) Erstellung einer bundeseinheitlichen Handlungsanleitung bei Fehlverhalten.

Ausbildungsverhältnisse in der ÜBA sind Lehrverhältnissen bei Betrieben gleichzusetzen und es gelten für die Auflösung von Lehrverhältnissen sinngemäß die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) auch für Ausbildungsverhältnisse. Dieser ist in manchen Punkten (z.B. Diebstahl) präzise, sehr oft jedoch auch nicht (mehrmaliges Ermahnen nach Pflichtverletzung). Somit gibt es hier einen vom Gesetzgeber gewollten Ermessensspielraum, der sich sehr schwer in eine bundeseinheitliche Handlungsanleitung festschreiben lässt. Die Judikatur in diesem Bereich ist vielfältig und es ist klar, dass man Entscheidungen in Zusammenhang mit dem jeweiligen Sachverhalt zu bringen sind und hier Generalisierungen nicht möglich sind. Die besondere Situation der ÜBA bringt es auch mit sich, dass ein strenges und reglementiertes Vorgehen die Anzahl von Drop-Outs verschärfen und letztendlich auch die Jugendlichen auf ihrem Weg zu einer beruflichen Ausbildung nicht unterstützen würde. In den Bundesländern wurden trotzdem Handlungsanleitungen erstellt, die Vorgaben über Meldeabläufe beinhalten und Entscheidungsinstanzen definieren. Zusätzlich beinhaltet die ÜBA-Richtlinie in den Erläuterungen ein Kapitel, das sich auf die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverhältnissen bezieht. Bezüglich unentschuldigtem Fernbleiben gibt es die bundesweit eindeutige Regelung, dass für diese Tage keine Beihilfe gebührt.

(18) Die Bestimmung in der Bundesrichtlinie zur überbetrieblichen Lehrausbildung, wonach die Ablehnung eines Beratungsgesprächs oder einer zumutbaren Lehrstelle durch Teilnehmende keine Konsequenzen nach sich ziehen darf, wäre zu adaptieren, da sie im Widerspruch zu der Zielsetzung der Vermittlung aus der überbetrieblichen Lehrausbildung auf betriebliche Lehrstellen stand.

Das Ziel der Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle ist ein Kernelement in der ÜBA-Richtlinie und wird konsequent umgesetzt. Gleichzeitig ist das AMS gesetzlich dazu verpflichtet, überbetriebliche Ausbildungen für junge Menschen anzubieten und auch Angebote für die Erfüllung der Ausbildungspflicht bereitzustellen. Bevor es in Angeboten für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen zu Sanktionierungen kommt, wird bei Verhaltensverfehlungen zunächst ein (sozial-)pädagogischer Zugang gewählt. Bei anhaltender Verweigerung der Zusammenarbeit und Einhaltung der Regeln gibt es jedenfalls klare Konsequenzen, die im Vorfeld auch allen Beteiligten klar kommuniziert werden (siehe Antwort zu Frage 16).

(21) Im Sinne der besseren Übersicht und der effizienten administrativen Abwicklung wären in den relevanten Richtlinien des AMS die zulässigen Modelle der Entgeltbemessung klarzustellen, sollte sich das AMS in einem Erfahrungsaustausch der Bundesgeschäftsstelle mit den Landesgeschäftsstellen mit der Optimierung von Ausschreibungen in Bezug auf deren regionalen Umfang und die Zusammenfassung der

ÜBA-Varianten auseinandersetzen und wären Mustervertragstexte zu entwickeln.

Der RH hat in seiner Prüfung damals bewusst zwei Bundesländer ausgewählt, die völlig entgegengesetzte Strukturen aufweisen: OÖ ist ein Flächenbundesland – Wien eine Großstadt. Beide Bundesländer haben „ihre“ ÜBA entsprechend dieser Strukturen über die Jahre entwickelt. In den Erfahrungsaustauschen der vergangenen Jahre stellte sich immer wieder heraus, dass Vergleiche nur sehr schwer möglich sind.

Dennoch wurden in den letzten Jahren Erfahrungsaustausch und Best-Practice-Beispiele in laufenden Workshops mit allen Bundesländern etabliert und versucht, gut funktionierende Modelle auf andere Bundesländer zu transferieren.

(23) Es wäre ein Set an zweckmäßigen Begleitleistungen sowie Vorgaben zum Umfang dieses Angebots zu entwickeln, um österreichweit ein qualitativ gleichwertiges Angebot der überbetrieblichen Lehrausbildung sicherzustellen. Die notwendigen Begleitleistungen für die überbetriebliche Lehrausbildung waren schon in der Ausschreibung konkret festzulegen.

Die inhaltliche Kursplanung fällt in den Wirkungsbereich der Landesgeschäftsstellen und wird nach den regionalen Bedürfnissen geplant. In der Bundesrichtlinie ÜBA ist geregelt, dass unterstützende Maßnahmen im Rahmen der ÜBA-Lehrgänge je nach Bedarf angeboten werden sollen. Der detaillierte Inhalt, das Ausmaß und die Bereitstellung ist Aufgabe der Landesgeschäftsstellen im Rahmen ihrer Kursplanungsverantwortung. Aus Sicht der Bundesgeschäftsstelle geht es nicht darum, ein österreichweit gleichwertiges Angebot, sondern ein regional differenziertes und effizientes Angebot zu haben, das auf die Bedürfnisse der dortigen Jugendlichen abgestimmt ist. Die Empfehlung des RH wurde daher nicht weiterverfolgt.

(24) Auf Bundesgeschäftsstellen-Ebene wären eine Begrenzung der Dauer des in einem einzelnen Betrieb möglichen Praktikums festzulegen sowie Mindestzeiten an Praktika für Teilnehmende an der überbetrieblichen Lehrausbildung verpflichtend vorzuschreiben (unter Umständen differenziert nach Lehrausbildung und Lehrjahr).

Da die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden, die betrieblichen Gegebenheiten jedes einzelnen Praktikumsplatzes und die gewünschten Lehrberufe differieren und diese Unterschiede für die Zielerreichung auch punktgenau berücksichtigt werden sollen, um den Ausbildungserfolg nicht zu gefährden, wurden in der Richtlinie klare Regeln für Praktika geschaffen, aber davon abgesehen, eine zeitliche Mindest- oder Maximaldauer vorzugeben.

(25) Für die Abrechnungskontrolle in der überbetrieblichen Lehrausbildung wären auf Basis eines Erfahrungsaustausches zwischen der Bundesgeschäftsstelle und den Landesgeschäftsstellen Best Practices für effiziente Prüfprozesse und Abrechnungskontrollen zu identifizieren und bundesweit einheitliche Mindeststandards festzulegen.

Die ÜBA unterliegt den Bestimmungen der Bundesrichtlinie zur Abgeltung von

Personal- und Sachaufwendungen bei Bildungsmaßnahmen im Auftrag des AMS (BM 2), in der die konkreten Prüfprozesse für alle Bildungsmaßnahmen (ÜBA-Lehrgänge bilden dabei keine Ausnahme) beschrieben und definiert sind. Das sind bundesweit einheitliche Mindeststandards. Das AMS sieht daher keine Notwendigkeit, weitere Mindeststandards festzulegen.

Zur Frage 2

- *2. Wurden zur Umsetzung der RH-Empfehlungen bundesweit einheitliche Standards für die ÜBA eingeführt?*
 - a. Wenn ja, welche konkret?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*

Siehe Beantwortung von Frage 1.

Zur Frage 3

- *Die Abwicklung der ÜBA erfolgt durch das AMS, unterscheidet sich jedoch zwischen den Bundesländern. Worin bestehen diese Unterschiede konkret?*
 - a. Bestehen bundesweit verbindliche Mindeststandards für die Abwicklung?*
 - i. Wenn ja, welche?*
 - ii. Wenn ja, wie wird deren Einhaltung überprüft?*
 - iii. Wenn nein, warum nicht?*

Die ÜBA ist ein Angebot, das sich seit der Einführung an den regionalen Gegebenheiten des Lehrstellen- und Arbeitsmarktes orientiert. Aus dem im Jahr 1999 initiierten Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) wurden in den Flächenbundesländern überwiegend Angebote der ÜBA 2 angeboten. Es wurde darüber hinaus analysiert, ob es betriebliche Lehrwerkstätten gab, die für die ÜBA nutzbar sind. Das AMS hatte ab 2005 den Auftrag des damaligen Bundesministers, diese – soweit sie nicht von den Betrieben selbst genutzt wurden – für die überbetriebliche Berufsausbildung zu verwenden. Daraus resultieren die heutigen Strukturen der ÜBA. Je nach vorhandenen betrieblichen Lehrwerkstätten sowie den Gegebenheiten der regionalen Lehrstellenmärkte gibt es einen entsprechend hohen Anteil an beiden Ausbildungsformen.

Da bei der Umsetzung der ÜBA zielgruppen- und bedarfsorientiert mit der Kund:innengruppe gearbeitet wird, werden je nach regionalen Gegebenheiten und persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen Vorbereitungsmaßnahmen, Coaching und Anzahl an Lehrberufen in unterschiedlichem Ausmaß in das jeweilige geplante Ausbildungsjahr aufgenommen.

a) Siehe Antwort zu Frage 1.

i. Die Bundesrichtlinie zur Umsetzung der ÜBA wurde aufgrund der Vorgaben des BAG gänzlich überarbeitet und mit 1.7.2020 neu in Kraft gesetzt. In Punkt 6.6.2 wurde der Vermittlungsauftrag für alle Formen der ÜBA verankert und die Dauer der

Ausbildungsverträge wurde generell auf ein Jahr befristet (Pkt. 6.6.3).

ii. Alle ÜBA-Planungen der 9 Bundesländer werden in der Bundesgeschäftsstelle zusammengeführt, im Förderausschuss des AMS-Verwaltungsrates präsentiert und dort mit Zustimmung der Sozialpartner genehmigt.

Zur Frage 4

- *Laut Rechnungshof bestand eine Vorgabe zur Senkung der Drop-out-Quote auf 20%. Besteht diese Zielvorgabe weiterhin?*
 - a. *Wurden neue Zielwerte definiert?*
 - b. *Wenn keine Zielwerte bestehen, warum nicht?*
 - c. *Wie hoch war die Drop-out-Quote 2019-2025? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025), differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen, Nationalität bzw. Herkunftsland)*
 - d. *Welche Steuerungsmaßnahmen wurden gesetzt, um die Drop-out-Quote zu senken?*

Nein, diese Zielvorgabe besteht nicht mehr.

a.: Mit einer Zielvorgabe des Arbeitsministeriums an den Vorstand des AMS wurde mit Einführung der Ausbildungspflicht im Juni 2017 eine mittelfristige Zielvorgabe der Reduzierung der Drop-Out-Quote auf 20% bis zum Jahr 2020 formuliert. Zu diesem Zweck wurden für das Jahr 2018 zusätzliche Mittel iHv. € 14 Mio. bereitgestellt, womit präventive Angebote aus den Bereichen Trainer:innen-Weiterbildung, Elternberatung, Gesundheitsförderung und Lernbetreuung finanziert wurden.

Nach den arbeitsmarktpolitischen Unwägbarkeiten ab dem Jahr 2020 wurde von einer Vorgabe zur Erreichung einer bestimmten Abbruchquote mittels Zielvorgabe des Ministeriums abgesehen. Stattdessen wird in Gremien (Förderausschuss und Verwaltungsrat) sowie in regelmäßigen bundesweiten Facharbeitsgruppen der zuständigen ÜBA-Expert:innen der Landesgeschäftsstellen über die Entwicklung der Maßnahmenfolge diskutiert und entsprechende Unterstützungsmaßnahmen laufend weiterentwickelt. Beispielhaft wäre hier der Ausbau der psychosozialen Unterstützungsangebote, der Sprachförderungen und demokratiefördernder Präventionsangebote zu nennen.

b.: Siehe Antwort a.

c.: Für Fragen, die sich auf die Beendigungsart einer ÜBA-Teilnahme beziehen, wurde seitens des AMS der Würfel ‚Maßnahmenerfolg von Maßnahmen des AMS, die zum Lehrabschluss führen‘ entwickelt.

Im Gegensatz zum Arbeitsmarkterfolg, der den Status von Maßnahmenteilnehmer/innen am 92. Tag nach der jeweiligen Maßnahmenbeendigung

misst, gibt der Maßnahmenerfolg an, ob das inhaltliche Ziel einer Maßnahme erreicht wurde. Im Falle der hier ausgewerteten AMS-Lehrausbildungsmaßnahmen ist dies die positiv abgelegte Lehrabschlussprüfung (LAP) oder – bei ÜBA/IBA Maßnahmen – der Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis. Zur Messung des Maßnahmenerfolges werden die Lehrlingsdaten der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) ausgewertet. Die WKÖ liefert monatlich Daten über Lehrberuf und Prüfungserfolg zu vom AMS geförderten Personen.

Diese Auswertung beinhaltet die Beendigungen der Teilnahmen nach den Kategorien

- positiv (Prüfung bestanden/Aufnahme betriebliche Lehre)
- negativ (Prüfung nicht bestanden/nicht zur Prüfung angetreten)
- neutral (Neueintritt nach Unterbrechung)

Die Fragen nach einem ‚Drop-Out‘ ist bei ÜBA-Maßnahmen für das AMS nicht von Interesse, da eines der Ziele dieses Maßnahmentyps idealerweise die vorzeitige Beendigung mit Aufnahme einer anschließenden betrieblichen Lehre ist. Eine derartige Auswertung im Hinblick auf ‚Drop-Outs‘ ist daher nicht möglich. Alternativ werden Informationen zu Anteilen des negativen Maßnahmenerfolges angeboten.

Siehe Anlage zur PA 5619 Tabellenblätter zur Frage 4 „Fr.4_5619_MN-Erfolg_Nati.“, „Fr.4_5619_MN-Erfolg_KONSUB“

d.: Siehe Antwort a.

Zur Frage 5

- *Der Rechnungshof stellte fest, dass die knappen Vorgaben in den AMS-Bundesrichtlinien nicht sicherstellten, dass den Teilnehmenden osterreichweit ein qualitativ gleichwertiges Angebot zur Verfügung stand. Wurden Richtlinien dahingehend überarbeitet?*
 - a. *Wenn ja, welche?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Welche Qualitätsstandards gelten derzeit bundesweit verbindlich?*
 - i. *Wie wird deren Einhaltung kontrolliert?*

a. bis c.: Siehe Beantwortung zu Frage 1.

i.: Alle ÜBA-Planungen der Landesorganisationen werden in der Bundesgeschäftsstelle zusammengeführt, im Förderausschuss präsentiert und vom Verwaltungsrat genehmigt.

Zur Frage 6

- *Wurden Zielwerte im Sinne der RH-Empfehlungen festgelegt (z.B. Drop-Out-Quote, Integrationsquote, Anteil ÜBA2 etc.)?*
 - a. *Wenn ja, wie lauten diese Zielwerte konkret?*
 - b. *Seit wann gelten sie?*

c. Wurden diese Zielwerte erreicht? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Jahr (2019-2025) und Bundesland, jeweils differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen sowie nach Nationalität bzw. Herkunftsland, inklusive Angabe, welche Zielwerte erreicht bzw. verfehlt wurden)

d. Wenn nein, warum nicht?

Siehe Beantwortung der Fragen 1 und 4.

Zur Frage 7

- *Wurden nach Veröffentlichung des Rechnungshofberichts 2021 die Vertragslaufzeiten mit Teilnehmern der ÜBA 1 und ÜBA2 bundesweit auf eine einjährige Befristung umgestellt?*
 - a. Wenn ja, seit welchem Zeitpunkt gilt diese Regelung bundesweit?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*
 - c. Bestehen Ausnahmen von der einjährigen Vertragsdauer?*
 - d. Wie viele Verträge werden aktuell noch für die gesamte Lehrzeit abgeschlossen?*
 - e. Wie oft kam es im Zeitraum 2019-2025 zur Vertragsverlängerungen über ein Jahr hinaus?*
 - f. Wie lange betrug die durchschnittliche tatsächliche Vertragsdauer im Zeitraum 2019-2025? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025), differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asyl berechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen sowie Nationalität bzw. Herkunftsland)*

a.: Die Vertragslaufzeit beträgt ein Jahr. Siehe auch Beantwortung zur Frage 1.

c. bis f.: Es gibt keine Ausnahmen der einjährigen Vertragsdauer.

Zur Frage 8

- *Wurden bundesweit einheitliche Regelungen hinsichtlich Sanktionen bei Fehlverhalten von Teilnehmern der ÜBA 1 und ÜBA2 geschaffen?*
 - a. Wenn ja, wie sind diese konkret ausgestaltet?*
 - b. Wenn nein, warum bestehen weiterhin unterschiedliche Regelungen zwischen den Bundesländern?*
 - c. Wie wird Fairness und Gleichbehandlung sichergestellt?*

a.: Es wurden pro Bundesland Handlungsanleitungen erstellt, die Vorgaben zu Meldeabläufen und Entscheidungsinstanzen definieren.

Die ÜBA-Richtlinie definiert Erläuterungen zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverhältnissen.

Die BM 1-Richtlinie regelt die Vergabe der Bildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung des BVergG in der jeweils gültigen Fassung, den diskriminierungsfreien Zugang, die horizontalen

Nachhaltigkeitsaspekte und die Transparenz.

Die BM 2-Richtlinie regelt alle abrechnungsrelevanten Vorgangsweisen, die Sanktionen bei Leistungsstörungen und die Vorgaben zur Administration der Teilnehmer:innen.

c.: Fairness und Gleichbehandlung wird sichergestellt, indem bundesweit einheitliche Richtlinien gelten.

Zur Frage 9

- *Welche Regelungen bestehen bundesweit bzw. in den einzelnen Bundesländern zum Umgang mit unentschuldigtem Fernbleiben von der ÜBA (ÜBA 1 und ÜBA2)?*
 - a. *Gelten hierfür einheitliche Sanktionsstufen, oder bestehen unterschiedliche Regeln zwischen den Bundesländern bzw. Trägern?*
 - b. *Wurden aufgrund der Sorge vor steigenden Drop-outs bewusst darauf verzichtet, Sanktionen für unentschuldigtes Fernbleiben zu setzen?*
 - i. *Wenn ja, aus welchen Gründen und mit welchen erwarteten Effekten?*
 - ii. *Wie wird sichergestellt, dass trotz allfälliger Zurückhaltung bei Sanktionen die Teilnahme- und Anwesenheitspflicht ernst genommen und kontrolliert wird?*

Für ÜBA-Teilnehmer:innen gelten dieselben Regelungen wie für alle Schulungsteilnehmer:innen des AMS. Diese sind in der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) geregelt:

Dazu Punkt 7.: Ab 1.7.2025 müssen alle Wiedermeldungen nach Unterbrechungen (z.B. Urlaub, Krankenstand usw.) spätestens am ersten Werktag nach der Unterbrechung erfolgen. Der Leistungs- bzw. Beihilfenbezug beginnt erst wieder ab dem Tag der Wiedermeldung.

Bei Nichtvorlage einer Krankenstandsbescheinigung ist auch bei Krankenständen unter 4 Tagen der Bezug ab Krankmeldung bis zur Wiedermeldung einzustellen.

Bei tageweise unentschuldigtem Fernbleiben (ohne dass der Erfolg der Maßnahme vereitelt wird) ist jeweils für diese Tage die Beihilfe einzustellen.

a.: Diese Sanktionen gelten österreichweit für alle Schulungsmaßnahmen.

b. und i.: Trifft nicht zu.

ii.: Jedes Schulungsinstitut in Österreich ist verpflichtet, tageweise Anwesenheitslisten zu führen und diese an die Regionalen Geschäftsstellen des AMS zu übermitteln. Wie in den obenstehenden Erklärungen festgehalten, gibt es keine „Zurückhaltung bei Sanktionen“. Die Anwesenheitslisten werden lückenlos kontrolliert und im Falle des unentschuldigtem Fernbleibens nach der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen BEMO sanktioniert.

Zur Frage 10

- *Der Rechnungshof stellte unterschiedliche Vorgehensweisen bei Vergabeverfahren zwischen AMS und Ausbildungseinrichtung fest. Wurden bundesweit einheitliche Ausschreibungs- und Vertragsstrukturen geschaffen?*
 - a. Wenn nein, warum nicht?*
 - b. Wenn ja, wie schauen diese Strukturen aus?*
 - c. Wenn es bereits davor Richtlinien gab, wie kann es dann trotzdem zu Unterschieden kommen?*
 - d. Wie wird Transparenz bei Vergaben sichergestellt?*

b. und c.: ÜBA-Projekte unterliegen wie alle Vorhaben des AMS der Ausschreibungspflicht nach dem jeweils gültigen Bundesvergabegesetz BVergG.

d.: Vergabeverfahren werden über ANKÖ abgewickelt.

Zur Frage 11

- *Wurden bundesweit einheitliche Standards hinsichtlich der Ausgestaltung von Praktika und betrieblichen Anteilen im Rahmen der ÜBA 1 und ÜBA2 festgelegt?*
 - a. Wenn ja, wie sind diese konkret definiert?*
 - b. Wenn nein, warum bestehen weiterhin Unterschiede zwischen den Bundesländern?*

Praktika sind in der ÜBA-Richtlinie unter Punkt 6.6.11.1.3 für ganz Österreich geregelt.

- Schnupper-Praktika
Kurze Praktika bei Betrieben, die dem gegenseitigen Kennenlernen von Jugendlicher_Jugendlichem und Betrieb dienen und zu einer Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis führen sollen, können mit der Maßgabe durchgeführt werden, dass die Dauer so gewählt sein muss, dass der_die Auszubildende dadurch nicht behindert wird, das Ausbildungsziel zu erreichen und Betriebe bevorzugt werden, die zur Ausbildung von Lehrlingen berechtigt sind.
- Praktika bei Partnerbetrieben:
Sie unterstützen zunächst die berufspraktische Ausbildung und sollen aber auch eine Übernahme des_der Jugendlichen durch den Betrieb auf eine Lehrstelle vorbereiten und müssen in der Richtlinie unter Punkt 6.6.11.2.2 definierte Qualitätsanforderungen erfüllen.

Durch Praktika darf der vorrangige Ausbildungszweck, die Vermittlung der für die Erlernung des Lehrberufes notwendigen Kenntnisse durch die Ausbildungseinrichtung, nicht vernachlässigt werden.

Zur Frage 12

- *Wurden bundesweit einheitliche Vorgaben zur Abrechnungssystematik der ÜBA geschaffen?*
 - a. Wenn ja, wie sind diese konkret geregelt?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*

Alle Abrechnungen und damit auch die der ÜBA sind österreichweit einheitlich geregelt und werden nach der Bundesrichtlinie zur Abgeltung von Personal- und Sachaufwendungen bei Bildungsmaßnahmen im Auftrag des AMS (BM 2) geregelt und umgesetzt.

Zur Frage 13

- *Wurden bundesländerübergreifende regionale Planungen geprüft oder umgesetzt?*
 - a. Wenn ja, wie konkret?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*

Die inhaltliche Kursplanung fällt in den Wirkungsbereich der Landesgeschäftsstellen und wird nach den regionalen Bedürfnissen, den Budgetvoraussetzungen des Bundeslandes und der bundeslandspezifischen Zielgruppe/n geplant. Der detaillierte Inhalt, das Ausmaß und die Bereitstellung ist somit Aufgabe der Landesgeschäftsstellen im Rahmen ihrer Kursplanungsverantwortung. Aus Sicht der BGS geht es nicht darum, ein österreichweit gleiches Angebot, sondern ein regional differenziertes und effizientes Angebot zu haben, das auf die Bedürfnisse der dortigen Jugendlichen abgestimmt ist.

Am Ende des Planungsprozesses werden alle ÜBA Maßnahmen der Landesorganisationen in der BGS in eine Gesamtplanung zusammengeführt, im Förderausschuss präsentiert und schlussendlich vom Verwaltungsrat genehmigt.

Zur Frage 14

- *Warum wurde die ÜBA trotz hoher Auszahlungsvolumina nicht als eigene Maßnahme in der Transparenzdatenbank geführt?*

Die überbetriebliche Lehrausbildung wurde mit 13. Juli 2021 als eigenes Leistungsangebot mit der ID 1054527 in die Transparenzdatenbank aufgenommen.

Zur Frage 15

- *Wurde die ÜBA inzwischen als eigene Maßnahme mit eigener Leistungsangebotsidentifikationsnummer (LAID) erfasst?*
 - a. Wenn nein, warum nicht?*
 - b. Welche technischen und administrativen Hürden bestehen?*

Siehe Antwort zu Frage 14.

Zur Frage 16

- *Sind inzwischen alle Zahlungen an Ausbildungseinrichtungen vollständig an die Transparenzdatenbank angebunden?
a. Wie wird die Vollständigkeit überprüft?*

Siehe Antwort zu Frage 14.

a.: Das AMS erfüllt die gesetzlichen Bestimmungen des § 22a Transparenzdatenbankgesetz 2012.

Zur Frage 17

- *Laut Rechnungshof führte das Nichterreichen von Zielen zwar zu keiner Preisreduktion, war jedoch für die Weiterbeauftragung relevant. Nach welchen Kriterien erfolgt eine Weiterbeauftragung?
a. Welche quantitativen und qualitativen Zielwerte sind dafür maßgeblich?
b. Wurden seit 2021 Trägerorganisationen aufgrund nicht erreichter Ziele nicht weiterbeauftragt?
i. Wenn ja, welche?
ii. Wie viele Fälle gab es im Zeitraum 2019-2025? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025))*

a.: Bei einer Wiederbeauftragung werden neben dem Maßnahmenerfolg und dem Arbeitsmarkterfolg auch die Kund:innen-Zufriedenheit geprüft.

b.: Es wurden Maßnahmen in der ÜBA in Bundesländern nach dem BVergG neu ausgeschrieben, über den ANKÖ abgewickelt und danach an den Bestbieter vergeben. Da diese Neu-Ausschreibungen auch andere Gründe neben den oben genannten in der Fragestellung haben, wie zum Beispiel budgetäre Voraussetzungen in den Landesregionen, kann diese Frage im Detail nicht beantwortet werden.

Zur Frage 18

- *Warum ist die Erfolgsquote der ÜBA 1 im Vergleich zur ÜBA2 geringer?
a. Welche strukturellen Unterschiede zwischen ÜBA 1 und ÜBA2 erklären diese Differenz?
b. Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um die Erfolgsquote der ÜBA 1 zu erhöhen?*

a.: In der ÜBA 2 wird die praktische Berufsausbildung grundsätzlich in einem fixen Kooperationsbetrieb vollzogen. Es ist dabei stets vorgesehen, dass der Auszubildende spätestens nach Beendigung des ersten Lehrjahres vom Betrieb als Lehrling übernommen

wird. Hier stehen die Aussichten auf eine erfolgreiche Vermittlung naturgemäß höher, als bei einer beruflichen Ausbildung in Lehrwerkstätten, in welchen betriebliche Einblicke durch wechselnde Praktika in Betrieben abgedeckt werden. Die grundsätzliche Beabsichtigung der Betriebe, die jungen Praktikant:innen als Lehrlinge aus dieser Ausbildungsform zu übernehmen, ist dabei im Durchschnitt geringer. Daraus resultiert eine geringere Vermittlungsquote.

b.: Das AMS ist im Zusammenspiel mit den Betrieben sowohl daran interessiert, Jugendliche in langfristig zielführende Praxisbetriebe zu integrieren und danach in eine betriebliche Lehre zu bringen, als auch die Betriebskontakte zu erhalten und laufend zu verbessern.

Das AMS ist dazu verpflichtet, eine konsequente, verbindliche und fördernde Unterstützung von Jugendlichen sicherzustellen. Dazu zählt, Jugendliche bestmöglich zu Berufsausbildungen zu führen. Die ÜBA ist in diesem Sinne ein Sprungbrett in den 1. Lehrstellenmarkt. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation bietet verstärkt Chancen, dass Jugendliche vermehrt in Lehrbetrieben ausgebildet werden können.

Vorgelagerte Ausbildungen sollen Jugendliche unterstützen, um für eine spätere Lehrausbildung reif gemacht zu werden.

Während einer ÜBA wird daher ein Bündel an Maßnahmen gesetzt, um die Erfolgsquote zu erhöhen. Einzelcoachings, Workshops, Sozialpädagogische Begleitung, Einheiten in fachspezifischem Deutsch, Unterstützungsmodule für spezielle Felder wie Schuldenregulierung, Suchterkrankung, familiäre Notstände und Lernunterstützung werden angeboten.

Die Nachhaltigkeit des Ergreifens einer Lehrstelle wird durch laufende Begleitung und Nachbetreuung gesichert.

Um Konflikten in der Ausbildung und eventuell am späteren Arbeitsplatz vorzubeugen, werden die Jugendlichen laufend in Konfliktlösung geschult und dadurch ihre kommunikativen Kompetenzen gestärkt.

Workshops zur Prävention und zur Reduktion von Konfliktpotenzialen können je nach Bedarf laufend zugebucht werden, Expert:innen geben in diesem Fall zielgruppengerechte Informationen und Unterstützungen.

Die Trainer:innen-Teams werden laufend weitergebildet.

Betriebskontakte stellen einen wesentlichen Bestandteil der Ausbildung dar, in Zusammenarbeit mit den Service für Unternehmen werden darin sowohl passende Praktika als auch potentielle Lehrstellen aufgeschlossen und mit den Jugendlichen gematcht.

Zur Frage 19

- *Wie viele positive Lehrabschlüsse wurden im Zeitraum 2019-2025 im Rahmen der ÜBA 1 erzielt? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025), differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen sowie Nationalität bzw. Herkunftsland)*

Siehe Anlage zur PA 5619 Tabellenblätter zur Frage 19 „Fr.19_5619_posLAP_I.A.“, „Fr.19_5619_posLAP_Nati.“, „Fr.19_5619_posLAP_KONSUB“.

Zur Frage 20

- *Wie viele positive Lehrabschlüsse wurden im Zeitraum 2019-2025 im Rahmen der ÜBA2 erzielt? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025), differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen sowie Nationalität bzw. Herkunftsland)*

Siehe Anlage zur PA 5619 Tabellenblätter zur Frage 20 „Fr.20_5619_posLAP_Inl.Ausl.“, „Fr.20_5619_posLAP_Nati.“, „Fr.20_5619_posLAP_KONSUB“.

Zur Frage 21

- *Bestand im Zeitraum 2019-2025 eine Mindestdauer, wie lang eine Person bereits lehrstellensuchend sein musste, oder eine Mindestanzahl an Bewerbungs- bzw. Vermittlungsversuchen als Voraussetzung für den Eintritt in die ÜBA?*
 - Wenn ja, wie sind diese konkret definiert?*
 - Wenn ja, sind diese bundesweit einheitlich?*
 - Wenn nein, warum nicht?*

c.: Das AMS ist gesetzlich verpflichtet, die Ausbildungspflicht und damit die Ausbildung für Jugendliche bis 18 Jahre zu übernehmen.

Die Ausbildungspflicht sieht vor, dass alle unter 18-Jährigen nach Möglichkeit eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung abschließen müssen.

Zudem müssen folgende Punkte erfüllt sein:

- Weitgehende Einschränkung der jugendlichen Hilfsarbeit und Anreizmodelle zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen
- Verpflichtende Berufs- und Bildungsweg-Orientierung
- Niederschwellige Ausbildungsangebote auch im dualen Berufsausbildungsweg.

Zur Frage 22

- *Besteht jetzt eine Mindestdauer, wie lang eine Person bereits lehrstellensuchend sein musste, oder eine Mindestanzahl an Bewerbungs- bzw. Vermittlungsversuchen als Voraussetzung für den Eintritt in die ÜBA?*
 - Wenn ja, wie ist diese konkret definiert?*
 - Wenn ja, gilt diese bundesweit?*
 - Wenn nein, warum nicht?*

Siehe Antwort zu Frage 21.

Die Ausbildungspflicht bis 18 Jahre bleibt auch 2026 in Österreich bestehen. Jugendliche, die ihre neunjährige Schulpflicht erfüllt haben, sind gesetzlich verpflichtet, eine weiterführende Ausbildung (Lehre, Schule) zu absolvieren. Das AMS hält sich an diese gesetzliche Vorgabe.

Zur Frage 23

- *Wurde infolge der Feststellungen des Rechnungshofes eine Vorbereitungsphase vor Eintritt in die ÜBA eingeführt?*
 - a. *Wenn ja, seit wann?*
 - b. *Ist diese bundesweit einheitlich geregelt?*
 - i. *Wenn nein, welche Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Bundesländern?*
 - c. *Wie ist sie konkret ausgestaltet (Inhalt, Dauer, Zielsetzung)?*
 - d. *Besteht Anwesenheitspflicht während der Vorbereitungsphase?*
 - e. *Welche Konsequenzen hat es, wenn diese Anwesenheitspflicht nicht eingehalten wird?*
 - f. *Welche Institutionen oder Träger führen die Vorbereitungsphase durch?*
 - g. *In welcher Form findet die Vorbereitungsphase statt (vor Ort, online, hybrid)?*

a.: Seit Inkrafttreten der ÜBA-Richtlinie.

b.: Ja.

c.: Vorbereitungsmaßnahmen (VÜBA) sind der ÜBA vorgelagert und dienen der beruflichen Orientierung der Jugendlichen. Sie unterstützen beim Übergang von der Schule zur Berufsausbildung. Dabei sind folgende Bereiche nach ÜBA-Richtlinie vorgegeben (Bundesrichtlinie zur Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung durch das AMS (ÜBA), 2022: S. 7f.):

- Kompetenzfeststellung und Berufswahl mit Erweiterung des Spektrums bei beiden Geschlechtern;
- Suche einer betrieblichen Lehrstelle;
- Vorbereitung auf die berufliche Ausbildung.

Die Mindestdauer von zehn Wochen zu 25 Maßnahmenstunden pro Woche ist dabei einzuhalten. Eine individuell kürzere Dauer ist möglich, sofern das Maßnahmenziel erreicht wurde. In der Bundesrichtlinie zur Durchführung der ÜBA (01.11.2022) wird eine Ausnahmeregelung getroffen, um den Eintritt einer überbetrieblichen Ausbildung für Jugendliche, die bereits durch länderspezifische Angebote oder durch Angebote wie AusbildungsFit (gefördert vom Sozialministeriumservice) orientiert wurden, zu erleichtern.

d.: Ja.

e.: Siehe Antwort zu Frage 9. Die Regelungen sind auch für die Vorbereitungsmaßnahmen gültig.

f.: Von der Landesorganisation beauftragte Schulungsträger, die gemäß dem jeweils gültigen BVergG in einem Vergabeverfahren mit der Durchführung beauftragt werden.

g.: Mindeststandards für Dauer und Inhalte sind in der ÜBA-Richtlinie festgelegt:

- Dauer: Mindestens 10 Wochen mit mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche. Die Maßnahmen können auch in Blöcken/Modulen durchgeführt werden, wenn

dadurch die Mindestdauer gewährleistet bleibt.

- Eine kürzere individuelle Teilnahmedauer bei Erreichen der Maßnahmenziele ist möglich und zwar dann, wenn die definierten Ziele bereits durch eine nicht vom AMS-finanzierte Maßnahme erreicht wurde. In diesem Fall kann auch ein direkter Eintritt in einen ÜBA-Lehrgang erfolgen.

Zur Frage 24

- *Wird erwogen, Berufsorientierung und Vorbereitung auf die Lehrstellensuche verstärkt bereits in der Mittelschule bzw. im 9. Schuljahr systematisch zu verankern, um die Notwendigkeit von ÜBA-Plätzen zu reduzieren?*
 - a. Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen sind geplant oder bereits umgesetzt?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*

Diese Frage kann aufgrund der Zuständigkeit nicht beantwortet werden. Sie obliegt dem Bundesministerium für Bildung.

Zur Frage 25

- *Im Rechnungshofbericht wird eine Erhöhung des Frauenanteils in der ÜBA 1 und ÜBA2 angesprochen. Bezieht sich diese Zielsetzung auf den Anteil von Teilnehmerinnen, auf das Lehrpersonal bzw. auf beide Gruppen?*
 - a. Gibt es Hinweise darauf, dass Frauen bei der Zuweisung zur ÜBA benachteiligt oder seltener zugewiesen werden als Männer?*
 - b. Welche Maßnahmen wurden seit 2019 gesetzt, um den Anteil von Frauen in der ÜBA zu erhöhen?*
 - c. Wie hat sich der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen in der ÜBA1 und ÜBA2 im Zeitraum 2019-2025 entwickelt? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025), differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen sowie Nationalität bzw. Herkunftsland)*
 - d. Welche Rolle spielt der Anteil weiblicher Lehr- und Betreuungspersonen in der ÜBA-Konzeption und wurden Maßnahmen gesetzt, diesen Anteil zu erhöhen?*
 - i. Wenn ja, welche Maßnahmen?*
 - ii. Wenn nein, warum nicht?*

Die geforderte Zielsetzung richtet sich in erster Linie an die Teilnehmerinnen, wird vom AMS aber seit vielen Jahren auch auf die Trainerinnen angewandt.

Maßnahmen der ÜBA unterliegen dem BVergG in seiner jeweils gültigen Fassung. In der Prüfung der eingereichten Konzepte wird der Frauenanteil bei Trainer:innen immer gesondert bewertet und denjenigen Bietern höhere Chancen an einer Zuschlagserteilung gegeben, bei denen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Trainingspersonal im Konzept angeboten wird.

a.: Nein.

b.: Die Beratung ist in der Richtlinie ÜBA unter Punkt 6.1 verpflichtend vorgegeben:

- Beratung von lehrstellensuchenden jungen Frauen
- Zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen Beispiel AMS Wien: Im genannten Bundesland gibt es das youngFBZ, das Berufszentrum für junge Frauen. Eines der Ziele ist es, Mädchen und jungen Frauen durch Berufsorientierung und im Falle des Nichtfindens einer Betrieblichen Lehrstelle die Zielgruppe für die Überbetriebliche Lehrausbildung vorzubereiten.
- In anderen Bundesländern gibt es Berufsorientierungsmaßnahmen, die mit demselben Ziel in erster Linie am Finden von Lehrstellen oder auch in zweiter Linie bei der Aufschließung für die Überbetriebliche Lehrausbildung die notwendigen Voraussetzungen schaffen.

c. Siehe Anlage zur PA 5619 Tabellenblätter zur Frage 25 „Fr.25_5619_Entw.w.Inl.Ausl.“, „Fr.25_5619_Entw.w.KONSUB“, „Fr.25_5619_Entw.w.Nati.“

d und i.: Siehe ersten Absatz dieser Fragebeantwortung.

Zur Frage 26

- *Der Rechnungshof empfahl die Anhebung des Anteils der ÜBA2. Wurde diese Empfehlung umgesetzt?*
 - Wie haben sich die ÜBA2-Plätze 2019-2025 entwickelt? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025). Sofern verfügbar, auch differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asyl berechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen sowie nach Nationalität bzw. Herkunftsland der tatsächlich in Anspruch nehmenden Personen)*
 - Welche Zielwerte bestehen für die kommenden Jahre?*
 - Was wird bereits bundesweit an Maßnahmen umgesetzt, um die ÜBA2 Plätze zu erhöhen?*
 - Liegt die Entscheidung über eine Ausweitung der ÜBA2-Plätze im Ermessen des zuständigen Ressorts, oder ist beabsichtigt das Angebot in seiner derzeitigen Struktur unverändert fortzuführen?*

Siehe Beantwortung der Frage 1.

a. – d.: Die Anzahl der Plätze in einer ÜBA beschreibt eine reine Plangröße, die nicht systematisch erhoben werden kann. Die Planungskompetenz des Angebots an Plätzen in der überbetrieblichen Ausbildung liegt auf Ebene der Landesgeschäftsstellen und richtet sich nach den Maßgaben des regionalen Lehrstellen- und Arbeitsmarktes (Angebot und Nachfrage) sowie nach budgetärer Ausstattung.

Zur Frage 27

- *Wie erklärt sich der im Bundesländervergleich geringere Anteil der ÜBA2 in Wien?*
 - a. *Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um den Anteil der ÜBA2 in Wien zu erhöhen?*

Im Bundesland Wien gibt es mehr Lehrstellensuchende, als sofort verfügbare Lehrstellen.

a.: Es wird seitens des AMS Wien versucht, für Jugendliche in der ÜBA Praktika in anderen Bundesländern zu organisieren und Übernahmen in Betrieben außerhalb von Wien zu ermöglichen. Somit können überregionale Vermittlungen den Lehrstellenmarkt in Wien entspannen und die Besetzung von Lehrstellen in anderen Bundesländern unterstützen. Die Unterkünfte sowie Verpflegung und Reisekosten werden vom AMS übernommen.

Zur Frage 28

- *Besteht für alle Ausbildungseinrichtungen im Rahmen der ÜBA eine vertragliche Verpflichtung, sich aktiv um die Vermittlung der Teilnehmenden in betriebliche Lehrstellen zu bemühen?*
 - a. *Wenn ja, wie ist diese Verpflichtung in den Verträgen konkret geregelt?*
 - b. *Gilt diese Verpflichtung in allen Bundesländern in gleicher Form oder bestehen Unterschiede?*
 - c. *Wie wird die Erfüllung dieser Vermittlungspflichten kontrolliert?*
 - d. *Welche Konsequenzen drohen Ausbildungseinrichtungen, wenn sie ihrer Vermittlungspflicht nicht nachkommen?*
 - e. *Wenn keine bundeseinheitliche Vermittlungspflicht besteht, aus welchen Gründen wurde darauf verzichtet?*

a.: Die Regelung ist ein Kernelement dieser Maßnahme und findet sich in der Richtlinie ÜBA unter Punkt 6.1: „Ausbildungsmaßnahmen mit der Zielausrichtung, dass die Teilnehmer:innen so rasch wie möglich auf betriebliche Lehrplätze vermittelt werden sollen, haben gegenüber herkömmlichen Maßnahmen das Spezifikum, dass die Anzahl der Teilnehmer:innen während des Maßnahmenverlaufs immer geringer werden soll, da diese aus den Ausbildungsmaßnahmen heraus auf reguläre Lehrstellen vermittelt werden sollen (Transitkonzept).“

b.: Die Richtlinie gilt einheitlich für ganz Österreich.

c.: Durch Auswertungen und Überprüfungen.

d.: Die Ausbildungseinrichtungen haben als Hauptziel die Vermittlung; es gibt keine Hinweise, dass sie diesem Kernauftrag nicht nachkommen.

Zur Frage 29

- *Welche begleitenden Unterstützungsmaßnahmen bestehen im Rahmen der ÜBA 1 und ÜBA2? (Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Maßnahmentyp, Bundesland, Jahr (2019-2025) sowie der jeweils angefallenen Kosten)*

Die begleitenden Unterstützungsangebote in der ÜBA werden nach Bedarf in den Bundesländern in sehr unterschiedlicher Form und unterschiedlichem Ausmaß angeboten und sind häufig in den jeweiligen Projekten direkt integriert. Eine zentrale Auswertung zu dieser Frage ist daher nicht möglich.

Zur Frage 30

- *Wie viele Personen nahmen begleitende Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch? (Bitte um tabellarische Aufschlüsselung nach Bundesländern und Jahr (2019-2025), differenziert nach Österreichern, Ausländern, Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, Vertriebenen, Nationalität bzw. Herkunftsland)*

Die begleitenden Unterstützungsangebote in der ÜBA werden nach Bedarf in den Bundesländern in sehr unterschiedlicher Form und unterschiedlichem Ausmaß angeboten und sind häufig in den jeweiligen Projekten direkt integriert. Eine zentrale Auswertung zu dieser Frage ist daher nicht möglich.

Zur Frage 31

- *Wurden diese Unterstützungsmaßnahmen hinsichtlich Zweckmäßigkeit und Zielerreichung evaluiert?*
 - a. Wenn ja, durch wen?*
 - b. Wenn ja, mit welchem Ergebnis?*
 - c. Wenn nein, warum nicht?*

a. - c. Die in die Lehrgänge integrierten Unterstützungsmaßnahmen werden laufend auf Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit durch die Landesgeschäftsstellen und die Regionalen Geschäftsstellen des AMS überprüft. Externe Evaluierungen, die sich spezifisch mit Unterstützungsmaßnahmen beschäftigen, gab es bisher nicht.

Zur Frage 32

- *Wie wird die ÜBA evaluiert?*
 - a. Erfolgen regelmäßige Wirkungsanalysen?*
 - b. Nach welchen Indikatoren wird der Erfolg gemessen?*
 - c. Wurden im Zeitraum 2019-2025 externe Evaluierungen durchgeführt?*
 - i. Wenn ja, mit welchem Ergebnis?*
 - ii. Wenn nein, warum nicht?*

a.: Ja.

b.: Arbeitsmarktpolitischer Erfolg am 92. Tag nach Beendigung der Maßnahme, Antritt zur Lehrabschlussprüfung, positiver Erfolg der Lehrabschlussprüfung.

c.: Nein

ii.: Wie im Regierungsprogramm vorgesehen, wird die ÜBA ab 2026 eingehend evaluiert.

Zur Frage 33

- *Soll die ÜBA in ihrer derzeitigen Ausgestaltung unverändert fortgeführt werden, oder sind strukturelle Änderungen geplant?*
 - a. *Wenn ja, welche Änderungen sind vorgesehen und ab wann sollen diese umgesetzt werden?*
 - i. *Welche Zielsetzung wird mit diesen Änderungen verfolgt?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*

Die überbetriebliche Lehrausbildung bildet in ihrer derzeitigen Form eine zentrale Säule der gesetzlichen Ausbildungspflicht. Als diese erfüllt sie auf sehr gute Weise eine wichtige Funktion im Übergang von der Schule in eine Ausbildung für jungen Menschen, die keinen regulären Lehrplatz finden und trotzdem eine qualitätsvolle Ausbildung und echte Zukunftsperspektiven erhalten sollen. Sie schafft Chancengleichheit, verhindert langfristige Arbeitslosigkeit und sichert zugleich dringend benötigte Fachkräfte für den Arbeitsmarkt.

Für eine grundlegende Strukturänderung wird kein Bedarf gesehen. Gleichwohl wird die ÜBA in ihrer Ausgestaltung laufend an die sich ändernden Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und der Zielgruppe angepasst, um die Maßnahmenziele bestmöglich erreichen zu können.

Zur Frage 34

- *Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um den Anteil betrieblicher Lehrverhältnisse zu erhöhen?*

Bei Vorhandensein betrieblicher Lehrstellen werden die oben genannten Methoden angewandt: Berufsorientierung, Coaching, Workshop-Angebote, Beratung und Betreuung, Sozialpädagogische Begleitung, Fach-Sprachunterricht, Praktika und Betriebskontakte sowie Schnupper-Praktika bei Betrieben.

Mit freundlichen Grüßen

Korinna Schumann

