



*Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich

ENDBERICHT

AutorInnen:

Helmut Dornmayr (ibw)

Roland Löffler (öibf)

Veronika Litschel (öibf)



Wien, Juni 2017

Bibliografische Information:

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

AutorInnen:

Kapitel 0,1,6: Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (öibf), Veronika Litschel (öibf)

Kapitel 2, 3: Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 4: Veronika Litschel (öibf)

Kapitel 5: Roland Löffler (öibf)

Impressum:**Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:**

Arbeitsmarktservice
Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts
Treustraße 35-43
1200 Wien
Telefon: +43 1 33178-0
UID: ATU 38908009
DVR: 4013345



Diese Studie wurde im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich erstellt.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|----|
| 0 | Executive Summary | 7 |
| 1 | Einleitung | 9 |
| 2 | Die Lehrstellenförderung des AMS | 11 |
| 3 | Monitoring aller geförderten und nicht geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 | 17 |
| 3.1 | Methodische Erläuterungen..... | 17 |
| 3.1.1 | Methodischer Hintergrund | 17 |
| 3.1.2 | Beschreibung der Grundgesamtheit | 19 |
| 3.1.3 | Anmerkungen zu den verwendeten Daten..... | 23 |
| 3.2 | Soziale Struktur und benachteiligte Personengruppen in der Grundgesamtheit | 24 |
| 3.3 | Struktur der geförderten Personen und Betriebe | 32 |
| 3.3.1 | Nach Förderart und Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation..... | 32 |
| 3.3.2 | Nach Förderart und personenbezogenen Merkmalen..... | 34 |
| 3.3.3 | Nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht | 43 |
| 3.3.4 | Nach Förderart und betriebsstrukturellen Merkmalen | 45 |
| 3.4 | Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS | 50 |
| 3.4.1 | Inanspruchnahme nach Förderart und Geschlecht..... | 50 |
| 3.4.2 | Inanspruchnahme nach Migrationsstatus | 55 |
| 3.4.3 | Inanspruchnahme nach Vorbildung | 56 |
| 3.4.4 | Inanspruchnahme nach Alter..... | 58 |
| 3.4.5 | Inanspruchnahme nach Bundesland und Region | 59 |
| 3.4.6 | Inanspruchnahme nach Lehrberufen/Lehrberufsgruppen | 63 |
| 3.4.7 | Inanspruchnahme nach betriebsstrukturellen Merkmalen..... | 67 |
| 3.5 | Ausschöpfungsgrad/Zielgruppenanalyse in einzelnen Förderarten..... | 72 |
| 3.5.1 | Ausschöpfungsgrad der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ | 73 |
| 3.5.2 | Ausschöpfungsgrad der Förderart „SonderschulabsolventIn“ | 76 |
| 3.5.3 | Ausschöpfungsgrad der Förderart „SchulabbrecherIn“ | 78 |
| 3.5.4 | Ausschöpfungsgrad der Förderart „Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“ | 79 |
| 3.5.5 | Ausschöpfungsgrad Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation nach betrieblicher/überbetrieblicher Ausbildung | 81 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 3.6 | Förderhöhe | 83 |
| 3.7 | Förderdauer | 92 |
| 3.8 | Ausbildungserfolg..... | 98 |
| 3.8.1 | Methodische Anmerkungen..... | 98 |
| 3.8.2 | Ausbildungserfolg nach personenbezogenen Merkmalen | 98 |
| 3.8.3 | Ausbildungserfolg nach betriebsstrukturellen Merkmalen..... | 108 |
| 3.8.4 | Ausbildungserfolg nach Förderart..... | 112 |
| 3.8.5 | Ausbildungserfolg von Frauen in den häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ | 114 |
| 3.8.6 | Ausbildungserfolg nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation (§8b BAG) | 117 |
| 3.8.7 | Ausbildungserfolg von Vergleichsgruppen..... | 119 |
| 3.8.8 | Lehrabbrüche nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht | 123 |
| 3.8.9 | Gründe von Lehrabbrüchen..... | 125 |
| 3.8.10 | Zeitpunkt von Lehrabbrüchen..... | 127 |
| 3.9 | Arbeitsmarkterfolg | 128 |
| 3.9.1 | Methodische Anmerkungen..... | 128 |
| 3.9.2 | Arbeitsmarkterfolg von AbsolventInnen und Drop-Outs | 131 |
| 3.9.3 | Arbeitsmarkterfolg nach Geschlecht..... | 134 |
| 3.9.4 | Arbeitsmarkterfolg nach Förderart | 137 |
| 3.9.5 | Arbeitsmarkterfolg nach Migrationsstatus..... | 140 |
| 3.9.6 | Arbeitsmarkterfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn | 142 |
| 3.9.7 | Arbeitsmarkterfolg nach Vorbildung..... | 144 |
| 3.9.8 | Arbeitsmarkterfolg in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg | 146 |
| 3.9.9 | Arbeitsmarkterfolg nach regionalen Aspekten (Bundesland, Region und Bezirke) 148 | |
| 3.9.10 | Arbeitsmarkterfolg von Frauen in den 20 häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ | 152 |
| 3.9.11 | Arbeitsmarkterfolg nach betriebsstrukturellen Merkmalen | 155 |
| 3.9.12 | Arbeitsmarkterfolg von Vergleichsgruppen | 158 |
| 3.9.13 | Arbeitsmarkterfolg nach Lehrzeitverlängerung und Teilqualifikation | 160 |
| 3.9.14 | Arbeitsmarkterfolg im Zeitverlauf..... | 163 |
| 3.9.15 | Beschäftigung nach Dienstgebergrößenklassen..... | 167 |
| 3.9.16 | Verbleib im Lehrbetrieb | 168 |
| 3.9.17 | Verbleib in der Branche (Wirtschaftsabschnitt gemäß NACE) | 180 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 3.10 | Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden..... | 182 |
| 4 | Die Erfahrungen/Perspektiven der Lehrlinge | 186 |
| 4.1 | Vorbildung | 189 |
| 4.2 | Vor der geförderten Ausbildung..... | 191 |
| 4.2.1 | Gewählter Lehrberuf..... | 192 |
| 4.3 | Geförderte Lehrstelle..... | 193 |
| 4.3.1 | Betriebsbetrachtungen | 193 |
| 4.3.2 | Zufriedenheit der Lehrlinge im Betrieb..... | 196 |
| 4.3.3 | Lehrverhältnis/Lehrbetrieb..... | 196 |
| 4.3.4 | Zufriedenheit mit der Ausbildungsgestaltung..... | 197 |
| 4.3.5 | Lehrabschluss..... | 201 |
| 4.4 | Nachkarrieren..... | 203 |
| 4.4.1 | Beschäftigung nach der Ausbildung | 203 |
| 4.4.2 | Status zum Zeitpunkt der Befragung | 206 |
| 4.5 | Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil | 209 |
| 4.5.1 | Vor der geförderten Lehre | 209 |
| 4.5.2 | Lehrabschluss..... | 210 |
| 4.5.3 | Beschäftigung nach Beendigung der Lehre..... | 212 |
| 4.5.4 | Arbeitslosigkeit..... | 213 |
| 5 | Die Erfahrungen/Perspektiven von LGS und RGS..... | 215 |
| 5.1.1 | | 215 |
| 5.1.1 | Vorgangsweise..... | 215 |
| 5.1.2 | Förderstrategie der Lehrstellenförderung | 216 |
| 5.1.3 | Treffsicherheit der Lehrstellenförderung | 217 |
| 5.1.4 | Spielräume und Schwerpunkte der Landesgeschäftsstellen: Zielgruppendefinition und -auswahl, Förderhöhe und -dauer..... | 218 |
| 5.1.5 | Förderhöhe und Förderdauer: Veränderungsbedarfe..... | 220 |
| 5.1.6 | Die Lehrstellenförderung als Teil des Förderkonzepts für Jugendliche: Komplementarität und Wirksamkeit | 221 |
| 5.1.7 | Alternative bzw. zusätzliche komplementäre Förderinstrumente | 222 |
| 5.2.1 | | 223 |
| 5.2.1 | Methodische Erläuterungen, Auswahl der Befragten, Stichprobe | 223 |
| 5.2.2 | Zielgruppen: Inanspruchnahme und Treffsicherheit..... | 225 |
| 5.2.3 | Lehrstellenförderung als Vermittlungsinstrument..... | 230 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 5.2.4 | Abwicklung der Lehrstellenförderung | 231 |
| 5.2.5 | Förderhöhe und Förderdauer | 237 |
| 5.2.6 | Zielgruppenspezifische Herausforderungen bei der Abwicklung der Lehrstellenförderung | 240 |
| 5.2.7 | Kooperation mit Betrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen | 241 |
| 5.2.8 | Regionale Handlungsspielräume und deren Auswirkungen..... | 246 |
| 5.2.9 | Zusätzliche bzw. alternative Fördermöglichkeiten | 248 |
| 6 | Zusammenfassung und Schlussfolgerungen | 251 |
| 7 | Literatur | 258 |

0 Executive Summary

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. Teilqualifikation), 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.

Die vorliegende im Auftrag des AMS erfolgte Evaluierung durch die Forschungsinstitute ibw und öibf untersucht die Wirkung (Effektivität) dieser Förderungsmaßnahme, wobei zusätzlich auch Effizienz und organisatorische Abwicklung beleuchtet werden. Ein zentrales Element der Evaluierung bildet die Untersuchung aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 hinsichtlich Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS sowie in Bezug auf Ausbildungs- und (anschließenden) Arbeitsmarkterfolg. Des Weiteren wurden auch Lehrlinge selbst befragt sowie die Erfahrungen der Regionalen und Landes-Geschäftsstellen des AMS einbezogen. Aus der darauf basierenden Fülle von quantitativen und qualitativen Forschungsergebnissen werden schließlich auch Empfehlungen für die Weiterentwicklung dieses Förderinstrumentariums abgeleitet.

Effektivität: Die Lehrstellenförderung des AMS, welche für rund 14% der LehrabgängerInnen des Jahres 2014 in Anspruch genommen wurde, erreicht zu großen Teilen und in fast allen Zielgruppen tatsächlich benachteiligte Personen, deren Chancen auf eine Lehrstelle ohne Förderung wesentlich niedriger einzuschätzen wären. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die nur in manchen Bundesländern zusätzlich fokussierte Gruppe der SchulabrecherInnen, welche nicht a priori als benachteiligt einzustufen ist. Insgesamt kann jedenfalls von einem hohen Grad der Zielerreichung ausgegangen werden. Auch der Ausbildungserfolg einer geförderten Lehre (27% Lehrabbrüche, 60% Lehrabschlussprüfung bestanden, davon 13% guter Erfolg und 6% Auszeichnung) liegt wesentlich über jenem einer (ohne Lehrstellenförderung erfolgten aber insgesamt viel kosten- und betreuungsintensiveren) Überbetrieblichen Lehrausbildung, welche allerdings als Chance für noch stärker benachteiligte Personengruppen zu betrachten ist. Gleichzeitig belegen die vorliegenden Forschungsergebnisse auch die hohe Bedeutung einer abgeschlossenen (geförderten) Lehrausbildung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gerade auch von benachteiligten Zielgruppen: 3 Jahre nach Lehrabschluss bzw. –abgang lag die Arbeitslosigkeit (inkl. AMS-Qualifizierungsmaßnahmen) von AbsolventInnen einer durch das AMS geförderten Lehre bei 16%, von AbrecherInnen 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 LehrabrecherInnen unselbständig beschäftigt. 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.

Effizienz: Die Lehrstellenförderung des AMS kann jedenfalls 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 in eigens dafür installierten Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen organisiert werden muss, welche vor allem für noch stärker benachteiligte Jugendliche konzipiert sind und daher für jene Jugendlichen eingesetzt werden sollten, die auf Grund der benötigten Betreuungsintensität mittels Lehrstellenförderung des AMS nicht erreicht werden können.

Organisatorische Abwicklung und Umsetzung:

Die Lehrstellenförderung wird von den BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen als gut eingeführtes Förderinstrument angesehen, dessen Abwicklung im Großen und Ganzen problemlos verläuft. Die in der Rahmenrichtlinie vorgegebenen internen Prozessabläufe verursachen keine Probleme, die Ursachen für mögliche Schwierigkeiten liegen zumeist in der Kommunikation bzw. Kooperation mit den Betrieben bzw. anderen Einrichtungen.

- 1) Die Verfahrenseinbringung per eAMS-Konto wird von vielen Betrieben gut angenommen, stellt aber für Betriebe mit geringem Digitalisierungsgrad mitunter eine Hürde dar. Alternative Einbringungsformen (per Fax, als Scan oder PDF per E-Mail) würde den Betrieben die Abwicklung erleichtern.
- 2) Bei der Erstellung der Beratungs- bzw. Betreuungsvereinbarung sollte die Information über die Möglichkeiten der Lehrstellenförderung intensiviert werden. Gerade bei Kleinbetrieben stellt die Förderung einen wesentlichen Anreiz dar, benachteiligte Jugendliche als Lehrlinge aufzunehmen.
- 3) Die Administration von Folgebegehren erfordert eine fristgerechte Begehrenseinbringung von Seiten der Unternehmen. Die Möglichkeit, ein Förderbegehren über die gesamte Lehrzeit einbringen zu können, würde die Abwicklung v.a. für Kleinbetriebe erheblich erleichtern und verhindern, dass es zu Fristversäumnissen kommt.
- 4) Derzeit können Förderungen für eine verlängerte Lehre erst nach Ablauf der regulären Lehre beantragt werden, wenn sich die mangelnde Leistungsfähigkeit des Lehrlings erst nach Abschluss des Lehrvertrages herausstellt. In der Rahmenrichtlinie sollte eine Förderung bei einem Umstieg aus einem regulären Lehrvertrag in eine verlängerte Lehre auch bereits während des laufenden Vertrages ermöglicht werden.
- 5) Unterschiedliche Förderdauern und –höhen für einzelne Zielgruppen in den einzelnen Bundesländern rufen bei jenen Unternehmen, die in mehreren Bundesländern Ausbildungsbetriebe führen oder Jugendliche aus unterschiedlichen Bundesländern ausbilden, Irritationen hervor.

Vorschläge/Empfehlungen zur Optimierung der Lehrstellenförderung des AMS: Diese betreffen die Erweiterung der Zielgruppen um Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangsbzw. Muttersprache, 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 (betrieblichen) 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.

1 Einleitung

Das Arbeitsmarktservice Österreich hat die Forschungsinstitute *ibw* und *öibf* mit der Durchführung einer Studie betreffend die Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS beauftragt.

Die Lehrstellenförderung des AMS wurde in den 1990er-Jahren als Reaktion auf die Veränderungen am Lehrstellenmarkt (Wechsel von einem starken Überhang an offenen Lehrstellen zu einem starken Überhang an Lehrstellensuchenden¹) implementiert und ausgebaut.

Die Lehrstellenförderungen des AMS werden auf Basis eines den lehrstellensuchenden Jugendlichen betreffenden arbeitsmarktpolitischen Betreuungs- und Beratungsvorgangs gewährt. Hierbei handelt es sich um einen pauschalierten Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung.

Im Gegensatz zu den betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG² können die **Lehrstellenförderungen des AMS** nicht nur von Betrieben sondern 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
- SchulabbrecherInnen.

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

¹ Vgl. Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. *ibw-Forschungsbericht Nr. 188*. Wien: *ibw*.

² Vgl.: Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Teilbericht im Rahmen der *ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“*. Wien: *ibw*.

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

an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 18-Jährige werden sowohl in Betrieben als auch in Ausbildungseinrichtungen mit bis zu EUR 755,-/Monat gefördert. Die tatsächlichen Höchstgrenzen und Fördersummen unterscheiden sich stark nach Bundesländern.

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.

Ziel der Evaluierung ist eine umfassende analytische Darstellung und Aufarbeitung der Lehrstellenförderung (LST) des AMS, die seit mehr als 20 Jahren zum Maßnahmenkatalog des AMS zählt. Darüber hinaus sollen Effekte sowie Stärken und Schwächen des Instruments herausgearbeitet werden. Die Förderung zusätzlicher Lehrstellen („Blum-Bonus II“), die bis 2010 gewährt wurde (ZLST) ist nicht Bestandteil der Evaluierung.

Die Evaluierung orientiert sich dabei schwerpunktmäßig an folgenden Themenbereichen:

- Lehrabschluss/Ausbildungserfolg
- Erwerbskarrieren (nach Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung)
- „Treffsicherheit“ in Bezug auf Zielgruppen (insbesondere Mädchen) und Berufe
- Die Sicht der AMS-MitarbeiterInnen

Als **Untersuchungsmethodik** wird der Ansatz einer integrativen Evaluierung im Sinne einer Methoden-Triangulation von quantitativen und qualitativen Daten gewählt. Dabei werden einerseits ausgewählte (selbstverständlich vollständig anonymisierte) personenbezogene Primärdaten aus dem Bereich Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitsmarktförderung erschlossen und verknüpft („ibw-LehrabsolventInnenmonitoring“), durch sekundärstatistische Daten ergänzt und darüber hinaus auch eigene qualitative Primärerhebungen (Onlineerhebungen, telefonische und persönliche Interviews) durchgeführt (*öibf*).

Sowohl inhaltlich als auch methodisch stellt die vorliegende Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS in gewisser Weise eine Fortführung und Ergänzung der ebenfalls von den Forschungsinstituten ibw und *öibf* (im Auftrag des BMWFW) erstellten Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG dar.³

Beide Untersuchungen fokussier(t)en zwei wesentliche Untersuchungsziele:

- Zum einen die konkrete Umsetzung und die direkten Wirkungen der betrieblichen Lehrstellenförderungen selbst.
- Zum anderen die Relevanz der inhaltlichen Ausrichtung und Problemadäquatheit der betrieblichen Lehrstellenförderungen vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Lehrlingsausbildung in Österreich insgesamt.

³ Vgl. Dornmayr, Helmut, Schlögl, Peter, Mayerl, Martin & Winkler, Birgit. (2016). Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Wien: ibw, öibf.

2 Die Lehrstellenförderung des AMS

Die Lehrstellenförderung des AMS verfolgt folgende **arbeitsmarktpolitische Ziele**⁴:

- Integration von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen in den Arbeitsmarkt (Vermittlungsunterstützung)
- Entgegenwirken von Benachteiligungen der Frauen am Arbeitsmarkt
- Verringerung des Lehrstellendefizits durch die Schaffung von Ersatzlehrstellen
- Erleichterung des Antrittes bzw. Übertrittes in einen Lehrberuf

Die Bundesrichtlinie des AMS aus dem Jahr 2015, die noch bis zum 31 August 2017 gültig ist, definiert den **förderbaren Personenkreis** wie folgt:

1. Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil: Das sind jene Lehrberufe, bei welchen der Anteil der weiblichen Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge im vorangegangenen Ausbildungsjahr unter 40% lag.

2. Besonders benachteiligte Lehrstellensuchende: Lehrstellensuchende, die mindestens eines der folgenden Kriterien aufweisen, und somit zum Kreis besonders benachteiligter Lehrstellensuchender gehören:

- Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung.
- Lehrstellensuchende mit sozialer Fehlanpassung.
- Lehrstellensuchende, die ihre Schulpflicht zur Gänze oder teilweise in der Allgemeinen Sonderschule, oder in einer Hauptschule/Neuen Mittelschule mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf absolviert haben (auch wenn sie einen Kurs zur Vorbereitung auf den externen Pflichtschulabschluss absolviert haben).
- Lernschwache PflichtschulabsolventInnen.
- Lehrlinge, die ihre Lehrstelle außerhalb der gesetzlichen Probezeit verloren haben, unter der Voraussetzung, dass die absolvierte Lehrzeit für eine anschließende gleiche oder verwandte Lehrausbildung angerechnet wird.
- Lehrstellensuchende, die eine Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz beziehen.

⁴ Gemäß AMS-Bundesrichtlinie „Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST)“ vom Oktober 2015 (gültig bis zum 31. August 2017).

Die Landesdirektorien werden ermächtigt, abgestimmt auf die Problemlage des jeweiligen Bundeslandes immer im Zusammenhang mit einer regionalen Schwerpunktaktion hinsichtlich der folgenden Punkte nähere Bestimmungen festzulegen:

- Dauer der Vormerkung zwischen Beendigung der Pflichtschule und Eintreten des Förderungsfalles (unabhängig von allen anderen Kriterien).
- Einbeziehung der Gruppe der SchulabbrecherInnen von weiterführenden Schulen.

3. Über 18-Jährige: Personen, die zu Beginn des Lehrverhältnisses das 18. Lebensjahr vollendet haben, und

- deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann oder
- SchulabbrecherInnen sind.

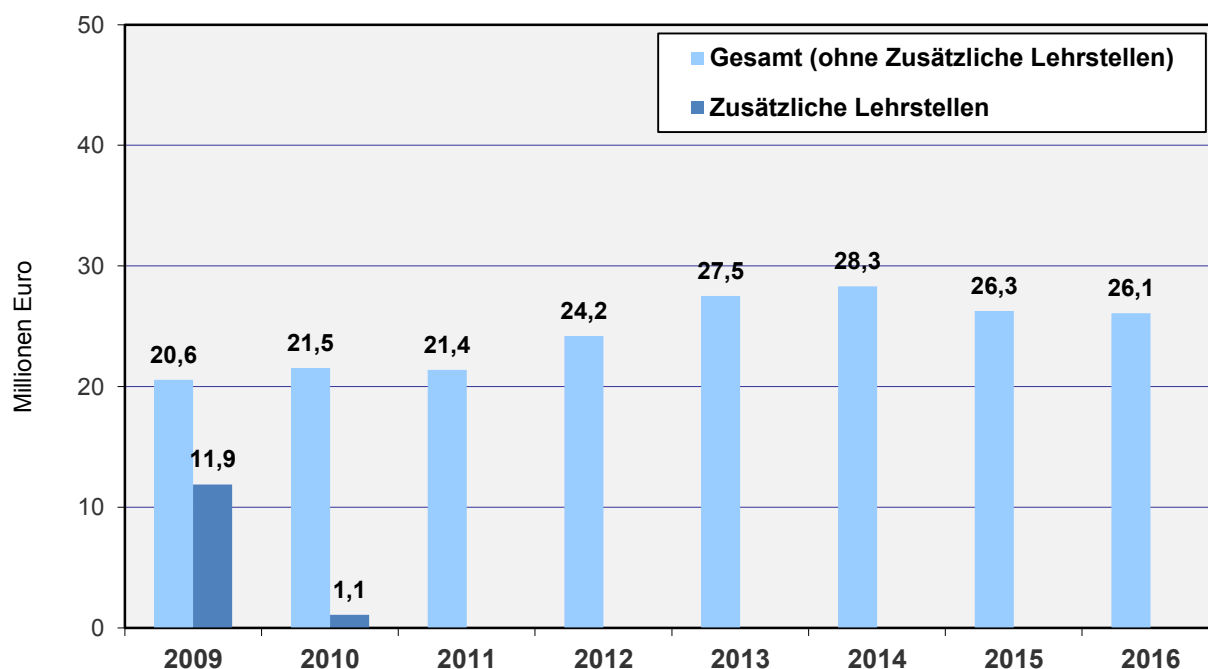
4. TeilnehmerInnen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder einer Teilqualifikation: Lehrstellensuchende, die nicht in ein Lehrverhältnis vermittelt werden konnten, und aus einem der folgenden in der Person gelegenen Gründe für eine Lehrlingsausbildung als (noch) nicht geeignet erachtet werden:

- der/die Lehrstellensuchende hat keinen oder einen negativen Pflichtschulabschluss , oder
- der/die Lehrstellensuchende hat am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf erhalten und wurde zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet, oder
- Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes, oder
- Lehrstellensuchende, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumsservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Berufsorientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine Lehrstelle im Sinne des § 1 BAG oder § 5 LFBAG gefunden werden kann.

Nachfolgende Grafik 2-1 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. Tabelle 2-1). 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“⁵) zurückzuführen. In den Jahren 2015 und 2016 ging das Gesamtvolumen der Lehrstellenförderungen des AMS leicht zurück auf zuletzt EUR 26,1 Millionen im Jahr 2016. Insgesamt umfasste diese Summe im Jahr 2016 9.295 Förderfälle (vgl. Grafik 2-1). Der Rückgang der absoluten Zahl der Förderfälle in den Jahren 2015 und 2016 ist vor allem auf eine rückläufige Entwicklung in den Förderarten „Anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle“, „PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche“ sowie „LeistungsbezieherIn“ zurückzuführen (vgl. Tabelle 2-2). Dieser Rückgang ist auch in einem generellen Zusammenhang mit dem (vor allem demographisch bedingten) Sinken der gesamten Lehrlingszahlen zu sehen. Die Relation der durch das AMS im jeweiligen Jahr geförderten Lehrverhältnisse („Förderfälle“) zu allen Lehrlingen in Österreich ist in den Jahren 2014-2016 nahezu unverändert (bei rund 8,7%) geblieben (vgl. Grafik 2-3).

Grafik 2-1 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolumen)

(in Millionen Euro, 2009-2016)



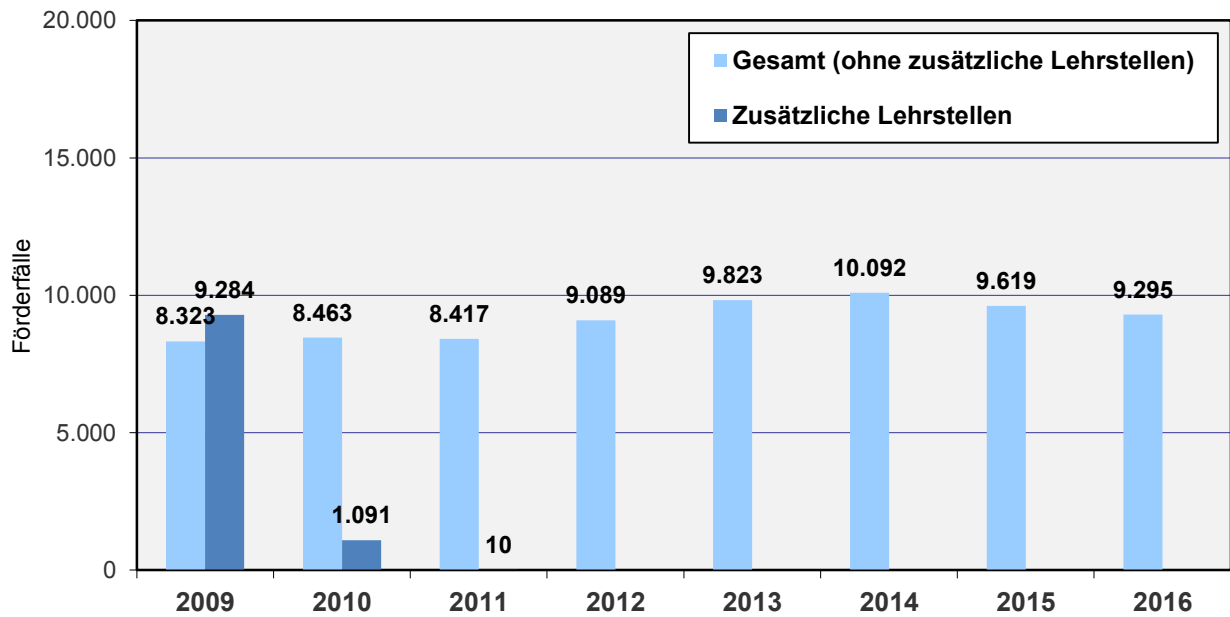
Quelle: AMS

Stand: 1.03.2017

Anmerkung: „Zusätzliche Lehrstellen (Blum-Bonus II)“ ist nicht Gegenstand der vorliegenden Evaluierung.

⁵ Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Art der Ausbildungen verzichtet.

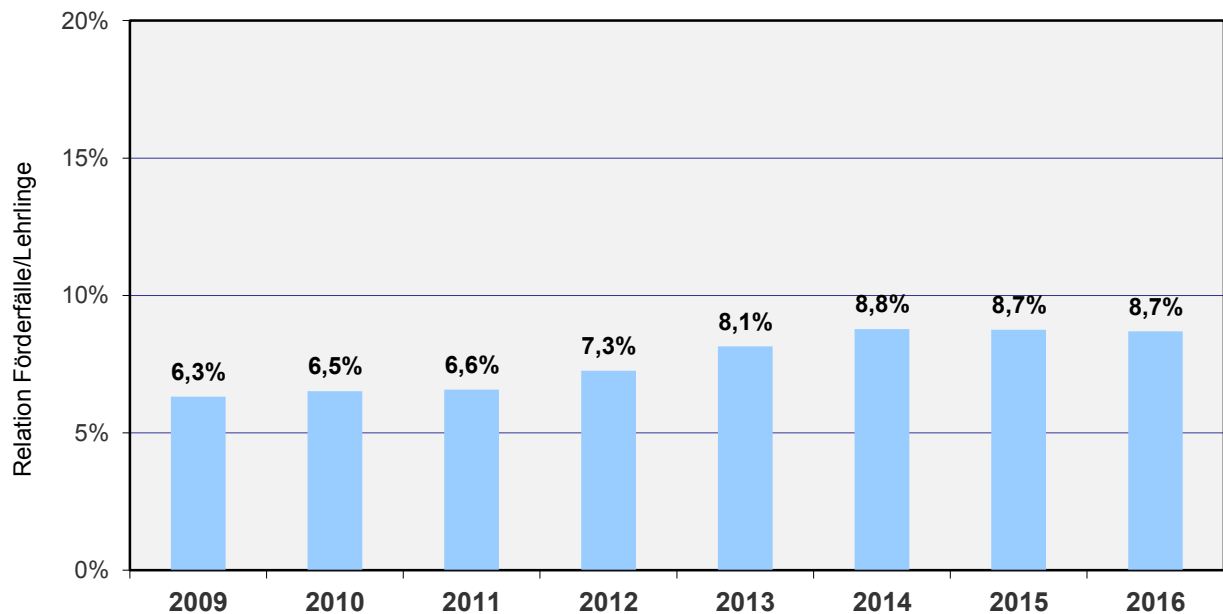
Grafik 2-2 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Förderfälle)
(2009-2016)



Quelle: AMS

Stand: 1.03.2017

Grafik 2-3 Relation Zahl der Förderfälle im jeweiligen Jahr zur Gesamtzahl der Lehrlinge in Österreich (ohne Förderart „Zusätzliche Lehrstellen“)
(2009-2016, ohne Förderart „Zusätzliche Lehrstellen“)



Quelle: AMS (Förderfälle, Stand: 1.03.2017), 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 2-1 Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Volumen)

(in Millionen Euro, 2009-2015)

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle | 2,4 | 2,5 | 2,0 | 2,3 | 2,3 | 2,4 | 2,2 | 1,7 |
| Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil | 3,0 | 2,8 | 2,6 | 2,5 | 2,8 | 2,9 | 2,7 | 3,0 |
| Physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 1,2 | 1,3 | 1,3 | 1,0 | 1,1 |
| Soziale Fehlanpassung | 0,7 | 0,9 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 0,7 | 0,8 |
| Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation) | 2,6 | 2,5 | 2,2 | 2,3 | 2,9 | 3,0 | 2,4 | 2,3 |
| LeistungsbezieherIn | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,7 |
| SonderschulabsolventIn | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| HauptschulabsolventIn (sonderpädagogischer Förderungsbedarf) | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,4 |
| PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche | 3,3 | 3,4 | 3,9 | 4,1 | 4,2 | 3,7 | 3,3 | 3,2 |
| Lange Vormerkdauer | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| SchulabbrecherIn | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,3 |
| §8b - Pflicht-/Sonderschule (sonderpädagogischer Förderungsbedarf) | 2,9 | 3,2 | 3,3 | 5,1 | 6,7 | 7,4 | 7,4 | 7,4 |
| §8b - Kein positiver Abschluss der Hauptschule | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,7 |
| §8b - Physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,7 | 2,2 | 2,5 | 2,4 | 2,4 |
| §8b - Keine erfolgreiche Vermittlung | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,6 |
| Zusätzliche Lehrstellen ("Blum-Bonus II") | 11,9 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Quelle: AMS

Stand: 1.03.2017

Tabelle 2-2 Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Förderfälle)

(Zahl der Förderfälle, 2009-2015)

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle | 1.387 | 1.315 | 1.088 | 1.228 | 1.180 | 1.251 | 1.101 | 877 |
| Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil | 947 | 862 | 807 | 786 | 816 | 848 | 825 | 905 |
| Physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung | 331 | 327 | 312 | 426 | 420 | 416 | 352 | 369 |
| Soziale Fehlanpassung | 283 | 331 | 279 | 278 | 305 | 349 | 291 | 300 |
| Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation) | 731 | 680 | 656 | 753 | 936 | 942 | 792 | 723 |
| LeistungsbezieherIn | 456 | 495 | 445 | 455 | 470 | 437 | 445 | 369 |
| SonderschulabsolventIn | 145 | 150 | 153 | 140 | 127 | 113 | 84 | 71 |
| HauptschulabsolventIn (sonderpädagogischer Förderungsbedarf) | 197 | 174 | 195 | 214 | 201 | 208 | 165 | 178 |
| PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche | 1.493 | 1.487 | 1.660 | 1.734 | 1.728 | 1.572 | 1.495 | 1.445 |
| Lange Vormerkdauer | 383 | 432 | 477 | 187 | 169 | 146 | 130 | 108 |
| SchulabbrecherIn | 222 | 224 | 239 | 197 | 215 | 199 | 193 | 174 |
| §8b - Pflicht-/Sonderschule (sonderpädagogischer Förderungsbedarf) | 971 | 1.100 | 1.133 | 1.522 | 1.923 | 2.130 | 2.223 | 2.244 |
| §8b - Kein positiver Abschluss der Hauptschule | 194 | 237 | 251 | 253 | 251 | 241 | 239 | 255 |
| §8b - Physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung | 336 | 355 | 393 | 525 | 664 | 779 | 785 | 736 |
| §8b - Keine erfolgreiche Vermittlung | 247 | 294 | 329 | 391 | 418 | 461 | 499 | 541 |
| Zusätzliche Lehrstellen ("Blum-Bonus II") | 9.284 | 1.091 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Quelle: AMS

Stand: 1.03.2017

3 Monitoring aller geförderten und nicht geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014

3.1 Methodische Erläuterungen

3.1.1 Methodischer Hintergrund

Sowohl im nationalen als auch internationalen Kontext beruhen Studien zur Berufseinmündung von LehrabsolventInnen (auch als „zweite Schwelle“ bezeichnet) in erster Linie auf (Stichproben-)Befragungen (vgl. Hirschbichler & Knittler 2010, Dornmayr & Winkler 2016). Ein diesbezüglich herausragendes Forschungsprojekt ist TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben), eine Längsschnittuntersuchung in der Schweiz (vgl. Scharenberg et al. 2014). Auch außerhalb des deutschen Sprachraums basieren Analysen zu Karrierepfaden von LehrabsolventInnen überwiegend auf Befragungen (vgl. Skills Development Scotland 2013, BC Student Outcomes 2013 in British Columbia). So sehr mittels (Stichproben-)Befragungen qualitativ differenzierte spezifische Forschungsansätze durchgeführt werden können und so wichtig die Beantwortung subjektiver Fragestellungen ist, so wenig können (Stichproben-) Befragungen hinsichtlich Validität, Reliabilität, Objektivität und Repräsentativität sowie quantitativer Differenzierbarkeit Vollerhebungen anhand „amtlicher“ Statistiken ersetzen.

Eine Ausnahme im internationalen Kontext der Befragungen von LehrabsolventInnen bildet die Untersuchung von Ralf Dorau (2010), welche Berufseinstiegsverläufe von dual Ausgebildeten in Deutschland anhand von Sozialversicherungsdaten u.a. der IAB-Beschäftigtenstichprobe skizziert, bei der es sich - ebenso wie bei der mittlerweile am IAB verwendeten (und erweiterten) Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) - um eine 2%-Stichprobe handelt.

Insofern ragt die österreichische Forschungslandschaft heraus, in welcher zunehmend der Einsatz von Vollerhebungen auf Basis (selbstverständlich anonymisierter) „amtlicher“ Daten zur Anwendung kommt. Dies ist in direktem Zusammenhang mit der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit dieser Daten für externe Forschungseinrichtungen in Österreich zu sehen. Eine herausragende Bedeutung und auch internationale Vorreiterrolle kommt hierbei der Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMASK zu (vgl. AMS/BMASK 2015), in welcher Daten der Sozialversicherung(en) mit Daten des AMS verknüpft werden.

Aus dieser Möglichkeit bzw. auch aus der davor bereits verschiedentlich erfolgten Verwendung von Sozialversicherungsdaten u.a. resultieren bereits eine Reihe von interessanten Forschungsansätzen zur Berufseinmündung von LehrabsolventInnen in Österreich (vgl. Alteneder et al. 2006, Biffl, Bock-Schappelwein & Huemer 2008, Frick et al. 2015). Noch einen deutlichen Schritt weiter ging das Projekt BibEr (Bildungsbezogenes

Erwerbskarrierenmonitoring), in welchem zusätzlich zu den Daten der Arbeitsmarktdatenbank auch Daten aus der Schulstatistik integriert wurden (vgl. Wanek-Zajic & Klapfer et al. 2015).

Ein „Handikap“ dieser Studien zur Berufseinmündung von LehrabsolventInnen war bislang, dass aus den Daten der Sozialversicherung(en) kaum Informationen über die Lehrlingsausbildung selbst sowie über die Lehrabschlussprüfung entnommen werden können, z.B. dass auch keine Aussagen über einen erfolgreichen Lehrabschluss oder einen Antritt zur Lehrabschlussprüfung getätigt werden können.

Da seit kurzem personenbezogene Auswertungen der Lehrabschlussprüfungsstatistik seitens der (für die Erstellung der Lehrlingsstatistik verantwortlichen) Wirtschaftskammer Österreich vorliegen (vgl. Dornmayr & Nowak 2016), war daher der im Fall der vorliegenden Studie unternommene Versuch naheliegend, die Daten aus der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik (selbstverständlich in anonymisierter Form) mit den Daten aus der Arbeitsmarktdatenbank zu verknüpfen. Erstmals erfolgte dies im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (Auftraggeber: BMBWF).⁶ Für die vorliegende Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS, welche somit auch eine logische Fortsetzung und Ergänzung der Untersuchung der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG darstellt, wurde diese Verknüpfung erneut mit einer weiter verbesserten Datenbasis durchgeführt. Als Ergebnis liegen nun umfangreiche und äußerst detaillierte sowie (nicht nur für Österreich) völlig neuartige Daten zu Ausbildungserfolg und Arbeitsmarktintegration der LehrabgängerInnen 2008-2014 (N=303.147 LehrabgängerInnen, davon N=253.680 LehrabsolventInnen und N=49.467 LehrabbrecherInnen) vor (vgl. Tabelle 3-1). Davon sind allerdings N=4.375 AbgängerInnen einer Teilqualifikation (gemäß §8b Abs.2 BAG), die formal betrachtet keine Lehrlinge/LehrabsolventInnen sind (vgl. Tabelle 3-2).

Im Zuge dieses neuartigen Untersuchungsdesigns („ibw-LehrabsolventInnenmonitoring“) zeigen sich viele bisher unbekannte Ergebnisse (z.B. zur Vorbildung, zum Ausbildungserfolg und zur Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen). Die Daten offenbaren etwa eine starke geschlechtsspezifische Segregation (in Form einer deutlich höheren Abbruchquote des in der jeweiligen Lehrberufsgruppe unterrepräsentierten Geschlechts) oder die extrem starke Abhängigkeit des Anteils der Drop-Outs vom Alter bei Lehrzeitbeginn. Auch der Zusammenhang von Ausbildungserfolg (inkl. dem Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung) und Arbeitsmarktintegration bildet einen wichtigen Aspekt. Im vorliegenden Forschungsvorhaben wurde diese Datenbasis nun auch mit den Daten zur Lehrstellenförderung des AMS (Förderart, Fördersumme, Förderdauer, etc.) ergänzt.

⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut. (2016). Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw.

3.1.2 Beschreibung der Grundgesamtheit

Kapitel 3 der vorliegenden Studie umfasst nun ein vom ibw durchgeführtes Monitoring von Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren österreichischer LehrabgängerInnen auf Basis der Verknüpfung der anonymisierten Individualdaten von Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsstatistik. Die beiden erstgenannten Datenquellen beruhen auf der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die beiden letztgenannten Datenquellen bilden wiederum die Basis der zugrundeliegenden Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). Seitens des AMS wurden zusätzlich (selbstverständlich ebenfalls anonymisierte) Daten zu den Förderungen im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS zur Verfügung gestellt. Zentrales Forschungsinteresse sind Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren (Arbeitsmarktintegration) der LehrabgängerInnen in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS.

Grundgesamtheit und Datenbasis des vorliegenden Monitorings von Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren von (ehemaligen) Lehrlingen im Rahmen der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS bilden alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 in Österreich, d.h. alle Personen, die in den Jahren 2008-2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (gemäß WKÖ-Statistik) bis zum Ende des Folgejahres keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Dies waren im Zeitraum 2008-2014⁷ insgesamt N=298.772 Personen in Österreich (vgl. Tabelle 3-1) sowie weitere N=4.375 AbgängerInnen einer Teilqualifikation (gem. §8b Abs. 2 BAG).

Die Gruppe der **LehrabgängerInnen** umfasst sowohl **LehrabsolventInnen**, d.h. Personen die ihre Lehrzeit regulär erfüllt haben und/oder bis zum Ende des Folgejahres eine Lehrabschlussprüfung abgelegt haben als auch **LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“)**, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis zum Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

16,1% der LehrabgängerInnen 2008-2014 waren (derart definierte) LehrabbrecherInnen. Für 11,7%⁸ der LehrabgängerInnen 2008-2014 wurde eine Lehrstellenförderung des AMS in Anspruch genommen⁹. Dieser Anteil ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen (9,6% bei den LehrabgängerInnen des Jahres 2008, 14,0% bei den LehrabgängerInnen des Jahres 2014).

⁷ Dieser Zeitraum (2008-2014) wurde gewählt, um über einen ausreichenden Nachbeobachtungszeitraum (zur Analyse der Arbeitsmarktintegration im Anschluss an die Lehrlingsausbildung) zu verfügen.

⁸ Dieser Anteil ist somit höher als die in Grafik 2-3 dargestellte Relation der Zahl der Förderfälle zur Zahl der Lehrlinge. Dies liegt vor allem darin begründet, dass die Zahl der Förderfälle eines Jahres nicht die Gesamtzahl der irgendwann im Laufe ihrer Lehrausbildung geförderten Lehrlinge desselben Jahres widerspiegelt, da sich die Förderung in der Regel ja nicht über die gesamte Lehrzeit erstreckt sondern meist nur auf ein Jahr (vgl. auch Abschnitt 3.7).

⁹ Ohne die 2010 ausgelaufenen Förderungen für zusätzliche Lehrstellen („Blum-Bonus II“).

Der Stand der verwendeten Daten (d.h. der Zeitpunkt der Datenabfrage) ist abhängig von der jeweiligen Datenquelle und dem Zeitpunkt der jeweiligen Datenlieferung¹⁰: Lehrlings-/LAP-Statistik (WKÖ): 23.6.2016, Förderdaten (AMS): 27.10.2016, Erwerbskarrieren (Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger): 9.3.2017 (teilweise auch 30.6.2016).

Tabelle 3-1: Beschreibung der Grundgesamtheit

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

Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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 die 2010 ausgelaufenen Förderungen für zusätzliche Lehrstellen („Blum-Bonus II“).

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

Da AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b¹¹ Abs. 2 BAG (**Teilqualifikation**) eine wichtige Zielgruppe der Lehrstellenförderung des AMS darstellen, sind sie in den hier präsentierten Daten und in den folgenden Auswertungen **überwiegend enthalten**, obwohl deren Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt werden und zudem zu bedenken ist, dass AbsolventInnen einer Teilqualifikation – formal betrachtet – nicht als LehrabsolventInnen bezeichnet werden können und ihre Ausbildung auch nicht mit einer (vollwertigen) Lehrabschlussprüfung beenden. Bei einem vorzeitigen Ende einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation) kann daher auch nicht von einem „Lehrabbruch“ gesprochen werden. Aufgrund des Nicht-Vorhandenseins einer vollwertigen/

¹⁰ Teilweise ist dieser Zeitpunkt bedingt durch Ergänzungslieferungen auch nicht ganz eindeutig bzw. einheitlich.

¹¹ Vor der BAG-Novelle 2015 wurde für die Ausbildung gemäß §8b BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ verwendet.

regulären Lehrabschlussprüfung wird aber zumindest bei der Auswertung zum Ausbildungserfolg weitgehend auf die Einbeziehung der AbgängerInnen einer Teilqualifikation verzichtet (siehe die jeweiligen Anmerkungen zu den Grafiken/Tabellen). Der Ausbildungserfolg von AbsolventInnen und AbbrecherInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation) - sowie auch jene einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 1 BAG (Lehrzeitverlängerung) - wird aber in einem eigenen Untersuchungsteil (vgl. Abschnitt 3.8.6) dargestellt.

Insgesamt haben 4.375 Personen (1,4% aller LehrabgängerInnen) im Zeitraum 2008-2014 eine Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 (Teilqualifikation) beendet, 1.360 davon vor dem vereinbarten/geplanten Ausbildungsende (vgl. Tabelle 3-2). Unter den AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation) ist sowohl der Anteil an Personen mit vorzeitigem Ausbildungsende (bei den AbgängerInnen 2008-2014: 31,1%) als auch der Anteil an Personen, für die eine Lehrstellenförderung des AMS in Anspruch genommen wurde (bei den AbgängerInnen 2008-2014: 36,5%), wesentlich höher als in der Grundgesamtheit aller LehrabgängerInnen. Letzteres kann insofern als erwartungsgemäß bezeichnet werden, als es ja eine Voraussetzung für die Teilnahme an einer Ausbildung gemäß §8b BAG darstellt, dass es sich um eine benachteiligte Person handelt und für diese Gruppe auch eine eigene Förderschiene im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS existiert.

Tabelle 3-2: Beschreibung der AbgängerInnen „Teilqualifikation“ gem. §8b Abs. 2

(AbgängerInnen 2008-2014 einer „Teilqualifikation“ gem. §8b Abs. 2 in Österreich)

| Jahr | LehrabgängerInnen (GESAMT) | LehrabsolventInnen | Vorzeitiges Ausbildungsende | Anteil vorzeitiges Ende | AMS-Förderung* | Anteil* AMS-Förderung |
|---------------|----------------------------|--------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------|-----------------------|
| 2008 | 561 | 347 | 214 | 38,1% | 183 | 32,6% |
| 2009 | 579 | 381 | 198 | 34,2% | 210 | 36,3% |
| 2010 | 610 | 391 | 219 | 35,9% | 211 | 34,6% |
| 2011 | 639 | 429 | 210 | 32,9% | 254 | 39,7% |
| 2012 | 657 | 471 | 186 | 28,3% | 233 | 35,5% |
| 2013 | 672 | 517 | 155 | 23,1% | 250 | 37,2% |
| 2014 | 657 | 479 | 178 | 27,1% | 258 | 39,3% |
| GESAMT | 4.375 | 3.015 | 1.360 | 31,1% | 1.599 | 36,5% |

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: Vorzeitiges Ausbildungsende = AbgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungshältnisses die vereinbarte Ausbildungszeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Abschlussprüfung abgelegt haben.

*Ohne die 2010 ausgelaufenen Förderungen für zusätzliche Lehrstellen („Blum-Bonus II“).

Der Vollständigkeit halber seien auch die AbgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung gem. §8b Abs. 1 BAG dargestellt (vgl. Tabelle 3-3), wobei allerdings darauf hinzuweisen ist, dass diese auch in der Grundgesamtheit aller LehrabgängerInnen 2008-2014 enthalten sind, weil es sich bei dieser Gruppe um reguläre Lehrlinge handelt, welche die Lehre (im Optimalfall) auch mit einer (vollwertigen) Lehrabschlussprüfung beenden.

Der im Rahmen der „Lehrzeitverlängerung“ im Vergleich zur „Teilqualifikation“ höhere Anteil von „Drop-Outs“ (LehrabgängerInnen 2008-2014: 37,7%) sowie von durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen (LehrabgängerInnen 2008-2014: 47,6%) ist vor allem damit in Zusammenhang zu sehen, dass die Ausbildung im Rahmen einer „Lehrzeitverlängerung“ ja wesentlich länger dauert.

Weiters ist darauf zu verweisen, dass der aufgrund der spezifischen Förderarten für eine Ausbildung gem. §8b BAG relative hohe Fördergrad vor allem auf die betriebliche Ausbildung zurückzuführen ist (vgl. z.B. Grafik 3-17). Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen sind ja von der Lehrstellenförderung des AMS zu erheblichen Teilen ausgenommen, nämlich dann, wenn bereits eine direkte Trägerförderung des AMS gegeben ist oder wenn die Lehrlinge keine Ausbildungsentschädigungen in Höhe der kollektivvertraglich festgelegten Lehrlingsentschädigung erhalten.¹²

Tabelle 3-3: Beschreibung AbgängerInnen „Lehrzeitverlängerung“ gem. §8b Abs. 2

(AbgängerInnen 2008-2014 einer „Lehrzeitverlängerung“ gem. §8b Abs. 2 in Österreich)

| Jahr | LehrabgängerInnen (GESAMT) | LehrabsolventInnen | LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) | Anteil Drop-Outs | AMS-Förderung* | Anteil* AMS-Förderung |
|---------------|----------------------------|--------------------|----------------------------------|------------------|----------------|-----------------------|
| 2008 | 749 | 423 | 326 | 43,5% | 327 | 43,7% |
| 2009 | 840 | 543 | 297 | 35,4% | 384 | 45,7% |
| 2010 | 1.144 | 714 | 430 | 37,6% | 528 | 46,2% |
| 2011 | 1.192 | 747 | 445 | 37,3% | 537 | 45,1% |
| 2012 | 1.327 | 854 | 473 | 35,6% | 631 | 47,6% |
| 2013 | 1.355 | 840 | 515 | 38,0% | 676 | 49,9% |
| 2014 | 1.564 | 972 | 592 | 37,9% | 807 | 51,6% |
| GESAMT | 8.171 | 5.093 | 3.078 | 37,7% | 3.890 | 47,6% |

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: 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 (Teilqualifikation).

*Ohne die 2010 ausgelaufenen Förderungen für zusätzliche Lehrstellen („Blum-Bonus II“).

¹² Siehe Bundesrichtlinie des AMS vom Oktober 2015.

3.1.3 Anmerkungen zu den verwendeten Daten

Als Basis zur Beschreibung der demographischen Merkmale wurden überwiegend die **Daten** der WKÖ-Lehrlingsstatistik (**gemäß Lehrvertrag**) verwendet. Die Merkmale (z.B. die Staatsbürgerschaft und etwa in seltenen Fällen auch das Geschlecht) können in weiterer Folge Veränderungen unterlegen sein, ohne dass diese entsprechend erfasst worden wären. Sie beschreiben also den Status zu Beginn des den Auswertungen zugrunde liegenden Lehrverhältnisses. Einzelne demographische Merkmale (z.B. Migrationsstatus), welche in der Lehrlingsstatistik nicht enthalten sind, entstammen den Sozialversicherungsdaten, die sich in der Regel auf einen späteren Zeitpunkt (als den Beginn des Lehrverhältnisses) beziehen.

Die verwendete Klassifikation der Lehrberufsgruppen wurde von der WKÖ-Systematik übernommen.¹³ Lediglich auf die Verwendung der Lehrberufsgruppe „Kultur/Sprache/Gesellschaft“ wurde verzichtet, da dieser in der WKÖ-Systematik nur ein Lehrberuf („Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in“) mit lediglich n=132 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2008-2014 zugeordnet ist und es auch inhaltlich gute Gründe gibt, diesen Lehrberuf der Lehrberufsgruppe „Büro/Handel/Finanzen“ zuzuordnen, wie dies in der hier vorliegenden Studie schließlich erfolgte.

¹³ Näheres (inkl. den einzelnen zugeordneten Berufen) dazu in: Dornmayr, Helmut. (2016). Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw.

3.2 Soziale Struktur und benachteiligte Personengruppen in der Grundgesamtheit

Zur Beleuchtung des Hintergrunds der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS ist es wichtig zu wissen, wie sich benachteiligte Personengruppen in der untersuchten Grundgesamtheit (LehrabgängerInnen 2008-2014) grundsätzlich verteilen. Dafür bieten sich insbesondere folgende Variablen an: Vorbildung (letztbesuchte Schule vor Lehrbeginn¹⁴), Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Migrationsstatus, Alter zu Lehrzeitbeginn, betriebliche/Überbetriebliche Lehrausbildung. Vor allem anhand der Variable „Vorbildung“ können Benachteiligungen und Defizite in der - der Lehrlingsausbildung vorhergehenden – Bildungslaufbahn erkannt werden.

Grafik 3-1 veranschaulicht, dass unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 tendenziell eine höhere Vorbildung¹⁵ bei Frauen, österreichischen StaatsbürgerInnen sowie teilweise (vor allem aufgrund der längeren Bildungslaufbahn) auch bei Über 18-Jährigen (Alter zu Lehrzeitbeginn) zu beobachten ist. Bei Über-18-Jährigen ist aber auch der Anteil jener, die zuvor bereits eine Berufsschule besucht haben (14%) und daher mit hoher Wahrscheinlichkeit¹⁶ bereits eine Lehre abgebrochen haben, deutlich höher als bei Unter-18-Jährigen (3%).

Grafik 3-2 zeigt sehr deutlich, dass die einzelnen Unternehmenssparten in sehr heterogener Weise Lehrlinge rekrutieren bzw. rekrutieren können. Erwartungsgemäß handelt es sich bei LehrabgängerInnen aus einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) um eine besonders benachteiligte Gruppe. 3% der LehrabgängerInnen aus einer ÜBA haben (unmittelbar) zuvor 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 3-3: 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.

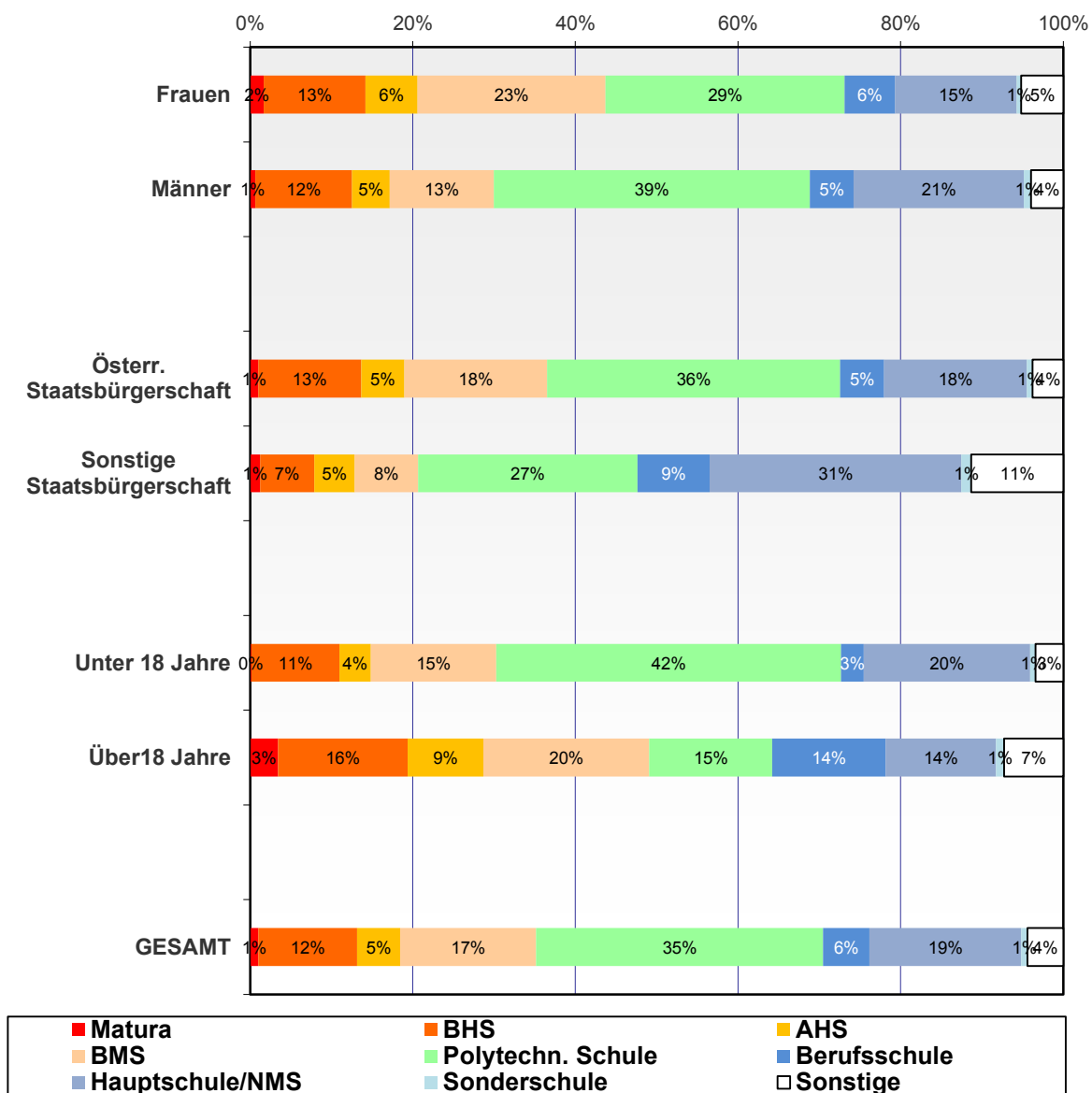
¹⁴ Es lässt sich dabei vermuten, dass der Anteil der MaturantInnen in der - der Variable „Vorbildung“ zugrunde liegenden - Lehrlingsstatistik etwas untererfasst wird (vgl. auch Abschnitt 3.4.3).

¹⁵ Die Variable „Vorbildung“ beruht auf der Lehrlingsstatistik der WKÖ und ist bezogen auf den unmittelbar vorhergehenden Schulbesuch. Im Falle der weiterführenden höheren Schulen (BHS, AHS) handelt es sich dabei in der Regel um eine abgebrochene Ausbildung, denn ein erfolgreicher Abschluss einer BHS oder AHS wird mit der Kategorie „Matura“ erfasst. Auch Vorbildung „Berufsschule“ impliziert, dass zuvor bereits eine andere Lehre begonnen und mit hoher Wahrscheinlichkeit abgebrochen wurde.

¹⁶ Es kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass einzelne Personen auch bereits eine andere Lehre abgeschlossen haben. Diese Fälle sind aber auf jeden Fall extrem selten.

Grafik 3-1: Vorbildung nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft und Altersgruppe (zu Lehrzeitbeginn)

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



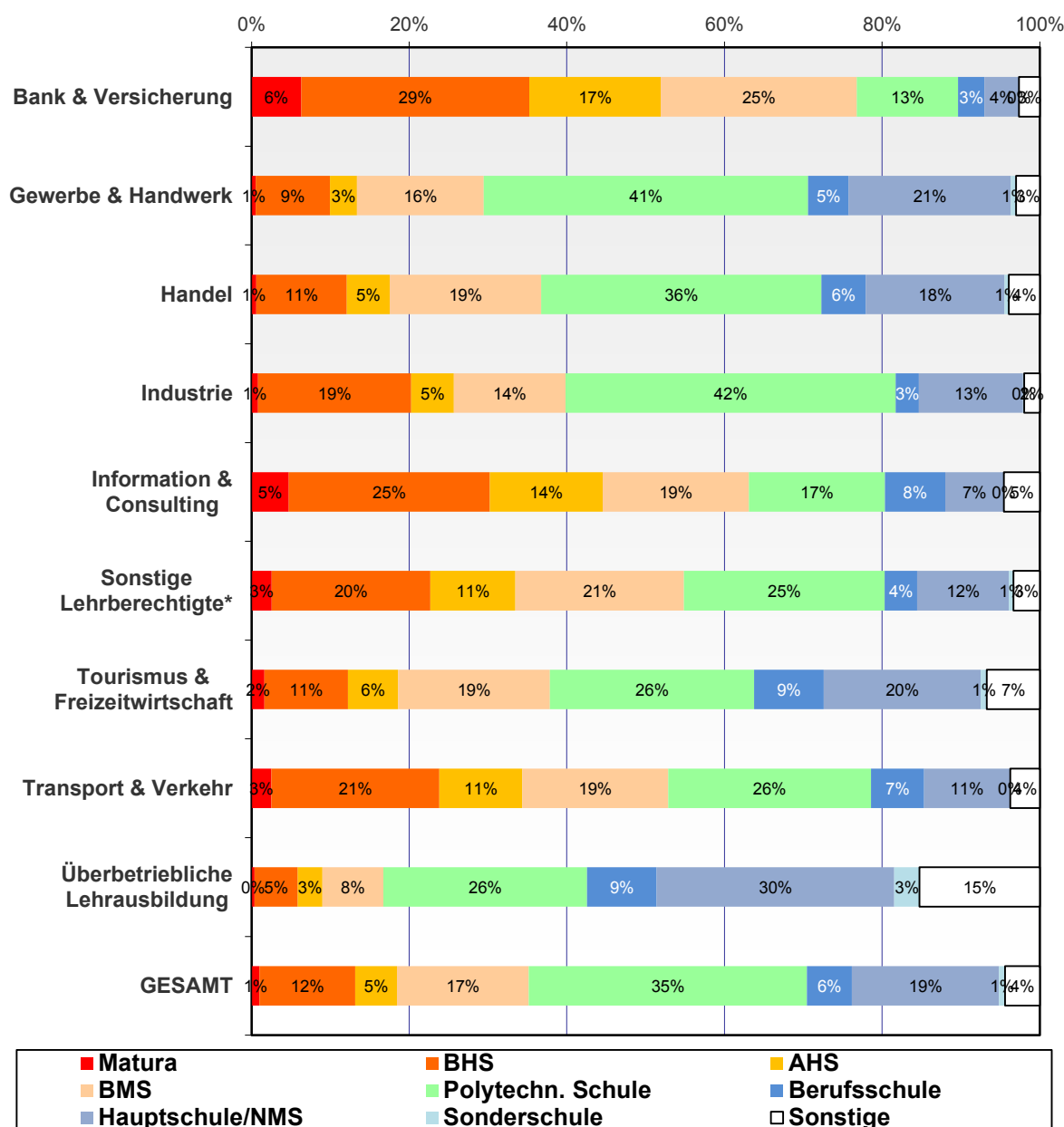
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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 zuletzt erfolgten Schulbesuch.
 Altersgruppe gemäß Alter zu Lehrzeitbeginn.

Grafik 3-2: Vorbildung nach Sparte (des Lehrbetriebs)

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

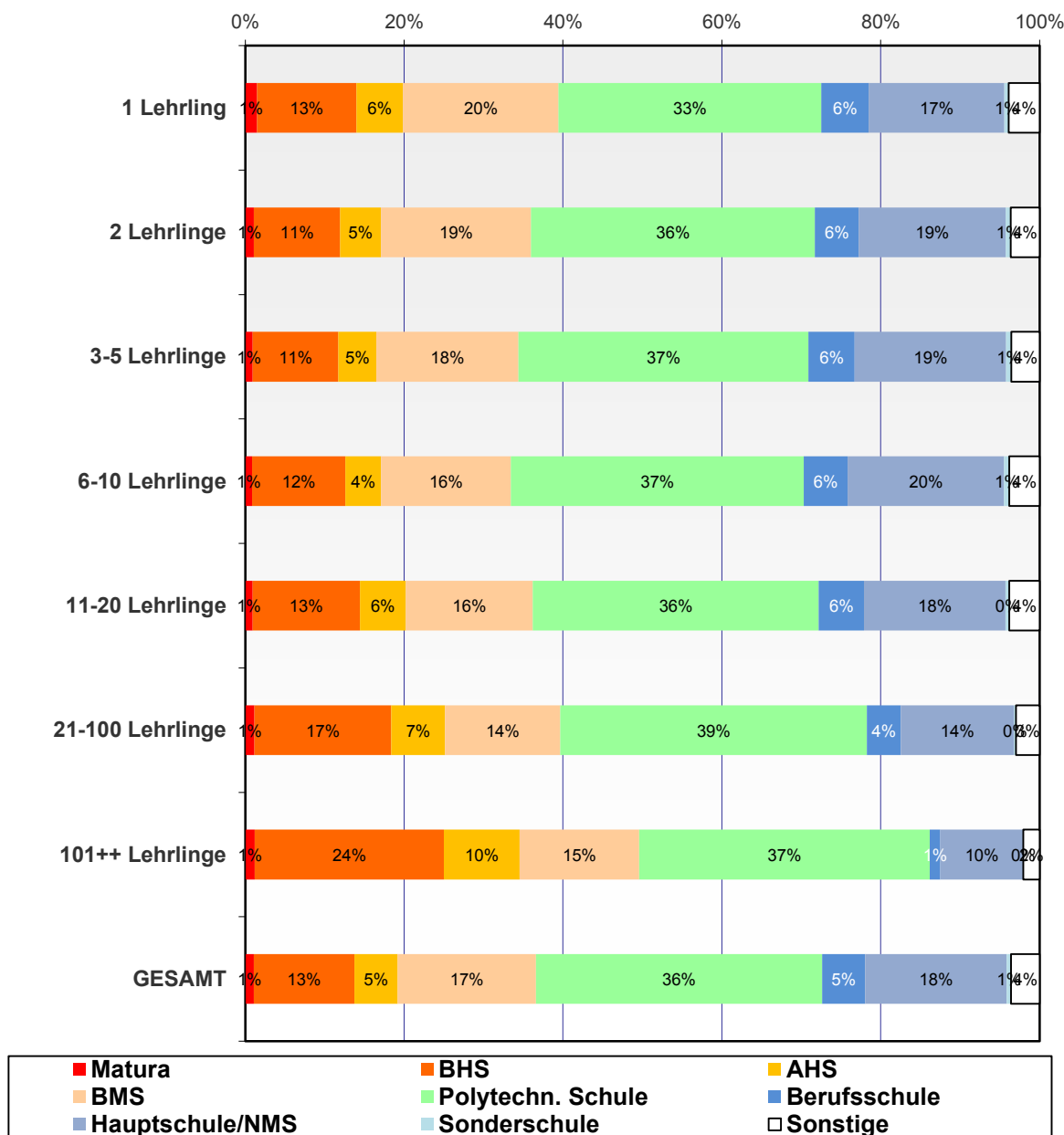


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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 zuletzt erfolgten Schulbesuch. *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 3-3: Vorbildung nach Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort)
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. „Teilqualifikation“, ohne ÜBA)



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

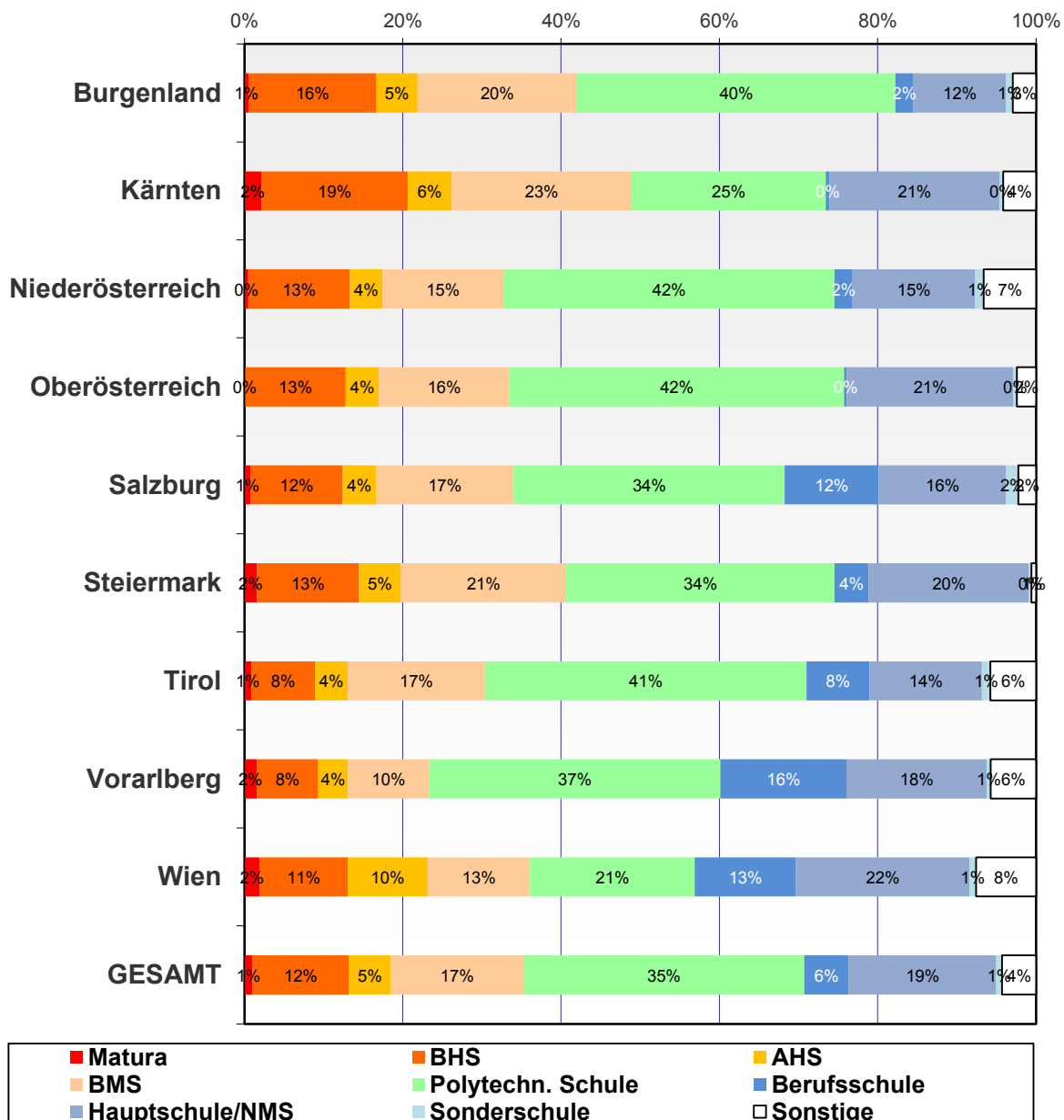
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).
 Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch.
 Ohne LehrabgängerInnen einer Überbetrieblichen Ausbildung.
 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.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 3-4 **Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke.** bis Grafik 3-7) wird vor allem die besondere Situation und Problematik in Wien sichtbar: Der Anteil an LehrabgängerInnen mit geringerer Vorbildung, Migrationshintergrund, in Überbetrieblicher Lehrausbildung sowie in höherem Alter liegt hier teilweise deutlich über jenem in anderen Bundesländern.

Grafik 3-4: Vorbildung nach Bundesländern (Wohnort)

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



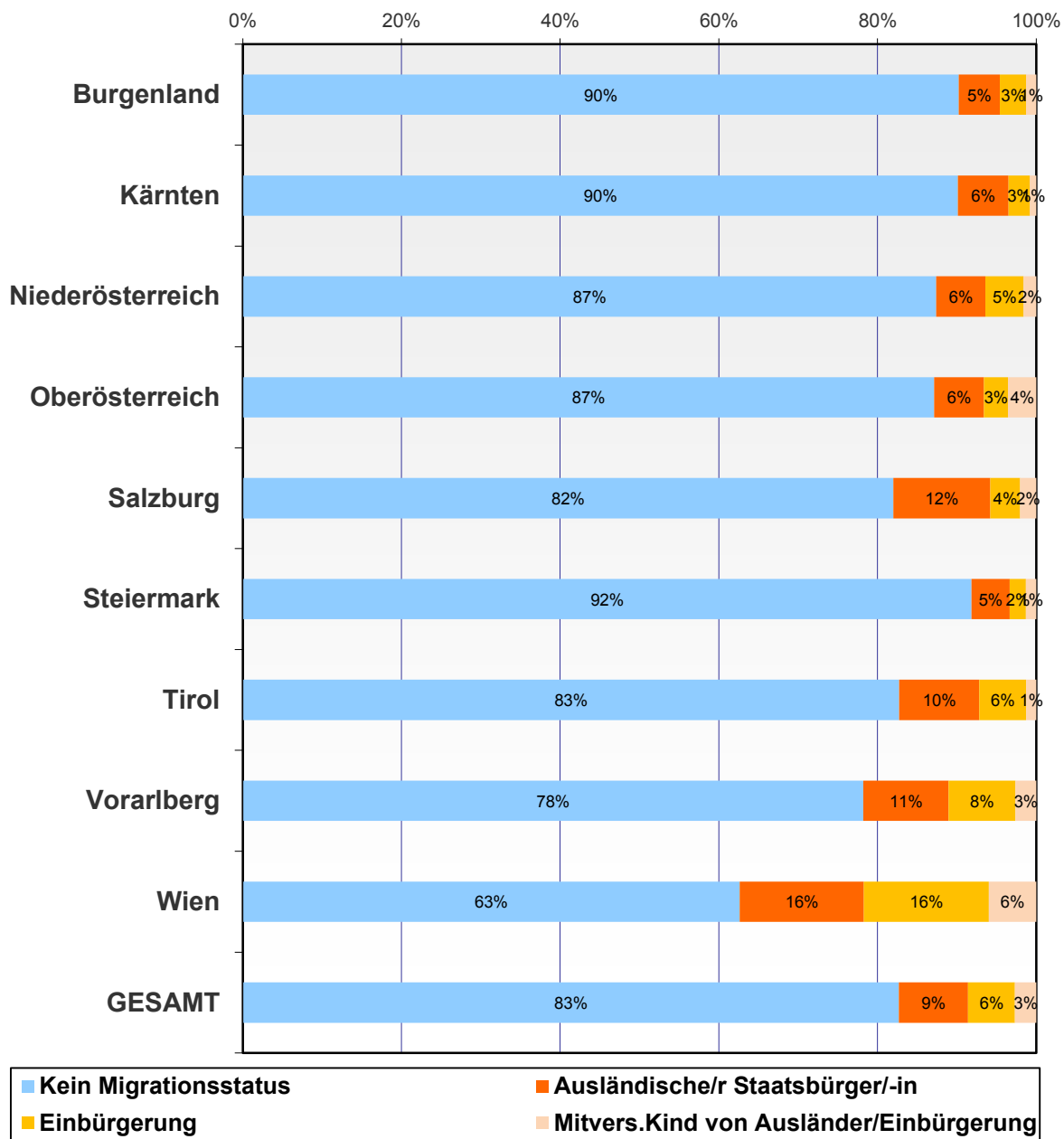
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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 zuletzt erfolgten Schulbesuch.

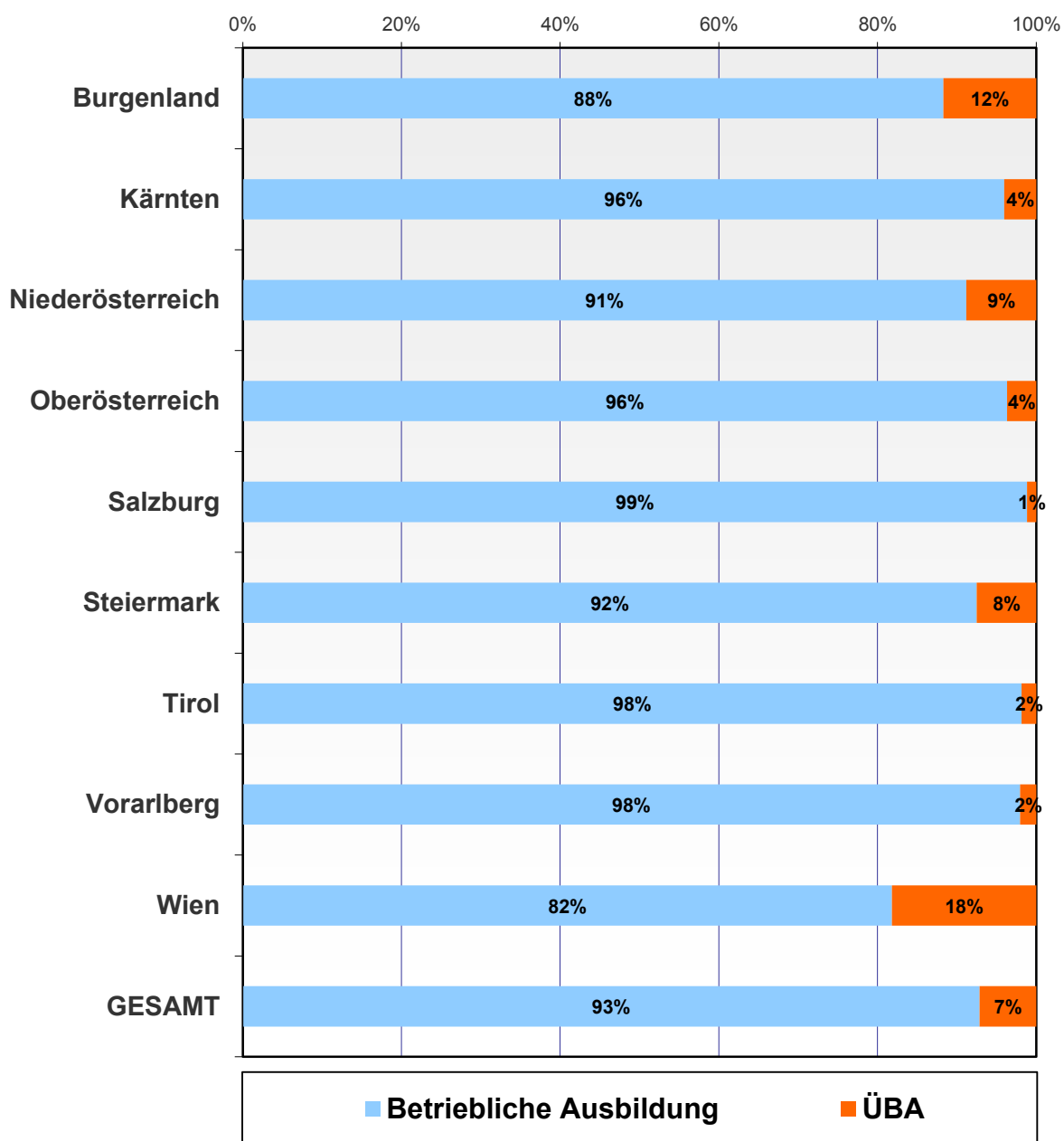
Grafik 3-5: Migrationsstatus nach Bundesländern

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



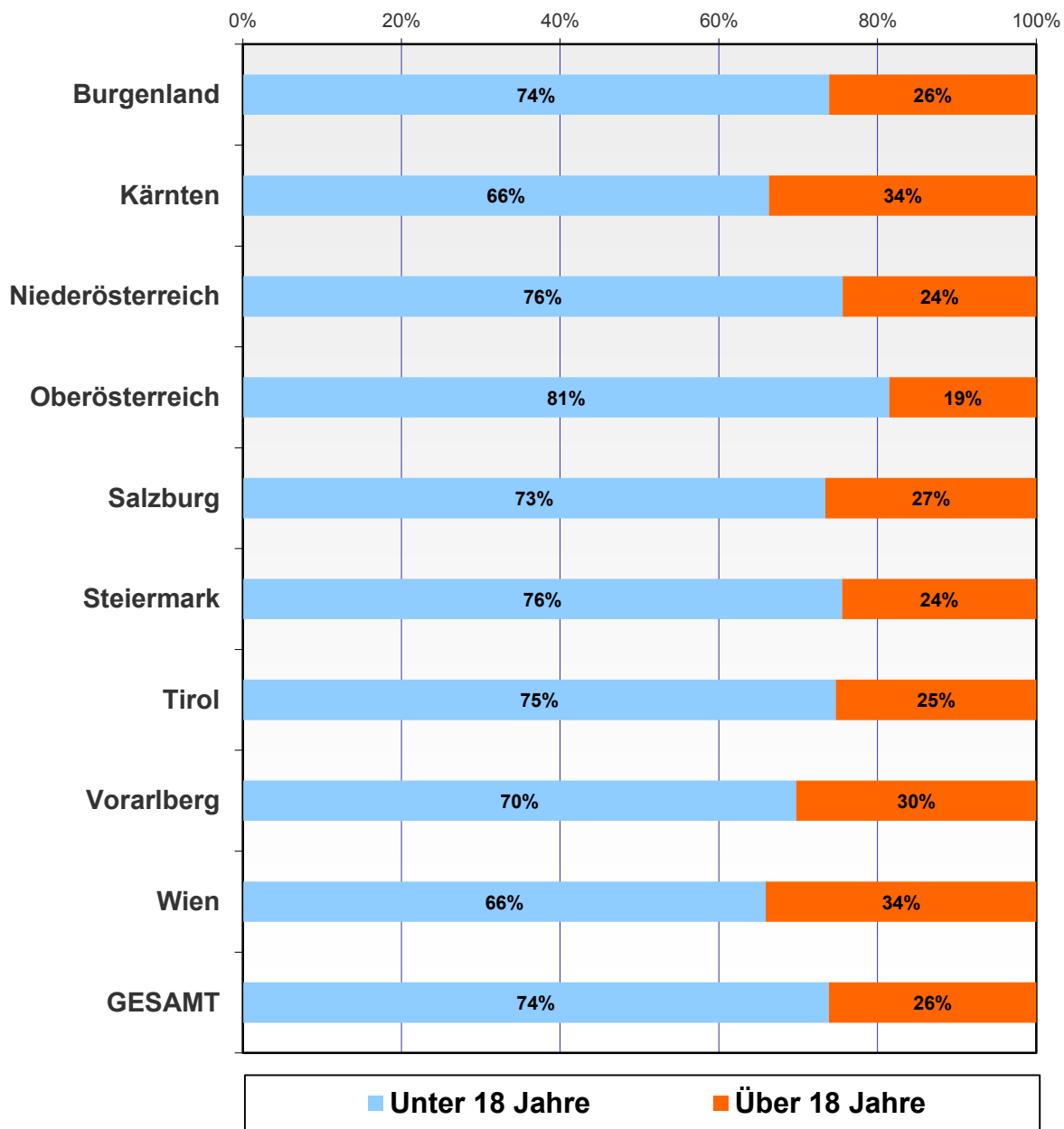
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Grafik 3-6: Überbetriebliche Lehrausbildung (zu Lehrzeitende) nach Bundesländern
(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).

Grafik 3-7: Über 18-Jährige (zu Lehrzeitbeginn) nach Bundesländern
 (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).

3.3 Struktur der geförderten Personen und Betriebe

Im Folgenden werden alle LehrabgängerInnen 2008-2014 in Österreich (sowohl LehrabsolventInnen als auch AusbildungsabbrecherInnen), für welche die Lehrstellenförderung des AMS in Anspruch genommen wurde, mit jenen verglichen, für welche keine derartige Förderung in Anspruch genommen wurde. Dieser Vergleich erfolgt sowohl insgesamt als auch für jede einzelne Förderart separat, da sich die jeweiligen Förderarten an sehr unterschiedliche Zielgruppen richten.

3.3.1 Nach Förderart und Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation

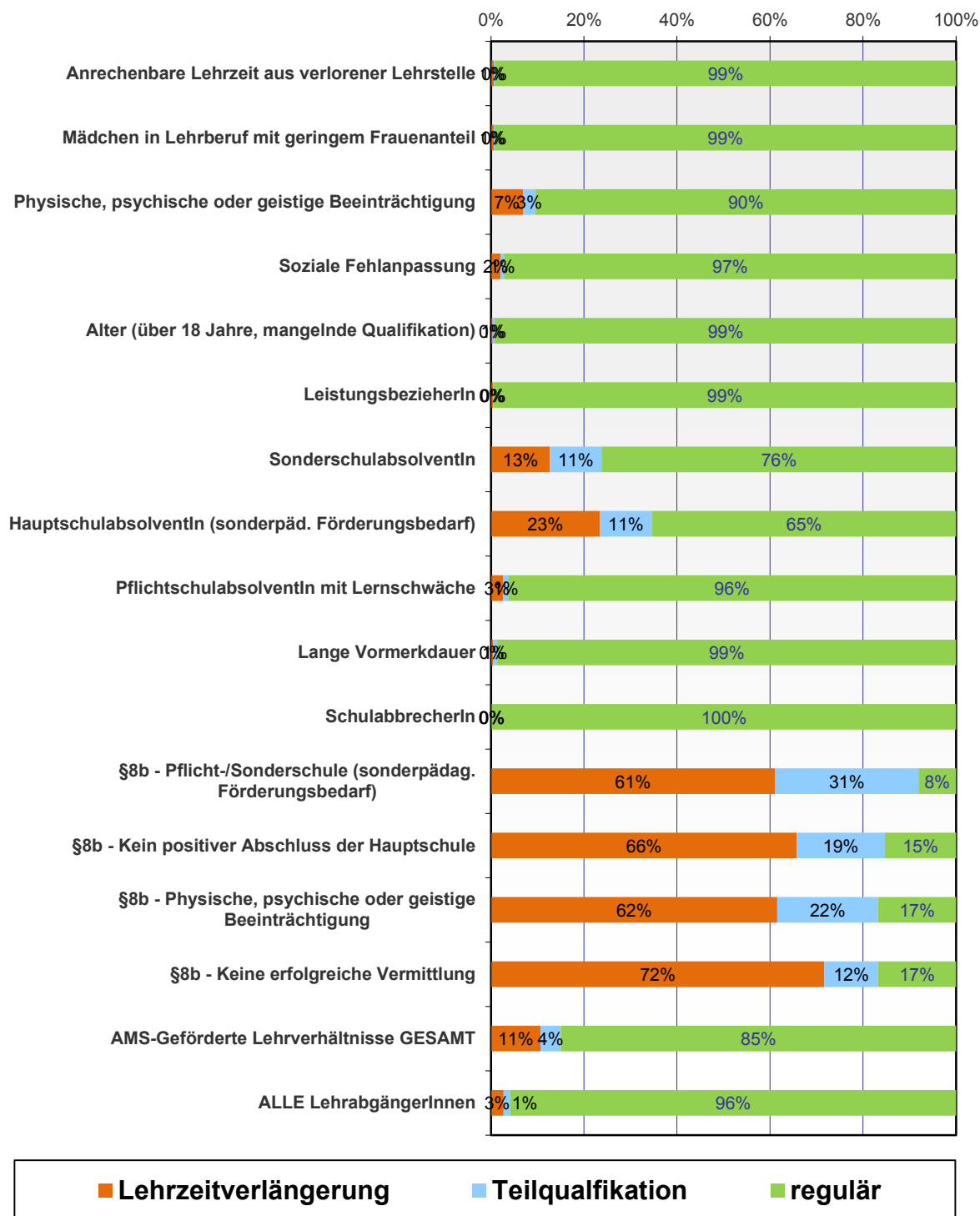
Hinsichtlich der Art der Lehrausbildung (vgl. Grafik 3-8) der LehrabgängerInnen 2008-2014 unterschieden sich die Förderarten erwartungsgemäß deutlich. Einige Förderarten sind ja spezifisch für Lehrausbildungen gemäß §8b BAG¹⁷ (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifikation) vorgesehen. Dass in diesen Fällen nicht 100% erreicht werden, ist vermutlich auf Messprobleme zurückzuführen. Die im vorliegenden Fall für die Untersuchung verwendeten Daten der WK-Lehrlingsstatistik beziehen sich üblicherweise auf den letzten Lehrvertrag und können beispielsweise einen Wechsel von einer Lehrausbildung gemäß §8b BAG in ein reguläres Lehrverhältnis nicht adäquat abbilden.

Als erfreulich im Sinne des Ausmaßes und der Nachhaltigkeit des Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolges (vgl. dazu die Abschnitte 3.8 und 3.9) zu werten, ist der Umstand, dass der Großteil der geförderten Lehrverhältnisse gem. §8b BAG in Form einer Lehrzeitverlängerung erfolgt. 11% aller durch das AMS geförderten Lehrverhältnisse beinhalteten eine Lehrzeitverlängerung, lediglich 4% eine Teilqualifikation.

¹⁷ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für Ausbildungen gemäß §8b BAG der Begriff „Integrative Berufsbildung“ nicht mehr verwendet.

Grafik 3-8: Förderarten und Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation

(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).

3.3.2 Nach Förderart und personenbezogenen Merkmalen

Den höchsten Frauenanteil (99%¹⁸) unter den geförderten LehrabgängerInnen 2008-2014 wies erwartungsgemäß die Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Förderanteil“ auf (vgl. Grafik 3-9).

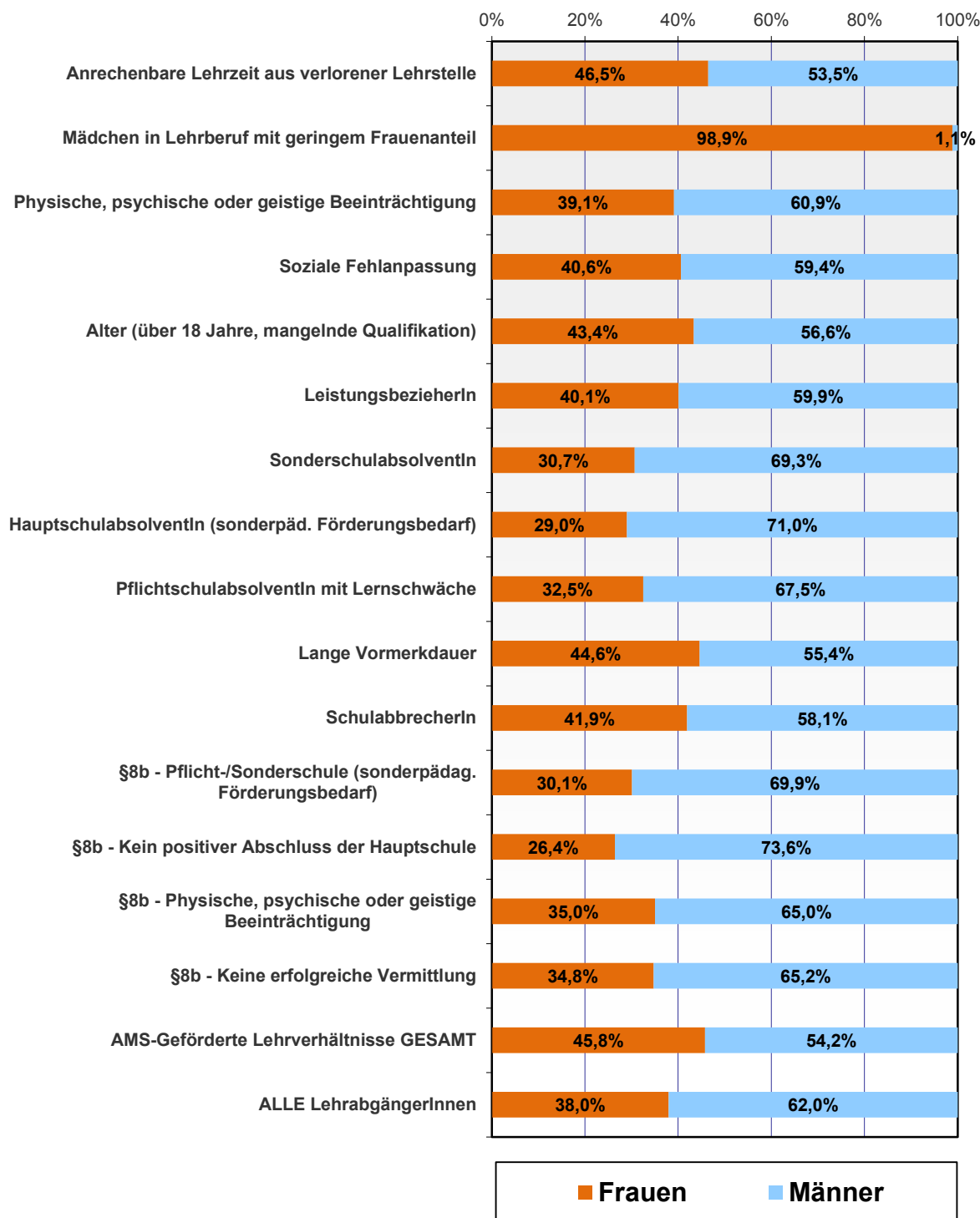
Die Analyse des Alters zu Lehrzeitbeginn (vgl. Grafik 3-10) zeigt, dass von der Lehrstellenförderung des AMS in besonderem Maße ältere Zielgruppen erreicht wurden (und zwar nicht nur im Rahmen der Förderart „Alter: Über 18-Jährige mit mangelnder Qualifikation“). Lediglich in 4 Förderarten („PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche“, „HauptschulabsolventIn mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf“, „SonderschulabsolventIn“ sowie „Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“) liegt das durchschnittliche Alter zu Lehrzeitbeginn im Bereich des Gesamtdurchschnitts aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 (16,8 Jahre). Da ältere LehrafängerInnen z.B. wesentlich häufigere Lehrabbrüche aufweisen (vgl. Abschnitt 3.8) oder auch nach dem Lehrabschluss größere Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration haben (vgl. Abschnitt 3.9), entspricht dieser Fokus auf älteren LehrafängerInnen der grundsätzlichen Intention der Lehrstellenförderung des AMS, benachteiligte Zielgruppen und sog. „arbeitsmarktpolitische Problemgruppen“ (siehe Bundesrichtlinie) zu erreichen.

Der Anteil an Personen mit Migrationsstatus (vgl. Grafik 3-11) war unter den geförderten LehrabgängerInnen 2008-2014 besonders hoch (insgesamt 48%) in der Förderart „Lange Vormerkdauer“.

¹⁸ Der Umstand, dass bei dieser ausschließlich für Frauen vorgesehenen Förderart kein Frauenanteil von 100% (sondern lediglich 99%) erreicht wurde, könnte z.B. in Datenangabe-/eingabefehlern begründet liegen (entweder bei der Zuordnung zum Geschlecht oder zur Förderart). Die Definition des Geschlechts orientiert sich hier übrigens an den bei der Erfassung des Lehrvertrages vorgenommenen An- und Eingaben gemäß Lehrlingsstatistik. Selbstverständlich ist aber auch nicht gänzlich auszuschließen, dass sich in Einzelfällen die Zuordnung zu einem Geschlecht im Laufe des Lebens verändert hat.

Grafik 3-9: Förderarten nach Geschlecht*

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



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

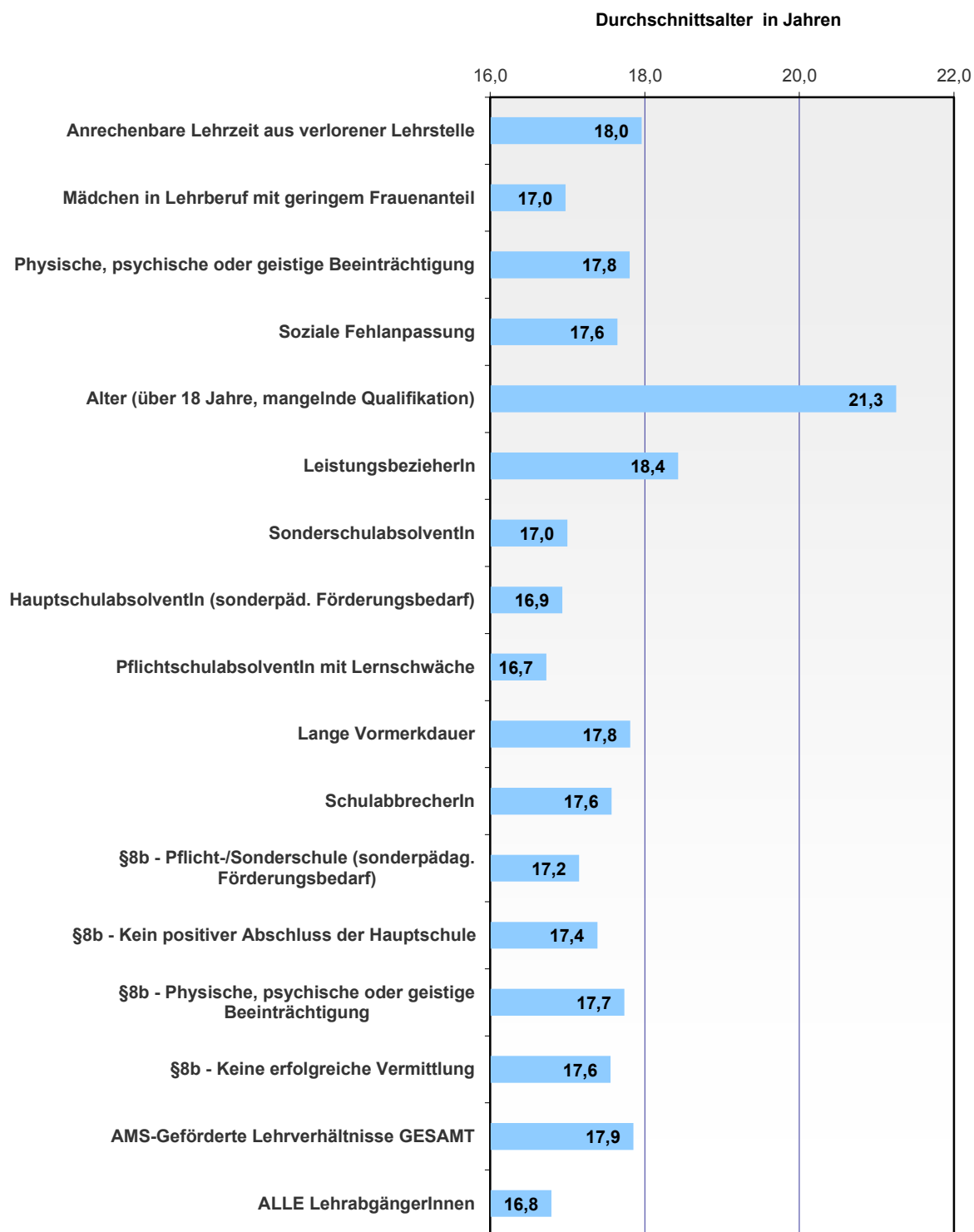
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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

* Codierung Geschlecht gemäß Lehrlingsstatistik (WKO).

Grafik 3-10: Alter zu Lehrzeitbeginn nach Förderart (Mittelwerte)

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



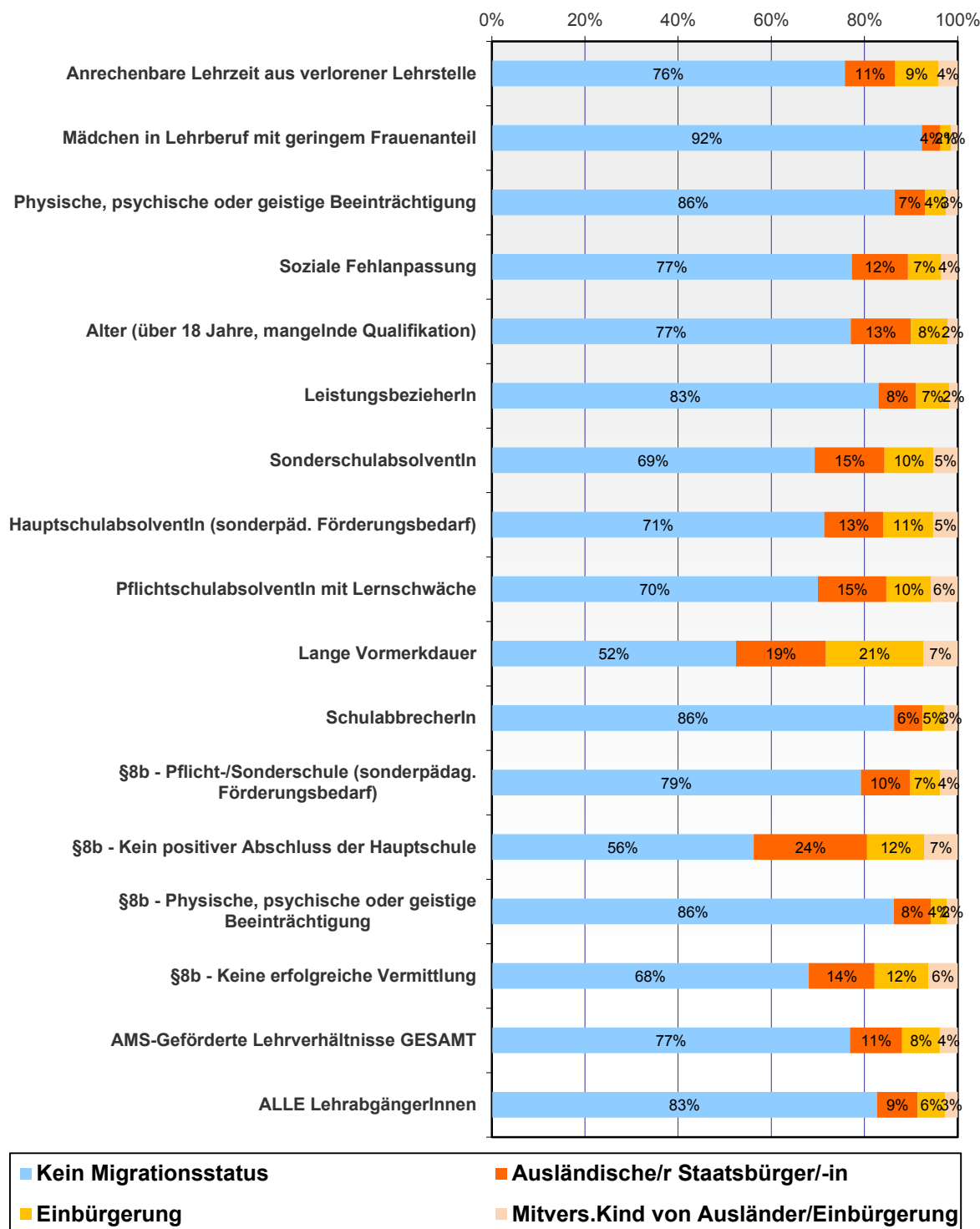
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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).

Grafik 3-11: Förderarten nach Migrationsstatus

(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).

Nach Vorbildung¹⁹ (d.h. dem vor Lehrbeginn zuletzt besuchten Schultyp) betrachtet (vgl. Grafik 3-12) zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Förderarten, die vor allem auch damit in Zusammenhang stehen, dass viele Förderarten direkt auf bestimmte (höchste) Bildungsabschlüsse oder auch –abbrüche abzielen. So ist beispielsweise der Anteil der SonderschulabsolventInnen in der Förderart „SonderschulabsolventIn“ selbstverständlich besonders hoch. Dass dieser aber „nur“ 34% und nicht 100% beträgt, ist vermutlich vor allem darauf zurückzuführen, dass mit der Variable „Vorbildung“ nur der zuletzt besuchte Schultyp (unmittelbar) vor Lehrbeginn erfasst wird und nicht alle Schulbesuche der gesamten Bildungslaufbahn. Es ist aber auch denkbar/möglich, dass z.B. ein vorheriger Sonderschulbesuch beim Abschluss bzw. bei der Anmeldung/Erfassung des Lehrvertrags nicht angegeben wurde.

Über eine relativ hohe Vorbildung verfügen aus naheliegenden Gründen SchulabbrecherInnen von weiterführenden Schulen (Förderart „SchulabbrecherIn“) sowie auch Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil.

Auffällig ist ferner, dass in der Förderart „Über 18-Jährige mit mangelnder Qualifikation“ der Anteil der MaturantInnen (mit allerdings auch nur relativ geringen 6%) am höchsten ist. Ein höheres Alter korreliert selbstverständlich mit dem Abschluss einer Matura. Die Förderung von MaturantInnen widerspricht auch nicht grundsätzlich der Förderrichtlinie, in welcher die Förderung von Über-18-Jährigen u.a. dann vorgesehen ist, wenn „deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann“. Es zeigt sich ja auch, dass etwa die Arbeitslosenquote gemäß Labour-Force-Konzept (ILO) von AHS-MaturantInnen deutlich über jener von LehrabsolventInnen liegt.²⁰ Bei im Rahmen der Förderart „Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)“ geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 ist zudem der Anteil jener, die bereits zuvor eine andere Lehre begonnen und wahrscheinlich abgebrochen haben (Vorbildung „Berufsschule“) überdurchschnittlich hoch (16%).

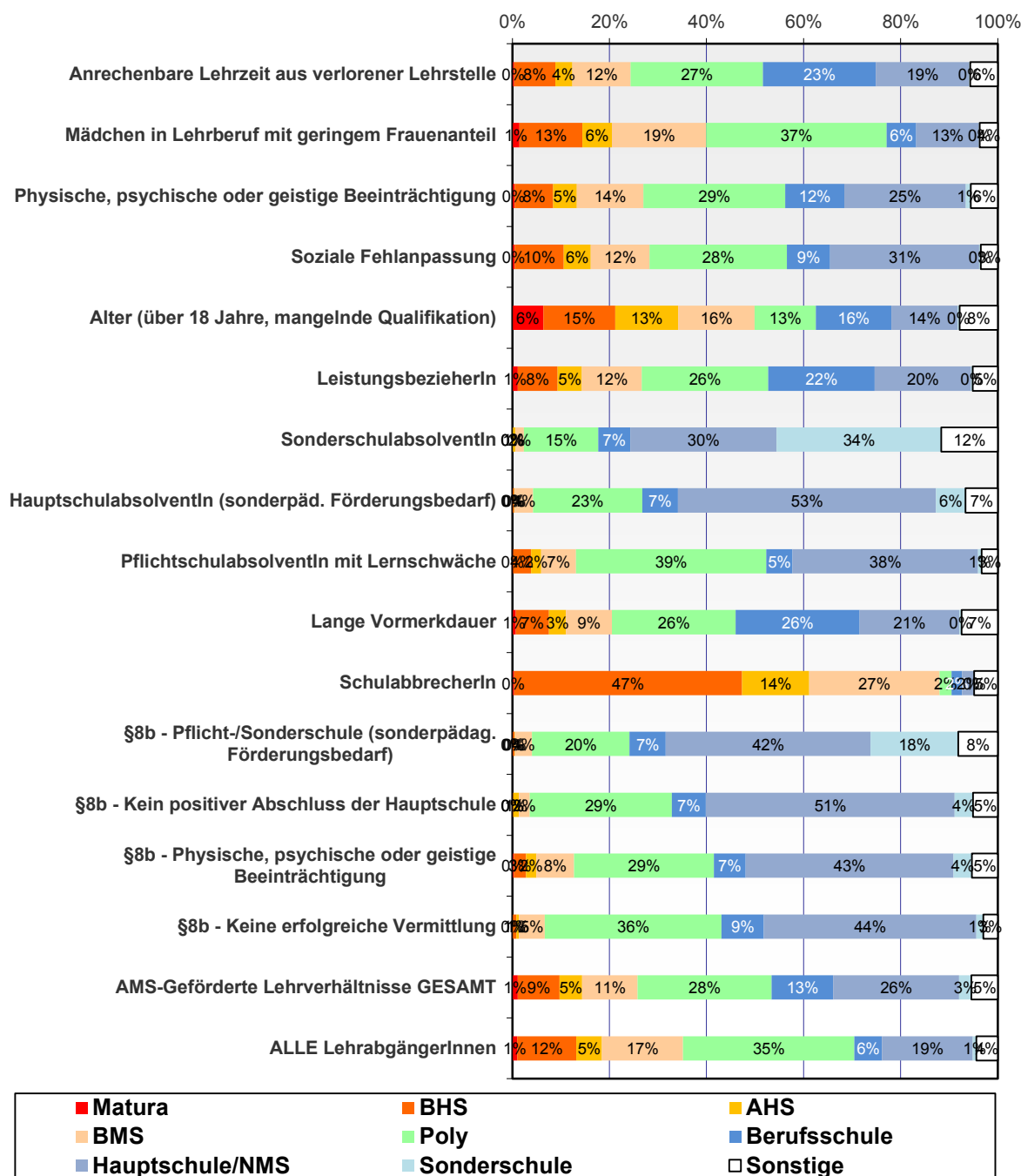
Abgesehen von den erwähnten drei Förderarten („SchulabbrecherIn“, „Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“, „Alter (über 18, mangelnde Qualifikation)“) liegt das Niveau der Vorbildung von im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS geförderten Personen jedenfalls sehr deutlich unter jenem der Gesamtheit aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014. Es zeigt sich also sehr deutlich, dass mit der Lehrstellenförderung des AMS tatsächlich in sehr hohem Maße benachteiligte Zielgruppen erreicht werden.

¹⁹ Die Variable „Vorbildung“ beruht auf der Lehrlingsstatistik der WKÖ und ist bezogen auf den unmittelbar vorhergehenden Schulbesuch. Im Falle der weiterführenden höheren Schulen (BHS, AHS) handelt es sich dabei in der Regel um eine abgebrochene Ausbildung, denn ein erfolgreicher Abschluss einer BHS oder AHS wird mit der Kategorie „Matura“ erfasst. Auch Vorbildung „Berufsschule“ impliziert, dass zuvor bereits eine andere Lehre begonnen und mit hoher Wahrscheinlichkeit abgebrochen wurde.

²⁰ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

Grafik 3-12: Förderarten 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 zuletzt erfolgten Schulbesuch.

Die Verteilung der Förderarten nach Bundesländern (vgl. Grafik 3-13) zeigt erhebliche Unterschiede in den jeweiligen Zielgruppen – vor allem in jenen beiden Förderarten (SchulabbrecherIn bzw. lange Vormerkdauer), in welchen laut AMS-Bundesrichtlinie des Jahres 2015 besonderer Gestaltungsspielraum der Landesgeschäftsstellen vorgesehen ist.

Beispielsweise wohnten 51% der LehrabgängerInnen 2008-2014, für welche die Förderart „SchulabbrecherIn“ in Anspruch genommen wurde, in Kärnten.²¹ 50% der aufgrund von „langer Vormerkdauer“ geförderten LehrabgängerInnen wohnten in Wien.

Es wurde zudem auch die Verteilung der geförderten LehrabgängerInnen nach Förderart und Stadt/Land (Wohnort) ausgewertet und dargestellt (vgl. Grafik 3-14): „Stadt“ umfasst in diesem Fall Städte mit mehr als 50.000 EinwohnerInnen (d.h. Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck, Klagenfurt, Villach, Wels und St. Pölten). „Land“ beinhaltet dementsprechend alle übrigen Städte und Gemeinden (mit weniger als 50.000 EinwohnerInnen). Der Anteil an LehrabgängerInnen aus (derart definierten) Städten ist demzufolge unter geförderten Lehrverhältnissen etwas höher (33%) als in der Gesamtheit aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 (26%).

²¹ Generell zeigt sich für Kärnten eine besonders starke Bedeutung der Lehrstellenförderung des AMS (vgl. dazu auch Grafik 3-25).

Grafik 3-13: Förderarten nach Bundesland (Wohnort)

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



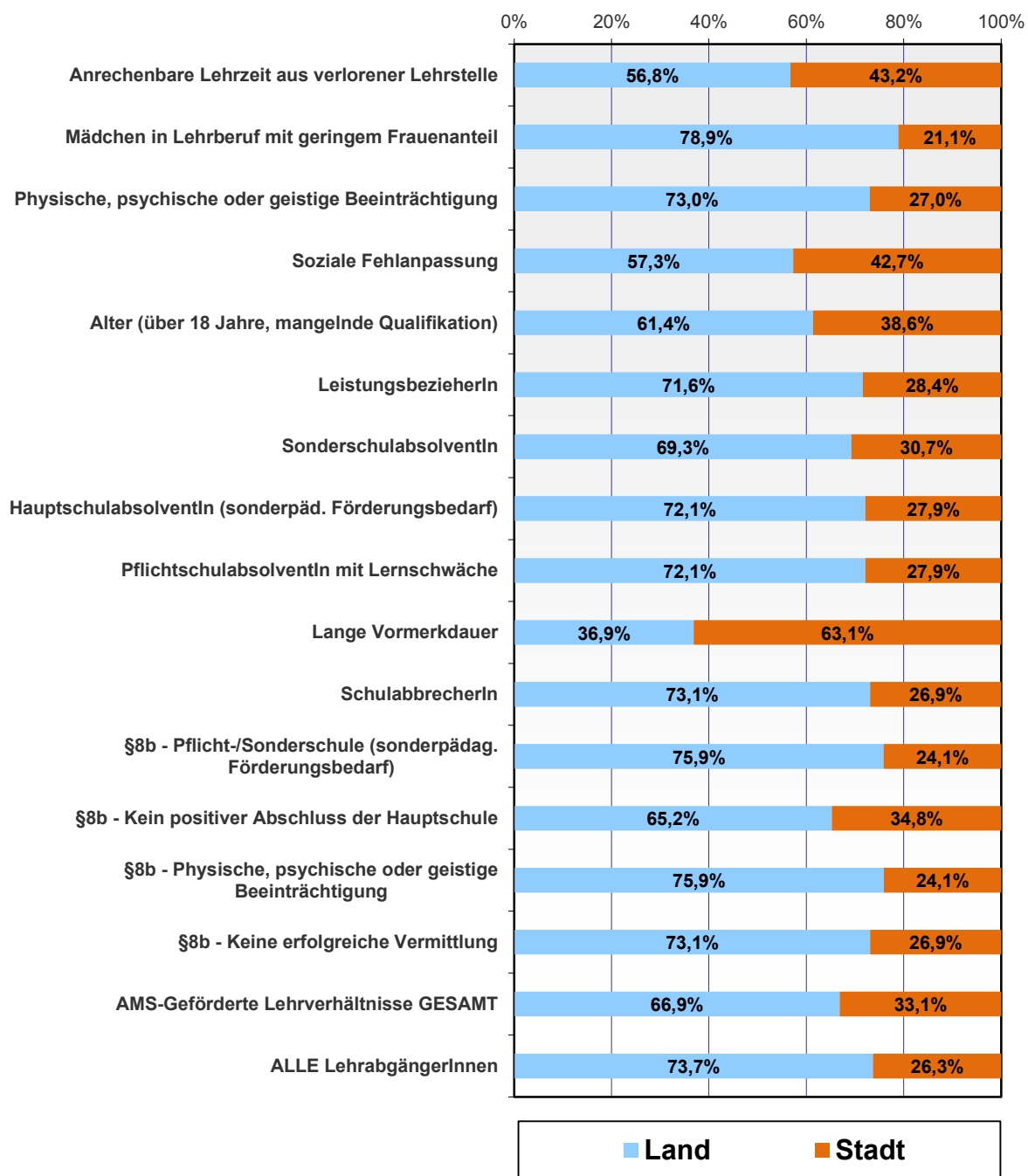
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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).

Grafik 3-14: Förderarten nach Stadt/Land (Wohnort)

(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).

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

„Land“ = Städte/Orte < 50.000 EinwohnerInnen

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten)

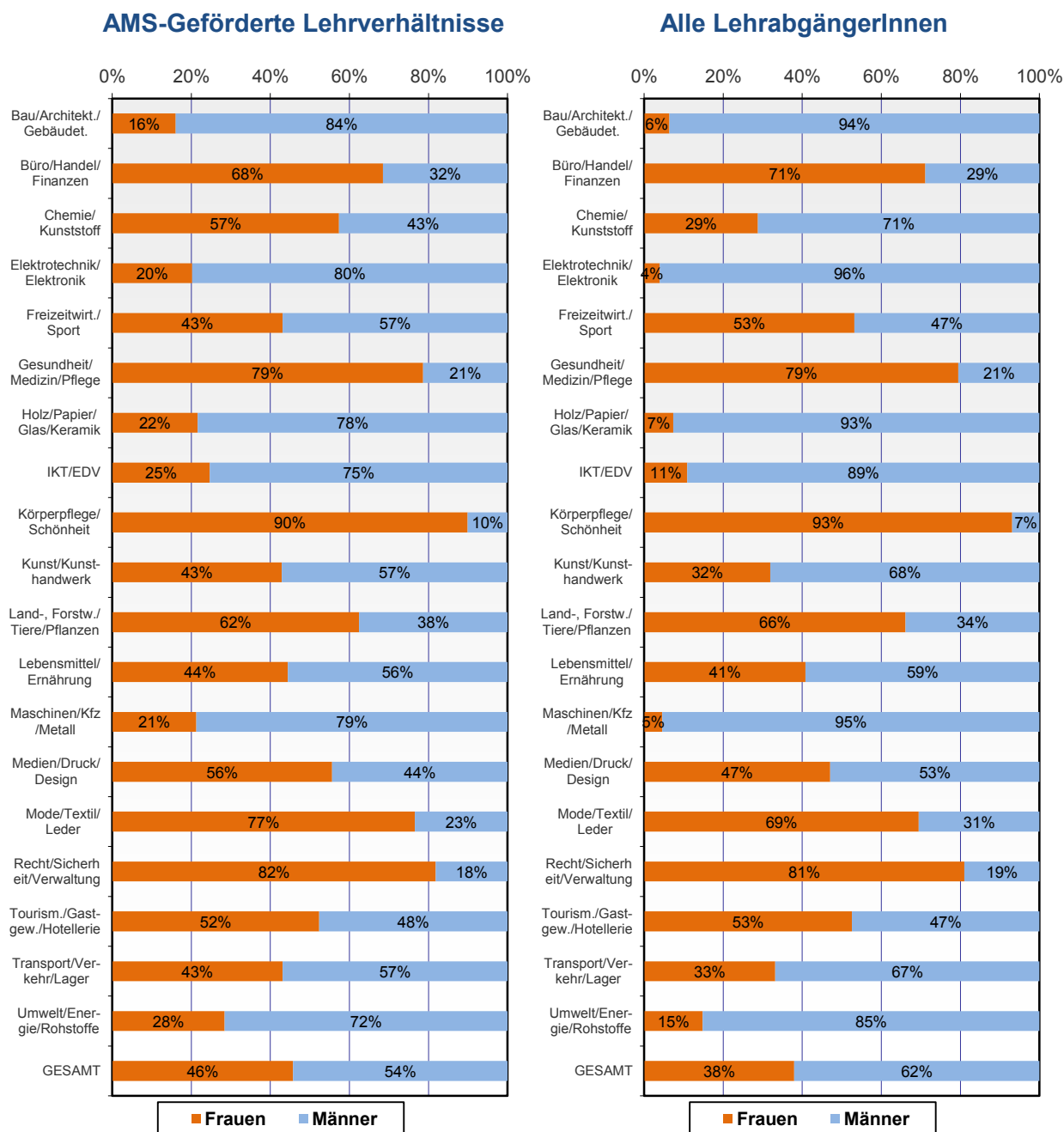
3.3.3 Nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht

Der Frauenanteil ist unter den mittels Lehrstellenförderung des AMS geförderten Lehrverhältnissen generell höher (46%) als unter allen LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 (38%). Folgerichtig lässt sich dieser höhere Frauenanteil auch für die meisten Lehrberufsgruppen konstatieren (vgl. Grafik 3-15). Eine Ausnahme bilden vor allem jene Lehrberufsgruppen, in denen der Frauenanteil grundsätzlich bereits sehr hoch ist (z.B. Körperpflege/Schönheit).

Vor allem in vielen männerdominierten und technischen Lehrberufsgruppen ist bei den durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen der Frauenanteil deutlich höher (z.B. 57% in der Lehrberufsgruppe „Chemie/Kunststoff“, 21% in der Lehrberufsgruppe „Maschinen/Kfz/Metall“ oder 20% in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“). Dies ist nur zu einem Teil auf die Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ zurückzuführen.

Grafik 3-15: Lehrberufsgruppen und Geschlecht

(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).

3.3.4 Nach Förderart und betriebsstrukturellen Merkmalen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 3-16) zeigt sich, dass in allen Förderarten Gewerbe und Handwerk dominiert. Auch insgesamt wurden 43% aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ ausgebildet. Auffallend ist u.a. weiters, dass die Förderart „Anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle“ besonders häufig (20%) im Tourismus vorkommt. Dies kann als Indiz für besonders häufige Lehrstellenwechsel-/verluste in dieser Sparte gewertet werden.

Gemäß diesen (auf der letzten Aktualisierung des Lehrvertrages) beruhenden Daten der WKO befanden sich zum Ende ihrer Ausbildung 5% der geförderten LehrabgängerInnen in einer Überbetrieblichen Lehrausbildung.²²

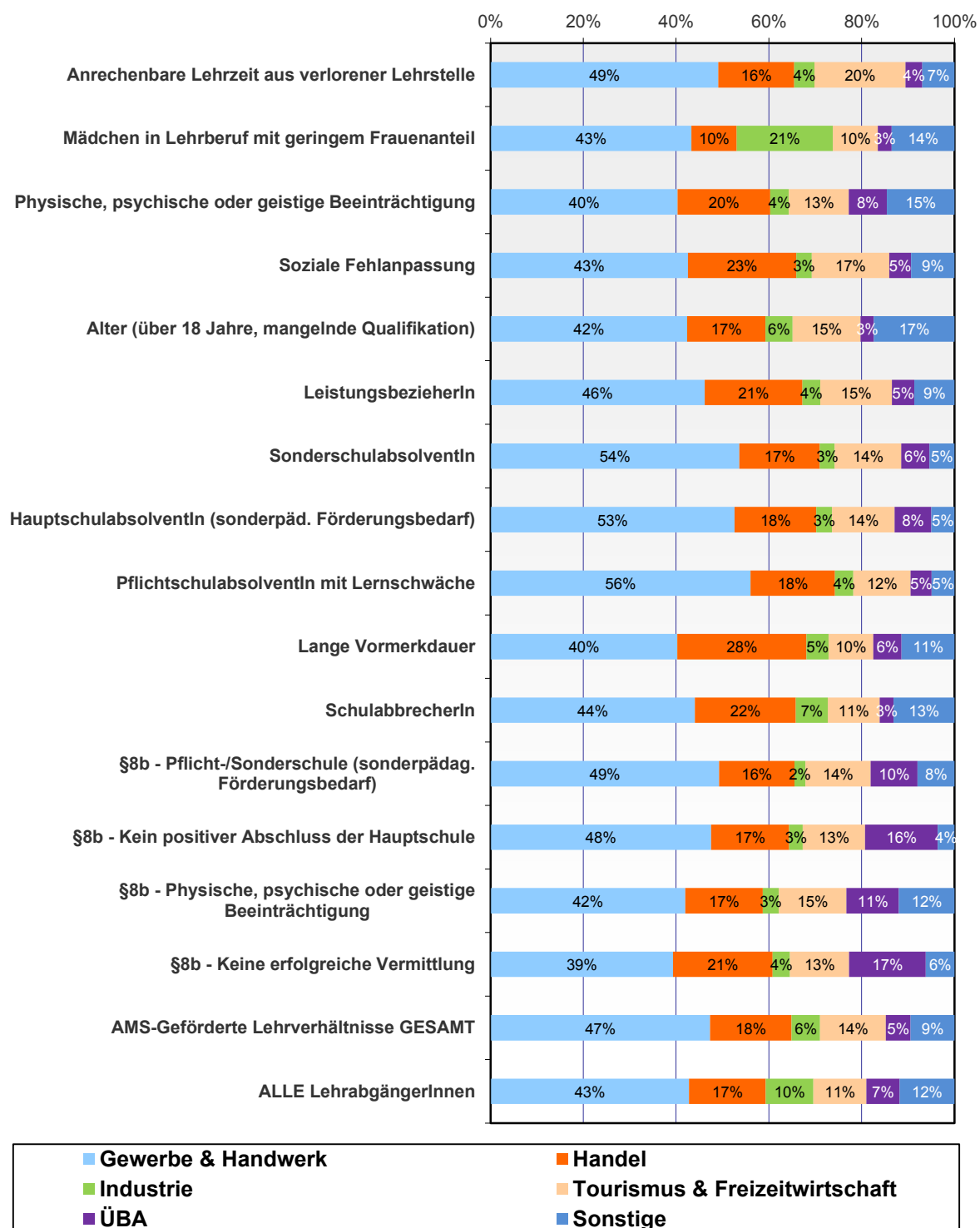
Gemäß den auf dem Zeitpunkt der Förderung beruhenden Förderdaten des AMS betrug der Anteil der Überbetrieblichen Lehrausbildung hingegen 18,4% (vgl. Grafik 3-17). Dieser Unterschied deutet daraufhin, dass es gut drei Viertel der geförderten LehrabgängerInnen im weiteren Verlauf ihrer Ausbildung gelungen sein dürfte, auf eine betriebliche Lehrstelle zu wechseln.

Nach Förderart betrachtet ist der Anteil an überbetrieblichen geförderten Lehrverhältnissen (gemäß den Förderdaten des AMS) besonders hoch in der Förderart „lange Vormerkdauer“ (46,8%), was insofern wenig überraschend ist, als eine lange Vormerkdauer oftmals ein wesentliches Kriterium für eine Aufnahme in eine Überbetriebliche Ausbildungseinrichtung darstellt.

²² Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen sind ja von der Lehrstellenförderung des AMS zu erheblichen Teilen ausgenommen, nämlich dann, wenn bereits eine direkte Trägerförderung des AMS gegeben ist oder wenn die Lehrlinge keine Ausbildungsentschädigungen in Höhe der kollektivvertraglich festgelegten Lehrlingsentschädigung erhalten.

Grafik 3-16: Förderarten nach Sparte (des Lehrbetriebs)

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



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

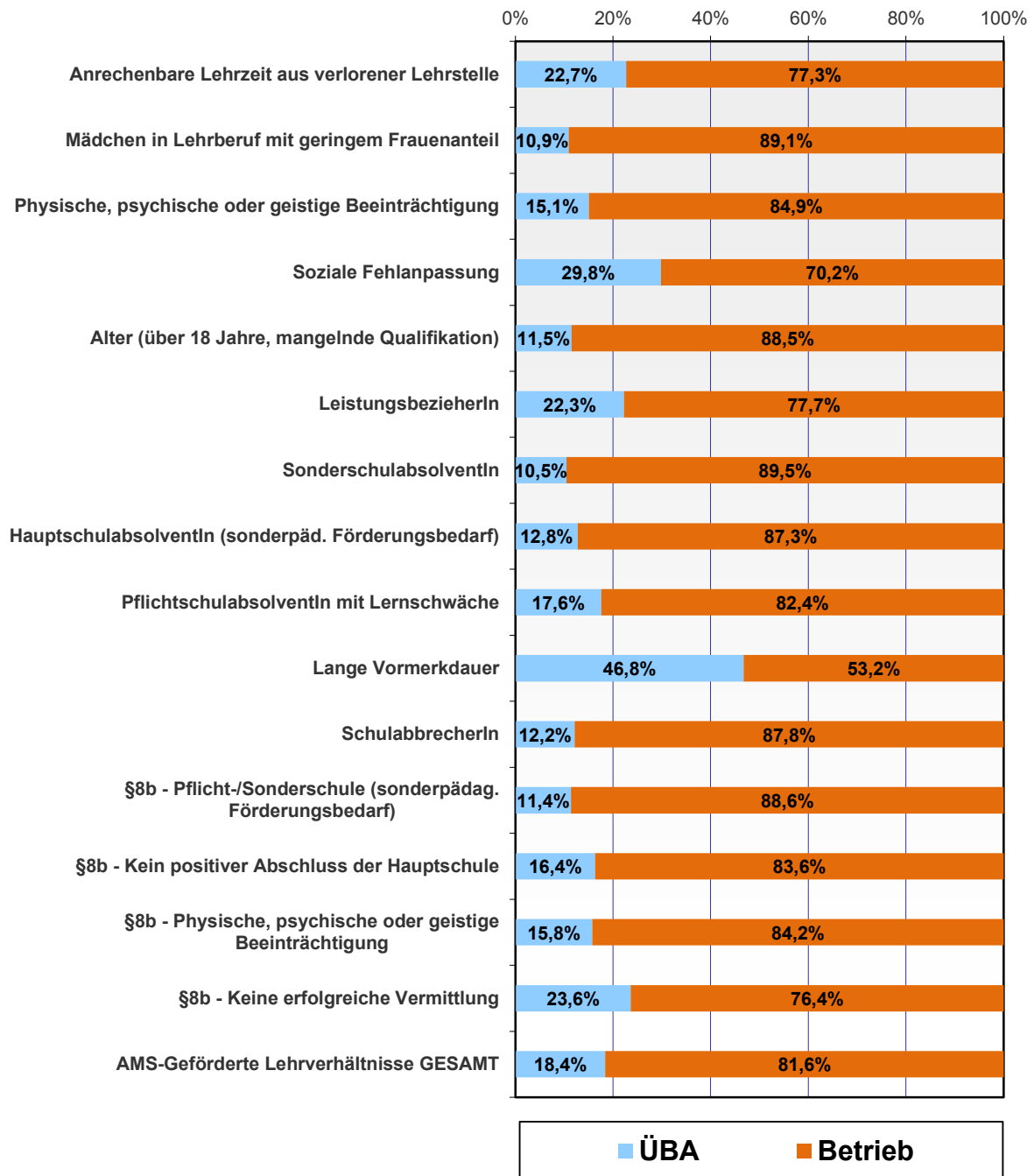
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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

Überbetriebliche Ausbildung zum Ausbildungsende (gemäß WKÖ-Daten).

Grafik 3-17: Förderarten nach betrieblicher/überbetrieblicher Ausbildung gemäß Förderdaten

(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).

Überbetriebliche Ausbildung während der Förderung (gemäß AMS-Daten).

Die Betrachtung der Förderarten nach Wirtschaftsabschnitt (NACE) des Lehrbetriebs zeigt in kleinerem Maße Unterschiede in der Verteilung der jeweiligen Zielgruppen (vgl. Grafik 3-18): Beispielsweise befinden sich Lehrlinge mit Lernschwächen (z.B. SonderschulabsolventIn, PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche, HauptschulabsolventIn (sonderpädagogischer Förderbedarf), §8b Kein positiver Abschluss der Hauptschule) überproportional häufig im Wirtschaftsabschnitt Bau.

Grafik 3-18: Förderarten nach Wirtschaftsabschnitt (NACE)

(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, Erwerbkarrieren: 9.3.2017

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

Wirtschaftsabschnitt zum Zeitpunkt 1 Tag vor tatsächlichem Lehrzeit-/Ausbildungsende

3.4 Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS

Die Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS wird im Folgenden neben der absoluten Zahl an TeilnehmerInnen vor allem am Anteil der LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 untersucht, für welche eine Lehrstellenförderung des AMS bezogen wurde.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Lehrstellenförderung des AMS insgesamt betrachtet in besonderem Maße benachteiligte Gruppen erreicht (Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil, AbsolventInnen von Sonderschulen und Hauptschulen, Personen mit Migrationshintergrund, ältere LehranfängerInnen etc.) und damit auch das arbeitsmarktpolitische Ziel (gemäß Bundesrichtlinie vom Oktober 2015), die Integration von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

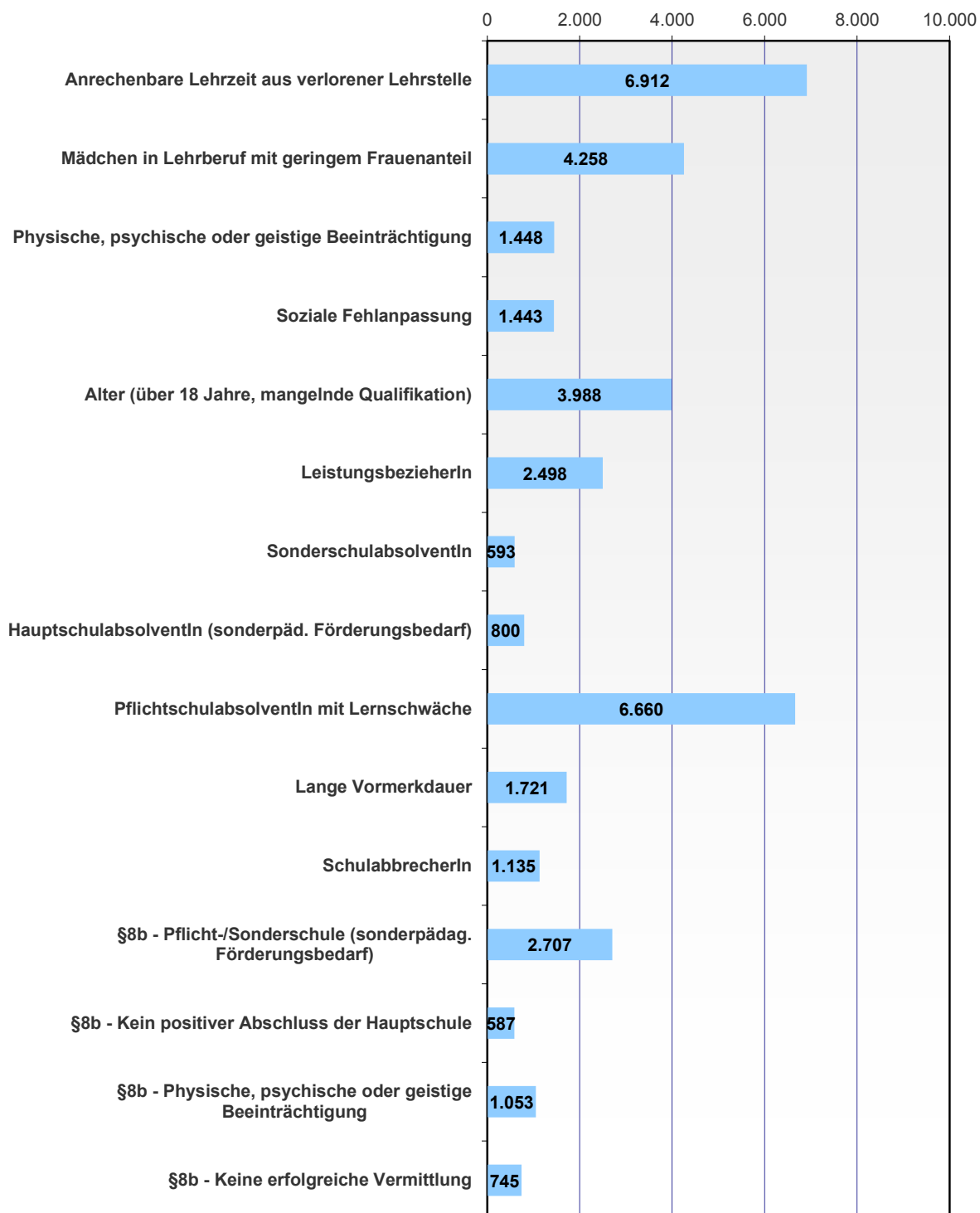
Zu beachten ist allerdings auch, dass das Erreichen spezifischer benachteiligter Zielgruppen selbstverständlich in Abhängigkeit von der jeweiligen Förderart zu sehen ist. Zudem ist zu bedenken, dass Erreichungsgrad und tatsächliche zusätzliche Unterstützung (aufgrund von möglichen Mitnahmeeffekten) nicht als gänzlich ident betrachtet werden können.

3.4.1 Inanspruchnahme nach Förderart und Geschlecht

Die Förderarten mit der größten (absoluten) Zahl an geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 (vgl. Grafik 3-19) sind „Anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle“ (n=6.912), „PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche“ (n=6.660) sowie „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ (n=4.258). Die geringste quantitative Bedeutung kommt im untersuchten Zeitraum den Förderarten „§8b - kein positiver Abschluss der Hauptschule“ (n=587 geförderte LehrabgängerInnen) sowie „SonderschulabsolventIn“ (n=593 geförderte LehrabgängerInnen) zu.

Im Zeitvergleich (Vergleich der Abgangsjahre 2008 und 2014) ist der absolute größte Zuwachs an geförderten LehrabgängerInnen in den Förderarten „PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche“ sowie „§8b – Pflicht-Sonderschule mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf“ festzustellen (vgl. Grafik 3-20).

Grafik 3-19: Absolutzahl an geförderten LehrabgängerInnen nach Förderart
(LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



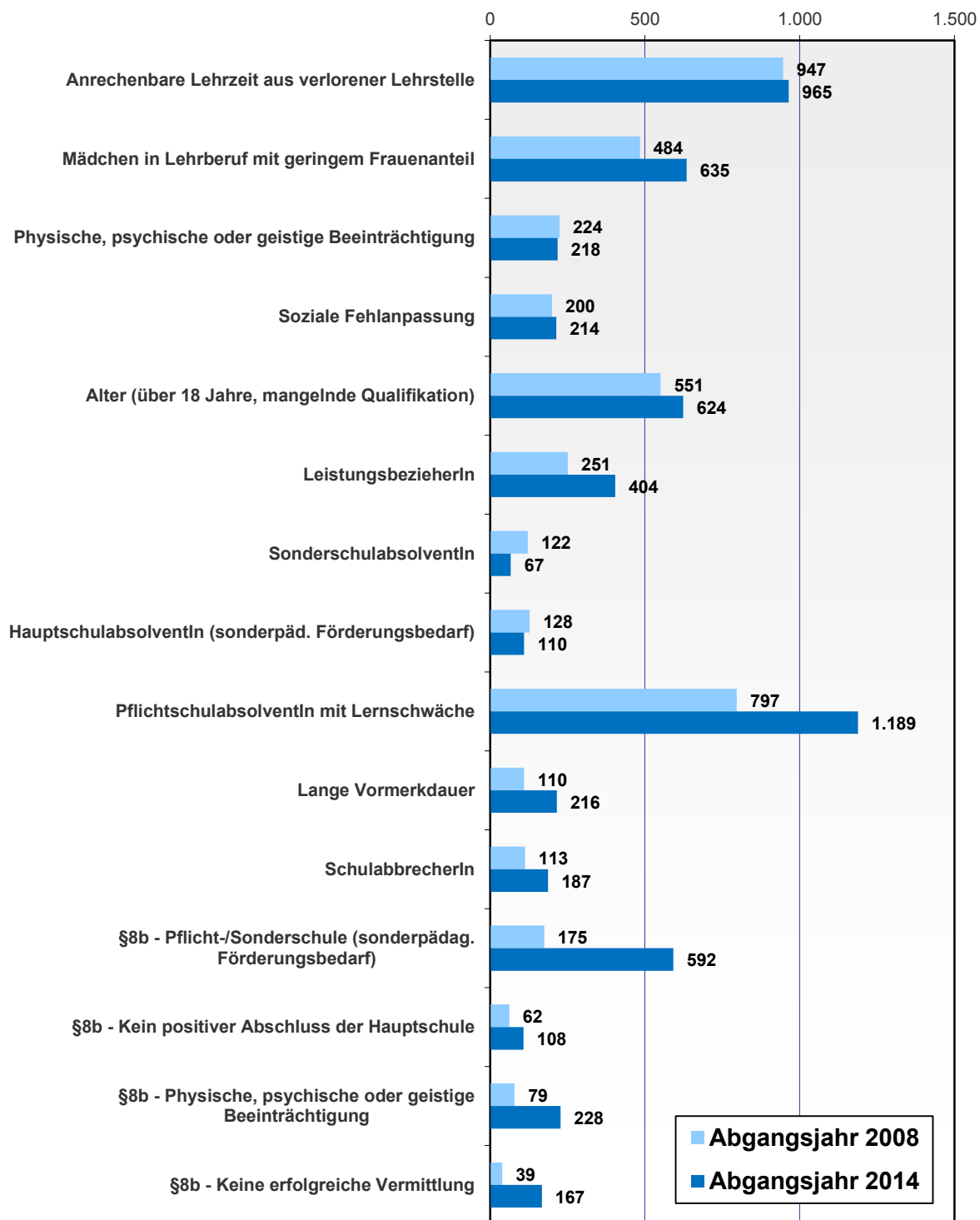
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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).

Grafik 3-20: Absolutzahl an geförderten LehrabgängerInnen nach Förderart im Zeitvergleich (Abgangsjahre 2008 und 2014)

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



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

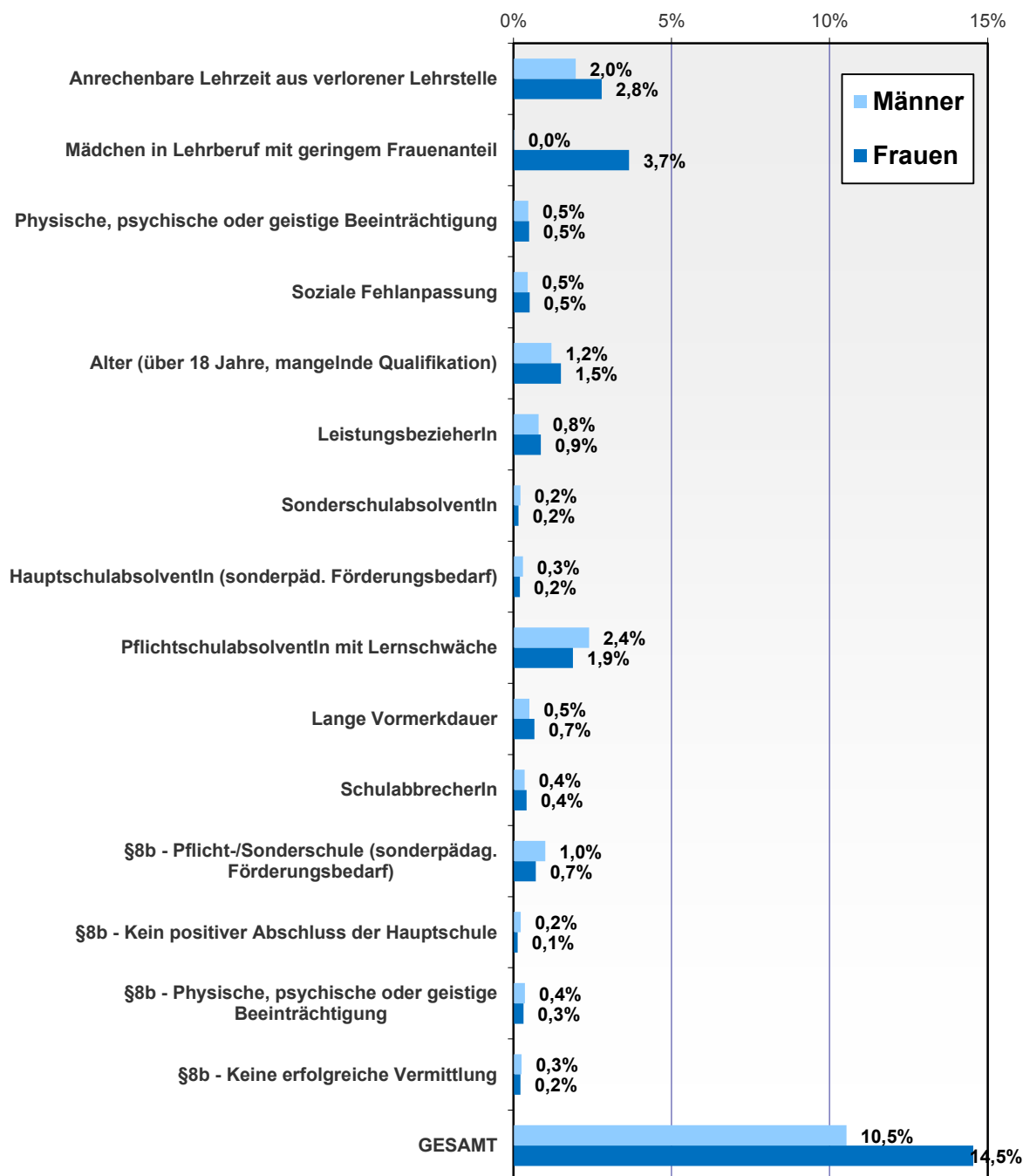
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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

Relativ betrachtet wurde für insgesamt 12,1% - bzw. 10,5% der männlichen und 14,5% der weiblichen - LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 eine Lehrstellenförderung des AMS in Anspruch genommen (vgl. Grafik 3-21).

Der höhere Anteil bei den Frauen ist im Wesentlichen auf die Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ (3,7% der Frauen und 0% der Männer) zurückzuführen. Nach Förderarten analysiert zeigen sich weitere geschlechtsspezifische Unterschiede vor allem für die Förderarten „Anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle“ (2,8% der Frauen, 2,0% der Männer) sowie „PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche“ (2,4% der Männer, 1,9% der Frauen).

Grafik 3-21: Anteil an geförderten LehrabgängerInnen nach Förderart und Geschlecht
(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

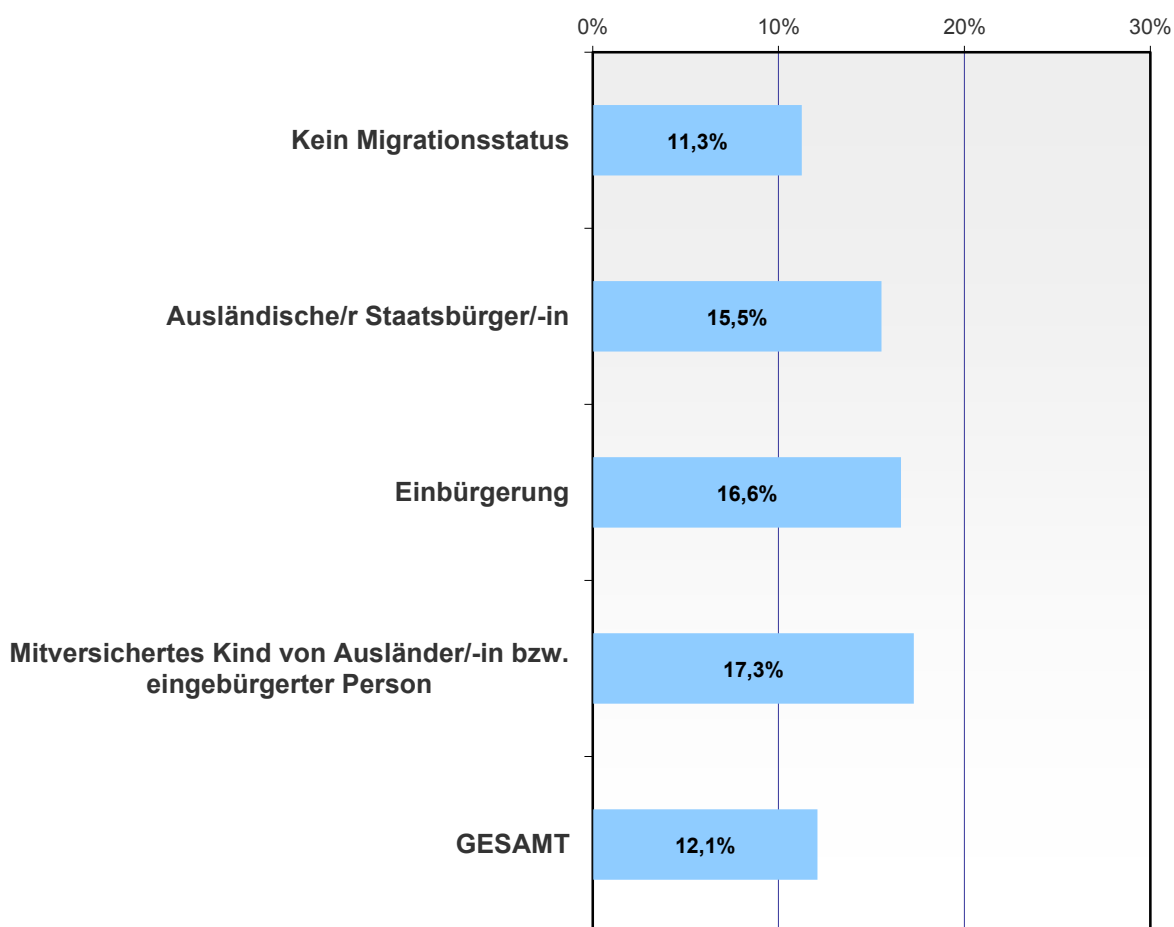
Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

3.4.2 Inanspruchnahme nach Migrationsstatus

Für LehrabgängerInnen mit Migrationsstatus war die Inanspruchnahme höher (15-17%) als für Personen ohne Migrationsstatus (11%). Dies ist auch in Zusammenhang mit der geringeren Vorbildung von Personen mit Migrationsstatus zu sehen (vgl. z.B. Grafik 3-1).

Grafik 3-22: Anteil an geförderten LehrabgängerInnen nach Migrationsstatus

(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).

3.4.3 Inanspruchnahme nach Vorbildung

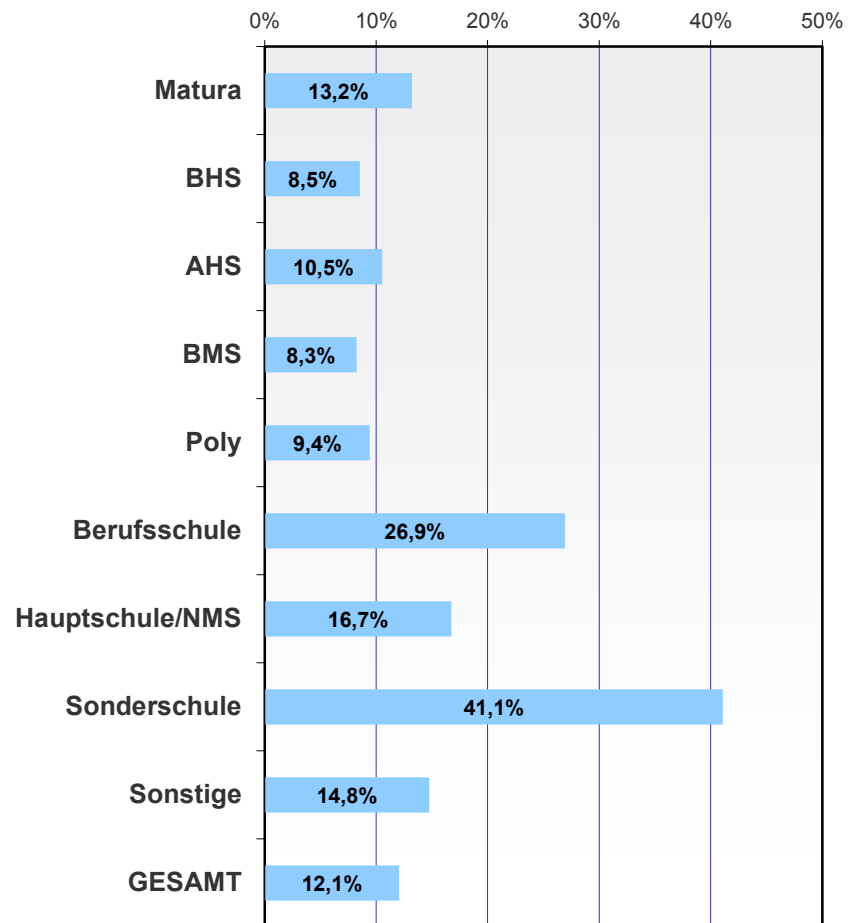
Betrachtet nach Vorbildung ist der Anteil an im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 besonders hoch bei jenen, die zuletzt (d.h. unmittelbar vor Lehrbeginn) eine Sonderschule (41%), eine Berufsschule (27%) oder eine Hauptschule/Neue Mittelschule (17%) 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.

Eine geringfügige Ausnahme stellt lediglich der Umstand dar, dass auch 13% der LehrabgängerInnen mit Matura gefördert wurden. Dies ist primär auf die Förderart „Über 18-Jährige mit mangelnder Qualifikation“ zurückzuführen (vgl. auch Grafik 3-12). Dies ist nicht von vornherein als Widerspruch zur Bundesrichtlinie des AMS zu sehen. Auch eine AHS-Matura kann als mangelnde berufliche Qualifikation interpretiert werden. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass MaturantInnen nur einen ganz kleinen Teil (1%) der Personen, für welche eine Förderung in Anspruch genommen wurde, darstellen und generell in der Lehre in Österreich sehr gering repräsentiert sind.²³

²³ Lediglich 2,2% der NeueinsteigerInnen (n = 831 von 37.059) an den Berufsschulen verfügen laut Statistik Austria im Schuljahr 2014/15 über eine Reifeprüfung (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS. Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2014 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 26,2% aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten (vgl. BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, Bonn).

Grafik 3-23: 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).

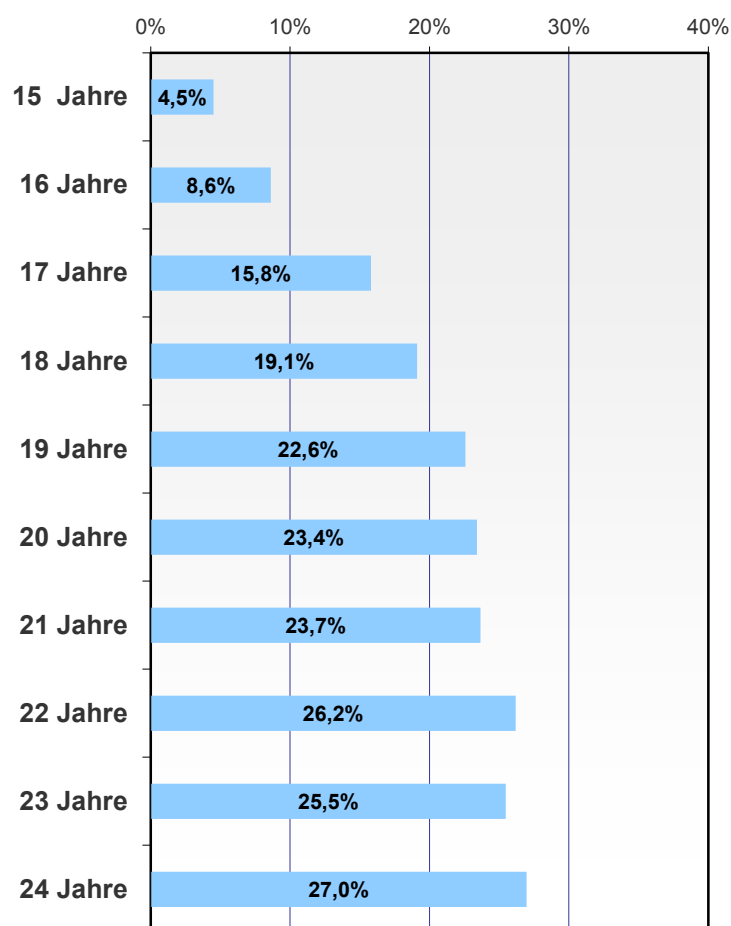
Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den (unmittelbar vor Lehrbeginn) zuletzt erfolgten Schulbesuch.

3.4.4 Inanspruchnahme nach Alter

Der Anteil an geförderten LehrabgängerInnen nimmt mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn stark zu (vgl. Grafik 3-24). Während etwa für lediglich rund 5% der zu Lehrzeitbeginn 15-Jährigen eine Lehrstellenförderung des AMS bezogen wurde, war dies bereits für 19% der 18-Jährigen der Fall.

Dieser starke Anstieg des Anteils an geförderten LehrabgängerInnen mit zunehmendem Alter entspricht in etwa den wesentlich größeren Schwierigkeiten älterer LehranfängerInnen im Hinblick auf die erfolgreiche Absolvierung der Lehrzeit (vgl. Grafik 3-55) bzw. auch in Bezug auf die anschließende Arbeitsmarktintegration (vgl. Grafik 3-77).

Grafik 3-24: Anteil an geförderten LehrabgängerInnen nach Alter zu Lehrzeitbeginn
(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).

3.4.5 Inanspruchnahme nach Bundesland und Region

Erhebliche Unterschiede zeigen sich in der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung nach Bundesländern (vgl. Grafik 3-25). Während etwa in Kärnten 21% der LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 mittels einer Lehrstellenförderung des AMS gefördert wurden, waren dies in Tirol lediglich 9%. Es erscheint naheliegend, dass die Inanspruchnahme auch in einem Zusammenhang zur bundesländerspezifischen Umsetzung/Ausgestaltung zu sehen ist (vgl. etwa die betreffenden Abschnitte zu Förderhöhe und Förderdauer).

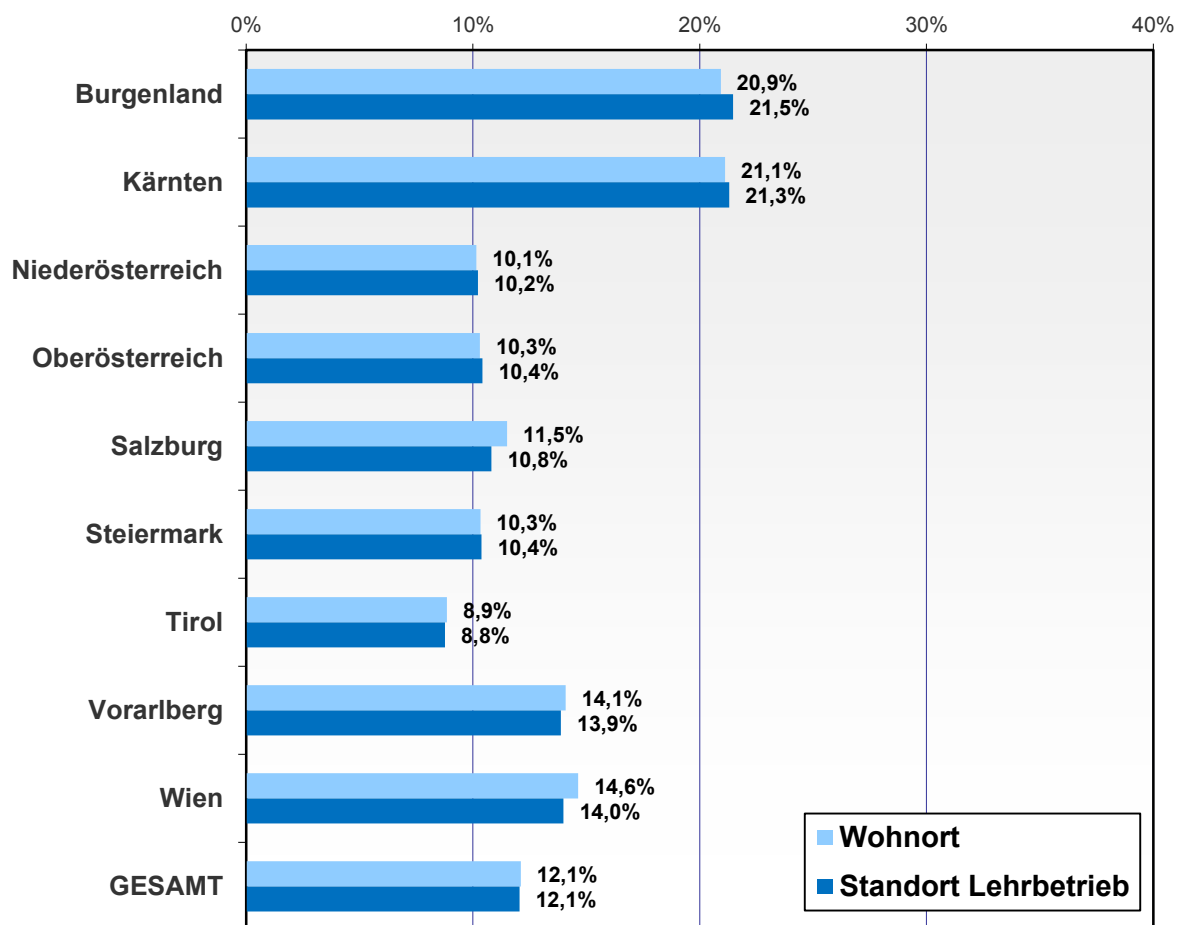
Die Unterschiede in der Bundesländerbetrachtung zwischen Wohnort des Lehrlings und Standort des Lehrbetriebs sind gering. Dies deutet auch daraufhin, dass nur wenig bundesländerübergreifende Förderungen zur Anwendung kommen (z.B. für einen Lehrling aus Niederösterreich in einem Lehrbetrieb in Wien).²⁴ Im vorliegenden Bericht wird daher üblicherweise nur das Bundesland bezogen auf den Wohnort der LehrabgängerInnen (zum Zeitpunkt der Lehrausbildung) dargestellt, da sich ja auch die Lehrstellenförderung des AMS (wie generell die Zuständigkeit der jeweiligen Landes- oder Regionalgeschäftsstelle des AMS) am Wohnort des Lehrlings bzw. Lehrstellen- oder Arbeitssuchenden orientiert.

Generell ist in Städten (mit mehr als 50.000 EinwohnerInnen) die Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS deutlich höher (rund 15% aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 nach Wohnort des Lehrlings betrachtet) als am Land (d.h. in Orten mit weniger als 50.000 EinwohnerInnen), wo nur rund 11% der LehrabgängerInnen 2008-2014 gefördert wurden (vgl. Grafik 3-26).

²⁴ Ein derartiges bundesländerübergreifendes Förderungsansuchen muss von der für die geförderte Person zuständigen Wohnsitz-Geschäftsstelle bearbeitet und im Wirkungsbereich dieser regionalen Geschäftsstelle entschieden/ genehmigt werden (vgl. Bundesrichtlinie zur Lehrstellenförderung).

Grafik 3-25: Anteil AMS-Lehrstellenförderung nach Bundesland (Wohnort und Standort Lehrbetrieb)

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



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

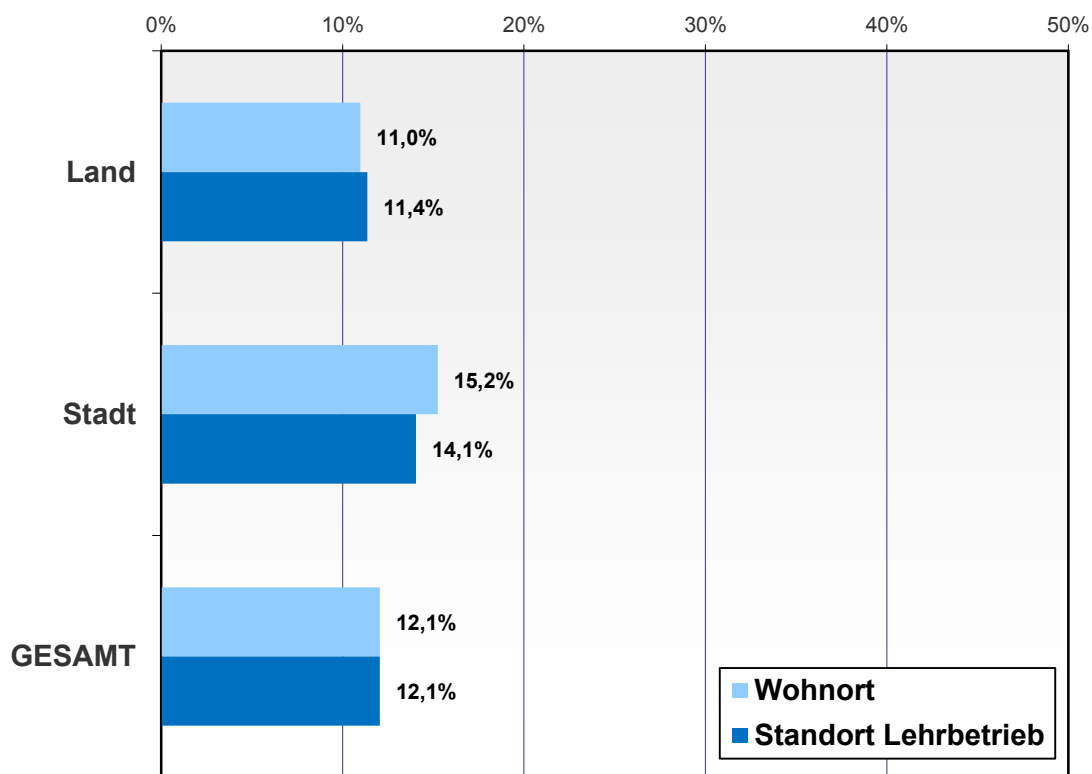
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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

Wohnort und Standort des Lehrbetriebs gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten)

Grafik 3-26: Anteil AMS-Lehrstellenförderung nach Stadt/Land (Wohnort und Standort Lehrbetrieb)

(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).

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

„Land“ = Städte/Orte < 50.000 EinwohnerInnen

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten)

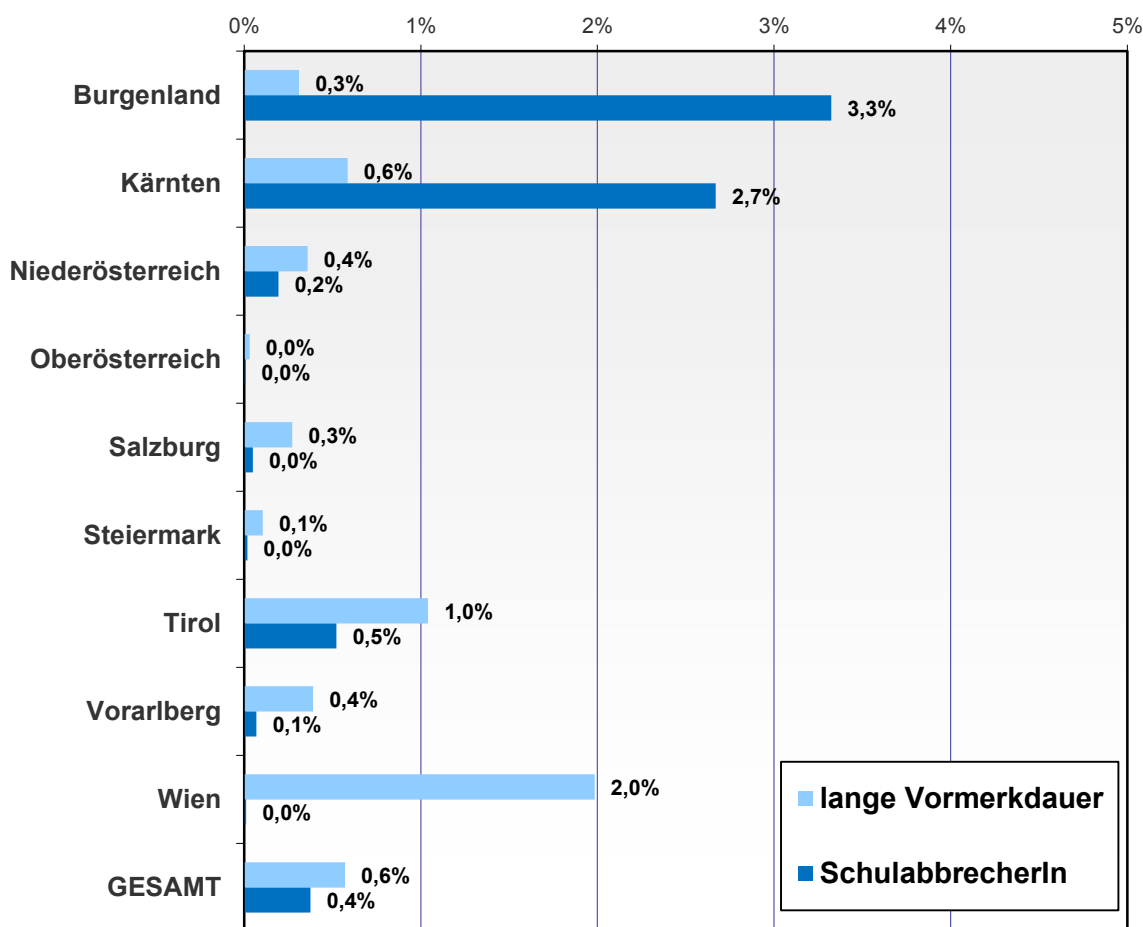
Gemäß Punkt 6.3.2.7 der Förderrichtlinie 2015 bestehen **in zwei Förderarten** (lange Vormerkdauer, SchulabbrecherInnen von weiterführenden Schulen) **länderspezifische Regelungen**, d.h. die AMS-Landesdirektorien werden hier ermächtigt, nähere Bestimmungen selbst im Zusammenhang mit regionalen Schwerpunktaktionen festzulegen.

Dies führt dazu, dass bei diesen beiden Förderarten die Inanspruchnahme der Förderungen besonders starke länderspezifische Unterschiede (bezogen auf den Wohnort) aufweist (vgl. Grafik 3-27): Eine Förderung für SchulabbrecherInnen kommt bei LehrabgängerInnen aus

Oberösterreich, der Steiermark und Wien gar nicht bzw. kaum vor, in Oberösterreich und der Steiermark auch jene bei langer Vormerkdauer nicht bzw. kaum. Besonders hoch ist der Anteil im Rahmen der Förderart „SchulabbrecherIn“ geförderter LehrabgängerInnen (2008-2104) im Burgenland (3,3%) sowie in Kärnten (2,7%), im Rahmen der Förderart „lange Vormerkdauer“ in Wien (2,0%).

Grafik 3-27: Anteil AMS-Lehrstellenförderung in ausgewählten Förderarten nach Bundesland (Wohnort)

(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).

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten).

3.4.6 Inanspruchnahme nach Lehrberufen/Lehrberufsgruppen

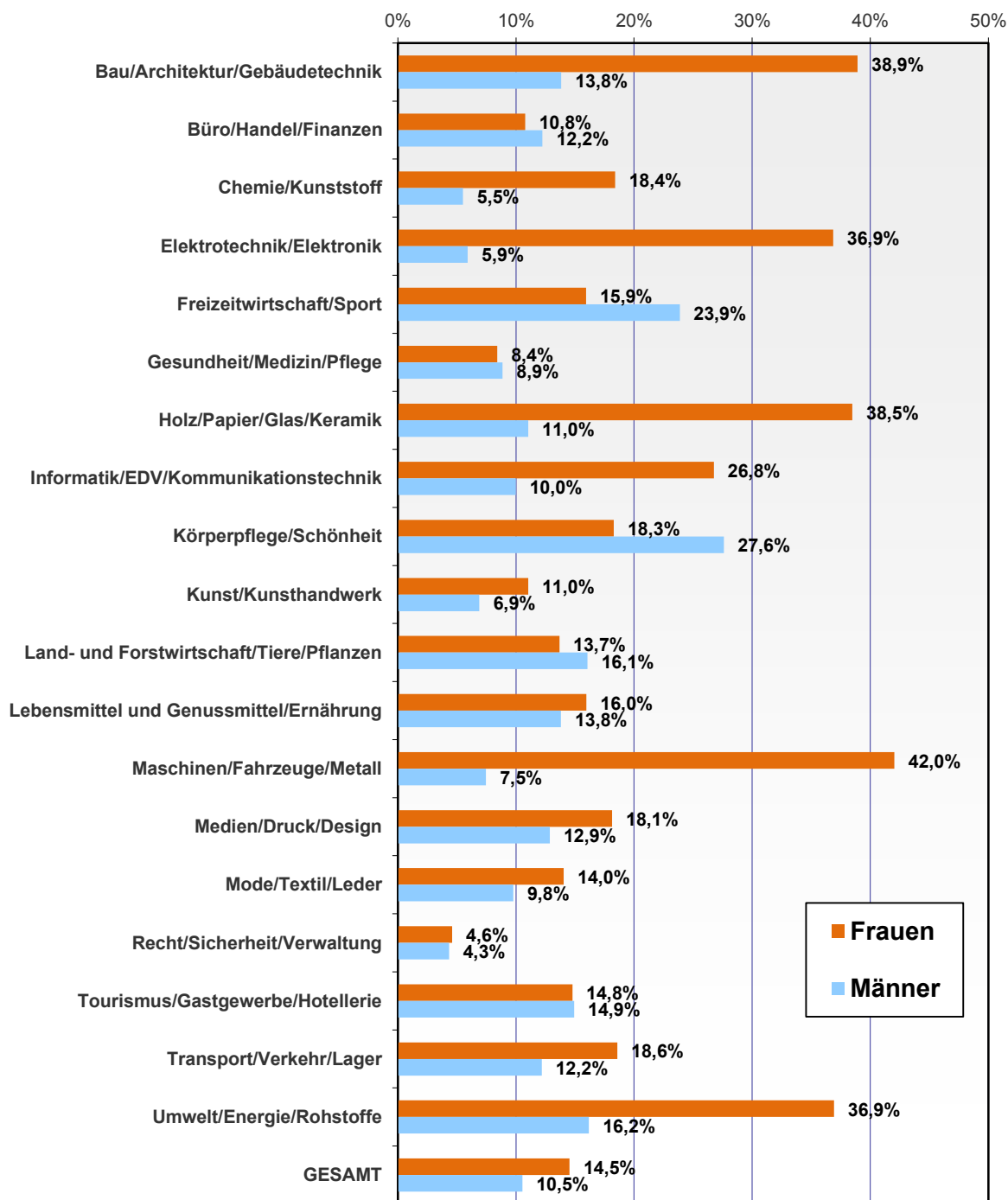
Bei der Betrachtung des Anteils an geförderten LehrabgängerInnen nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht (vgl. Grafik 3-28) wird die Förderung von Frauen in männerdominierten Lehrberufsgruppen deutlich sichtbar: Beispielsweise wurden unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 in der Lehrberufsgruppe „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ 42% der Frauen aber nur 7,5% der Männer von der Lehrstellenförderung des AMS erreicht.

Auffällig ist, dass auch Männer in Lehrberufsgruppen mit geringem Männeranteil (z.B. Körperpflege/Schönheit, Freizeitwirtschaft/Sport, Büro/Handel/Finanzen, Land-/Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen) häufiger gefördert werden als Frauen, obwohl keine diesbezügliche spezifische Förderart für Männer besteht.

Nach den 20 häufigsten Lehrberufen betrachtet (vgl. Grafik 3-29 und Grafik 3-30) fällt unter anderem der hohe Anteil an geförderten Frauen (45%) im Lehrberuf „Maler/in und Anstreicher/in“ auf.

Grafik 3-28: Anteil an geförderten LehrabgängerInnen nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht

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



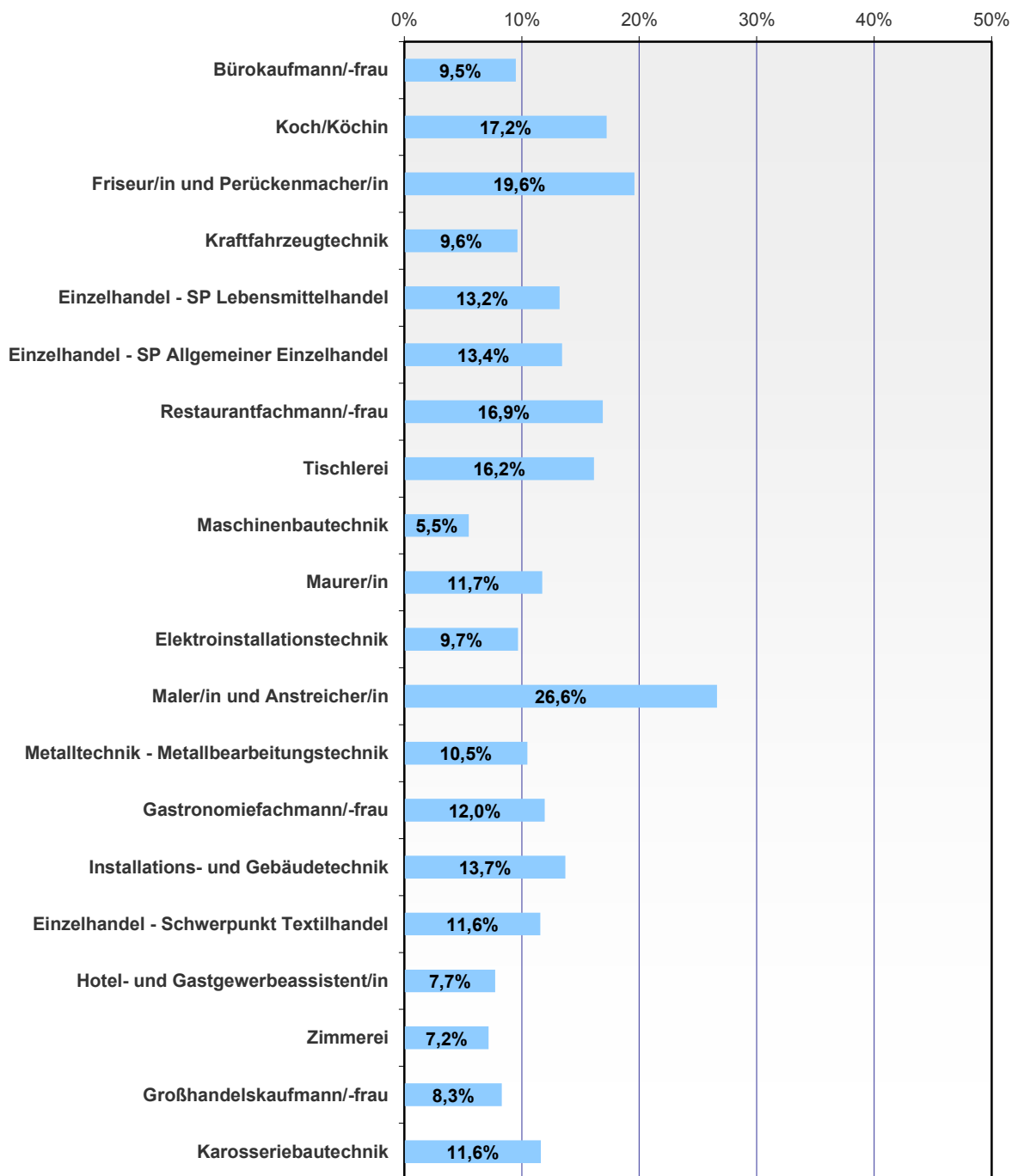
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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).

Grafik 3-29: Anteil an geförderten LehrabgängerInnen in den 20 häufigsten Lehrberufen insgesamt

(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

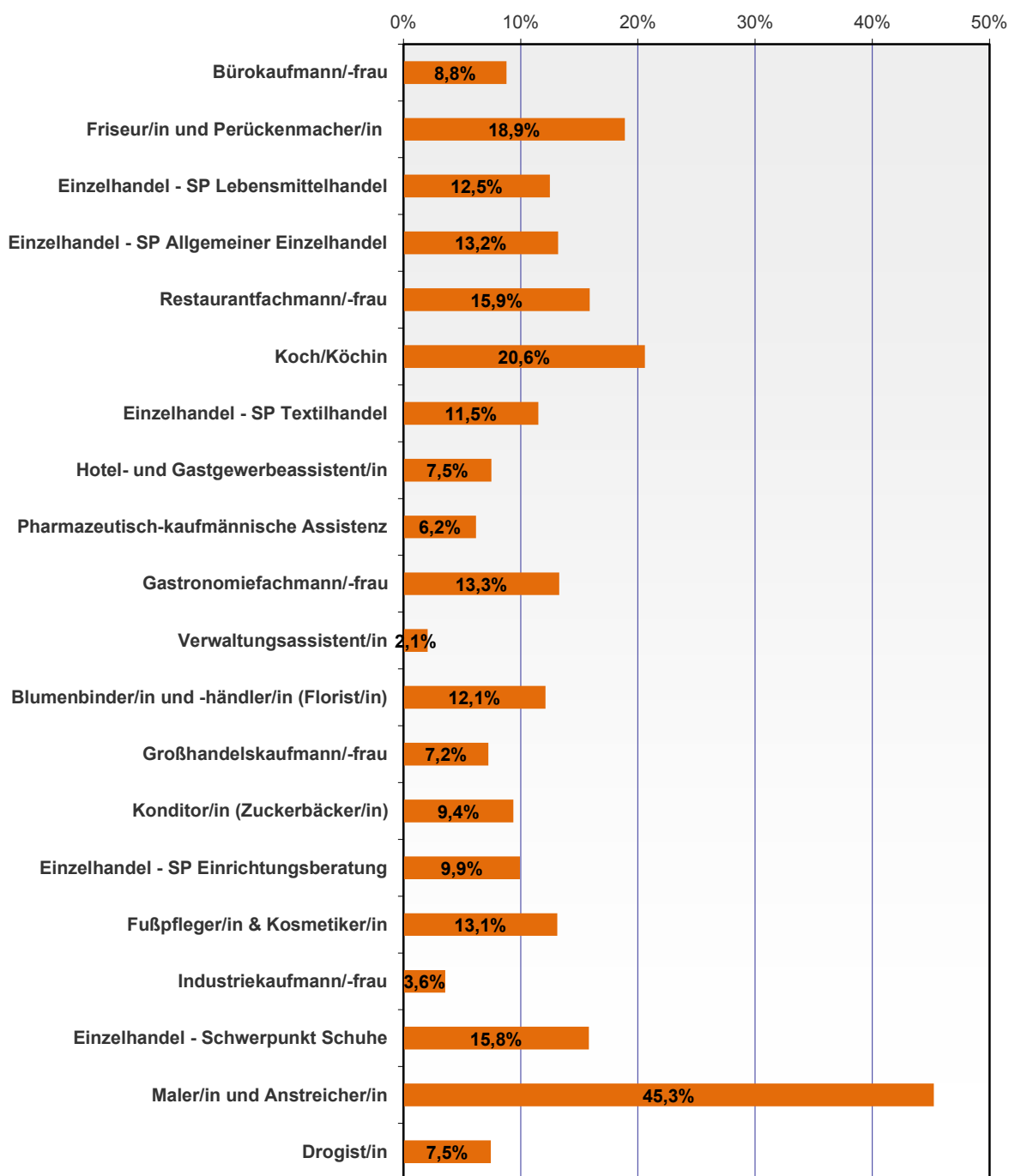
Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Reihung der Lehrberufe nach der Zahl der LehrabgängerInnen 2008-2014.

SP = Schwerpunkt

Grafik 3-30: Anteil an geförderten LehrabgängerInnen in den 20 häufigsten Lehrberufen bei Frauen

(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).

Reihung der Lehrberufe nach der Zahl der Lehrabgängerinnen 2008-2014.

SP = Schwerpunkt

3.4.7 Inanspruchnahme nach betriebsstrukturellen Merkmalen

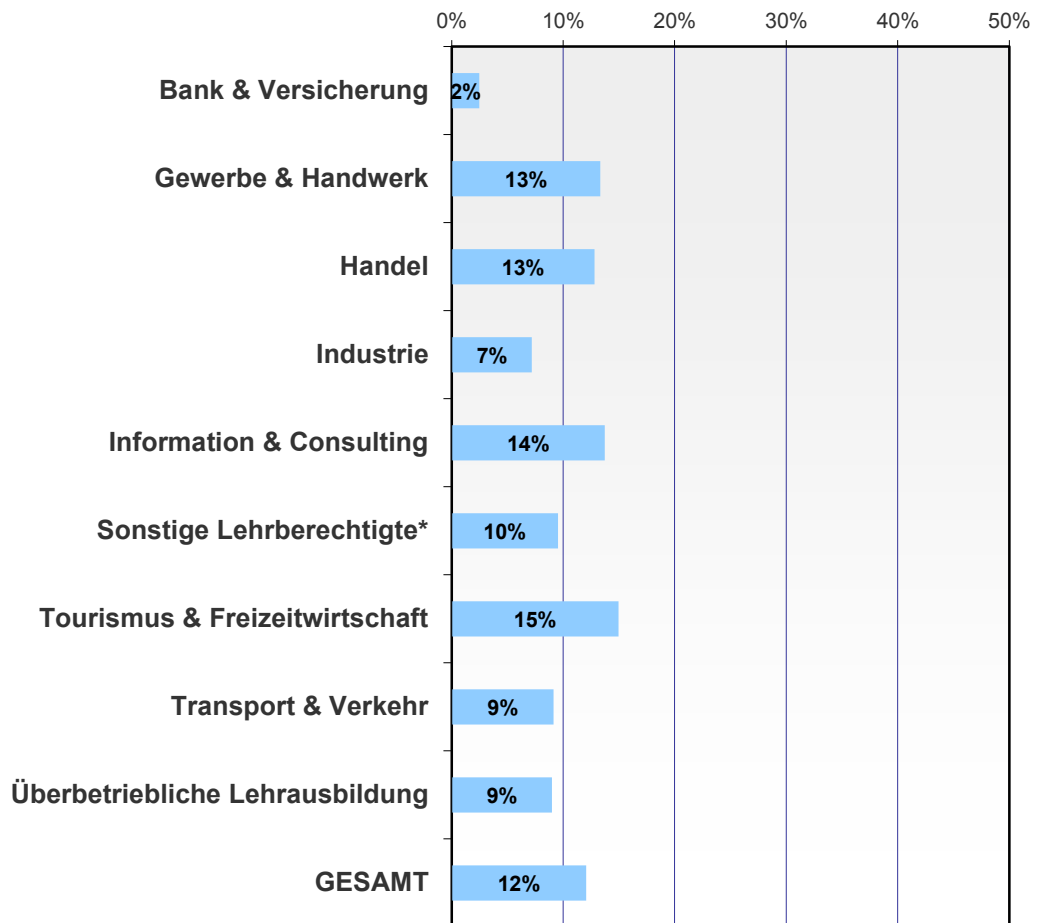
Im Gegensatz zu qualitätsbezogenen betrieblichen Lehrstellenförderungen gem. BAG²⁵ partizipieren an der Lehrstellenförderung des AMS Betriebe mit einem eher geringen Grad an Ausbildungsorganisation und –struktur überproportional häufig. Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 3-31) ist der Anteil geförderter LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 besonders niedrig in Bereichen mit einer tendenziell besonders guten Ausbildungsorganisation, nämlich in der Sparte „Bank & Versicherung“ (2%) sowie in der Industrie (7%). Besonders hoch ist der Anteil im Tourismus (15%). Dies ist ein Indiz dafür, dass mit der Lehrstellenförderung des AMS tatsächlich vor allem benachteiligte/strukturschwächere Sparten/Betriebe gefördert werden, welche auch im Wettbewerb um die talentiertesten Jugendlichen benachteiligt sind und daher häufiger mit „leistungsschwächeren“ BewerberInnen und/oder Lehrlingen in Kontakt kommen.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt auch die Analyse nach Wirtschaftsabschnitt (NACE) des Lehrbetriebs (vgl. Grafik 3-32). Besonders hoch ist der Anteil an geförderten LehrabgängerInnen in den sonstigen Dienstleistungen²⁶ (19%) sowie in den Bereichen „Beherbergung und Gastronomie“ sowie „Kunst, Unterhaltung, Erholung“ (je 15%).

²⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw.

²⁶ Z.B. Friseurbetriebe, Kosmetiksalons.

Grafik 3-31: Anteil AMS-Lehrstellenförderung nach Sparte (des Lehrbetriebs)
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



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

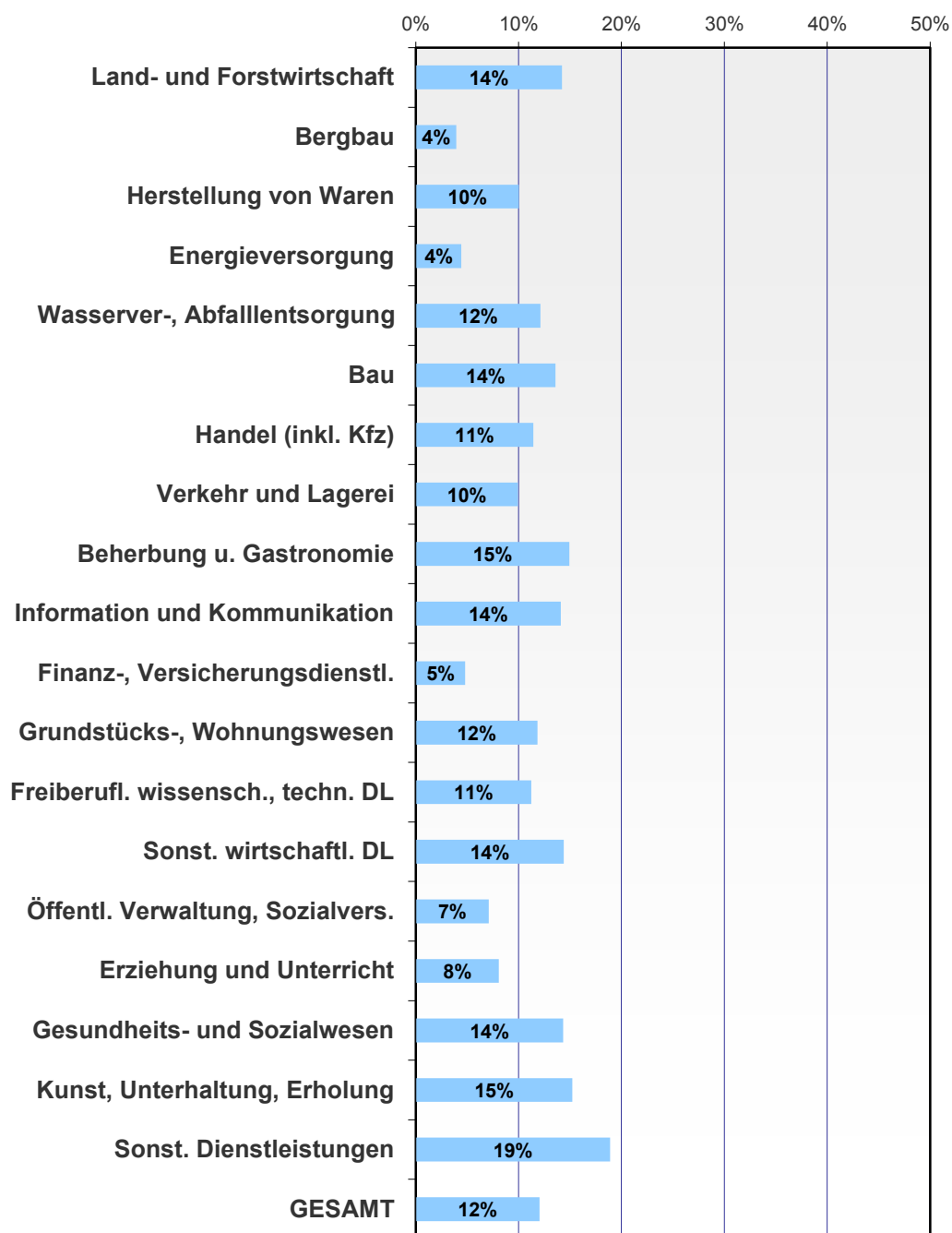
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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

*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 3-32: Anteil AMS-Lehrstellenförderung nach Wirtschaftsabschnitt (des Lehrbetriebs)

(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).

Wirtschaftsabschnitt zum Zeitpunkt 1 Tag vor tatsächlichem Lehrzeit-/Ausbildungsende

Interessante Ergebnisse bei der Untersuchung der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS liefert auch die Analyse des Zusammenhangs zur **Lehrbetriebsgröße** (bzw. konkret mit der **Zahl der Lehrlinge im Betrieb**²⁷), wofür differenziert werden könnte zwischen der Zahl der Lehrlinge im gesamten Betrieb sowie am jeweiligen Standort. Die Unterschiede in diesen beiden Betrachtungsweisen sind allerdings sehr gering, sodass hier ausschließlich die Zahl der Lehrlinge am (Betriebs-)Standort betrachtet wird (vgl. Grafik 3-33).

Für 14% der LehrabgängerInnen 2008-2014 in einem Betrieb mit nur einem oder zwei Lehrlingen wurde die Lehrstellenförderung des AMS in Anspruch genommen, hingegen lediglich für 8% der LehrabgängerInnen in Betrieben mit 21-100 Lehrlingen und für 7% in Betrieben mit mehr als 100 Lehrlingen.²⁸ An der Lehrstellenförderung des AMS partizipieren demnach kleinere Betriebe überproportional stark. Auch dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass 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.²⁹

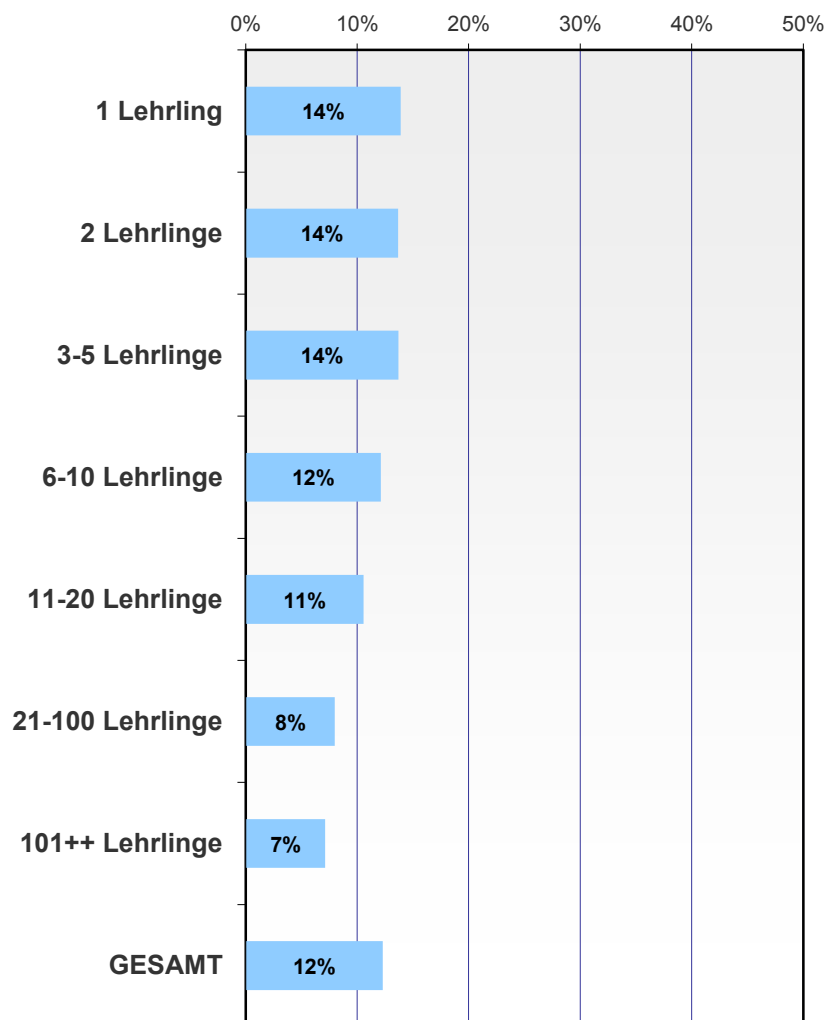
²⁷ Konkret definiert als die Summe all jener Lehrverhältnisse des Betriebs, deren Lehrzeitbeginn kleiner (früher) bzw. gleich und deren geplantes Lehrzeitende größer (später) bzw. gleich dem tatsächlichen Lehrzeitende der betrachteten Person ist.

²⁸ Ohne LehrabgängerInnen einer Überbetrieblichen Ausbildung (um eine Verzerrung der Ergebnisse durch Ausbildungseinrichtungen mit einer größeren Zahl von Lehrlingen zu vermeiden).

²⁹ Durch den (primär demographisch bedingten) starken Rückgang an Lehrlingen und Lehrbetrieben kam es in den letzten Jahren auch zu weiteren Konzentrationstendenzen in der Lehrlingsausbildung. Der Anteil von Lehrlingen in Großbetrieben ist zuletzt kontinuierlich gestiegen, jener in Kleinbetrieben gesunken. Die (verstärkt notwendige) zunehmend offensive (werbe- und kostenintensive) Lehrlingsrekrutierung großer Betriebe führte zu einer weiteren Konzentration der BewerberInnenströme. Das bewirkte, dass kleinere Betriebe (noch) weniger Bewerbungen erhielten und dass trotz eines Mangels an Lehrstellensuchenden weiterhin viele Bewerbungen (bei Großbetrieben) nicht erfolgreich waren und viele BewerberInnen negative Bewerbungserfahrungen machten (vgl. dazu: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.).

Grafik 3-33: Anteil AMS-Lehrstellenförderung nach Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort)

(LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. Teilqualifikation, ohne ÜBA)



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).

Ohne LehrabgängerInnen einer Überbetrieblichen Ausbildung.

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.

3.5 Ausschöpfungsgrad/Zielgruppenanalyse in einzelnen Förderarten

Für einige Förderarten ist es nicht nur möglich, die Inanspruchnahme der Förderungen zu ermitteln sondern auch den tatsächlichen Ausschöpfungs-/Nutzungsgrad, d.h. wie hoch der Anteil der Inanspruchnahme an allen theoretisch³⁰ anspruchsberechtigten Zielgruppen (theoretisches Potential) ist. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um Förderarten handelt, bei denen die Größe der Zielgruppe exakt berechenbar ist, wie dies etwa in den Förderarten „Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“, „SonderschulabsolventIn“, „Über 18-Jährige“, „SchulabbrecherIn“ bzw. „§8b Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation“ möglich ist.

³⁰ Unbeachtet sonstiger Fördervoraussetzungen, wie etwa dem Umstand, dass vor Beginn des Lehr-/Ausbildungsverhältnisses eine Beratungs- und Betreuungsvereinbarung zwischen RGS und Förderwerber vereinbart wurde oder eine vorangehende Prüfung des AMS auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit erfolgt ist.

3.5.1 Ausschöpfungsgrad der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“

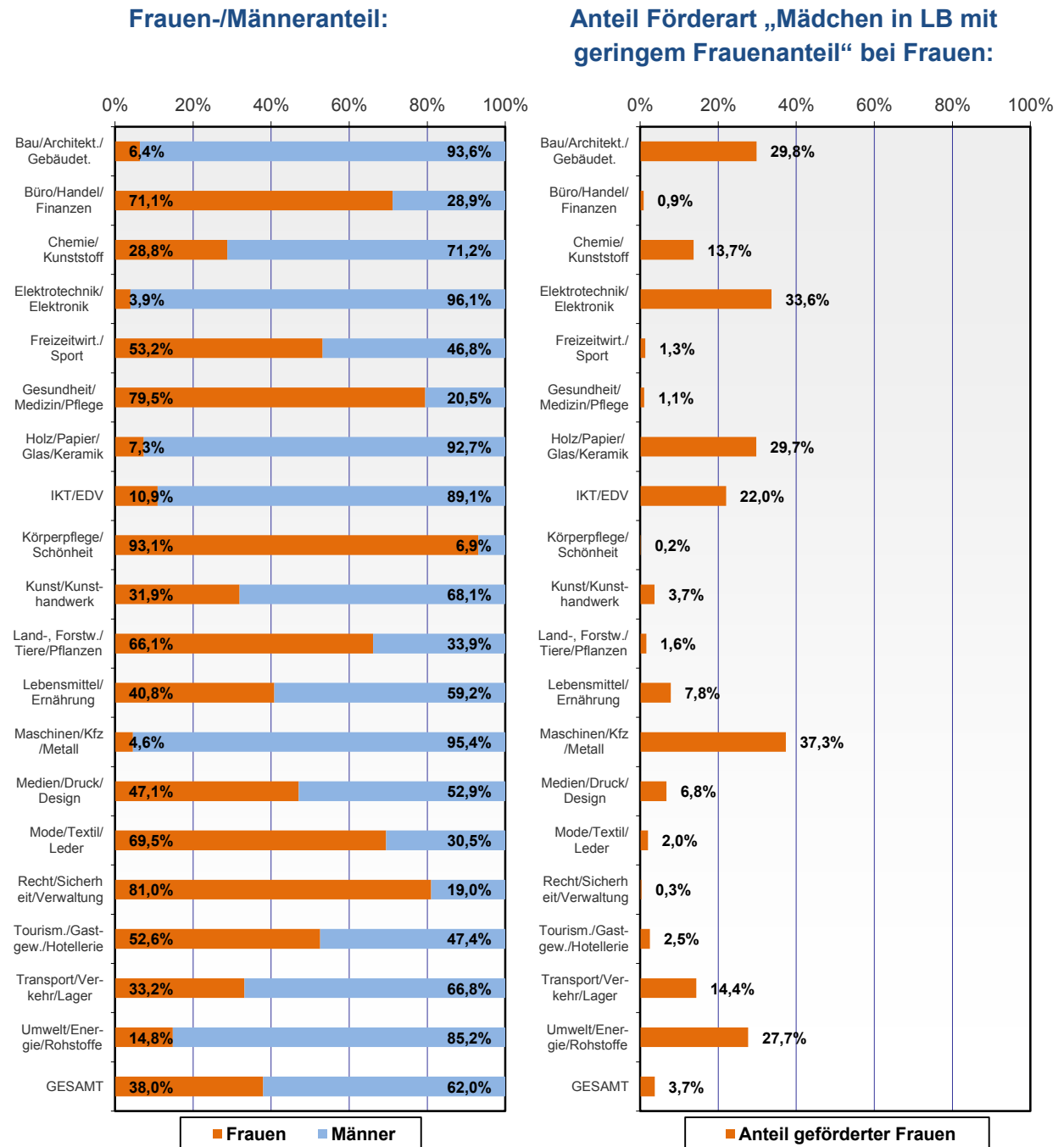
Der Anteil geförderter Frauen ist in den folgenden beiden Abbildungen (vgl. Grafik 3-34 und Grafik 3-35) ausschließlich auf die Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ bezogen. Die Darstellung erfolgt hinsichtlich Lehrberufsgruppen (vgl. Grafik 3-34) sowie hinsichtlich jener n=20 Lehrberufe, in denen unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 die absolut größte Zahl an Förderfällen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ zu beobachten ist (vgl. Grafik 3-35).

Absolut betrachtet wurden die meisten Frauen, welche im Rahmen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ gefördert wurden, im Lehrberuf „Maler/-in und Anstreicher/-in“ ausgebildet (n = 388 Lehrabgängerinnen der Jahre 2008-2014). In diesem Lehrberuf betrug der Frauenanteil im Zeitraum 2008-2014 insgesamt 17%, der Anteil an geförderten Frauen (unter allen weiblichen LehrabgängerInnen) 36%. Die absoluten Zahlen an im Rahmen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ geförderten Frauen waren des Weiteren in den Lehrberufen „Koch/Köchin“ (n=340), Tischlerei (n=227) und „Bäcker/-in“ am höchsten (n=145).

Dass in einzelnen großen Lehrberufen („Gastronomiefachmann/-frau“, „Einzelhandel – Schwerpunkt Allgemeiner Einzelhandel“ sowie „Bürokaufmann/-frau“) auch eine Förderung von (anteilmäßig sehr wenigen) Frauen in Berufen mit über 40% Frauenanteil zu beobachten ist, lässt sich nicht zweifelsfrei erklären. Es lässt sich aber vermuten, dass dies zum wesentlichen Teil auf Messprobleme zurückzuführen ist: Zum einen, weil etwa bei einem Lehrberufswechsel die Förderung nur dem zuletzt ausgeübten Lehrberuf zuordenbar ist. Zum anderen, weil in dieser Betrachtungsweise bei Doppellehrberufen pro Person nur ein Lehrberuf erfasst ist.

Grafik 3-34: Anteil der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ nach Geschlecht und Lehrberufsgruppen

(LehrabgängerInnen 2008-2014 (N= 303.147))



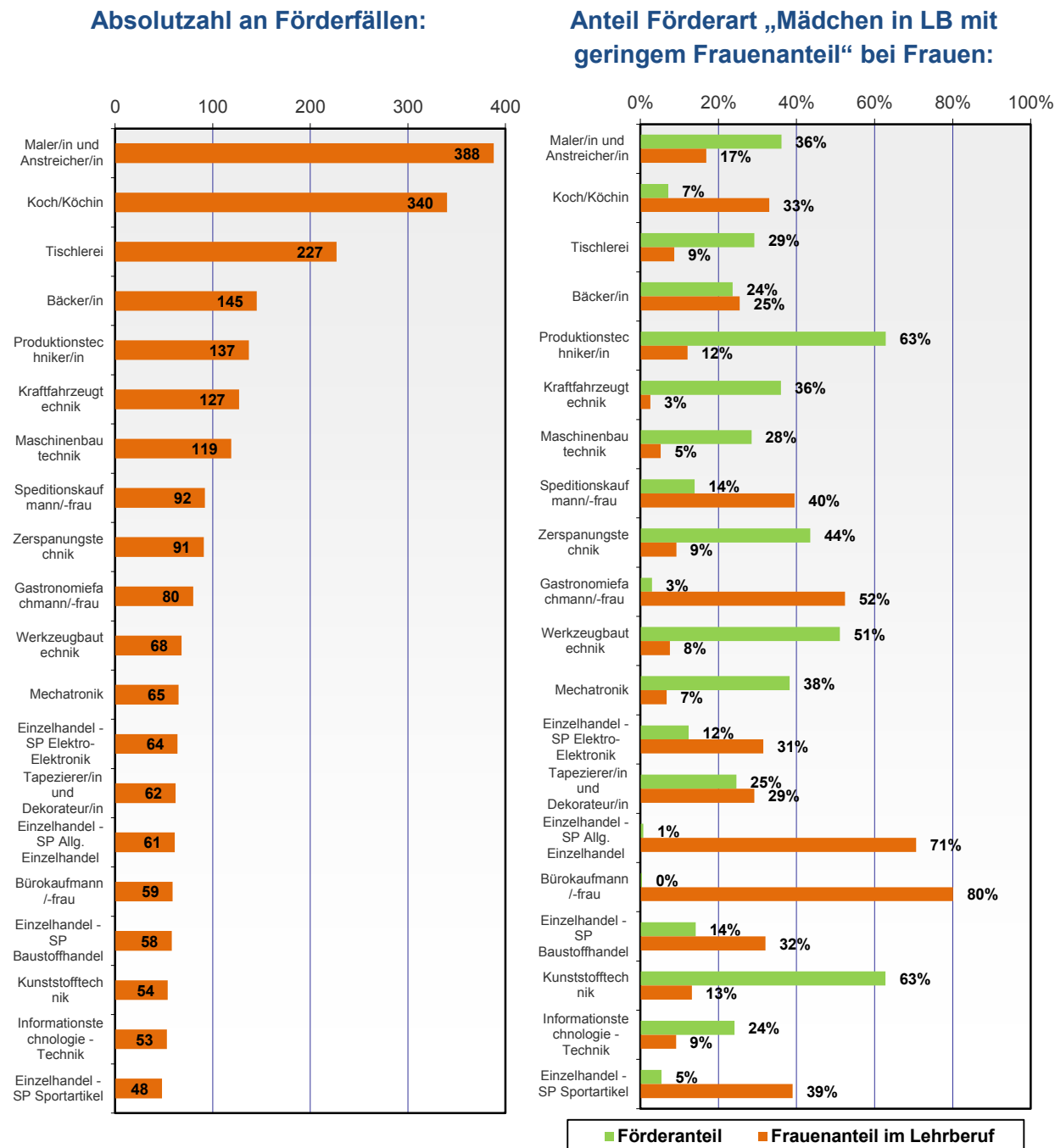
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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).

Grafik 3-35: Anteil der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ in den 20 Lehrberufen mit der größten Zahl an Förderfällen

(Lehrabgängerinnen 2008-2014 (N=115.051))



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).

3.5.2 Ausschöpfungsgrad der Förderart „SonderschulabsolventIn“

Österreichweit wurden 41% der in der Lehrlingsstatistik der WKÖ mit Vorbildung „Sonderschule“³¹ erfassten LehrabgängerInnen 2008-2014 von der Lehrstellenförderung des AMS erreicht, 9% im Rahmen der Förderart „SonderschulabsolventIn“ (vgl. Grafik 3-36). Die Unterschiede nach Bundesländern sind dabei erheblich. In Wien wurden lediglich 18% der SonderschulabsolventInnen erreicht, in Vorarlberg immerhin 75%. Die bundesländerspezifischen Unterschiede scheinen generell weniger auf spezifischen regionalen Benachteiligungen und Arbeitsmarkterfordernissen als mehr auf unterschiedlichen organisatorischen Rahmenbedingungen (inkl. Ausbau/Organisation der ÜBA) und finanziellen Möglichkeiten zu beruhen (siehe auch Kapitel „Zusammenfassung und Schlussfolgerungen“). Aufgrund der allgemein besonders schwierigen Situation am Wiener Lehrstellen- und Arbeitsmarkt³² ist jedenfalls auch nicht davon auszugehen, dass die betriebliche Lehrstellensuche für SonderschulabsolventInnen in Wien leichter als in Vorarlberg wäre.³³

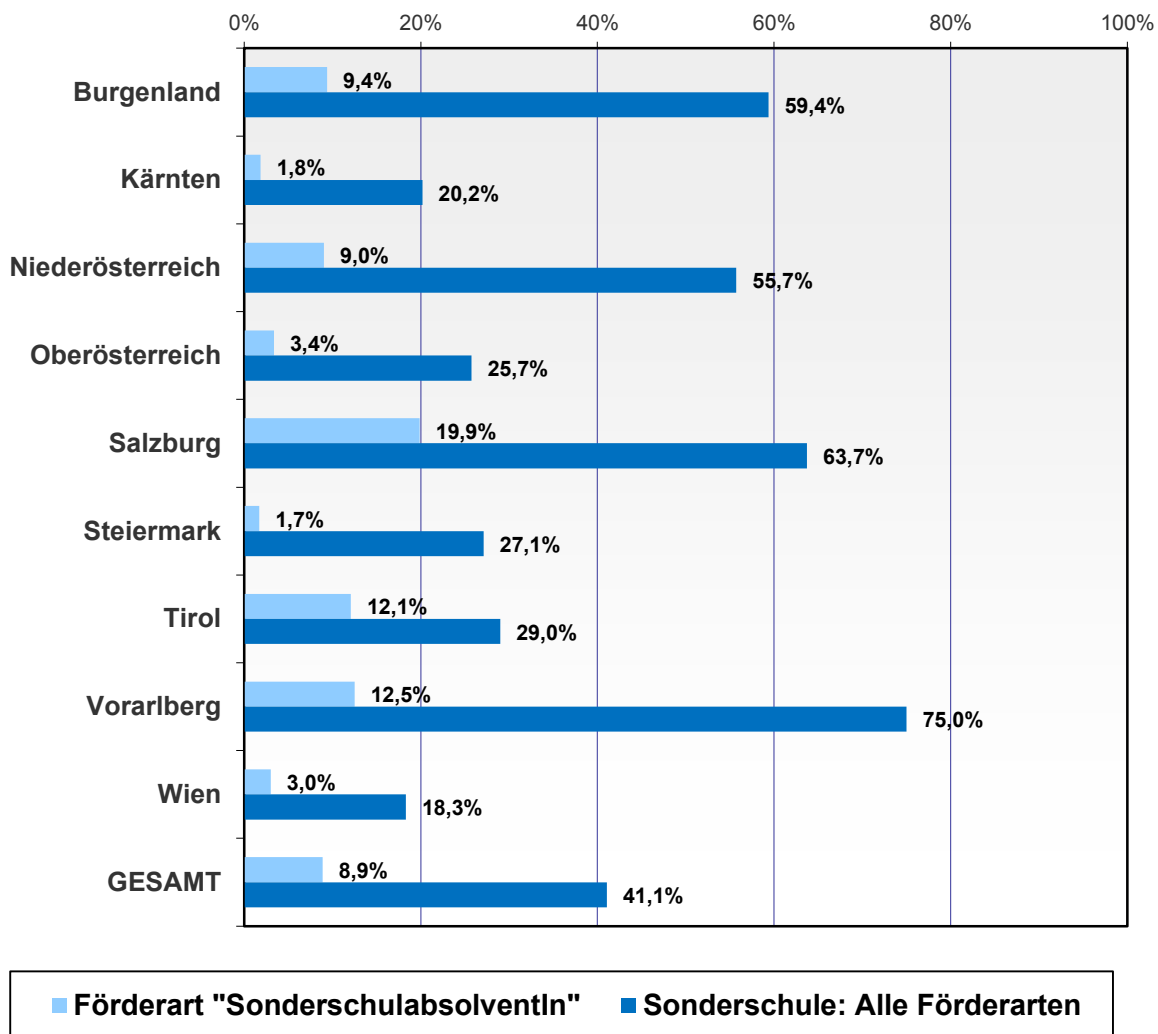
³¹ Damit können nur jene erfasst werden, deren (unmittelbar vor der Lehrausbildung) letztbesuchter Schultyp eine Sonderschule war und nicht etwa jene, die irgendwann im Laufe ihrer Bildungskarriere einmal eine Sonderschule besuchten.

³² Beispielsweise kamen im Jahresdurchschnitt 2016 in Wien auf eine offene Lehrstelle im Schnitt 6,4 Lehrstellensuchende, in Vorarlberg lediglich 1,4 (Quelle: BaliWeb + ibw-Berechnungen).

³³ Unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 lag der Anteil an SonderschulabsolventInnen (d.h. Vorbildung/letztesuchte Schule = Sonderschule) in Wien (0,8%) etwas über jenem in Vorarlberg (0,5%) (vgl. auch Grafik 3-4).

Grafik 3-36: Anteil geförderter SonderschulabsolventInnen (in der Förderart „SonderschulabsolventIn“ sowie insgesamt) nach Bundesland (Wohnort)

(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).

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten).

Vorbildung (Sonderschule) gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den unmittelbar vorhergehenden Schulbesuch.

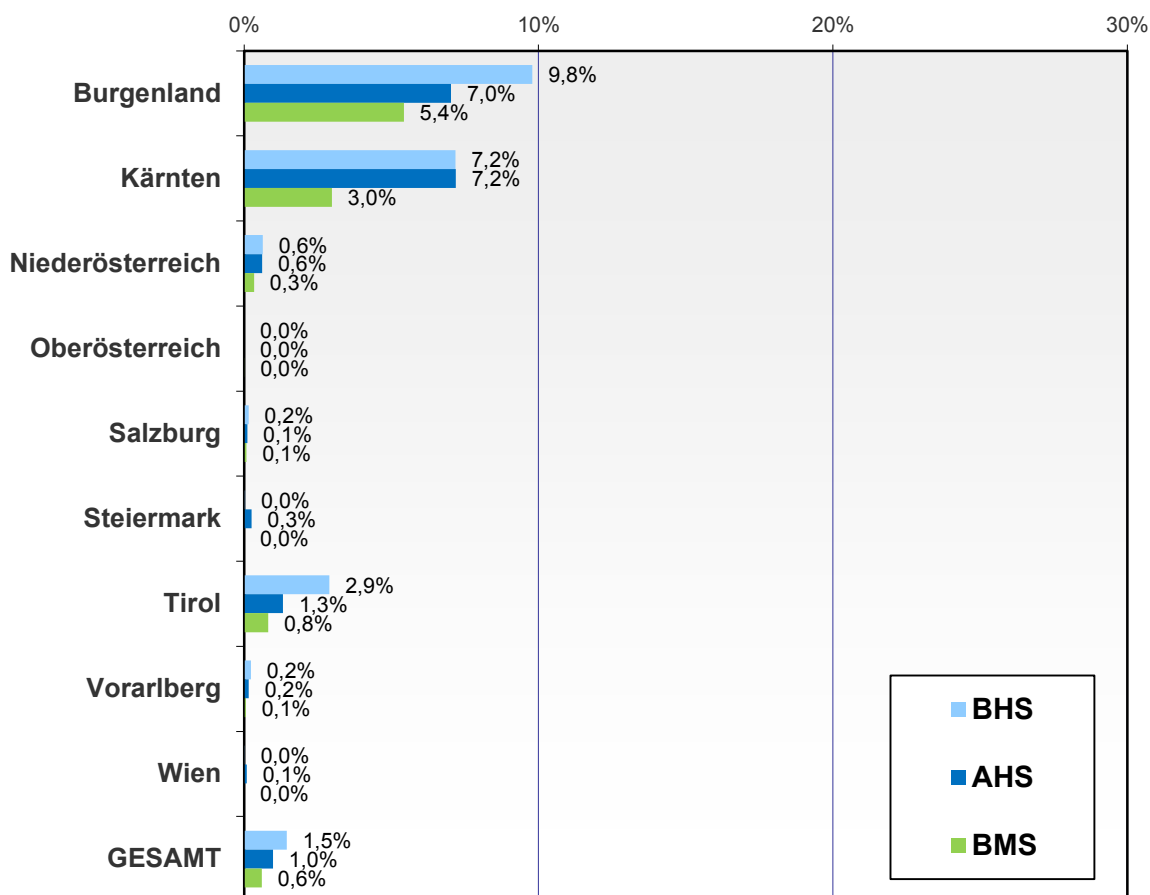
3.5.3 Ausschöpfungsgrad der Förderart „SchulabbrecherIn“

Österreichweit wurden von der Förderart „SchulabbrecherInnen“ lediglich 1,5% der AbbrecherInnen einer BHS, 1,0% der AbbrecherInnen einer AHS und 0,6% der AbbrecherInnen einer BMS unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 erfasst (vgl. Grafik 3-37).

Tatsächlich zur Anwendung gekommen ist diese Förderart offensichtlich nur in den Bundesländern Burgenland, Kärnten und Tirol (und in ganz geringem Maße auch in Niederösterreich).

Grafik 3-37: Anteil geförderter SchulabbrecherInnen (in der Förderart „SchulabbrecherIn“) nach Bundesland (Wohnort)

(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).

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten).

Vorbildung (BHS, AHS, BMS) gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den unmittelbar vorhergehenden Schulbesuch.

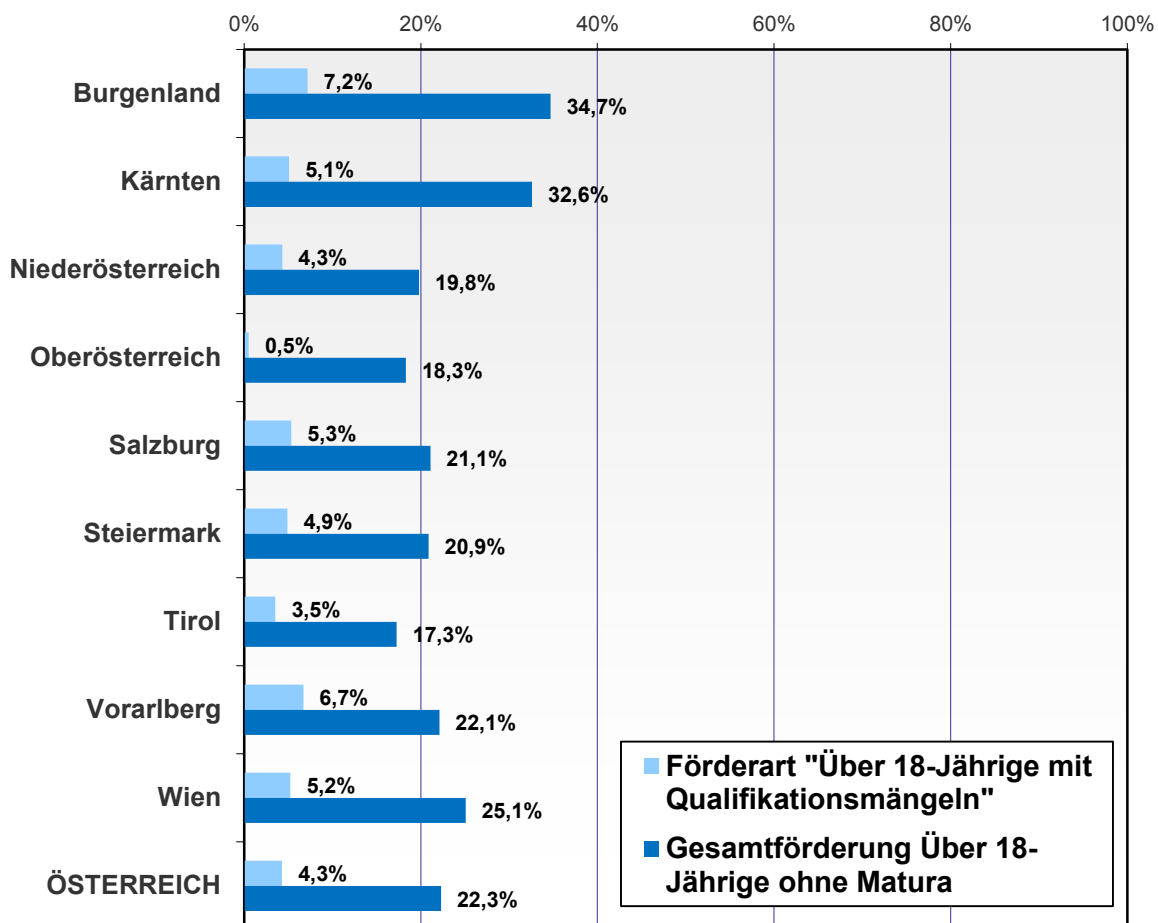
3.5.4 Ausschöpfungsgrad der Förderart „Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“

Bei der Berechnung der Ausschöpfung der Förderart „Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“ kann als Referenzgröße lediglich die Zahl der Über 18-Jährigen ohne Matura herangezogen werden. Wie viele davon tatsächlich als „Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“ im Sinne der Förderrichtlinien des AMS bezeichnet werden können, lässt sich nicht beantworten.

Die bundesländerspezifischen Unterschiede in der Ausschöpfung der „Förderart Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“ sind gemäß dieser Berechnungsweise zu weiten Teilen etwas geringer als in anderen Förderarten (vgl. Grafik 3-38). Allerdings sticht das Bundesland Oberösterreich heraus, in dem lediglich 0,5% der Über 18-Jährigen ohne Matura unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 von der Förderart „Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“ erfasst wurden. Österreichweit waren dies 4,3%. Insgesamt wurden in Österreich 22,3% der Über 18-Jährigen ohne Matura unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 von irgendeiner Art der Lehrstellenförderung des AMS erfasst. (Bei den unter 18-Jährigen ohne Matura waren dies lediglich 8,6% (vgl. dazu auch Grafik 3-24).

Grafik 3-38: Anteil geförderter Über 18-Jähriger ohne Matura (in der Förderart „Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“ sowie insgesamt) nach Bundesland (Wohnort)

(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).

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten).

Vorbildung (Matura) gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den unmittelbar vorhergehenden Schulbesuch.

Über 18-Jährige: Alter zu Lehrzeitbeginn >= 18 Jahre

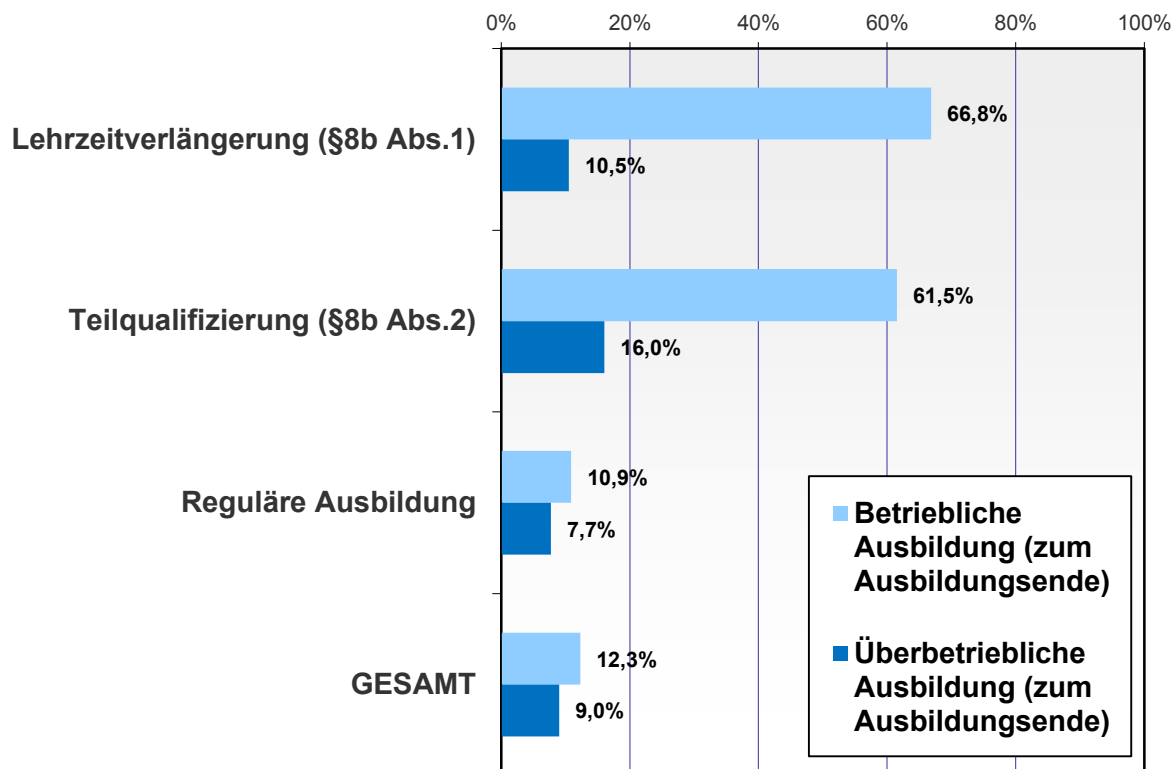
3.5.5 Ausschöpfungsgrad Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation nach betrieblicher/überbetrieblicher Ausbildung

Es wurde eingangs bereits darauf hingewiesen, dass der aufgrund der spezifischen Förderarten für eine Ausbildung gem. §8b BAG (Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifikation) relative hohe Fördergrad vor allem auf die betriebliche Ausbildung zurückzuführen ist. Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen sind ja von der Lehrstellenförderung des AMS weitgehend ausgenommen, nämlich dann, wenn bereits eine direkte Trägerförderung des AMS gegeben ist oder wenn die Lehrlinge keine Ausbildungsentschädigungen in Höhe der kollektivvertraglich festgelegten Lehrlingsentschädigung erhalten.

Als Folge dieser Regelung lässt sich beobachten, dass 12% der LehrabgängerInnen einer betrieblichen und 9% der AbgängerInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung von der Lehrstellenförderung des AMS erfasst wurden (vgl. Grafik 3-39). Besonders hoch ist der Anteil der geförderten Personen/Betriebe (Ausschöpfungsgrad) in den Ausbildungen gem. §8b BAG (Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifikation), da hierfür ja auch spezifische Förderschienen vorgesehen sind (vgl. Kapitel 2). Für rund 2 Drittel der AbgängerInnen einer Ausbildung gem. §8b BAG (67% Lehrzeitverlängerung, 62% Teilqualifikation) aus Ausbildungsbetrieben wurde von der Lehrstellenförderung des AMS Gebrauch gemacht.

Grafik 3-39: Anteil AMS-Lehrstellenförderung nach Lehrvertragsart (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation) und betrieblicher/Überbetrieblicher Ausbildung (zum Ausbildungsende)

(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).

Betriebliche/Überbetriebliche Ausbildung laut Daten der Lehrlingsstatistik (WKÖ), d.h. zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses (bzw. der letztmaligen Aktualisierung des Lehrvertrages).

3.6 Förderhöhe

Die aktuelle Bundesrichtlinie zur Lehrstellenförderung des AMS vom Oktober 2015 sieht 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 wird sehr unterschiedlich gehandhabt und durch bundesländerspezifische interne Richtlinien bzw. Vorgaben konkretisiert, die selbst auch wiederum Veränderungen im Zeitverlauf unterliegen. Beispielsweise sieht 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).³⁴ 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. wie die nachfolgenden Auswertungen belegen.

Insgesamt betrug die durchschnittliche Gesamtfördersumme für alle durch das AMS geförderten Lehrverhältnisse der LehrabgängerInnen 2008-2014 EUR 3.451,- (vgl. Grafik 3-40). Für LehrabsolventInnen, für welche aufgrund des längeren Verbleibs im Lehrbetrieb ja auch von einer längeren Förderdauer auszugehen ist (vgl. Grafik 3-48), lag die durchschnittliche Gesamt-Fördersumme bei EUR 3.868,-, für LehrabbrecherInnen bei EUR 2.503,- (vgl. Grafik 3-41). Es lässt sich also zeigen, dass die (Förder-)Kosten pro AbsolventIn im Schnitt bei EUR 3.868,- liegen, dass aber auch Lehrabbrüche hohe 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 wie etwa in Abschnitt 3.9 gezeigt wird).

Nach Förderart betrachtet lassen sich für die LehrabgängerInnen 2008-2014 die höchsten Gesamt-Fördersummen (vgl. Grafik 3-40) für die Förderung von Ausbildungen gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung, Teilqualifikation) feststellen. Dies ist vor allem damit in Zusammenhang zu sehen, dass für diese Förderarten ein längerer Förderzeitraum (nämlich für die gesamte Lehrzeit, auch wenn diese verlängert ist) möglich ist.

Bei der Betrachtung der monatlichen Fördersumme (vgl. Grafik 3-43) ist die höchste Förderung für die Förderart „Über 18-Jährige“ zu beobachten (durchschnittlich EUR 361,-). Dies ist durch den höheren Fördersatz für diese Zielgruppe (bis zu EUR 755,-) zu erklären. Die geringste monatliche Fördersumme wurde für SchulabbrecherInnen aufgewendet (durchschnittlich EUR 169,-).

³⁴ Zuvor (und damit für die vorliegende Untersuchung relevant) 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.

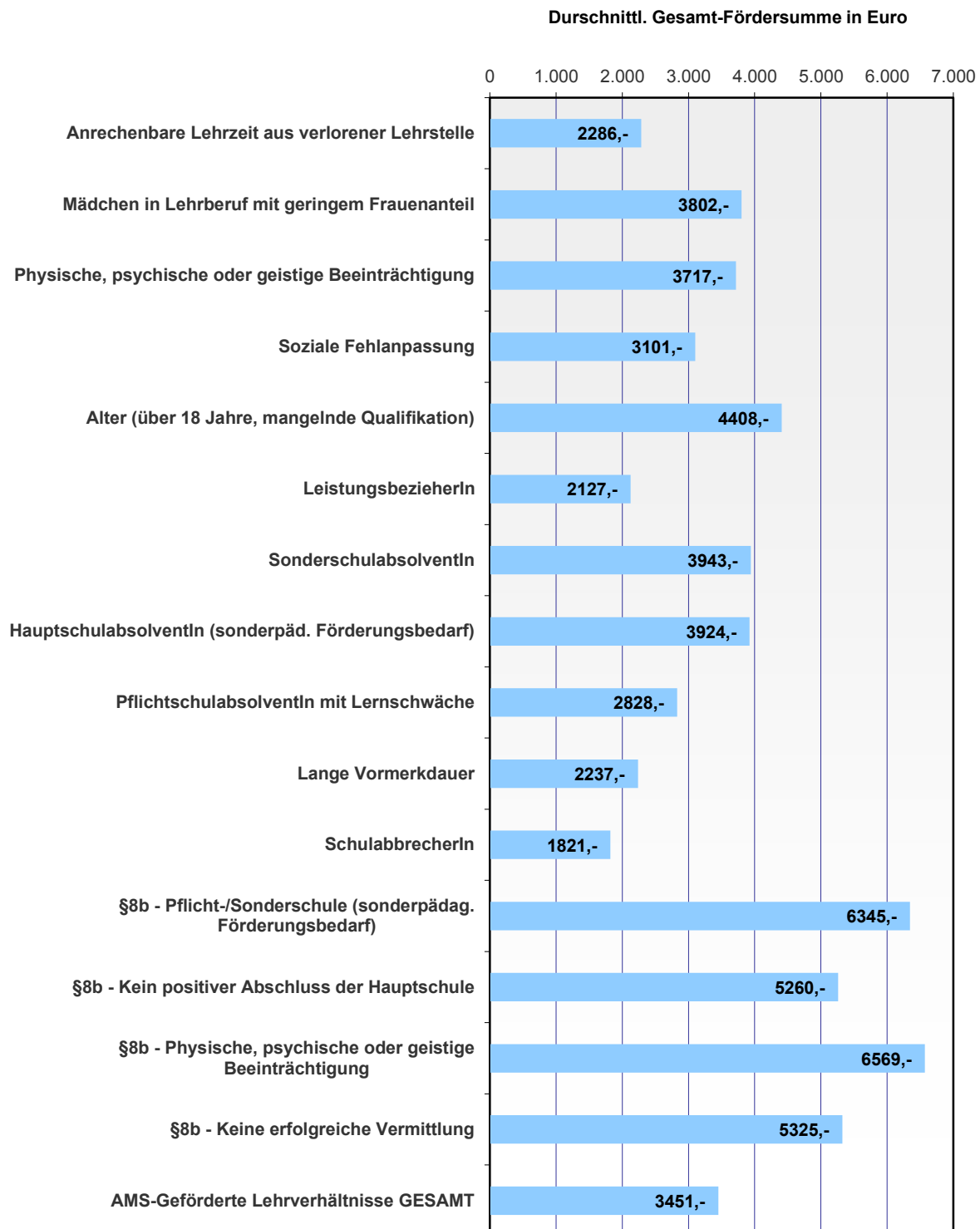
Die Analyse nach Bundesländern zeigt, dass für die LehrabgängerInnen 2008-2014 sowohl die Gesamt-Fördersumme (vgl. Grafik 3-42) als auch die durchschnittliche monatliche Fördersumme (vgl. Grafik 3-44) stark variieren. Die höchste Gesamt-Fördersumme lässt sich für Salzburg und Vorarlberg beobachten (EUR 6.050,- bzw. 5.988,- pro LehrabsolventIn), die niedrigste für Wien (EUR 2.969,-). Die durchschnittliche Gesamt-Fördersumme pro LehrabsolventIn war demnach in Salzburg und Vorarlberg rund doppelt so hoch wie in Wien. Dies ist auch in Zusammenhang mit der zweitkürzesten durchschnittlichen Förderdauer in Wien zu sehen (vgl. Grafik 3-49). Bei der durchschnittlichen monatlichen Fördersumme³⁵ (vgl. Grafik 3-44) weist Wien nämlich nicht den niedrigsten Wert auf, sondern Niederösterreich (mit einer durchschnittlichen monatlichen Fördersumme von EUR 189,-). Die mit großem Abstand höchste durchschnittliche monatliche Fördersumme bezogen auf die LehrabgängerInnen 2008-2014 lässt sich für Vorarlberg beobachten (EUR 413,-).

Zumindest für Wien werden sich diese Werte aber in Zukunft durch die Erhöhung der Fördersätze ab 1.2.2017 (siehe oben) deutlich verändern/erhöhen.

³⁵ Anmerkung: Bei der Betrachtung der durchschnittlichen monatlichen Fördersumme ist eine Differenzierung zwischen LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen nicht relevant.

Grafik 3-40: Gesamt-Fördersumme nach Förderart (Mittelwerte in Euro)

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

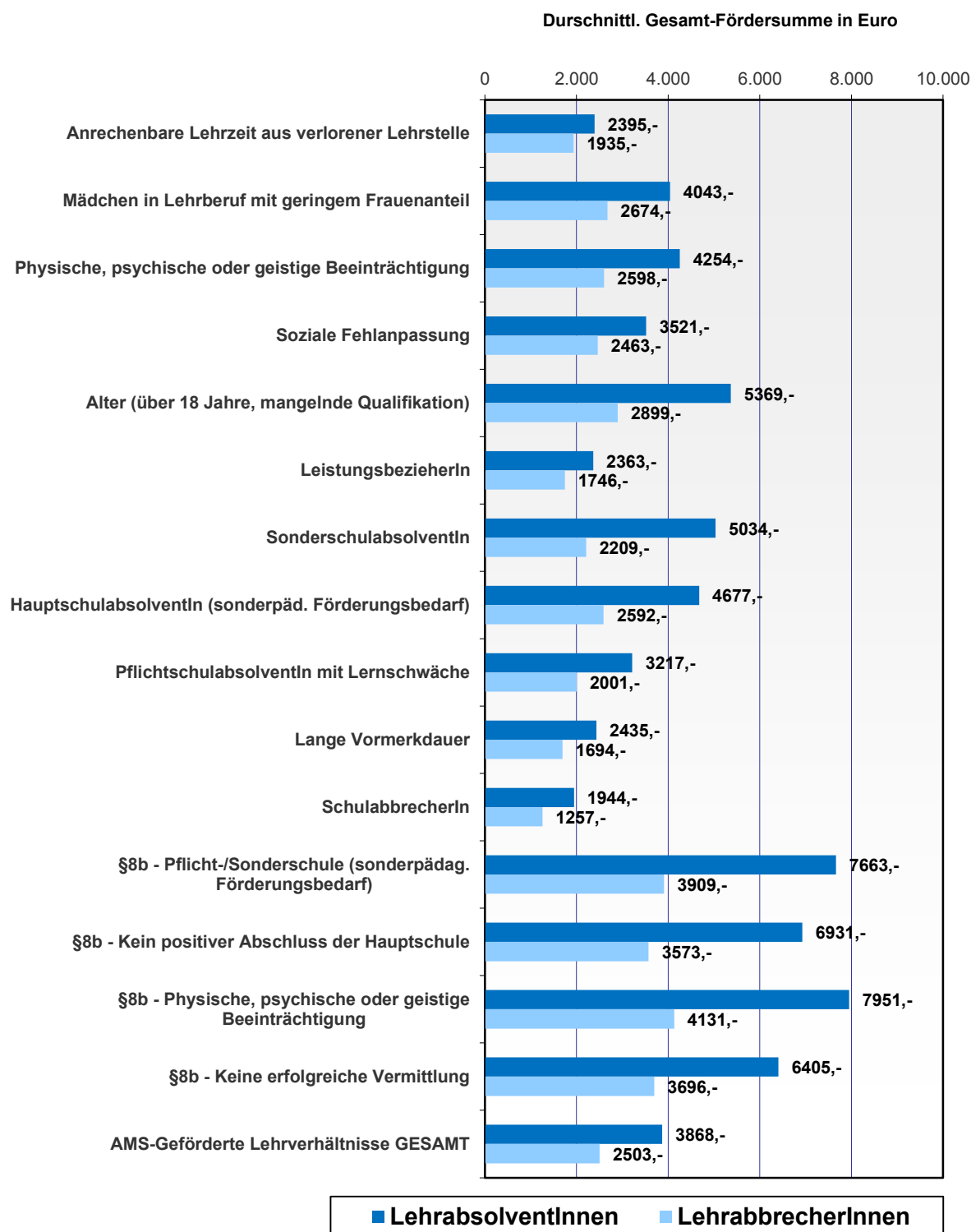


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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).

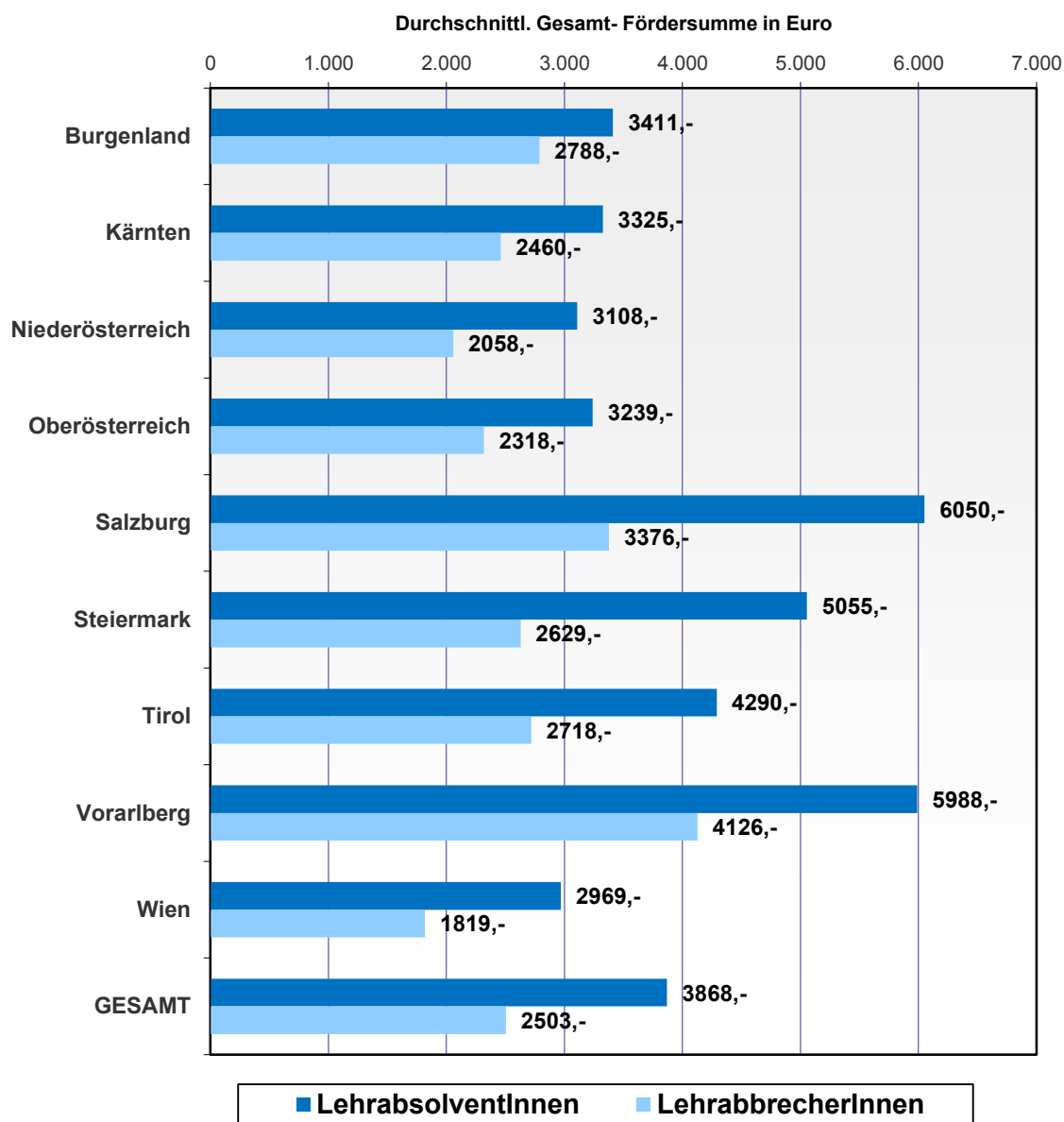
Grafik 3-41: Gesamt-Fördersumme nach Förderart und Lehrabschluss/-abbruch
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



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).

Grafik 3-42: Gesamt-Fördersumme nach Bundesland (Wohnort)

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



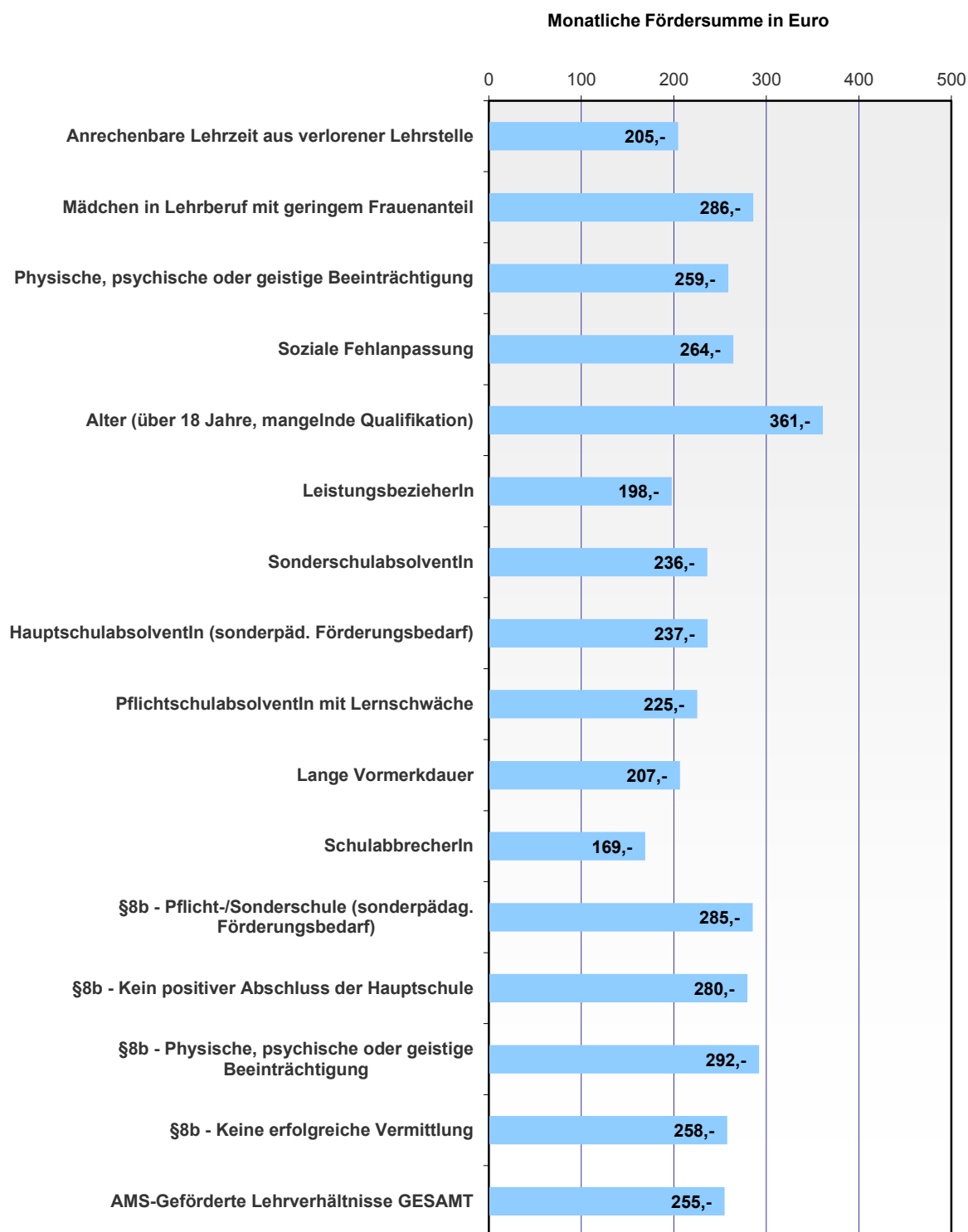
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

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).

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten)

Grafik 3-43: Monatliche Fördersumme nach Förderart (Mittelwerte in Euro)
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

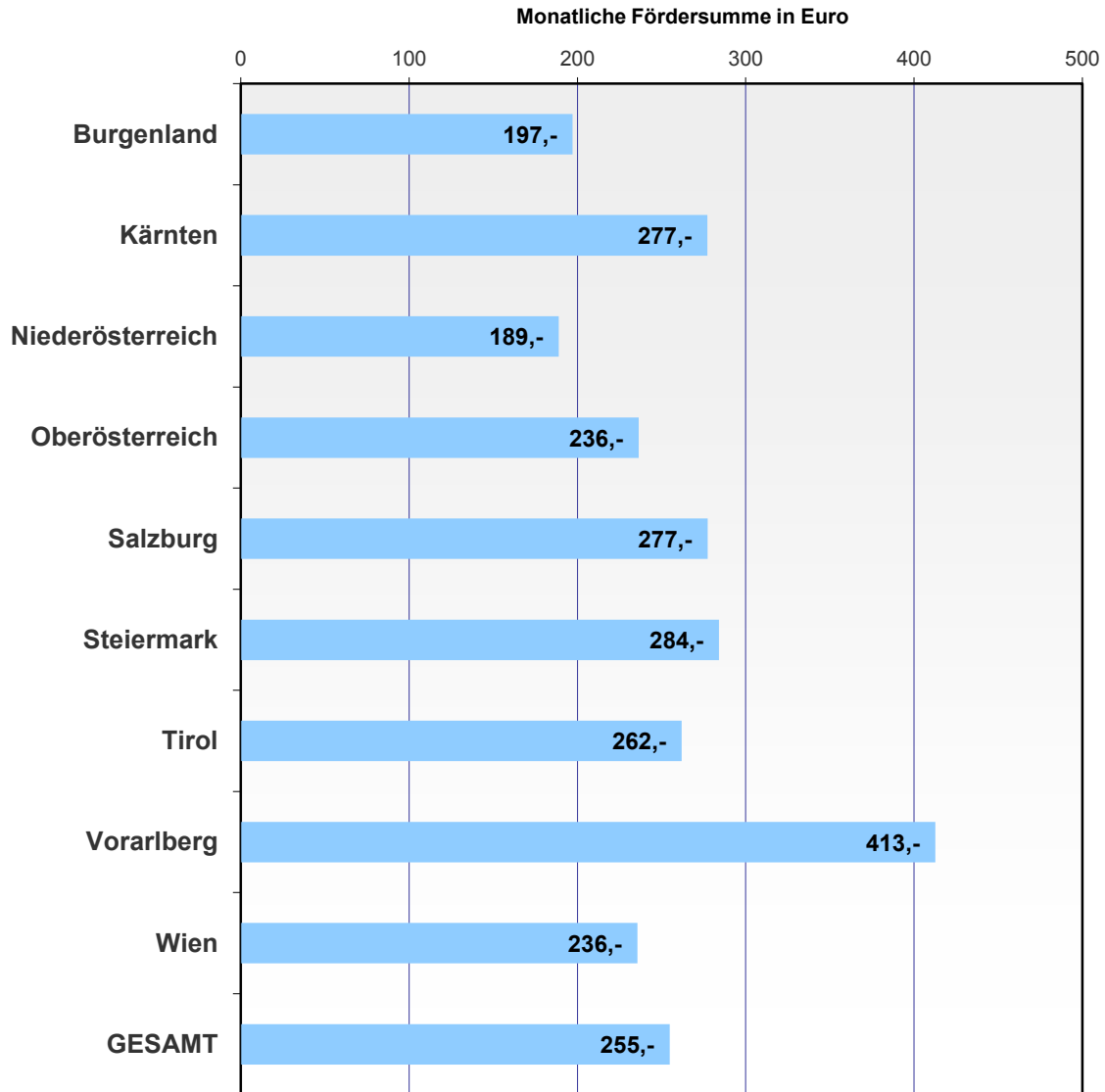


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Annahme: 1 Monat = 30 Tage

Grafik 3-44: Monatliche Fördersumme nach Bundesland (Wohnort)

(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

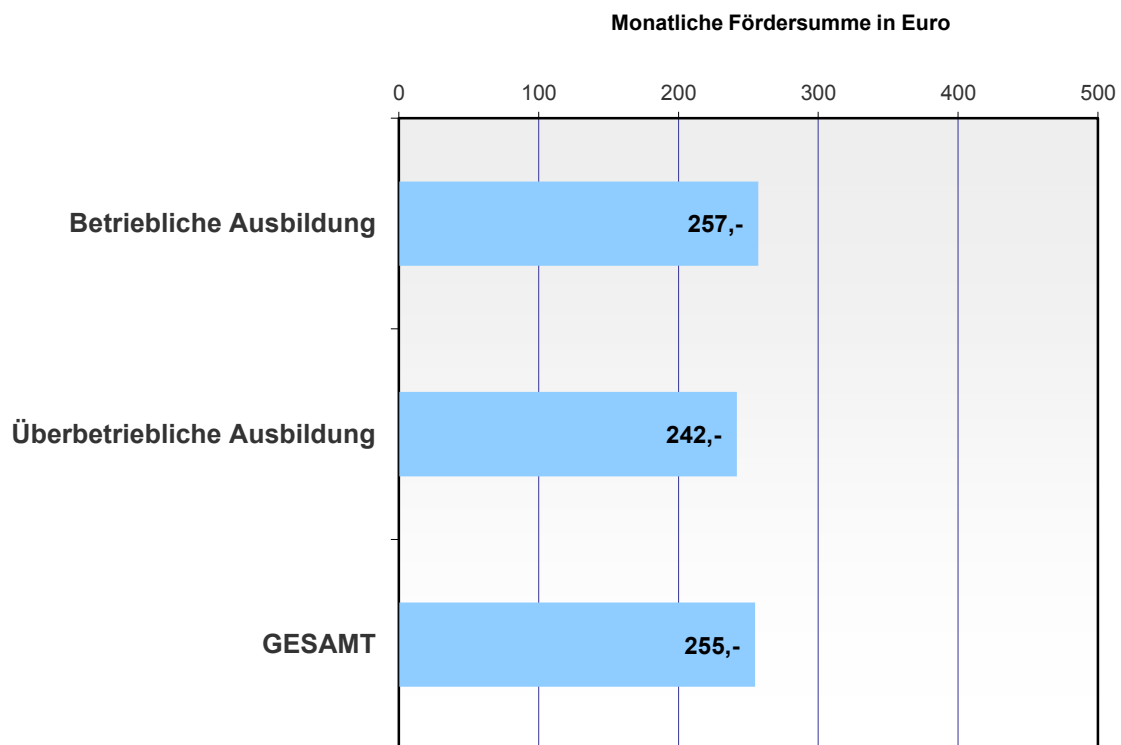
Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Annahme: 1 Monat = 30 Tage

Trotz eines laut Bundesrichtlinie größeren Förderrahmens für überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen (für die meisten Zielgruppen bis zu EUR 453,- statt bis zu 400,- für Betriebe) liegt die tatsächliche durchschnittliche monatliche Förderhöhe für Ausbildungseinrichtungen mit EUR 242,- sogar geringfügig unter jener für Betriebe (EUR 257,-).

Grafik 3-45: Monatliche Fördersumme nach betrieblicher/überbetrieblicher Ausbildung (gemäß den Förderdaten)

(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).

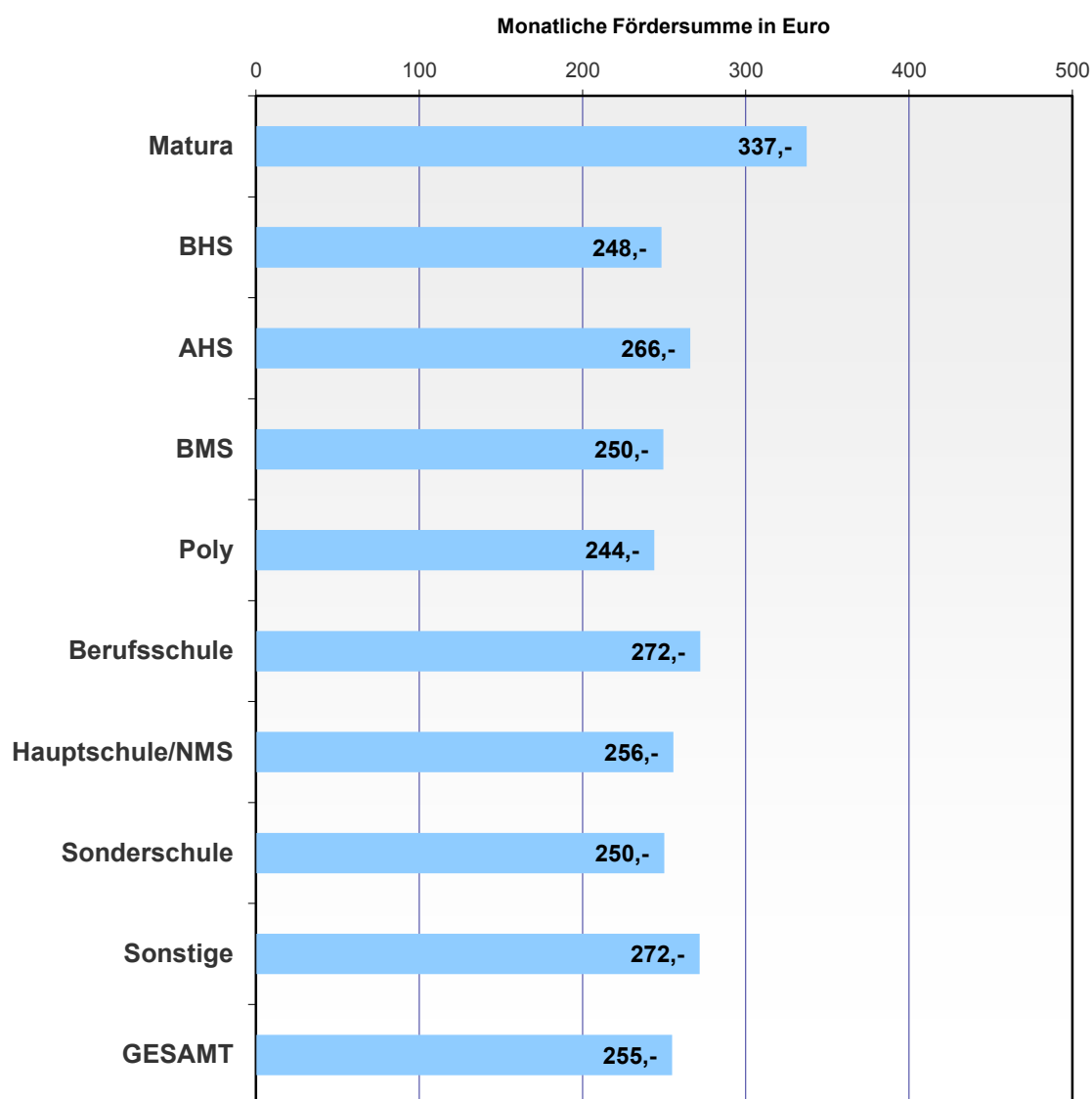
Annahme: 1 Monat = 30 Tage

Überbetriebliche Ausbildung während der Förderung (gemäß AMS-Daten).

Kein eindeutiger Zusammenhang besteht zwischen durchschnittlicher monatlicher Fördersumme und Vorbildung (Grafik 3-46). Es lässt sich aus diesen Daten nicht erkennen, dass die monatlichen Förderhöhen (im Gegensatz zur später beschriebenen Förderdauer) an das Ausmaß individueller Problemlagen angepasst würden. Lediglich bei MaturantInnen liegt (vermutlich aufgrund des höheren Alters) die durchschnittliche monatliche Fördersumme höher.

Grafik 3-46: Monatliche Fördersumme 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).

Annahme: 1 Monat = 30 Tage

Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den unmittelbar vorhergehenden Schulbesuch.

3.7 Förderdauer

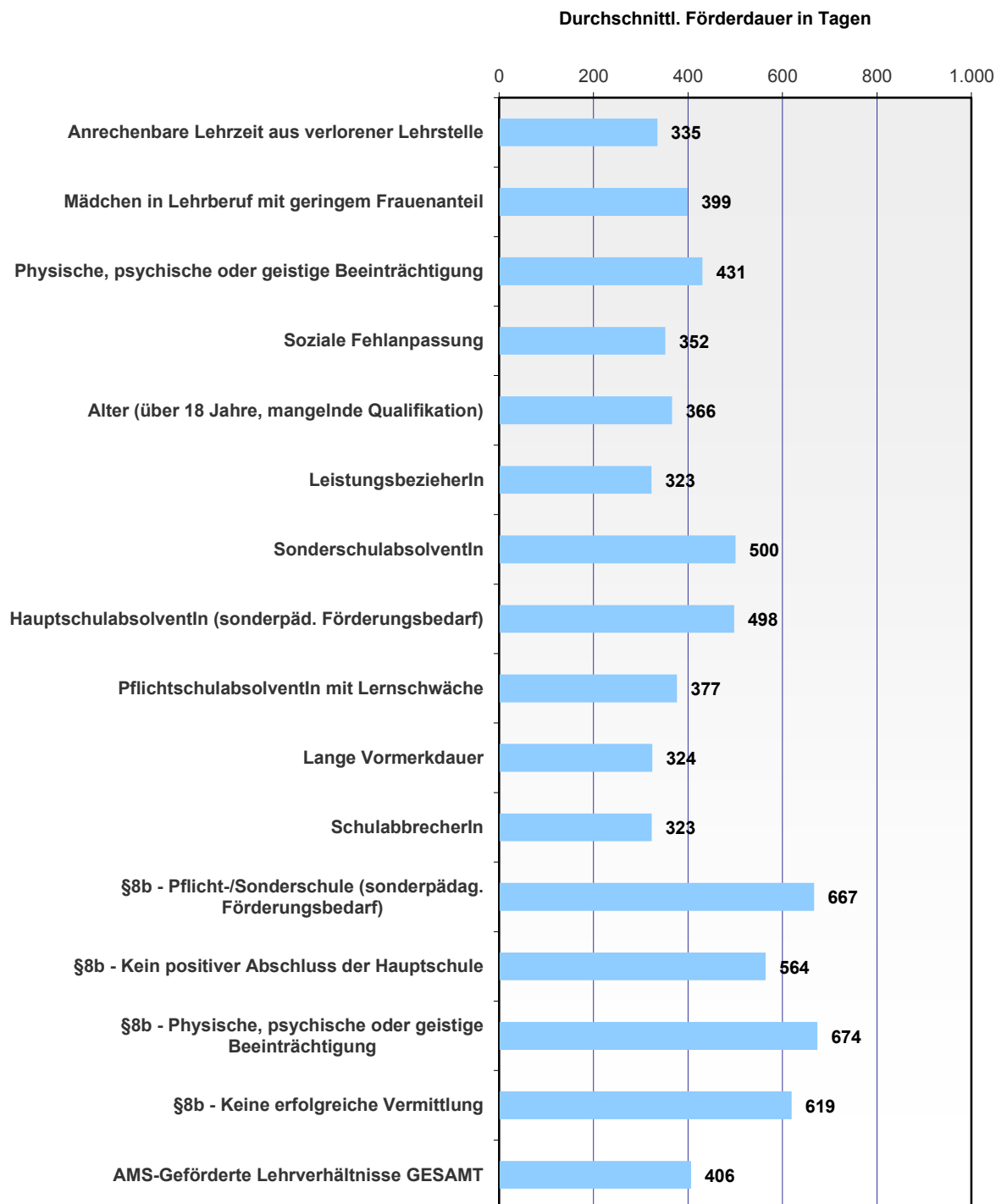
Auch die gesamte Förderdauer in Tagen schwankt stark in Abhängigkeit von Förderart und Bundesland. Für AbsolventInnen einer Lehre (in den Jahren 2008-2014) betrug die durchschnittliche Förderdauer 462 Tage, für LehrabbrecherInnen immerhin 279 Tage (vgl. Grafik 3-48), insgesamt somit 406 Tage (vgl. Grafik 3-47).

Nach Bundesländern (Wohnort) betrachtet (vgl. Grafik 3-49) wurden die LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 am längsten in Salzburg (durchschnittlich 667 Tage) und am kürzesten in Kärnten (365 Tage) und in Wien³⁶ (382 Tage) gefördert.

³⁶ In Wien war beispielsweise bis zur Neuregelung ab 1.2.2017 die maximale Förderdauer mit Ausnahme der Ausbildungen gemäß §8b BAG auf 1 Jahr begrenzt.

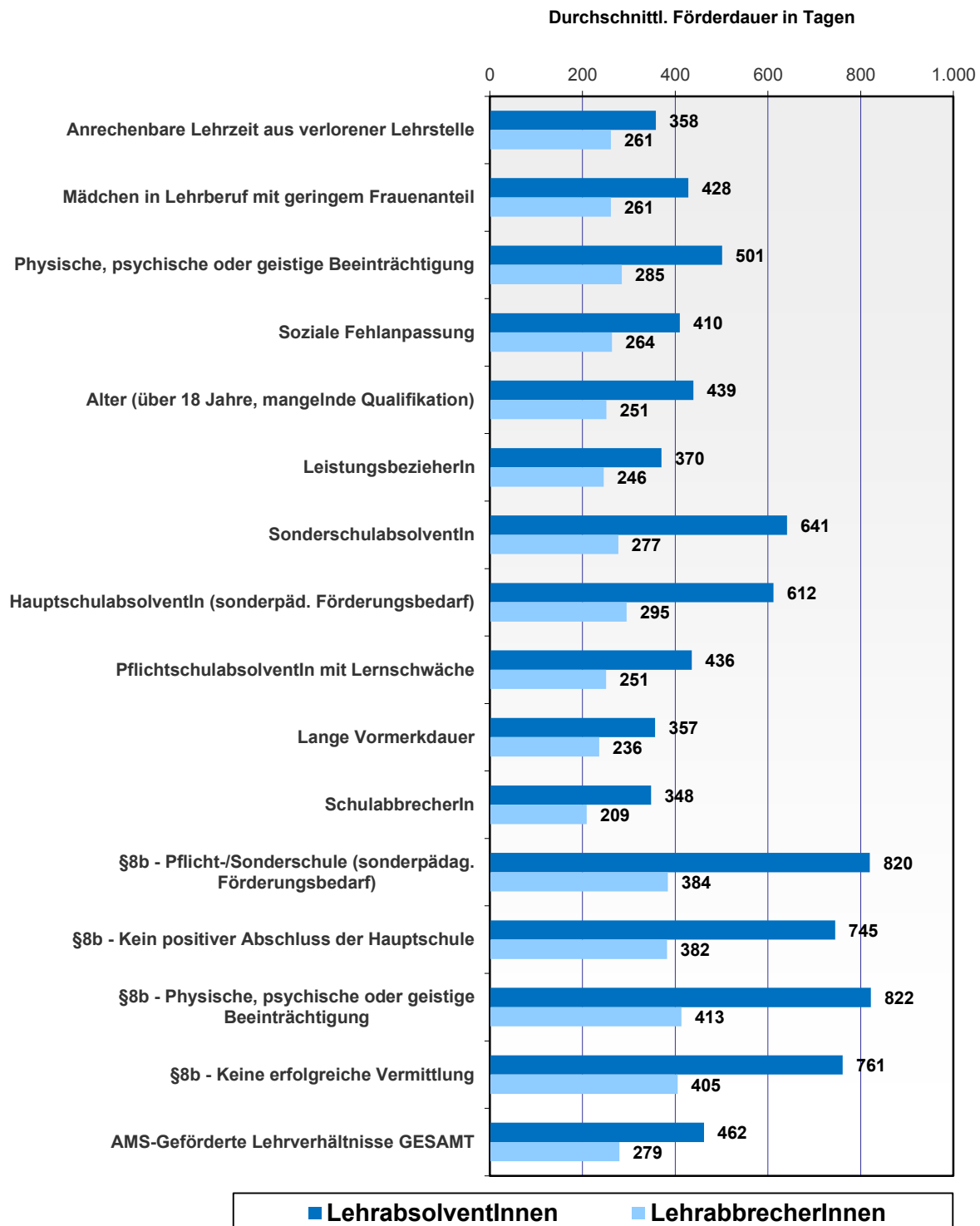
Grafik 3-47: Förderdauer in Tagen nach Förderart (Mittelwerte) und Abschluss/Abbruch der Lehrausbildung

(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).

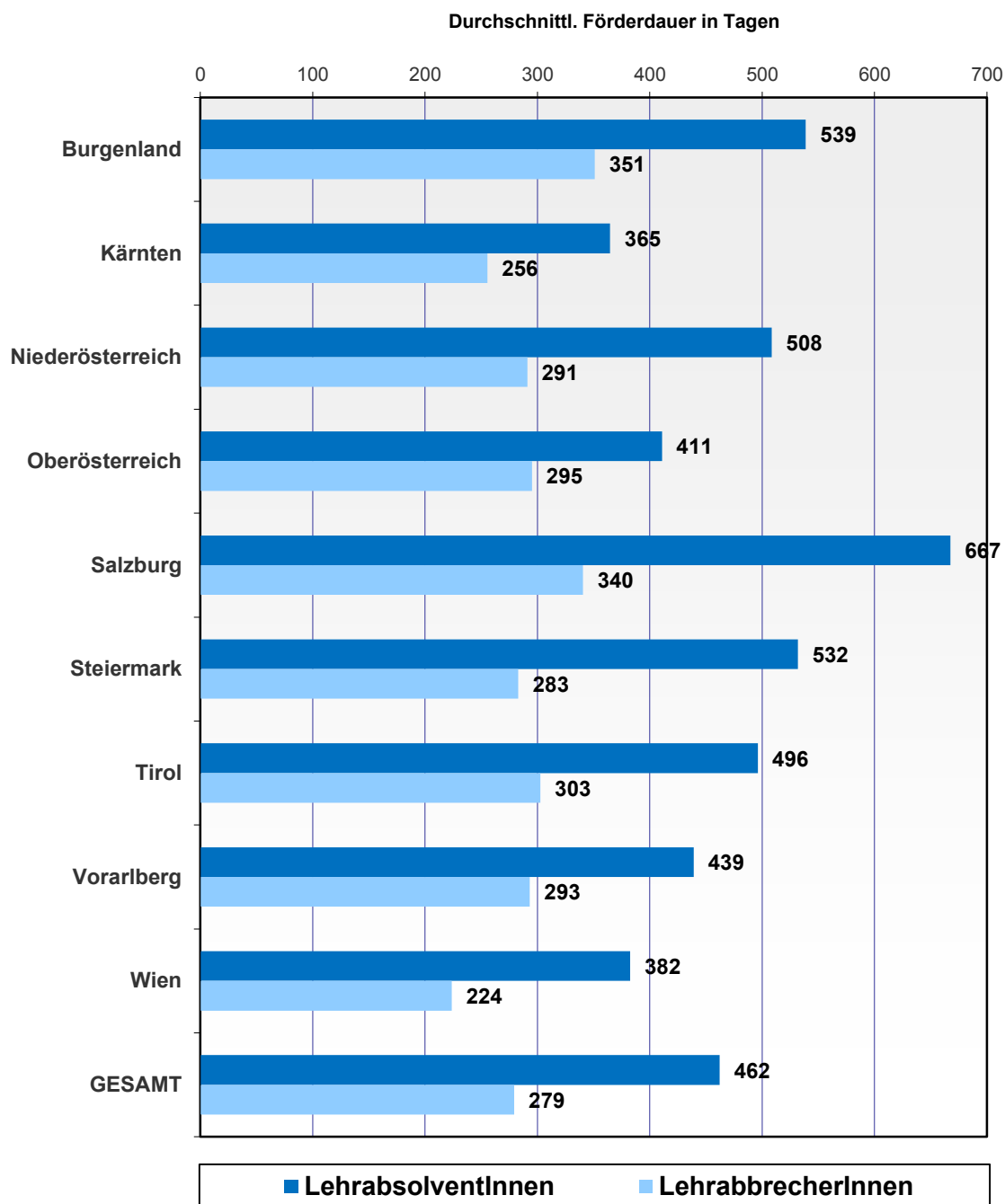
Grafik 3-48: Förderdauer in Tagen nach Förderart und Lehrabschluss/-abbruch
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



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).

Grafik 3-49: Förderdauer in Tagen nach Bundesland (Wohnort)

(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

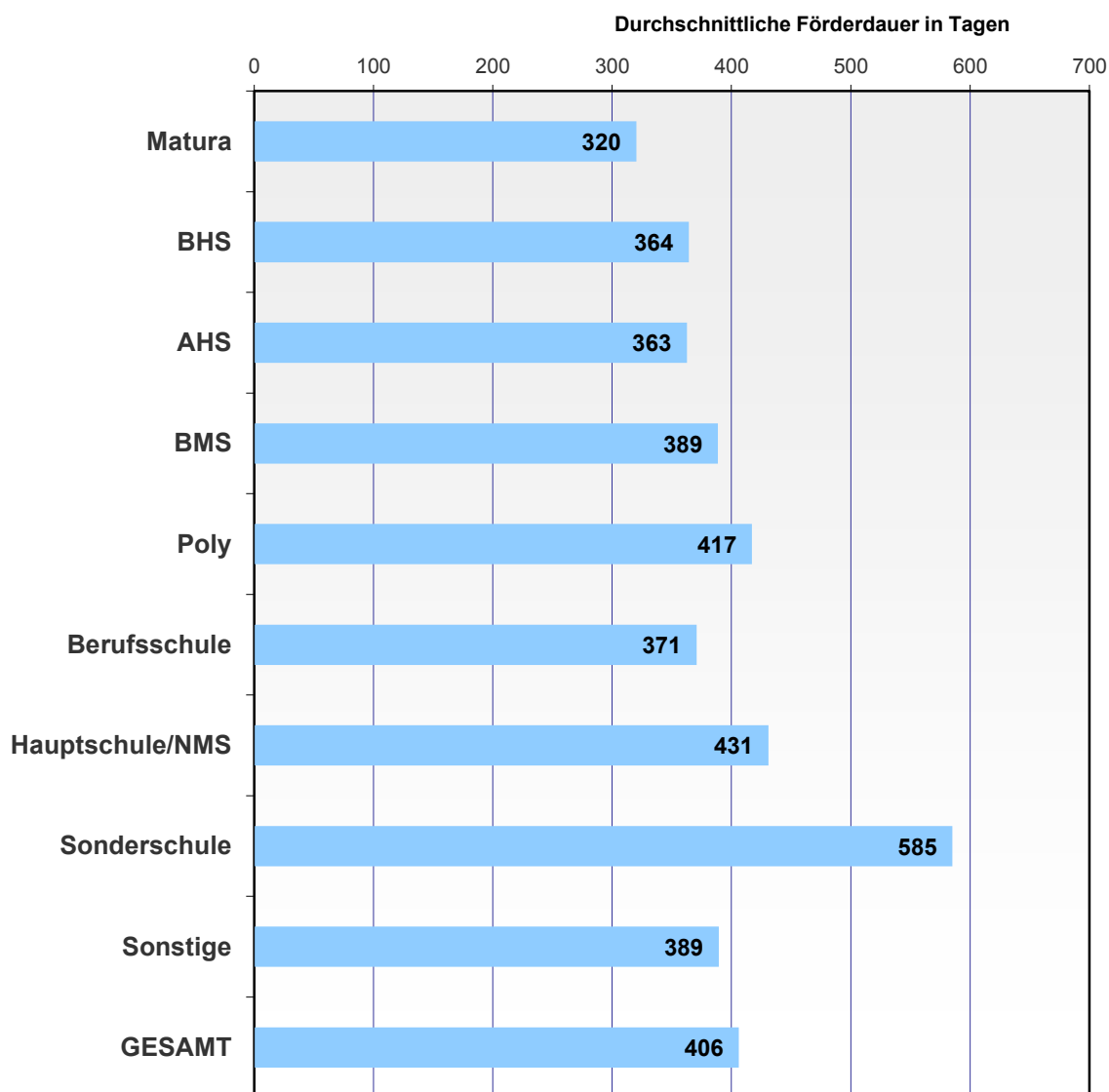
Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Wohnort gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ (d.h. zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Lehrvertragsdaten)

Aussagekräftig ist auch die Analyse der durchschnittlichen Förderdauer nach Vorbildung (vgl. Grafik 3-50): Die Gesamt-Konzeption und Umsetzung der Lehrstellenförderung des AMS ergibt in Bezug auf die Förderdauer insgesamt betrachtet einen kompensatorischen Effekt hinsichtlich Vorbildung, d.h. Personen mit geringerer Vorbildung werden im Schnitt länger gefördert (z.B. Personen mit Sonderschulabschluss im Schnitt 585 Tage, Personen mit Maturaabschluss lediglich 320 Tage, Personen mit BHS- oder AHS-Besuch lediglich 364 bzw. 363 Tage).

Grafik 3-50: Förderdauer in Tagen 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

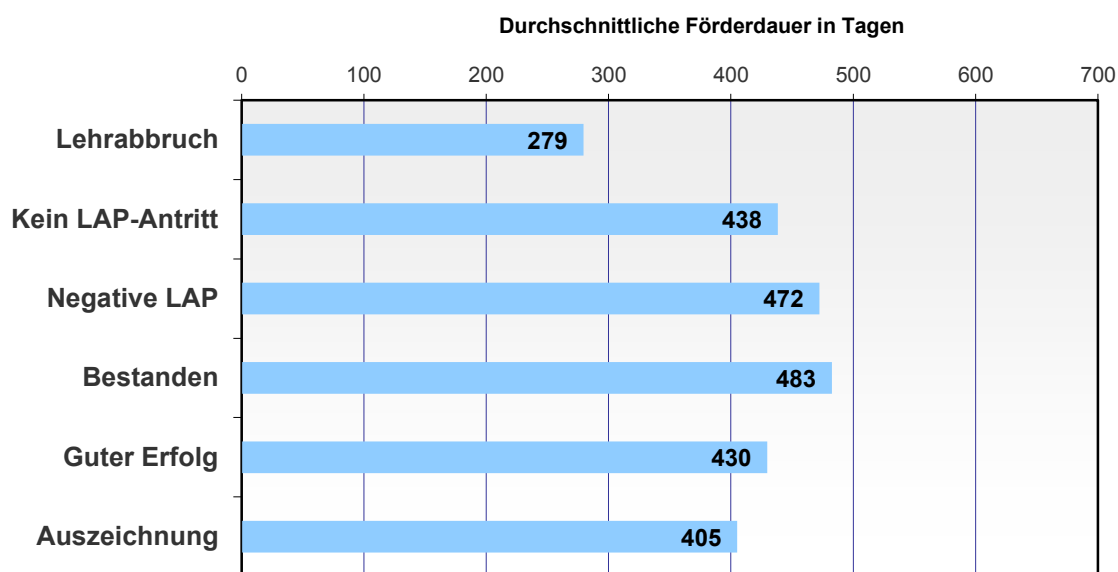
Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Vorbildung = Zuletzt besuchter Schultyp (vor Beginn des letzten Lehrverhältnisses).

Ein eindeutiger **Zusammenhang der Förderdauer zum** (in Abschnitt 3.8 beschriebenen) **Ausbildungserfolg** lässt sich nicht erkennen. Ausbildungsabbruch ist davon selbstverständlich ausgenommen, weil dieser ja mit der Förderdauer direkt verbunden ist. Darüber hinaus lässt sich (auch) keine partiell signifikante Korrelation von Förderdauer und Ausbildungserfolg erkennen, selbst wenn der Einfluss der Förderart neutralisiert wird. Dies ist auch damit in Zusammenhang zu sehen, dass eine längere Förderdauer möglicherweise unterstützend wirkt, um das Lehrziel überhaupt zu erreichen, gleichzeitig begabtere (d.h. weniger benachteiligte) Jugendliche aber möglicherweise kürzer gefördert werden.

Grafik 3-51: Förderdauer und Ausbildungserfolg

(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).

LAP = Lehrabschlussprüfung

3.8 Ausbildungserfolg

3.8.1 Methodische Anmerkungen

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 werden können. Diese Daten bilden einen Teil der im Rahmen des vorliegenden LehrabsolventInnenmonitorings verwendeten Datenbasis. Grundgesamtheit der Untersuchung bilden – wie bereits mehrfach erwähnt - 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 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.³⁷

Nicht enthalten in den Auswertungen zum Ausbildungserfolg sind die AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (**Teilqualifikation**), da für diese Ausbildung ja keine reguläre Lehrabschlussprüfung vorgesehen ist. Bei Abschlussprüfungen von Teilqualifikationen werden auch weder negative Ergebnisse noch guter Erfolg oder Auszeichnung erfasst.

Der Ausbildungserfolg (insbesondere der Anteil der Lehrabbrüche) von AbgängerInnen einer Teilqualifikation wird daher in einem eigenen Abschnitt (vgl. Abschnitt 3.8.6) behandelt.

3.8.2 Ausbildungserfolg nach personenbezogenen Merkmalen

In der Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung (LehrabgängerInnen 2008-2014 in Österreich) betrug der Anteil der LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) 16,1%. Insgesamt (vgl. Grafik 3-52) war der Anteil der LehrabbrecherInnen unter den weiblichen LehrabgängerInnen (18,0%) deutlich höher als unter den männlichen (14,9%). Bei Lehrverhältnissen, welche durch die Lehrstellenförderung des AMS unterstützt wurden, war hingegen der Anteil der LehrabbrecherInnen unter den Männern (33%) höher als bei den Frauen (28%).

Die Analyse der LehrabgängerInnen 2008-2014 nach Migrationsstatus (vgl. Grafik 3-53) zeigt, dass der Ausbildungserfolg von Personen ohne Migrationsstatus deutlich günstiger ist

³⁷ Nähere methodische Erläuterungen zur Berechnung des Anteils der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) siehe: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

als jener von LehrabgängerInnen mit Migrationsstatus, wobei bereits eingebürgerte Personen etwas günstiger abschneiden als Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder mitversicherte Kinder von ausländischen oder eingebürgerten Personen.³⁸

Die Betrachtung des Ausbildungserfolgs in Bezug auf die häufigsten Staatsbürgerschaften (vgl. Grafik 3-54) zeigt für AMS-geförderte Lehrverhältnisse: Der größte Anteil an Lehrabbrüchen (45%) unter den (AMS-geförderten) LehrabgängerInnen 2008-2014 ist bei deutschen Staatsangehörigen zu beobachten, ebenso aber auch der höchste Anteil an mit Auszeichnung bestandenen Lehrabschlussprüfungen (7%). Der geringste Anteil an mit Auszeichnung bestandenen Lehrabschlussprüfungen (2%) ist bei geförderten LehrabgängerInnen mit türkischer Staatsbürgerschaft zu beobachten.

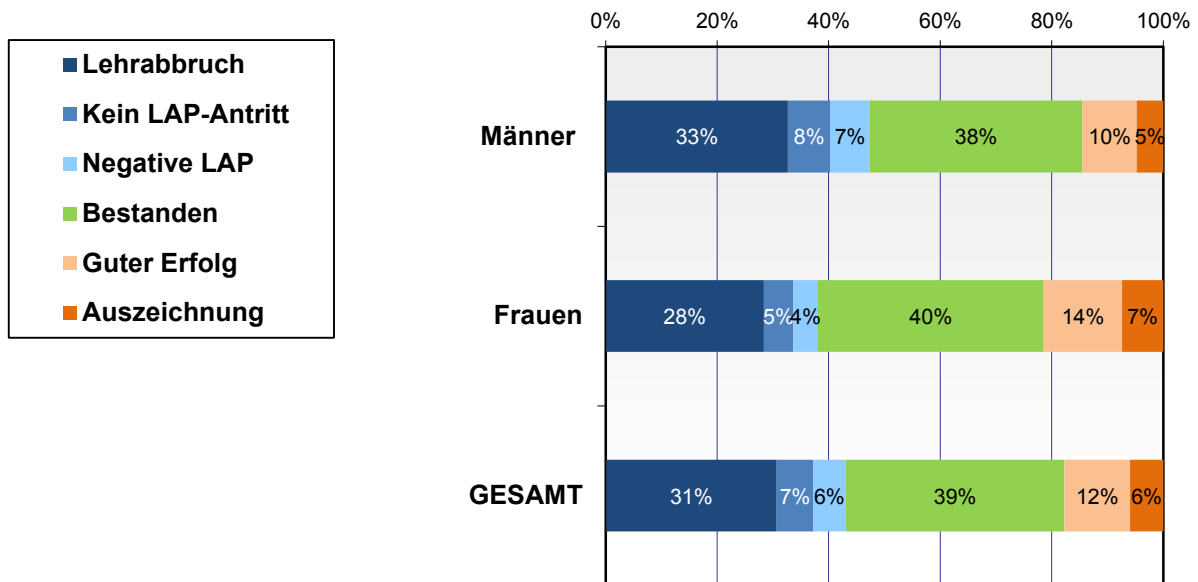
Insgesamt betrachtet (d.h. bezogen auf alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014) findet sich der höchste Anteil an AusbildungsabbrecherInnen (34%) unter türkischen StaatsbürgerInnen, der deutlich geringste bei Personen mit österreichischer Staatsangehörigkeit (15%).

³⁸ Letzteres mag auch damit in Zusammenhang stehen, dass Mitversicherung eigentlich implizieren würde, dass keine eigene sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt (sondern Erwerbslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Ausbildung/Studium), was sich aber nicht mit der entsprechenden Arbeitsmarktposition zum Datenabfragezeitpunkt deckt. Die Daten zur Mitversicherung müssen daher mit Vorbehalt betrachtet werden. Sie beziehen sich zudem (im Gegensatz zu den meisten anderen verwendeten personenbezogenen Daten) nicht auf den Zeitpunkt der Erstellung des Lehrvertrags sondern auf den Zeitpunkt der diesbezüglichen Datenabfrage (30.6.2016).

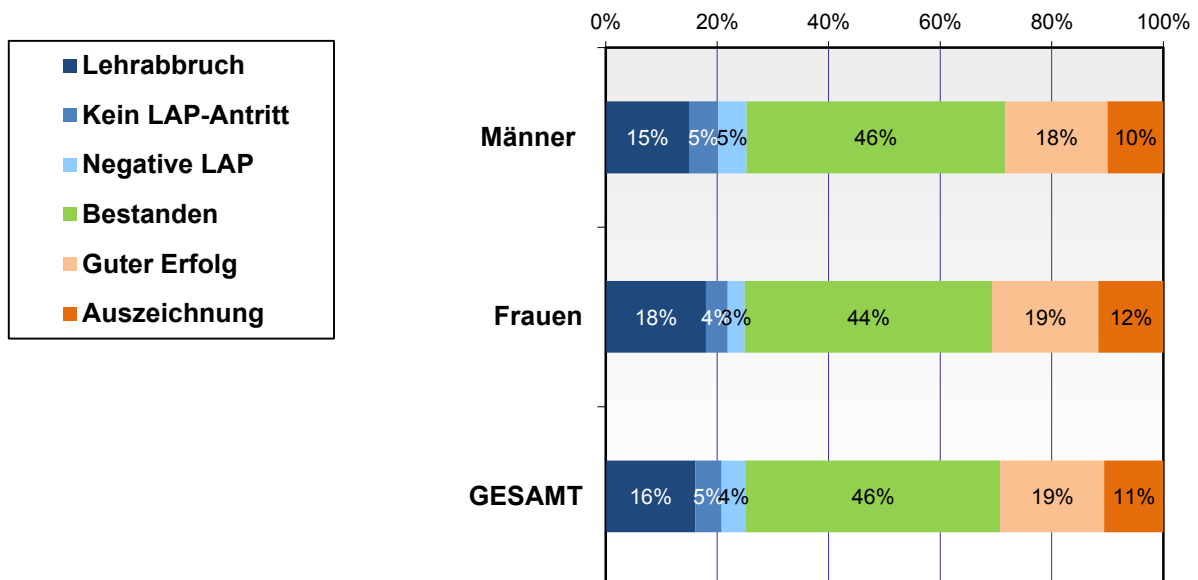
Grafik 3-52: Ausbildungserfolg nach Geschlecht

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

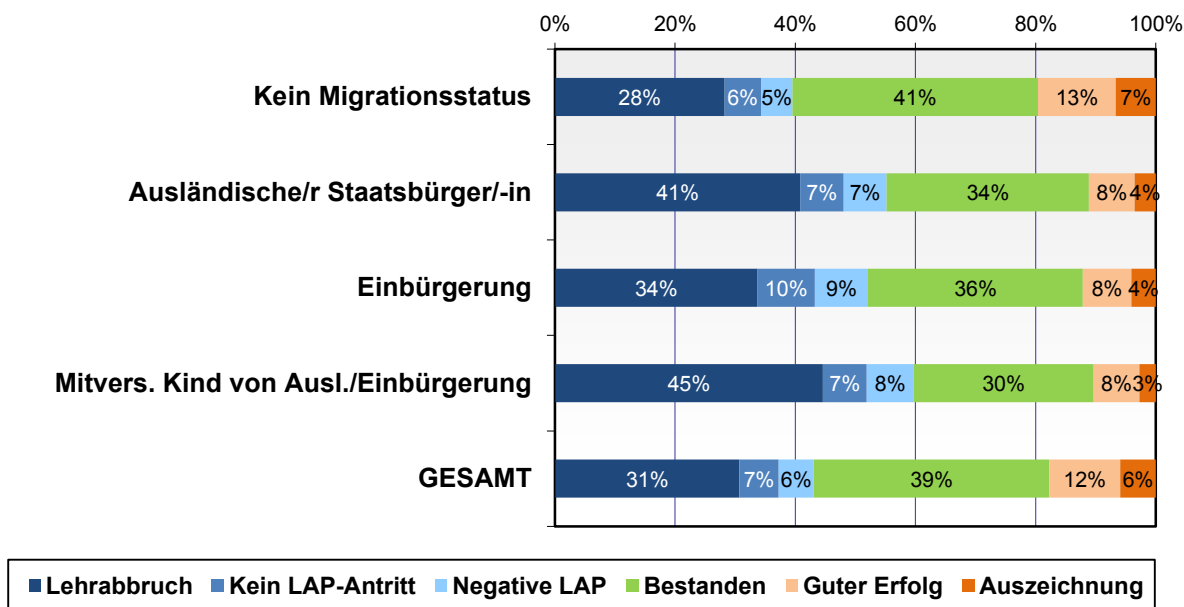
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbkarrieren: 9.3.2017

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

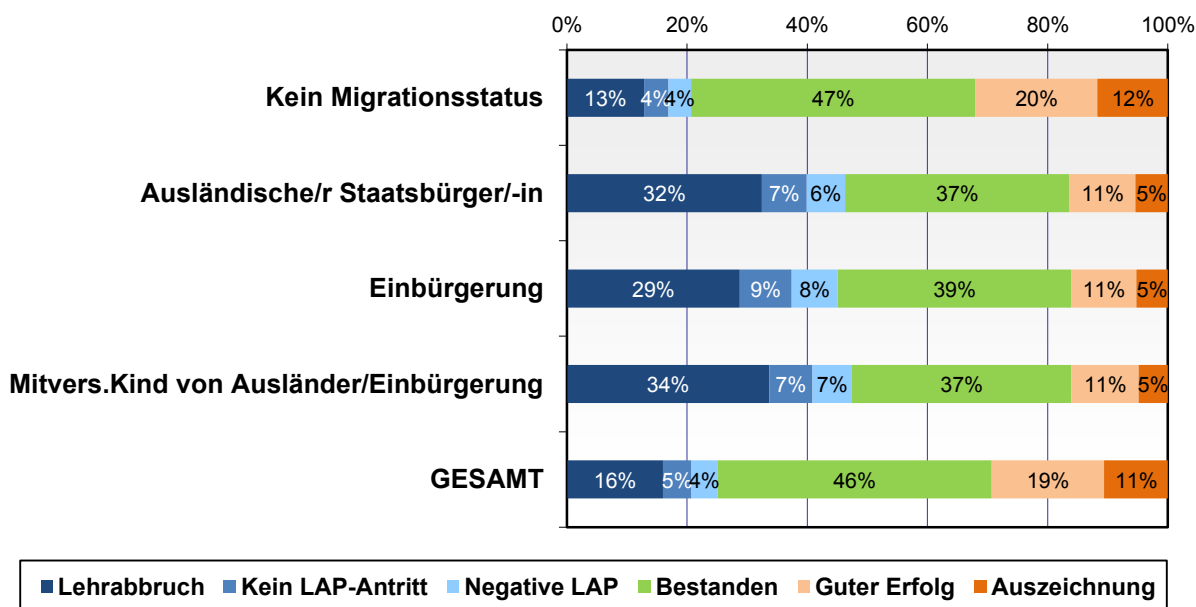
Grafik 3-53: Ausbildungserfolg nach Migrationsstatus

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

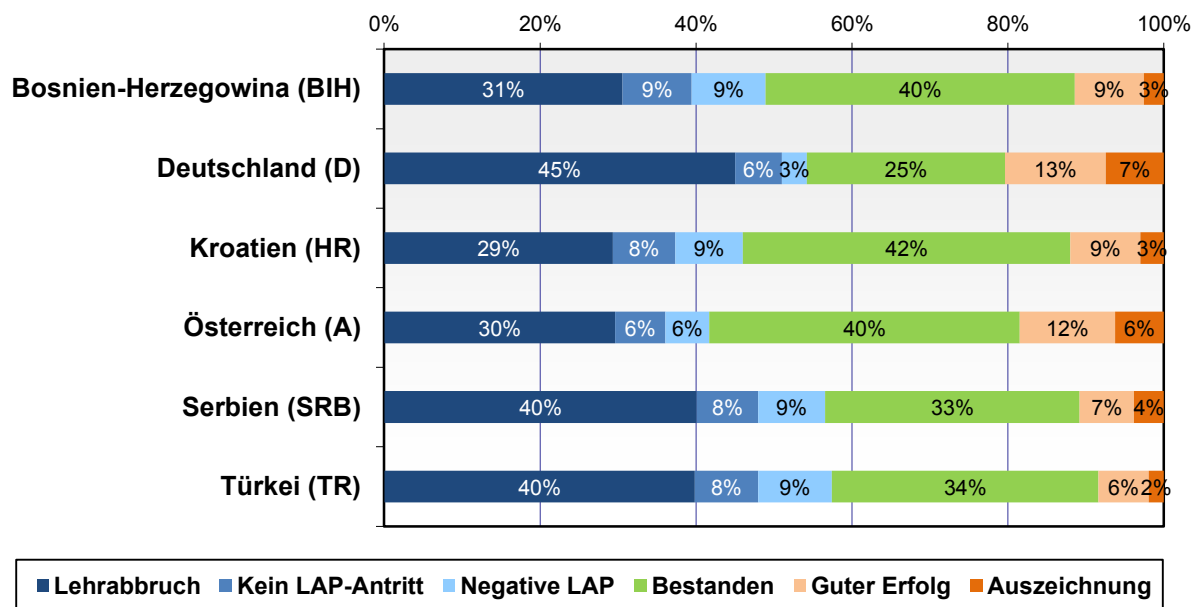
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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

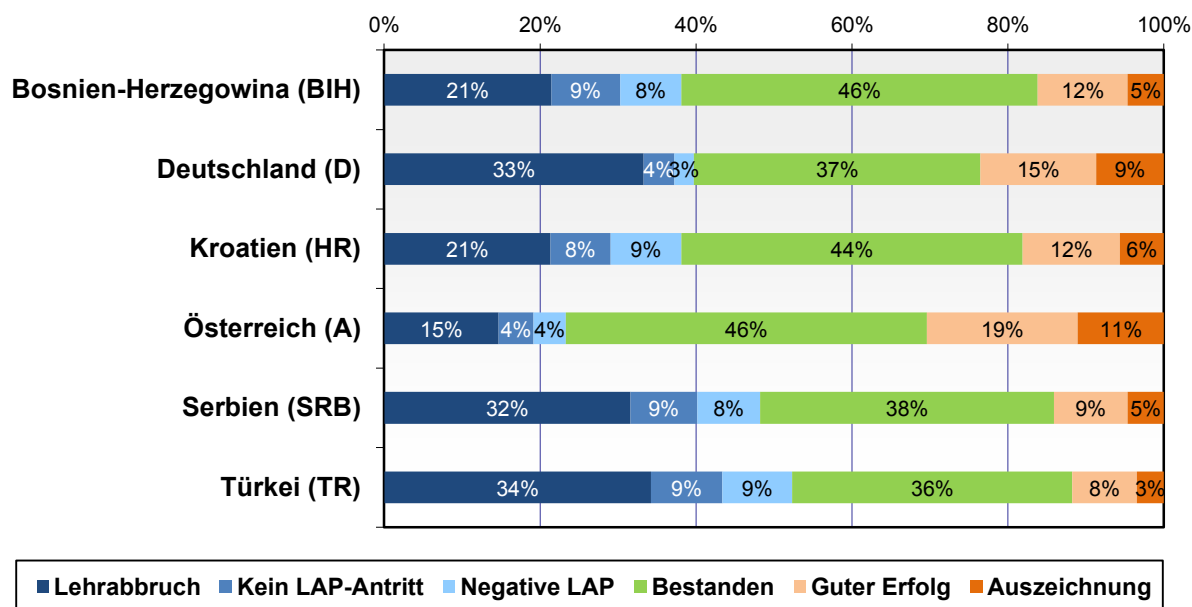
Migrationsstatus gemäß Sozialversicherungsdaten (zum 30.6.2016).

Grafik 3-54: Ausbildungserfolg nach den häufigsten Staatsbürgerschaften
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

Nationalität gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ, d.h. zum Zeitpunkt der letztmaligen Aktualisierung des Lehrvertrags.

Besonders markante Ergebnisse resultieren aus dem Zusammenhang von Ausbildungserfolg und Alter zu Lehrzeitbeginn (vgl. Grafik 3-55):

Der Anteil der LehrabbrecherInnen steigt mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark an. Für alle LehrabgängerInnen 2008-2014 lässt sich feststellen, dass nur 7% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil steigt bei den 16- und 17-jährigen LehnanfängerInnen besonders stark an (auf 14 bzw. 22%) und danach kontinuierlich weiter. Bei den 24- und 25-jährigen LehnanfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs (unter allen LehrabgängerInnen 2008-2014) schließlich bereits 36%. Ein starker (aber nicht ganz so steiler) Anstieg der Drop-Outs nach dem Alter zu Lehrzeitbeginn lässt sich (auf insgesamt höherem Niveau) auch bei den durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen feststellen.

Die Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruchs steigt demnach mit zunehmendem Einstiegsalter stark an. Allerdings ist hierbei darauf zu verweisen, dass das Einstiegsalter sicherlich – wenngleich auch auf komplexe Weise – mit dem Schulerfolg in Zusammenhang steht, dass es z.B. Personen gibt, die erst auf Grund mangelnden Schulerfolgs in weiterführenden Schulen oder auch (mehrfachen) Klassenwiederholungen in den Pflichtschulen (später) eine Lehre beginnen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ältere LehnanfängerInnen 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, mehr alternative Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Anstieg von Schwangerschaften, etc.) können dabei eine Rolle spielen.

Die Lehrstellenförderung des AMS nimmt insofern indirekt auf dieses höhere Abbruchrisiko älterer LehnanfängerInnen Bezug als ältere LehnanfängerInnen (auch abgesehen von der Förderart „Über 18-Jährige mit mangelnder Qualifikation“) grundsätzlich wesentlich häufiger gefördert werden (vgl. Grafik 3-24).

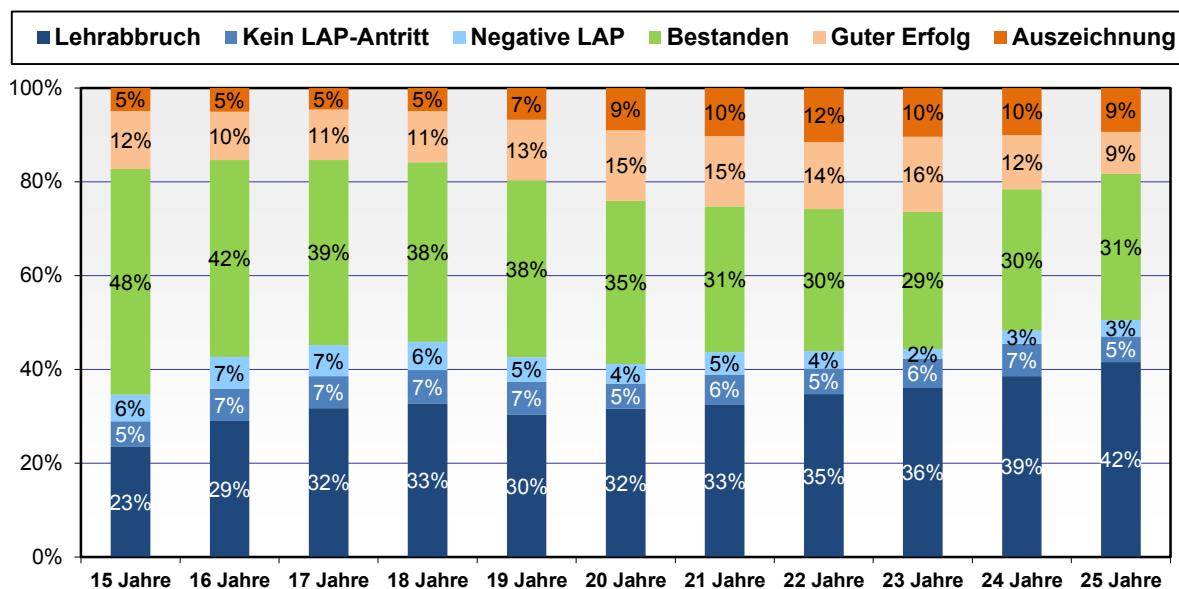
Umgekehrt verhält es sich (bei jenen, die schließlich dazu antreten) mit dem Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung selbst: Je höher das Alter zu Lehrzeitbeginn, desto besser ist tendenziell das Ergebnis bei der Lehrabschlussprüfung: Von allen LehrabgängerInnen (der Jahre 2008-2014), die zu Lehrzeitbeginn 15 Jahre alt waren, erreichten lediglich 11% eine Auszeichnung bei der Lehrabschlussprüfung. Dieser Anteil der Auszeichnungen steigt bis auf 15% bei jenen, die zu Lehrzeitbeginn 22 Jahre alt waren, obwohl von dieser Gruppe ja viel weniger überhaupt bis zur Lehrabschlussprüfung gekommen sind. Auch der Anteil negativer Lehrabschlussprüfungen sinkt tendenziell mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn.

Relativ stabil bleibt der Anteil der Nicht-Antritte zur Lehrabschlussprüfung mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn. Würde man aber nur jene betrachten, welche die Lehrzeit vollendet haben, wäre ein Ansteigen mit zunehmendem Alter zu beobachten. In jedem Fall besonders niedrig (3%) ist dieser Anteil bei all jenen LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014, die ihre Lehre im Alter von 15 Jahren begonnen haben.

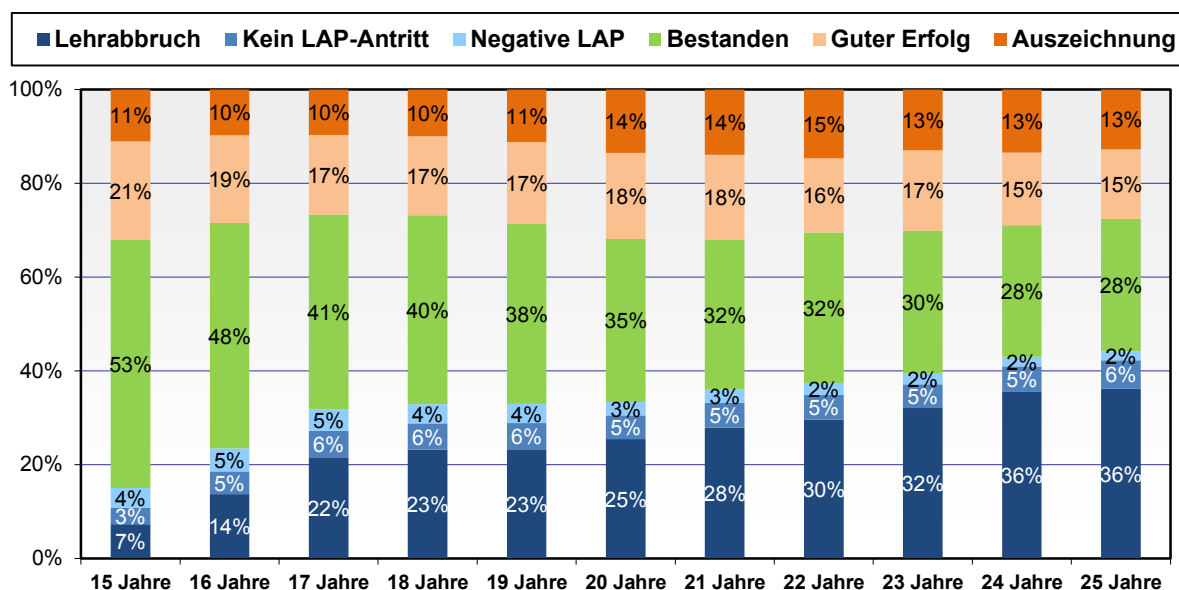
Grafik 3-55: Ausbildungserfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

Als wenig überraschend kann der Befund gewertet werden, dass die Vorbildung (letztbesuchte Schule vor Lehrbeginn) der LehrabgängerInnen 2008-2014 auch (noch) mit dem Ausbildungserfolg der Lehrausbildung korreliert (vgl. Grafik 3-56). Beispielsweise brach rund die Hälfte der SonderschulabsolventInnen die Lehrlingsausbildung ab (52% aller bzw. 49% aller geförderten Lehrverhältnisse).

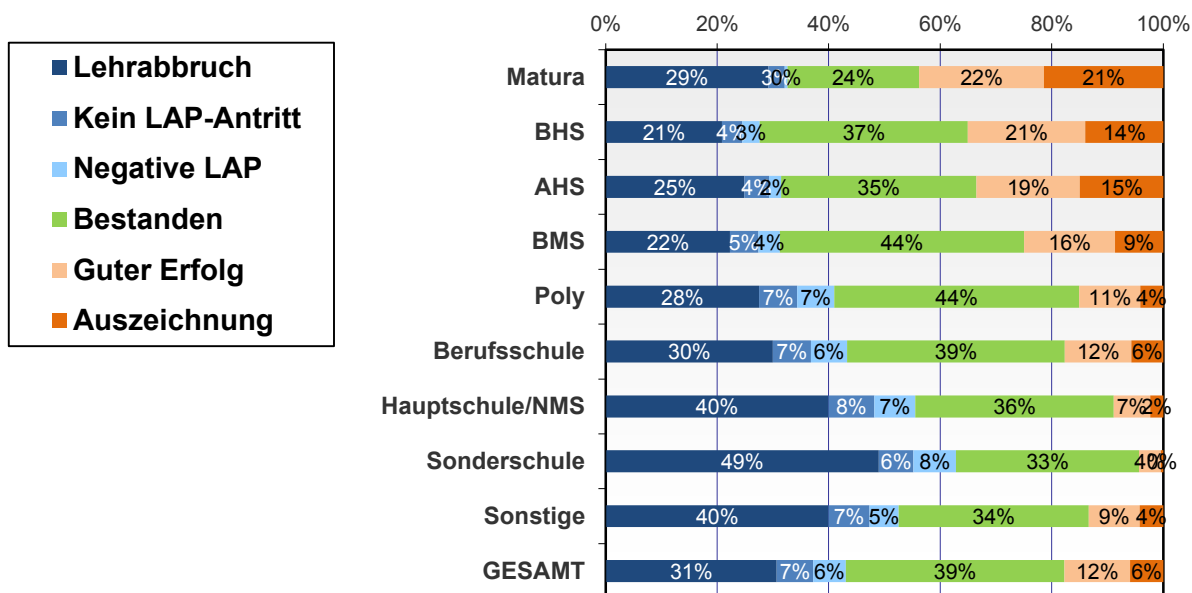
Auffällig ist weiters, dass MaturantInnen einerseits häufiger als der Gesamtdurchschnitt die Lehre abbrachen (gilt allerdings nicht für geförderte Lehrverhältnisse), andererseits aber auch wesentlich häufiger die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung ablegten (24% insgesamt bzw. 21% bei geförderten Lehrverhältnissen).

LehrabgängerInnen aus Städten mit mehr als 50.000 EinwohnerInnen (vgl. Grafik 3-57) brachen ihre Lehrausbildung beinahe doppelt so oft (25%) ab als LehrabgängerInnen aus Gemeinden mit weniger als 50.000 EinwohnerInnen (13%). In deutlich geringerem Maße lässt sich ein derartiger Unterschied auch bei geförderten Lehrverhältnissen erkennen (36% versus 28%).

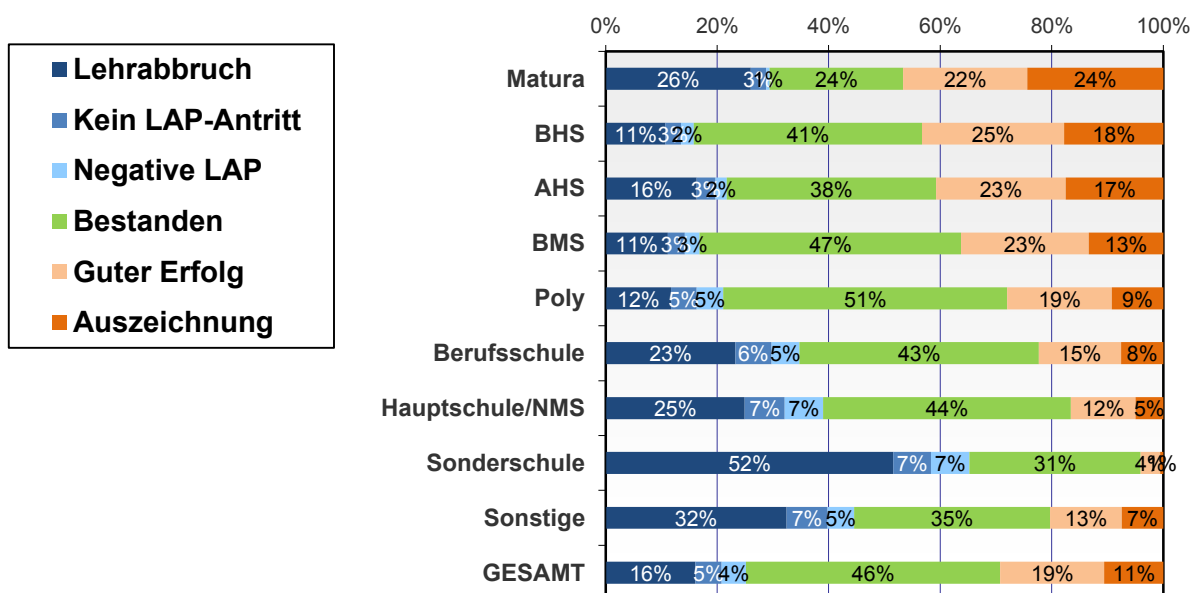
Grafik 3-56: Ausbildungserfolg nach Vorbildung

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

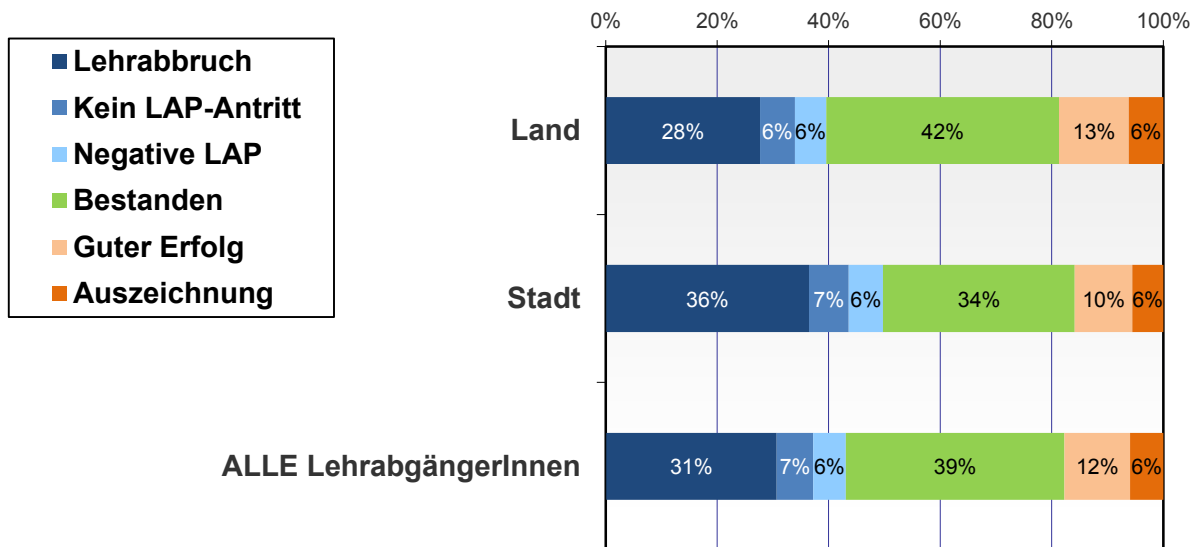
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

Anmerkungen: Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).
Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch.

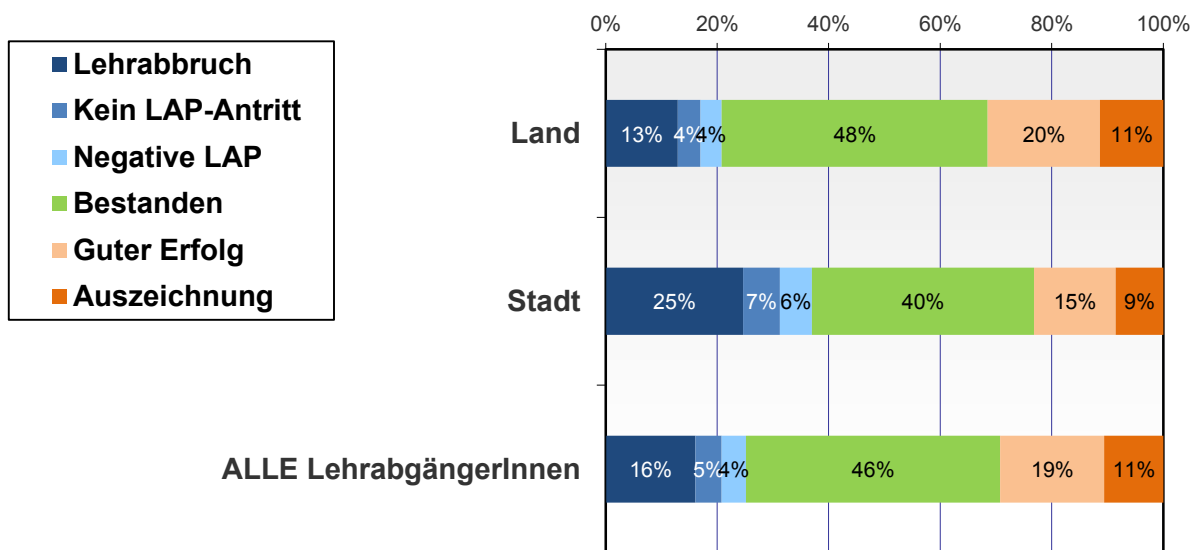
Grafik 3-57: Ausbildungserfolg nach Region Stadt/Land (Wohnort)

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

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

„Land“ = Städte/Orte < 50.000 EinwohnerInnen

3.8.3 Ausbildungserfolg nach betriebsstrukturellen Merkmalen

In der Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung (LehrabgängerInnen 2008-2014 in Österreich) beträgt der Anteil der LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) 16,1% (vgl. Grafik 3-52).

Besonders hoch ist der Anteil von LehrabbrecherInnen unter allen LehrabgängerInnen 2008-2014 nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 3-58) 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%). Auch bei den vom AMS geförderten Lehrverhältnissen ist der Anteil von Lehrabbrüchen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung (50%) sowie in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (41%) am höchsten, am niedrigsten in der Industrie (15%).

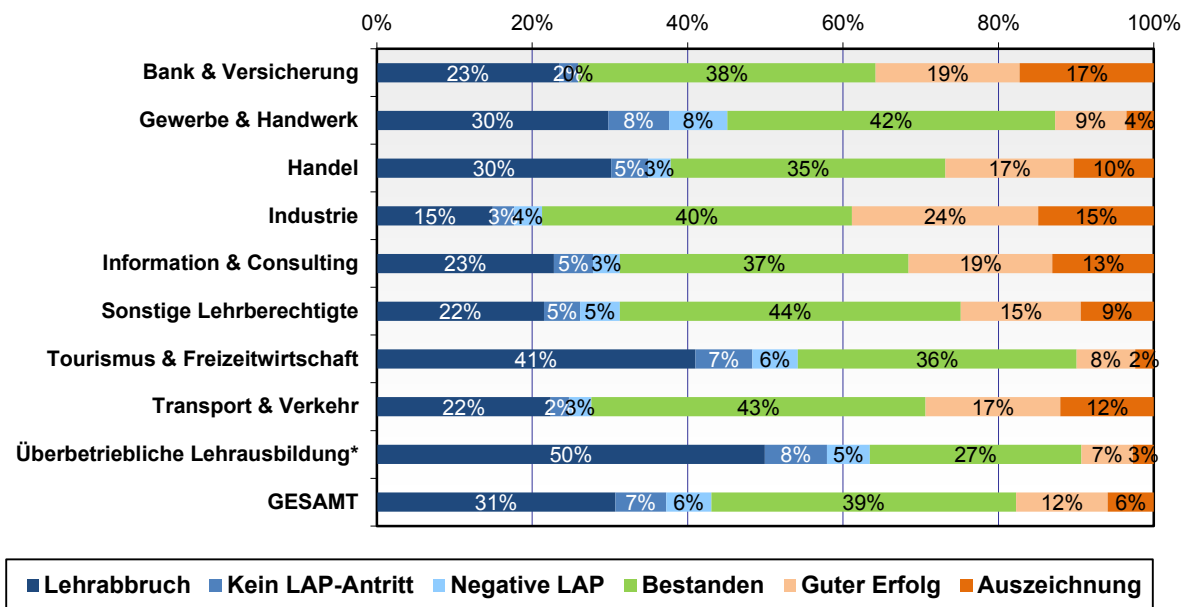
Anmerkung zu Lehrabbrüchen und zum Ausbildungserfolg in der Überbetrieblichen Lehrausbildung:

Nach **Sparten** betrachtet erscheint der Anteil an LehrabbrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2008-2014 besonders hoch in der **Überbetrieblichen Lehrausbildung** (44,5%). Hierbei sind allerdings mehrere Aspekte einschränkend zu berücksichtigen: 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 Lehrlingsausbildung (ÜBA) 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.³⁹ Es ist also zu beachten, dass hier die AbsolventInnen/AbgängerInnen aus der ÜBA betrachtet werden (und nicht etwa jene, die eine Ausbildung in der ÜBA begonnen haben).

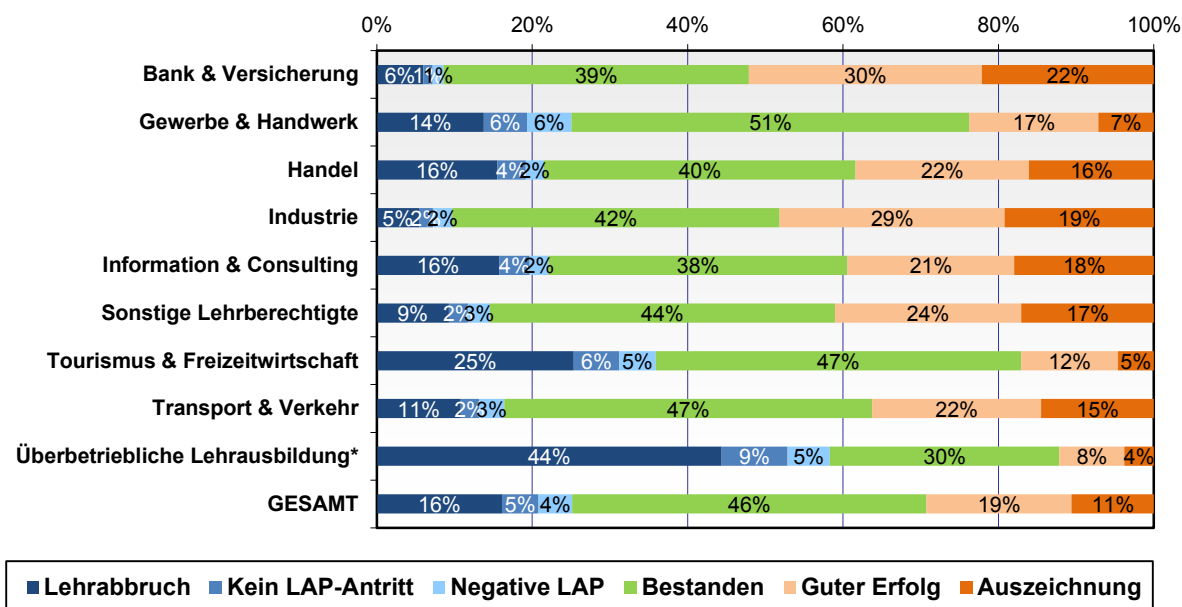
³⁹ Nähere methodische Erläuterungen zur Berechnung des Anteils der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) siehe: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2015). Lehrlingsausbildung im Überblick 2015. ibw-Forschungsbericht Nr. 183. Wien: ibw.

Grafik 3-58: Ausbildungserfolg nach Sparte (des Lehrbetriebs)
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbkarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).
 *Siehe Anmerkungen zum Ausbildungserfolg in der Überbetrieblichen Lehrausbildung.

Bei der Analyse nach Lehrbetriebsgröße (vgl. Grafik 3-59) zeigt sich, 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 (auch bei den im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS geförderten Personen). 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

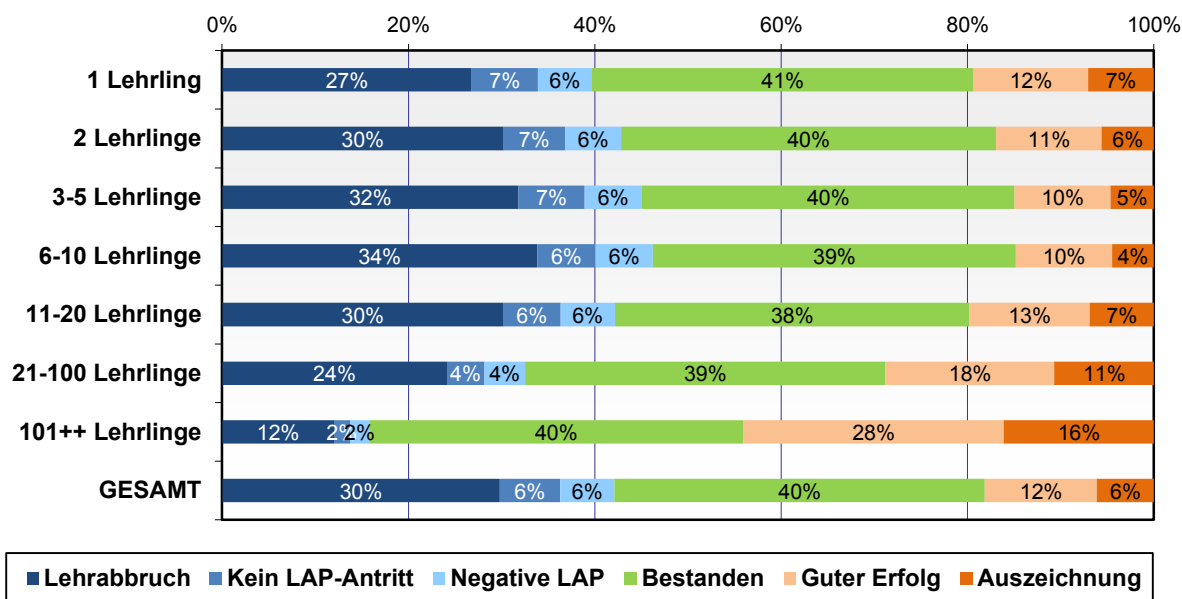
Grafik 3-3).

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.

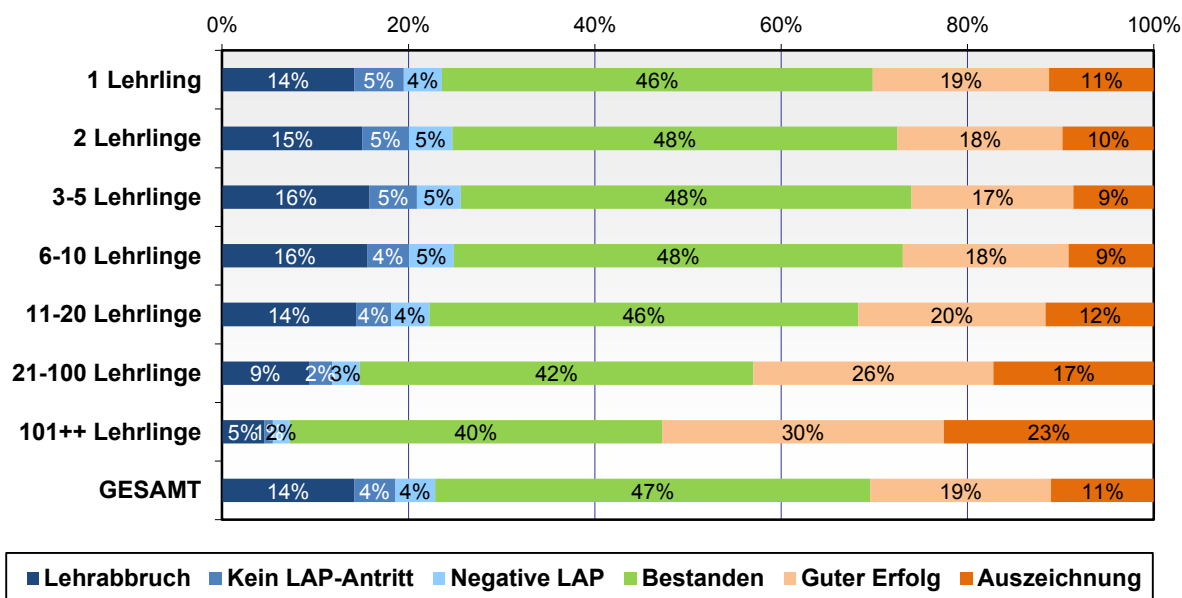
Grafik 3-59: Ausbildungserfolg nach Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort)

(LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne „Teilqualifikation“ und ohne ÜBA*)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

*Ohne LehrabgängerInnen aus der Überbetrieblichen Lehrausbildung (zu Ausbildungsende)

3.8.4 Ausbildungserfolg nach Förderart

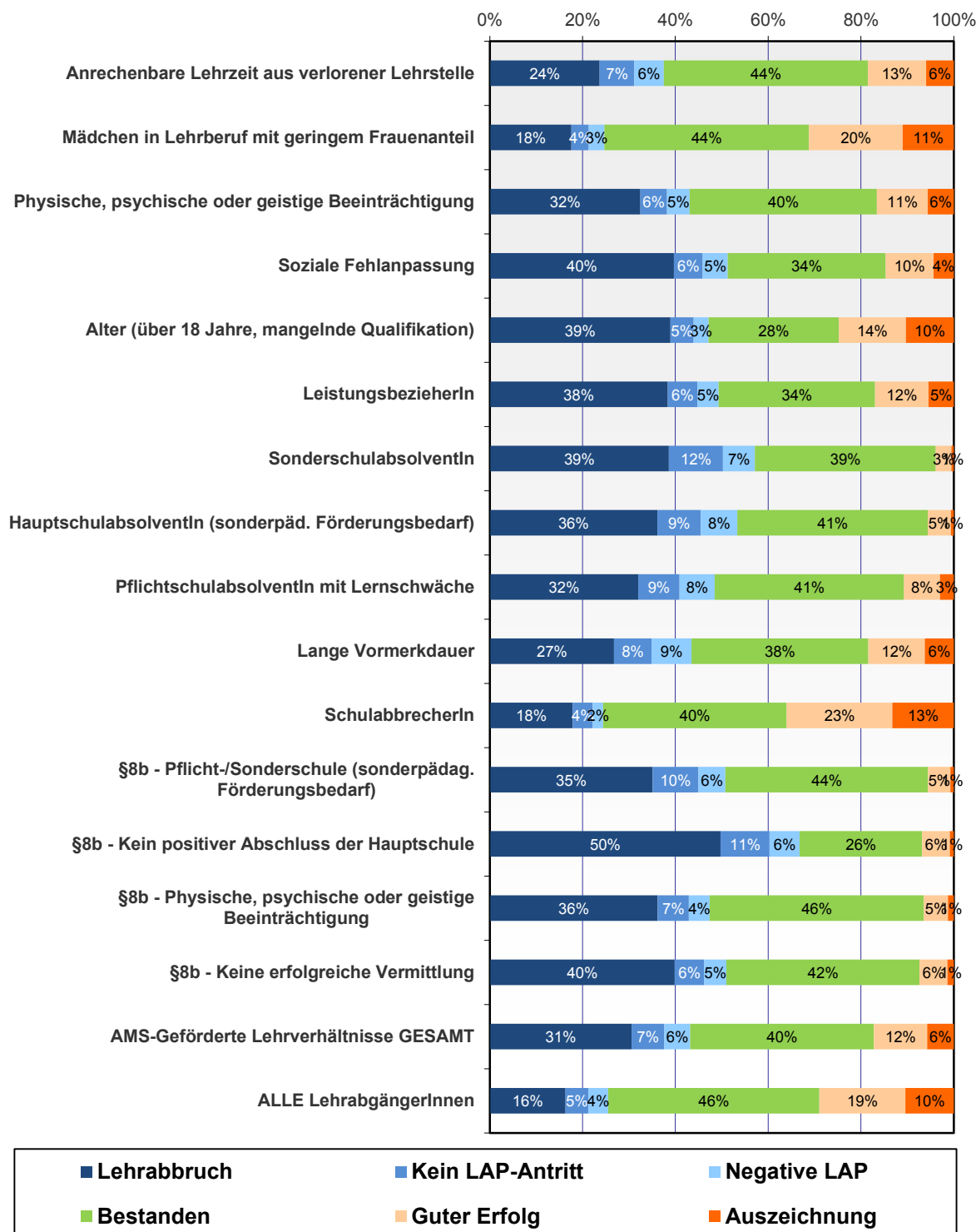
Die Betrachtung des Ausbildungserfolgs nach Förderart (vgl. Grafik 3-60) verdeutlicht vor allem, dass sich die Lehrstellenförderung des AMS tatsächlich an benachteiligten Zielgruppen orientiert. In fast allen Förderarten liegt der Ausbildungserfolg der Personen, für welche die Lehrstellenförderung des AMS gewährt wurde, deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014. Lediglich die Förderarten „SchulabbrecherIn“ sowie „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ ragen hier mit einem vergleichsweise positiven Ausbildungserfolg heraus: Der Anteil an einer mit Auszeichnung abgelegten Lehrabschlussprüfung ist hier sogar geringfügig höher (13 bzw. 11%) als im Gesamtdurchschnitt (10%). Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die aktuelle Konzeption dieser beiden Förderarten nur bedingt tatsächlich benachteiligte Zielgruppen erreicht.

Insgesamt brachen 31% der geförderten LehrabgängerInnen 2008-2014 die Lehrausbildung ab, im Gesamtdurchschnitt waren dies lediglich 16%. Die Reduktion der Ausbildungsabbrüche sollte ein vorrangiges Ziel sein in der weiteren Entwicklung und Begleitung der Lehrstellenförderung des AMS (siehe die Schlussfolgerungen in Kapitel 6).

Ein ganz besonderes Problem (50%) stellen Ausbildungsabbrüche bei jenen geförderten Personen dar, die eine Ausbildung gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifikation) besuchten und schon zuvor keinen positiven Abschluss der Hauptschule erreicht hatten. Ein Teil davon (rund 19% der in dieser Förderart geförderten Personen) entfällt allerdings auf Teilqualifikationen, welche in Grafik 3-60 (ausnahmsweise) als wichtiges Element der §8b-BAG-Ausbildungen enthalten sind.

Grafik 3-60: Förderart und Ausbildungserfolg

(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).

3.8.5 Ausbildungserfolg von Frauen in den häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“

Der Ausbildungserfolg von Frauen in den 20 häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ gestaltet sich sehr unterschiedlich (vgl. die Auswertungen zu den einzelnen Lehrberufen in Grafik 3-61), teilweise liegt er deutlich über dem Durchschnitt aller Frauen (18% Lehrabbrüche, 4% Nicht-Antritte zur LAP, 3% negative LAP, 44% bestanden, 19% guter Erfolg und 12% Auszeichnung) und teilweise deutlich darunter.

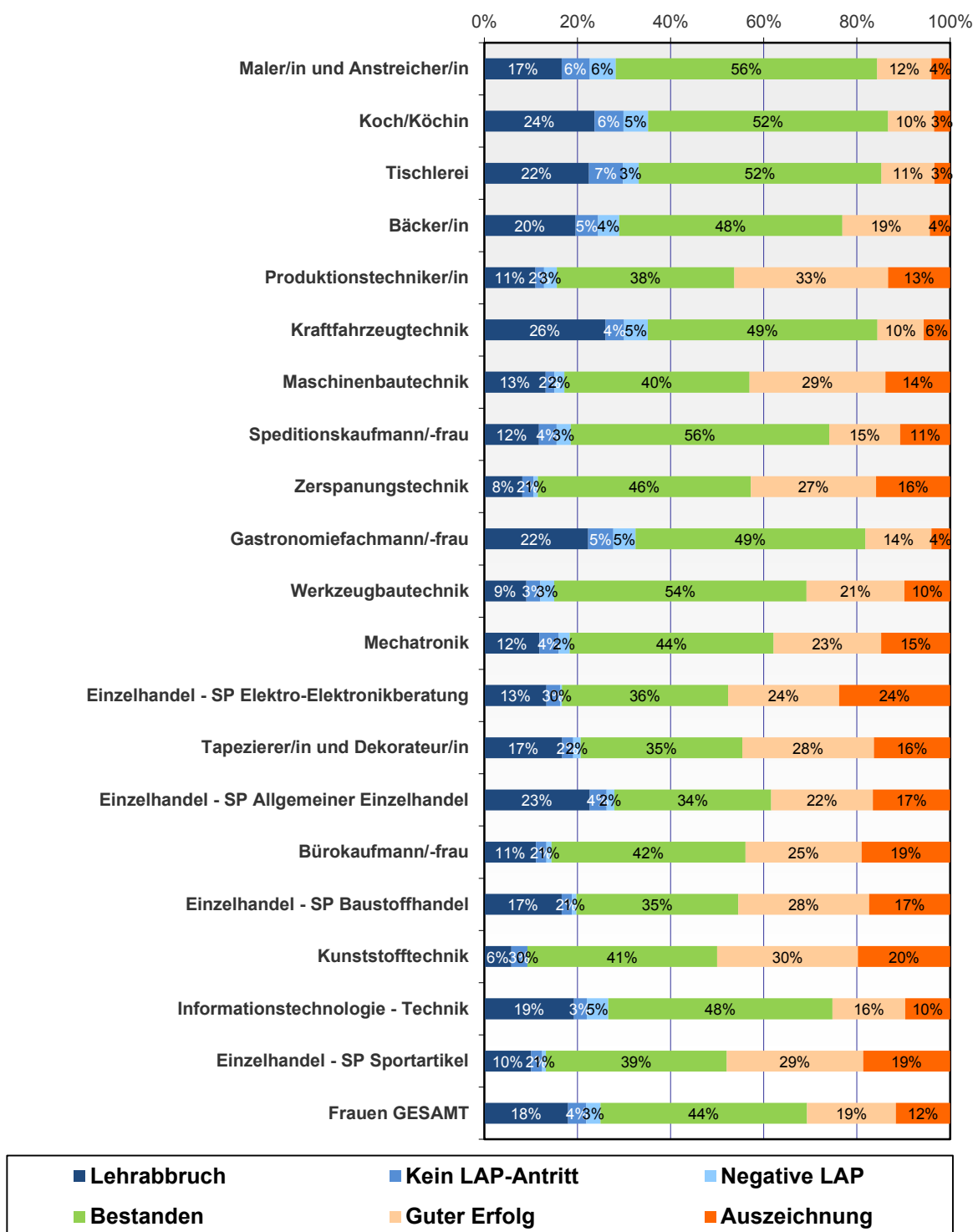
Besonders günstig verläuft der Ausbildungserfolg von Frauen in fast allen technischen Lehrberufen: Unter den Lehrabgängerinnen 2008-2014 lag die Zahl der Lehrabbrüche in vielen technischen Berufen besonders niedrig und jene der Auszeichnungen besonders hoch:

| | Abbrüche | Auszeichnungen |
|------------------------|-----------------|-----------------------|
| Produktionstechnikerin | 11% | 13% |
| Maschinenbautechnik | 13% | 14% |
| Zerspanungstechnik | 8% | 16% |
| Werkzeugbautechnik | 9% | 10% |
| Mechatronik | 12% | 15% |
| Kunststofftechnik | 6% | 20% |
| Frauen GESAMT | 18% | 12% |

Eine Ausnahme bildet der Lehrberuf „Kraftfahrzeugtechnik“. Hier war der Anteil der Lehrabbrüche auffallend und überproportional hoch (26%). Ein Zusammenhang mit den spezifischen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in diesem Lehrberuf erscheint naheliegend.

Aufgrund der (sonst zu schwachen) Zellenbesetzungen kann der Ausbildungserfolg von Frauen nur in den sieben häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ differenziert nach AMS-geförderten Lehrverhältnissen und nicht geförderten Lehrabgängerinnen dargestellt werden (vgl. Grafik 3-62). Hierbei zeigt sich das interessante Detail, dass geförderte Frauen in technischen Lehrberufen (z.B. Produktionstechnikerin, Maschinenbautechnik, Tischlerei) oftmals geringere Abbruchquoten aufweisen als nicht-geförderte Frauen.

Grafik 3-61: Ausbildungserfolg von Frauen in den 20 häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

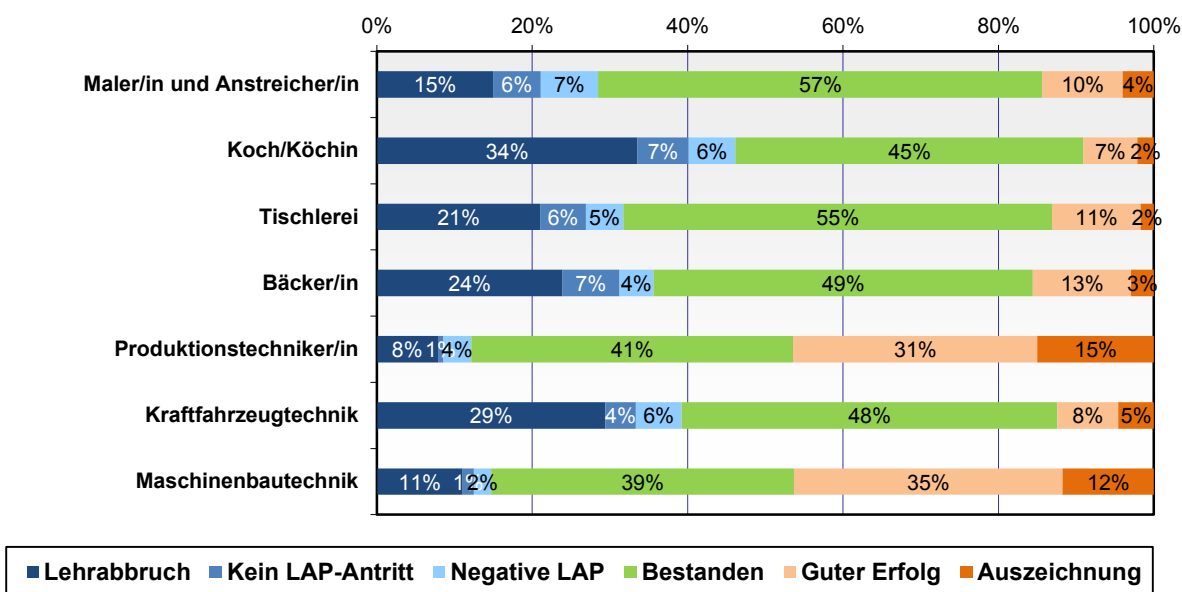


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbkarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

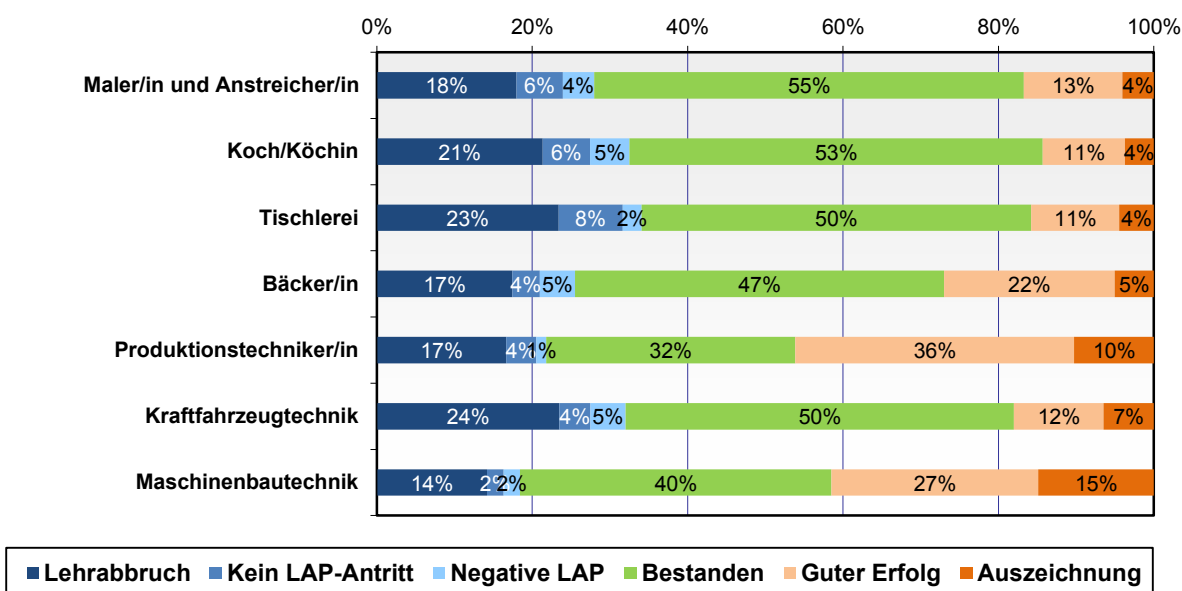
Grafik 3-62: Vergleich des Ausbildungserfolgs von Frauen in geförderten* und nicht-geförderten Lehrverhältnissen der 7 häufigsten Lehrberufe der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse von Frauen:



Nicht geförderte Lehrverhältnisse von Frauen:



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

*Unabhängig von der konkreten Förderart.

3.8.6 Ausbildungserfolg nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation (§8b BAG)

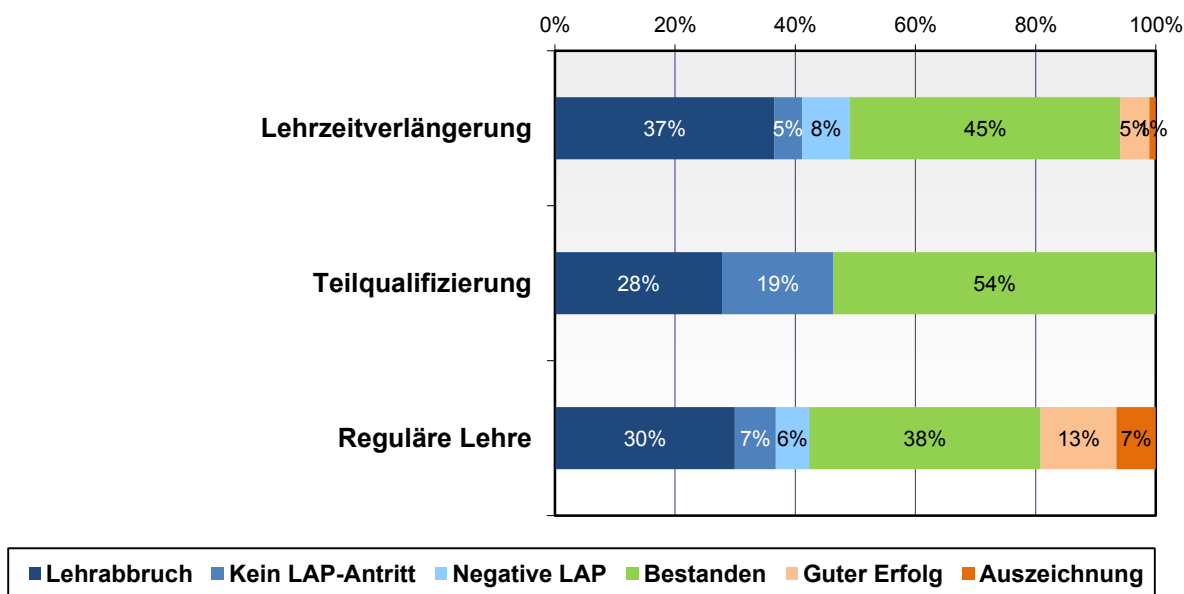
Beim Vergleich des Ausbildungserfolgs nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation (gemäß §8b BAG) ist zu berücksichtigen, dass bei Abschlussprüfungen von Teilqualifikationen weder negative Ergebnisse noch guter Erfolg/Auszeichnung erfasst werden (vgl. Grafik 3-63).

Die Ergebnisse zeigen, dass Ausbildungen gemäß §8b BAG grundsätzlich für benachteiligte Personengruppen konzipiert sind und sich daher nur wenig unterscheiden zwischen geförderten und nicht-geförderten Lehrverhältnissen. Der Anteil von Lehrabbrüchen war (unter den LehrabgängerInnen 2008-2014) bei geförderten Lehrverhältnissen sogar etwas geringer (37% bei Lehrzeitverlängerung, 28% bei Teilqualifikation) als bei allen LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b BAG (38% Abbrüche bei Lehrzeitverlängerung, 31% bei Teilqualifikation).

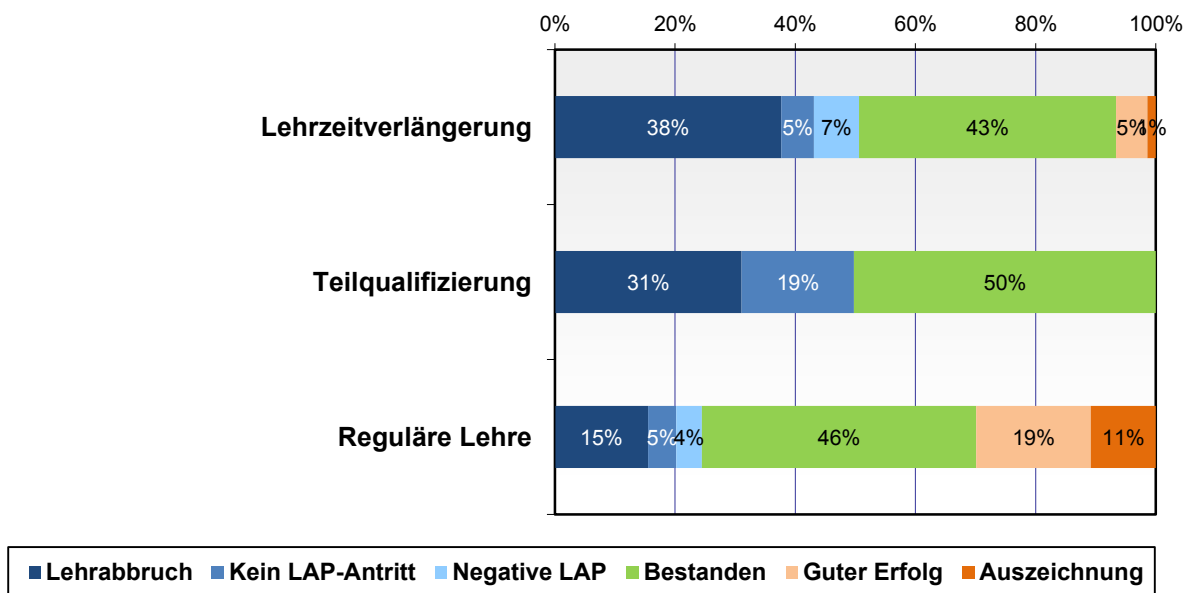
Grafik 3-63: Ausbildungserfolg nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

Bei Abschlussprüfungen von Teilqualifikationen werden weder negative Ergebnisse noch guter Erfolg/Auszeichnung erfasst.

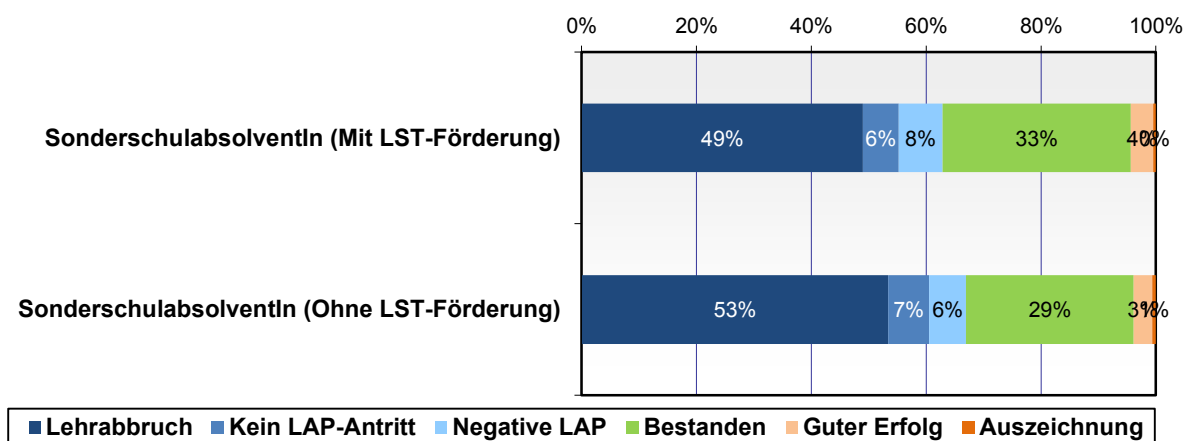
3.8.7 Ausbildungserfolg von Vergleichsgruppen

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass es sehr schwierig ist, relevante Vergleichsgruppen zur Gruppe der geförderten LehrabgängerInnen zu definieren, da es sich eben um (unterschiedlich) benachteiligte Zielgruppen handelt, deren Zugehörigkeit zur Gruppe der geförderten LehrabgängerInnen ja nicht zufällig erfolgt.

Ein direkter Vergleich von geförderten und nicht geförderten LehrabgängerInnen ist für die Gruppe der SonderschulabsolventInnen (Vorbildung, d.h. zuletzt besuchte Schule) unter den LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 möglich, wo bei beiden Gruppen von einer ähnlichen Benachteiligung ausgegangen werden kann. Hierbei zeigt sich (vgl. Grafik 3-64), dass der Ausbildungserfolg von geförderten SonderschulabsolventInnen insgesamt etwas günstiger einzustufen ist (49% Lehrabbruch, 37% erfolgreiche Lehrabschlussprüfung (inkl. guter Erfolg/Auszeichnung)) als jener von nicht geförderten SonderschulabsolventInnen (53% Lehrabbruch, 33% erfolgreiche Lehrabschlussprüfung).

Grafik 3-64: Ausbildungserfolg von geförderten und nicht geförderten SonderschulabsolventInnen im Vergleich

(LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne §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: Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

LST-Förderung = Lehrstellenförderung des AMS (unabhängig von der Förderart)

Aufschlussreich, wenngleich auch aufgrund verschiedener Eingangsvoraussetzungen nicht direkt vergleichbar, ist die Analyse des Ausbildungserfolges (vgl. Grafik 3-66) verschiedener Gruppen von geförderten und nicht-geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014:

Anhand der Vorbildung (zuletzt besuchte Schule) lassen sich unterschiedliche Eingangsqualifikationen beschreiben (vgl. Grafik 3-65). Es kann gezeigt werden, dass nicht-geförderte LehrabgängerInnen einer rein betrieblichen Lehre die besten Eingangsvoraussetzungen (in Form von höheren Bildungsabschlüssen) mitbrachten. Der Anteil der SonderschülerInnen lag hier bei nahezu 0%, lediglich 17% hatten zuletzt eine Hauptschule oder Neue Mittelschule⁴⁰ besucht, lediglich 4% eine Berufsschule (d.h. dass in der Regel bereits eine andere Lehre abgebrochen wurde). Geförderte LehrabgängerInnen einer betrieblichen Lehre wiesen deutlich schwierigere Eingangsvoraussetzungen auf (z.B. 3% Sonderschule, 25% Hauptschule bzw. Neue Mittelschule, 12% Berufsschule), aber im Schnitt noch immer etwas bessere als Personen, welche aus einer Überbetrieblichen Lehrausbildung in eine betriebliche Lehre gewechselt sind.

Besonders schwierige Eingangsvoraussetzungen weisen LehrabgängerInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung auf. Unter AbgängerInnen von mittels Lehrstellenförderung des AMS geförderten Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen fanden sich sogar 5% SonderschulabsolventInnen und 34% AbgängerInnen einer Hauptschule bzw. Neuen Mittelschule, unter nicht geförderten Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen immerhin 3% SonderschulabsolventInnen und 30% AbgängerInnen einer Hauptschule bzw. Neuen Mittelschule. Diese nicht mittels Lehrstellenförderung des AMS geförderten Ausbildungseinrichtungen werden aber häufig direkt durch das AMS (Trägerförderung) finanziert, was mit erheblich höheren Gesamtkosten verbunden ist (vgl. Abschnitt 3.6).

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen (möglicherweise auch Deutschkenntnisse) ist auch auf den hohen Anteil von LehrabgängerInnen mit Migrationsstatus in der Überbetrieblichen Lehrausbildung zu verweisen (vgl. Grafik 3-65).

Im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen ist schließlich auch der Ausbildungserfolg zu sehen (vgl. Grafik 3-66):

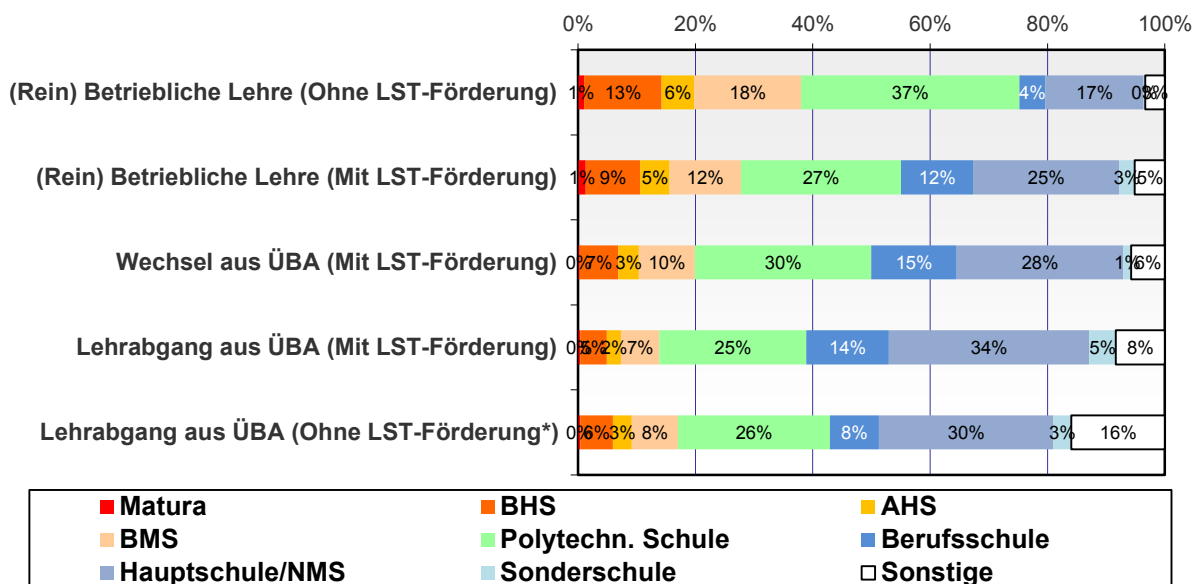
Der Ausbildungserfolg einer geförderten betrieblichen Lehre (27% Lehrabbrüche, 60% Lehrabschlussprüfung bestanden, davon 13% guter Erfolg und 6% Auszeichnung) lag beispielsweise wesentlich über jenem einer (ohne Lehrstellenförderung erfolgten aber insgesamt für die öffentlichen Haushalte bzw. das AMS viel kostenintensiveren) Überbetrieblichen Lehrausbildung (44% Lehrabbrüche, 43% Lehrabschlussprüfung bestanden, davon 9% guter Erfolg und 4% Auszeichnung), welche allerdings - wie oben beschrieben - als Chance für noch stärker benachteiligte Personengruppen zu betrachten ist.

⁴⁰ Der Umstand, dass zuletzt eine Hauptschule oder Neue Mittelschule besucht wurde, bedeutet, dass die 9. Schulstufe (z.B. Polytechnische Schule) im Rahmen des Pflichtschulbesuchs nicht erreicht wurde.

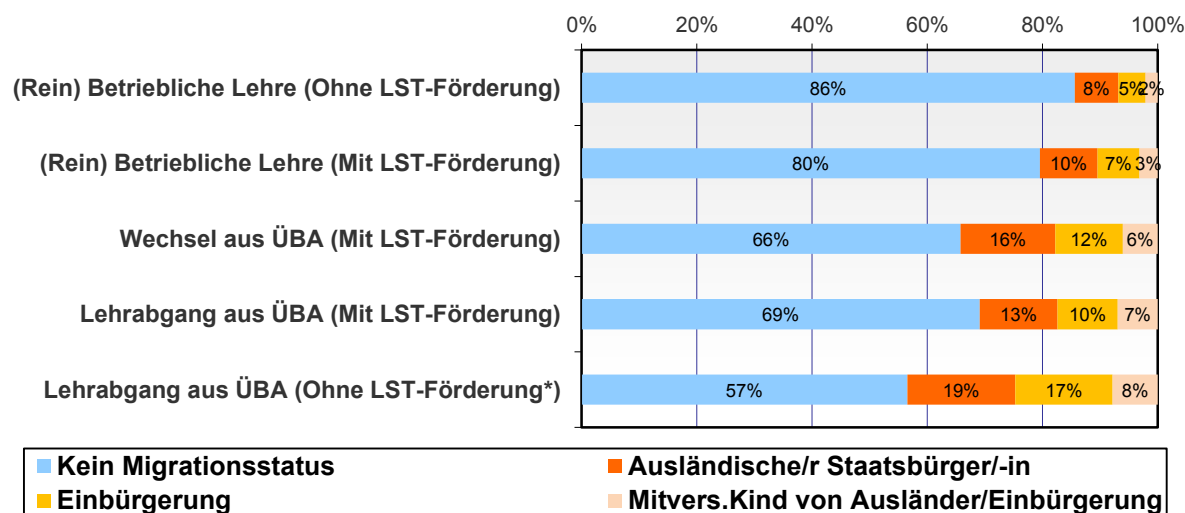
Grafik 3-65: Vorbildung und Migrationsstatus von geförderten und nicht geförderten Gruppen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung (Eingangsqualifikationen/-voraussetzungen)

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

VORBILDUNG:



MIGRATIONSSTATUS:



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

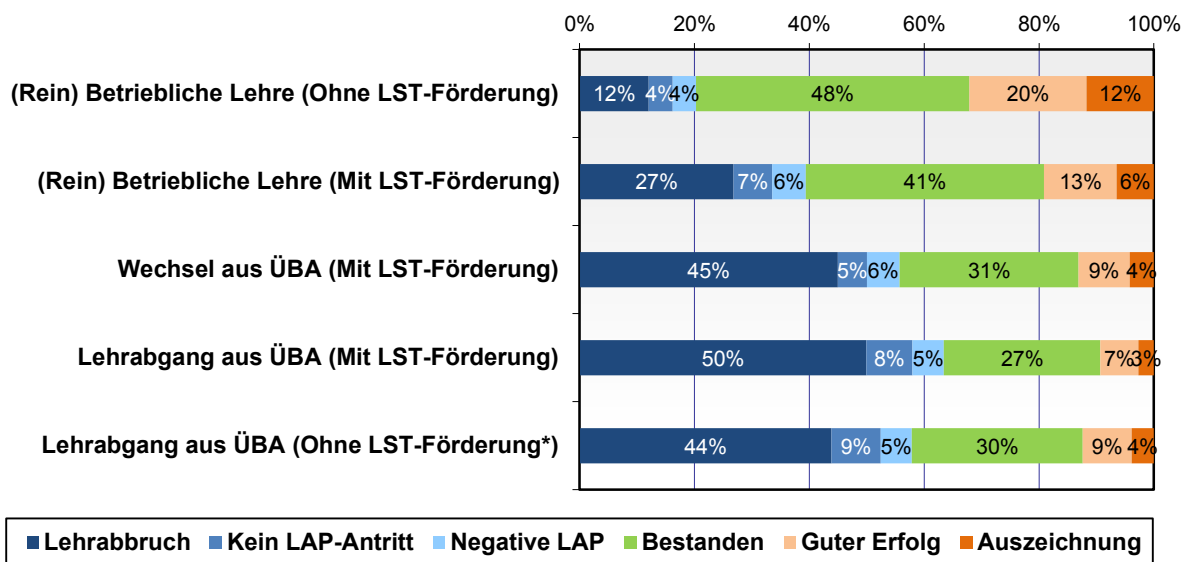
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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

LST-Förderung = Lehrstellenförderung des AMS

*Keine Lehrstellenförderung des AMS. Sehr häufig wird diese Form der ÜBA aber grundsätzlich durch das AMS finanziert (direkte Trägerförderung).

Grafik 3-66: Ausbildungserfolg von geförderten und nicht geförderten Gruppen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne §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: Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

LST-Förderung = Lehrstellenförderung des AMS

*Keine Lehrstellenförderung des AMS. Sehr häufig wird diese Form der ÜBA aber grundsätzlich durch das AMS finanziert (direkte Trägerförderung).

3.8.8 Lehrabbrüche nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht

Grafik 3-67 veranschaulicht im Vergleich mit Grafik 3-34 (Frauen-/Männeranteil in den einzelnen Lehrberufsgruppen), dass der **geschlechtsspezifische Anteil von Drop-Outs** nach Lehrberufsgruppen **in einem starken Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Verteilung der Lehrlinge** (bzw. konkret aller LehrabgängerInnen 2008-2014) in der jeweiligen Lehrberufsgruppe steht. Dies bedeutet: In Berufsgruppen mit Männerüberhang ist der Anteil der Drop-Outs unter den weiblichen LehrabgängerInnen tendenziell höher, in Berufen mit Frauenüberhang ist es umgekehrt, hier ist der Anteil der Drop-Outs unter den männlichen LehrabgängerInnen höher.

Konkret zeigt Grafik 3-67 im Vergleich mit Grafik 3-34, dass in 15 von 19 (seitens der WKÖ-Statistik definierten) Lehrberufsgruppen jeweils das unter allen LehrabgängerInnen 2008-2014 unterrepräsentierte Geschlecht den höheren Anteil von Drop-Outs aufweist. In jenen 11 Berufsgruppen, in denen mehr als 70% der LehrabgängerInnen 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 LehrabbrecherInnen aufweist.

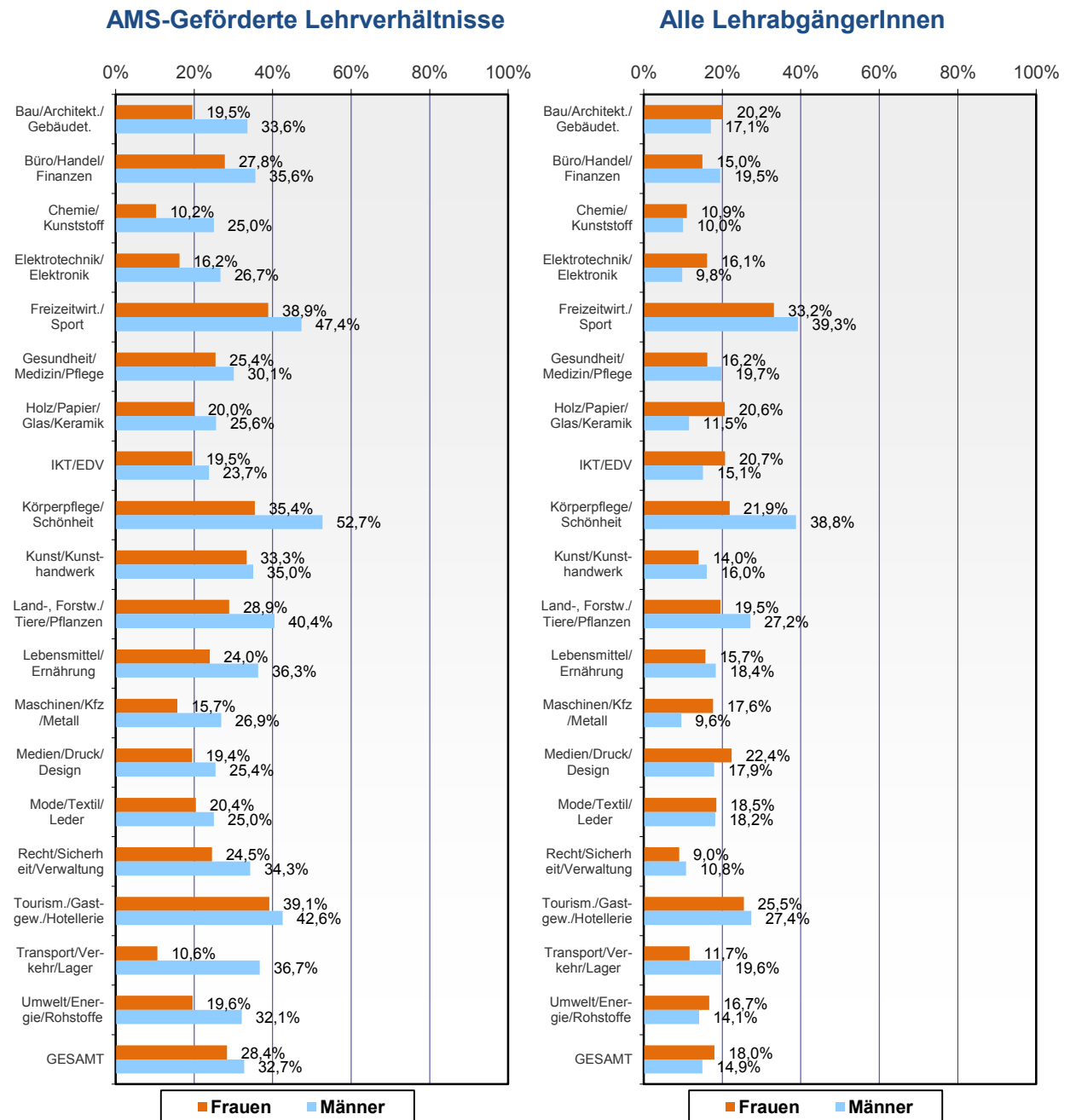
Besonders eklatant sind die Unterschiede in jenen Lehrberufsgruppen, wo Personen eines Geschlechts mehr als 90% der LehrabgängerInnen stellen, beispielsweise in den Lehrberufsgruppen „Elektrotechnik/Elektronik“, „Maschinen/Kfz/Metall“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“ sowie „Körperpflege/Schönheit“:

| Lehrberufsgruppe | Frauenanteil | Anteil Drop-Outs Frauen | Anteil Drop-Outs Männer |
|---------------------------|--------------|-------------------------|-------------------------|
| Elektrotechnik/Elektronik | 3,9% | 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% |

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. 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.

Durch das AMS geförderte Lehrverhältnisse unterscheiden sich u.a. insofern von der Gesamtheit aller LehrabgängerInnen 2008-2014 als bei diesen sowohl insgesamt als auch in allen Lehrberufsgruppen der Anteil von LehrabbrecherInnen bei Männern höher als bei Frauen ist (vgl. Grafik 3-67).

Grafik 3-67: Anteil Lehrabbrüche nach Geschlecht und Lehrberufsgruppen
(LehrabgängerInnen 2008-2014, ohne §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: Ohne AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

3.8.9 Gründe von Lehrabbrüchen

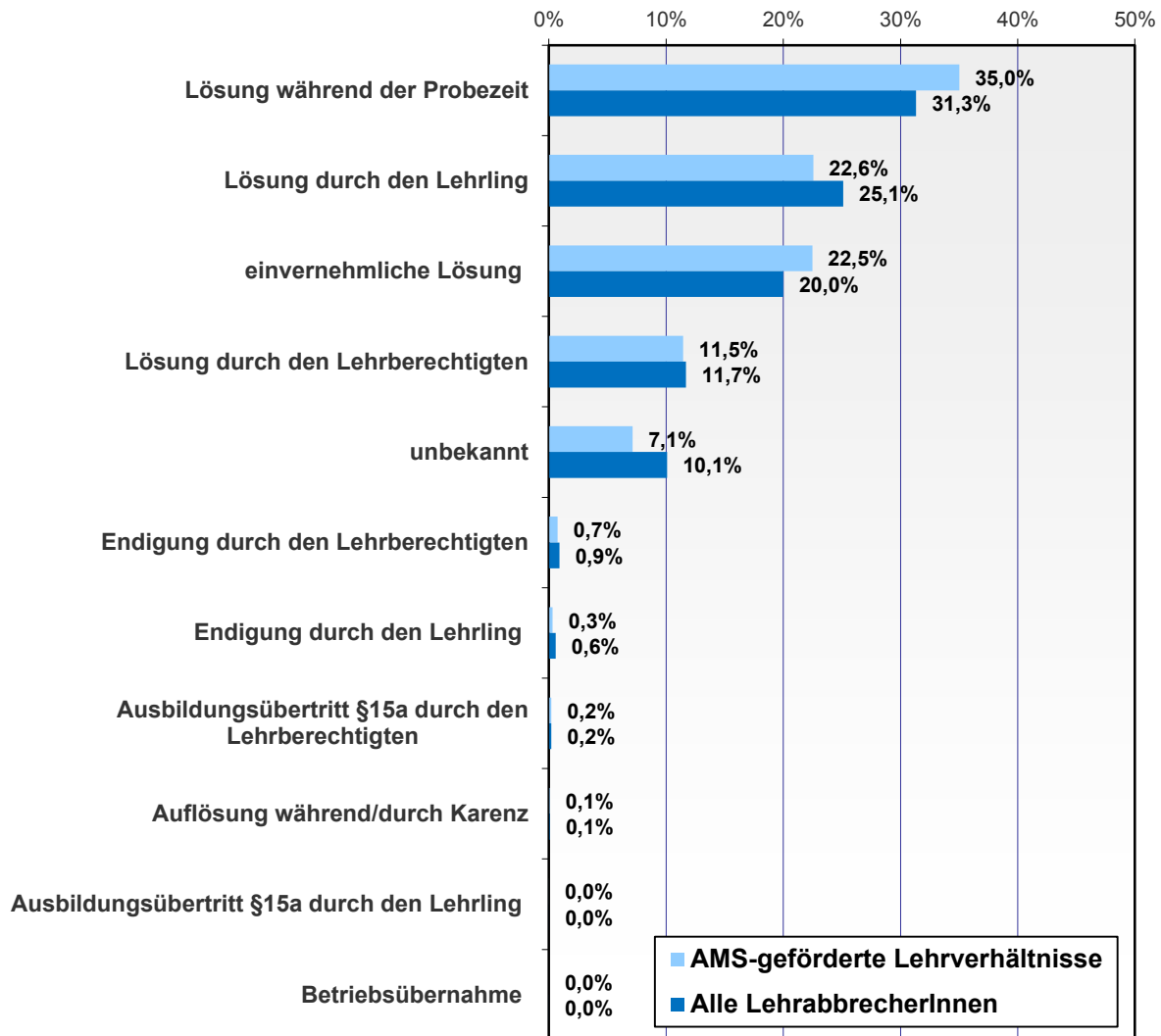
Der häufigste Lösungsgrund (vgl. Grafik 3-68) bei Lehrabbrüchen ist gemäß den in der Lehrlingsstatistik der WKÖ erfassten Lösungsgründen sowohl bei den im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS geförderten Lehrverhältnissen (35,0%) als auch bei allen LehrabbrecherInnen (31,3%) die Lösung während der Probezeit. Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst.

An zweiter Stelle der häufigsten Lösungsgründe folgt die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit), an dritter Stelle die einvernehmliche Lösung. Wesentlich seltener erfolgt eine Lösung durch den Lehrberechtigten. 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).

Kaum eine Rolle spielen Ausbildungsübertritte gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) § 15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen durch den Lehrberechtigten“) nach einem vorher durchgeführten Mediationsverfahren (0,2% Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 0,0% Auflösungen durch den Lehrling).

Grafik 3-68: Gründe für Lehrabbruch

(LehrabbrecherInnen 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).

§15a = Lehrlingskündigung nach Mediationsverfahren

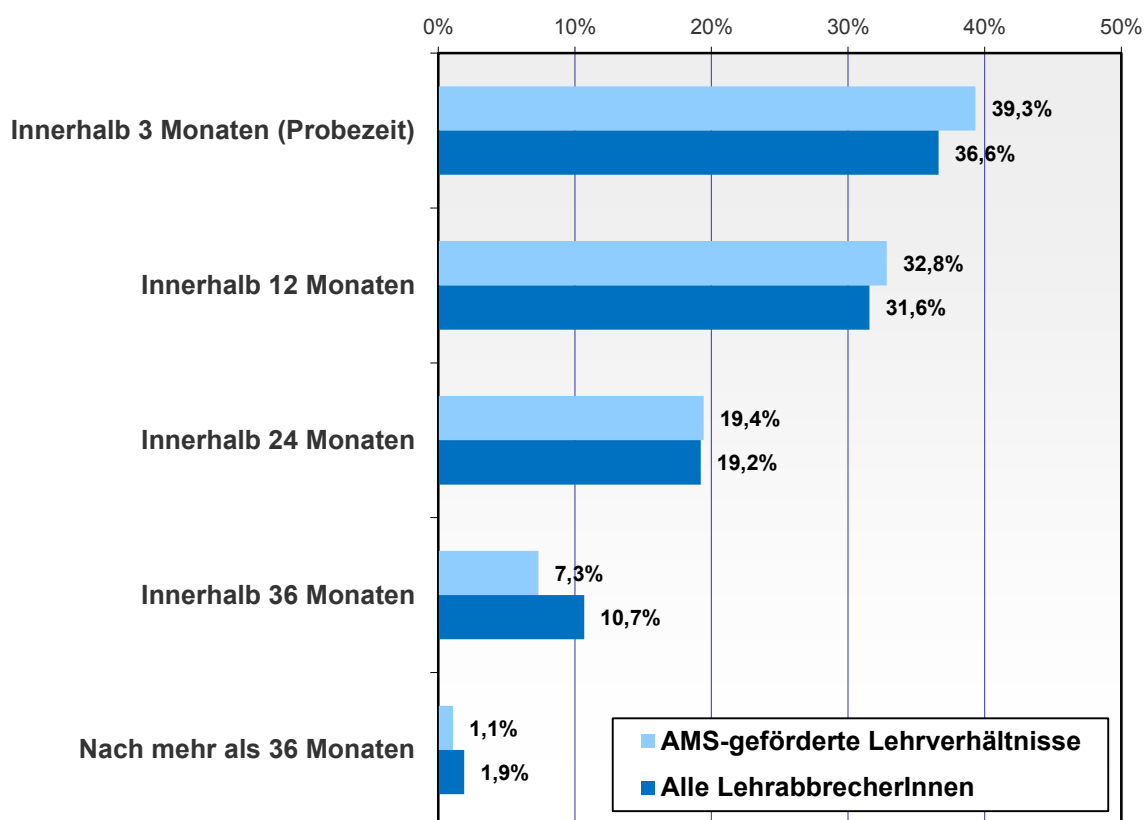
Endigung = Verlust/Zurücklegung der Gewerbeberechtigung, Verlust/Verbot der Ausbildungs-berechtigung, Tod des Lehrlings oder Lehrberechtigten, etc.

3.8.10 Zeitpunkt von Lehrabbrüchen

Sowohl bei geförderten Lehrverhältnissen als auch bei der Gesamtheit aller Lehrabbrüche erfolgte die relative Mehrheit der Lehrabbrüche (39% bei den geförderten Lehrverhältnissen, 37% bei der Gesamtheit aller LehrabbrecherInnen der Jahre 2008-2014) innerhalb der ersten 3 Monate, d.h. innerhalb der Probezeit (vgl. Grafik 3-69). Jeweils mehr als 2 Drittel der Lehrabbrüche erfolgten innerhalb des ersten Lehrjahres.

Grafik 3-69: Zeitpunkt des Lehrabbruchs

(LehrabbrecherInnen 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).

§15a = Lehrlingskündigung nach Mediationsverfahren

§14(2) = Tod des Lehrberechtigten

3.9 Arbeitsmarkterfolg

3.9.1 Methodische Anmerkungen

Die in den vorangehenden Kapiteln ausgewerteten (anonymisierten) Individualdaten der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik (WKÖ) wurden schließlich mit den (selbstverständlich ebenfalls anonymisierten) Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) und des AMS⁴¹ (zusammen auch als „Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMASK“⁴² bezeichnet) verknüpft, um auch Aussagen zur Arbeitsmarktintegration bzw. den Berufsverläufen der LehrabgängerInnen 2008-2014 tätigen zu können.⁴³

Grundlage für die Daten aus der Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMASK ist der sog. „universelle Arbeitsmarktstatus“ basierend auf der Tabelle „mon-uni_status_int“.

Kennzeichen/Spezifika der Tabelle „mon-uni_status_int“:

Zentraler Verwendungszweck: Verschneidung der Hauptverbandsdaten, Gewerbliche Sozialversicherungs- und Mitversichertendaten mit den AMS Vormerkzeiten und ausgewählten AMS und BSB (Bundessozialamt) Förderepisoden (Beschäftigungsförderungen). Auswertung auf Ebene der *einzelnen Arbeitsmarktpositionen auf der untersten Ebene*, wie z.B. AA, Arbeiter/Angestellte oder AL, Arbeitslosigkeit gemäß AMS Vormerkzeiten etc. – ohne Überschneidungen, mit Hierarchie (des AMS-Verbleibs- und Erwerbskarrierenmonitorings).

Datenquelle/n: HV, AMS

Episodenglättung: Ja. „Meldelücken“ bis 7 Tagen werden durch den vorhergehenden Status der keine Meldelücke darstellt aufgefüllt (Meldelücken siehe Beispiel 1). Somit werden Episoden mit gleichem Status zu einer Episode zusammengefasst, wenn sie nur durch kurze Versicherungslücken getrennt sind (s. Beispiel 2). Unter „kurzen Versicherungslücken“ versteht man in diesem Zusammenhang Episoden vom Status 'Versicherungslücken (LL)', 'Sonstige Versicherungszeiten (SV)', 'Sonstige gesicherte erwerbsferne Position (SG)', 'Mitversichertes Kind (MK)', 'MitversicherteR PartnerIn (MP)', 'Sonstige Mitversicherung (MS)' und 'Keine Daten (KD)', die maximal 7 Tage dauern. Bei „TO“ = Tod endet die Episode mit dem Stichtag des Episodenbeginns.

Quelle: AMS/BMASK (2015): Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status, Wien.

⁴¹ Arbeitsmarktservice Österreich

⁴² Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

⁴³ Die Verknüpfung der Daten erfolgte anhand der Sozialversicherungsnummer (SV-Nummer) über ein vom AMS regelmäßig damit beauftragtes EDV-Unternehmen. Um jeglichen Missbrauch der Daten von vornherein ausschließen zu können, erhielt das Forschungsinstitut ibw (sowohl von der WKÖ als auch dem EDV-Unternehmen) nur anonymisierte Daten, die auch keine SV-Nummer enthielten. Das EDV-Unternehmen wiederum erhielt seitens der WKÖ nur die beiden für die Verknüpfung unbedingt erforderlichen Daten/Variablen: SV-Nummer und (tatsächliches) Lehrzeitende.

Hinweis: Bei (häufig vorkommenden) Überschneidungen (d.h. mehrere Erwerbsstati zu einem bestimmten Zeitpunkt) in den Sozialversicherungs- bzw. AMS-Daten gibt es im Rahmen der Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMASK ein komplexes Regelungs- und Zuordnungsverfahren, mit dem in jedem Einzelfall und zu jedem Zeitpunkt eine hierarchische Reihung (d.h. ein „dominanter“ Arbeitsmarktstatus) definiert werden kann.⁴⁴ Auf diesem Konzept einer Hierarchie der Stati und eines daraus resultierenden „dominanten“ Status beruhen auch die im Rahmen der vorliegenden Studie verwendeten Daten, die demzufolge Mehrfachstati (Überschneidungen) zu einem Zeitpunkt ausschließen.

Da für 1.203⁴⁵ (0,4%) der 303.147 LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 entweder in der WKÖ-Lehrlingsstatistik keine Sozialversicherungsnummer vorlag oder in den Sozialversicherungsdaten nicht auffindbar war, konnte für diese Gruppe auch keine Verknüpfung mit den Sozialversicherungsdaten (Daten der Arbeitsmarktdatenbank) erfolgen. Demzufolge beträgt die Grundgesamtheit für dieses Kapitel nicht 303.147 Personen (vgl. Abschnitt 3.1.2) sondern lediglich 301.944 LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014. In Abhängigkeit vom Betrachtungszeitpunkt (z.B. 3 Jahre nach Lehrabschluss) sinkt diese Zahl jeweils weiter auf jene Personen, deren Abstand zum Lehrabschluss/-abgang am Datenstichtag (30.6.2016) sich bereits über den jeweiligen Untersuchungszeitraum (z.B. 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang) erstreckt.

Da AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b⁴⁶ Abs. 2 BAG (**Teilqualifikation**) eine wesentliche Zielgruppe der Lehrstellenförderung des AMS darstellen, sind sie in den hier präsentierten Daten mehrheitlich **enthalten**, obwohl hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt werden und zudem zu bedenken ist, dass die AbsolventInnen einer Teilqualifikation – formal betrachtet – nicht als LehrabsolventInnen bezeichnet werden können und ihre Ausbildung auch nicht mit einer (vollwertigen) Lehrabschlussprüfung beenden. Die Erwerbskarrieren von AbsolventInnen und AbbrecherInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation) sowie auch jene einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 1 BAG (Lehrzeitverlängerung) werden zudem in einem eigenen Untersuchungsteil (vgl. Abschnitt 3.9.13) dargestellt.

Präsenz- und Zivildienst werden dort, wo der detaillierte Arbeitsmarktstatus zur Anwendung kommt, als eigener Status beschrieben, ansonsten der Kategorie „Erwerbfern/Sonstiges“ zugeordnet.

Mit besonderer Vorsicht ist bei den nachfolgenden Sozialversicherungs- bzw. AMS-Daten zur Arbeitsmarktintegration übrigens die Kategorie „**Keine Daten**“ zu interpretieren. Dieses

⁴⁴ Vgl. AMS & BMASK. (2015). Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status. Wien.

⁴⁵ Auffallend ist, dass unter den n=1.203 Personen (davon n=560 ohne SV-Nummer in der WKÖ-Statistik) mit fehlender SV-Nummer LehrabbrecherInnen stark überrepräsentiert (40%) sind. Dies könnte in einem Zusammenhang mit der zeitlichen Erfassung der SV-Nummer stehen. Der Erfassungsgrad der SV-Nummern in der WKÖ-Lehrlingsstatistik ist seit 2008 zudem gestiegen (unter den LehrabgängerInnen 2008 waren noch 0,30% ohne SV-Nummer, 2014 nur mehr 0,12%).

⁴⁶ Vor der BAG-Novelle 2015 wurde für die Ausbildung gemäß §8b BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ verwendet.

Merkmal bedeutet, dass in Österreich keine (Meldung zur) Sozialversicherung besteht. Wie anhand der verschiedenen Ergebnisse sichtbar wird, liegt die Vermutung nahe, dass dieser Umstand überwiegend in einer Beschäftigung und/oder einem Aufenthalt im Ausland begründet sein dürfte (bei nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen könnte diese/r Beschäftigung/Aufenthalt möglicherweise auch in einem Zusammenhang mit einer Rückkehr in das „Herkunftsland“ (Land der Staatsbürgerschaft) stehen). Diese Vermutungen legen jedenfalls die überproportional hohen Anteile im Bundesland Vorarlberg (starke Verbindung des Arbeitsmarktes mit D + CH), bei Nicht-ÖsterreicherInnen bzw. auch in der besonders (erwerbs-)mobilitätsintensiven Sparte Tourismus nahe.

Zur Beschreibung des Erwerbsstatus werden in den nachfolgenden Auswertungen in Kapitel 5 zwei Arten von Klassifikationen (mit 5 bzw. 13 Ausprägungen) verwendet. Erläuterungen zu jenen Ausprägungen, welche den Begriff „Sonstige“ enthalten, zeigt Tabelle 5-1.

Tabelle 5-1: Erläuterungen zu „sonstigen“ Kategorien der Klassifikation des Arbeitsmarkt-/Erwerbsstatus

| Arbeitsmarkt-/Erwerbsstatus | Zugrundeliegende SV-Stati |
|---|--|
| Sonstige gesicherte erwerbsferne Position | Sonstige gesicherte erwerbsferne Position wie z.B. Sondernotstandshilfe, Bezug von Rehabilitationsgeld etc. (Anm.: abgesehen von den extra angeführten Kategorien „Wochengeld, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Präsenz-/Zivildienst, Erwerbspension/Rente“) |
| Sonstige erwerbsferne Position | Mitversichertes Kind, Mitversicherte/r Partner/in, Sonstige Mitversicherung, Sonstige Versicherungszeiten (Anm.: abgesehen von der extra angeführten Kategorie „Ausbildung“) |

Quelle: AMS/BMASK (2015): Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status, Wien

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

Als **Untersuchungszeitpunkt** wurde **überwiegend** der Arbeitsmarkt-/Erwerbsstatus **3 Jahre nach Lehrabschluss/ -abgang** gewählt. Dafür sind vor allem zwei Gründe maßgeblich:

- 1.) Zu diesem Zeitpunkt beträgt der Anteil an LehrabsolventInnen, welche den Zivil- oder Präsenzdienst ableisten, bereits weniger als 0,5% (vgl. Grafik 3-71), wodurch die Ergebnisse nur mehr minimal durch diesen Sondereffekt „verzerrt“ sind.
- 2.) Zu jedem späteren Zeitpunkt würde die Grundgesamtheit der untersuchten Personen (weiter) sinken, da zum Stichtag der erstmaligen Datenabfrage (30.6.2016) der Abstand zum Lehrabschluss/-abgang bei den untersuchten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 zwischen (fast) 2 Jahren und 8 Jahren schwankt. Von den 303.147 LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 haben zum Datenstichtag 30.6.2016 bereits 236.882 Personen einen Erwerbsstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang aufzuweisen, d.h. der Abstand zu ihrem Lehrabschluss/-abgang beträgt mindestens 3 Jahre.

3.9.2 Arbeitsmarkterfolg von AbsolventInnen und Drop-Outs

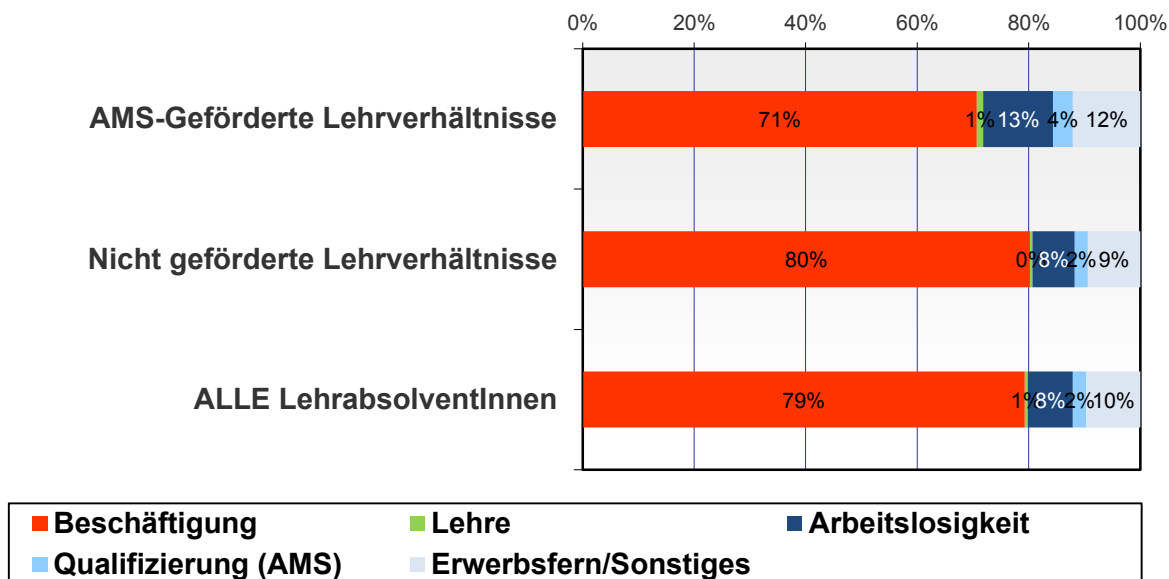
Der Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs von LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen zeigt erhebliche Unterschiede, was nicht zuletzt auch die Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration illustriert. Aus diesem Grund wird zum Zwecke der korrekten und aussagekräftigen Interpretation der Daten bei allen (weiteren) Auswertungen zum Arbeitsmarktstatus/-erfolg zwischen LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen differenziert, bzw. wird in weiterer Folge häufig auch nur der Arbeitsmarkterfolg der AbsolventInnen dargestellt.

Die Arbeitsmarktintegration von AbsolventInnen einer Lehre unterscheidet sich (bei allen LehrabgängerInnen 2008-2014 in Österreich) gravierend von jenen Personen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben („Drop-Outs“): 3 Jahre nach Beendigung der Lehrausbildung waren 78% der LehrabsolventInnen aber lediglich 35% der LehrabbrecherInnen unselbständig beschäftigt (vgl. Grafik 3-71). Rund 21% der LehrabbrecherInnen waren zu diesem Zeitpunkt arbeitslos vorgemerkt, aber lediglich 8% der LehrabsolventInnen. Weitere 7% der Drop-Outs und nur 2% der LehrabsolventInnen befanden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS. Diese Unterschiede belegen sehr eindrucksvoll die **hohe Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration.**

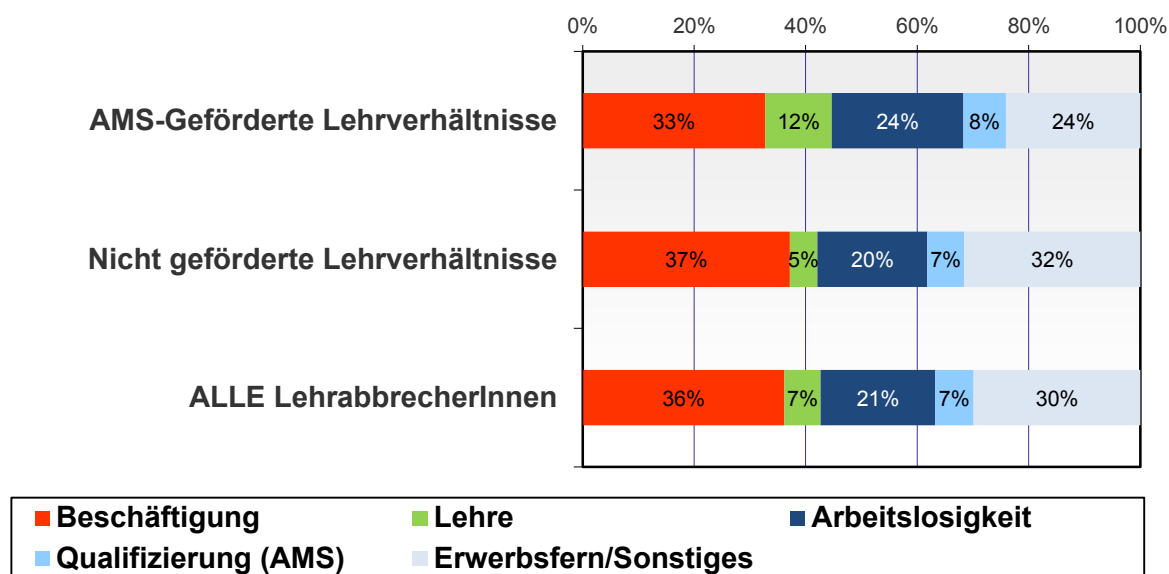
Ähnlich große Unterschiede zwischen LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen lassen sich auch bei den durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen feststellen (vgl. Grafik 3-71). 3 Jahre nach Beendigung der Lehrausbildung waren 70% der geförderten LehrabsolventInnen aber lediglich 32% der geförderten LehrabbrecherInnen unselbständig beschäftigt. Rund 24% der geförderten LehrabbrecherInnen waren zu diesem Zeitpunkt arbeitslos vorgemerkt, aber lediglich 13% der geförderten LehrabsolventInnen. Weitere 8% der geförderten Drop-Outs und nur 4% der geförderten LehrabsolventInnen befanden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

Grafik 3-70: Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss
 (LehrabgängerInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

LEHRABSOLVENTINNEN:



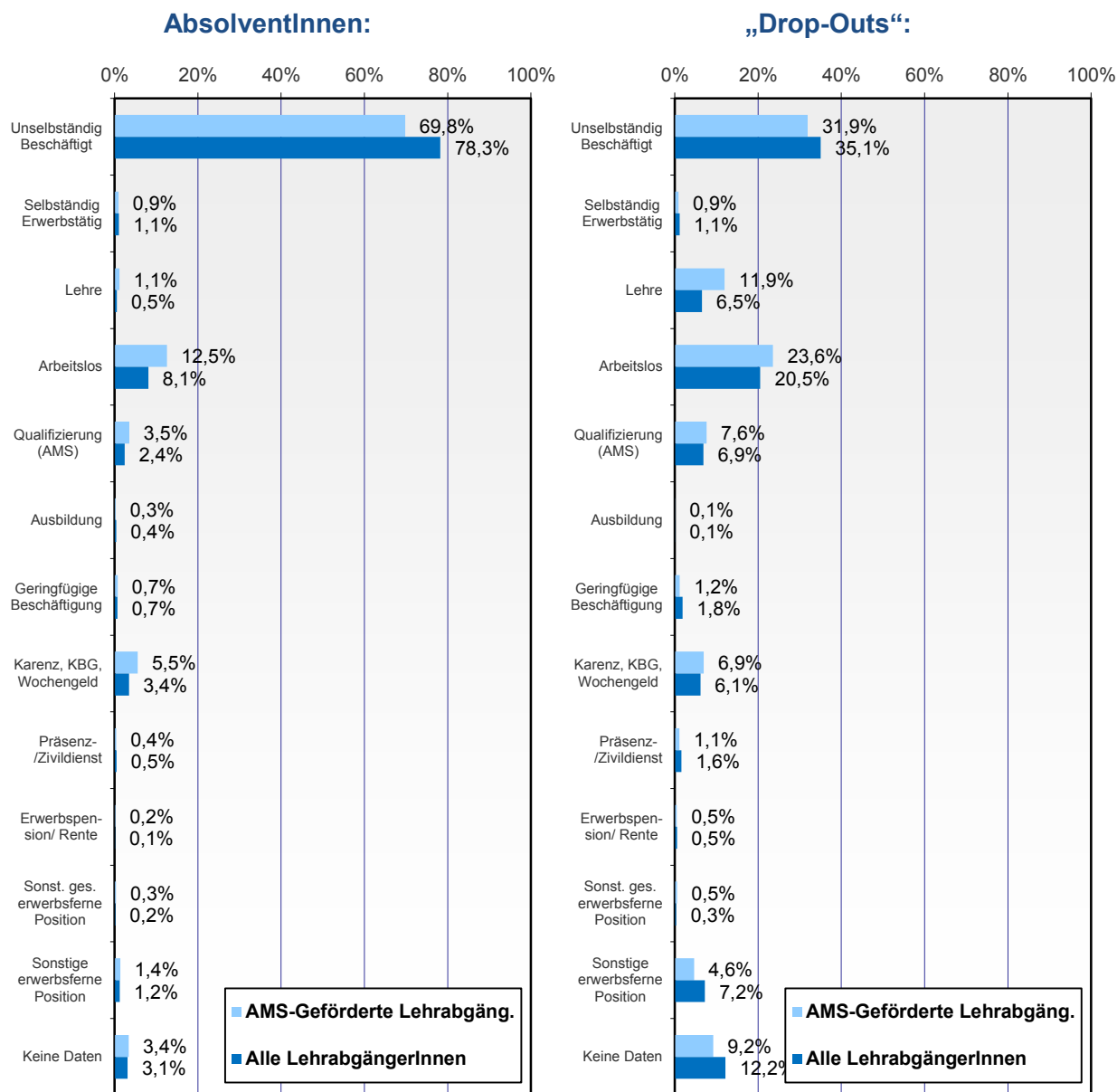
LEHRABBRECHERINNEN:



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).

Grafik 3-71: 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)

Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

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 (Teilqualifikation).

„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld

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

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

3.9.3 Arbeitsmarkterfolg nach Geschlecht

3 Jahre nach Lehrabschluss (vgl. Grafik 3-72) ist unter allen LehrabsolventInnen 2008-2014 der Anteil der unselbständig Beschäftigten bei den Männern (80,8%) deutlich höher als bei den Frauen (73,7%). Dies ist nahezu ausschließlich darauf zurückzuführen, dass bei Frauen der Anteil jener, die aufgrund von Schwangerschaft bzw. Kinderbetreuung nicht erwerbstätig sind (Status „Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Wochengeld“) um ein Vielfaches höher ist (nämlich 9,3%) als bei Männern (0,1%). Der Anteil an Arbeitslosen ist hingegen bei männlichen Lehrabsolventen geringfügig höher (8,4% versus 7,6% bei Lehrabsolventinnen), wobei sich allerdings auch anteilmäßig etwas mehr Frauen (2,8%) als Männer (2,2%) in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS befinden.

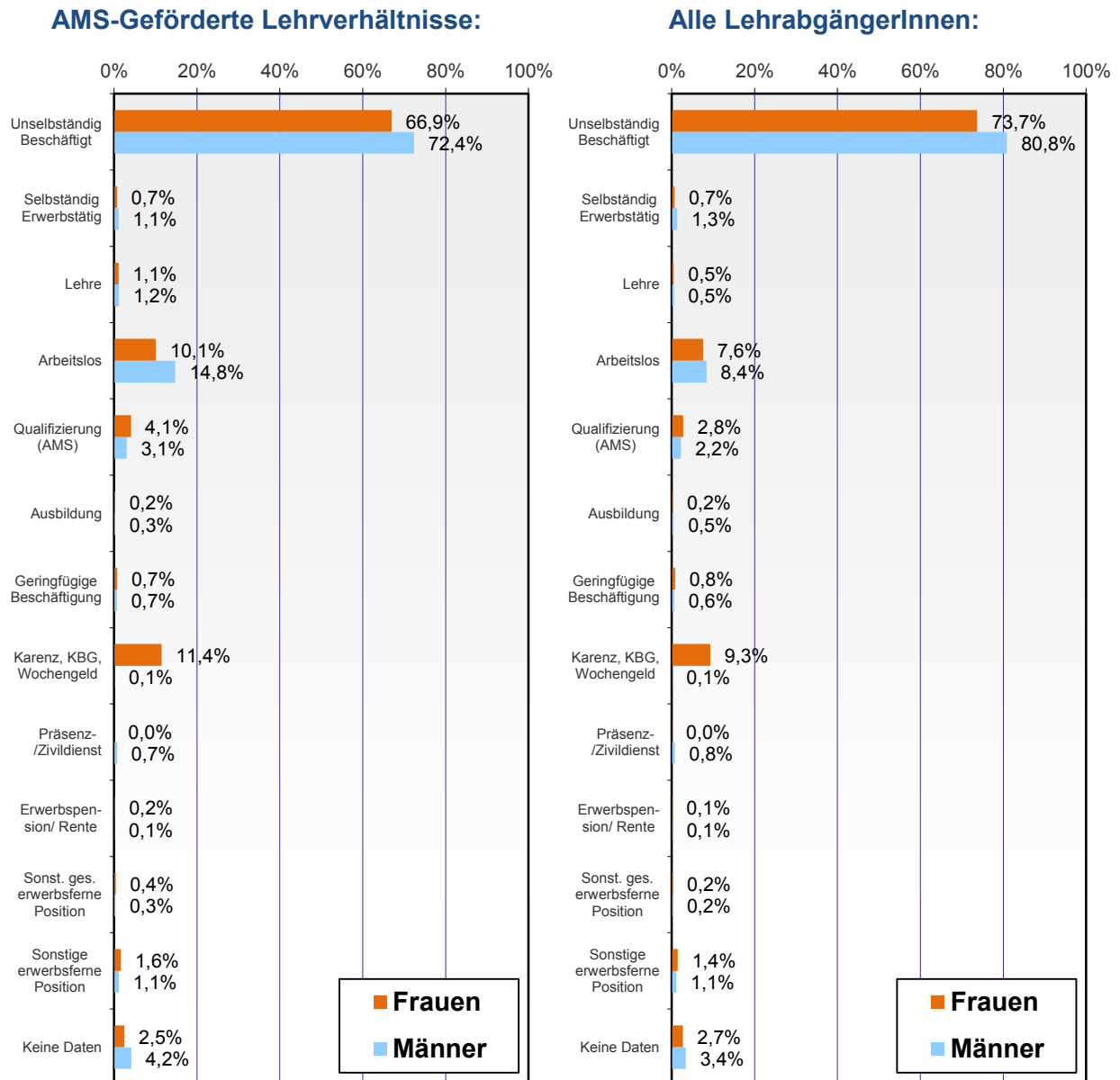
Bei durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen der LehrabsolventInnen 2008-2014 fällt u.a. auf, dass sich sowohl der Anteil arbeitsloser Männer (14,8%) noch stärker von jenem der Frauen (10,1%) unterscheidet als auch der Anteil von Frauen im Status „Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Wochengeld“ noch höher (11,4%) ist.

Auch nach Lehrberufsgruppen betrachtet (vgl. Grafik 3-73) zeigen sich unter allen LehrabsolventInnen 2008-2014 auffallende Unterschiede im Anteil der Arbeitslosen nach **Geschlecht**: Die höchste Arbeitslosigkeit 3 Jahre nach Lehrabschluss lässt sich bei männlichen Lehrabsolventen der Lehrberufsgruppen „Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen“ (16,8%) sowie „Körperpflege/Schönheit“ (14,4%) feststellen. Auffallend ist, dass in diesen Berufsgruppen mit relativ hohen Frauenanteilen (vgl. Grafik 3-34) der Anteil an Arbeitslosen bei den Männern besonders deutlich höher ist als bei den Frauen. Dies gilt etwa auch für die Berufsgruppe „Büro/Handel/Finanzen“. Umgekehrt lässt sich beobachten, dass jene Berufsgruppen, wo der Anteil arbeitsloser Frauen höher ist als der Anteil arbeitsloser Männer Berufsgruppen mit hohen Männeranteilen sind („Bau/Architektur/Gebäudetechnik“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“, „Kunst/Kunsth Handwerk“, „Maschinen/Kfz/Metall“). Zusätzlich ist bemerkenswert, dass in manchen Berufsgruppen mit sehr hohen Männeranteilen (z.B. „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“, „Kunst/Kunsth Handwerk“ bzw. „Umwelt/Energie/Rohstoffe“) der Anteil von Frauen, die sich in Qualifizierungsmaßnahmen des AMS befinden, ebenfalls überproportional hoch ist, was als Indiz für (erforderliche) Umschulungsmaßnahmen gewertet werden kann.

In Summe betrachtet liefern daher auch die geschlechtsspezifischen Daten zur Arbeitsmarktintegration nach dem Lehrabschluss Hinweise darauf, dass die genderspezifische Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes **auch im weiteren Berufsverlauf zu Benachteiligungen für das unterrepräsentierte Geschlecht** führt bzw. zumindest führen kann.

Grafik 3-72: Detaillierter Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss differenziert nach Geschlecht

(LehrabsolventInnen 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

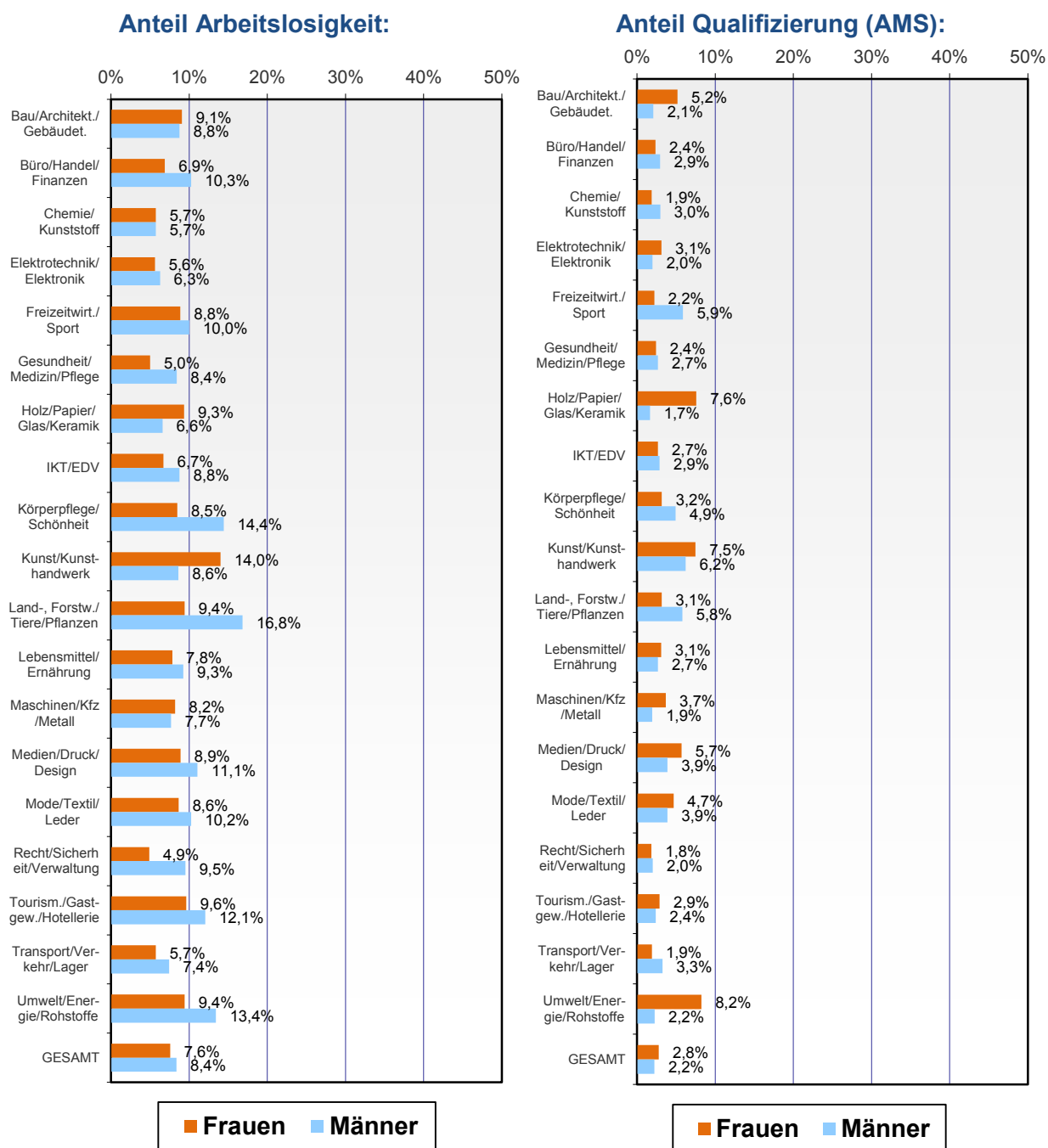
Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld

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

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

Grafik 3-73: Anteil der Arbeitslosen bzw. in AMS-Schulungen Befindlichen 3 Jahre nach Lehrabschluss nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht
(LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)



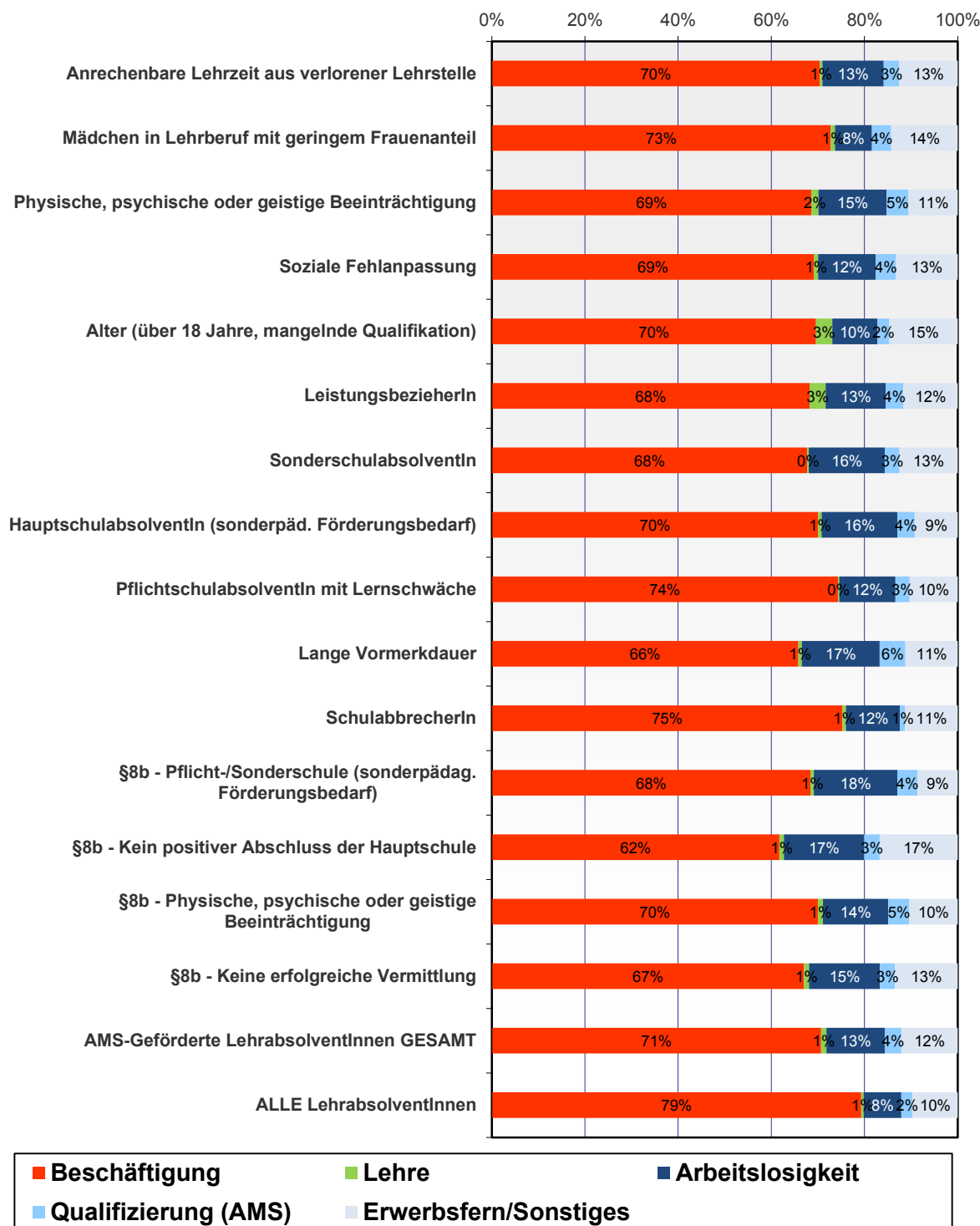
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

3.9.4 Arbeitsmarkterfolg nach Förderart

Nach Förderart betrachtet (vgl. Grafik 3-73) lässt sich für alle geförderten LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 zum Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabschluss der höchste Anteil an Beschäftigten (75%) für die Förderart „SchulabbrecherIn“ beobachten, der geringste Anteil an Arbeitslosen (8%) für die Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“. Der geringste Anteil an Beschäftigten (62%) ist in der Förderart „§8b – Kein positiver Abschluss der Hauptschule“ feststellbar, der höchste Anteil an Arbeitslosen (18%) bei der Förderart „§8b – Pflicht-/Sonderschule (sonderpädagogischer Förderungsbedarf)“.

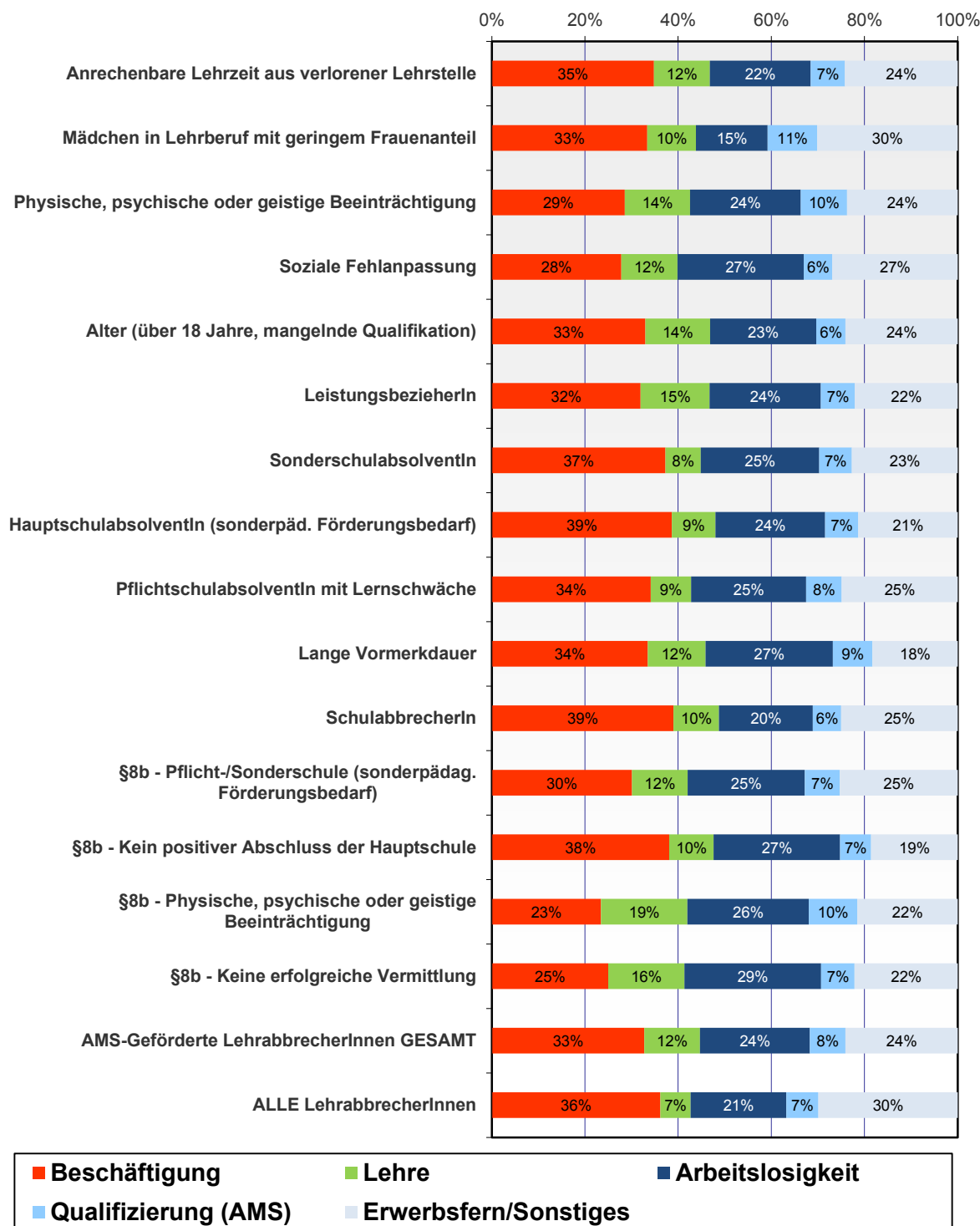
Unter den LehrabbrecherInnen (vgl. Grafik 3-75) fällt 3 Jahre nach Lehrabschluss der relativ geringe Anteil an Arbeitslosen (15%) in der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ auf. Gleichzeitig befindet sich in dieser Förderart ein besonders hoher Teil (11%) der LehrabbrecherInnen in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

Grafik 3-74: Förderart und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss
 (LehrabsolventInnen 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).

Grafik 3-75: Förderart und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss
 (LehrabbrecherInnen 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).

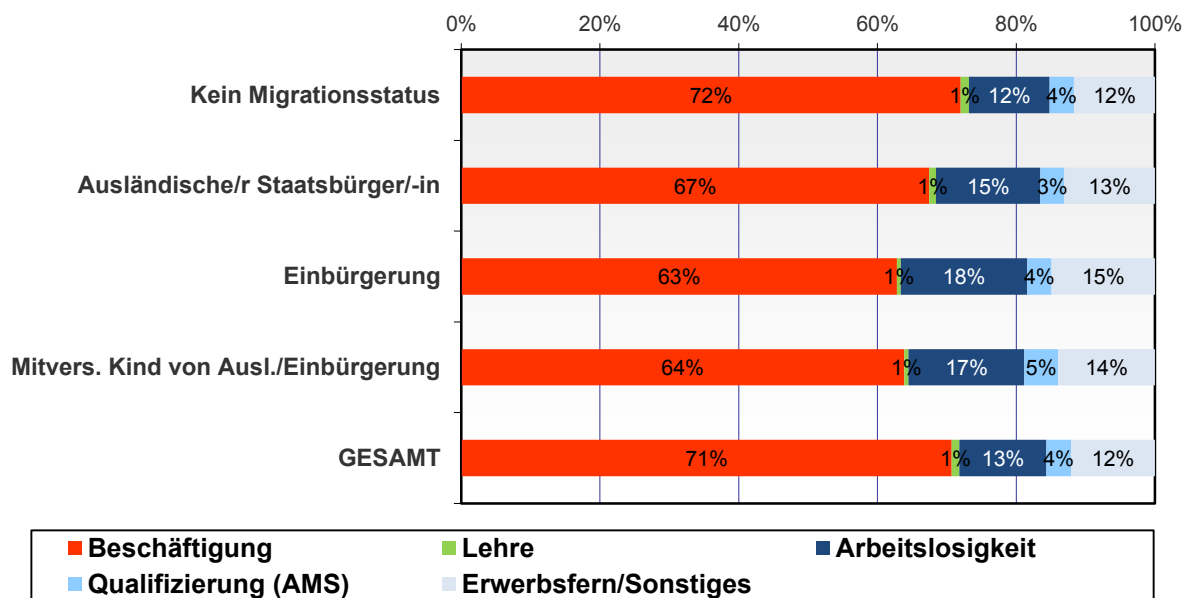
3.9.5 Arbeitsmarkterfolg nach Migrationsstatus

LehrabsolventInnen mit Migrationsstatus (ausländische StaatsbürgerInnen, eingebürgerte Personen, bei ausländischen StaatsbürgerInnen bzw. eingebürgerten Personen mitversicherte Kinder⁴⁷) waren 3 Jahre nach Lehrabschluss deutlich weniger beschäftigt und häufiger arbeitslos als LehrabsolventInnen ohne Migrationsstatus (vgl. Grafik 3-76). Der Unterschied war in der Grundgesamtheit aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 deutlich größer (rund 14% Differenz im Anteil der Beschäftigten) als bei den durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen (rund 8% Differenz im Anteil der Beschäftigten).

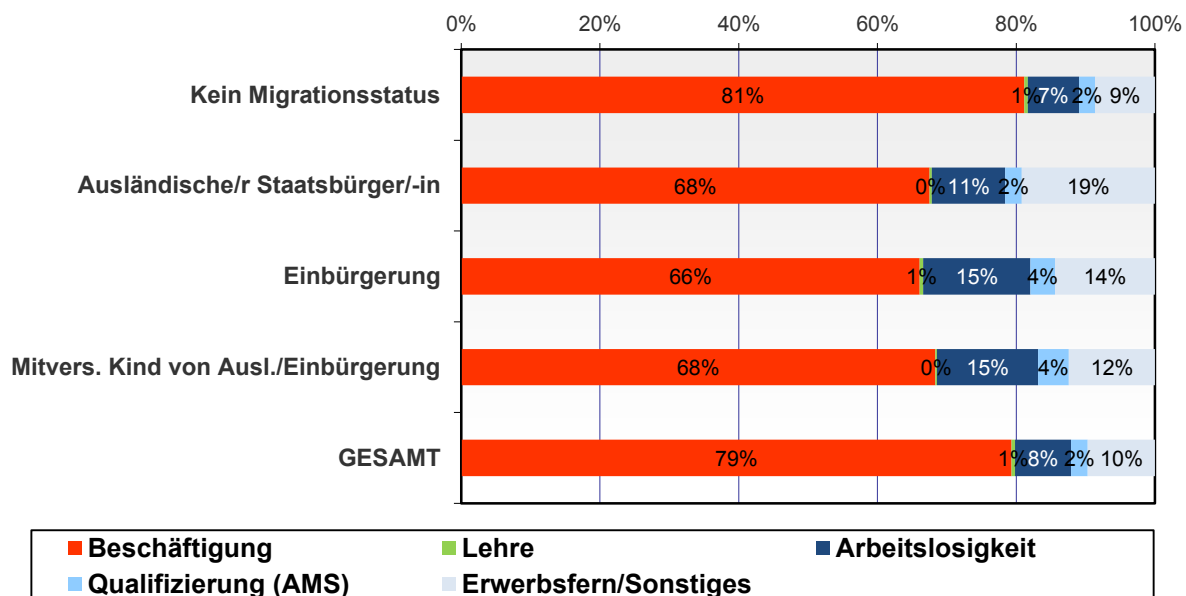
⁴⁷ Mitversicherung würde eigentlich implizieren, dass keine eigene sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt (sondern Erwerbslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Ausbildung/Studium), was sich aber nicht mit der entsprechenden Arbeitsmarktposition zum Datenabfragezeitpunkt deckt. Die Daten zur Mitversicherung müssen daher mit Vorbehalt betrachtet werden. Sie beziehen sich zudem (im Gegensatz zu den meisten anderen verwendeten personenbezogenen Daten) nicht auf den Zeitpunkt der Erstellung des Lehrvertrags sondern auf den Zeitpunkt der erstmaligen Datenabfrage (30.6.2016).

Grafik 3-76: Migrationsstatus und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss
 (LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabsolventInnen:



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).

3.9.6 Arbeitsmarkterfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn

Besonders interessante Erkenntnisse liefert auch die Untersuchung der Arbeitsmarktintegration hinsichtlich des **Alters zu Lehrzeitbeginn** (vgl. Grafik 3-77). Vielfach wird auf die Problematik des frühen Einstiegsalters in die Lehrlingsausbildung verwiesen.⁴⁸ Die Analyse der Arbeitsmarktintegration (ebenso wie die Analyse des Drop-Out-Anteils – vgl. Grafik 3-55) unterstützt diese These nicht, eher im Gegenteil: 3 Jahre nach Lehrabschluss ist die **Beschäftigtenquote tendenziell höher** und die **Arbeitslosenquote tendenziell geringer, je jünger** die LehrabsolventInnen **zum Zeitpunkt des Lehrbeginns** waren:

3 Jahre nach Lehrabschluss waren von allen bei Lehrzeitbeginn 15 Jahre alten LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 84% unselbständig beschäftigt und 6% arbeitslos, von den (zu Lehrbeginn) 19-Jährigen beispielsweise nur 73% unselbständig beschäftigt und immerhin 10% arbeitslos. Der geringere Anteil von (unselbständig) Beschäftigten bei älteren LehranfängerInnen ist dabei nicht nur auf einen höheren Anteil an Arbeitslosen sondern auch auf einen höheren Anteil an Personen in Karenz bzw. ohne SV-Daten (vermutlich zu einem großen Teil Aufenthalt/Beschäftigung im Ausland) zurückzuführen.

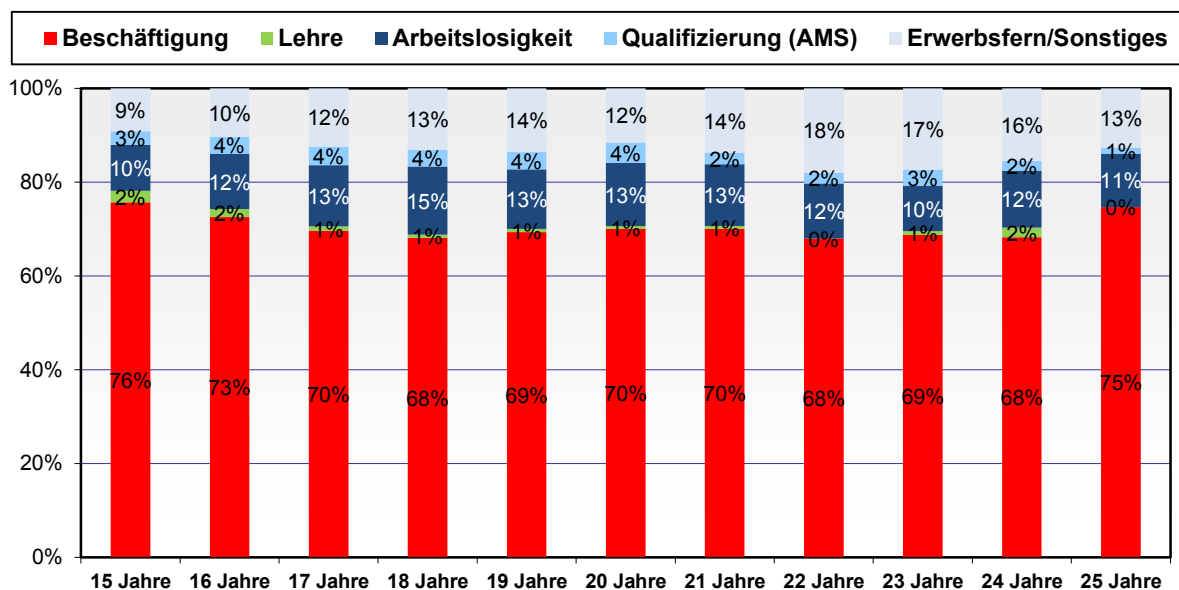
Dieser Zusammenhang von einem sinkenden Anteil der Beschäftigten mit steigendem Alter zu Lehrzeitbeginn ist in ähnlicher Weise (aber auf anderem Niveau) auch bei geförderten Lehrverhältnissen festzustellen. Zu bedenken ist hier lediglich, dass die Zahl der Fälle (Zellenbesetzungen) bei den geförderten 25-jährigen LehrabsolventInnen schon relativ gering ist (n=79).

⁴⁸ Vgl. z.B. Zeilinger, Bernhard. (2006). Youth Employment Summit: Bericht über Jugendbeschäftigung, Jugendarbeitslosigkeit und deren Gegenmaßnahmen in Österreich - Teil 1: Wie wirken Bildung und Jugendarbeitslosigkeit in Österreich zusammen? Wien: AFA.

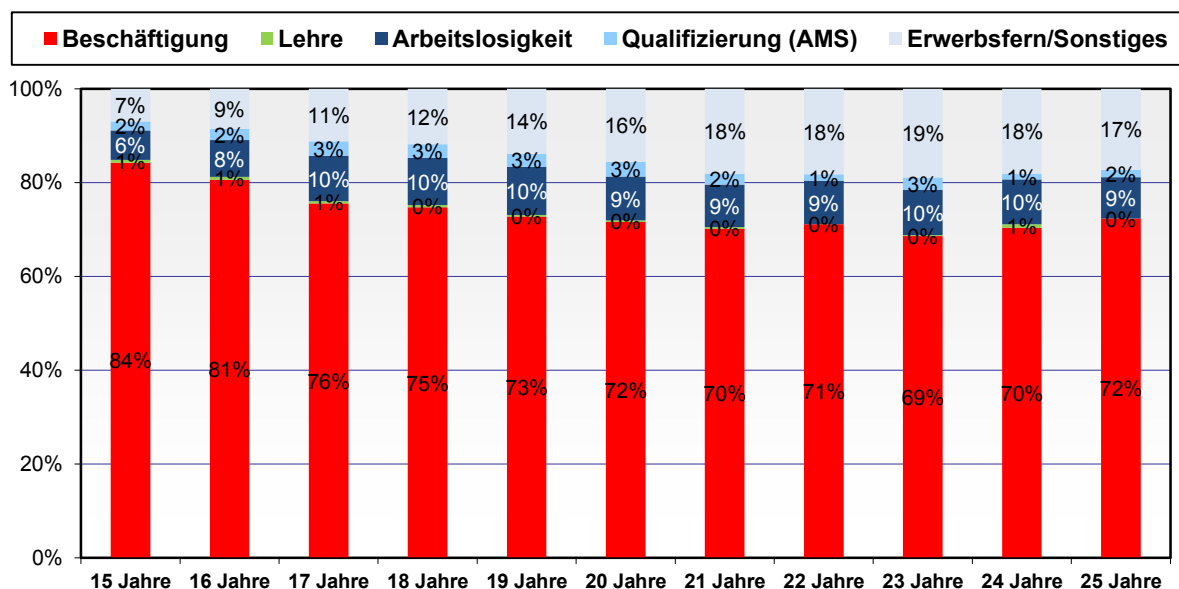
Grafik 3-77: Alter zu Lehrzeitbeginn und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-) Abschluss

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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

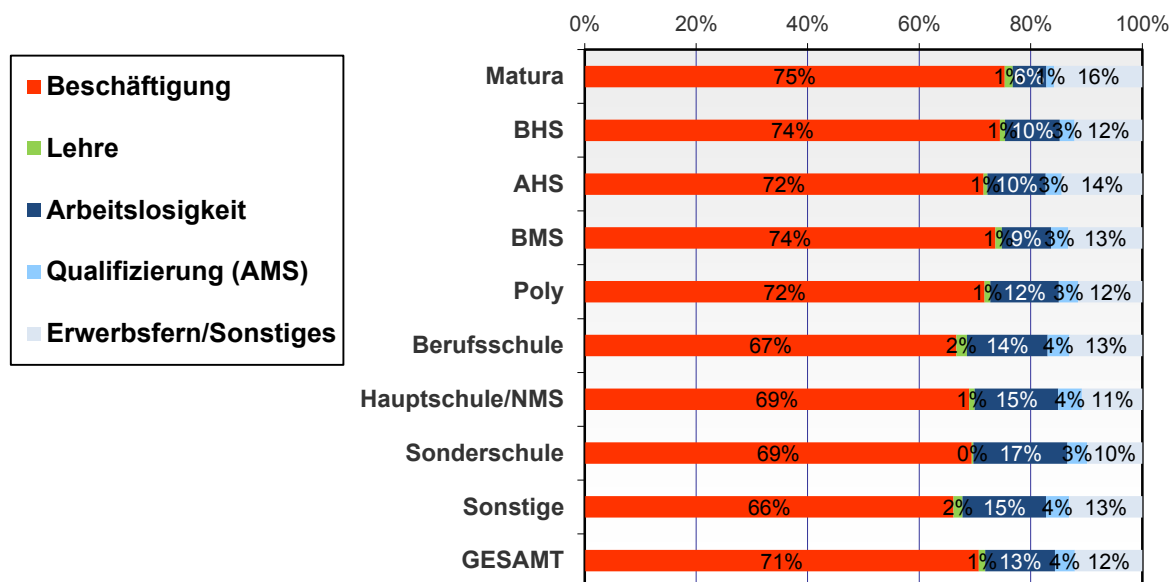
3.9.7 Arbeitsmarkterfolg nach Vorbildung

Die Analyse des Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss bezogen auf die Vorbildung (vgl. Grafik 3-78) aller LehrabsolventInnen (Anm.: ohne Drop-Outs) der Jahre 2008-2014 zeigt, dass der letzte Schulbesuch vor Beginn der Lehre auch mit dem Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach der Lehre noch korreliert. MaturantInnen sind 3 Jahre nach dem Lehrabschluss (4%) deutlich seltener arbeitslos als der Gesamtdurchschnitt aller LehrabsolventInnen (8%). Dies gilt in abgeschwächter Form auch für Lehrlinge, die davor (zuletzt) eine BMS (6%), BHS (7%) oder eine Polytechnische Schule (7%) besucht hatten. Besonders hoch ist der Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen 3 Jahre nach Lehrabschluss bei SonderschulabsolventInnen (16%) oder Personen, die unmittelbar vor Lehrbeginn bereits eine Berufsschule besucht hatten (12%), d.h. in der Regel bereits eine Lehre abgebrochen hatten.

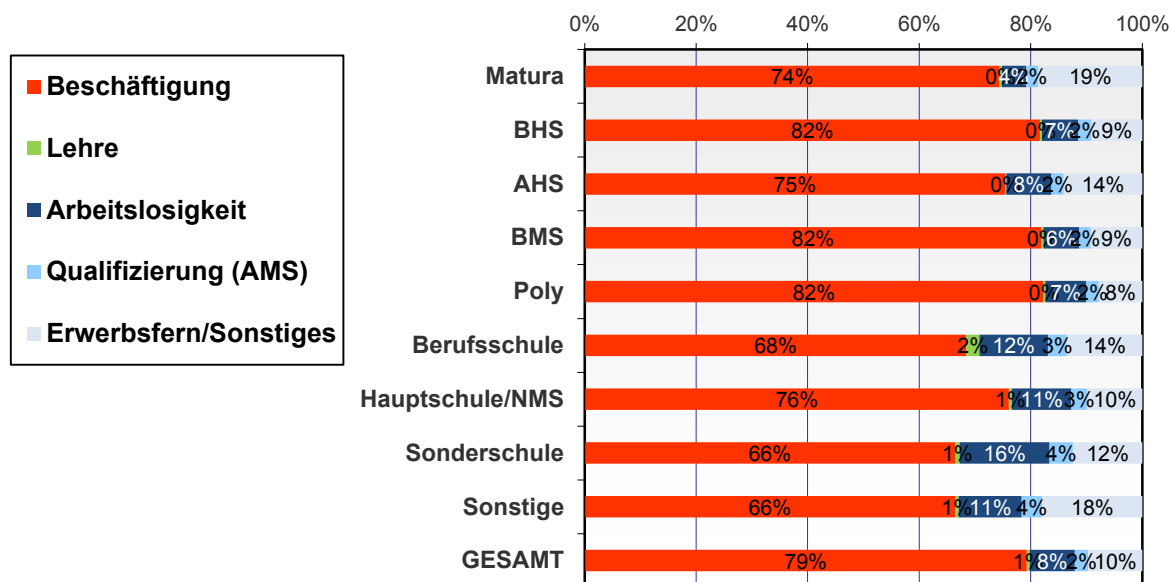
Gerade für diese beiden besonders benachteiligten Gruppen zeigt sich, dass sich die durch das AMS geförderten Lehrverhältnisse nur wenig von allen LehrabgängerInnen hinsichtlich des Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss unterscheiden.

Grafik 3-78: Vorbildung und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss
 (LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabsolventInnen:



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 zuletzt erfolgten Schulbesuch.

3.9.8 Arbeitsmarkterfolg in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg

Die Betrachtung des Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg veranschaulicht eindrucksvoll den Zusammenhang von Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg (vgl. Grafik 3-79) – sowohl bei geförderten als auch bei der Gesamtheit aller LehrabgängerInnen: Mit zunehmendem Ausbildungserfolg der LehrabgängerInnen 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% aller 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 LehrabgängerInnen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben. Von den LehrabbrecherInnen befinden sich 3 Jahre nach Lehrabschluss 7% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS und weitere 7% erneut in einer Lehrausbildung.

Der Anteil der LehrabbrecherInnen, welche 3 Jahre nach Abbruch erneut eine Lehrausbildung machen, ist bei (vormals) durch das AMS geförderten LehrabbrecherInnen noch höher (12%). Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten, weil die vorliegenden Daten, die Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für den Arbeitsmarkterfolg sehr nachdrücklich belegen.

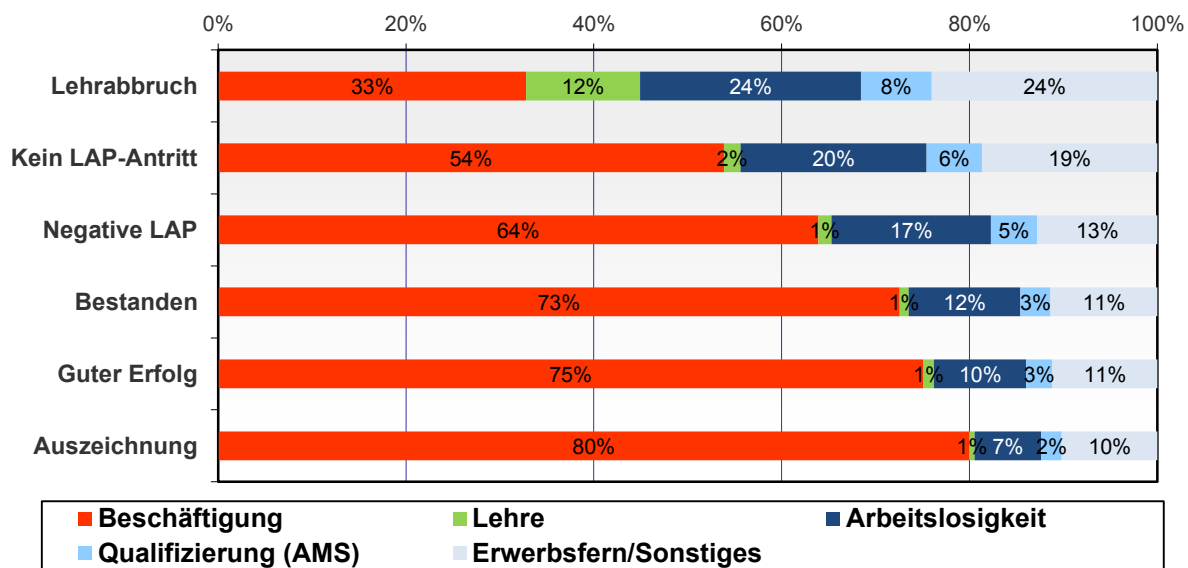
Besonders groß sind die Unterschiede zwischen vier Gruppen:

1. Die mit großem Abstand geringste Arbeitsmarktintegration weisen jene auf, welche die Lehre abgebrochen haben.
2. Etwas besser integriert sind jene, welche die Lehrzeit erfüllt haben, aber nicht zur Lehrabschlussprüfung (LAP) angetreten sind.
3. Noch etwas besser verläuft die Arbeitsmarktintegration, wenn immerhin ein Antritt zur LAP erfolgte, auch wenn diese nicht positiv bestanden wurde.
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.

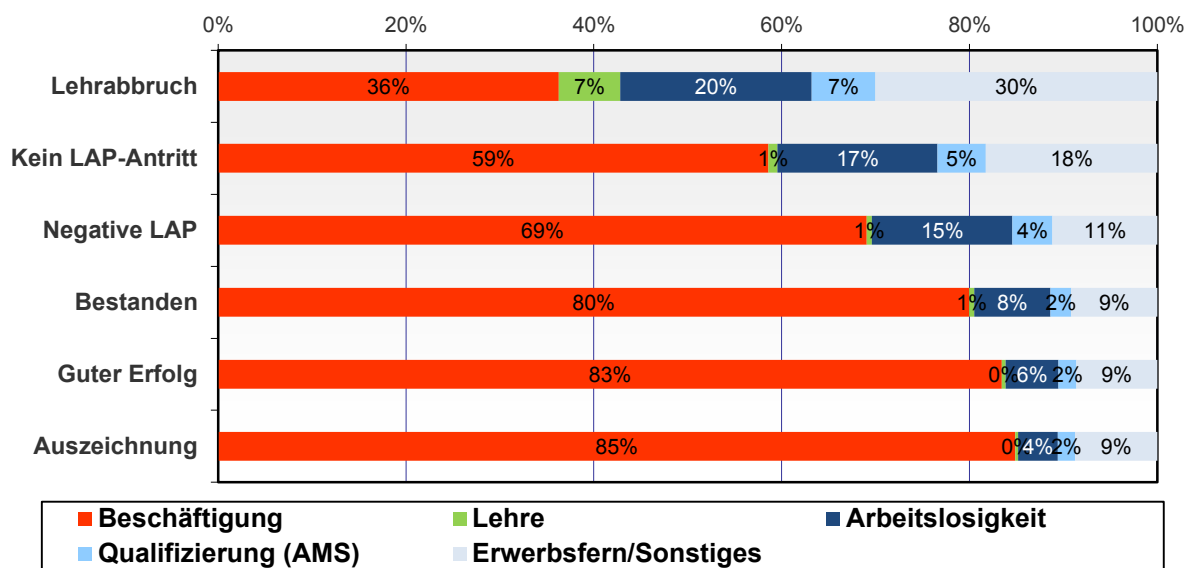
Grafik 3-79: Ausbildungserfolg und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabgängerInnen:



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: Ohne AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

3.9.9 Arbeitsmarkterfolg nach regionalen Aspekten (Bundesland, Region und Bezirke)

Hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation von LehrabsolventInnen bestehen auch unterschiedliche Bedingungen und Benachteiligungen regionaler Art. Die derzeitige regional differenzierte Ausgestaltung der Lehrstellenförderung des AMS wird diesen unterschiedlichen Gegebenheiten nur sehr eingeschränkt gerecht. Die schwierigste Arbeitsmarktsituation lässt sich für Wien beobachten (vgl. Grafik 3-80): 3 Jahre nach Lehrabschluss waren hier 16% aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 arbeitslos vorgemerkt (und weitere 4% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS).

Die günstigste Arbeitsmarktsituation lässt sich in Oberösterreich beobachten: 3 Jahre nach Lehrabschluss waren nur 5% aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 arbeitslos, 83% hingegen beschäftigt.

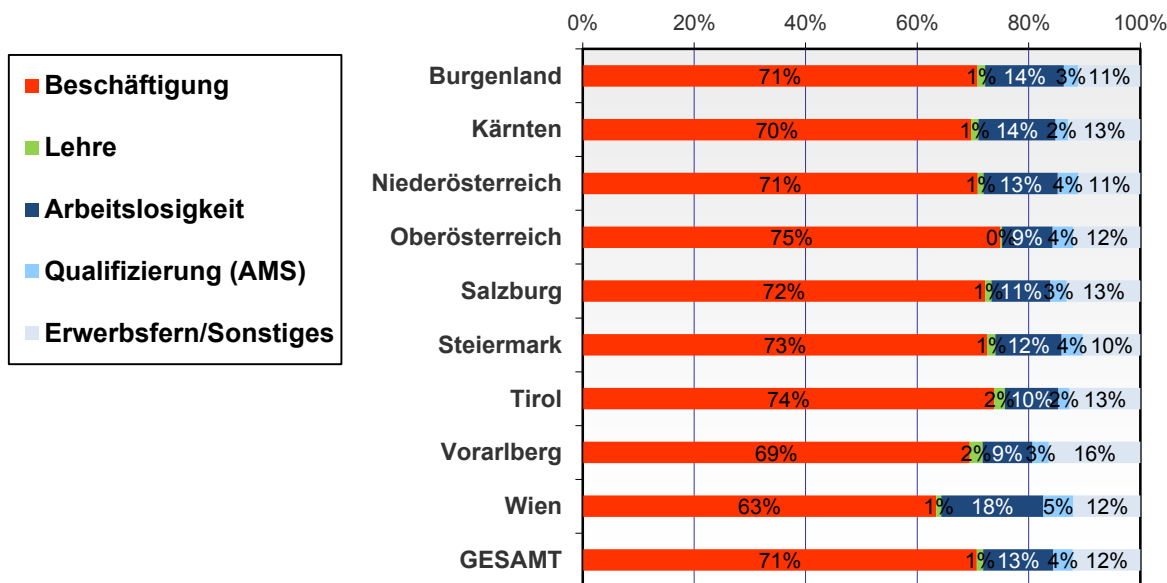
Die Arbeitslosenquote der durch das AMS geförderten LehrabsolventInnen liegt – sicherlich aufgrund des Umstands, dass es sich um benachteiligte Zielgruppen handelt – 3 Jahre nach Lehrabschluss etwas höher (13% österreichweit versus 8% bei der Gesamtheit aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014).

Bei der Analyse des detaillierten bundesländerspezifischen Erwerbsstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss ist weiters zu beachten, dass vor allem in Vorarlberg der Anteil von Personen ohne (österreichischen) SV-Status bedingt durch eine Beschäftigung im benachbarten Ausland besonders hoch ist (16% „Erwerbsfern/Sonstiges“, davon ein erheblicher Teil nämlich 7% „Keine Daten“ in Vorarlberg).

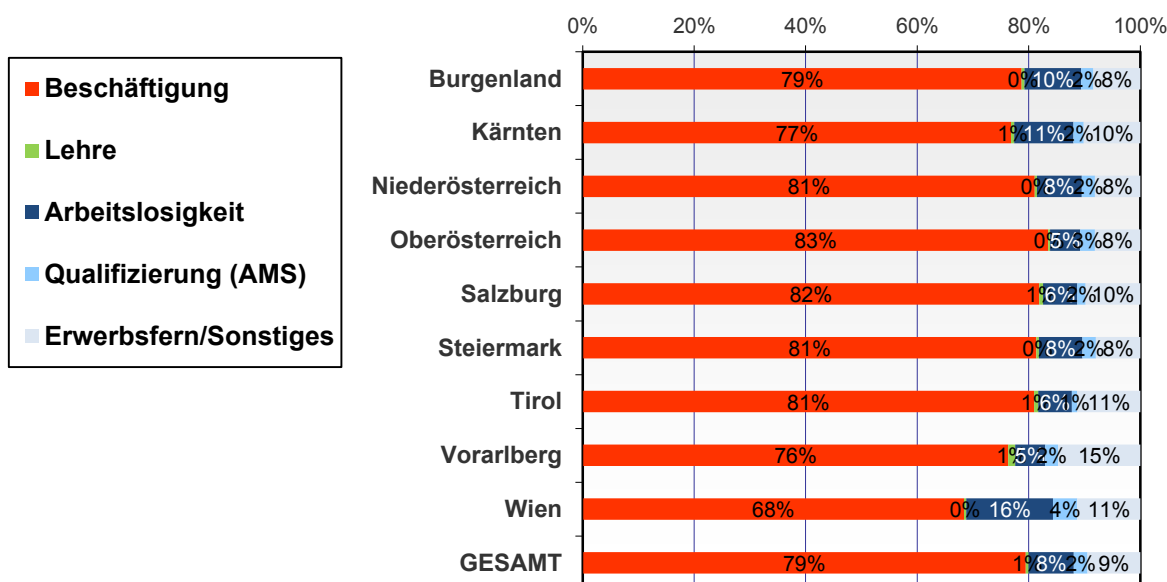
Die Betrachtung des Anteils arbeitsloser LehrabsolventInnen nach **Bezirken** (vgl. Grafik 3-82) spiegelt vor allem auch die regionale Arbeitsmarktsituation (über die Bezirksgrenzen hinaus) wider. Z.B. ist für LehrabsolventInnen von Lehrbetrieben aus oberösterreichischen Bezirken (Braunau, Rohrbach, Ried, Freistadt) natürlich auch die Arbeitskräftenachfrage aus dem oberösterreichischen Zentralraum (Linz, Wels, Steyr) sowie auch aus Salzburg oder Deutschland relevant. 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 (sowie aus Güssing) 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 beträgt 3 Jahre nach Lehrabschluss rund das Fünffache (18,5%) der Arbeitslosenquote von LehrabsolventInnen aus einem Lehrbetrieb in Braunau oder Rohrbach (3,7%).

Grafik 3-80: Bundesland (Wohnort) und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss
 (LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabsolventInnen:

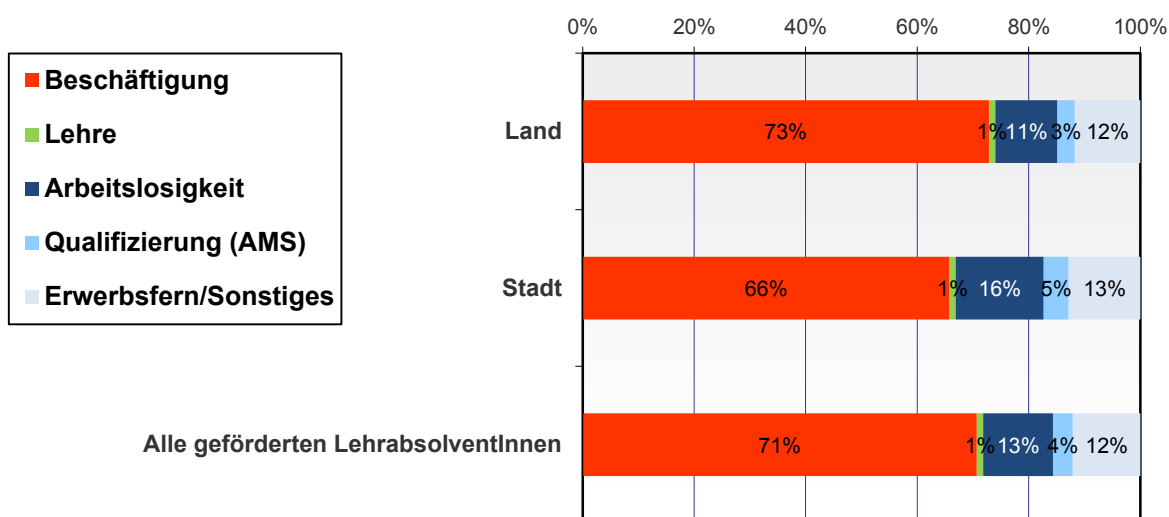


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

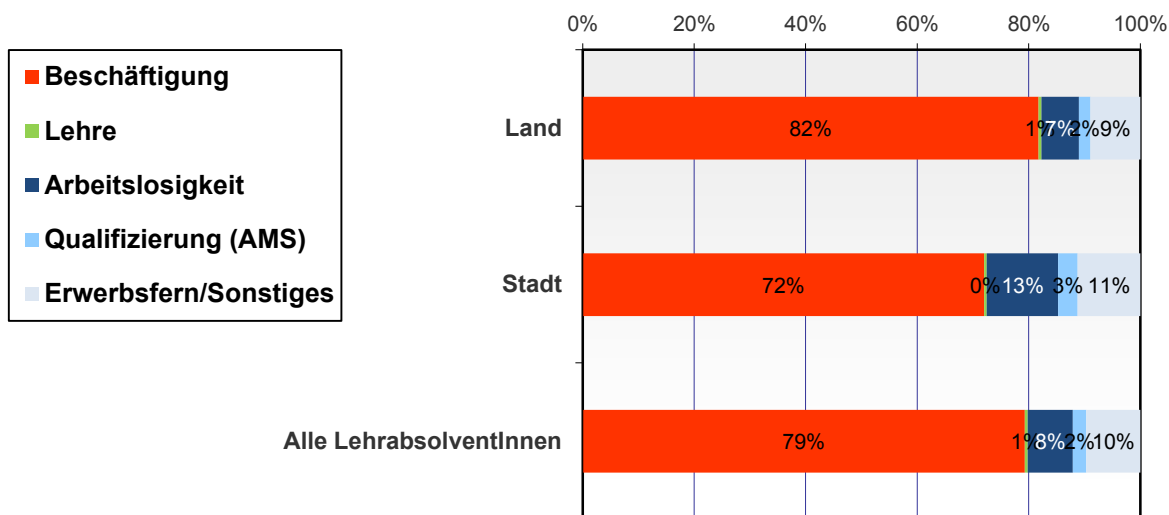
Grafik 3-81: Region Stadt/Land (Wohnort) und Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabsolventInnen:



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

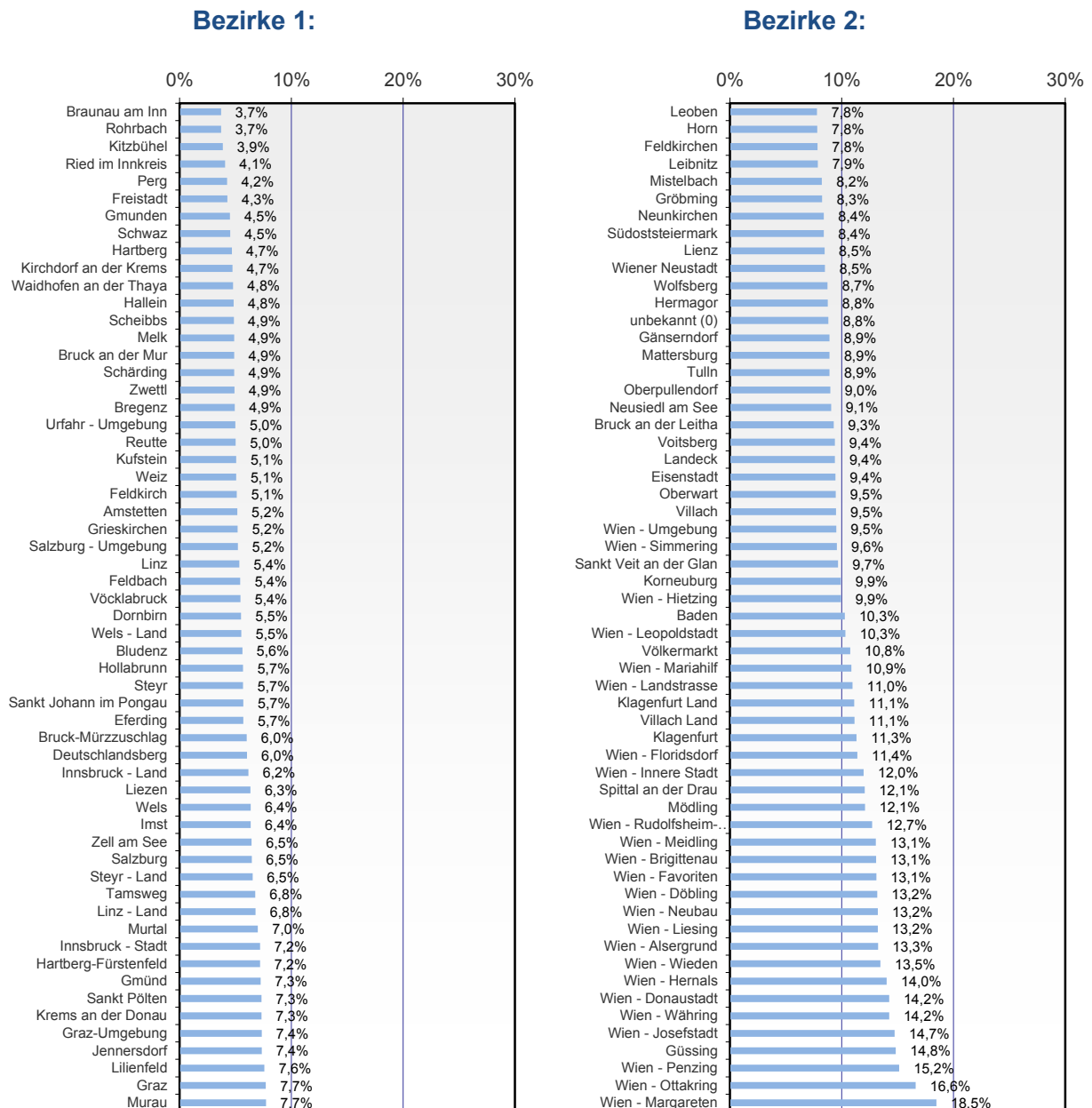
Anmerkungen: Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

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

„Land“ = Städte < 50.000 EinwohnerInnen

Grafik 3-82: Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss nach Bezirken (Standort des Lehrbetriebs)

(LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. „Teilqualifikation“, ohne ÜBA, ohne Bezirke < 100 LehrabsolventInnen in den Jahren 2008-2014)



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. LehrgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Ohne LehrgängerInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (zur Vermeidung von Ergebnisverzerrungen durch einzelne Ausbildungsstandorte).

Ohne Bezirke < 100 LehrabsolventInnen in den Jahren 2008-2014.

3.9.10 **Arbeitsmarkterfolg von Frauen in den 20 häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“**

In den 20 Lehrberufen mit der größten Zahl an Förderfällen in der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ (vgl. auch Grafik 3-35) weisen Frauen 3 Jahre nach Lehrabschluss teilweise einen sehr über- und teilweise einen sehr unterdurchschnittlichen Arbeitsmarkterfolg auf (vgl. Grafik 3-83):

Besonders positiv ist der Arbeitsmarktstatus von Frauen 3 Jahre nach Lehrabschluss vor allem in technischen Berufen wie Produktionstechnikerin (85% Beschäftigung, 2% Arbeitslosigkeit, 1% AMS-Qualifizierung) und Werkzeugbautechnik oder Mechatronik (81% Beschäftigung, 4% Arbeitslosigkeit, 2% AMS-Qualifizierung). Diese liegen auch viel günstiger als der Gesamtdurchschnitt aller (geförderten und nicht geförderten) Lehrabsolventinnen (74% Beschäftigung, 8% Arbeitslosigkeit, 3% AMS-Qualifizierung).

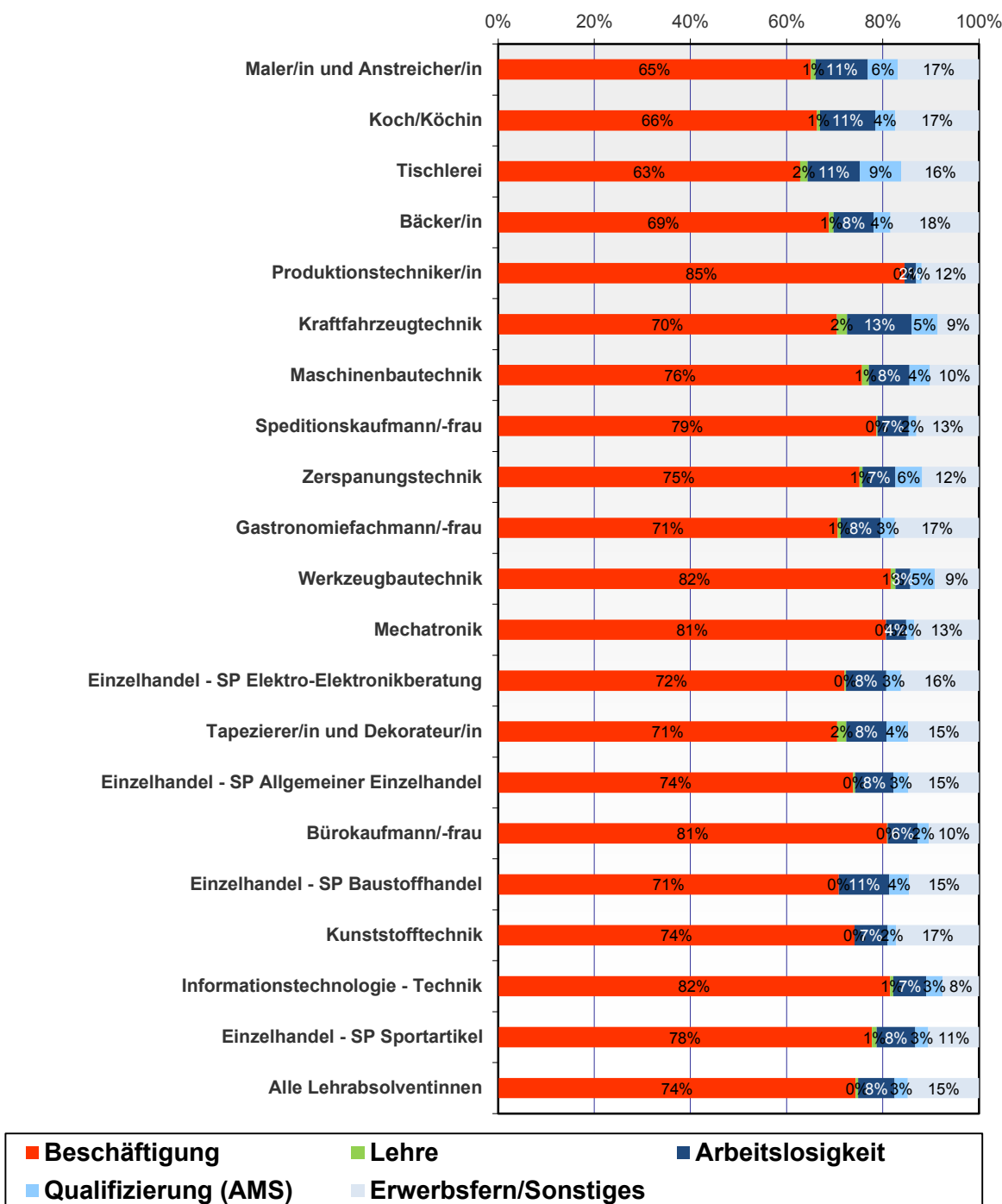
Unter den überwiegend sehr erfolgreichen technischen Lehrberufen fällt allerdings ein Lehrberuf mit einem besonders negativen Arbeitsmarkterfolg von Frauen 3 Jahre nach Lehrabschluss auf, nämlich Krafffahrzeugtechnik (70% Beschäftigung, 13% Arbeitslosigkeit, 5% AMS-Qualifizierung).

Besonders negativ ist der Arbeitsmarkterfolg von Frauen 3 Jahre nach Lehrabschluss auch in den drei am häufigsten im Rahmen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ geförderten Berufen: Malerin/Anstreicherin (65% Beschäftigung, 11% Arbeitslosigkeit, 6% AMS-Qualifizierung), Köchin (66% Beschäftigung, 11% Arbeitslosigkeit, 4% AMS-Qualifizierung) und Tischlerei (63% Beschäftigung, 11% Arbeitslosigkeit, 9% AMS-Qualifizierung).

Aufgrund der (sonst zu schwachen) Zellenbesetzungen kann der Arbeitsmarkterfolg von Frauen 3 Jahre nach Lehrabschluss nur in den sieben häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ differenziert nach AMS-geförderten Lehrverhältnissen und nicht geförderten Lehrabgängerinnen dargestellt werden (vgl. Grafik 3-84). Hierbei zeigt sich, dass Unterschiede zwischen technischen und nicht-technischen Berufen sowohl bei geförderten Lehrverhältnissen von Frauen als auch bei nicht geförderten Lehrverhältnissen von Frauen zu beobachten sind. Beispielsweise zeigt sich 3 Jahre nach Lehrabschluss der besondere Arbeitsmarkterfolg von Frauen im Beruf Produktionstechnikerin unter den Lehrabsolventinnen 2008-2014 sowohl bei nicht-geförderten Lehrverhältnissen (88% Beschäftigung, 3% Arbeitslosigkeit, 0% AMS-Qualifizierung) als auch bei geförderten Lehrverhältnissen (83% Beschäftigung, 2% Arbeitslosigkeit, 2% AMS-Qualifizierung). Aber auch die problematische Beschäftigungssituation im Lehrberuf Krafffahrzeugtechnik ist sowohl bei geförderten als auch bei nicht-geförderten Lehrverhältnissen feststellbar.

Grafik 3-83: Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss von Frauen in den 20 häufigsten Lehrberufen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“

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

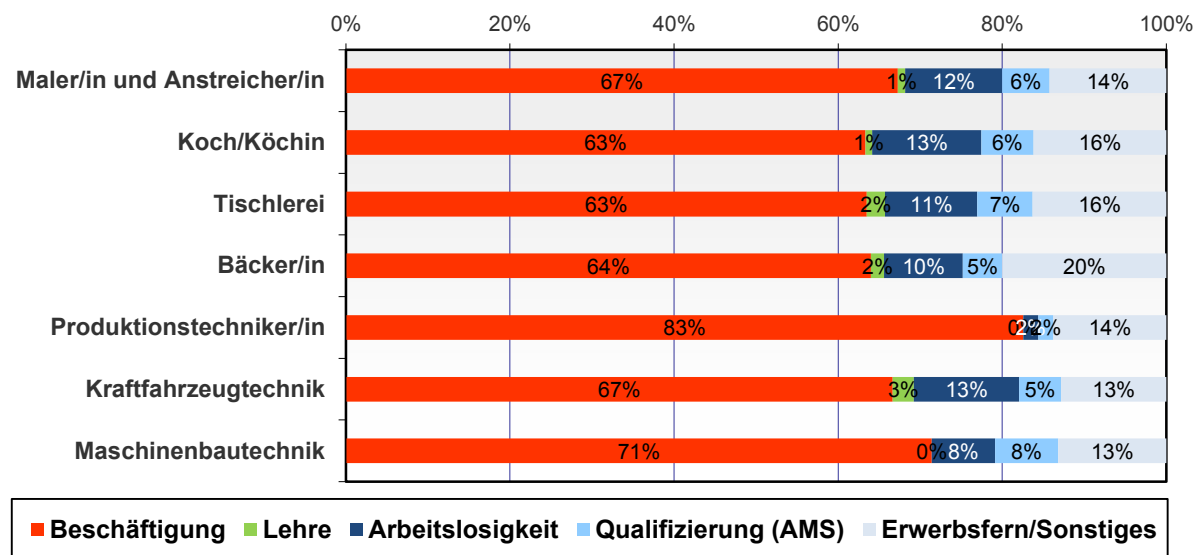


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. LehrabsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

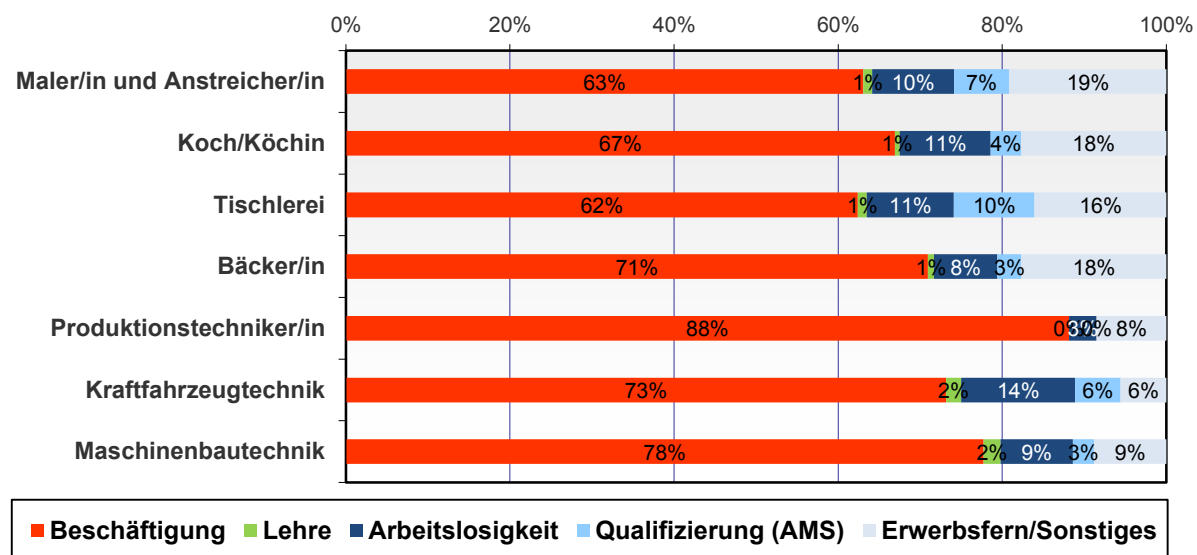
Grafik 3-84: Vergleich des AM-Status 3 Jahre nach Lehrabschluss von Frauen in geförderten* und nicht-geförderten Lehrverhältnissen der 7 häufigsten Lehrberufe der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse von Frauen:



Nicht geförderte Lehrverhältnisse von Frauen:



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

Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbkarrieren: 9.3.2017

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

*Unabhängig von der konkreten Förderart.

3.9.11 Arbeitsmarkterfolg nach betriebsstrukturellen Merkmalen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 3-85) war unter allen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 3 Jahre nach Lehrabschluss der Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen besonders hoch bei AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung⁴⁹ (22%) sowie in abgeschwächter Form auch noch bei LehrabsolventInnen der Sparte „Tourismus und Freizeit“ (10%) und besonders niedrig in den Sparten „Bank und Versicherung“ sowie Industrie (jeweils 5%). Auch hier ist allerdings eine Vergleichbarkeit der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) mit betrieblichen Lehrlingen nur bedingt gegeben, da es sich bei den ÜBA-Lehrlingen um eine besonders benachteiligte Zielgruppe handelt und jene LehrabsolventInnen, die ihre Lehrzeit in der ÜBA beenden, sich eben zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses (noch) nicht in einem Betrieb befinden, der sie als Fachkräfte behalten könnte. Ziel der ÜBA ist es ja, auch jenen Jugendlichen, die sonst keine Möglichkeit hätten, eine Lehrausbildung zu absolvieren, einen Lehrabschluss zu ermöglichen und ihre Arbeitsmarktposition dadurch zu verbessern.

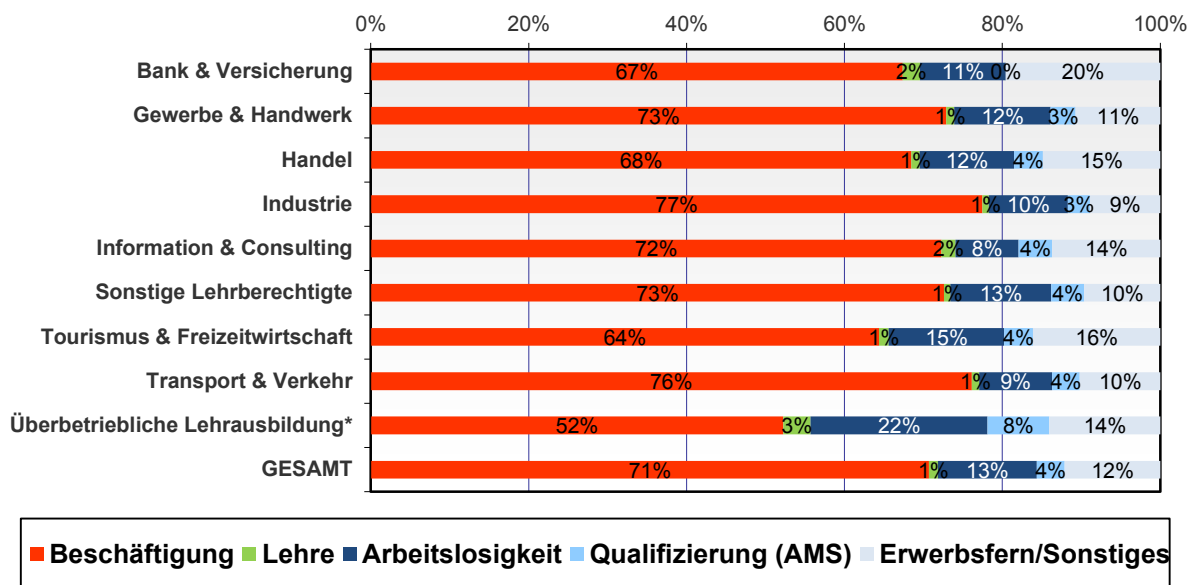
Bei der Interpretation der Daten ist zusätzlich zu bedenken, dass die Ergebnisse auch vom Anteil jener beeinflusst werden, für welche (etwa aufgrund einer Beschäftigung im Ausland) keine Daten in Österreich vorliegen. Dieser Anteil ist beispielsweise in der Sparte „Tourismus und Freizeit“ besonders hoch.

Die Analyse nach Lehrbetriebsgröße (vgl. Grafik 3-86) zeigt 3 Jahre nach Lehrabschluss vor allem den höheren Anteil Beschäftigter und den geringeren Anteil Arbeitsloser von LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014, welche in Betrieben mit mehr als 100 Lehrlingen ausgebildet wurden. Dies gilt sowohl für geförderte Lehrverhältnisse als auch für alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014.

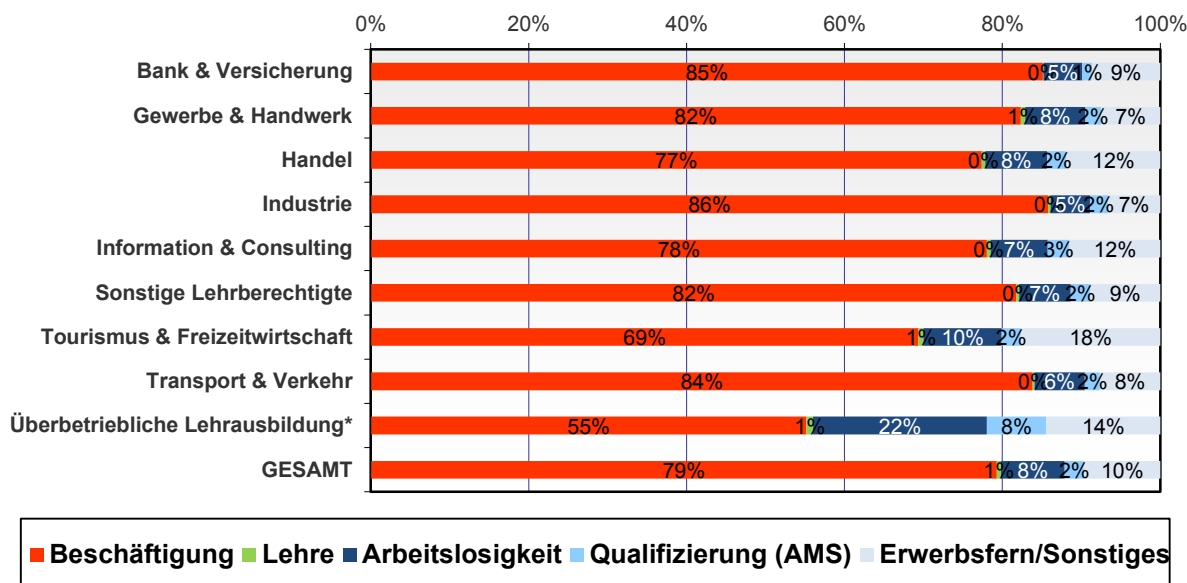
⁴⁹ Bei der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (ÜBA) führt die retrospektive Betrachtungsweise im Rahmen der WKÖ-Statistik allerdings auch bei der Verbleibsbetrachtung zu einer systematischen Verzerrung: Lehrlinge, die aus der ÜBA erfolgreich in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt sind, werden 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. Nähere Erläuterungen zur WKÖ-Statistik siehe: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

**Grafik 3-85: Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss und Sparte-
(LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)**

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabsolventInnen:



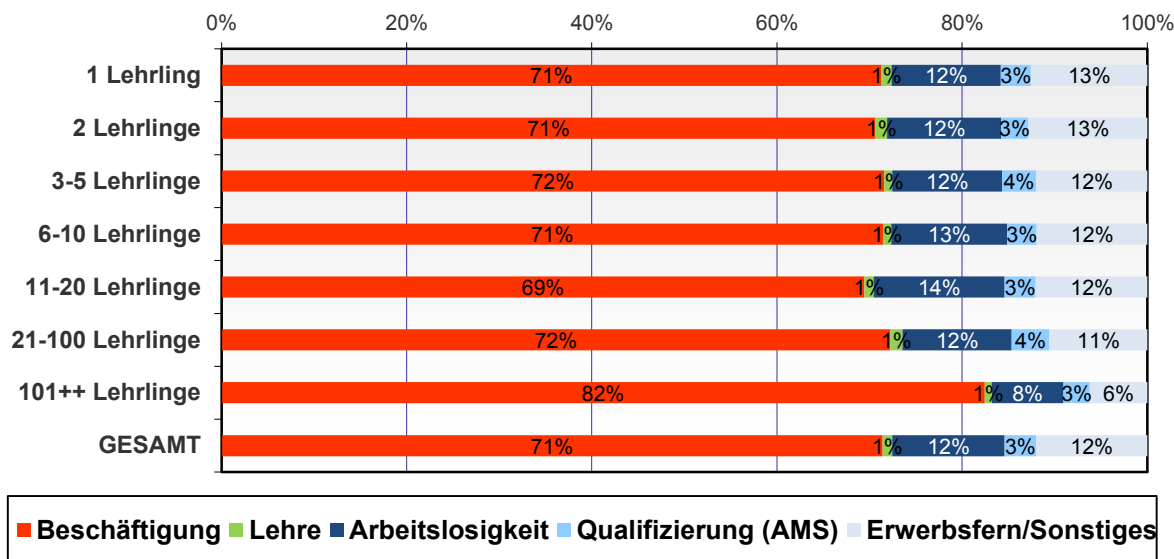
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

*Siehe Anmerkungen zur Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) im Text.

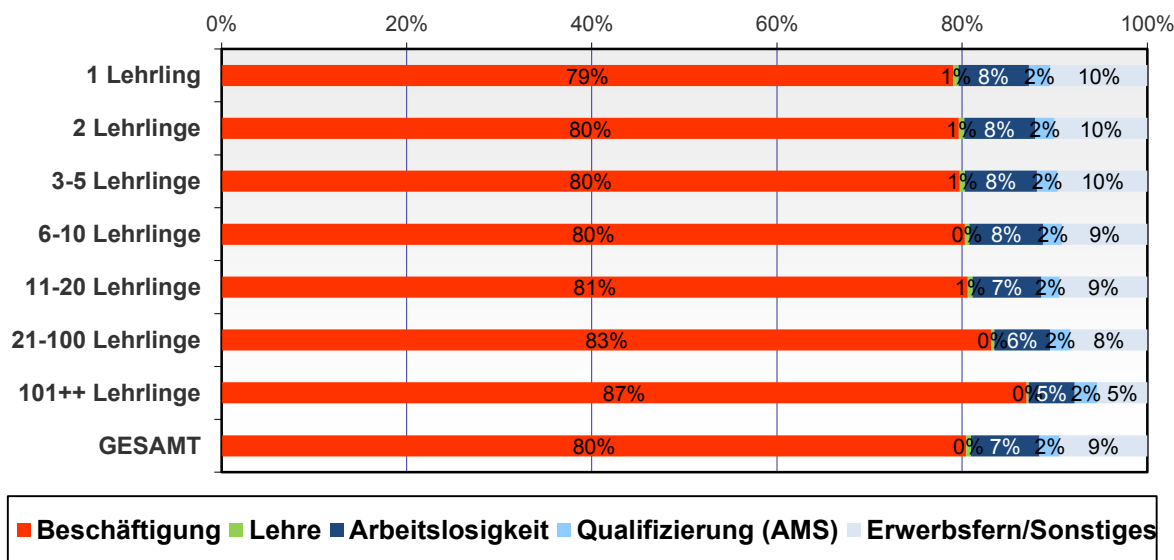
Grafik 3-86: Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach (Lehr-)Abschluss und Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort)

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

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabsolventInnen:



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).

Ohne AbgängerInnen einer überbetrieblichen Lehrausbildung.

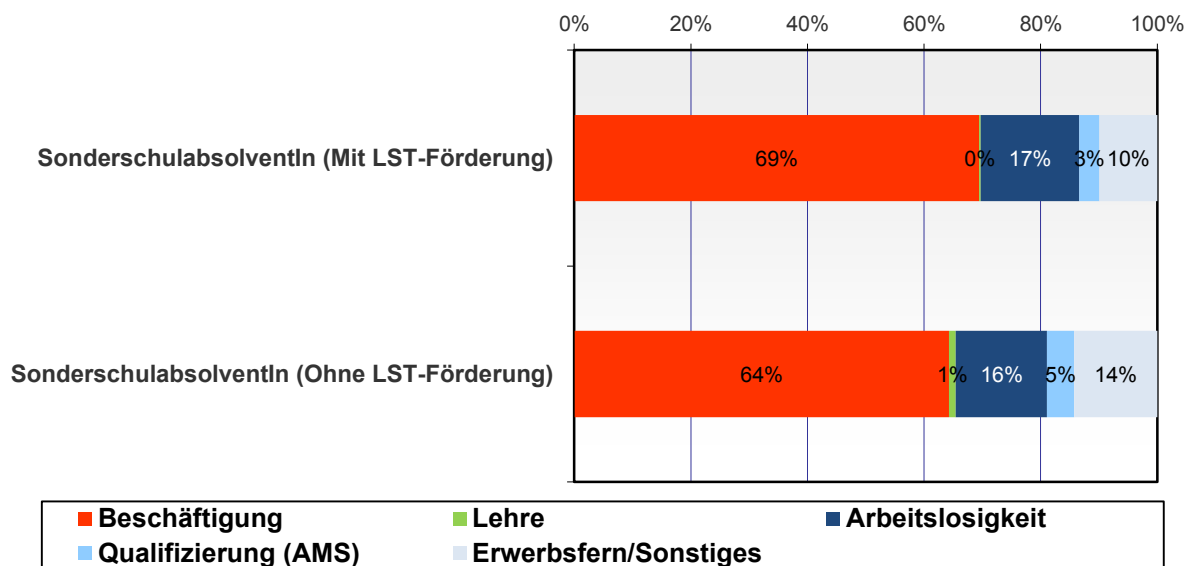
3.9.12 Arbeitsmarkterfolg von Vergleichsgruppen

Grundsätzlich ist nochmals zu erwähnen, dass es sehr schwierig ist, relevante Vergleichsgruppen zur Gruppe der geförderten LehrabgängerInnen zu definieren, da es sich eben um (unterschiedlich) benachteiligte Zielgruppen handelt, deren Zugehörigkeit zur Gruppe der geförderten LehrabgängerInnen ja nicht zufällig erfolgt.

Ein direkter Vergleich von geförderten und nicht geförderten LehrabgängerInnen ist für die Gruppe der SonderschulabsolventInnen (Vorbildung, d.h. zuletzt besuchte Schule) unter den LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 möglich, wo bei beiden Gruppen von einer ähnlichen Benachteiligung ausgegangen werden kann. Hierbei zeigt sich (vgl. Grafik 3-87) dass der Arbeitsmarkterfolg von geförderten SonderschulabsolventInnen 3 Jahre nach Lehrabschluss insgesamt etwas günstiger einzustufen ist (69% Beschäftigung, 17% Arbeitslosigkeit, 3% AMS-Qualifizierung) als jener von nicht geförderten SonderschulabsolventInnen (64% Beschäftigung, 16% Arbeitslosigkeit, 5% AMS-Qualifizierung).

Grafik 3-87: Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss von geförderten und nicht geförderten SonderschulabsolventInnen

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



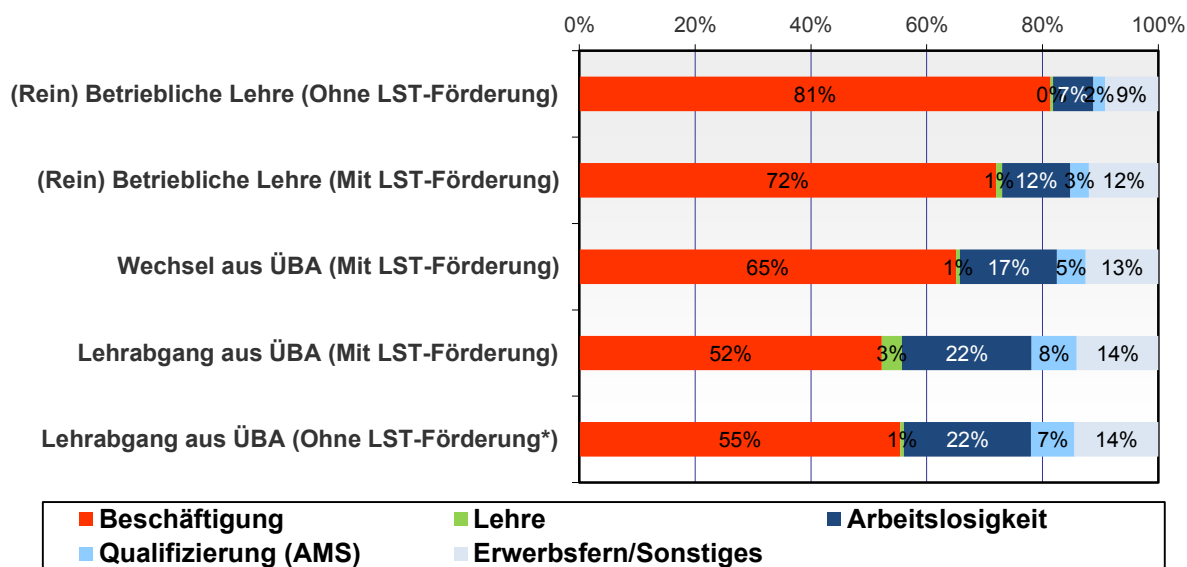
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

LST-Förderung = Lehrstellenförderung des AMS

Aufschlussreich, wenngleich auch aufgrund verschiedener Eingangsvoraussetzungen nicht direkt vergleichbar, ist die Analyse des Arbeitsmarkterfolges (vgl. Grafik 3-88) verschiedener Gruppen von geförderten und nicht-geförderten LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014: Die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen, in deren Zusammenhang schließlich auch der Arbeitsmarkterfolg zu sehen ist, wurden in Abschnitt 3.8.7 ausführlich beschrieben.

Der Arbeitsmarkterfolg 3 Jahre nach Abschluss einer geförderten betrieblichen Lehre (72% Beschäftigung, 12% Arbeitslosigkeit, 3% AMS-Qualifizierung) lag beispielsweise wesentlich über jenem einer (ohne Lehrstellenförderung erfolgten aber insgesamt für die öffentlichen Haushalte bzw. das AMS viel kostenintensiveren) Überbetrieblichen Lehrausbildung (55% Beschäftigung, 22% Arbeitslosigkeit, 7% AMS-Qualifizierung), welche allerdings - wie mehrfach beschrieben - als Chance für noch stärker benachteiligte Personengruppen zu betrachten ist.

Grafik 3-88: Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss von geförderten und nicht geförderten Gruppen betrieblicher/überbetrieblicher Ausbildung (LehrabsolventInnen 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. LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

LST-Förderung = Lehrstellenförderung des AMS

*Keine Lehrstellenförderung des AMS. Sehr häufig wird diese Form der ÜBA aber grundsätzlich durch das AMS finanziert (direkte Trägerförderung).

3.9.13 Arbeitsmarkterfolg nach Lehrzeitverlängerung und Teilqualifikation

Auch Ausbildungen gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung und Teilqualifikation) sind von vornherein ausschließlich für benachteiligte Personengruppen konzipiert.

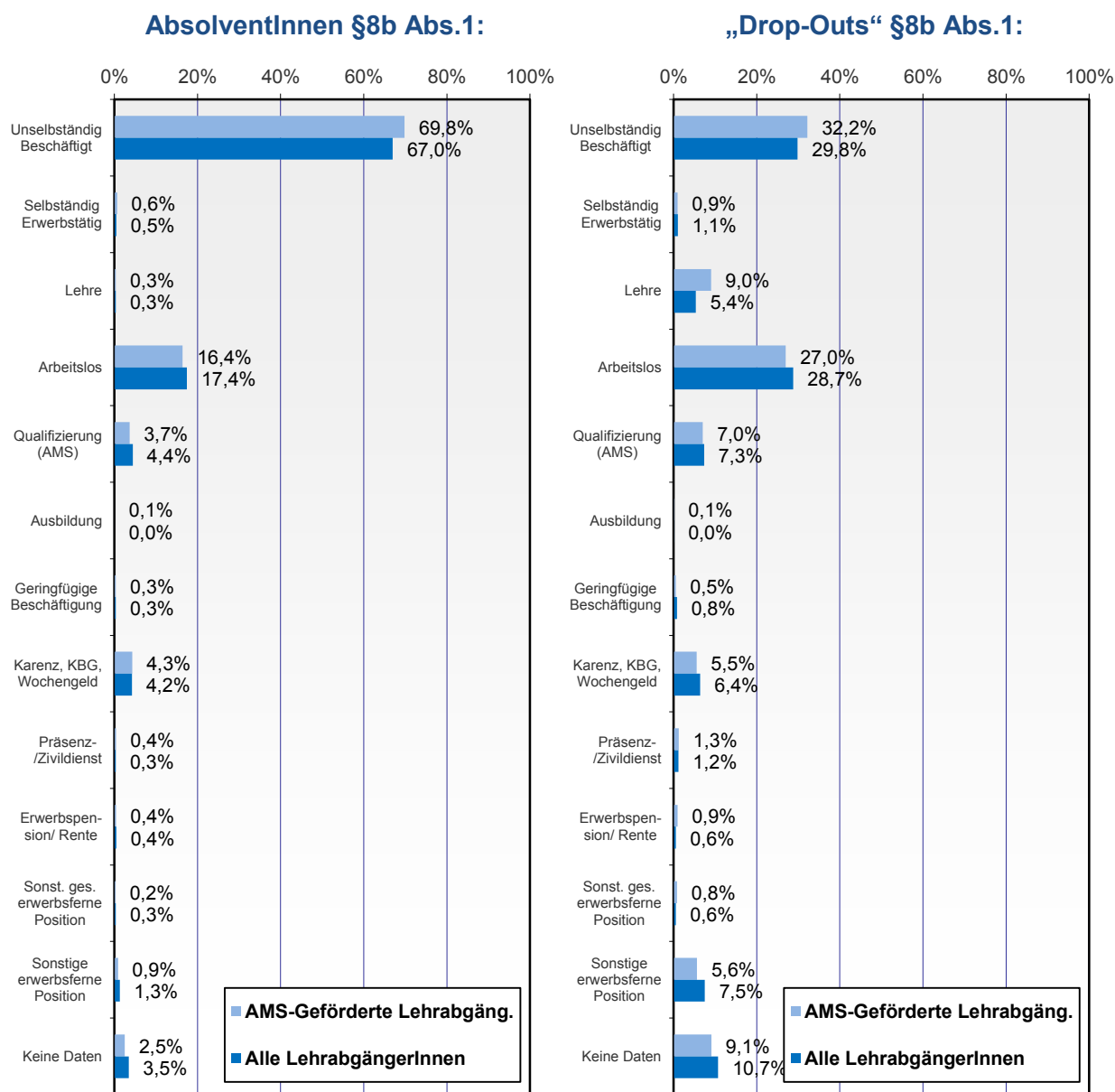
Der detaillierte Blick auf den Arbeitsmarkterfolg 3 Jahre nach Lehrabschluss (Grafik 3-89 und Grafik 3-90) zeigt unter anderem, dass sowohl geförderte AbsolventInnen einer Lehrzeitverlängerung als auch einer Teilqualifikation einen günstigeren Arbeitsmarkterfolg 3 Jahre nach Lehrabschluss aufweisen als die Gesamtheit aller AbsolventInnen einer Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifikation.

Beispielsweise waren 3 Jahre nach Lehrabschluss von den geförderten AbsolventInnen einer Lehrzeitverlängerung 70% beschäftigt, 16% arbeitslos und 4% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS, von allen AbsolventInnen einer Lehrzeitverlängerung waren 3 Jahre nach Lehrabschluss 67% beschäftigt, 17% arbeitslos und 4% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

In der Detailbetrachtung ist u.a. weiters auffällig: AMS-Geförderte AbbrecherInnen einer Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifikation machen häufiger wieder eine Lehre (zum Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabbruch) als nicht-geförderte bzw. die Gesamtheit aller AbbrecherInnen einer Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifikation.

**Grafik 3-89: Detaillierter Arbeitsmarktstatus Lehrzeitverlängerung (§8b Abs. 1 BAG)
3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss**

(LehrabgängerInnen 2008-2014, §8b Abs. 1 „Lehrzeitverlängerung“)



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: 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.

Ausschließlich AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 1 BAG (Lehrzeitverlängerung).

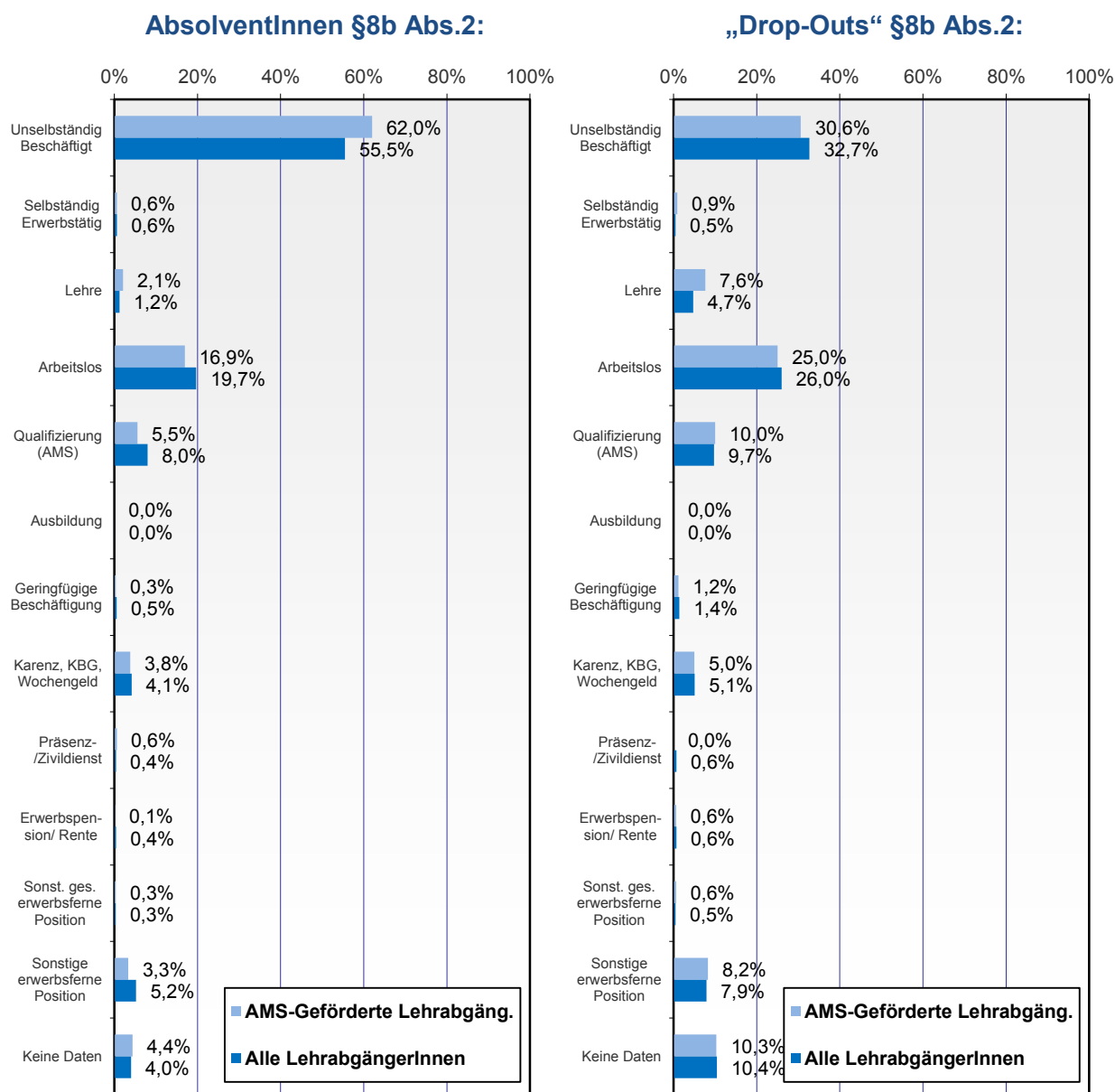
„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld

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

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

**Grafik 3-90: Detaillierter Arbeitsmarktstatus Teilqualifikation (§8b Abs. 2 BAG)
3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss**

(LehrabgängerInnen 2008-2014, §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: 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.

Ausschließlich AbgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld

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

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

3.9.14 Arbeitsmarkterfolg im Zeitverlauf

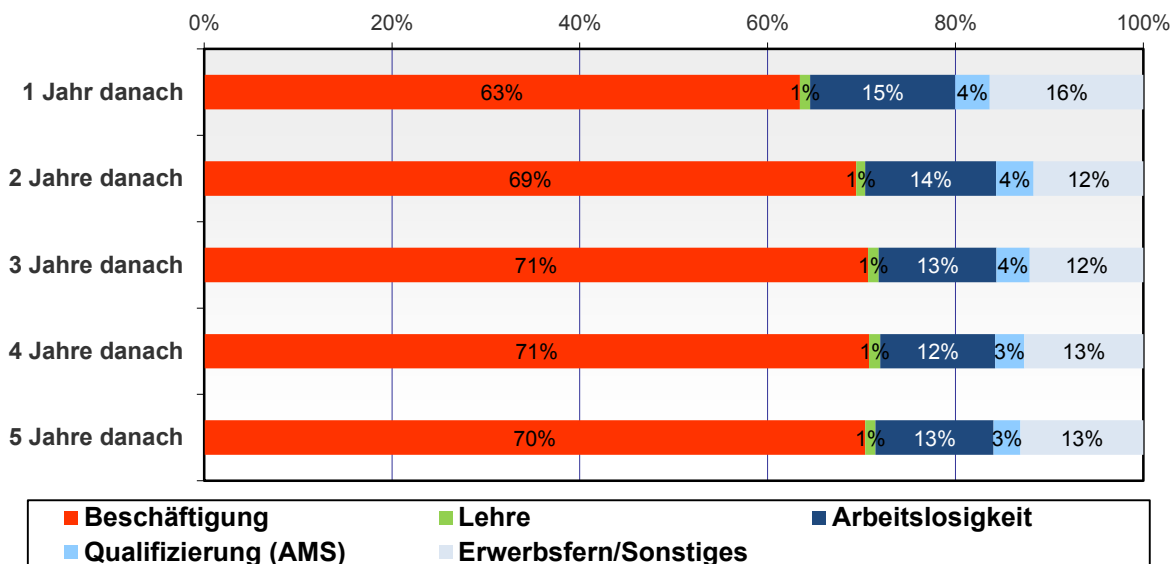
Eine ergänzende Betrachtungsweise des Arbeitsmarktstatus der LehrabsolventInnen 2008-2014 ist jene nach dem Zeitraum seit dem Lehrabschluss (vgl. Grafik 3-91). Hierbei ist vor allem zu bedenken, dass 1 Jahr nach Ende der Lehrausbildung ein erheblicher Teil aller AbsolventInnen (14%) den Präsenz-/Zivildienst absolviert (in der Kategorie „Erwerbsfern/Sonstiges“ enthalten), was das Gesamtergebnis deutlich beeinflusst/verzerrt. Dies war der wesentliche Grund, warum als zentraler Betrachtungszeitpunkt in der vorliegenden Studie der Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabschluss gewählt wurde (vgl. auch die Erläuterungen in Abschnitt 3.9.1), weil hier der Anteil an Präsenz-/Zivildienern nur mehr 0,5% beträgt (vgl. Grafik 3-71).

Im Zeitverlauf betrachtet (vgl. Grafik 3-91 und Grafik 3-92) nähert sich im Vergleich aller LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen der Jahre 2008-2014 der Anteil der (selbständig und unselbständig) Beschäftigten unter den Drop-Outs geringfügig an jenen der AbsolventInnen an, der Unterschied betrug 5 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang aber immer noch 35% (79% beschäftigte AbsolventInnen, 44% beschäftigte Drop-Outs). 5 Jahre nach Lehrabschluss waren 8% aller AbsolventInnen arbeitslos vorgemerkt (und weitere 2% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS). Unter den Drop-Outs aus der Lehrlingsausbildung waren 5 Jahre nach Lehrabgang 22% arbeitslos vorgemerkt und weitere 7% befanden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

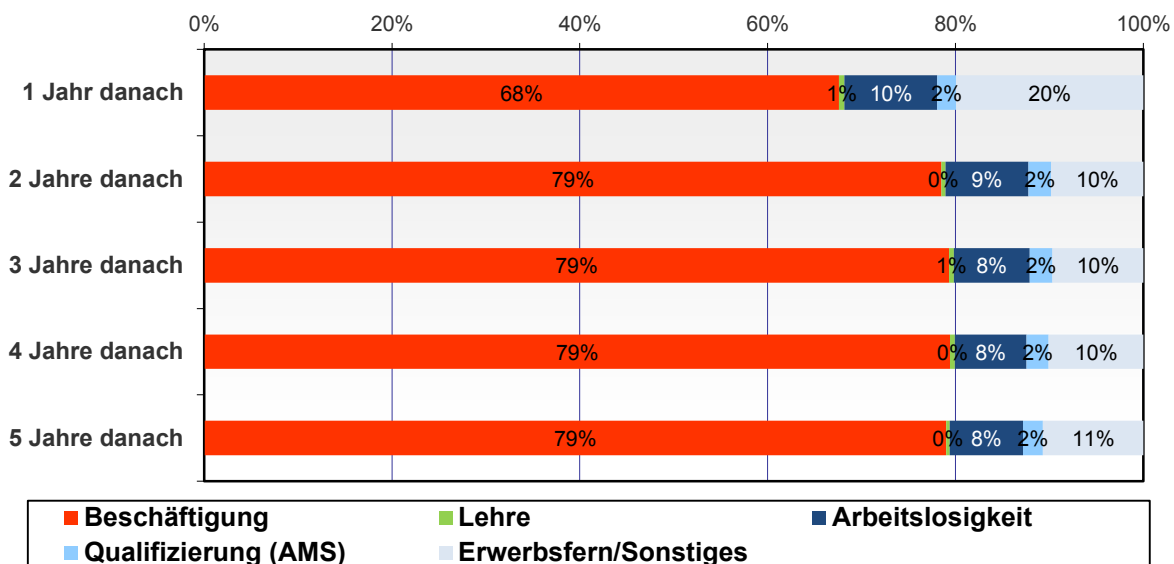
Auch bei den durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen sind die Unterschiede im Arbeitsmarktstatus zwischen LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen ähnlich gravierend: 5 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang waren 70% der geförderten AbsolventInnen beschäftigt und 16% arbeitslos bzw. in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS. Unter den geförderten Drop-Outs aus der Lehrlingsausbildung waren 5 Jahre nach Lehrabgang lediglich 40% beschäftigt aber 31% arbeitslos vorgemerkt bzw. in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS. Immerhin 7% der ehemals geförderten LehrabbrecherInnen befanden sich 5 Jahre nach Lehrabbruch erneut in einer Lehrlingsausbildung.

Grafik 3-91: Arbeitsmarktstatus der LehrabsolventInnen im Zeitverlauf
 (LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



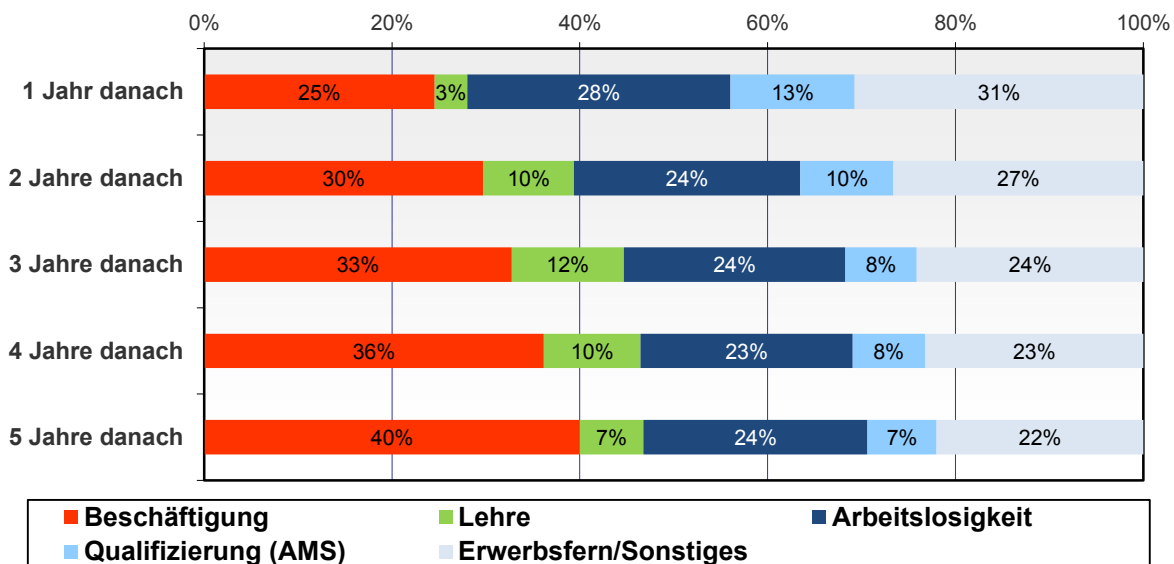
ALLE LehrabgängerInnen:



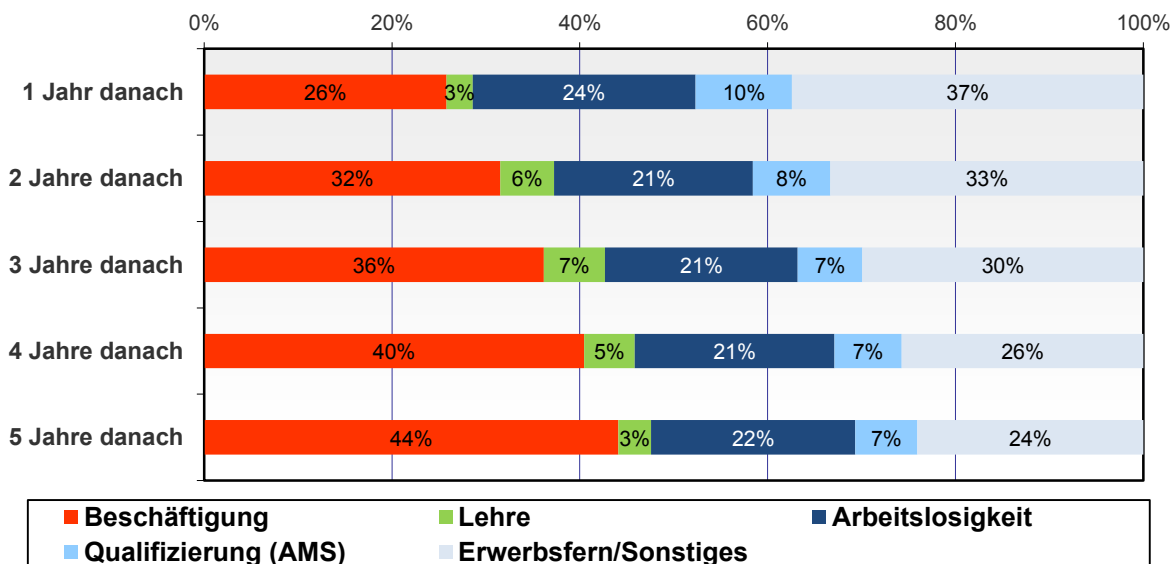
Quelle: *ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014* (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Grafik 3-92: Arbeitsmarktstatus der LehrabbrecherInnen im Zeitverlauf
 (LehrabbrecherInnen 2008-2014, inkl. §8b Abs. 2 „Teilqualifikation“)

AMS-Geförderte Lehrverhältnisse:



ALLE LehrabbrecherInnen:

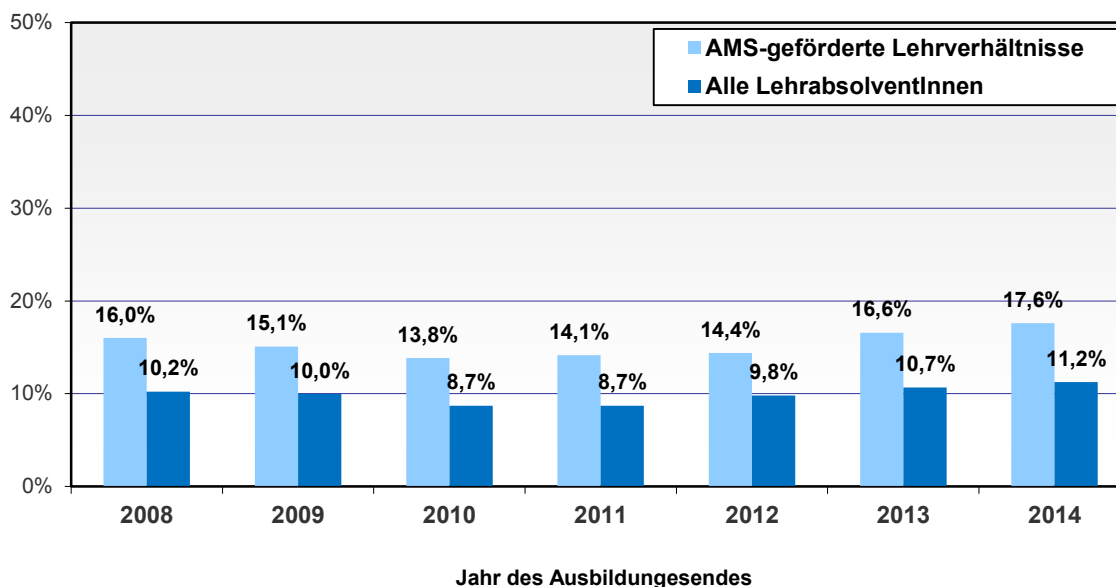


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017
 Anmerkungen: Inkl. AbbrecherInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation)

Im Folgenden wird (ausnahmsweise) der (Arbeitsmarkt-)Status 1 Jahr nach Lehrabschluss näher untersucht, weil dieser Status zum Erhebungstichtag (30.6.2016) bereits für alle AbsolventInnen der Abschlussjahre 2008-2014 verfügbar war. Wird nun dieser (Arbeitsmarkt-)Status 1 Jahr nach Lehrabschluss unter allen LehrabsolventInnen der einzelnen Abschlussjahre 2008-2014 verglichen (vgl. Grafik 3-93), so spiegelt sich sehr deutlich die österreichweite Arbeitsmarktentwicklung wider: Der höchste Anteil an arbeitslosen AbsolventInnen lässt sich 1 Jahr nach Lehrabschluss bei AbsolventInnen des Jahres 2014 feststellen (11,2%) gefolgt von AbsolventInnen des Jahres 2013 (10,7%), der geringste bei den LehrabsolventInnen der Jahre 2010 und 2011 (jeweils 8,7%). Diese Werte reflektieren (allerdings auf niedrigerem Niveau) im Wesentlichen die österreichische Arbeitsmarktsituation im jeweils (an das Abschlussjahr) folgenden Jahr (Arbeitslosenquote 2009: 7,2%, 2010: 6,9%, 2011: 6,7%, 2012: 7,0%, 2013: 7,6%, 2014: 8,4%, 2015: 9,1%⁵⁰). Auch der Anteil arbeitsloser Personen unter den geförderten LehrabgängerInnen folgt dieser allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung (allerdings auf insgesamt höherem Niveau).

Grafik 3-93: Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen 1 Jahr nach Lehrabschluss in Abhängigkeit vom Jahr des Ausbildungsendes

(LehrabsolventInnen 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).

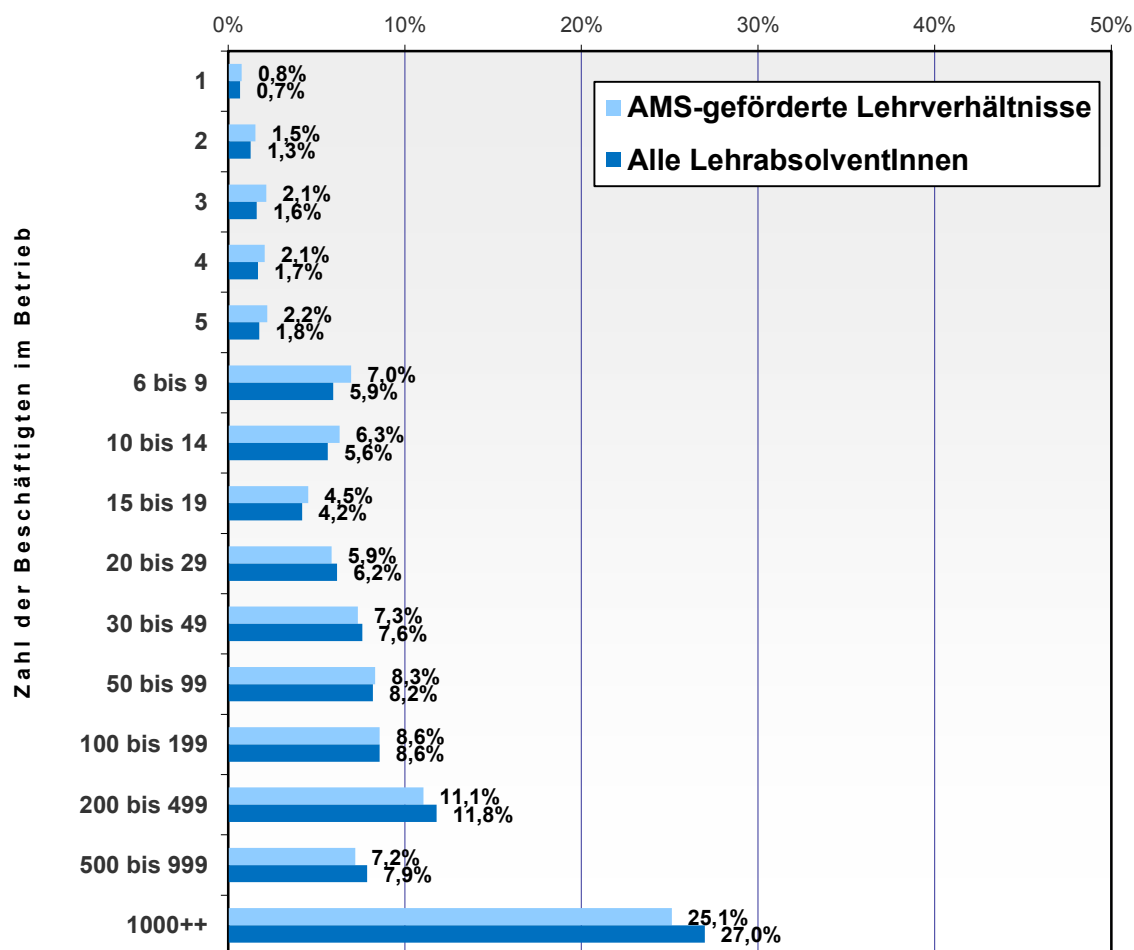
⁵⁰ Quelle: BALLweb

3.9.15 Beschäftigung nach Dienstgebergrößenklassen

Am 30. Juni 2016 waren 72% der durch das AMS geförderten sowie 79% aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 (unselbständig oder selbständig) erwerbstätig/beschäftigt. Eine (erneute) Lehrausbildung sowie geringfügige Beschäftigung sind dabei nicht berücksichtigt, ebenso keine LehrabbrecherInnen.

Diese erwerbstätigen LehrabsolventInnen verteilen sich weitgehend unabhängig von einer (vormaligen) AMS-Lehrstellenförderung relativ ähnlich über die Dienstgebergrößenklassen (vgl. Grafik 3-94). Mehr als ein Viertel der erwerbstätigen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 befindet sich zum Stichtag 30. Juni 2016 in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

Grafik 3-94: Beschäftigung nach Dienstgebergrößenklassen zum 30.Juni 2016
(Erwerbstätige LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. „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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).
 Erwerbsstatus „Beschäftigung“ und Dienstgebergrößenklassen zum 30.Juni 2016.

3.9.16 Verbleib im Lehrbetrieb

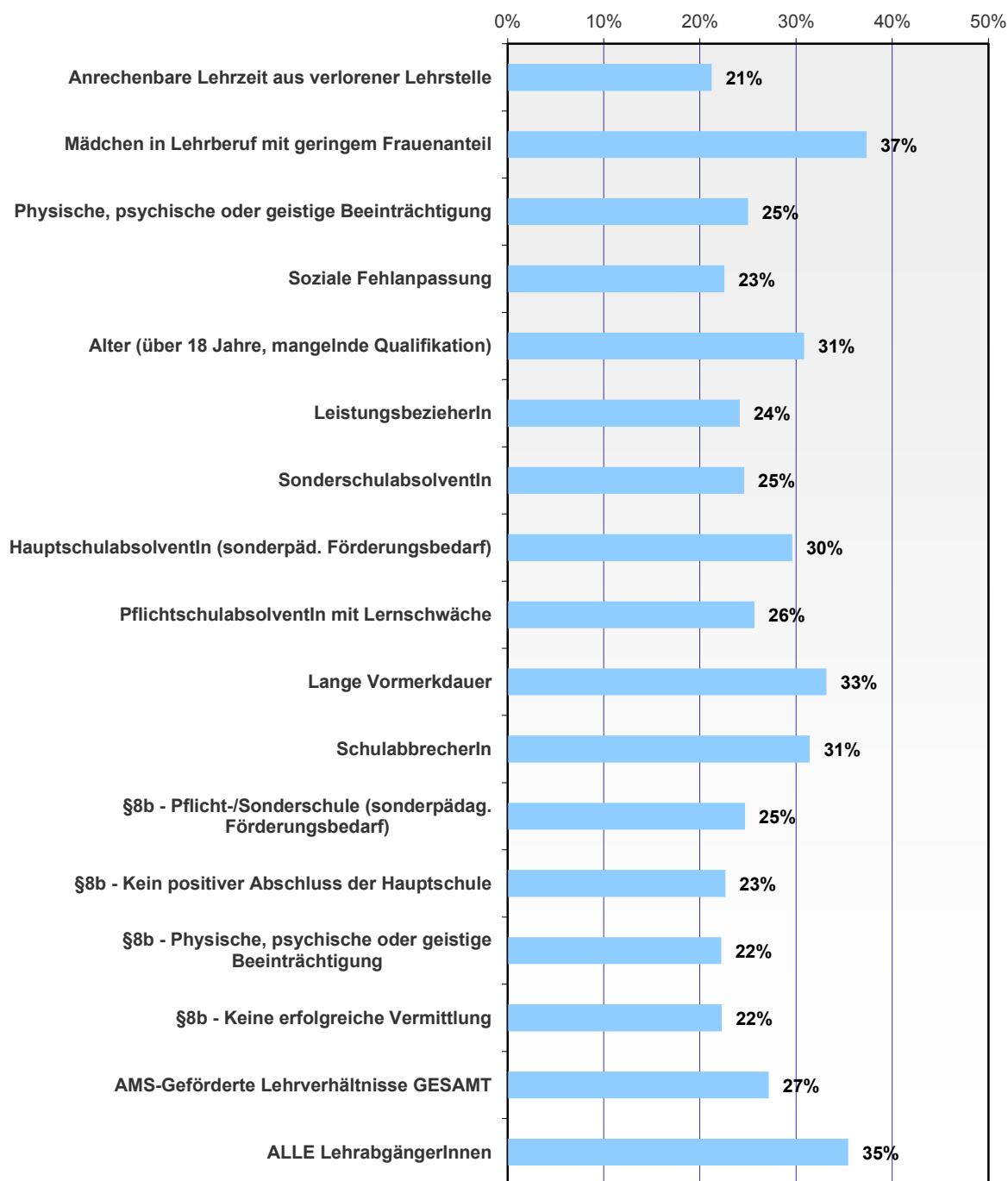
Anhand der im vorliegenden Forschungsvorhaben zur Verfügung stehenden Datenbasis kann auch der Verbleib im Lehrbetrieb analysiert werden. Dieser wurde hierfür definiert als jener Fall, wenn bei allen 3 Jahre nach Lehrabschluss selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen eine Übereinstimmung der Betriebskennnummern am Tag vor Lehrabschluss und 3 Jahre nach Lehrabschluss vorliegt.

Von allen erwerbstätigen LehrabsolventInnen waren 3 Jahre nach Lehrabschluss noch 35% im Lehrbetrieb beschäftigt (vgl. Grafik 3-95 und Grafik 3-96), bei den AMS-geförderten Lehrverhältnissen war dieser Anteil geringer (27%). Während aber bei der Gesamtheit der LehrabsolventInnen dieser (derart definierte) Verbleib im Lehrbetrieb bei Männern deutlich höher war (38% bei den Männern, 30% bei den Frauen), war er bei den durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen nahezu ident zwischen den Geschlechtern (28% bei den Frauen, 27% bei den Männern).

Nach Förderarten betrachtet lässt sich 3 Jahre nach Lehrabschluss der höchste Verbleib im Lehrbetrieb (37%) bei im Rahmen der Förderart „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ geförderten Frauen feststellen, der geringste (21%) bei jenen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014, welche in der Förderart „Anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle“ gefördert wurden.

Grafik 3-95: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit von der Förderart

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



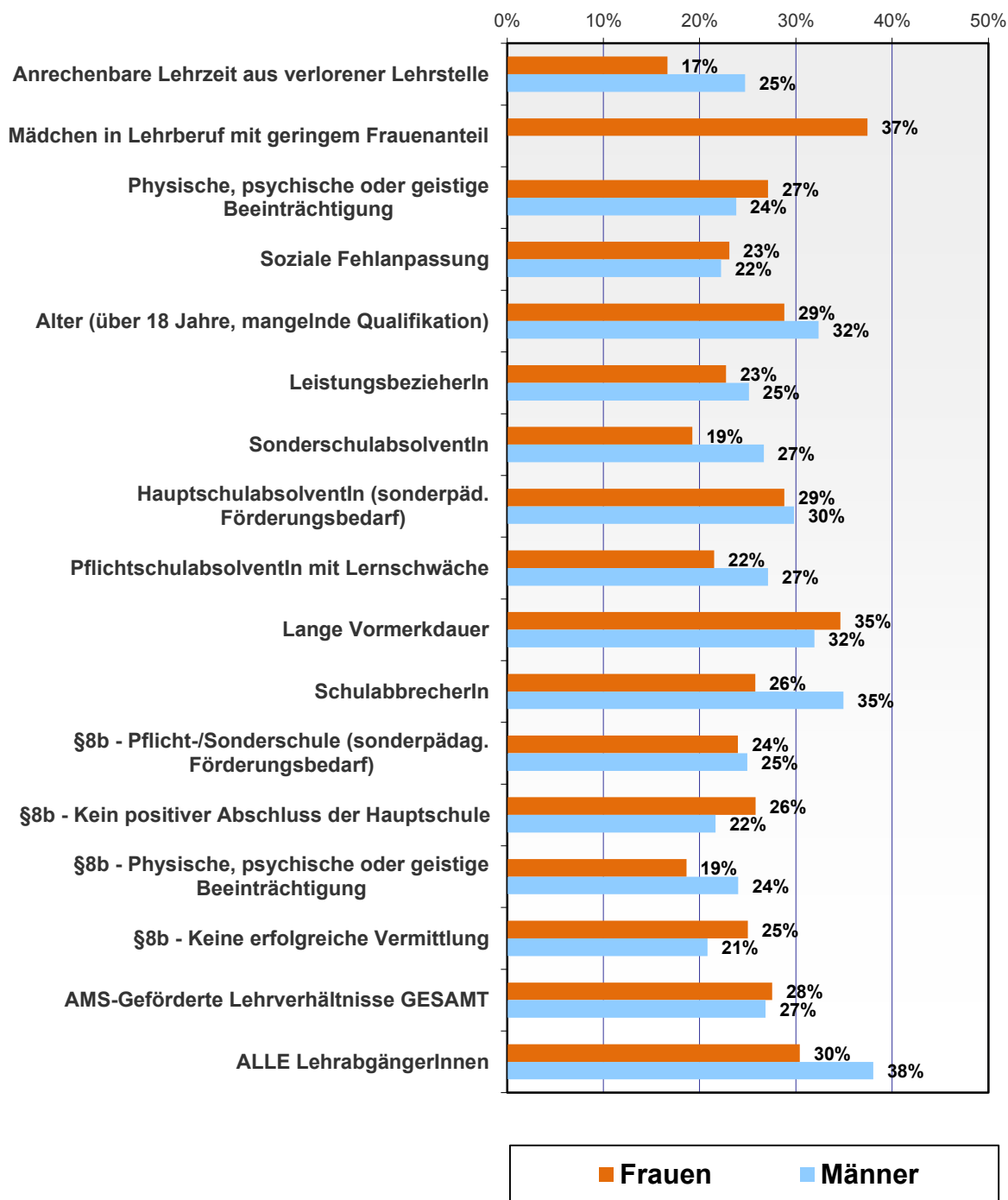
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

Anmerkungen: Inkl. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

Grafik 3-96: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit von Förderart und Geschlecht

(LehrabsolventInnen 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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

Die Analyse nach Sparte (vgl. Grafik 3-97) zeigt, dass die größten Anteile unter allen erwerbstätigen LehrabsolventInnen, welche 3 Jahre nach Lehrabschluss noch im Lehrbetrieb beschäftigt waren, für die Industrie (57%) sowie Banken & Versicherungen (51%) festzustellen waren, die geringsten in der von hoher beruflicher Mobilität geprägten Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (16%). Noch geringer (nahezu null) war der Anteil natürlich für AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung, welche ja ausschließlich ein Ausbildungsmodell darstellt und nicht als eine Möglichkeit für eine an die Lehre anschließende Beschäftigung konzipiert ist.

Die Betrachtung nach Lehrbetriebsgröße (vgl. Grafik 3-98) zeigt, dass der Verbleib im Lehrbetrieb (3 Jahre nach Lehrabschluss) bei Betrieben mit mehr als 10 Lehrlingen höher ist. Am höchsten war er bei den LehrabsolventInnen 2008-2014 in Betrieben mit 21-100 Lehrlingen (49% insgesamt, 42% bei durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen).

Nach Wirtschaftsabschnitt (NACE) betrachtet (siehe Grafik 3-99) lassen sich 3 Jahre nach Lehrabschluss für alle erwerbstätigen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 die höchsten Verbleibsquoten im Lehrbetrieb in den Wirtschaftsabschnitten Bergbau (64%), Energieversorgung (50%) und Herstellung von Waren (49%) feststellen.⁵¹ Auffallend (und vermutlich methodisch problematisch) bei der Analyse des Verbleibs im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss hinsichtlich Wirtschaftsabschnitt ist der geringe Verbleib im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung: Lediglich 12% aller erwerbstätigen LehrabsolventInnen und lediglich 10% der durch das AMS geförderten erwerbstätigen LehrabsolventInnen wären gemäß den zugrunde liegenden Daten 3 Jahre nach Lehrabschluss noch im Lehrbetrieb beschäftigt gewesen. (Geringer war der Anteil nur noch in den Wirtschaftsabschnitten „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“, welche hier aber vorwiegend aus Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen bestehen, die von vornherein nicht als Arbeitgeber nach der Ausbildung konzipiert sind.) Es lässt sich allerdings nicht beurteilen, inwieweit die rechnerisch geringe Verbleibsquote im öffentlichen Dienst auch mit datentechnischen Spezifika/Problemen zusammenhängt, die sich aus der Verwendung der Betriebskennnummer im öffentlichen Bereich ergeben könnten. Da aber bei der Betrachtung des Verbleibs im Wirtschaftsabschnitt (vgl. Grafik 3-104) eine relative hohe Verbleibsquote für die öffentliche Verwaltung feststellbar ist, liegt hier die Vermutung nahe, dass die Verwendung der Betriebskennnummer im Bereich der öffentlichen Verwaltung bei der Berechnung von Verbleibsquoten zu nicht adäquaten Ergebnissen führt.

Inwieweit der Verbleib im Lehrbetrieb auch mit dem Verbleib im Lehrberuf korreliert, kann der verfügbaren Datenbasis nicht entnommen werden, da lediglich Informationen über den erlernten nicht aber den (später) ausgeübten Beruf zur Verfügung stehen.

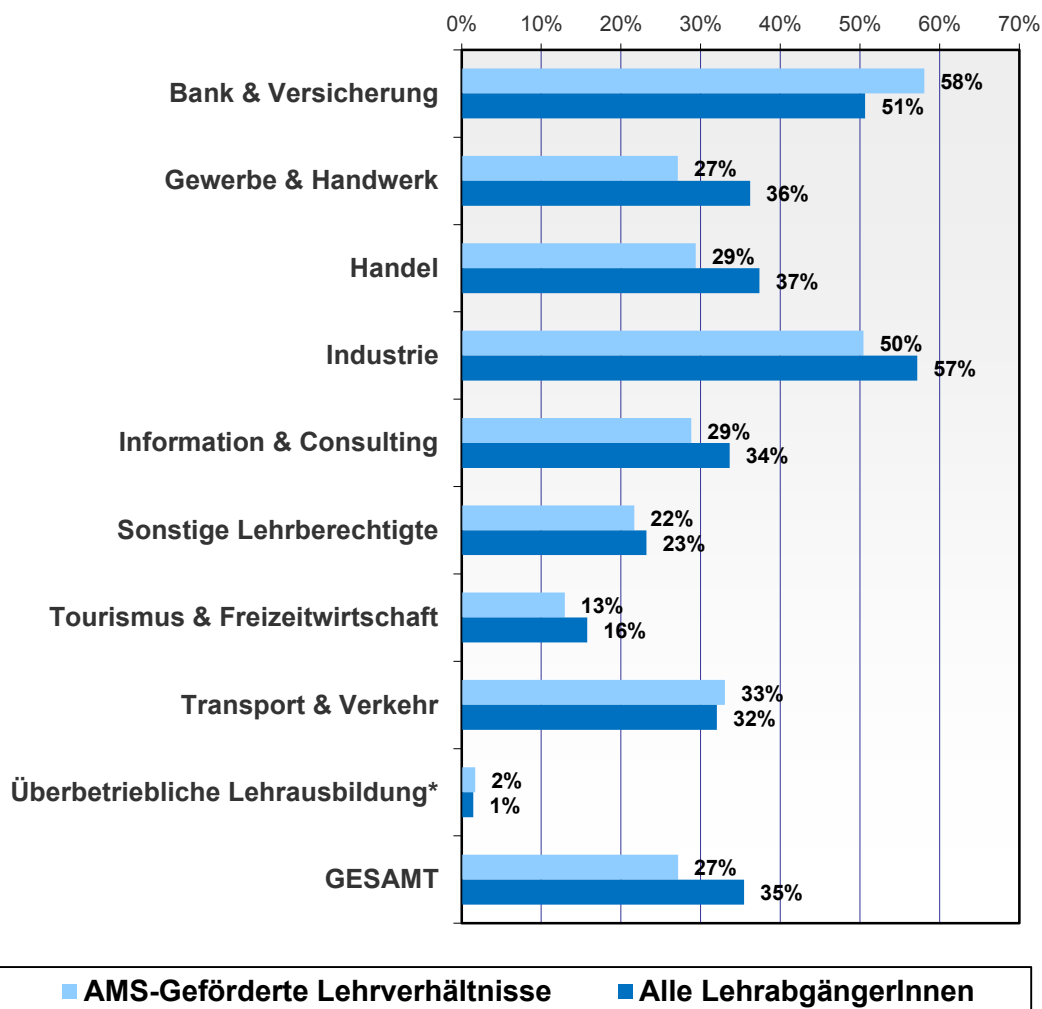
Auf dieser Grundlage kann aber zumindest auch der Verbleib im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss anhand der Lehrberufsgruppen (des erlernten Berufs) untersucht werden (vgl. Grafik 3-100). Auch hier fällt die Lehrberufsgruppe „Recht/Sicherheit/Verwaltung“, welche

⁵¹ In dieser Hinsicht deckt sich das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung weitgehend mit der Studie von Frick u.a. (2015), in welcher allerdings unterschiedliche Definitionen und Auswertungskriterien zur Anwendung kamen (vgl. Frick, Georg & Gregoritsch, Petra & Holl, Jürgen & Kernbeiß, Günter. (2015). Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019, Wien: Synthesis).

eine enge Verknüpfung mit dem öffentlichen Dienst aufweist, mit einer besonders niedrigen Verbleibsquote auf (12% aller weiblichen und 11% aller männlichen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014), welche wiederum mit den oben beschriebenen methodischen Problemen bei der Verwendung der Betriebskennnummer für den öffentlichen Dienst in Zusammenhang stehen könnte. Der höchste Anteil unter allen erwerbstätigen LehrabsolventInnen, welche 3 Jahre nach Lehrabschluss noch im Lehrbetrieb beschäftigt waren, lässt sich für die Lehrberufsgruppe „Chemie/Kunststoff“ feststellen (54% aller weiblichen und 58% aller männlichen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014).

Grafik 3-97: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit von der Sparte

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



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

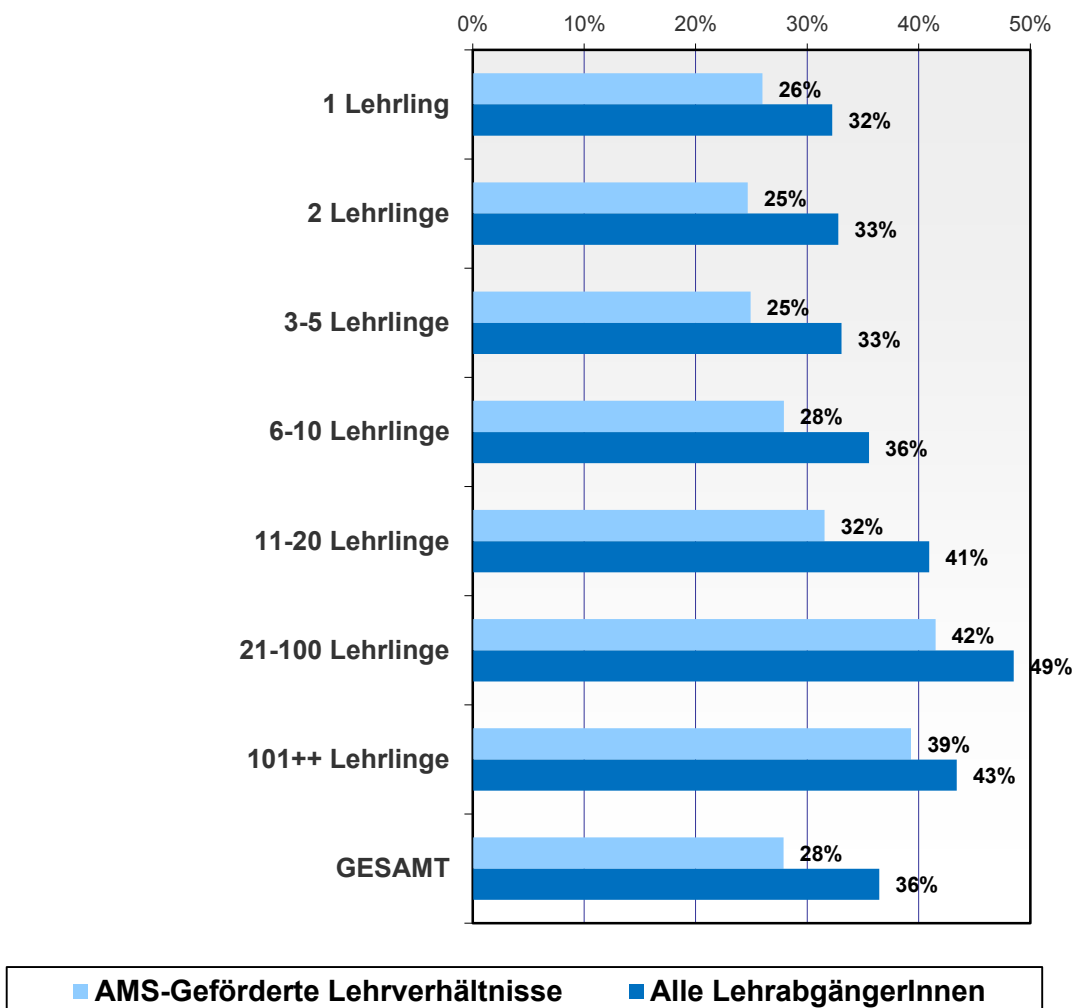
Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbskarrieren: 9.3.2017

Anmerkungen: Inkl. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

*Der Verbleib in einer Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung 3 Jahre nach Lehrabschluss könnte z.B. in Form einer Beschäftigung in der Verwaltung oder als Ausbildungspersonal erfolgt sein. Eine erneute Lehre kann insofern ausgeschlossen werden, als Personen, welche sich 3 Jahre nach Lehrabschluss erneut in einer Lehrausbildung befanden, nicht zu den Erwerbstätigen gezählt wurden (und daher auch nicht zu jenen, für welche der Verbleib im Lehrbetrieb ermittelt wurde).

Grafik 3-98: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit von der Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort)
 (LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. „Teilqualifikation“, ohne ÜBA)



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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

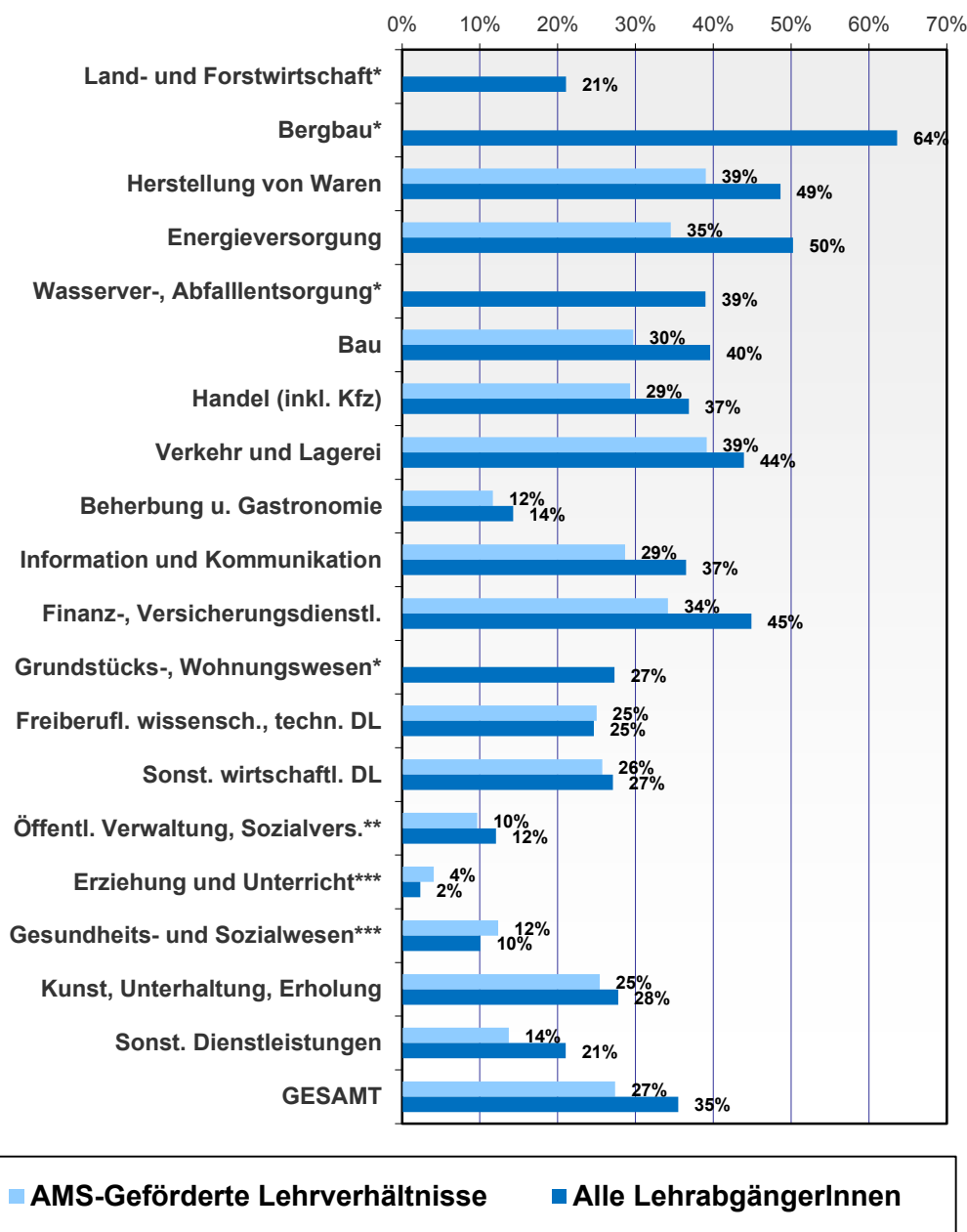
Ohne AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung.

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.

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

Grafik 3-99: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit vom Wirtschaftsabschnitt* (NACE) des Lehrbetriebs

(LehrabsolventInnen 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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

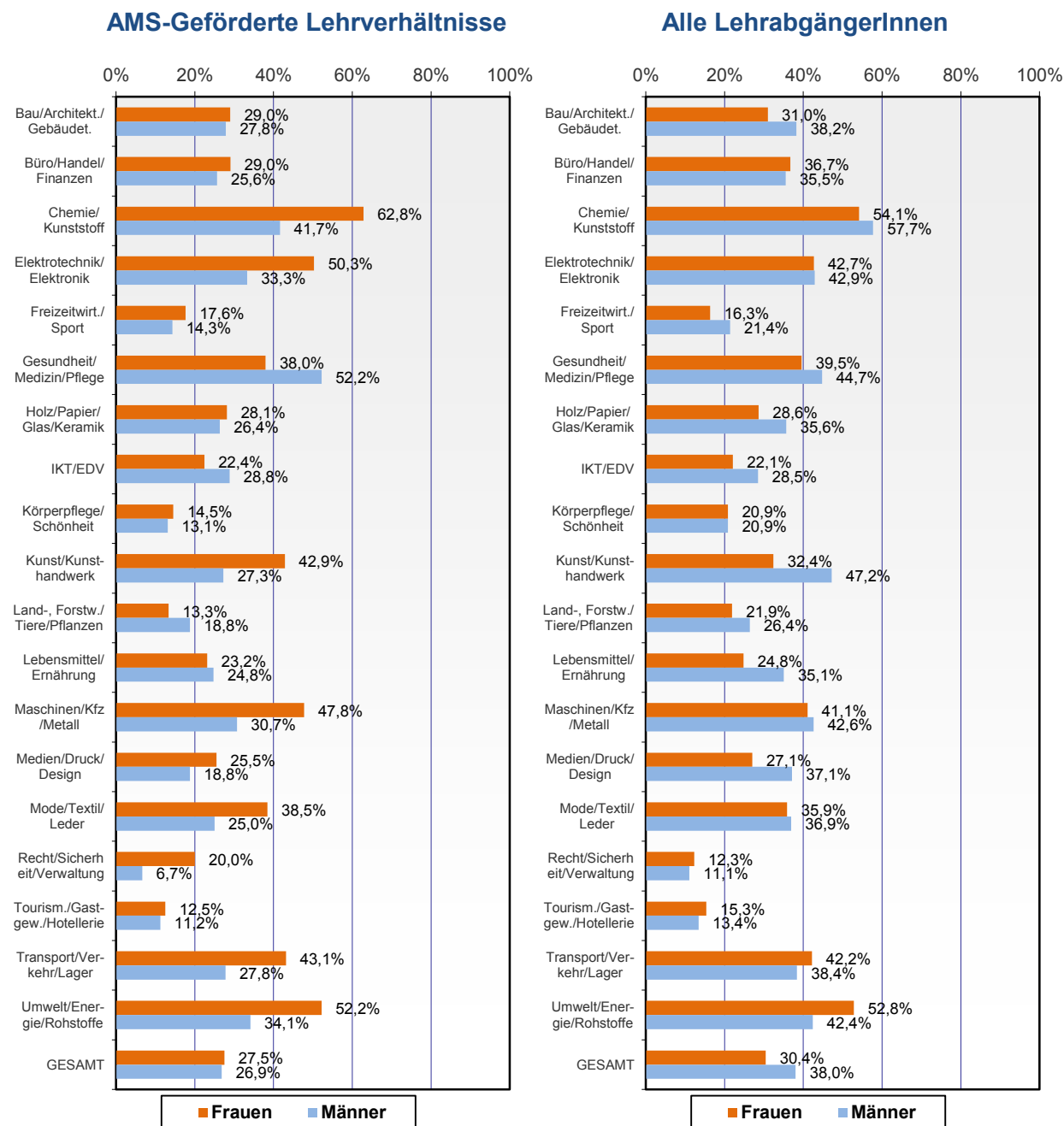
Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

*Ohne Wirtschaftsabschnitte < 50 geförderte LehrabsolventInnen in den Jahren 2008-2014.

**Siehe methodische Anmerkungen im Text.

***Vorwiegend Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen.

Grafik 3-100: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss bezogen auf Lehrberufsgruppen und Geschlecht
 (LehrabsolventInnen 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

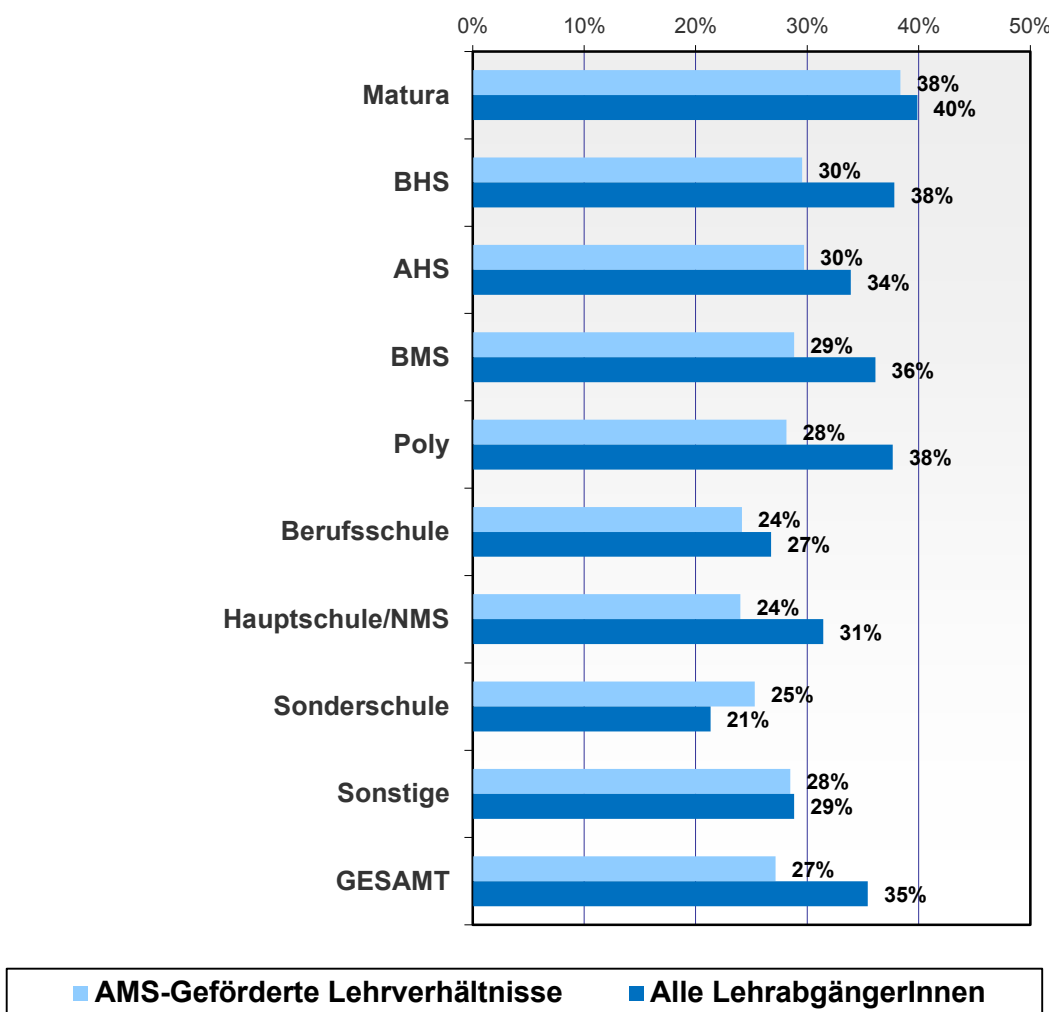
Anmerkungen: Inkl. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebsnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

Eine höhere Vorbildung (zuletzt besuchte Schule vor Lehrbeginn) erhöhte bei allen erwerbstätigen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss deutlich (vgl. Grafik 3-101). Bei durch das AMS geförderten Lehrverhältnissen wurde dieser Effekt deutlich abgeschwächt. Durch das AMS geförderte SonderschulabsolventInnen blieben beispielsweise häufiger (25%) im Lehrbetrieb beschäftigt als SonderschulabsolventInnen insgesamt (21%).

Grafik 3-101: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit von der Vorbildung

(LehrabsolventInnen 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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

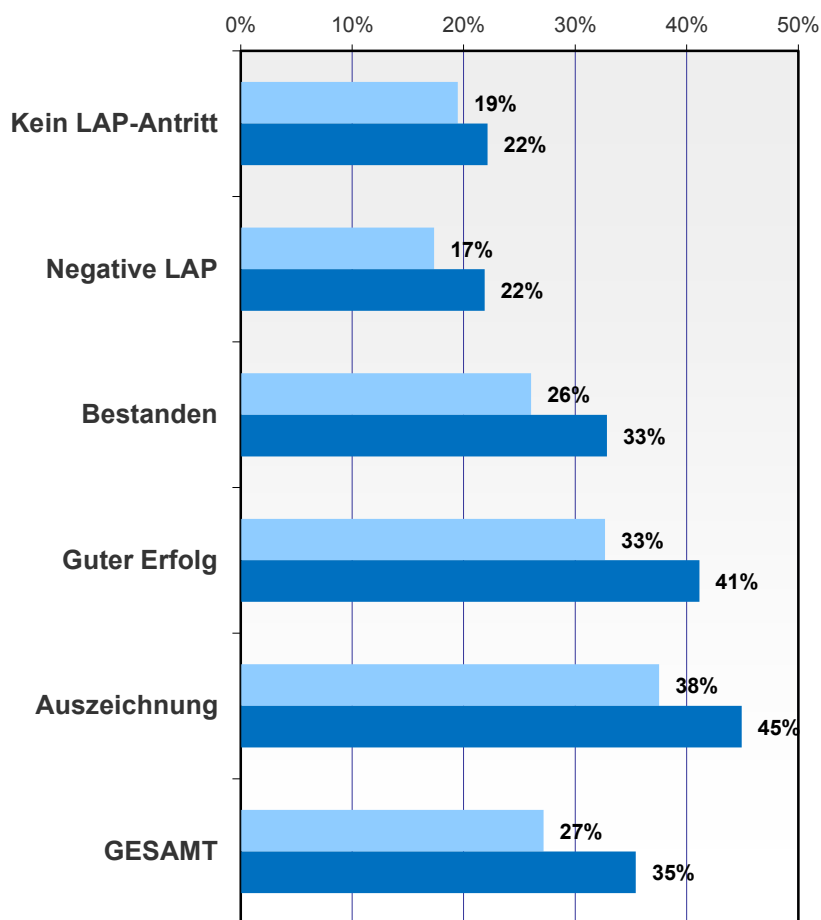
Vorbildung gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ bezogen auf den zuletzt erfolgten Schulbesuch.

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

Der Zusammenhang von Ausbildungserfolg und Verbleib im Lehrbetrieb war sowohl bei durch das AMS geförderten erwerbstätigen LehrabsolventInnen als auch bei der Gesamtheit aller erwerbstätigen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 sehr deutlich (vgl. Grafik 3-102): Erfolgreichere LehrabsolventInnen verblieben häufiger im Lehrbetrieb bzw. konnten dort häufiger verbleiben.

Grafik 3-102: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg

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



■ AMS-Geförderte Lehrverhältnisse ■ Alle LehrabgängerInnen

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

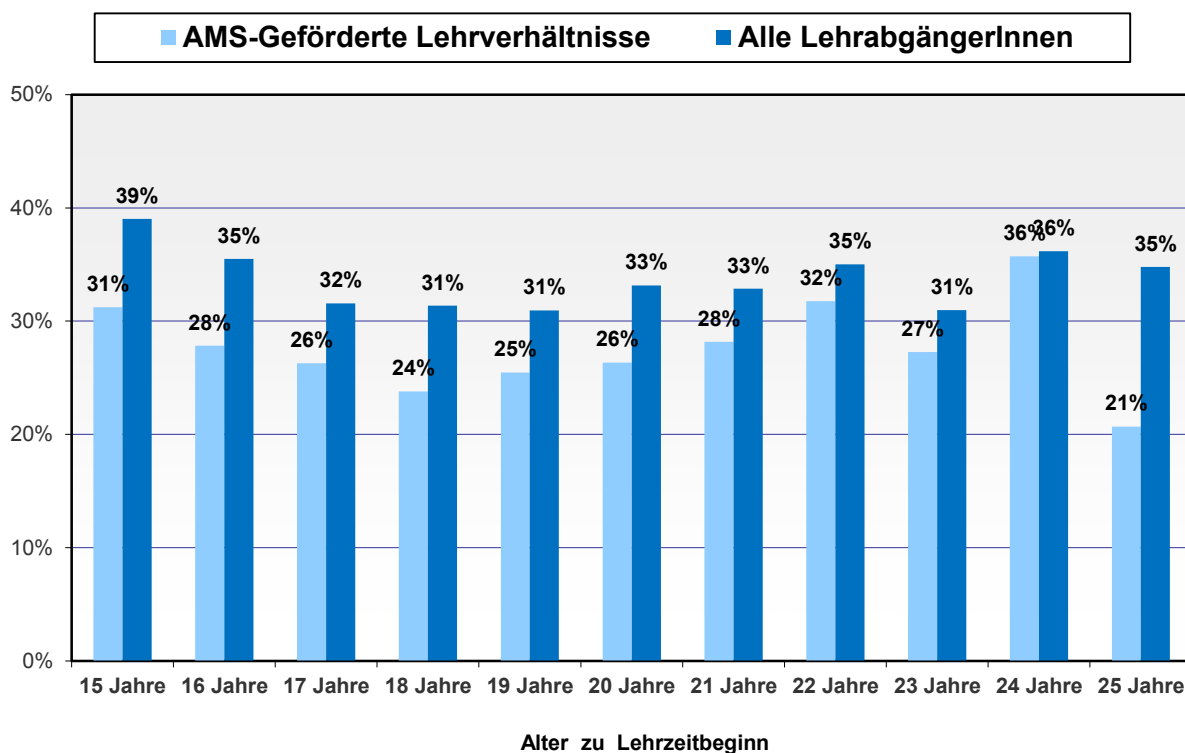
Anmerkungen: Inkl. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

Sowohl mit besonders niedrigem als auch besonders hohem Einstiegsalter zu Lehrbeginn war der Verbleib im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss tendenziell etwas höher als bei der Gruppe der 17-20-jährigen LehranfängerInnen unter den (späteren) erwerbstätigen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 (vgl. Grafik 3-103).

Grafik 3-103: Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen im Lehrbetrieb 3 Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit vom Alter zu Lehrzeitbeginn

(LehrabsolventInnen 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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Verbleib im Lehrbetrieb = Übereinstimmende Betriebskennnummer ein Tag vor und 3 Jahre nach Lehrabschluss (bei allen selbständig oder unselbständig beschäftigten LehrabsolventInnen).

3.9.17 Verbleib in der Branche (Wirtschaftsabschnitt gemäß NACE)

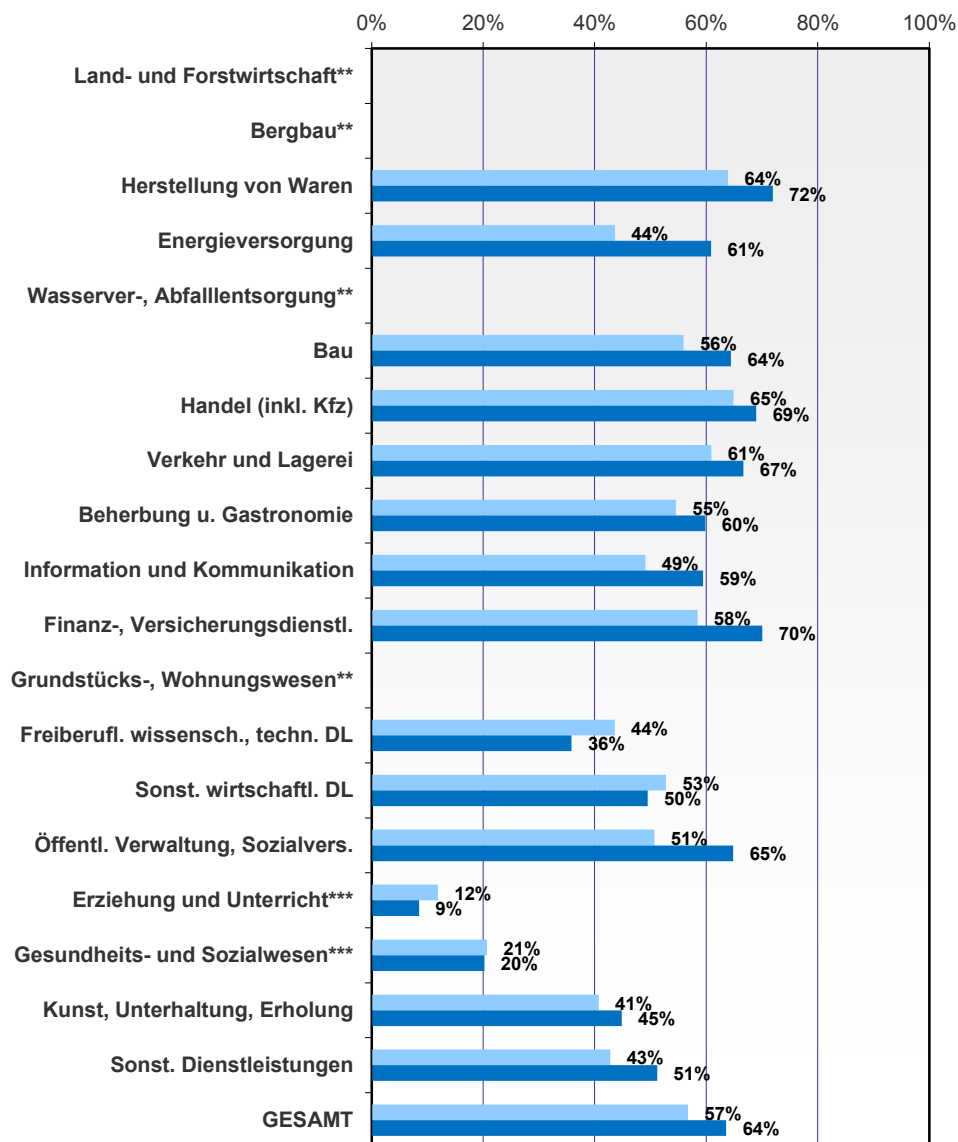
Schließlich können auch noch Aussagen zum Verbleib der erwerbstätigen LehrabsolventInnen in der Branche (3 Jahre nach Lehrabschluss) getätigt werden (vgl. Grafik 3-104). Als Definition für den „Verbleib in der Branche“ liegt zugrunde, dass die erwerbstätigen LehrabsolventInnen 3 Jahre nach Lehrabschluss im selben Wirtschaftsabschnitt (gemäß NACE) tätig waren wie 1 Tag vor Ausbildungsende.

Dabei fällt vor allem die niedrige Verbleibsquote in den Wirtschaftsabschnitten „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“ auf. Dabei handelt es sich allerdings überwiegend um Überbetriebliche Lehrausbildungseinrichtungen, deren Zweck ja die Ausbildung und nicht die spätere Beschäftigung ist.

Die höchste Verbleibsquote lässt sich für den (relativ breiten) Wirtschaftsabschnitt „Herstellung von Waren“ beobachten: 72% aller erwerbstätigen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 waren 3 Jahre nach Lehrabschluss immer noch in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigt.

Insgesamt waren 64% aller (und 57% aller durch das AMS geförderten) erwerbstätigen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 zum Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabschluss noch im selben NACE-Wirtschaftsabschnitt tätig wie zum Ende ihrer Ausbildung.

Grafik 3-104: Verbleib in der Branche* 3 Jahre nach Lehrabschluss nach (den wichtigsten) Wirtschaftsabschnitten (NACE) des Lehrbetriebs (Erwerbstätige LehrabsolventInnen 2008-2014, inkl. „Teilqualifikation“)**



■ AMS-Geförderte Lehrverhältnisse ■ Alle LehrgängerInnen

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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

*Verbleib in der Branche = Übereinstimmender Wirtschaftsabschnitt (NACE) ein Tag vor und 3 Jahre nach dem Lehrabschluss (unter den erwerbstätigen AbsolventInnen).

**Ohne Wirtschaftsabschnitte < 50 geförderte LehrabsolventInnen in den Jahren 2008-2014

***Vor allem Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen.

3.10 Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden

Zusätzlich zur Analyse des Arbeitsmarktstatus kann mit der vorliegenden Datenbasis basierend auf den LehrabgängerInnen 2008-2014 auch die **Zahl von Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden** in einem bestimmten Zeitraum untersucht werden (vgl. Grafik 3-105 und Grafik 3-106). Aus Vergleichbarkeitsgründen wurde hierbei wiederum der Zeitraum „3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang“ gewählt.

Bei der **Interpretation** der Zahl der Episoden sind allerdings **Besonderheiten** zu beachten (Quelle: BMASK). Beispielsweise unterbrechen ein abgeleiteter Präsenz-/Zivildienst⁵² oder Kinderbetreuungsgeldbezug eine Beschäftigungsepisode und führen daher in weiterer Folge in der Regel nach Beendigung bei erneuter Beschäftigungsaufnahme zu einer neuen, zusätzlichen Beschäftigungsepisode. Ebenso bildet ein spezielles, mit öffentlichen Mitteln gefördertes unselbständiges Beschäftigungsverhältnis (wie beispielsweise eine AMS Eingliederungsbeihilfe) eine gesonderte Beschäftigungsepisode. Bei Auslaufen der Förderung und Weiterbeschäftigung beim selben Dienstgeber werden somit zwei Beschäftigungsepisoden generiert. Arbeitslosigkeitsepisoden können ebenfalls durch verschiedenste Umstände (z.B. durch AMS-Schulungen) unterbrochen werden, wobei eine Schulung im Auftrag des AMS als eigene Arbeitsmarktposition und Episode gewertet wird. Wenn beispielsweise eine Arbeitslosigkeitsepisode durch eine AMS-finanzierte Schulung unterbrochen wird, werden in Summe 3 AMS-Vormerkepisoden gezählt. Bei allen Episoden gilt allerdings die „7-Tage-Regel“ (vgl. Anmerkungen zur Episodenglättung in Abschnitt 3.9.1): Episoden mit gleichem Status werden zu einer Episode zusammengefasst, wenn sie nur durch kurze Versicherungslücken oder genau spezifizierte Episodenunterbrechungen (max. 7 Tage) getrennt sind.⁵³

Die Ergebnisse der Analyse der durchschnittlichen Zahl von Beschäftigungs- (Grafik 3-105) und Arbeitslosigkeitsepisoden (vgl. Grafik 3-106) bis 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang zeigen unter anderem: AbsolventInnen einer Lehrausbildung haben wesentlich weniger Arbeitslosigkeitsepisoden (inkl. Qualifizierung/Schulung im Rahmen des AMS) als LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) und geringfügig mehr Beschäftigungsepisoden. Dies gilt sowohl für geförderte als auch nicht geförderte LehrabgängerInnen. Im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS geförderte LehrabsolventInnen haben geringfügig mehr

⁵² Die Ableistung von Präsenz- und Zivildienst ist vmtl. auch der entscheidende Grund dafür, dass die Zahl der Beschäftigungsepisoden bei Männern deutlich über jener der Frauen liegt. D.h. wenn eine Person aus einem aufrechten Dienstverhältnis den Präsenz-/Zivildienst antritt und dann nach Ende des Präsenz-/Zivildienstes wieder beim alten Dienstgeber das Dienstverhältnis fortsetzt, ergeben sich zwei Beschäftigungsepisoden. Die durchschnittliche Zahl der Beschäftigungsepisoden bis 3 Jahre nach Lehrabschluss aller männlichen LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 liegt demnach bei 3,0, jene der Frauen bei 2,6. Die durchschnittliche Zahl von Arbeitslosigkeitsepisoden aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 ist für beide Geschlechter nahezu ident (im Schnitt 2,1 Arbeitslosigkeitsepisoden bis 3 Jahre nach Lehrabschluss - sowohl bei Frauen als auch bei Männern).

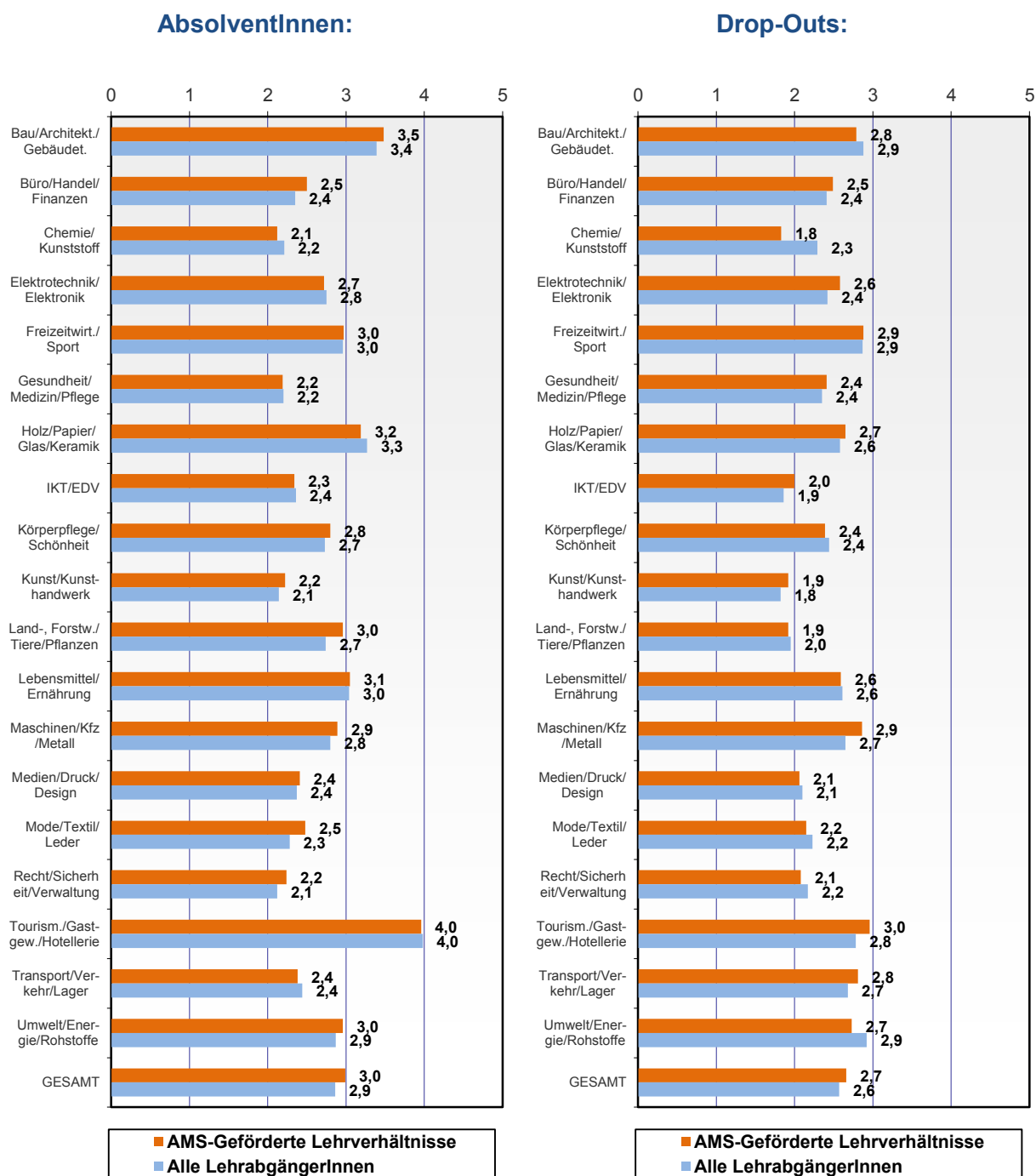
⁵³ Vgl. auch AMS & BMASK. (2015). Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status. Wien.

Beschäftigungsepisoden (3,0 versus 2,9) aber deutlich mehr Arbeitslosigkeitsepisoden (3,0 versus 2,1) als die Gesamtheit aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014.

Die Lehrberufsgruppe mit den häufigsten Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden aller LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 (im Schnitt 4,0 Beschäftigungsepisoden und 3,3 Arbeitslosigkeitsepisoden bis 3 Jahre nach Lehrabschluss) ist wenig überraschend die stark von hoher beruflicher Mobilität und Saisonarbeit geprägte Lehrberufsgruppe „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“.

Grafik 3-105: Durchschnittliche Zahl von Beschäftigungsepisoden von AbsolventInnen und Drop-Outs nach Lehrberufsgruppen (im Zeitraum bis 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang)

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



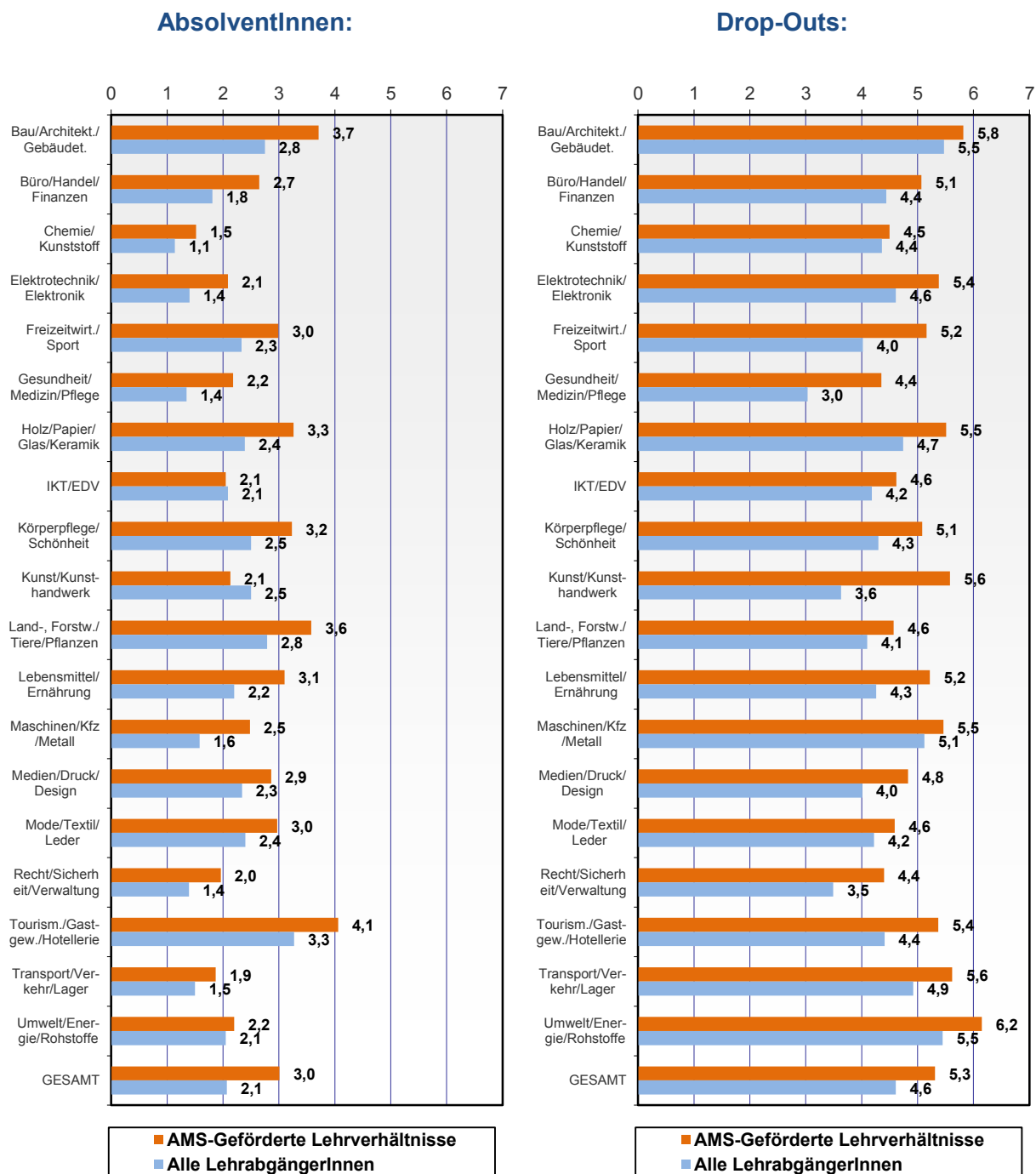
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2014 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

Stand der Daten: Lehrlings-/LAP-Statistik: 23.6.2016, Förderdaten: 27.10.2016, Erwerbkarrieren: 9.3.2017

Anmerkungen: Inkl. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

Grafik 3-106: Durchschnittl. Zahl von Arbeitslosigkeitsepisoden* von AbsolventInnen und Drop-Outs nach Lehrberufsgruppen (im Zeitraum bis 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang)

(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. AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifikation).

*Arbeitslosigkeitsepisoden inkl. Qualifizierung (AMS).

4 Die Erfahrungen/Perspektiven der Lehrlinge

Im März 2017 wurde eine Online-Befragung bei Lehrlingen, die im Zeitraum 2010 bis 2013 in Betrieben mit einer Lehrstellenförderung des AMS eine Ausbildung gemacht haben, durchgeführt. Die Grundgesamtheit aller Förderfälle der Lehrstellenförderung des AMS in diesem Zeitraum betrug 35.180 Förderfälle.

Tabelle 4-1: Grundgesamtheit Förderfälle nach Förderarten in Prozent, n=35.180

| Förderart - Förderfälle Mail 2010-2013 | Anteile Förderarten |
|--|---------------------|
| Mädchen in Berufen mit geringem Frauenteil | 8,4% |
| benachteiligte Lehrstellensuchende | 47,3% |
| Personen über 18 Jahre | 7,0% |
| zusätzliche Lehrstellen | 22,9% |
| verlängerte Lehre/Teilqualifikation | 14,4% |
| Gesamtergebnis | 100,0% |

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Aus dieser Grundgesamtheit wurden jene Förderfälle ausgewählt, für die eine E-Mail-Adresse im Datensatz vorhanden war. Dies war eine mit dem Auftraggeber abgestimmte Voraussetzung für diese Art der Online-Befragung, die über einen eindeutigen Zugangsschlüssel eine personalisierte Einladung sowie einen Zugangslink und die anonymisierte Auswertung ermöglichte. Damit reduzierte sich die Grundgesamtheit auf 25.891 Förderfälle, die für die Befragung nutzbar waren.

Tabelle 4-2: Grundgesamtheit mit vorliegender E-Mailadresse in Prozent, n=25.891

| Förderart - Förderfälle Mail 2010-2013 | Anteile Förderarten |
|--|---------------------|
| Mädchen in Berufen mit geringem Frauenteil | 8,2% |
| benachteiligte Lehrstellensuchende | 47,9% |
| Personen über 18 Jahre | 8,1% |
| zusätzliche Lehrstellen | 19,4% |
| verlängerte Lehre/Teilqualifikation | 16,5% |
| Gesamtergebnis | 100,0% |

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Der vom Auftraggeber übermittelte Datensatz war nach Förderfällen aufgebaut. Da einzelne Personen mehrere Förderfälle aufweisen können, musste der Datensatz in Bezug auf Doppelungen der Personen bereinigt werden. Die Identifizierung der Doppelungen wurde über die E-Mail-Adresse vorgenommen. Es wurde seitens der StudienautorInnen davon ausgegangen, dass die E-Mailadresse als eindeutiger Indikator nutzbar ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass im Betrachtungszeitraum 2010-2013 verschiedene Personen die gleiche Mailadresse nutzen, wurde als gering eingeschätzt.

Tabelle 4-3: Personen mit vorliegender E-Mailadresse nach Förderarten in Prozent, n=20.721

| Anzahl geförderter Personen mit Mail 2010-2013 | Anteil in Prozent |
|--|-------------------|
| Mädchen in Berufen mit geringem Frauenteil | 8,8% |
| benachteiligte Lehrstellensuchende | 50,1% |
| Personen über 18 Jahre | 8,5% |
| zusätzliche Lehrstellen | 21,1% |
| verlängerte Lehre/Teilqualifikation | 11,6% |
| Gesamtergebnis | 100,0% |

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

An dieses Sample wurde eine Einladung zur Teilnahme an der Online-Befragung ausgesickt. 4.237 Mails waren nicht zustellbar. Damit wurden insgesamt 16.484 Lehrlinge, die in einem Betrieb mit einer Lehrstellenförderung des AMS beschäftigt waren, erreicht.

Tabelle 4-4: Antwortsample nach Förderarten in Prozent, n=214

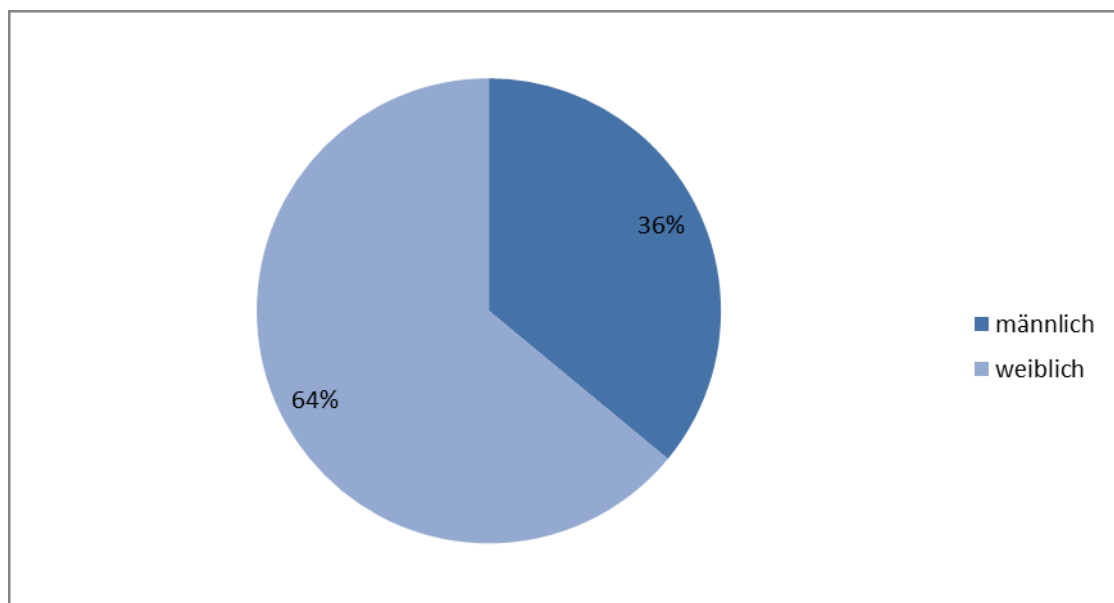
| Förderart Antwortsample Befragung | Anteile Rücklauf |
|--|------------------|
| Mädchen in Berufen mit geringem Frauenteil | 17,3% |
| benachteiligte Lehrstellensuchende | 40,7% |
| Personen über 18 Jahre | 12,6% |
| zusätzliche Lehrstellen | 16,8% |
| verlängerte Lehre/Teilqualifikation | 12,6% |
| Gesamt | 100,0% |

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Die Rücklaufquote von 1,3% erscheint auf den ersten Blick wenig aussagekräftig. Dabei ist allerdings zu beachten, dass diese Befragung einen qualitativen Schwerpunkt setzt. Im Vorfeld wurde mit dem Auftraggeber vereinbart, dass ein Antwortsample von 200 Antworten bearbeitet werden soll. Damit werden die quantitativen Auswertungen um vertiefende Fragestellungen ergänzt. Die Betrachtung des Rücklaufs nach Förderarten zeigt, dass die Förderart „benachteiligte Lehrstellensuchende“ unter- und die anderen Förderarten überrepräsentiert sind. Auf eine Gewichtung der Antworten wurde auf Grund des qualitativen Charakters der Befragung und relativ geringen Abweichung zu den Anteilen der geförderten Personen im Ausgangsdatensatz bewusst verzichtet.

Bei der Betrachtung von Ergebnissen ist zu beachten, dass diese Art der Befragung einen methodischen Bias hat. Es nehmen eher Menschen an Online-Befragungen teil, die über eine höhere Bildung verfügen und/oder mit sich zufrieden sind. Dies erklärt auch die durchwegs positivere Performance der Befragten im Vergleich zu den quantitativen Auswertungen in den vorhergehenden Kapiteln.

Von den eingeladenen Personen waren nach dem Datensatz 53% männlich und 47% weiblich. Im Antwortsample sind mit 36% weniger Männer als Frauen vertreten bezogen auf den Ausgangsdatensatz.

Grafik 4-1: Antwortsample nach Geschlecht in Prozent, n=214

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Rund 10% des Antwortsamples geben an, nicht in Österreich geboren zu sein. Bei 18% ist der Vater und bei 20% die Mutter im Ausland geboren.

Tabelle 4-5: Antwortsample nach Migrationshintergrund in Prozent, n=214

| Migrationshintergrund | eigenes Geburtsland | Geburtsland Vater | Geburtsland Mutter |
|-----------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| Österreich | 90,2% | 81,8% | 79,9% |
| Ausland | 9,8% | 18,2% | 20,1% |

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Rund die Hälfte der Lehrlinge, die nicht in Österreich geboren wurde, gibt als Geburtsland das europäische Ausland (ohne Deutschland) an. Eine Auswertung weiterer Befragungsergebnisse nach dem Migrationshintergrund wurde auf Grund der geringen Fallzahlen nicht vorgenommen

4.1 Vorbildung

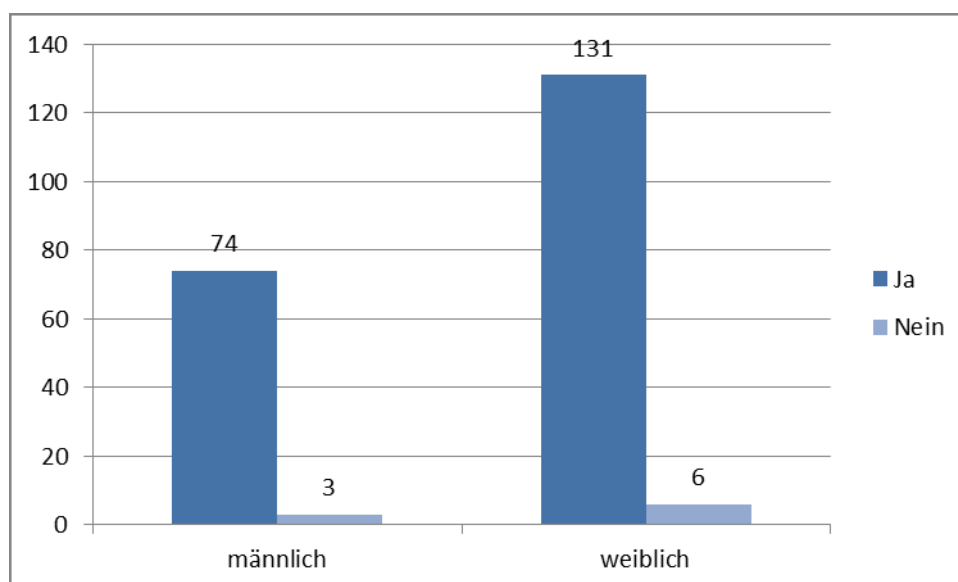
Tabelle 4-6: Schulbesuch nach der Volksschule nach Geschlecht, n=214

| Schulbesuch nach der Volksschule | Anzahl männlich | Anzahl weiblich | Gesamt | Prozent männlich | Prozent weiblich | Prozent Gesamt |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|--------|------------------|------------------|----------------|
| AHS-Unterstufe | 7 | 21 | 28 | 9,1% | 15,3% | 13,1% |
| Hauptschule/Neue Mittelschule | 67 | 115 | 182 | 87,0% | 83,9% | 85,0% |
| Sonderschule | 3 | 1 | 4 | 3,9% | 0,7% | 1,9% |
| Summen | 77 | 137 | 214 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

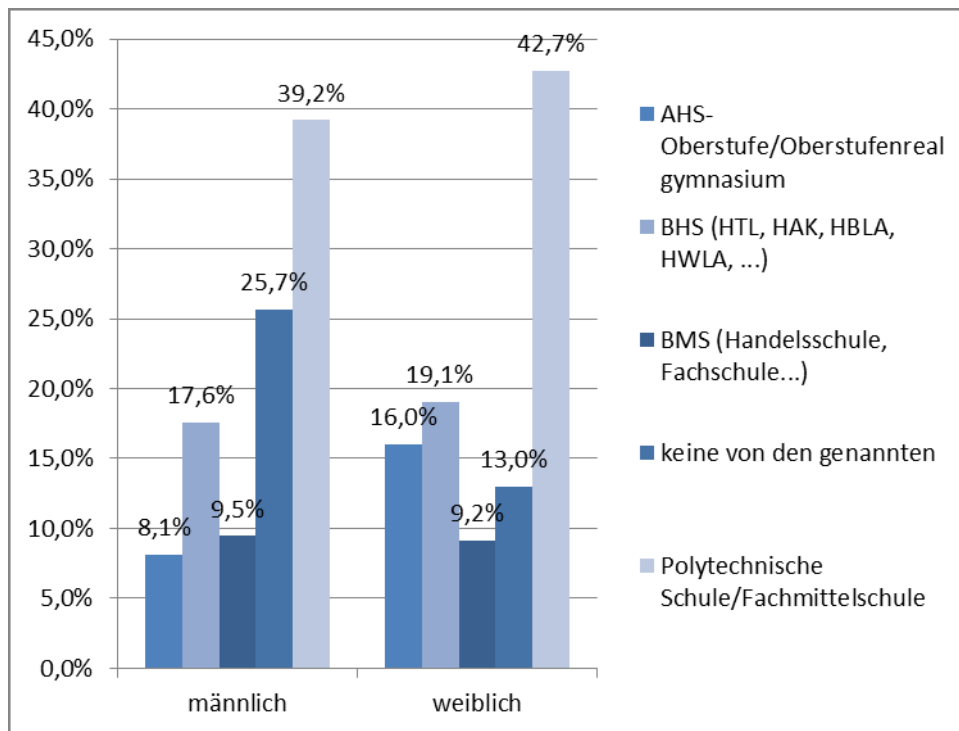
In Bezug auf den Schulbesuch nach der Volksschule geben über 80% der Befragten an, eine Hauptschule bzw. eine neue Mittelschule besucht zu haben. 13,1 Prozent besuchten die AHS-Unterstufe, wobei hier die weiblichen Lehrlinge mit 15,3% einen höheren Anteil aufweisen als die männlichen (9,1%). Die Sonderschule haben insgesamt vier Lehrlinge besucht, dies entspricht einem Anteil von 1,9% an den befragten Lehrlingen.

Grafik 4-2: positiver Pflichtschulabschluss nach Geschlecht, n=214



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Insgesamt haben neun Lehrlinge der Befragung die Pflichtschule ohne positiven Abschluss verlassen. Alle weiteren Befragten haben nach der Pflichtschule eine weiterführende Schule besucht.

Grafik 4-3: Schulbesuch nach der Pflichtschule nach Geschlecht, n= 205

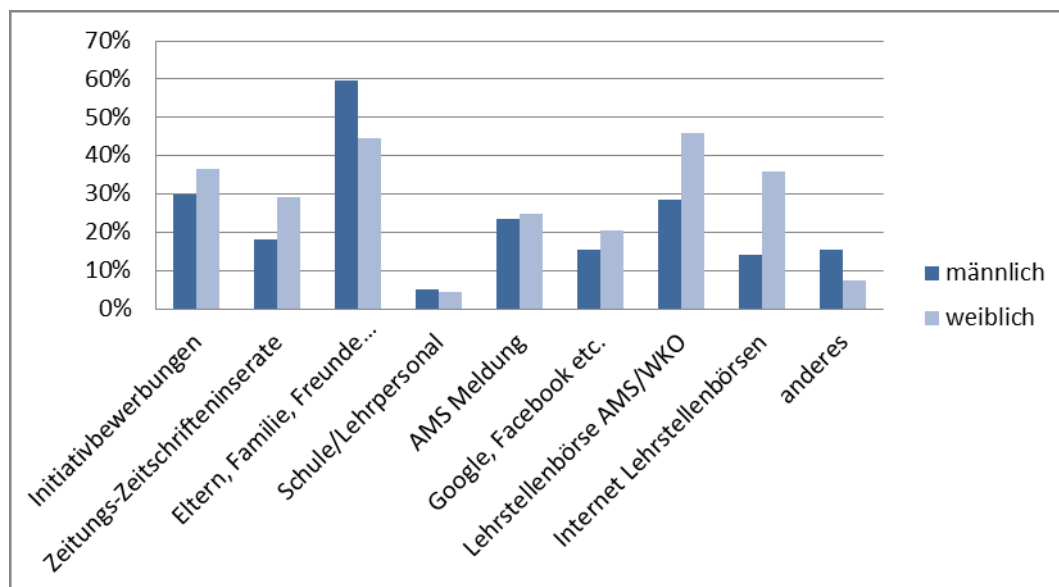
Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Rund 40% der Befragten, die eine weiterführende Schule besuchten, geben als Schultyp die Polytechnische Schule/Fachmittelschule an. Der Anteil der jungen Frauen, die den Schultyp AHS-Oberstufe/Oberstufenrealgymnasium angeben, liegt mit 16% annähernd doppelt so hoch wie jener der jungen Männer in diesem Schultyp. Die weiterführende Schule wurde von 27% der männlichen und 25% der weiblichen Befragten abgebrochen (n= 169).

4.2 Vor der geförderten Ausbildung

In einem weiteren Frageblock wurde das Suchverhalten der Lehrstellensuchenden nach Beendigung der Schule abgefragt.

Grafik 4-4: Suchverhalten von Lehrstellensuchenden nach Geschlecht, Mehrfachnennung, n=214

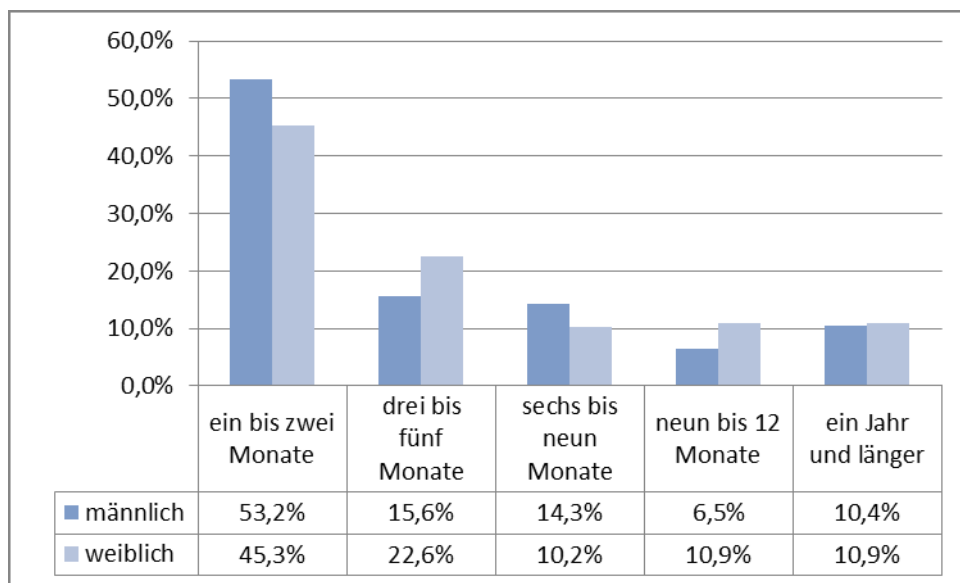


Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Deutliche Unterschiede im Suchverhalten zeigen sich zwischen den Geschlechtern bei den Antwortmöglichkeiten „Eltern, Familie, Freunde...“. Diese Ressource wurde häufiger von männlichen Lehrstellensuchenden genannt, wohingegen die Antwortmöglichkeiten „Lehrstellenbörse AMS/WKO“ und „Internet Lehrstellenbörsen“ häufiger von weiblichen Lehrstellensuchenden angegeben wurden. Die Schule bzw. das Lehrpersonal wird nur von einem geringen Anteil als Ressource bei der Lehrstellensuche gesehen, nach den privaten Kontakten und Lehrstellenbörsen nehmen Initiativbewerbungen einen vergleichsweise hohen Stellenwert ein. Etwas über 20% der Lehrstellensuchenden geben an, sich beim AMS gemeldet zu haben. Jugendliche nutzen mehrere Ressourcen und Quellen parallel.

Grafik 4-5 zeigt die angegebene Suchdauer nach Geschlecht. Bei der Suchdauer „ein Jahr und länger“ sind die Anteile von weiblichen und männlichen Lehrstellensuchenden, die eine solche Suchdauer angeben, ähnlich hoch. Werden die Suchdauern unter sechs Monaten in Summe betrachtet, ergibt sich für mehr als zwei Drittel der Lehrstellensuchenden eine Suchdauer in diesem Zeitraum. Anders ausgedrückt zeigt das Ergebnis dieser Befragung, dass zwei Drittel der Lehrstellensuchende unter sechs Monaten und ein Drittel der Lehrstellensuchenden über sechs Monate eine Lehrstelle sucht.

Grafik 4-5: Suchdauer von Lehrstellensuchenden nach Geschlecht, n=214

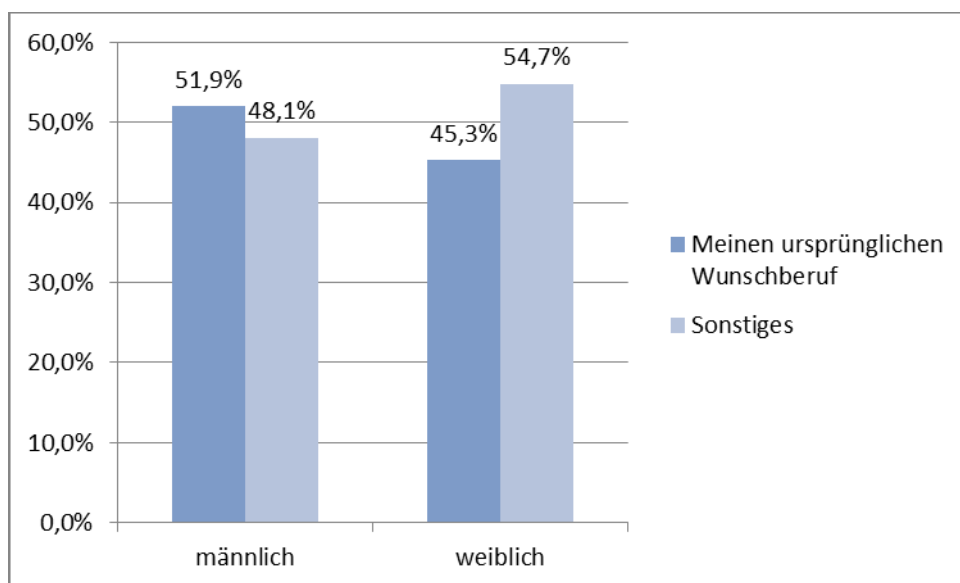


Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

4.2.1 Gewählter Lehrberuf

Die Lehrstellensuche geht oftmals auch mit einer Neuentscheidung in Bezug auf den Lehrberuf einher, da in dem ursprünglichen Wunschberuf keine offene Lehrstelle gefunden werden kann. In der Online-Befragung wurde danach gefragt, ob mit Hilfe der geförderten Lehrstelle eine Ausbildung im ursprünglichen Wunschberuf realisiert werden konnte.

Grafik 4-6: gewählter Lehrberuf in Bezug auf Wunschberuf nach Geschlecht, n=214



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Die Ergebnisse zeigen, dass männliche Befragte zu einem höheren Anteil im Zuge der Förderung eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf realisieren konnten. Im 1. Österreichischen

Lehrlingsmonitor, einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr, geben 31% der Befragten an, eine Ausbildung in ihrem ursprünglichen Wunschberuf realisiert zu haben (Lachmayr & Mayerl, 2015, S. 15).

Für rund 80% der männlichen Befragten und 68% der weiblichen Befragten war das Lehrverhältnis im geförderten Betrieb das erste Lehrverhältnis.

Tabelle 4-7: Anzahl der Lehrverhältnis vor dem geförderten Lehrverhältnis, n=214

| Anzahl der Lehrstellen vor der Förderung | männlich | weiblich |
|--|----------|----------|
| keine | 80,5% | 67,9% |
| eine | 11,7% | 19,7% |
| zwei | 6,5% | 8,0% |
| drei oder mehr | 1,3% | 4,4% |
| Gesamt | 100,0% | 100,0% |

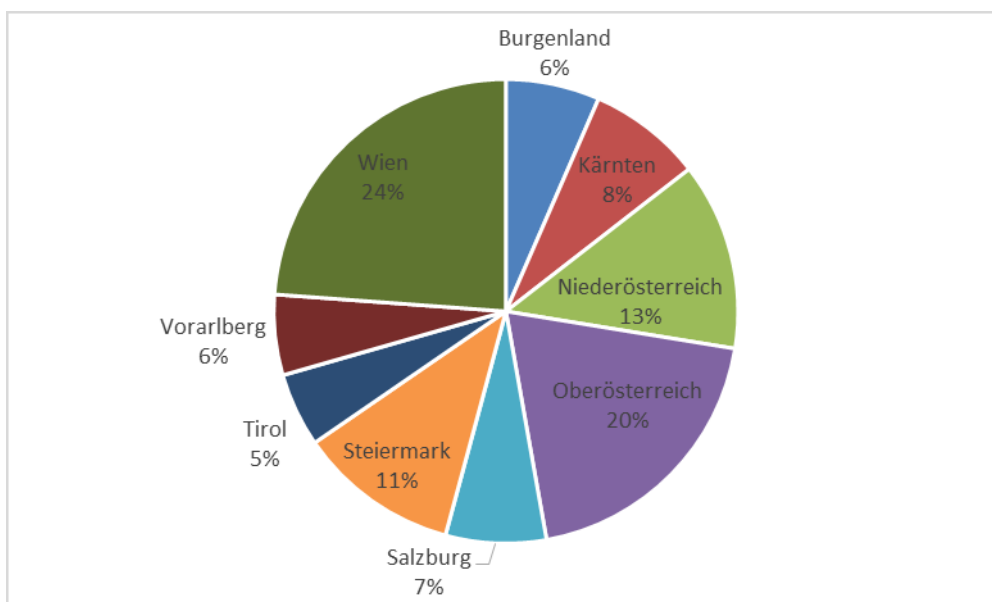
Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

4.3 Geförderte Lehrstelle

4.3.1 Betriebsbetrachtungen

Die Verteilung der Antworten nach Bundesländern zeigt, dass aus allen Bundesländern Lehrlinge an der Online-Befragung teilgenommen haben.

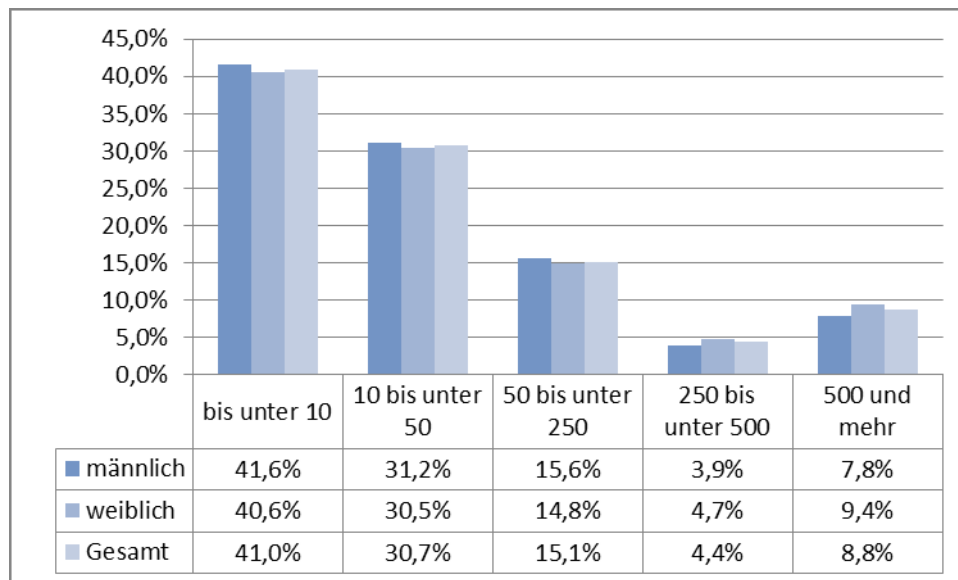
Grafik 4-7: geförderte Lehrbetriebe nach Bundesland, n=214



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Über 70% der befragten Lehrlinge kamen aus Betrieben mit unter 50 MitarbeiterInnen. Die Verteilung nach Geschlecht bezogen auf die Betriebsgröße zeigt keine signifikanten Unterschiede.

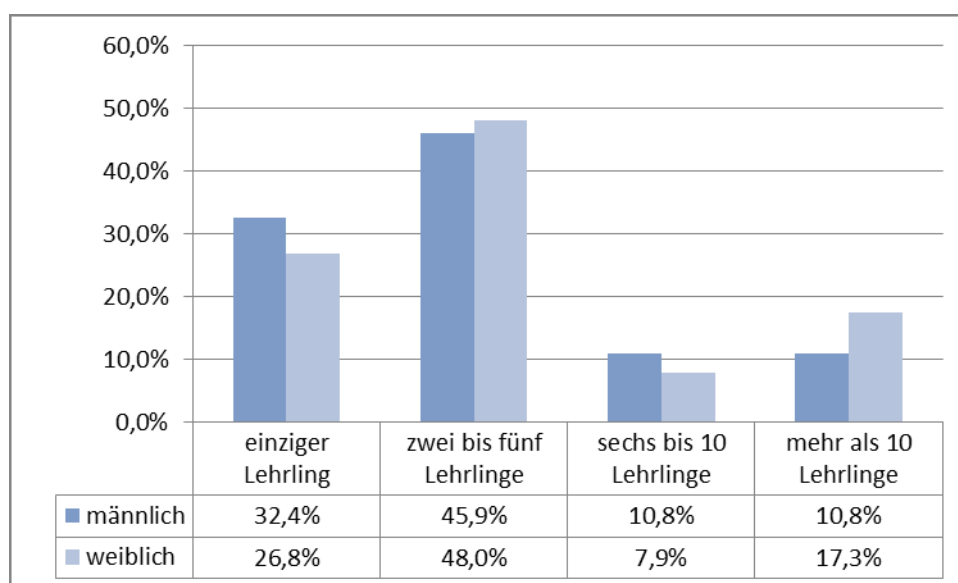
Grafik 4-8: geförderte Betriebe, Anzahl der MitarbeiterInnen, nach Geschlecht, n=205



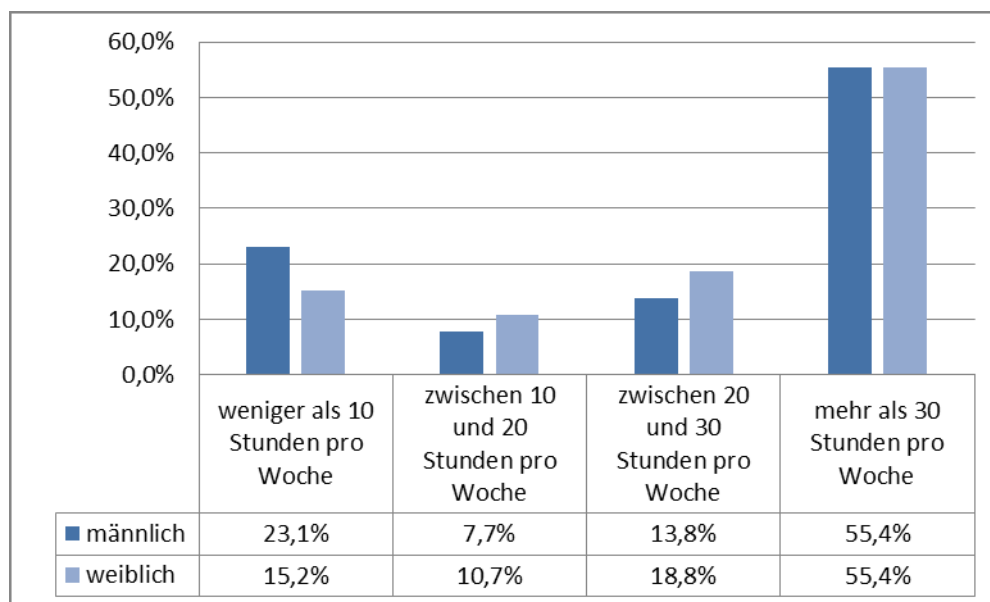
Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Rund 78% der befragten, männlichen Lehrlinge waren in geförderten Betrieben mit bis zu fünf Lehrlingen beschäftigt, 32% (der Befragten) als einziger Lehrling im Betrieb. Bei den weiblichen Lehrlingen waren rund 75% in Betrieben mit bis zu fünf Lehrlingen beschäftigt, rund 27% (der Befragten) als einziger Lehrling.

Grafik 4-9: geförderte Betriebe, Anzahl der Lehrlingen nach Geschlecht, n=201



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Grafik 4-10: Anteil der Ausbildungszeit an der Arbeitszeit nach Geschlecht, n=177

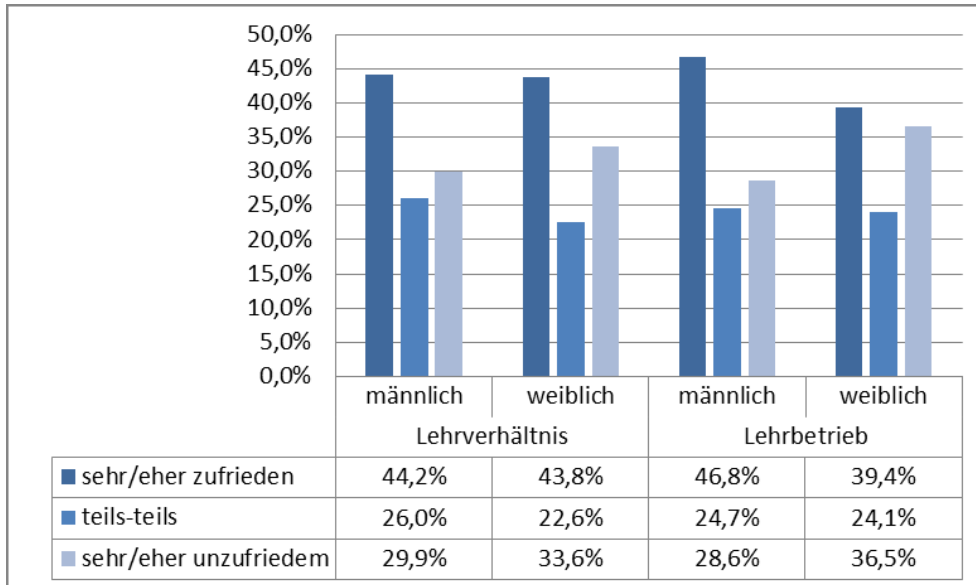
Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Rund 55% der befragten Lehrlinge geben an, dass der Anteil der ausbildungsbezogenen Zeit an der Arbeitszeit mehr als 30 Stunden pro Woche ausmache. Für 28% liegt dieser Anteil unter 20 Wochenstunden. Werden diese Angaben mit den Ergebnissen des 1. Österreichischen Lehrlingsmonitors (Lachmayr & Mayerl, 2015) verglichen, sind diese Angaben der Tendenz nach durchaus positiv zu bewerten. Dort geben rund 31% der befragten Lehrlinge an, häufig zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen zu werden (Lachmayr & Mayerl, 2015, S. 5). Der Anteil von Lehrlingen, die nie oder selten zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen werden, beträgt 46% (Lachmayr & Mayerl, 2015, S. 17). Diese Werte können zwar auf Grund unterschiedlicher Fragestellungen nicht direkt aufeinander bezogen werden, es zeigt jedoch, dass die Ausbildungszeit in Betrieben mit geförderten Lehrverhältnissen in Bezug zu allen Lehrverhältnissen zufriedenstellend ausfällt.

4.3.2 Zufriedenheit der Lehrlinge im Betrieb

4.3.3 Lehrverhältnis/Lehrbetrieb

Grafik 4-11: Zufriedenheit mit Lehrverhältnis/Lehrbetrieb allgemein nach Geschlecht, n=214

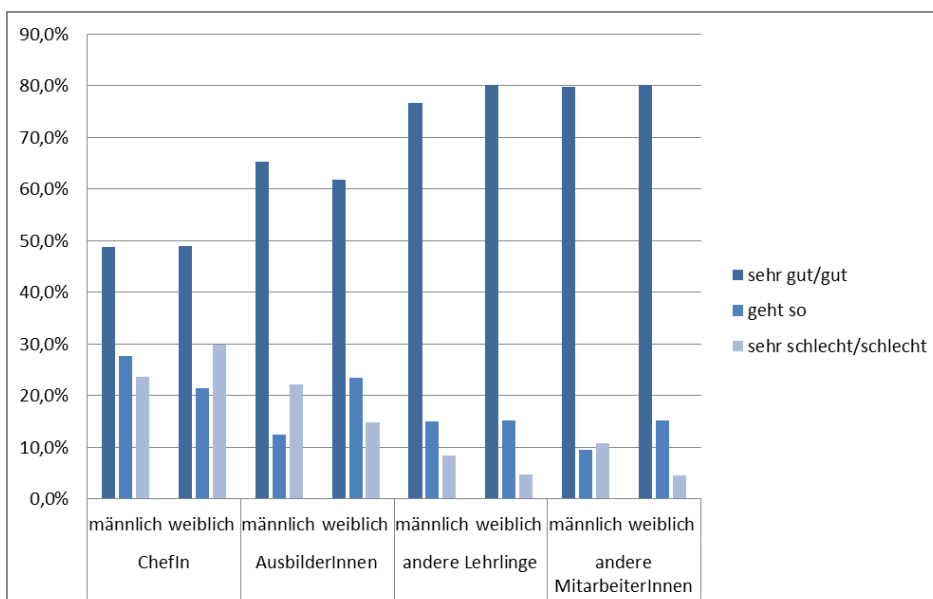


Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Es wurde die Zufriedenheit mit dem Lehrverhältnis und dem Lehrbetrieb im Allgemeinen abgefragt. Der überwiegende Teil der Befragten ist zumindest teils/teils zufrieden mit dem Lehrverhältnis und dem Lehrbetrieb. Die weiblichen Befragten artikulieren zu einem leicht höheren Anteil ihre Unzufriedenheit.

Für eine Vertiefung der Fragestellung wurden die Verhältnisse zu bestimmten Gruppen von Kollegen und Kolleginnen abgefragt.

Grafik 4-12: Verhältnis zu Kollegen und Kolleginnen nach Geschlecht, n=214



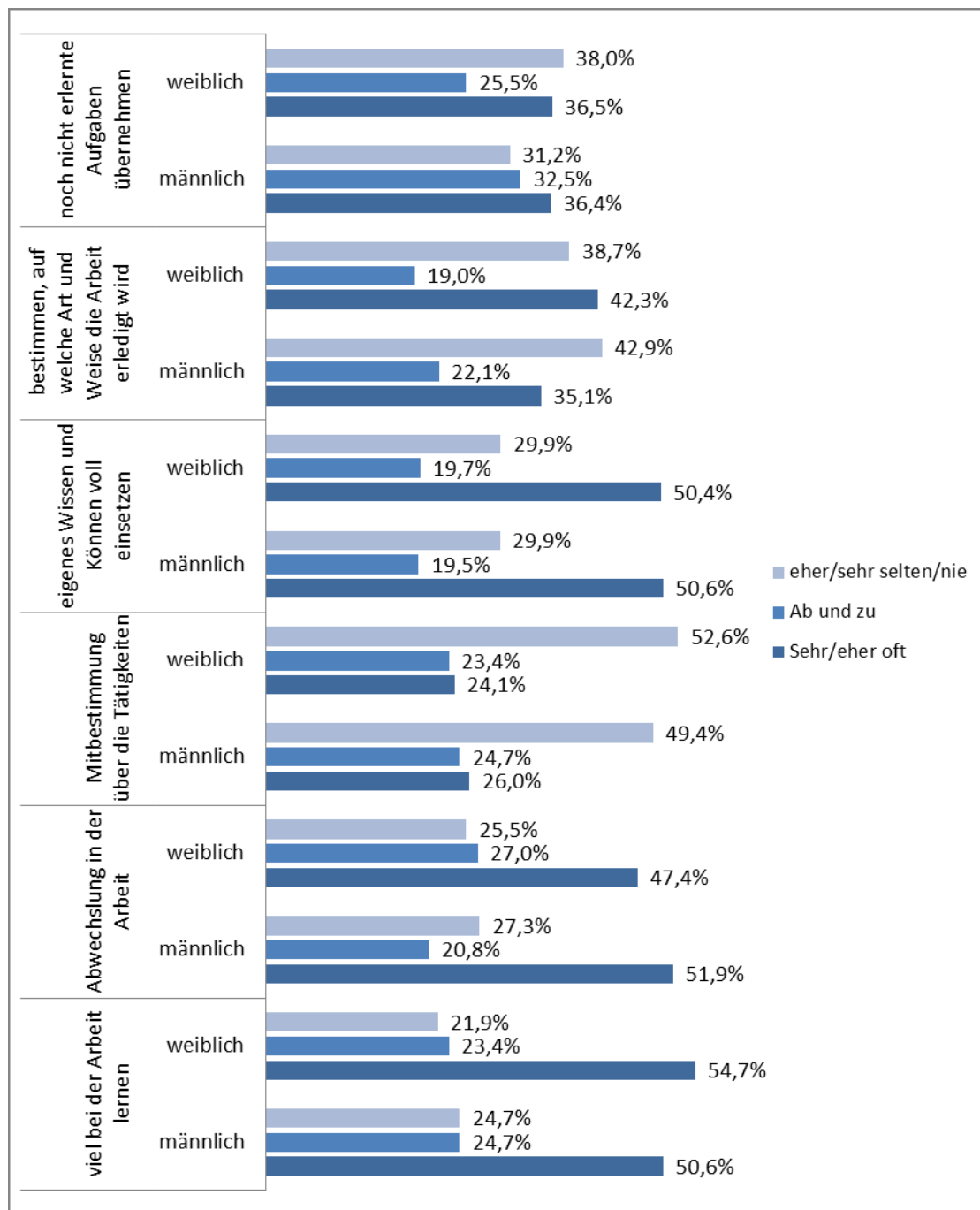
Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Das Verhältnis zu Kollegen und Kolleginnen ist überwiegend gut. In Bezug auf die Ausbildungspersonen und den Chef, die Chefin gehen die Anteile leicht zurück. Im Lehrlingsmonitor stimmen 53% der Befragten der Aussage „Ich fühle mich im Betrieb als Kollege/Kollegin voll akzeptiert“ zu (Lachmayr & Mayerl, 2015, S. 23).

4.3.4 Zufriedenheit mit der Ausbildungsgestaltung

Die Zufriedenheit mit der Ausbildungsgestaltung in den letzten zwei Monaten wurde an verschiedenen Indikatoren abgefragt. Dabei standen kompetenzorientierte Fragestellungen im Vordergrund. Der Hintergrund dieser Fragestellungen ist ein Mix aus motivierenden Indikatoren und didaktischen Elementen. Es geht dabei um die Frage, wie sehr sich Lehrlinge in die eigene Ausbildung und den täglichen Arbeitsalltag einbringen konnten. Dabei ist zu beachten, dass in einer Ausbildungstätigkeit die Eigenständigkeit bei der Durchführung von Aufgaben selbstredend zu einem gewissen Grad eingeschränkt sein muss, die Nutzung der Kompetenz und Sichtweise der Lehrlinge jedoch viel zur Ausbildungsqualität beitragen. Hervorzuheben ist das Ergebnis, dass rund 25% der männlichen und 22% der weiblichen Lehrlinge angeben, eher selten bis nie viel bei der Arbeit gelernt zu haben. Dieses Ergebnis korreliert nur zum Teil mit den Ergebnissen zur Frage nach dem Anteil der Ausbildungszeit an der Arbeitszeit (Grafik 4-10). Es lässt jedoch darauf schließen, dass jener Teil der Befragten, die diese Antwortmöglichkeit gewählt haben, eine gewisse Unzufriedenheit mit ihrer Ausbildung zum Ausdruck bringen. Im Rahmen der offenen Fragen wurde diesbezüglich mehrfach der Wunsch nach einer stärkeren Überprüfung der Ausbildungsqualität im Lehrbetrieb formuliert.

Grafik 4-13: Indikatoren zur Ausbildungsgestaltung in den letzten zwei Monaten nach Geschlecht, n=214

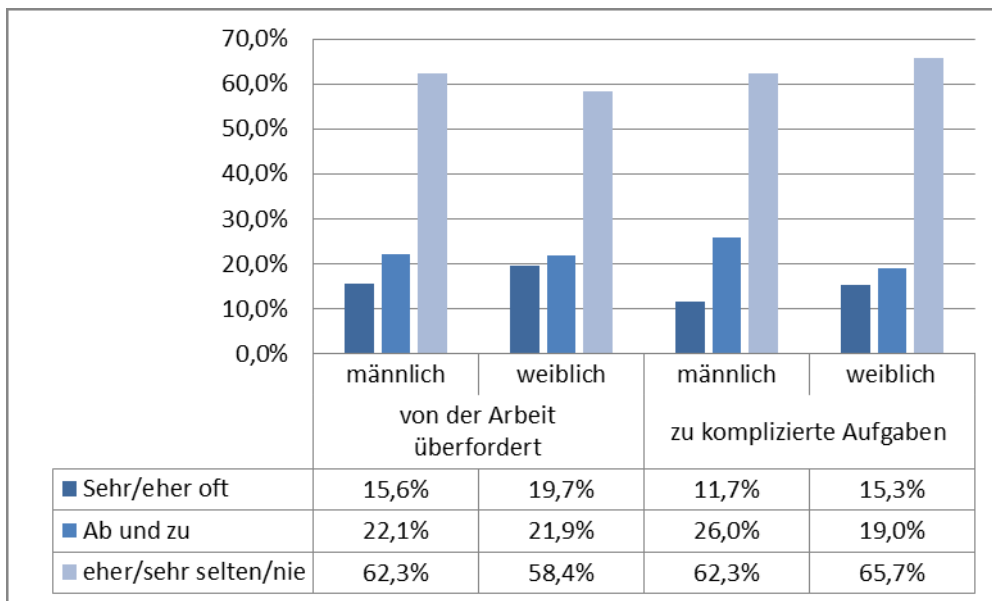


Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Diese Indikatoren wurden mit der Frage nach einer generellen Überforderung in der Ausbildung verbunden. Auch diese Frage wurde auf die letzten zwei Monate im Lehrverhältnis bezogen. Rund 22% geben an ab und zu von der Arbeit überfordert gewesen zu sein, rund 60% waren eher selten bis nie von der Arbeit überfordert. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach zu komplizierten Aufgaben. Hier zeigen die Ergebnisse des Lehrlingsmonitors, dass 75% der Befragten angeben, während ihrer Ausbildung im gerade richtigen Ausmaß gefordert worden zu sein, 15% fühlten sich unter- und 11% überfordert

(Lachmayr & Mayerl, 2015, S. 25). In Anbetracht der Zielgruppe der Lehrstellenförderung des AMS und einem Anteil von rund 53% der Befragten, die entweder der Förderart „benachteiligte Lehrstellensuchende“ oder „verlängerte Lehre/Teilqualifikation“ zugeordnet wurden, können die Ergebnisse auf die Teilfrage nach einer Unter-/Überforderung in der Ausbildung als positiv gewertet werden.

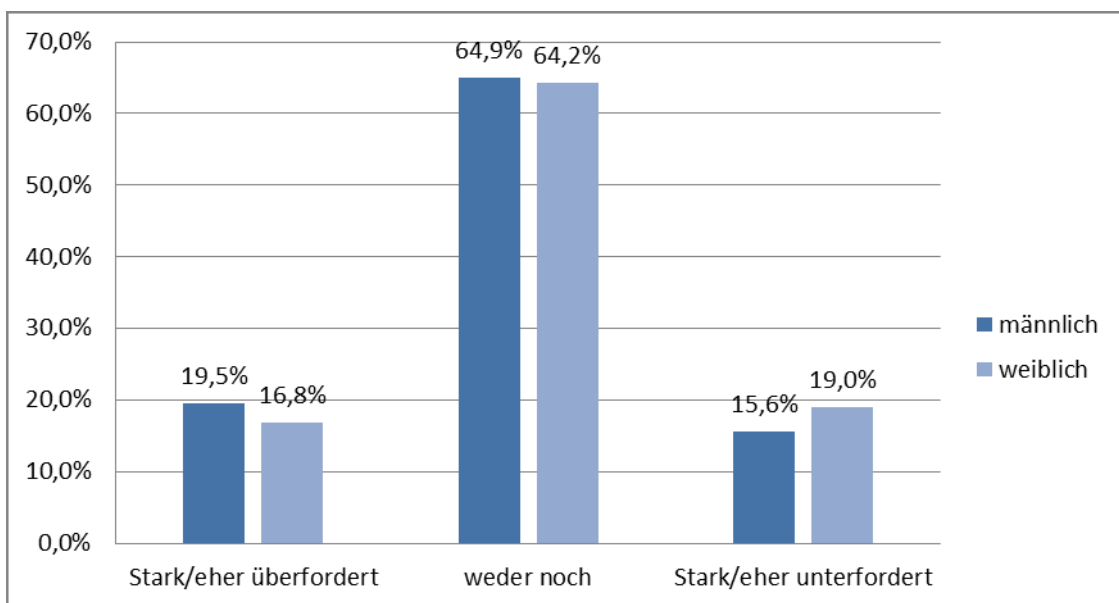
Grafik 4-14: Überforderung in der Ausbildung in den letzten zwei Monaten nach Geschlecht, n=214



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

In einem weiteren Fragenblock wurde die Ausbildungszufriedenheit allgemein, gemessen an der gesamten Ausbildungszeit abgefragt.

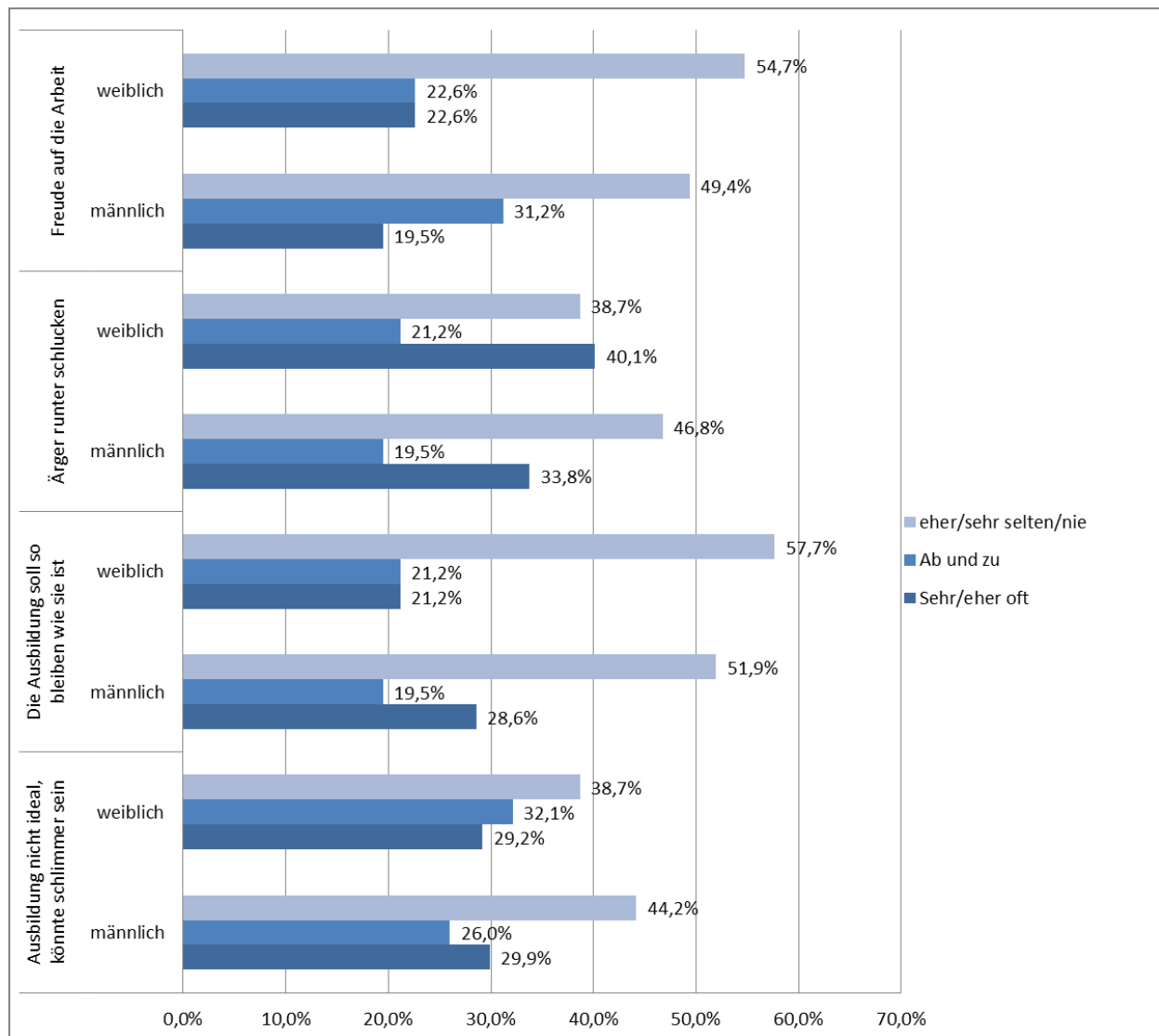
Grafik 4-15: Über- oder Unterforderung in der Ausbildung allgemein nach Geschlecht, n=214



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Rund 65% der Lehrlinge fühlen sich weder über- noch unterfordert. Damit scheint die Ausbildungsgestaltung für den überwiegenden Teil der Befragten eine gute Mischung dargestellt zu haben. Rund 20% der männlichen Befragten und rund 17% der weiblichen Befragten fühlen sich überfordert, bei der Unterforderungen ist der Anteil der weiblichen Befragten, die angeben unterfordert gewesen zu sein, höher als der der männlichen Befragten.

Grafik 4-16: Indikatoren zur Ausbildungszufriedenheit allgemein nach Geschlecht, n=214



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

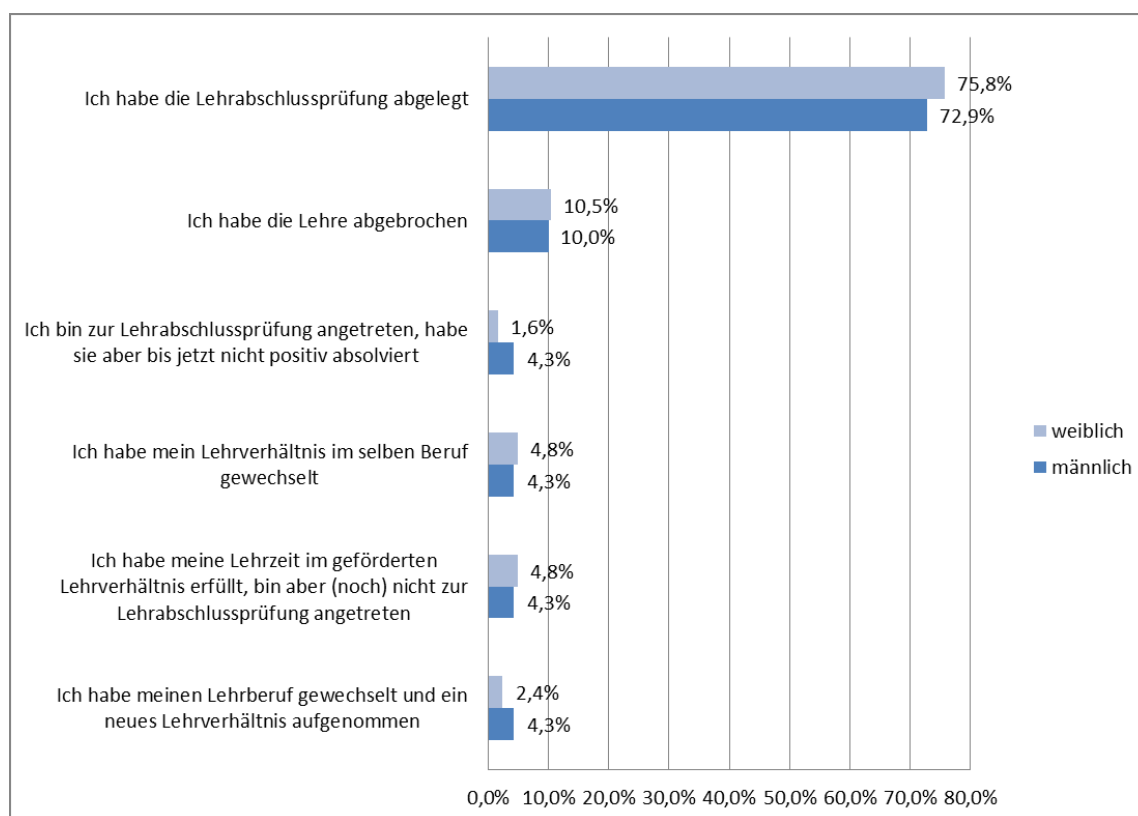
Obwohl die Ausbildungszufriedenheit eher positiv eingeschätzt wird, antwortet gut die Hälfte der Befragten, dass sie sich eher selten bis nie nach einem freien Tag auf die Arbeit freuen. Gleichzeitig geben gut über die Hälfte an, dass ihre Ausbildung bleiben soll, wie sie ist. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass Freizeit individuell höher eingeschätzt wird als Arbeitszeit und muss keine direkten Bezüge auf den Betrieb bzw. die Ausbildung haben.

Zwischen 25 und 30% der Befragten sind eher bis sehr unzufrieden mit ihrer Ausbildung, für rund 20% wurde in der Ausbildung nicht das richtige Maß an Anforderungen gefunden.

Von den Befragten haben 70 von 77 männlichen Lehrlingen die Lehrstelle zum Befragungszeitraum bereits verlassen, ebenso 124 von 137 weiblichen Lehrlingen.

4.3.5 Lehrabschluss

Grafik 4-17: Beendigung des Lehrverhältnisse nach Geschlecht, n=194

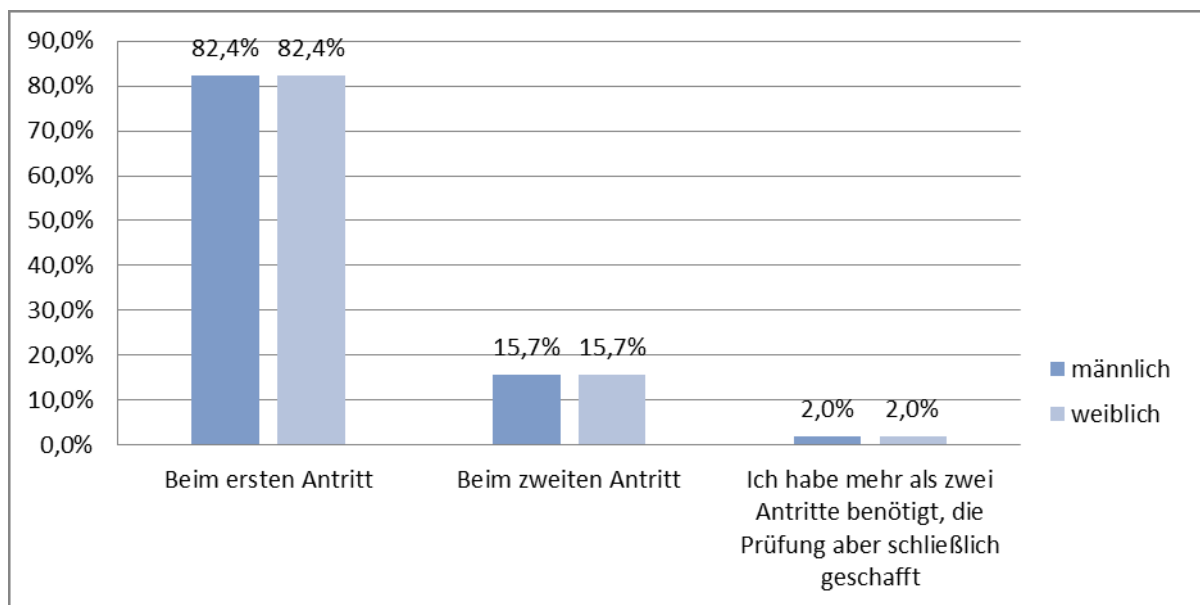


Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Rund 76% der weiblichen Lehrlinge und rund 73% der männlichen Lehrlinge, die im Befragungszeitraum ein Lehrverhältnis beendet hatten, haben die Lehre mit dem Ablegen der Lehrabschlussprüfung beendet. 10% haben die Lehre abgebrochen. Von jenen, die eine Lehrabschlussprüfung abgelegt haben, haben über 80% diese beim ersten Antritt bestanden. Hier zeigt sich erneut der Bias im Vergleich zu den quantitativen Auswertungen in den vorherigen Kapiteln. Die Grundgesamtheit der Lehrlinge in durch das AMS geförderten Lehrstellen weist für den Betrachtungszeitraum 2008-2013 einen Anteil von 58% an Lehrlingen auf, die das Lehrverhältnis mit einer Lehrabschlussprüfung beendet haben.

In Bezug auf die Antrittshäufigkeit zur Lehrabschlussprüfung ist bei den befragten Lehrlingen keine signifikante Abweichung zwischen Männern und Frauen feststellbar, beide Geschlechter legen die Abschlussprüfung zu über 80% beim ersten Antritt positiv ab.

Grafik 4-16: abgelegte Lehrabschlussprüfungen nach Geschlecht, n=145



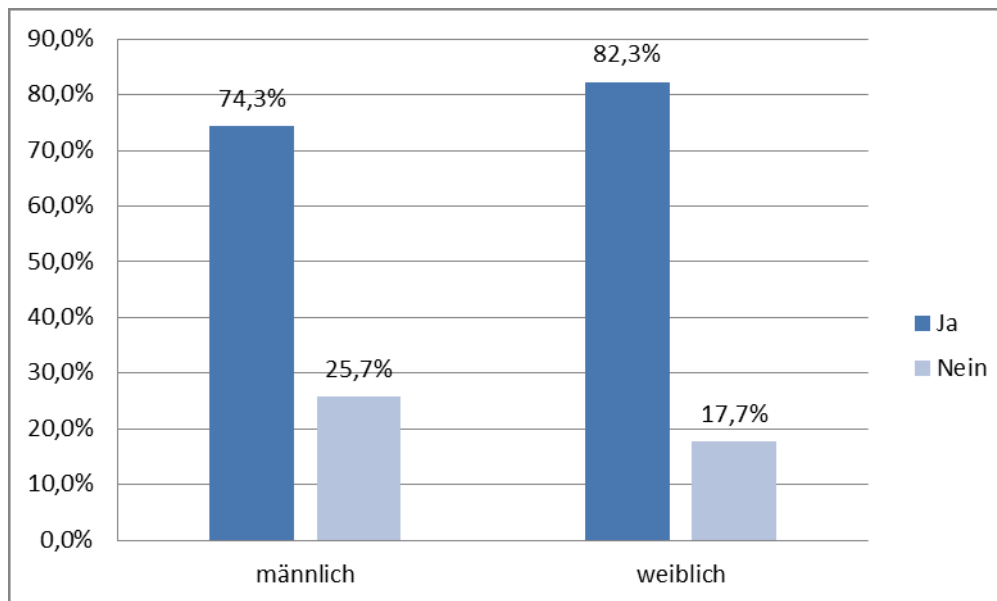
Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

4.4 Nachkarrieren

4.4.1 Beschäftigung nach der Ausbildung

Von jenen Befragten, die ihre Lehre beendet haben, waren rund 82% der weiblichen und 74% der männlichen Befragten mindestens einmal nicht als Lehrling beschäftigt

Grafik 4-17: mindestens einmalig Beschäftigung nach Beendigung der Lehre, n=180

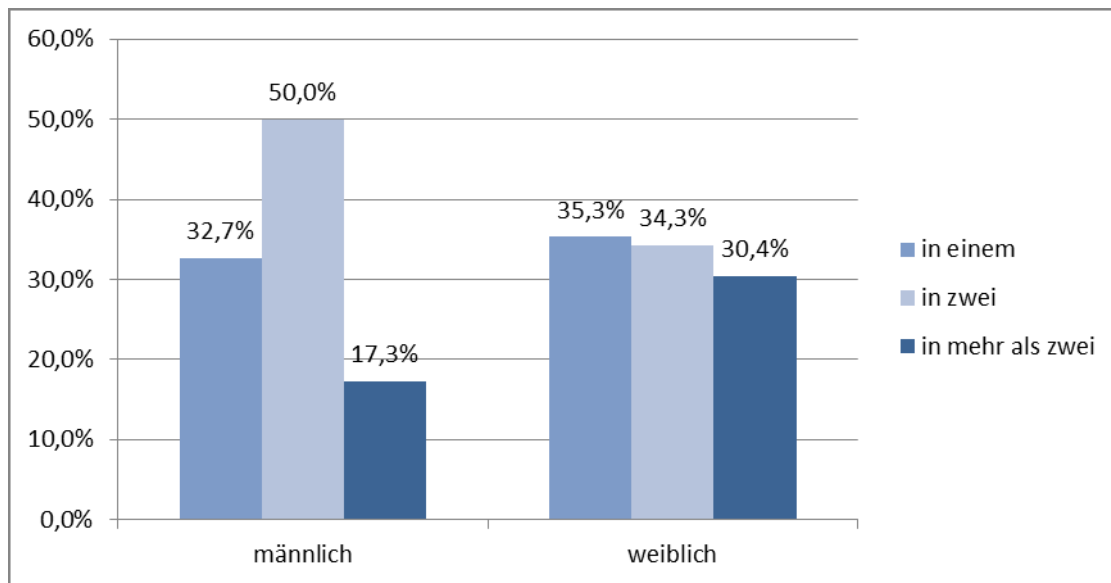


Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Dabei ist zu beachten, dass die Beendigung der Lehre nicht gleich zu setzen ist, mit einer positiven Absolvierung der Lehrabschlussprüfung. In dieser Antwortkategorie kann auch ungelernte Beschäftigung bzw. Hilfsarbeit subsumiert sein.

96% der männlichen und 91% der weiblichen Befragten haben ihre geförderte Lehre in den Jahren 2007 bis 2013 angetreten. Das bedeutet, dass sie nach der Ausbildung kürzer als 10 Jahre dem ersten Arbeitsmarkt zu Verfügung stehen. Die Betrachtung der Altersverteilung zeigt, dass 94% der männlichen und 91% der weiblichen Befragten zwischen 18 und 30 Jahren alt sind. Der Anteil der 19- bis 25-jährigen Befragten erreicht bei den Männern 75% und bei den Frauen 68%.

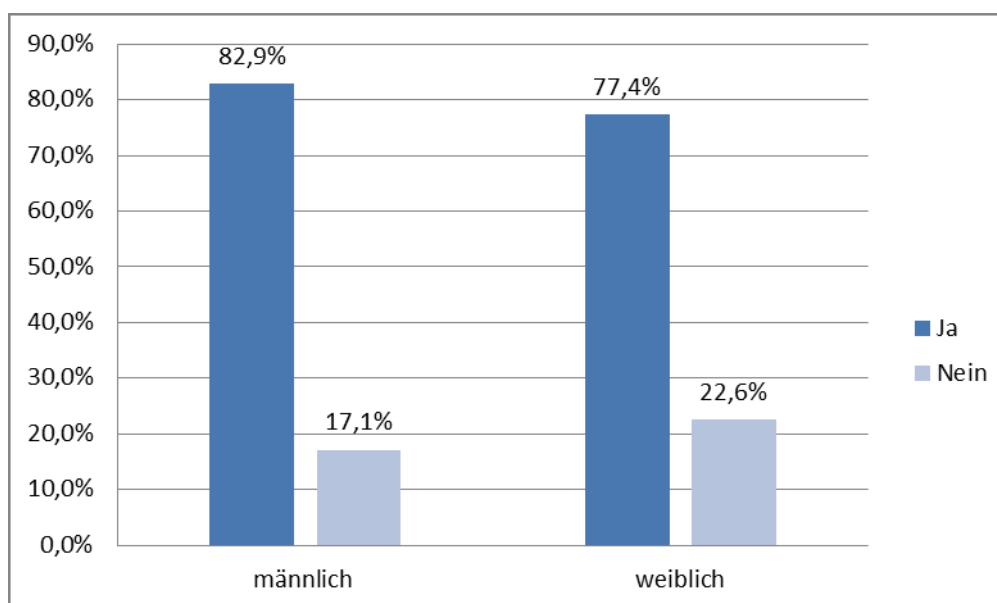
67% der männlichen Befragten geben an, bereits mehr als eine Beschäftigung nach Beendigung der Lehre gehabt zu haben. Bei den befragten Frauen liegt dieser Anteil bei 68%. Allerdings weisen die befragten Frauen einen Anteil von 30,4% bei der Kategorie „mehr als zwei“ Beschäftigungsverhältnisse auf, wohingegen die Männer bei dieser Kategorie einen Anteil von 17,3% erreichen.

Grafik 4-18: Anzahl der Beschäftigungen seit Beendigung der Lehre, n=154

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

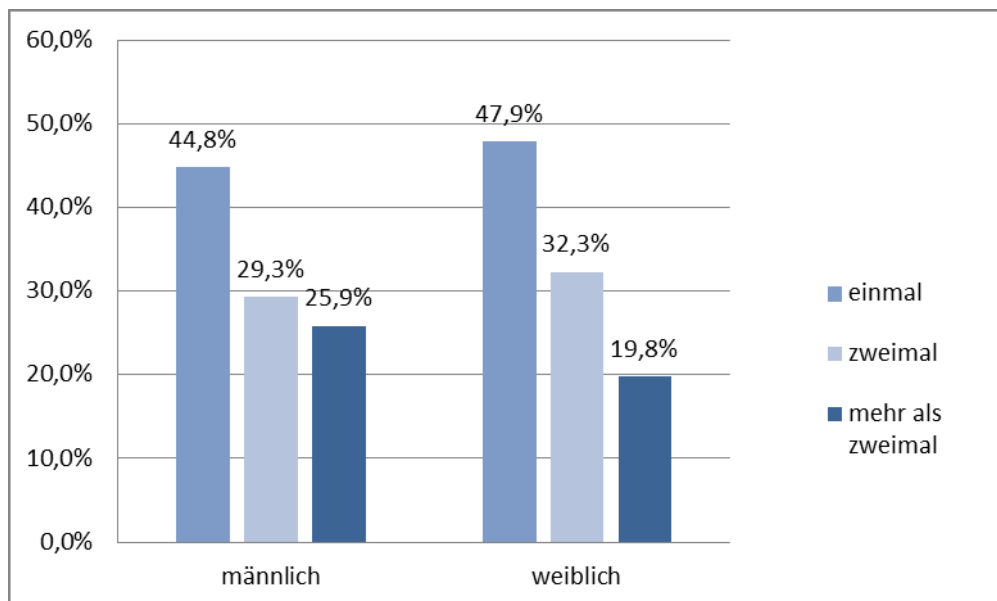
Die Hälfte der befragten Männer gab an bislang zwei Beschäftigungsverhältnisse nach Beendigung der Lehre angetreten zu haben.

Der überwiegende Teil der Befragten war nach der Beendigung der Lehre mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Häufigkeit der Arbeitslosigkeitsepisoden unterscheidet sich zwischen befragten Männern und Frauen nur leicht. Über die Hälfte der Befragten weisen mehr als eine Arbeitslosigkeitsepisode auf.

Grafik 4-19: Arbeitslosigkeit seit Beendigung der Lehre, n=194

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

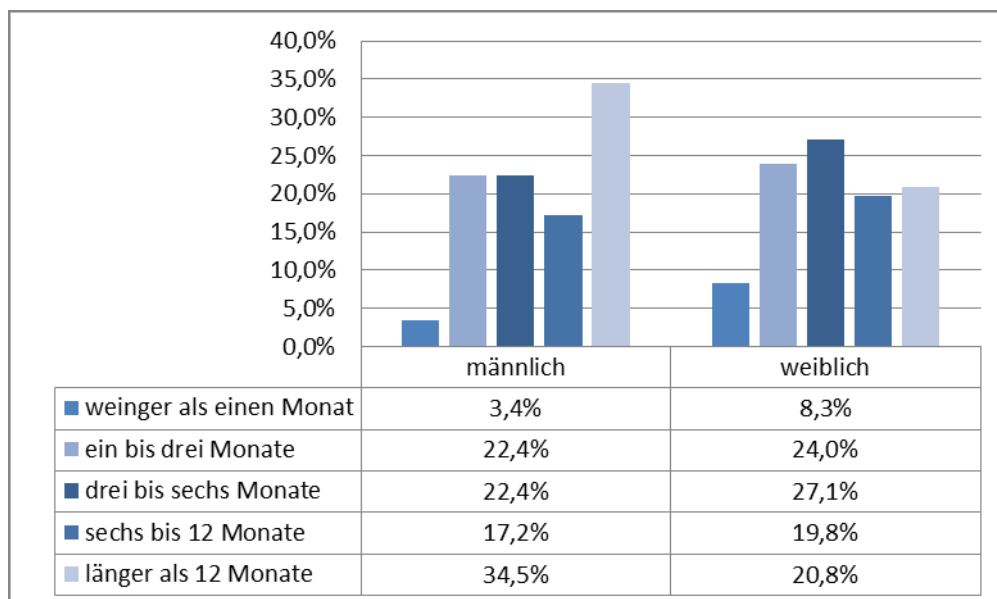
Grafik 4-20: Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden seit Beendigung der Lehre nach Geschlecht, n=154



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

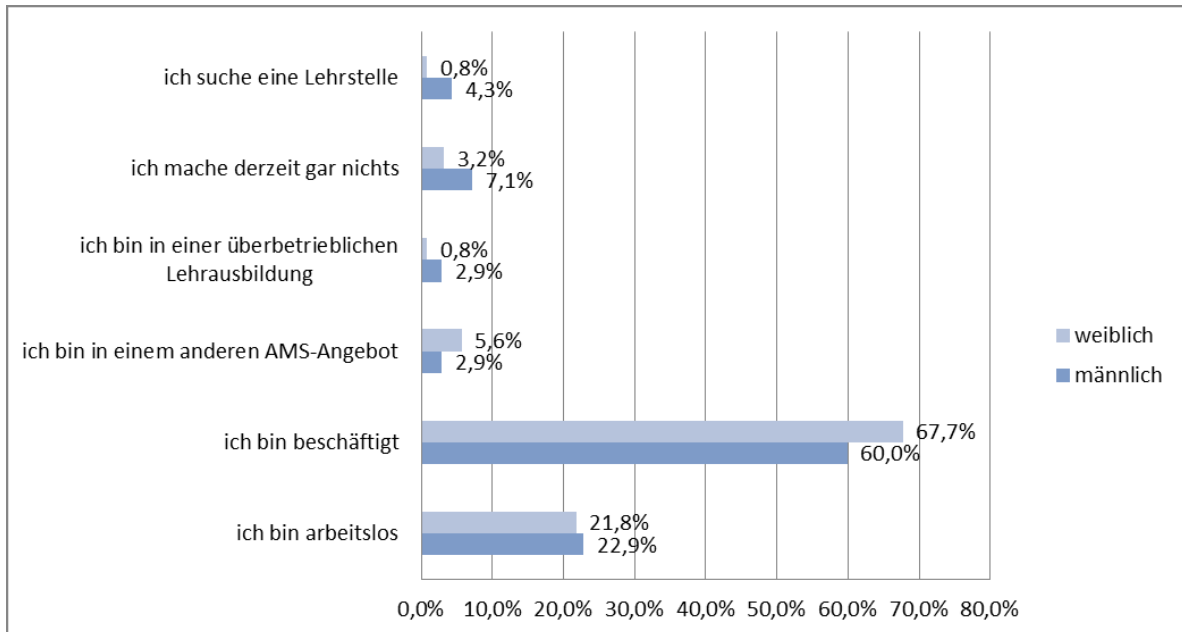
Die Dauer der Arbeitslosigkeit unterscheidet sich vor allem an den Rändern. Weibliche Befragte geben häufiger an, insgesamt nach Beendigung der Lehre weniger als einen Monat arbeitslos gewesen zu sein, männliche Befragte sind häufiger länger als 12 Monate arbeitslos. In den Abstufungen dazwischen sind die Angaben zur Häufigkeit ähnlich.

Grafik 4-21: Dauer der Arbeitslosigkeit seit Beendigung der Lehre insgesamt nach Geschlecht, n=154



4.4.2 Status zum Zeitpunkt der Befragung

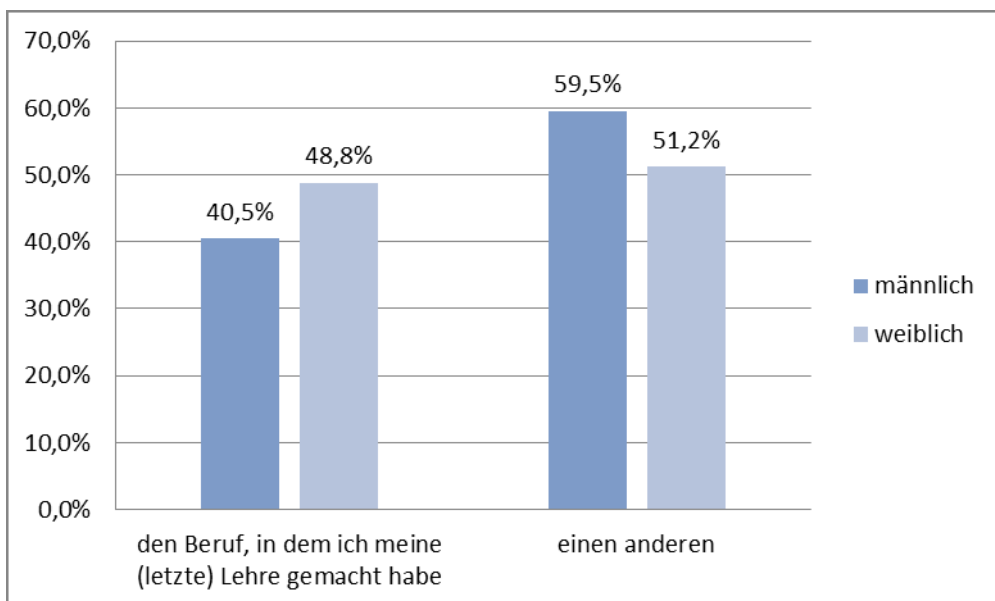
Grafik 4-22: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt der Befragung nach Geschlecht, n=194



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Ein Großteil der Befragten ist zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt. Dabei muss, wie eingangs bereits erwähnt, beachtet werden, dass diese Art der Befragung in der Regel einen Bias aufweist, da eher Menschen, die erfolgreich sind bzw. sich selbst in einer guten Position sehen, bereit sind, an Befragungen teilzunehmen und alle Fragen zu beantworten.

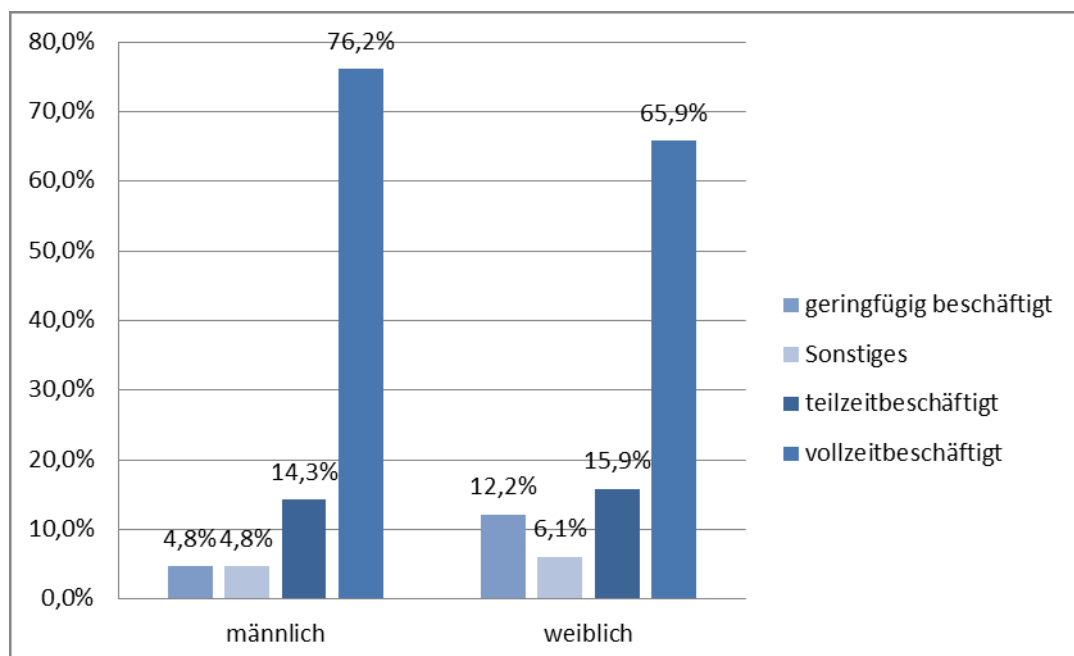
Grafik 4-23: aktuelle Beschäftigung in Bezug auf den Lehrberuf nach Geschlecht, n=126



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Von den insgesamt 126 zum Zeitpunkt der Befragung in Beschäftigung Stehenden üben weniger als die Hälfte den Beruf aus, in dem sie ihre (letzte) Lehre absolviert haben. Über die Hälfte der Befragten hat den Beruf nach Beendigung der Lehre gewechselt.

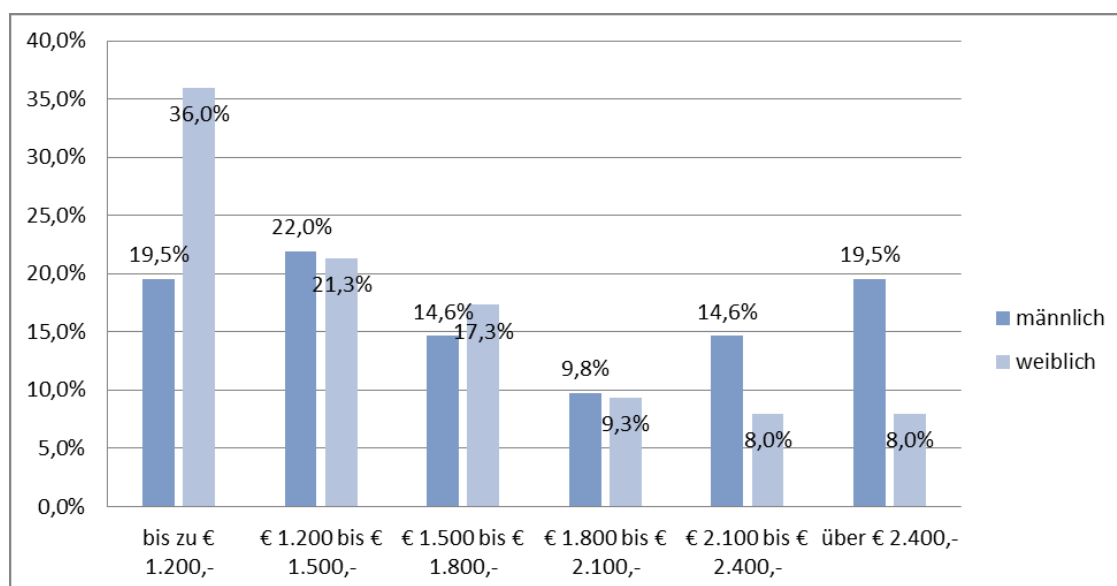
Grafik 4-24: Art der aktuellen Beschäftigung nach Geschlecht, n=126



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Der Anteil der weiblichen Befragten in Bezug auf die geringfügige Beschäftigung ist deutlich höher als bei den männlichen. Dahingegen ihr Anteil bei der Kategorie vollzeitbeschäftigt deutlich geringer.

Grafik 4-25: aktueller monatlicher Bruttolohn nach Geschlecht, n=126



Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

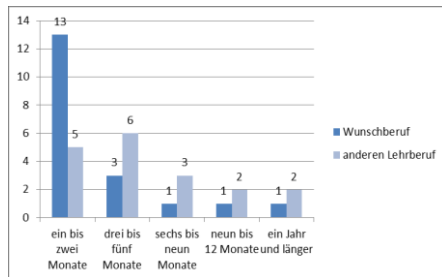
In den Lohnkategorien 2.100 bis über 2.400 ist der Anteil von männlichen Befragten höher als jener der weiblichen. Die Betrachtung zeigt darüber hinaus, dass der Anteil der Frauen mit jeder höheren Kategorie kontinuierlich zurückgeht. Bei den befragten Männern ist ein Rückgang bis zur Einkommenskategorie 1.800 bis 2.100 Euro feststellbar, danach steigen die Anteile wieder an.

4.5 Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil

4.5.1 Vor der geförderten Lehre

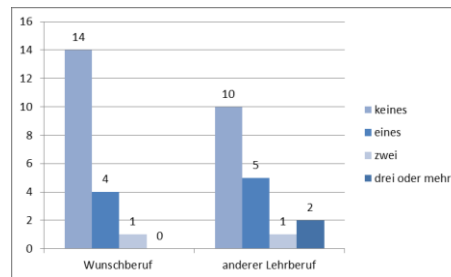
19 von 37 Mädchen/Frauen der Förderart „Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“ konnten die Lehre in ursprünglichem Wunschberuf machen, 18 haben einen anderen Lehrberuf aus den förderbaren Lehrberufen auf Grund von geringem Frauenanteil gewählt.

Grafik 4-26: Suchdauer nach Lehrstelle
Lehre



n=37

Grafik 4-27: Anzahl der LV vor der geförderten

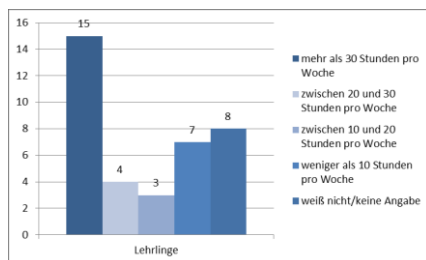


n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

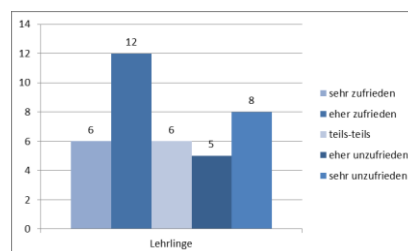
Die Suchdauern und die Anzahl der Lehrverhältnisse vor der geförderten Lehre unterscheiden sich stark nach dem Wunschberuf und einem anderen Lehrberuf. Auffällig ist, dass 68% der befragten Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil für eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf eine Suchdauer von ein bis zwei Monaten angeben. Ebenso geben 73% an, kein weiteres Lehrverhältnis vor der geförderten Lehrstelle gehabt zu haben.

Grafik 4-28: Anteil der ausbildungsbezogenen
Tätigkeiten an der Arbeitszeit



n=37

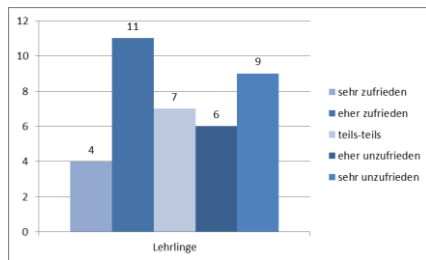
Grafik 4-29: Allgemeine Zufriedenheit mit dem LV



n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Grafik 4-30: Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb



n=37

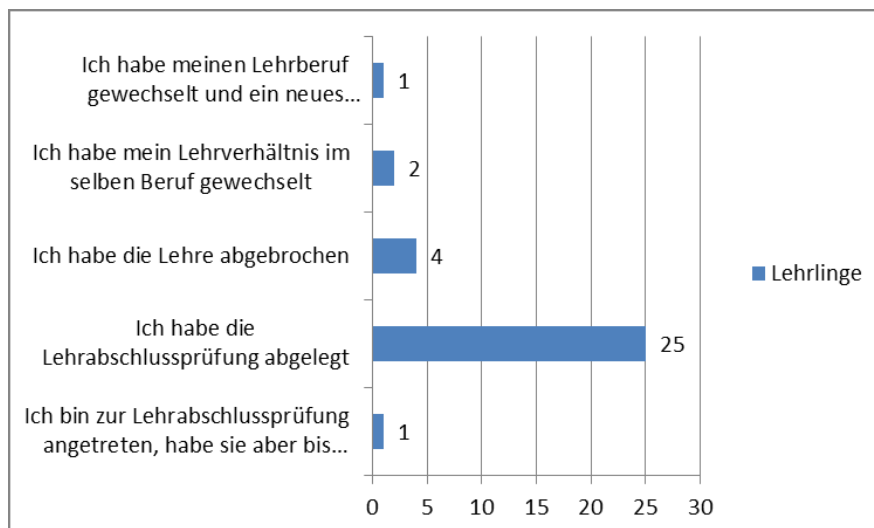
Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

27% aller weiblichen Befragten haben eine geförderte Lehre mit der Förderart „Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil“ absolviert. Die Angaben zum Anteil der ausbildungsbezogenen Tätigkeiten unterscheiden sich von den Angaben aller weiblichen Befragten. Bei dieser Teilgruppe verschieben sich die Anteile zu Ungunsten der ausbildungsbezogenen Tätigkeit.

Die Zufriedenheit mit dem Lehrverhältnis ist etwas höher einzustufen als bei allen weiblichen Befragten, die Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb wird hingegen kritischer gesehen.

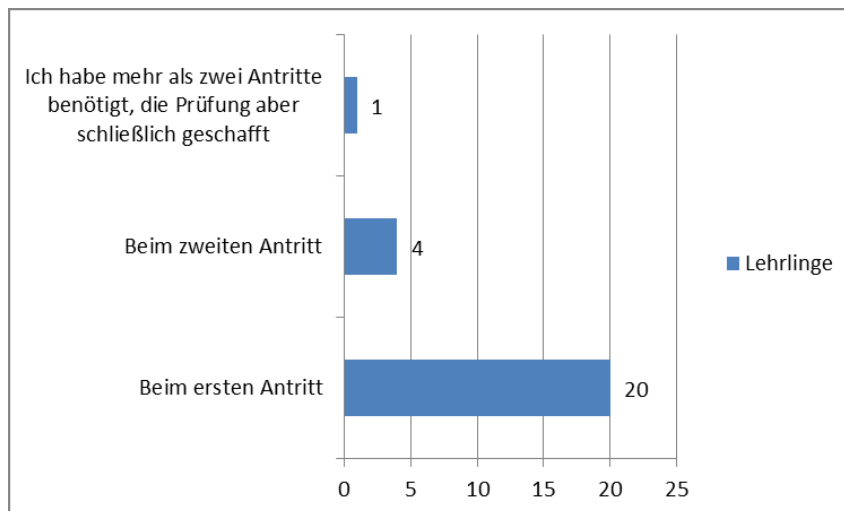
4.5.2 Lehrabschluss

Grafik 4-31: Lehrabschluss



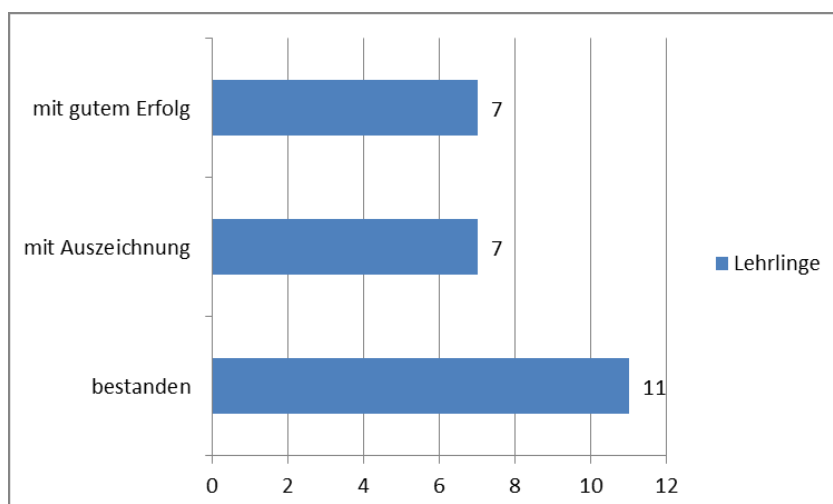
n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Grafik 4-32: Anzahl der Antritte zur LAP

n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Grafik 4-33: Ergebnis der Lehrabschlussprüfung

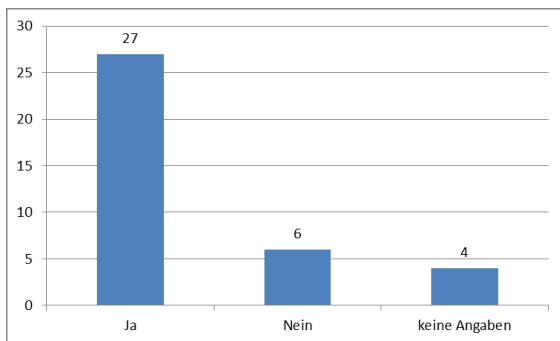
n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Von 33 Lehrlingen mit dieser Förderart, die Fragen zum Lehrabschluss beantwortet haben, hat eine Person in ein neues Lehrverhältnis in einem neuen Beruf und zwei Personen das Lehrverhältnis im gleichen Beruf gewechselt. Vier haben die Lehre abgebrochen und eine Person hat die Lehrzeit absolviert, ist zur Lehrabschlussprüfung angetreten, hat diese aber bisher nicht bestanden. 25 Personen haben die Lehrabschlussprüfung abgelegt, dies entspricht einem Anteil von 76%, davon haben 80% die LAP beim ersten Antritt bestanden. Die Ergebnisse dieser Teilgruppe in Bezug auf den Lehrabschluss entsprechen annähernd den Ergebnissen aller Befragten beider Geschlechter.

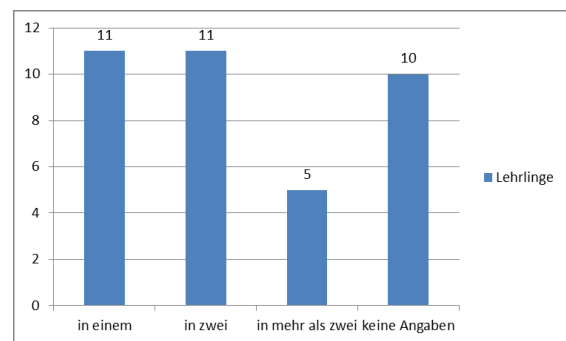
4.5.3 Beschäftigung nach Beendigung der Lehre

Grafik 4-34: Beschäftigung nach Beendigung der Lehre



n=37

Grafik 4-35: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach der Lehre

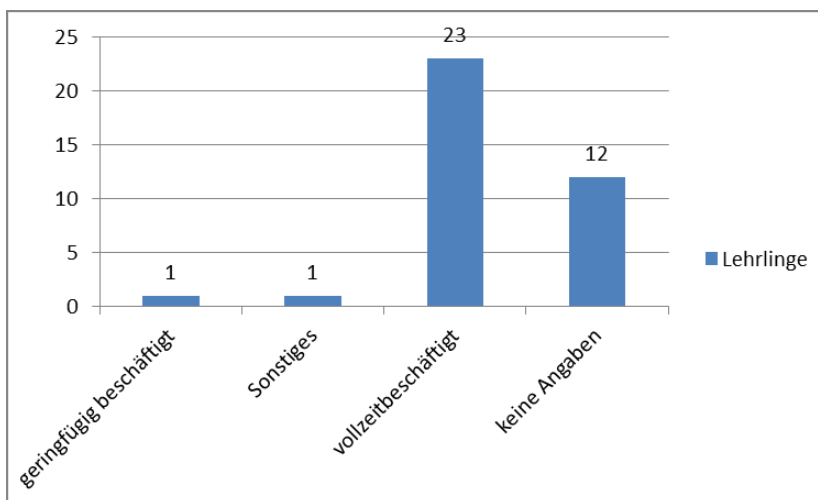


n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

82% dieser Teilgruppe hatte nach Beendigung der Lehre mindestens ein Beschäftigungsverhältnis. 41% haben ein oder zwei Beschäftigungsverhältnisse angegeben, 27% haben die Antwort auf diese Frage verweigert. Dies ist annähernd der gleiche Anteil an Antwortverweigerung wie bei allen Befragten (28%).

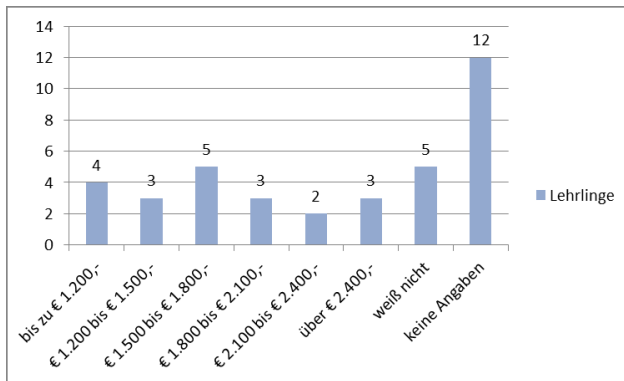
Grafik 4-36: Beschäftigungsform



n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Grafik 4-37: monatlicher Bruttoverdienst



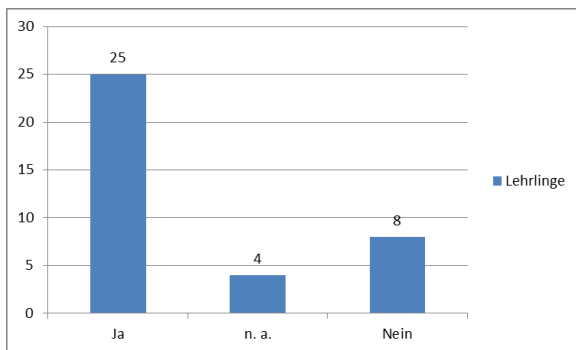
n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

92% der Teilgruppe geben an, vollzeitbeschäftigt zu sein. Dies ist deutlich höher als bei allen weiblichen Befragten (68%) sowie bei allen Befragten (76%). Der monatliche Bruttoverdienst liegt bei einem Anteil von 25% der Teilgruppe in den Kategorien von 2.100 bis über 2.400 Euro. Dem entsprechend ist der Anteil an der unteren Skala des Bruttoeinkommens geringer. In den Einkommenskategorien bis 1.200 Euro und 1.200 bis 1.500 Euro wird in dieser Teilgruppe ein Anteil von 35% erreicht, bei allen weiblichen Befragten liegt dieser Anteil bei 57%.

4.5.4 Arbeitslosigkeit

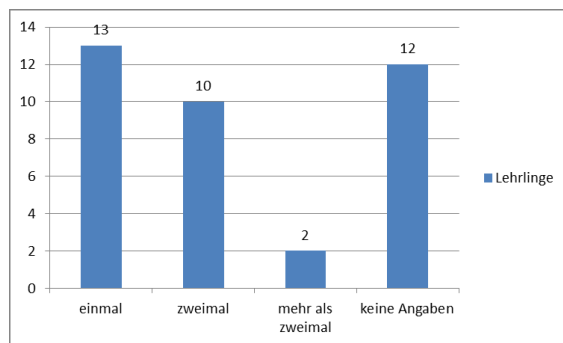
Grafik 4-38: Arbeitslosigkeit nach Beendigung der Lehre



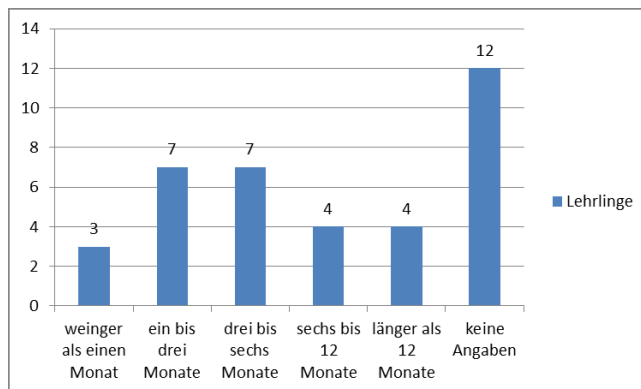
n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Grafik 4-39: Anzahl der AL-Episoden nach Beendigung der Lehre



n=37

Grafik 4-40: Dauer der Arbeitslosigkeit insgesamt

n=37

Quelle: öibf/ Online-Befragung Lehrlinge in Betrieben mit Lehrstellenförderung des AMS 2010-2013

Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit nach Beendigung der Lehre ist in dieser Teilgruppe mit allen weiblichen Befragten vergleichbar. Die Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden sind geringer, der Anteil von Arbeitslosigkeit über sechs Monaten ist ebenfalls geringer.

Eine Betrachtung der Nachkarrieren für diese Teilgruppe ergibt, dass von 34 Befragten, die Angaben dazu gemacht haben, zum Befragungszeitpunkt 20 in Berufen mit einem geringen Frauenanteil beschäftigt sind bzw. höhere Ausbildungen in diesem Bereich besuchen. Fünf sind in anderen Berufen beschäftigt, verbleiben jedoch in der gleichen Branche. Eine Person ist in einem anderen Beruf in einer anderen Branche tätig. Eine ist auf Lehrstellensuche, eine hat die Ausbildung aus Gründen der Ausbildungsqualität abgebrochen. Insgesamt sechs sind zum Befragungszeitraum arbeitslos und machen keine weiteren Angaben zum Beruf. Damit kann unter Bedachtnahme der relativ kleinen Fallzahlen gesagt werden, dass rund 60% der Lehrlinge unter dieser Förderart im gelernten Beruf bzw. in einem Beruf mit einem geringen Frauenanteil verbleiben.

5 Die Erfahrungen/Perspektiven von LGS und RGS

5.1 Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektiven der Landesgeschäftsstellen

5.1.1 Vorgangsweise

Die Lehrstellenförderung wird anhand der Rahmenrichtlinie der Bundesgeschäftsstelle durchgeführt. Die Landesgeschäftsstellen können die Richtlinien gemäß ihrer eigenen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzungen in Bezug auf die Fokussierung auf Zielgruppen, Förderdauern und Förderhöhen spezifizieren. Daher sind die Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektiven der Landesgeschäftsstellen für die Evaluation der Lehrstellenförderung und daraus abgeleitete allfällige Adaptionen wichtig. Das Projektteam hat sämtliche LandesgeschäftsstellenführerInnen und deren StellvertreterInnen kontaktiert und um Übermittlung von Kontaktdaten zu potenziellen InterviewpartnerInnen gebeten. Insgesamt wurden von den Landesgeschäftsstellen 24 Personen nominiert (davon je fünf aus Niederösterreich und Vorarlberg, je drei aus dem Burgenland, aus Kärnten und aus Wien, zwei aus der Steiermark und je eine Person aus Oberösterreich, Salzburg und Tirol). Aus diesem Kreis konnten mit 20 Personen (telefonische bzw. persönliche) Interviews vereinbart und durchgeführt werden. Die Auskunftspersonen waren:

- Herr Manfred Breithofer, Landesgeschäftsführer der LGS Burgenland
- Herr Mag. Peter Burits, LGS Burgenland, SfU
- Herr Mag. Wolfgang Haberl, LGS Kärnten, Förderabteilung
- Herr Roland Studeny, LGS Niederösterreich, SfU
- Herr Dr. Friedrich Streicher, LGS Niederösterreich, SfA
- Frau Michaela Fraißl, LGS Niederösterreich, SfA
- Herr Mag. Mario Danler, LGS Niederösterreich, Förderabteilung
- Frau Mag^a. Maria Aigner, LGS Niederösterreich, Gender Mainstreamingbeauftragte
- Frau Mag^a. Barbara Reitinger, LGS Oberösterreich, Förderabteilung
- Frau Dipl.Verw.(FH) Petra Zierlinger, LGS Salzburg, Förderabteilung
- Frau Mag^a. Eva Hörmann, LGS Steiermark, SfU
- Frau Mag^a. Sabine Knaus, LGS Steiermark, BIZ-Koordinatorin
- Frau Barbara Falch-Prettner, LGS Tirol, SfA
- Frau Mag^a. Christa Schweinberger, LGS Vorarlberg, LGF-Stv., Abt.L. SfA
- Frau Dipl.Verw.(FH) Silvia Stampfer, LGS Vorarlberg, Abt.L. SfA
- Herr Otmar Sutter, LGS Vorarlberg, stv. Abt.L. SfA
- Frau Astrid Hufnagel, LGS Vorarlberg, Jugendberatung
- Frau Mag^a. Gabi Willy, LGS Vorarlberg, Förderung
- Frau Marion Meiböck, LGS Wien, Förderung
- Herr Maximilian Fischer, RGS Jugendliche Wien, stv. Leiter
- Frau Alexandra Peterle-Wachter, RGS Jugendliche Wien, Abt.L. Beratungszone.

Die Interviews wurden im Zeitraum 20. Februar 2017 bis 17. März 2017 durchgeführt. Im Folgenden werden die Interviews themenbezogen zusammenfassend dargestellt.

5.1.2 Förderstrategie der Lehrstellenförderung

Förderungen sollten grundsätzlich immer auf benachteiligte Personen abgestimmt sein, dies ist bei der Lehrstellenförderung gut gelungen. Sie wurde ja bewusst als Förderung benachteiligter Jugendlicher eingeführt, unter anderem, weil die Bildungspolitik der letzten Jahre nicht ausreichend für die Ausstattung der Jugendlichen mit schulischen Grundkompetenzen gesorgt hat. Die Förderstrategie der Lehrstellenförderung wird generell als gut bezeichnet. In Bezug auf die Zielgruppen ist die Förderung sehr breit aufgestellt und umfasst alle relevanten Zielgruppen. Aufgrund der Breite der Zielgruppendefinitionen können alle förderwürdigen Gruppen und Personen untergebracht werden.

In jenen Bundesländern (z.B. Niederösterreich), in denen die Lehrstellenförderung in Bezug auf die Teilnehmenden-Zahlen „kein durchschlagender Erfolg“ ist, liegt das nicht am Konzept, sondern an der mangelnden Attraktivität der Lehre im Osten Österreichs (auch in der Wahrnehmung der Jugendlichen und deren Eltern). Hier gälte es, den Stellenwert der Lehre zu erhöhen (wie es etwa in den westlichen Bundesländern der Fall ist). Das kann jedoch nicht allein Aufgabe des Arbeitsmarktservice sein. Aus diesem Grund wäre (aus Sicht der LGS Niederösterreich) der Förderansatz dahingehend zu überdenken, dass auch vermehrt SchülerInnen und MaturantInnen stärker in den Fokus genommen werden könnten.

Von allen GesprächspartnerInnen wird positiv angemerkt, dass die Richtlinie zur Lehrstellenförderung viel Spielraum bietet, um die Förderung flexibel handhaben zu können. Vereinzelt könnten allerdings die Definitionen von Zielgruppen präzisiert werden. Dies gilt etwa für „lernschwache PflichtschulabsolventInnen“.

Darüber hinaus ist für einige InterviewpartnerInnen eine Erweiterung der Zielgruppen etwa in Richtung Asylberechtigte und Flüchtlinge denkbar. Viele der Flüchtlinge mit ausreichenden Deutschkenntnissen sind bereits über 18 Jahre alt und können ihre Existenz mit der Lehrlingsentschädigung nicht sichern. Innerhalb der Personen mit Migrationshintergrund bzw. Flüchtlingen gibt es noch eine weitere Zielgruppe, die aufgenommen werden könnte, nämlich Frauen mit (Teil)Verschleierung. Frauen mit hohem Potenzial müssen aus kulturellen/religiösen Gründen (vor allem nach ihrer Verheiratung) (teil)verschleiert gehen und haben dadurch Probleme, eine Lehrstelle zu finden. Darüber hinaus wirkt hier das gesetzlich verankerte Verschleierungsverbot hemmend. Als mögliche (nicht diskriminierende) Definition für diese Zielgruppe könnte man „Personen beim Ersteinstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt mit nicht-deutscher Muttersprache“ wählen.

In Wien versucht man, die Asylberechtigten über unterschiedliche Förderansätze unterzubringen. Diese Gruppe steigt in Wien stärker als in anderen Bundesländern, v.a. auch die unbegleiteten Jugendlichen, nicht zuletzt, weil in Wien die soziale Absicherung (Mindestsicherung, Wohnungsbeihilfe, etc.) besser ist als in anderen Bundesländern. Dies ist auch bei der überregionalen Vermittlung von Lehrlingen spürbar. Dennoch sollten Asylberechtigte aus Sicht der Wiener LGS nicht als explizite Zielgruppe in die Richtlinie aufgenommen werden, weil die Gefahr einer Stigmatisierung besteht.

In Bezug auf die Zielgruppe „Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln“ wird die Anpassung der Förderbestimmungen (erhöhte Förderung, wenn die Betriebe die Lehrlingsentschädigung auf den KV-Hilfsarbeiterlohn anheben) von allen Befragten ausdrücklich begrüßt, weil dadurch vermehrte Vermittlungen möglich sein werden. Auch vom Programm „AusBildung bis

18“ und der „Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre“ erhoffen die InterviewpartnerInnen wesentliche Impulse für die Vermittlung im Rahmen der Lehrstellenförderung.

5.1.3 Treffsicherheit der Lehrstellenförderung

Die Treffsicherheit der Lehrstellenförderung wird generell als hoch eingeschätzt. Das liegt einerseits an der breiten Ausgestaltung des Förderkonzepts, andererseits an der hohen Aufmerksamkeit, die der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen gewidmet wird. Im Vergleich zu anderen Ländern werde hier sehr viel gemacht, der Ansatz laute „Uns entgeht niemand“. Durch das Drei-Stufen-Modell (Vermittlung ohne Förderung – Lehrstellenförderung – Maßnahmen des zweiten Lehrstellenmarktes) können alle Jugendlichen erreicht werden.

Dort, wo es nicht im erwünschten Ausmaß gelingt, Jugendliche über die Lehrstellenförderung in reguläre Lehrverhältnisse zu bringen, liegt dies nicht an der Erreichung der Zielgruppen, sondern eher daran, dass es mitunter schwierig ist, Betriebe zu finden, die bereit sind, benachteiligte Jugendliche als Lehrlinge zu nehmen. Die Förderung ist dabei zwar ein wichtiger Anreiz, vor allem für Klein- und Mittelbetriebe, mitunter fehlen aber noch begleitende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen in der Vorbereitung einer geförderten Lehre.

Für Großbetriebe ist die Lehrstellenförderung mitunter eine willkommene (aber nicht immer notwendige) Zugabe. Vor allem im Bereich der Zielgruppe „Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“ kann es daher auch zu Mitnahmeeffekten kommen, weil Großbetriebe aus unternehmensorganisatorischen Gründen oft bewusst Mädchen/Frauen für technische Berufe suchen und diese – bei gegebenen schulischen Kompetenzen – auch ohne Förderung aufnehmen würden. Dies trifft v.a. auf Großbetriebe im Produktionsbereich Westösterreichs zu. Diese Betriebe erhalten aufgrund der (aus Gründen der generellen Zielerreichung) z.B. in Vorarlberg forcierten Frauenförderung Lehrstellenförderungen, die aus sachlichen Gründen eigentlich nicht notwendig wären. Daher wäre eine Differenzierung der Förderung nach Betriebsgröße sinnvoll. In den östlichen Bundesländern ist es dagegen trotz Förderung schwieriger, Betriebe für die Aufnahme von Mädchen/Frauen in technischen Berufen zu gewinnen. Hier gibt es immer noch „Blockaden“ im Mindsetting der Betriebe.

Auch wenn es vereinzelt Mitnahmeeffekte gibt, bewirkt die Lehrstellenförderung aber, dass die Betriebe geförderte Lehrlinge länger behalten und damit die Zahl der Lehrabschlüsse von benachteiligten Jugendlichen erhöht werden kann.

Für lernschwache Jugendliche wären mehr Angebote wünschenswert, z.B. eine Komplettförderung der Lehre im 1. Lehrjahr in handwerklichen Klein- und Mittelbetrieben. Auch bei Behinderten und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf ist es trotz Förderung oft schwer, Betriebe für eine Aufnahme dieser Jugendlichen in eine Lehre zu gewinnen. Die Förderungen im Zusammenhang mit verlängerter Lehre oder Teilqualifikation werden von den Betrieben hingegen relativ gut angenommen. Auch SchulabbrecherInnen finden durch die Förderung relativ leicht Zugang zu Lehrstellen.

Bei manchen Jugendlichen erweist sich die Zuordnung zu einer förderwürdigen Zielgruppe als schwierig, weil sie multiple Problemlagen aufweisen und daher mehreren potenziellen Zielgruppen angehören, für die es - mitunter auf Landesebene - unterschiedliche Förderhöhen und -dauern gibt.

5.1.4 Spielräume und Schwerpunkte der Landesgeschäftsstellen: Zielgruppendefinition und -auswahl, Förderhöhe und -dauer

Die Landesgeschäftsstellen nutzen die Spielräume, die in der Rahmenrichtlinie enthalten sind, durchaus aktiv und offensiv. Die länderspezifischen Differenzierungen betreffen dabei sowohl die Auswahl bzw. Priorisierung von Zielgruppen als auch die Gestaltung von Förderhöhen und Förderdauern innerhalb der festgelegten Obergrenzen.

Im **Burgenland** werden die möglichen Obergrenzen aus budgetären Gründen nicht ausgenutzt. Die Förderung beträgt über alle Zielgruppen im ersten Lehrjahr EUR 300,- monatlich, im zweiten Lehrjahr EUR 75,-. Das dritte Lehrjahr wird generell nicht gefördert. Schwerpunktmäßig werden Mädchen/Frauen in nicht-traditionellen Berufen und Ältere besonders gefördert. Die Definition der Lernschwäche wird folgendermaßen präzisiert: Jugendliche, die in der 4. Klasse NMS in den Grundkompetenzen schlechte Noten aufweisen.

Frauen in technischen Berufen werden in **Kärnten** im Rahmen des FIT-Programms bis zu drei Jahre gefördert. In dieser Zielgruppe besteht auch noch zusätzliches Potenzial, auch wenn es schwierig ist, Mädchen/Frauen in Kleinbetrieben unterzubringen. Der zweite Schwerpunkt wird bei älteren Jugendlichen im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre gesetzt. Sofern die Personen (über 18 Jahre) lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, erhalten die Betriebe bei Aufnahme von Lehrlingen drei Jahre lang EUR 755,- pro Monat, wenn sie eine höhere Lehrlingsentschädigung zahlen. Bei Burschen/Männern ist diese Förderart bis zum vollendeten 25. Lebensjahr möglich, bei Frauen ist sie altersmäßig nach oben nicht begrenzt. Zusätzlich bietet das AMS Kärnten ein eigenes Modell der Vororientierung und Vorbereitung für einen Zeitraum von fünf Wochen an.

Bezogen auf die Zielgruppen gibt es in **Niederösterreich** keine besondere Schwerpunktsetzung. Ab April 2017 wird allerdings die erhöhte Förderung der Über 18-Jährigen (bei erhöhter Lehrstellenförderung) im SfU-Bereich besonders beworben. Seit Februar ist eine Förderung von bis zu 3 Jahren mit monatlich EUR 755,- möglich. Von betrieblicher Seite werden vor allem Förderungen für Mädchen/Frauen in technisch-handwerklichen Berufen und für SchulabbrecherInnen nachgefragt, obwohl letztere keine besonders beworbene Zielgruppe sind. Hinsichtlich der Förderdauer wurde bei Lehrausbildungen mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation auf Landesebene die maximale Dauer mit 3 Jahren festgesetzt (bei einer monatlichen Förderung von EUR 400,-), ebenso bei lernschwachen PflichtschulabsolventInnen und PflichtschulabsolventInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (mit EUR 250,- pro Monat). Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil werden bis zu zwei Jahre mit EUR 300,- pro Monat gefördert. Für die übrigen Zielgruppen werden bis zu einem Jahr EUR 250,- pro Monat gewährt.

In **Oberösterreich** wurden Spielräume genutzt. Bei lernschwachen PflichtschulabsolventInnen werden die Zeugnisnoten der letzten Klasse NMS oder HS herangezogen, Asylberechtigte finden aufgrund vorliegender Traumatisierungen als psychisch belastete Jugendliche Zugang zur Förderung. Sie sind, neben Konventionsflüchtlingen und Über 18-Jährigen eine besondere Zielgruppe des AMS Oberösterreich. In Bezug auf die Förderhöhe werden die Obergrenzen nicht ausgeschöpft, auch die Förderdauer wurde eingeschränkt: sie beträgt bei Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit niedrigem Frauenanteil und Lernschwachen grundsätzlich 12 Monate, bei verlängerter Lehre 24 Monate, bei Über 18-Jährigen 36 Monate. Förderhöhen und -dauern sind bundeslandweit gleich.

In **Salzburg** gibt es von Seiten der Landesgeschäftsstelle keine Spezifizierung oder Einschränkung der Bundesrichtlinie, die Festlegungen werden den RGS überlassen, dies beruht auf der Organisationskultur des AMS in Salzburg. Die Vertreterin der LGS Salzburg betont allerdings, dass dies bei nur fünf RGS leichter durchführbar ist als in Bundesländern, die über eine Vielzahl von Geschäftsstellen verfügen. Die Adaptierungen der Bundesrichtlinie durch die Geschäftsstellen werden von der LGS aber sehr wohl geprüft. Die Anpassung erfolgt zumeist eher in einer Einschränkung der Förderhöhe (aus budgetären Gründen). Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf sind vor allem in der Stadt Salzburg und in Hallein ein Thema, die Förderung von Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil ist dagegen weniger vertreten. Dies liegt allerdings eher an mangelndem Interesse der Mädchen/Frauen) als an den Betrieben. Bei den Über 18-Jährigen wäre ein großer Bedarf vorhanden, die erhöhte Förderung wird von den Geschäftsstellen aus budgetären Gründen aber nur restriktiv eingesetzt und die Jugendlichen eher in die arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) vermittelt. Hier muss die Landesgeschäftsstelle noch Überzeugungsarbeit leisten, es wird aber leichter, weil durch die Ausbildungsgarantie bis 25 nun zusätzlich Mittel verfügbar sind.

In der **Steiermark** werden die Förderungen generell für ein Jahr mit den in der Bundesrichtlinie festgelegten Maximalhöhen gewährt. Ausnahmen bilden die Zielgruppen mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (maximal EUR 350,- monatlich für bis zu vier Jahren) und Über 18-Jährige und SchulabbrecherInnen (Förderung bis zu drei Jahren).

Der Differenzierungsgrad bei Förderhöhe und –dauer wurde vom AMS **Tirol** innerhalb der Bundesrichtlinie genutzt: Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil werden im ersten Lehrjahr mit EUR 400,- monatlich, im zweiten Lehrjahr mit EUR 300,- monatlich gefördert. Im Rahmen des FIT-Programms ist außerdem die Förderung von Mädchen bis 18 Jahre in der Höhe von EUR 300,- monatlich im ersten Lehrjahr möglich, Über 18-Jährige Frauen, die eine reguläre Lehrlingsentschädigung erhalten und zu den Zielgruppen „nicht-traditionelle Berufe“, „besonders benachteiligte Lehrstellensuchende“ oder „SchulabbrecherInnen gehören, werden in den beiden ersten Lehrjahren mit monatlich EUR 400,- gefördert. Außerhalb des FIT-Programms erhalten Betriebe für über 18-Jährige mit „normaler“ Lehrlingsentschädigung im ersten Lehrjahr EUR 200,- und im 2. Lehrjahr EUR 100,-. Für Jugendliche über 18 Jahre, die im Rahmen der Lehrlingsausbildung vom Betrieb eine höhere Lehrlingsentschädigung bzw. den Hilfsarbeiterlohn erhalten, gewährt das AMS Tirol bei Frauen im ersten Lehrjahr eine Förderung in der Höhe von EUR 650,-, im zweiten Lehrjahr von EUR 600,-. Für Männer werden EUR 400,- bzw. EUR 300,- gewährt. In Kombination mit Rehabilitation erhöht sich die Förderung für Frauen auf EUR 700,- für beide Lehrjahre, bei Männern auf EUR 500,- im ersten und EUR 300 im zweiten Lehrjahr.

In **Vorarlberg** spielt die Lehrstellenförderung für Mädchen stark in das Frauenförderbudget hinein und wird auch dazu verwendet, um bei der Frauenförderung die Zielvorgaben zu erreichen. Generell wird der Genderaspekt bei Förderungen sehr stark berücksichtigt. Aus Sicht der Befragten sollte die ungleiche Behandlung von Frauen und Männern Über 18-Jährigen beseitigt werden. Derzeit wird nur für Frauen über 18 Jahre, die eine erhöhte Lehrlingsentschädigung erhalten, eine erhöhte Förderung von maximal EUR 755,- monatlich für drei Jahre gewährt. In der regionalen Geschäftsstelle Feldkirch wird die Förderung dieser Zielgruppe im zweiten Lehrjahr auf EUR 373,- monatlich abgesenkt, im dritten Lehrjahr wird keine Förderung gewährt. Für Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten

Betriebe eine Förderung von monatlich maximal EUR 400,- für drei Jahre (RGS Feldkirch: 2 Jahre). Aufgrund der besonderen Situation von Vorarlberg wäre auch eine Förderung von MigrantInnen/Flüchtlingen (in Verbindung mit Sprachförderung bzw. Nachhilfe) erwünscht.

Die Landesgeschäftsstelle **Wien** setzt keine besonderen zielgruppenspezifischen Schwerpunkte, allerdings wurden die Zielgruppen um Langzeitbeschäftigungslose und (seit 1. Februar 2017 im Zuge der Ausbildungsgarantie bis 25) um Jugendliche bis 25 mit maximal Pflichtschulabschluss erweitert. Bis zum 31. Januar 2017 wurden in der Regel geringere Förderhöhen als die Maximalgrenzen der Richtlinie ausbezahlt, seit 1. Februar 2017 werden die Maximalbeträge ausbezahlt, die Förderdauer wurde von bisher generell einem Jahr auf drei Jahre ausgeweitet. Darüber hinaus wird die Auszahlung der Förderungen nunmehr quartalsweise durchgeführt (bis dahin wurden nur halbjährliche oder jährliche Auszahlungen getätigt).

Aus Sicht der befragten Personen sind die in den Richtlinien vorgesehenen Spielräume in Bezug auf die Förderdauer und –höhe ausreichend. Von einigen GesprächspartnerInnen wird angeführt, dass die starke regionale und zielgruppenbezogene Differenzierung mitunter auch Verunsicherung bei Betrieben führt, die in mehreren Bundesländern Standorte betreiben und – je nach Bundesland – mit unterschiedlichen Förderbedingungen konfrontiert sind. Diese Unterschiede sind von Seiten der BeraterInnen auch schwer argumentierbar.

Im Bereich der formalen Abwicklung wären dagegen zusätzliche Spielräume wünschenswert. Derzeit muss der Antrag vor Beginn des Lehrverhältnisses gestellt werden, auch bei geringfügiger Überschreitung der Fristen fällt die Fördermöglichkeit. Dies sollte flexibler handhabbar sein. Für die RGS Jugendliche Wien ist die Kontaktnahme entscheidend, aber bei Einbringungsfristen wird derzeit noch zu restriktiv vorgegangen. Auch bei verlängerter Lehre derzeit wird der Antrag oft nicht rechtzeitig eingebracht, hier sollte es eine Korridorlösung geben.

5.1.5 Förderhöhe und Förderdauer: Veränderungsbedarfe

Mögliche Adaptierungen von Förderhöhen und Förderdauern werden von den InterviewpartnerInnen durchaus unterschiedlich gesehen. Eine Gruppe plädiert für eher einheitliche Fördersätze anstelle von „bis zu“-Beträgen. In Wien beispielsweise gibt es einen Trend zur Vereinheitlichung der Förderhöhen. Eine andere Gruppe plädiert für eine Staffelung der Förderhöhen durch kriterienabhängige Zuschläge. Ein dritter Ansatz ist die Festsetzung der Förderhöhe als Anteil der vom Betrieb ausbezahlten Lehrlingsentschädigung, wobei der Prozentsatz in Abhängigkeit von anderen Kriterien (multiple Problemlagen, Schwere der Benachteiligung, Betriebsgröße, Branche, etc.) individuell angepasst werden könnte. Dadurch könnte – bei besonders benachteiligten Jugendlichen – bis zu 100% der Lehrlingsentschädigung förderbar sein.

Bei der erhöhten Förderung für Über 18-Jährige bei erhöhter Lehrlingsentschädigung ist laut Richtlinie die Höhe der Lehrlingsentschädigung festzuhalten. Diese wird laut Aussage der Regionalen Geschäftsstellen im Burgenland jedoch nicht von der Lehrlingsstelle übermittelt. Für derartige Fälle sollte es ein einheitliches Procedere geben.

Veränderungsbedarf besteht bei der Förderdauer. Viele Modulberufe sind auf dreieinhalb bis vier Jahre angelegt, die maximale Förderdauer beträgt jedoch nur drei Jahre. Für BeraterInnen ist nur schwer argumentierbar, warum das letzte (halbe) Lehrjahr (insbesondere bei

benachteiligten Jugendlichen) nicht förderbar ist. Hier wäre eine Anpassung sehr hilfreich, zumal die Verlängerung der Laufzeit ohnedies begründet werden muss.

Bei der Förderung einer verlängerten Lehrzeit ist der Umstieg von einer regulären Lehre auf eine verlängerte Lehre (und damit der Bezug einer Förderung) erst nach Vollendung der regulären Lehre möglich. Da die Notwendigkeit der Verlängerung der Lehrzeit meist bereits frühzeitig erkannt wird, sollte auch der Umstieg in die verlängerte Lehre und die Gewährung der Förderung auch während der regulären Lehre möglich sein.

5.1.6 Die Lehrstellenförderung als Teil des Förderkonzepts für Jugendliche: Komplementarität und Wirksamkeit

Die Lehrstellenförderung passt sehr gut in das Maßnahmenpektrum, das vom Arbeitsmarktservice für Jugendliche angeboten wird. Das Gesamtangebot ist sehr umfassend und wird durch zusätzliche Programme (FIT, Ausbildungsgarantie bis 25, etc.) ergänzt. Innerhalb des Portfolios ist die Lehrstellenförderung eine wesentliche, zu den anderen Maßnahmen (Vorbereitungs- und Orientierungsmaßnahmen, Nachholprogramme, überbetriebliche Berufsausbildung, Facharbeiterintensivausbildung, Jugendstiftungen, arbeitsplatznahe Qualifizierung, etc.) gut komplementäre Schiene.

Aus Sicht der Befragten macht es Sinn, die Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen in allen Bereichen zu unterstützen und also auch die Vermittlung von (benachteiligten) Jugendlichen auf betriebliche Lehrstellen zu fördern. Grundsätzlich ist die Förderung der dualen Ausbildung als wesentliche Säule des österreichischen Berufsausbildungssystems wichtig, die Verbesserung des Images der Lehre ist jedoch nicht die Aufgabe des Arbeitsmarktservice.

Bei älteren Jugendlichen greift die Lehrstellenförderung noch zu wenig, das könnte sich durch die Adaptionen im Bereich der erhöhten Lehrstellenförderung ändern. Es gilt allerdings auch, die Zielgruppe der älteren Jugendlichen stärker in den Fokus der Betriebe zu bringen.

Grundsätzlich wäre auch eine andere Förderstruktur denkbar, die sich stärker an den Zielgruppen orientiert. Alternativ zu einer Rahmenrichtlinie für alle Zielgruppen innerhalb der Förderschiene könnte es auch jeweils eigene Rahmenrichtlinien pro Zielgruppe geben, die alle Fördermöglichkeiten umfassen.

Vom Arbeitsmarkterfolg her beurteilen die befragten Personen die Lehrstellenförderung als wirksam. Einerseits bietet sie für Betriebe, die nicht sicher sind, ob sie Jugendliche aus den Zielgruppen als Lehrlinge aufnehmen sollen, einen Anreiz zum Abschluss von Lehrverträgen. Andererseits verbleiben die Jugendlichen, wenn sie nicht bereits in der Probezeit wieder aussteigen, in den meisten Fällen bis zum Ende der Lehrzeit in der (zumindest temporär) geförderten Lehre. In Kärnten beispielsweise sind bis zu 75% der geförderten Jugendlichen nach Beendigung der Förderung in einem Lehrvertrag oder unselbstständig beschäftigt.

Die Dropouts während der Probezeit hängen meist mit unrealistischen Erwartungen der Jugendlichen hinsichtlich der Ausbildung oder des Berufes zusammen und unterscheiden sich kaum von den Dropouts aus ungeforderten Lehrstellen. Wenn Abbrüche nach der Probezeit beobachtet werden, sind diese meist nicht durch die Ausbildungssituation, sondern durch gesundheitliche oder persönliche Gründe der Lehrlinge bedingt. Daher ist die Lehrstellenförderung auf individueller Ebene durchaus wirksam, auch wenn sie nicht in allen Bundesländern gleichermaßen große quantitative Hebelwirkung hat.

Mitnahmeeffekte sind schwer beurteilbar. Am ehesten sind sie bei industriellen Großbetrieben (insbesondere bei der Förderung von Mädchen/Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil) zu vermuten. Bei Klein- und Mittelbetrieben ist die Förderung als „Starthilfe“ sehr positiv. Viele benachteiligte Jugendliche wären ohne die Förderung nicht in Betrieben unterbringbar, daher ist die Lehrstellenförderung sehr wichtig für den Ersteinstieg der Jugendlichen.

5.1.7 Alternative bzw. zusätzliche komplementäre Förderinstrumente

Grundsätzlich sind die Förderprogramme für Jugendliche sehr breit aufgestellt. Bereits jetzt werden zudem Kombinationsmöglichkeiten zwischen betrieblicher und individueller Förderung genutzt. Dies betrifft z.B. die Kinderbetreuungsbeihilfe für Jugendliche mit Versorgungspflichten. Diese wird etwa Kärnten überproportional genutzt, weil es keine Landesförderung gibt. Aber auch Entfernungsbihilfen werden Lehrlingen, die eine geförderte Lehre antreten, im Bedarfsfall gewährt. Bei dieser Förderung sollte allerdings die Obergrenze erhöht werden. In Kärnten werden zudem Berufsorientierung und –vorbereitung auf Individual Ebene unterstützt. Generell ist es sinnvoll, möglichst individuelle Pakete zu schnüren. Auf keinen Fall sollte die Lehrstellenförderung mit der Kombilohnbeihilfe kombiniert werden.

Alternativ zur Lehrstellenförderung wäre auch eine Eingliederungsbeihilfe für Jugendliche mit analogen Förderbedingungen wie bei der bestehenden EB (Refundierung eines Teils der Personalkosten für drei Jahre) denkbar. Zusätzlich wäre eine spezielle Kurskostenförderung (über QBN Qualifizierung für Beschäftigte Neu) sowie die Bereitstellung prophylaktischer Maßnahmen und ergänzende Qualifikationsangebote (z.B. IT-Workshops) denkbar.

Für Jugendliche, die eine geförderte Lehre absolvieren, wäre in Bonus für die Teilnahme an der Vorbereitung und den Antritt zur Lehrabschlussprüfung denkbar. Für Betriebe, die Lehrlinge über die Lehrzeit hinaus an sich binden, wären zusätzliche Prämien denkbar. Außerdem wäre eine „Agentur für Betriebe“ wünschenswert, die Unternehmen (v.a. gewerbliche Kleinbetriebe) bei der Planung und Umsetzung von Lehrlingsausbildungen (auch personell) unterstützt. Diese Einrichtung könnte auch als One-Stop-Shop fungieren, über den alle Fördergeber (AMS, Bund, Länder, Sozialpartner, etc.) Informationen über mögliche Förderungen bereitstellen könnten. Darüber hinaus sollten Förderungen institutionenübergreifend vereinheitlicht werden.

Auch für die Jugendlichen wären niederschwellige Anlaufstellen wichtig, zudem die Stärkung der Berufsschulen und Angebote zur Horizonterweiterung. In diesem Zusammenhang werden große Hoffnungen auf die Maßnahmen der „AusBildung bis 18“ gesetzt. Hier ergeben sich zukünftig auch Kooperationsmöglichkeiten zwischen den dafür eingerichteten Koordinierungsstellen und den Berufsinformationszentren. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass die Aufnahme einer Lehre auch vermehrt während und nach einer Schulausbildung in der Sekundarstufe II möglich sein sollte. Auch wäre eine größere Durchlässigkeit der Systeme (duale Ausbildung, vollschulische berufliche Bildung) notwendig. Zusätzlich sollte auch eine Förderung der Lehre für ältere Personen (auch über 25 Jahre) angedacht werden.

Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Asylberechtigten und Konventionsflüchtlingen bedarf es zusätzlicher Begleitprogramme zur Existenzsicherung, Grundversorgung, psychischer Unterstützung und Vermittlung von Kulturtechniken (einschließlich politischem

Bewusstsein und Wertehaltungen). Darüber hinaus sollte es für diese Zielgruppe auch Begleitmaßnahmen in Bezug auf die Berufsschule geben. Von Großbetrieben wird dies z.B. in Vorarlberg bereits teilweise innerbetrieblich angeboten, Klein- und Mittelbetriebe sind jedoch damit überfordert. Diese Maßnahmen könnten als Kursförderungen oder QBN in Kombination zur Lehrstellenförderung umgesetzt werden.

5.2 Umsetzung der Lehrstellenförderung und Herausforderungen: die Sicht der Regionalen Geschäftsstellen

5.2.1 Methodische Erläuterungen, Auswahl der Befragten, Stichprobe

Ziel der Evaluierung ist es, ein möglichst umfassendes Bild der Lehrstellenförderung und seiner Wirkung zu erhalten. Dazu ist es notwendig, auch die Erfahrungen und Einschätzungen der mit der Abwicklung betrauten Personen im Arbeitsmarktservice in die Analyse einzubeziehen. Es wurde daher im Zuge der Feinabstimmung der Arbeitspakete vereinbart, dass ein möglichst großer Personenkreis aus den Regionalen Geschäftsstellen zu Aspekten der Verteilung der Förderungen nach Zielgruppen, der Treffsicherheit der Förderung in Bezug auf die Zielgruppen, mögliche Veränderungen in Bezug auf den förderbaren Personenkreis, zu Erfahrungen mit der Administration der Lehrstellenförderung und daraus ableitbaren Verbesserungsvorschlägen und zum Ermessensspielraum für die regionalen Geschäftsstellen in Bezug auf die Bundesrichtlinie und allfällige Zusatzregelungen seitens der Landesgeschäftsstellen zu befragen.

Zu diesem Zweck wurde in Abstimmung mit dem Auftraggeber ein detaillierter Fragebogen für eine Onlineerhebung erstellt. In der Folge wurden die Landesgeschäftsstellen ersucht, Personen aus den Regionalen Geschäftsstellen für die Online-Befragung zu nominieren und die Kontaktdaten an das *öibf* weiterzuleiten. Als Richtgröße waren bis zu vier Personen pro Regionaler Geschäftsstelle zu nominieren, wobei diese nach den Funktionen „Leitung“, „Service für Arbeitskräfte“, „Service für Unternehmen“ und „Jugendberatung“ auszuwählen waren. Die effektive Zahl der Nominierungen konnte von den Landesgeschäftsstellen in Abhängigkeit von der Größe bzw. dem Einzugsbereich der jeweiligen Regionalen Geschäftsstellen variiert werden. Bei Einhaltung der durchschnittlichen Nominierungszahl pro RGS wären für die 102 Regionalen Geschäftsstellen also bis zu 408 Personen nominierbar gewesen.

Die Landesgeschäftsstellen haben insgesamt 276 Personen für die Erhebung nominiert. Davon haben 238 Personen an der Befragung teilgenommen, das entspricht einem Rücklauf von über 86%. Von diesem Personenkreis haben 214 Personen die Erhebung vollständig beantwortet. Bezogen auf die vollständigen Datensätze beträgt die Rücklaufquote 77,5%. Der höchste Rücklauf ist bei der RGS Jugendliche in Wien zu verzeichnen (hier haben alle nominierten Personen an der Erhebung teilgenommen), gefolgt von Tirol (90%), Kärnten (89,3%) und Burgenland (84,2%). In Vorarlberg hat jede zweite nominierte Person die Erhebung beantwortet (allerdings war hier die Zahl der genannten Personen in Bezug auf die Zahl der RGS sehr hoch), in der Steiermark zwei Drittel der Nominierten. Insgesamt kann die Nettostichprobe daher nicht nur für ganz Österreich, sondern auch in Bezug auf die Bundesländerbeteiligung als repräsentativ bezeichnet werden.

Innerhalb des Personenkreises wurden sowohl RGS-LeiterInnen, MitarbeiterInnen aus den Bereichen Service für Unternehmen und Service für Arbeitskräfte als auch JugendberaterInnen befragt. Bei SfA-MitarbeiterInnen betrug der Rücklauf über 90%, aber auch 58% der nominierten Führungskräfte haben an der Befragung teilgenommen. Von den nominierten SfU-MitarbeiterInnen haben rund 74% die Erhebung vollständig beantwortet, bei den JugendberaterInnen waren es knapp 77%.

Tabelle 5-1 Grundgesamtheit und Stichprobe RGS-Erhebung nach Bundesländern

| Bundesland | Zahl RGS | Nominierungen | Teilnahmen | Davon vollständig |
|------------------|------------|---------------|------------|-------------------|
| Burgenland | 7 | 19 | 16 | 16 |
| Kärnten | 8 | 28 | 25 | 25 |
| Niederösterreich | 22 | 83 | 63 | 63 |
| Oberösterreich | 15 | 45 | 35 | 35 |
| Salzburg | 5 | 20 | 14 | 14 |
| Steiermark | 19 | 47 | 31 | 31 |
| Tirol | 8 | 10 | 9 | 9 |
| Vorarlberg | 5 | 16 | 8 | 8 |
| Wien* | 13 | 8 | 8 | 8 |
| Keine Angabe ** | | | 29 | 5 |
| Gesamt | 102 | 276 | 238 | 214 |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen

* In Wien wird die Lehrstellenförderung von der RGS Jugendliche administriert. Daher wurden ausschließlich Personen dieser RGS für die Befragung nominiert.

** Die Zuordnung zu den Bundesländern erfolgt bei den Teilnahmen nach Selbstangabe der Teilnehmenden. 29 Personen haben zu ihrem Arbeitsbundesland keine Angaben gemacht

Tabelle 5-2 Grundgesamtheit und Stichprobe RGS-Erhebung nach Funktion

| Funktion | Nominierungen | Teilnahmen | Davon vollständig |
|----------------|---------------|------------|-------------------|
| RGS-Leitung | 62 | 36 | 36 |
| SfU | 69 | 51 | 51 |
| SfA | 54 | 52 | 52 |
| Jugendberatung | 91 | 70 | 70 |
| Keine Angabe | | 29 | 5 |
| Gesamt | 276 | 238 | 214 |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen

* Die Zuordnung zu den Bundesländern erfolgt bei den Teilnahmen nach Selbstangabe der Teilnehmenden. 29 Personen haben zu ihrer Funktion keine Angaben gemacht

Tabelle 5-3 Nettostichprobe RGS-Erhebung nach Beschäftigungsdauer

| Beschäftigungsdauer | Absolut | In % |
|-----------------------|------------|---------------|
| bis zu 3 Jahren | 2 | 0,9% |
| 3 bis unter 5 Jahre | 6 | 2,8% |
| 5 bis unter 10 Jahre | 25 | 11,7% |
| 10 bis unter 15 Jahre | 14 | 6,5% |
| 15 bis unter 20 Jahre | 19 | 8,9% |
| 20 bis unter 25 Jahre | 42 | 19,6% |
| 25 bis unter 30 Jahre | 43 | 20,1% |
| 30 bis unter 35 Jahre | 29 | 13,6% |
| 35 Jahre und mehr | 25 | 11,7% |
| keine Angabe | 9 | 4,2% |
| Gesamt | 214 | 100,0% |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen

Nahezu zwei Drittel der RespondentInnen sind bereits mindestens 20 Jahre im Arbeitsmarktservice tätig, mehr als ein Viertel sogar länger als 30 Jahre, rund ebenso viele 5 bis 20 Jahre. Beschäftigungsdauern von unter fünf Jahren weist nur rund jede fünfundzwanzigste Person der Nettostichprobe auf.

Die Hälfte der Befragten sind Frauen, knapp 48% Männer. Fünf Personen wollten keine Angabe zu ihrem Geschlecht machen.

5.2.2 Zielgruppen: Inanspruchnahme und Treffsicherheit

Die Lehrstellenförderung des AMS bietet für eine breite Palette von Zielgruppen Fördermöglichkeiten an. Nicht für alle Zielgruppen kann das Förderprogramm jedoch gleichermaßen ausgeschöpft werden. Die Ursachen liegen teilweise an einer mangelnden Zahl geeigneter Bewerbungen für die Förderung, teilweise aber auch an budgetären Beschränkungen.

Nahezu die Hälfte (46,6%) der befragten RGS-MitarbeiterInnen gibt an, dass es für die Zielgruppe „Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“ zu wenig geeignete Bewerbungen gibt, budgetäre Beschränkungen sind nur für 0,4% der Befragten ein Grund für die Nichtausschöpfung der Zielgruppe. Für lediglich knapp 44% war die Zahl der genehmigten Förderung in dieser Förderschiene ausreichend.

Auch bei „Über 18-Jährigen mit Qualifikationsmängeln“ ist nur die Hälfte der RespondentInnen der Meinung, dass es eine ausreichende Zahl genehmigter Förderungen gibt, für mehr als ein Viertel (26,1%) werden zu wenig Förderanträge gestellt, für knapp 12% fehlen Fördermittel, um diese Zielgruppe ausreichend zu bedienen. Auch bei Lehrlingen mit verlängerter Lehre oder Teilqualifikation aufgrund anerkannter Behinderungen und bei Personen, die aus einer ungeforderten Lehre in eine geförderte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikationen wechseln wollen, fehlen nach Aussage von nahezu einem Fünftel der Befragten eine ausreichende Anzahl von Betrieben, die eine mit einer Förderung verbundenen Lehrstelle anbieten. Bei Lehrstellensuchenden, für die auf längere Zeit keine

Lehrstelle gefunden werden kann, Lehrlingen mit verlängerter Lehre oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss und SchulabbrecherInnen sind jeweils mehr als ein Zehntel der RespondentInnen der Meinung, dass es bei einer höheren Zahl an Bewerbungen mehr Fördergenehmigungen geben könnte.

Tabelle 5-4 War die Zahl der genehmigten Förderungen für die einzelnen Zielgruppen ausreichend?

| Zielgruppen | Ausreichend | Zu wenig (fehlende geeignete Bewerbungen) | Zu wenig (budgetäre Beschränkungen) |
|--|-------------|---|-------------------------------------|
| Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil | 43,7% | 46,6% | 0,4% |
| Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung | 73,5% | 8,8% | 5,9% |
| Lehrstellensuchende mit sozialer Fehl- anpassung | 70,6% | 9,2% | 8,0% |
| Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förder- bedarf | 76,9% | 7,1% | 5,0% |
| Lernschwache PflichtschulabsolventInnen | 79,0% | 4,2% | 6,7% |
| LehrabbrecherInnen | 79,4% | 6,7% | 3,4% |
| LeistungsbezieherInnen | 73,9% | 7,6% | 3,8% |
| Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln | 50,0% | 26,1% | 11,8% |
| SchulabbrecherInnen | 68,5% | 11,3% | 5,5% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss | 72,7% | 11,8% | 4,2% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teil- qualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 76,1% | 7,1% | 5,0% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teil- qualifikation (Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz) | 64,3% | 18,9% | 5,5% |
| Lehrstellensuchende, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann | 60,9% | 13,4% | 8,8% |
| Wechsel von ungeförderter Lehre in geför- derte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation | 57,1% | 18,9% | 8,8% |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=214)

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten (84,5%) ist der Meinung, dass die Rahmenrichtlinie zur Lehrstellenförderung alle relevanten Zielgruppen erfasst. Jene Personen, die diese Frage verneinen, wollen folgende Personenkreise noch explizit als

eigene Zielgruppe in die Lehrstellenförderung aufgenommen wissen (auch wenn einige davon über andere Zielgruppendefinition vielleicht jetzt schon erfasst werden könnten):

- Asylberechtigte
- AsylwerberInnen, die in ihrem Herkunftsland bereits eine Berufsausbildung begonnen haben
- Jugendliche aus EU/EWR/Drittstaaten ohne Pflichtschulabschluss
- SchulabbrecherInnen vor dem 18. Lebensjahr
- Jugendliche mit Ausbildungsinteresse in Berufen mit Fachkräftemangel (auch wenn diese Personen bereits eine Lehrlingsausbildung abgeschlossen haben)
- Burschen in mädchenstypischen Branchen
- WiedereinsteigerInnen
- Junge, minderjährige Mütter mit Betreuungspflichten
- Erwachsene ohne Lehrabschluss und/oder Berufsausbildung.

Für alle in der Rahmenrichtlinie enthaltenen Zielgruppen wird von mindestens drei Viertel der Befragten die Treffsicherheit der Lehrstellenförderung bestätigt. Die höchsten Zustimmung gibt es den Zielgruppen „Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf“ (97,6%), „Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf“, „Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss“ (je 97,1%), „Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“ (96,2%), „LehrabbrecherInnen (95,7%) und „Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz) (94,7%). Am geringsten wird die Treffsicherheit bei der Zielgruppe „Lehrstellensuchende, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann“ eingeschätzt (77,8%).

Jene RespondentInnen, die die Treffsicherheit als nicht gegeben ansehen, geben für die einzelnen Zielgruppen unterschiedliche Gründe an. Dabei waren auch Mehrfachnennungen möglich. Das trotz Förderung mangelnde Interesse der Betriebe, für bestimmte Zielgruppen Lehrstellen anzubieten, ist vor allem bei Jugendlichen ohne Pflichtschulabschluss oder mit sonderpädagogischen Förderbedarf, die eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation anstreben (83,3% bzw. 80%), bei lernschwachen PflichtschulabsolventInnen (60%) und Behinderten (58,3%), aber auch bei Über 18-Jährigen mit Qualifikationsmängeln (54,8%) der Hauptgrund.

Bei den Zielgruppen „Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“ (62,5%), „LeistungsbezieherInnen“ (50%), „LehrabbrecherInnen“ (44,4%) und „SchulabbrecherInnen“ (42,3%) liegt der Hauptgrund dagegen darin, dass es (regional) nicht genug Personen gibt, auf die die Förderung anwendbar wäre.

Überlappungen mit anderen Zielgruppen sind aus Sicht jener Befragten, die die Treffsicherheit der Lehrstellenförderung anzweifeln, bei fast allen Zielgruppen mögliche Ursache. Bei den Lehrstellensuchenden aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie bei Lehrstellensuchenden mit sozialer Fehlanpassung ist dies sogar der wichtigste Grund (66,7% bzw. 45,7%). Dabei ist anzumerken, dass die Rahmenrichtlinie die Zielgruppen bewusst weit fasst und bei der Förderung auch multiple Problemlagen (also die Zugehörigkeit zu mehr als einer Zielgruppe) berücksichtigt.

Tabelle 5-5 Treffsicherheit nach Zielgruppen und Ursachen für die mangelnde Treffsicherheit (Mehrfachnennungen möglich)

| Zielgruppe (gemäß Bundesrichtlinie) | Treffsicher | Nicht treffsicher, weil ... | | | |
|--|--------------------------|---|---|------------------------------------|-------------------|
| | | kein ausreichendes Interesse der Betriebe | nicht genug Personen, auf die die Förderung anwendbar | Überlapung mit anderen Zielgruppen | Anderes, und zwar |
| Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil | Ja: 96,2% Nein: 3,8% | 37,5% | 62,5% | 25,0% | 37,5% |
| Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung | Ja: 94,3% Nein: 5,7% | 58,3% | 41,7% | 33,3% | 25,0% |
| Lehrstellensuchende mit sozialer Fehl- anpassung | Ja: 83,1% Nein: 16,9% | 40,0% | 17,1% | 45,7% | 25,7% |
| Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf | Ja: 97,1% Nein: 2,9% | 33,3% | 33,3% | 66,7% | 16,7% |
| Lernschwache PflichtschulabsolventInnen | Ja: 85,8% Nein: 14,2% | 60,0% | 20,0% | 23,3% | 16,7% |
| LehrabbrecherInnen | Ja: 95,7% Nein: 4,5% | 22,2% | 44,4% | 33,3% | 11,1% |
| LeistungsbezieherInnen | Ja: 93,1% Nein: 6,9% | 21,4% | 50,0% | 35,7% | 21,4% |
| Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln | Ja: 85,1% Nein: 14,9% | 54,8% | 22,6% | 25,8% | 19,4% |
| SchulabbrecherInnen | Ja: 87,2% Nein: 12,8% | 19,2% | 42,3% | 23,1% | 34,6% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss | Ja: 97,1% Nein: 2,9% | 83,3% | 0,0% | 33,3% | 0,0% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf | Ja: 97,6% Nein: 2,4% | 80,0% | 20,0% | 20,0% | 100,0% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz) | Ja: 94,7% Nein: 5,3% | 55,6% | 22,2% | 11,1% | 100,0% |
| Lehrstellensuchende, für die in abseh- barer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann | Ja: 77,8% Nein: 22,2% | 26,7% | 20,0% | 33,3% | 26,7% |
| Wechsel von ungeförderter Lehre in geförderte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation | Ja: 82,7% Nein: 17,3% | 34,3% | 31,4% | 8,6% | 40,0% |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=214)

Bei einzelnen Zielgruppen werden daneben auch noch andere Gründe genannt, die die Treffsicherheit der Lehrstellenförderung aus Sicht der befragten RGS-MitarbeiterInnen einschränken. Zu diesen Gründen zählen:

- Bei Mädchen/Frauen in nicht traditionellen Berufen
 - Eine Diskrepanz zwischen der Definition der „Männerberufe“ und der Wahrnehmung der Betroffenen
 - Beobachtbare „Mitnahmeeffekte“
- Bei Lehrstellensuchenden mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung
 - Dass die Förderhöhe bei dieser schwierigen Zielgruppe zu gering ist
 - Dass keine ausreichenden Instrumente vorhanden sind
 - Stigmatisierungsängste der Betroffenen
- Bei Lehrstellensuchenden mit sozialer Fehlanpassung
 - Die zu wenig eindeutige Definition in der Rahmenrichtlinie
 - Begleitende beraterische Angebote für die Unternehmen
- Bei Lehrstellensuchenden aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf, dass vermehrt gleich eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation angestrebt wird
- Bei lernschwachen PflichtschulabsolventInnen
 - Eine genauere Definition von „Lernschwäche“
 - Unterschiedliche Auffassungen von Betrieben, Jugendlichen und BeraterInnen in Bezug auf die Definition
- Bei LehrabbrecherInnen fehlende flankierende Beratungsangebote für Unternehmen
- Bei LeistungsbezieherInnen ist die Lehrlingsentschädigung zu gering, um die Existenzsicherung zu gewährleisten, weil es sich zumeist um ältere Personen handelt.
- Bei Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln:
 - Es ebenfalls die geringen Lehrlingsentschädigungen
 - Zu geringe Förderhöhe (wurde 2017 bereits angepasst)
 - Zu geringe Bereitschaft der Betriebe (trotz höherer Förderung), Hilfsarbeiter-KV-Löhne zu zahlen.
- Bei SchulabbrecherInnen:
 - Mitnahmeeffekte, weil Betriebe z.T. ganz gezielt SchulabbrecherInnen für Lehrstellen suchen
 - Unrealistische Vorstellungen der Jugendlichen in Bezug auf Entlohnung
- Bei Lehrstellensuchenden, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann
 - Mangelnde bzw. schwierige und auch schwer abschätzbare Definition (Dauer der erfolglosen Lehrstellensuche)
 - Diskrepanz zwischen Lehrberufswünschen und Lernfähigkeit
- Bei Wechsel von ungeförderter Lehre in geförderte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation
 - Dass die Lehrzeit der ungeförderter Lehre abgeschlossen sein muss, bevor eine verlängerte Lehre gefördert werden kann
 - Unklare Regeln und Definitionen
 - Nicht zeitgerechte Kontaktaufnahme der Unternehmen.

5.2.3 Lehrstellenförderung als Vermittlungsinstrument

Für alle Zielgruppen wird die Lehrstellenförderung in der bestehenden Form von zumindest rund drei Viertel der befragten RGS-MitarbeiterInnen als geeignetes Instrument für die Vermittlung von Jugendlichen bezeichnet. Am besten geeignet erscheint die Lehrstellenförderung für die Vermittlung bei Personen aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf (84,9%), am niedrigsten ist die Zustimmung bei Über 18-Jährigen mit Qualifikationsmängeln.

Tabelle 5-6 Ist die Lehrstellenförderung ein geeignetes Instrument für die Vermittlung von Jugendlichen auf Lehrstellen?

| Zielgruppe (gemäß Bundesrichtlinie) | Ja | Nein | k.A. |
|--|-------|-------|-------|
| Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil | 82,4% | 7,6% | 10,1% |
| Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung | 82,8% | 7,1% | 10,1% |
| Lehrstellensuchende mit sozialer Fehl-anpassung | 81,1% | 7,1% | 11,8% |
| Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 84,9% | 4,6% | 10,5% |
| Lernschwache PflichtschulabsolventInnen | 83,6% | 6,3% | 10,1% |
| LehrabbrecherInnen | 82,8% | 7,1% | 10,1% |
| LeistungsbezieherInnen | 76,9% | 9,7% | 13,4% |
| Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln | 74,4% | 13,9% | 11,8% |
| SchulabbrecherInnen | 78,6% | 8,4% | 13,0% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss | 84,0% | 3,8% | 12,2% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 84,5% | 4,2% | 11,3% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz) | 83,6% | 5,0% | 11,3% |
| Lehrstellensuchende, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann | 76,5% | 9,2% | 14,3% |
| Wechsel von ungeförderter Lehre in geförderte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation | 76,9% | 10,5% | 12,6% |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Jene Befragten, die in der Lehrstellenförderung kein geeignetes Instrument für die Vermittlung von Jugendlichen sehen, geben je nach Zielgruppe durchaus unterschiedliche Gründe für ihre Einschätzung an. Bei **Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil** wird vor allem auf Mitnahmeeffekte verwiesen: Betriebe, die keine Mädchen einstellen wollen, würden dies auch mit Förderung nicht tun, dafür lukrieren Betriebe, die explizit Mädchen suchen, die Förderung als „Draufgabe“. Das FIT-Programm mit der betreuten Suche wäre eine bessere Form der Unterstützung. Bei **Lehrstellensuchenden mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung** und jenen **mit sozialer Fehlanpassung** hingegen wird die Förderhöhe bzw. Förderdauer aus zu gering angesehen, um den zusätzlichen Betreuungsaufwand der Betriebe einigermaßen abdecken zu können. Darüber hinaus wäre eine durchgehende sozialpädagogische Betreuung notwendig. Dies trifft auch für **Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf** zu.

Bei **LehrabbrecherInnen** ist nach Aussage der Befragten eine sofortige intensive Vermittlungsanstrengung hilfreicher als eine Förderung, in einigen Fällen wäre eine ÜBA die aussichtsreichere Maßnahme. **LeistungsbezieherInnen** sollten hingegen eher über **Arbeitserprobung/Arbeitstraining** gefördert werden, die Lehrlingsentschädigung ist für viele Personen dieser Zielgruppe zu gering. Dies gilt auch für **Über 18-Jährige**. Betriebe scheuen sich allerdings, diese Zielgruppe im Rahmen der Lehrstellenförderung auf KV-Hilfsarbeiterlohn zu bezahlen. Hier wäre die arbeitsplatznahe Qualifizierung als Maßnahme vielleicht geeigneter. **SchulabbrecherInnen** dagegen würden von den Betrieben sehr gerne aufgenommen, daher wären bei dieser Zielgruppe Mitnahmeeffekte zu befürchten. Bei Lehrlingen **mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf** bzw. **Behinderung** ist die Nachhaltigkeit der Förderung mitunter nicht gegeben, d.h. die Betriebe behalten die Jugendlichen nach Beendigung der Lehrzeit nicht als FacharbeiterInnen. Für diese Zielgruppen ist es dann schwierig, eine Anschlussbeschäftigung zu bekommen. Insbesondere auch bei jenen Jugendlichen, die aus einer **regulären Lehre in eine geförderte Lehre mit verlängerter Lehrzeit bzw. Teilqualifikation wechseln**, müsste die Förderung frühzeitig einsetzen und über die gesamte Lehrzeit gewährt werden, um für Betriebe einen ausreichenden Anreiz zu bieten. Bei **Lehrstellensuchenden, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann**, liegen meist multiple Problemlagen vor, die vor der Vermittlung bearbeitet werden müssten.

5.2.4 Abwicklung der Lehrstellenförderung

Die Lehrstellenförderung ist in ihrer Administration ein grundsätzlich gut eingeführtes Förderinstrument. Diesen Schluss lassen die Antworten der befragten RGS-MitarbeiterInnen in Bezug auf die einzelnen Aspekte der Abwicklung der Lehrstellenförderung zu. In (nahezu) allen Bereichen wird die Administration von mindestens zwei Drittel der Befragten als völlig oder eher problemlos bezeichnet. Gewichtet man die Antwortkategorien nach einer Notenskala von 1 bis 4 (völlig problemlos =1 bis öfters schwierig =4), liegen die ermittelten Durchschnittswerte in allen Aspekten der Administration bei unter 2. Die besten Werte erhalten dabei die Bereiche „Beihilfenauszahlung“ (1,22), „Begehrensentscheidung“ und „Abfrage Hauptverband“ (je 1,26) sowie „Begehrensausgabe“. Die (relativ) meisten Probleme

ergeben sich in den Bereichen „Begehrenseingabe via eAMS-Konto“ (1,89) und „Ausbildungsvertrag (1,86).

Tabelle 5-7 Wie beurteilen Sie die Administration der Lehrstellenförderung in Bezug auf ...?

| Aspekt | Völlig problemlos | Eher problemlos | Mitunter schwierig | Öfters schwierig | k.A. | Ø |
|---|-------------------|-----------------|--------------------|------------------|-------|------|
| Beratungs- und Betreuungsvereinbarung | 52,1% | 29,0% | 7,6% | 1,3% | 10,1% | 1,53 |
| Begehrenseinbringung mittels Papierbegehren | 42,9% | 29,4% | 13,4% | 3,8% | 10,5% | 1,76 |
| Begehrenseinbringung via eAMS-Konto | 43,7% | 20,2% | 17,6% | 8,0% | 10,5% | 1,89 |
| Begehrensausgabe | 68,9% | 18,5% | 2,1% | 0,4% | 10,1% | 1,27 |
| Begehrensbearbeitung | 60,9% | 24,8% | 4,2% | 0,0% | 10,1% | 1,37 |
| Ausbildungsvertrag | 35,7% | 31,9% | 20,2% | 1,7% | 10,5% | 1,86 |
| Begehrenentscheidung | 66,8% | 21,8% | 0,8% | 0,0% | 10,5% | 1,26 |
| Beihilfenauszahlung | 70,6% | 18,1% | 0,8% | 0,0% | 10,5% | 1,22 |
| Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung | 60,5% | 25,6% | 2,5% | 0,0% | 11,3% | 1,35 |
| Abfrage Hauptverband | 68,9% | 17,2% | 2,5% | 0,4% | 10,9% | 1,26 |
| Regelung bei vorzeitiger Beendigung | 40,8% | 37,0% | 10,1% | 1,7% | 10,5% | 1,69 |
| Folgebegehren | 42,4% | 32,8% | 10,1% | 2,9% | 11,8% | 1,70 |
| Liste der förderbaren Berufe (Mädchen) | 56,3% | 30,3% | 3,4% | 0,0% | 10,1% | 1,41 |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Jene Personen, die zumindest einen Bereich als „mitunter schwierig“ oder „öfters schwierig“ bezeichnet haben, wurden in der Folge auch danach befragt, worin die Schwierigkeiten aus ihrer Sicht liegen. Die meisten Nennungen (135) gab es dabei im Bereich „Begehrenseinbringung via eAMS-Konto“, gefolgt von der „Begehrenseinbringungen mittels Papierbegehren“ (82) und dem „Ausbildungsvertrag“ (73), die wenigsten bei „Begehrenentscheidung“ und „Beihilfenauszahlung“ (je 2).

Die Vorgaben der Richtlinien sind in fast allen Bereichen keine wesentliche Ursache für beobachtete Schwierigkeiten. Lediglich in Bezug auf die Liste der förderbaren Berufe (für Mädchen) ist dies der Fall: je rund ein Viertel der Befragten, die in diesem Bereich Schwierigkeiten nennen, beziehen sich dabei auf die zu restriktiven bzw. den aus Sicht mancher Befragten nicht mit realen Gegebenheiten übereinstimmenden Vorgaben.

Tabelle 5-8 Worin bestehen die Schwierigkeiten?

| Aspekt (Nennungen) | Vorgaben zu ungenau | Vorgaben zu restriktiv, kein Spielraum | Vorgaben stimmen mit realen Gegebenheiten nicht überein | Aufwand für RGS-BeraterInnen sehr hoch | Aufwand für BegehrenstellerInnen sehr hoch | Mangelndes Verständnis bei den BegehrenstellerInnen | Mangelnde Kooperationsbereitschaft der BegehrenstellerInnen | Anderes, und zwar |
|---|---------------------|--|---|--|--|---|---|-------------------|
| Beratungs- und Betreuungsvereinbarung (49) | 6,1% | 12,2% | 16,3% | 24,5% | 6,1% | 14,3% | 8,2% | 12,2% |
| Begehrenseinbringung – Papierbegehren (82) | 1,2% | 11,0% | 4,9% | 17,1% | 11,0% | 23,2% | 14,6% | 17,1% |
| Begehrenseinbringung via eAMS-Konto (135) | 4,4% | 3,0% | 2,2% | 6,7% | 20,0% | 28,1% | 23,0% | 12,6% |
| Begehrensausgabe (7) | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 28,6% | 14,3% | 14,3% | 0,0% | 28,6% |
| Begehrensbearbeitung (14) | 0,0% | 7,1% | 0,0% | 21,4% | 7,1% | 21,4% | 14,3% | 28,6% |
| Ausbildungsvertrag (73) | 0,0% | 8,2% | 4,1% | 19,2% | 9,6% | 16,4% | 13,7% | 28,8% |
| Begehrensentcheidung (2) | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Beihilfenauszahlung (2) | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 50,0% |
| Prüfung widmungsgemäße Verwendung (7) | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 28,6% | 42,9% | 28,6% |
| Abfrage Hauptverband (6) | 0,0% | 16,7% | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 66,7% |
| Regelung bei vorzeitiger Beendigung (39) | 2,6% | 5,1% | 0,0% | 12,8% | 2,6% | 12,8% | 20,5% | 43,6% |
| Folgebegehren (46) | 0,0% | 10,9% | 4,3% | 19,6% | 4,3% | 23,9% | 15,2% | 21,7% |
| Liste förderbare Berufe (11) | 9,1% | 27,3% | 27,3% | 0,0% | 0,0% | 9,1% | 0,0% | 27,3% |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Bei der Erstellung der Beratungs- und Betreuungsvereinbarung liegen die Schwierigkeiten zu mehr als einem Drittel an den Vorgaben, zu einem Viertel an dem zu hohen Aufwand für die RGS-MitarbeiterInnen und zu mehr als 22% an dem mangelnden Verständnis bzw. der mangelnden Kooperationsbereitschaft der BegehrensstellerInnen. Die zuletzt genannte Begründung wird auch für die Begehrenseinbringung in Papierform (knapp 38%), noch stärker bei der Begehrenseinbringung via eAMS-Konto genannt (51%).

Die RGS-MitarbeiterInnen wurden auch zu möglichen Verbesserungsvorschlägen in Bezug auf die Administration der Lehrstellenförderung befragt. Von dieser Möglichkeit haben die Befragten teilweise umfassend Gebrauch gemacht. Im Folgenden werden die Vorschläge nach den einzelnen Bereichen im Originalwortlaut zusammengefasst.

Beratungs- und Betreuungsvereinbarung:

- *„Arbeitsmarktpolitische Stellungnahme würde reichen“*
- *„Attraktivere Gestaltung, damit Jugendlicher sie auch nochmals liest“.*
- *„Betriebe müssen noch mehr Beratungen über LS-Förderungen bekommen. Kleine Betriebe bekommen weniger Infos über Fördermöglichkeiten!“*
- *„ein TXT Eintrag sollte weiterhin genügen, wenn die LS-Vormerkung nur für LST-Fö (LV-Zusage meist bei Vorsprache schon fix) vereinbart wurde.“*
- *„eine Arbeitserleichterung wäre es, wenn Begehren auch in Kopieform möglich sein könnten“*
- *„einfachere und kürzere vorgegebene Texte“*
- *„Es sollte eine verkürzte, übersichtlichere Form geben, wird so wie es derzeit ist, von den Jugendlichen nicht gelesen.“*
- *„Jugendliche oft nicht vorgemerkt bzw. oft kommen ArbeitsassistentInnen Begehren für Betriebe holen. Es sollte bei Zielgruppenpersonen eine Vormerkung nicht zwingend sein“*
- *„Meistens wird in der 1. BV nicht über die Möglichkeit von Lehrstellenförderungen mit der betroffenen Person gesprochen, sondern erst im Zuge der Vermittlungen geprüft, ob es eine Fördermöglichkeit gibt“*
- *„Veraltet, allerdings AMS internes EDV Problem“*
- *„zu starr“*

Begehrenseinbringung mittels Papierbegehren:

- *„Antragsstellung außerhalb vom EAMS. Direkte Zusendung der Lehrstellenförderung durch die BeraterInnen vereinfacht allgemein die Bearbeitung.“*
- *„Auch andere Übermittlungsarten (Akzeptanz von Fax, E-Mail, PDF, Scan...)“*
- *„Begehren kommt per Mail oder Fax - muss aber immer auch im Original per Post angefordert werden. Möglichkeit der Kopie als gültiges Begehren wäre Vereinfachung“*
- *„Checkliste für Betrieb“*
- *„Die Fristen für die Einbringung bereits vorgegeben auf 3 Monate einstellen.“*
- *„durch elektronische Antragstellung ablösen, Einstellung der Papierbegehren“*
- *„Es sollte auch FAX Einbringung möglich sein.“*
- *„sollte auch bis 1-2 Monate im Nachhinein beantragt werden können“*

- „Sollte die Einreichfrist nicht eingehalten werden, sollte die Förderung aliquot (also ab dem Datum der tatsächlichen Einbringung) bearbeitet werden dürfen und nicht abgelehnt werden !!!“
- „Vielleicht wäre ein Reminder kurz vor Ablauf der Einbringungsfrist sinnvoll. Gilt gleichermaßen auch für das eAMS“
- „Vorgaben auflockern, z.B. kein Original-Firmen-Stempel notwendig.“

Begehrenseinbringung via eAMS-Konto:

- „automatische Info, dass Folgebegehren rechtzeitig gestellt werden müssen, wäre super“
- „bessere Beratung der Betriebe hinsichtlich eAMS-Konto“
- „Checkliste für Betrieb; Eine Einbringung ohne die erforderlichen Unterlagen sollte unmöglich gemacht werden“
- „das gesamte eAMS-Konto ist nur für Unternehmen passend, die ständig damit arbeiten - für alle anderen ist ein wesentlicher "Mehraufwand" gegeben und führt zu Verunsicherung und Unzufriedenheit“
- „Die Fristen für die Einbringung bereits vorgegeben auf 3 Monate einstellen.“
- „die gesamte Administration soll künftig nur mehr über eAMS-Konto möglich sein“
- „eAMS-Konto muss für Betriebe einfacher und interessanter werden“
- „Erleichterung der Bedienung“
- „Es sollte nur eine Begehrensstellung möglich sein, wenn die Person der Zielgruppe entspricht (d.h. der DG sollte bei der Begehrensstellung schon eine Zielgruppe auswählen müssen)“
- „Geschieht selten, da für DG der Umgang mit eAMS-Konto zu kompliziert/aufwändig ist“
- „Infoschreiben an alle Betriebe, nicht alle Betriebe haben das aktive eAMS-Konto, muss noch mehr beworben werden“
- „soll weiterhin Firma überlassen werden, ob Papierbegehren oder eAMS-Begehren.“

Begehrensausgabe:

- „Begleitschreiben mit Adressierung - für Fenster Kuvert geeignet“
- „Die Beantragung der Förderung sollte auch noch am ersten Tag des Lehrverhältnisses möglich sein. Der Dienstgeber sollte im Begehren darauf hingewiesen werden, dass der Lehrvertrag nicht im Original benötigt wird (um Retoursendungen zu vermeiden)“
- „Förderzeitraum sollte nicht nur für 1 Kalenderjahr sondern pro Antrag auch für einen längeren Zeitraum möglich sein“
- „Großzügigere Fristen bei Verlängerungsbegehren“
- „nicht mehr nach Lehrjahren, sondern ein Begehren für den ganzen Zeitraum“
- „sollte auch direkt per mail an Dienstgeber zugestellt werden können“
- „sollte über eAMS möglich ein - z.B. Arbeitserprobung - kann nicht über eAMS erfolgen.“
- „Vorgegebene Rückgabefrist soll bereits automatisch länger gesetzt werden. Die Lehrvertragserrichtung auf der WKO dauert erfahrungsgemäß länger als 1 Monat. „

Begehrensbearbeitung:

- „400,00 Höhe auf standardmäßig 200,00 umstellen - LST+ mit 400,00 gibt es nicht mehr“.
- „nur ein Förderantrag für die vereinbarte Förderdauer“
- „per mail müsste genauso akzeptiert werden wie per Fax oder per eAms“
- „Überdenkung des Pkt. 7 der RILI ("Da lt. BGS RILI der Gewährungszeitraum des Begehrens jeweils einem Lehrjahr zu entsprechen hat, sind bei Förderung eines Teiles des 1.Lj. und eines Teiles des 2.Lj. ZWEI Begehren zu stellen => in der Praxis umständlich und mit Schwierigkeiten verbunden! Warum nicht 1 Begehren für gesamten Zeitraum 12 Mon. (wenn schon für Statistik wichtig, dann eben Zusatzfeld schaffen oder Eintrag machen z.B. LST Zeitraum 1.Lj. von-bis und 2.Lj. von-bis)!“
- „Warum brauche ich noch immer die GKK Anmeldung, wenn ich über den HVB prüfen kann?“

Ausbildungsvertrag:

- „Bei erstmaliger Lehre besteht die Frage warum der Vertrag erforderlich ist, Prüfung HVB müsste ausreichen.“
- „dauert von der WKO z.B. Bgld manchmal wochenlang! Rückgabefristen bei LST verlängern“
- „Ein Standardschreiben zur Erinnerung auf Einbringung speziell für den Ausbildungsvertrag.“
- „längere Fristen ohne automatischen Abbruch des Förderfalls“
- „verpflichtende Angabe des HA-KV-Lohnes im Lehrvertrag bei Förderung von Über 18-Jährigen mit höherem Fördersatz!“
- „zentrale Abfragemöglichkeit des Ausbildungsvertrages“

Begehrensentscheidung:

- „Die Förderhöhen und -dauern (sowie Zielgruppen) sollten nicht "regelmäßig" in den Richtlinien geändert werden“

Beihilfenauszahlung:

- „automatisierte Veranlassung nach automatischer Gegenprüfung im Hauptverband.“
- „Vierteljährlich wäre gut“

Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung:

- „6 Wochen Wartezeit vor allem bei Folgebegehren unnötig“

Abfrage Hauptverband:

- „automatisierte Schnittstelle aus BAS IF zum HV bzw. umgekehrt“
- „ist bei vielen Begehren zeitaufwendig“
- „Stabilere EDV bzw. HV Verbindung“

Regelung bei vorzeitiger Beendigung:

- „automatische Meldung des Hauptverbandes an das AMS bei vorzeitiger Beendigung des Lehrverhältnisses“

- *„Info an das AMS über aufgelöste Lehre seitens der WKO oder GKK“*
- *„Meldepflicht der Dienstgeber“*
- *„Meldung an das AMS muss sofort von Lehrbetrieb und Lehrling erfolgen - hier wird erst reagiert, wenn sich Jugendlischer wieder arbeitslos meldet.“*
- *„Wird Ausbildungsverhältnis vom Betrieb in der Probezeit gelöst, keine Förderleistungen ans Unternehmen.“*

Folgebegehren:

- *„abschaffen - Begehren gleich über gesamte Lehrzeit - wenn Abbruch erfolgt, müssen wir ohnehin verständigt werden -> unterschiedlich hohe Fördersätze abschaffen -> Durchschnitt nehmen“*
- *„als Serviceleistung für den Dienstgeber wäre ein automatisches Erinnerungsschreiben betreffend Weitergewährung der Förderung hilfreich“*
- *„Es sollte zur früheren Regelung zurückgekehrt werden, wonach bei verspäteter Begehrensbeantragung die Förderung ab dem 1. des Monats gebührt, in dem das Folgebegehren gestellt wird.“*
- *„keine Fristversäumnis nur weil das Unternehmen erst weiter beantragt wenn die Endabrechnung des ersten Begehrens erfolgt und sie die Mitteilung erhalten - trifft fast immer KMU“*
- *„Man könnte überlegen, ob die (Folge-)Begehrengsausgabe zukünftig nur mehr per eAMS-Konto direkt durch den Betrieb (oder die Berufsausbildungsassistenz) möglich sein sollte“*

Liste der förderbaren Berufe (Mädchen):

- *„da sollte es etwas Spielraum geben“*
- *„die meisten Betriebe erfüllen die gesetzliche Anforderungen nicht und scheuen sich daher“*
- *„Einspielung von Kennzeichnung bei Sechssteller“*
- *„Hinterlegen in BAS IF“*
- *„Köchin herausnehmen“*
- *„Mädchenliste wird immer weniger- wäre toll wieder mehr Berufsfelder in d. Liste zu bekommen“*
- *„mit Förderfall verlinken.“*

5.2.5 Förderhöhe und Förderdauer

Die RGS-MitarbeiterInnen wurden in der Folge zu ihrer Einschätzung in Bezug auf die Förderhöhe und Förderdauer befragt. Bei der Analyse ist zu berücksichtigen, dass die Rahmenrichtlinie der Bundesgeschäftsstelle lediglich Maximalgrenzen angibt, die von den Landesgeschäftsstellen im Rahmen der ihnen eingeräumten Ermessensspielräume (nach unten) verändert werden können (Siehe dazu auch Kapitel 5.1)

Generell werden die vorgegebenen Förderhöhen für alle Zielgruppen von der Mehrheit der Befragten als „gerade richtig“ eingestuft. Nur für einen geringen Anteil der Personen ist die maximal zu gewährende Förderhöhe zu hoch. Bei Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit

geringem Frauenanteil ist dies für knapp 6% der Befragten der Fall, bei Über 18-Jährigen mit Qualifikationsmängeln für 5,5% der Personen, bei SchulabbrecherInnen für 4,6%. Bei allen anderen Zielgruppen liegt der Anteil der befragten RGS-MitarbeiterInnen, für die die Förderhöhen zu hoch angesetzt sind, bei unter 3%.

Tabelle 5-9 Wie beurteilen Sie die derzeitige Förderhöhe für die jeweiligen Zielgruppen?

| Zielgruppe (gemäß Bundesrichtlinie) | Zu niedrig | Gerade richtig | Zu hoch | k.A. |
|--|------------|----------------|---------|-------|
| Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil | 7,1% | 75,2% | 5,9% | 11,8% |
| Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung | 31,5% | 55,9% | 0,4% | 12,2% |
| Lehrstellensuchende mit sozialer Fehl- anpassung | 17,2% | 66,4% | 0,4% | 16,0% |
| Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förder- bedarf | 23,9% | 61,8% | 0,4% | 13,9% |
| Lernschwache PflichtschulabsolventInnen | 12,2% | 73,1% | 1,3% | 13,4% |
| LehrabbrecherInnen | 6,7% | 76,5% | 2,5% | 14,3% |
| LeistungsbezieherInnen | 4,6% | 73,1% | 2,9% | 19,3% |
| Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln | 15,5% | 64,7% | 5,5% | 14,3% |
| SchulabbrecherInnen | 5,0% | 71,4% | 4,6% | 18,9% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss | 14,7% | 69,3% | 1,7% | 14,3% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teil- qualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 17,2% | 66,8% | 1,7% | 14,3% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teil- qualifikation (Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz) | 18,5% | 65,5% | 1,3% | 14,7% |
| Lehrstellensuchende, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann | 8,8% | 68,5% | 0,8% | 21,8% |
| Wechsel von ungeförderter Lehre in geför- derte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation | 12,2% | 66,0% | 0,4% | 21,4% |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Hingegen befinden 31,5% der Personen, dass die bereitgestellten Förderungen für Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung zu niedrig sind. Bei Lehrstellensuchenden aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf beträgt der vergleichbare Anteilswert 23,9%. Auch bei Behinderten mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (18,5%), Lehrlingen mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Lehrlingen mit sozialer

Fehlanpassung (je 17,2%) und Über 18-Jährigen mit Qualifikationsmängeln meinen mehr als 15%, dass die Förderhöhe zu niedrig angesetzt ist.

Ein ähnliches Bild ergibt sich in Bezug auf die in den Richtlinien vorgegebenen maximalen Förderdauern. Mit einer Ausnahme (Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung) bezeichnet die Mehrheit der Befragten die Förderdauer als gerade richtig (bei zwischen 22% und 33% Enthaltungen).

Tabelle 5-10 Wie beurteilen Sie die derzeitige Förderdauer für die jeweiligen Zielgruppen?

| Zielgruppe (gemäß Bundesrichtlinie) | zu kurz | Gerade richtig | zu lang | k.A. |
|--|---------|----------------|---------|-------|
| Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil | 8,8% | 66,0% | 2,5% | 22,7% |
| Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung | 27,3% | 48,7% | 0,4% | 23,5% |
| Lehrstellensuchende mit sozialer Fehlanpassung | 16,0% | 56,3% | 0,4% | 27,3% |
| Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 19,3% | 55,9% | 0,4% | 24,4% |
| Lernschwache PflichtschulabsolventInnen | 14,7% | 59,7% | 1,3% | 24,4% |
| LehrabbrecherInnen | 4,2% | 68,5% | 2,1% | 25,2% |
| LeistungsbezieherInnen | 2,1% | 66,0% | 2,9% | 29,0% |
| Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln | 7,6% | 62,6% | 4,6% | 25,2% |
| SchulabbrecherInnen | 3,8% | 63,0% | 2,9% | 30,3% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss | 8,8% | 64,3% | 1,3% | 25,6% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 10,9% | 62,6% | 1,3% | 25,2% |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz) | 10,1% | 62,6% | 0,8% | 26,5% |
| Lehrstellensuchende, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann | 4,2% | 61,3% | 1,3% | 33,2% |
| Wechsel von ungeförderter Lehre in geförderte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation | 8,8% | 58,4% | 0,4% | 32,4% |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Eine zu lange Förderdauer konstatieren 4,6% der Befragten bei Über 18-Jährigen und 2,9% bei SchulabbrecherInnen bzw. LeistungsbezieherInnen sowie 2,5% bei Mädchen/Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil und 2,1% bei LehrabbrecherInnen. Bei allen anderen

Zielgruppen liegt der Anteil der Befragten, für welche die Förderdauer zu lang ist deutlich unter 1,5%.

Bei Lehrstellensuchenden mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung befinden dagegen mehr als ein Viertel (27,3%), dass die Förderung generell länger gewährt werden sollte, bei Lehrstellensuchenden aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf tun dies nahezu ein Fünftel (19,3%), bei Lehrstellensuchenden mit sozialer Fehlanpassung immerhin noch 16% und bei lernschwachen PflichtschulabsolventInnen 14,3%.

5.2.6 Zielgruppenspezifische Herausforderungen bei der Abwicklung der Lehrstellenförderung

Die RGS-MitarbeiterInnen wurden auch mit der Frage konfrontiert, ob es bei der Abwicklung der Lehrstellenförderung zielgruppenspezifisch besondere Herausforderungen gäbe. 174 Personen (73,4%) verneinten dies, 27 Personen (11,3%) beantworteten diese Frage nicht. Für 36 Personen (15,1%) gibt es aus der eigenen Erfahrung zielgruppenspezifische Herausforderungen, die im Folgenden kurz zusammengefasst werden.

Eine der Herausforderungen besteht darin, dass Jugendliche nicht einsehen wollen, dass sie zu einer der definierten Zielgruppen gehören. Dies trifft v.a. auf lernschwache Jugendliche zu. Bezogen auf die Betriebe wäre bei einigen Zielgruppen (insbesondere jene mit Beeinträchtigungen) umfangreichere vorlaufende Beratungen notwendig. Oft wollen Betriebe auch genauere Informationen über die Art der Beeinträchtigung haben, was aus datenschutzrechtlichen Gründen mitunter schwierig handzuhaben ist.

Bei jenen Förderungen, die für verlängerte Lehre oder Teilqualifikation gedacht sind, ist die Einbindung der Berufsausbildungsassistenz notwendig. Je mehr Einrichtungen bei einem Förderfall beteiligt sind, desto aufwändiger gestaltet sich jedoch das Verfahren. Vor allem auch der Umstieg von einer regulären Lehre in eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation gestaltet sich schwierig, weil dies nur am Ende der regulären Lehrzeit möglich ist und Betriebe nicht einsehen, dass die Förderung nicht früher gewährt werden kann.

Jugendliche mit sozialer Fehlanpassung bringen oft multiple Vermittlungseinschränkungen mit. Für diese Zielgruppe wären längere und höhere Förderungen sinnvoll, weil viele Betriebe mit der Integration dieser Jugendlichen sehr herausgefordert sind. Generell wäre eine individuellere Fördervergabe oft hilfreich.

Grundsätzlich wird die Differenzierung der Zielgruppen als positiv angesehen, mitunter wird dadurch aber auch die Chancengleichheit nicht gewahrt. Dies trifft beispielsweise auf die Frauenförderung zu, während es keine Förderung für Männer in Berufen mit geringem Männeranteil gibt. Auch die Tatsache, dass Jugendliche, die aus dem Jugendcoaching kommen, derzeit nicht als eigene Zielgruppe definiert sind, wird als Schwachpunkt gewertet, da diese Jugendlichen allein aufgrund der Teilnahme am Jugendcoaching einen Zugang zur verlängerten Lehre haben, der für andere Zielgruppen nicht in der selben Form zu Verfügung steht.

5.2.7 Kooperation mit Betrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen

Tabelle 5-10 Wie funktioniert die Kooperation mit beteiligten Betrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen?

| Zielgruppe (gemäß Bundesrichtlinie) | Problemlos | Meist problemlos | Mitunter schwierig | Öfters schwierig | k.A. | Ø |
|--|------------|------------------|--------------------|------------------|-------|------|
| Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil | 45,4% | 39,1% | 2,5% | 0,8% | 12,2% | 1,53 |
| Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung | 30,7% | 42,4% | 12,6% | 2,1% | 12,2% | 1,84 |
| Lehrstellensuchende mit sozialer Fehlanpassung | 30,7% | 37,0% | 13,0% | 2,1% | 17,2% | 1,84 |
| Lehrstellensuchende aus Sonderschulen bzw. mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 34,5% | 37,8% | 13,4% | 1,7% | 12,6% | 1,80 |
| Lernschwache PflichtschulabsolventInnen | 36,6% | 41,6% | 8,0% | 1,3% | 12,6% | 1,70 |
| LehrabbrecherInnen | 38,7% | 42,4% | 5,5% | 0,4% | 13,0% | 1,63 |
| LeistungsbezieherInnen | 40,3% | 39,5% | 2,5% | 0,8% | 16,8% | 1,57 |
| Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln | 34,9% | 36,1% | 13,0% | 1,7% | 14,3% | 1,78 |
| SchulabbrecherInnen | 38,7% | 38,2% | 5,9% | 0,0% | 17,2% | 1,60 |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation ohne Pflichtschulabschluss | 33,6% | 39,1% | 12,2% | 0,8% | 14,3% | 1,77 |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 33,6% | 39,5% | 11,8% | 1,3% | 13,9% | 1,78 |
| Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz) | 31,9% | 41,2% | 11,3% | 1,7% | 13,9% | 1,80 |
| Lehrstellensuchende, für die in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann | 31,5% | 39,9% | 8,0% | 1,7% | 18,9% | 1,75 |
| Wechsel von ungeförderter Lehre in geförderte Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation | 29,8% | 37,8% | 12,2% | 3,8% | 16,4% | 1,88 |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Die Kooperation mit Betrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen im Zuge der Abwicklung der Lehrstellenförderung funktioniert nach Aussage der RGS-MitarbeiterInnen im Großen und Ganzen ohne größere Schwierigkeiten. Über alle Zielgruppen bezeichnen die Befragten die

Zusammenarbeit zu mindestens zwei Drittel als „problemlos“ oder „meist problemlos“. Dies spiegelt auch der aus den Angaben nach Kategorien (problemlos = 1, meist problemlos = 2, mitunter schwierig = 3, öfters schwierig = 4) gewichtete Mittelwert wider. Dieser beträgt zwischen 1,53 (Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil) und 1,84 (Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung bzw. Lehrstellensuchende mit sozialer Fehlanpassung).

Jene Befragten, die mindestens einmal in der Kategorie „mitunter schwierig“ oder „öfters schwierig“ geantwortet haben, wurden auch nach den Ursachen der Kooperationsprobleme befragt. Diese haben nach Aussage der RespondentInnen durchaus unterschiedliche Gründe. Ein Teil der Schwierigkeiten beruhen auf den aus Sicht der Betriebe nicht adäquaten Förderbestimmungen (Angaben der Befragten im Originalwortlaut):

- *„Arbeitsgeber fühlen sich manchmal benachteiligt bzw. sind mit der Förderhöhe nicht zufrieden. Speziell Betriebe die Lehrlinge mit einer Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf einstellen möchten, fühlen sich oft finanziell zu wenig unterstützt.“*
- *„Begünstigte Behinderte wurden in der Steiermark zuvor 2 Jahre gefördert. Jetzt nur mehr ein Jahr“*
- *„Dass Ihnen die Förderhöhe bzw. Förderdauer zu gering ist“*
- *„Meist bzgl. der Förderdauer, da nach Meinung der meisten Betriebe die gesamte Lehrzeit gefördert werden sollte.“*
- *„Betriebe sind sich der Bindung durch den Lehrvertrag bewusst; oft steht der Mehraufwand bei der Ausbildung zur finanziellen Unterstützung in keiner günstigen Relation“*
- *„Natürlich gibt es auch immer wieder Diskussionen über die Förderhöhe, mehr könnte es ja immer sein.“*
- *„Den Dienstgebern ist die Förderhöhe in OÖ oft zu niedrig bzw. zu kurz“*
- *„Für Firmen ist der Anreiz, sozial fehlangepasste Jugendliche oder behinderte Jugendliche aufgrund der geringen Förderungen überhaupt zu beschäftigen, zu gering.“*
- *„Für sehr schwache Jugendliche müsste es eine längere Fördermöglichkeit geben.“*

Ein Teil der Probleme ergibt sich aus mangelnder Information der Betriebe und fehlendem Bewusstsein der Betriebe über die formalen Abläufe der Förderung:

- *„Betriebe übersehen öfters Fristen, da z.B. Urlaube/Krankenstände. Grundsätzlich ist AMS bemüht, soweit wie möglich Gründe für Fristversäumnisse verständnisvoll zu beurteilen, aber nicht immer möglich. Firmen drohen Lehrling wieder frei zu setzen, wenn sie Förderung nicht erhalten. Dann wäre Jgdl. wieder beim AMS und dann wieder förderbar und Firma beantragt wieder und bekommt Förderung.“*
- *„Firma meldet sich erst nach LV-Beginn und hat kein Verständnis, dass sie nur wegen "Zuspätmelden" keine Förderung mehr bekommt.“*
- *„Fehlende Unterlagen werden nicht fristgerecht eingebracht“*
- *„Fristgerechte Anfrage der Betriebe (Förderung muss immer VOR Lehrbeginn vereinbart werden)“*
- *„Hoher Kommunikationsbedarf mit den Betrieben“*
- *„In der oft falschen Erwartungshaltung der Betriebe und KollegInnen“*

- *„Information der Betriebe unzureichend“*
- *„Die Begehrenseinbringung bzw. Einbringung erforderlicher Unterlagen bedarf häufig Urzugen und Fristverlängerungen“*
- *„Problematik oftmals, dass viele Betriebe eine verlängerte Lehre gar nicht kennen und anfangs eher skeptisch dem Ganzen gegenüber stehen. Die Zusammenarbeit mit der BAS [Berufsausbildungsassistenz] funktioniert bei uns sehr gut.“*
- *„Bei Abbrüchen wird das AMS vor vollendete Tatsachen gestellt, banalerweise werden Abbrüche vielfach überhaupt nicht gemeldet; andererseits wird aber, sofern das AMS im Konfliktfall eingebunden wird, diesem gerne eine punitiv- disziplinierende Rolle zugewiesen“.*

Viele Betriebe scheuen sich trotz Förderzusage, Jugendliche aus bestimmten Zielgruppen als Lehrlinge aufzunehmen:

- *„Betriebe hinterfragen ganz genau, warum ein Lehrling eine Lehrstelle verloren hat oder schon länger keine passende Lehrstelle findet. Nach dem Motto: "mit dem stimmt dann was nicht""*
- *„Die Betriebe befürchten bei Einstellung von lernschwachen PflichtschulabsolventInnen, dass sie auch die Berufsschule nicht bewältigen können.“*
- *„Die Firmen sind sehr "vorsichtig" bei den wirklichen benachteiligten Personen und bei den anderen ist es oft nur ein Mitnahmeeffekt“*
- *„Die Überzeugungsarbeit, die bei Betrieben geleistet werden muss, damit sie einen Jugendlichen mit Einschränkungen einstellen.“*
- *„Dienstgeber haben oft wenig Vertrauen in die neuen Lehrlinge“*
- *„Es gibt zu wenig Betriebe, die sich auf eine Weiterlehre einlassen“*
- *„In den letzten Jahren gibt es immer weniger Betriebe, die Lehrstellensuchende mit z. B. sozialer Fehlanpassung, mit sonderpädagogischen Förderbedarf oder für eine teilqualifizierte Lehre als Lehrling aufnehmen.“*
- *„Öfters fehlende Bereitschaft von Betrieben, Jugendliche mit Einschränkungen in ein Regellehrverhältnis zu nehmen; eine Förderung nicht vorrangiger Entscheidungsgrund für einen Jugendlichen ist, sondern zweitrangig nur eine angenehmen "Nebenerscheinung""*

Manchmal sind es schlichtweg bürokratische Hürden, die überwunden werden müssen:

- *„Änderungen (z.B. Lernschwierigkeiten in der Berufsschule etc.) werden oft kurzfristig bekannt, dann muss meist schnell gehandelt werden - ist nicht immer möglich (Clearing...)"*
- *„Bei verlängerter Lehre muss der Lehrvertrag über die Berufsausbildungsassistenz laufen, was erhöhten Verwaltungsaufwand bedeuten kann, wenn Firma noch nicht mit JUCO/BAS gearbeitet hat“*
- *„Betreuungseinrichtungen „verkaufen“ IBA, SfU wird oft zu spät oder gar nicht einbezogen“*
- *„Wenn eine Jugendliche eine Behinderung mit den Händen hat, jedoch über keinen Behindertenausweis bzw. keine %-Einstufung verfügt und die Möglichkeit für eine Bürolehre bekommt, so ist laut LST-Richtlinie nur eine Förderung im Ausmaß von 250€ für 1 Jahr möglich.“*

Konflikte ergeben sich auch aus unterschiedlichen Auffassungen über die Rolle der Lehrlinge im Betrieb:

- *„Dass bei Lehren Hochleistungsmenschen erwartet werden die der Arbeitskräftemarkt nicht bieten kann und viele Jugendliche in ständiger Überforderung sind.“*
- *„Das Problem liegt darin, dass die Firmen entweder einen guten Lehrling wünschen, oder die geförderten Lehrlinge als günstige Hilfsarbeiter/innen ansehen.“*
- *„Die Betriebe möchten den HilfsarbeiterInnenlohn nicht zahlen, Kooperation Betrieb-WKO-Berufsausbildungsassistenz manchmal schwierig“*
- *„Firmen sind nicht bereit, den Hilfsarbeiterlohn zu zahlen!“*
- *„Manchmal ist das lösungsorientierte Unterstützen schwierig, weil unterschiedliche Auffassungen vorherrschen. Eindruck könnte entstehen, dass sich die Einrichtungen unentbehrlich machen möchten.“*
- *„Manchmal schwierige Verhandlungen mit Betrieben, wenn Betriebe versuchen, die höchstmögliche Förderung herauszuschlagen. Es gilt aber auch das vorhandene Gesamtbudget zu berücksichtigen. Mitunter Probleme mit säumigen DienstgeberInnen, die die erforderlichen Unterlagen erst nach mehrmaliger Aufforderung beibringen. (im Sinne einer guten Zusammenarbeit auch in Zukunft setzt man nicht einfach schriftlich eine Frist und bricht den Förderfall ab, wenn bis zu der Frist der Lehrvertrag nicht eingelangt ist, sondern nimmt telefonisch Kontakt auf und verlängert die Frist - mitunter mehrmals)“*
- *„Oft fehlt die Bereitschaft von den Betrieben, die BAs einzuschalten, viele Betriebe wollen Frauen in nicht traditionellen Berufen einstellen, viele Betriebe sind nicht bereit, ab 18 Jahren Hilfsarbeitsentlohnung zu zahlen“*
- *„Ob ein Lehrling Zielgruppe ist und schwer zu vermitteln ist sollte das AMS entscheiden und nicht vorher ein Jugendcoaching (IBA bzw. BASS) erforderlich machen.“*

Gefragt nach Verbesserungsmöglichkeiten, geben die Befragten Folgendes an:

- *Abgestufte Modelle der Lehre bzw. Stufen in der Ausbildung; z.B.: nach erstem Jahr Qualifizierter HelferIn, nach zweitem Jahr FachhelferIn (Ersatz bzw. Einbeziehung für Teilqualifikation), nach drittem bzw. viertem Jahr FacharbeiterIn, Möglichkeit eines vierten bzw. fünften Jahres mit Einbeziehung der Berufsreifeprüfung die bereits ab dem zweiten Jahr angebahnt werden kann. Als Bezeichnung könnte man sich ein "Anhängsel zum FacharbeiterInnenabschluss" einfallen lassen. Die sollte dann auch in die Entlohnungsstufen einbezogen und ab bzw. aufgestuft werden.*
- *Anbieten von längeren Arbeitstrainings vor Start ins Lehrverhältnis könnte hier ein großes Plus für den neuen Dienstgeber sein. Jugendstiftung ist erst ab 18 Jahren möglich, hier gäbe es aber schon bei jüngeren Jugendlichen Bedarfe.*
- *Auch verspätete Beantragung der Förderung sollte möglich und zugänglich werden*
- *Aufklärungsarbeit, Imagepflege für den Tourismus*
- *Ausdehnung des Förderzeitraums bei Integrativer Ausbildung*
- *Bei einem notwendigen Wechsel auf verlängerte Lehre - Fördermöglichkeit des AMS ab dem Zeitpunkt des Wechsels,*
- *Beratung und Coaching auch der KollegInnen während der Lehrzeit*

- *Bessere Bewerbung in der Öffentlichkeit über die Vor- und Nachteile von wirklich benachteiligten Personen im Lehrverhältnis*
- *Den Wechsel einer ungeforderten in eine geförderte Lehre einfacher gestalten. Es bringt uns nix, wenn wir dem Betrieb Prügel vor die Füße schmeißen, wenn die Leistungsfähigkeit des Lehrlings nicht gegeben ist.*
- *Die Bereitschaft bei den Betrieben müsste verbessert werden, mehr Jugendliche mit Einschränkungen einstellen zu wollen.*
- *Eine bessere und intensivere Zusammenarbeit mit den umliegenden SfUs wäre hilfreich - eventuell eigene Jour Fixes einplanen mit den SfA-Berater/innen, in denen Lehrstellensuchende vorgestellt werden können (mit Lebenslauf) und das SfU passende Stellen präsentiert*
- *Eine zusätzliche Förderung für über 18 jährige, die die Person bekommt und nicht der Betrieb (z.B. in Form einer Kombilohnbeihilfe)*
- *einheitliche Richtlinie für ganz Österreich.*
- *Erhöhung der Förderhöhe/-dauer für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf bzw. für Behinderte nach BEinstG bzw. Landesgesetz*
- *Es sollte die Kooperation zwischen AMS und WKO bzgl. Lehrlingsausbildung verbessert werden - mehr gemeinsame Strategien, Werbeoffensiven, Betriebsbesuche, Abstimmungen etc. ... bis dato kocht jeder so sein Süppchen....*
- *Es sollten mehr Betriebe über verlängerte Lehre informiert werden, bzw. sollten mehr Lehr - Möglichkeiten in am 1. Arbeitsmarkt für schwächere Jugendliche vorhanden sein.*
- *evtl. 1 Woche nach LV-Beginn Zeit, um Förderung zu beantragen.*
- *Imageverbesserung der Lehre*
- *"intensiveres Lehrlingscoaching, das mit Unterzeichnung des LV dem Betrieb zur Verfügung steht.*
- *Besonders für Lehrstellensuchende mit Migrationshintergrund und eingeschränkten Sprachkenntnissen sollten mit Sprachkursen unterstützt werden - oft sind auch mangelnde Deutschkenntnisse ein Lösungsgrund bzw. ein Grund, warum der Lehrerfolg ausbleibt."*
- *Keine maximalen Förderbeträge veröffentlichen, wenn wir gleichzeitig angehalten sind, in den meisten Fällen niedrigere Beihilfen zu gewähren.*
- *Klare Aufgabenstellungen mit konkretem Zwischenzielcontrolling (sollte unbedingt verschriftlicht sein), Zusammenarbeit zwischen Betreuungseinrichtungen muss von beiden Seiten gepflogen werden, dafür muss entsprechende Zeit vorgesehen werden;*
- *klarere Definition oder die Zielgruppen überhaupt herausnehmen*
- *Kombilohn für Ältere Jugendliche. Diese würden gern Ihren Lehrabschluss nachholen oder eine Lehrausbildung absolvieren, scheitern aber an den Lebenserhaltungskosten (bspw. eigene Wohnung/Miete, Essen, evtl. KFZ ect.)*
- *Mehr Ausbildungseinrichtungen bzw. niederschwelligere Angebote*
- *Möglicherweise Begleitung der Auszubildenden in der ersten Phase*
- *Sehr umständlich ist die Begehrensstellung bei Weiterlehre, weil es ist z.B. für das erste Lehrjahr ein Begehren notwendig u. dann auch noch f. das 2. Lehrjahr. Ein Begehren für ein Jahr egal ob 1. od. 2. Lehrjahr muss reichen. Zu großer Aufwand*

- *Spielraum für AMS Geschäftsstellen für z.B. Fristversäumnisse sollte großzügig erweitert werden.*
- *Es sollte neben der materiellen Hilfestellung auch eine ideelle Hilfestellung im Sinne beraterischer Intervention für Unternehmen und Lehrlinge geben. Inwieweit diese verpflichtend mit der materiellen Zuwendung zu junktimieren ist, sei dahingestellt; es ist indes davon auszugehen, dass eine solches Angebot auch gerne freiwillig in Anspruch genommen wird.*

5.2.8 Regionale Handlungsspielräume und deren Auswirkungen

Die Bundesrichtlinie lässt grundsätzlich Spielräume auf regionaler Ebene offen. Diese werden von Seiten der Landesgeschäftsstellen unterschiedlich genutzt. Darüber hinaus spielen auf Länderebene auch mögliche Förderungen der jeweiligen Landesregierungen eine Rolle.

Im Rahmen der Online-Erhebung wurden die RGS-MitarbeiterInnen daher zunächst dazu befragt, ob die Spielräume der Bundesrichtlinie für die Regionalen Geschäftsstellen ausreichend seien. Dies wird von 137 Personen (rund 57%) bejaht, 89 Personen (37,4%) entschlagen sich einer Aussage, 12 Personen (5%) finden die Spielräume als nicht ausreichend.

Jene Personen, die die Spielräume als nicht ausreichend ansehen, erläutern dies folgendermaßen:

- *„Auf Landesebene wird zu viel eingeschränkt“*
- *„Die entsprechenden Ermessensfreiräume müssen auch von allen gesehen und akzeptiert werden“*
- *„Hinsichtlich der Festlegung der Fördervoraussetzungen, der Förderdauer und der Förderhöhen bestehen für die RGS'en KEINE (!!) Dispositionsmöglichkeiten! Die Förderungsentscheidungen haben in ganz OÖ einheitlich zu erfolgen! (s.Pkt. 7 der Bundesrichtlinien)“*
- *„Regional reicht der Leistungsbezug bzw. eine lange Vormerkdauer als Voraussetzung für die Förderung nicht aus, für die Wirksamkeit wäre die Förderung jedoch auch in diesen Fällen ein gutes Instrument“*
- *„Weil dies über Landesdirektorium entschieden wird“*
- *„Weil durch Landesrichtlinie geregelt!“*
- *„Z.B. Fristversäumnisse, hier sollte Geschäftsstelle mehr Eigenverantwortung erhalten.“*

Auf die Frage nach jenen Zusatzregelungen, die auf der Ebene der Landesgeschäftsstellen getroffen wurden, geben sie folgende Bereiche an:

- *Landesweite Einziehung von niedrigeren Maximalwerten in Bezug auf Förderhöhe und –dauer*
- *Geschlechtsabhängige Förderung von Über 18-Jährigen im Zuge des Gender Budgeting*
- *Bewusste Nicht-Förderung bestimmter Zielgruppen (z.B. in Oberösterreich)*
- *Priorisierung bestimmter Zielgruppen*

- *Budgetäre Vorgaben, die die regionalen Förderhöhen und die Förderpraxis beeinflussen.*

Allfällige Zusatzförderungen des Landes (Frauenförderprogramme, Sonderprogramme) beeinflussen dagegen die Fördertätigkeit auf RGS-Ebene kaum. Am ehesten wird durch Zusatzförderungen des Landes die Förderdauer der Lehrstellenförderung verändert.

Tabelle 5-11 Wirken sich Regelungen des Landes auf den Ermessensspielraum der RGS aus, und wenn ja wie?

| Veränderungen der Förderaktivität | Ja | n. a. | Nein |
|---|----|-------|------|
| Veränderung der Förderdauer | 10 | 22 | 206 |
| Veränderungen in der Zielgruppentreffsicherheit | 4 | 22 | 212 |
| Verschiebungen zwischen Zielgruppen in Bezug auf die Zahl der Genehmigungen | 5 | 22 | 211 |
| Übertragung von Mitteln zwischen den Zielgruppen | 4 | 22 | 212 |
| Zahl der Genehmigungen insgesamt | 2 | 22 | 214 |
| Dauer der Bearbeitung von Anträgen | 1 | 22 | 215 |
| Betreuungsaufwand der einzelnen Anträge | 2 | 22 | 214 |
| Anderes | 2 | 7 | 229 |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Tabelle 5-12 Wirken sich Regelungen der Landesgeschäftsstelle auf den Ermessensspielraum der RGS aus, und wenn ja wie?

| Veränderungen der Förderaktivität | Ja | n. a. | Nein |
|---|----|-------|------|
| Veränderung der Förderdauer | 34 | 22 | 182 |
| Veränderungen in der Zielgruppentreffsicherheit | 26 | 22 | 190 |
| Verschiebungen zwischen Zielgruppen in Bezug auf die Zahl der Genehmigungen | 9 | 22 | 207 |
| Übertragung von Mitteln zwischen den Zielgruppen | 18 | 22 | 198 |
| Zahl der Genehmigungen insgesamt | 12 | 22 | 204 |
| Dauer der Bearbeitung von Anträgen | 2 | 22 | 214 |
| Betreuungsaufwand der einzelnen Anträge | 2 | 22 | 214 |
| Anderes | 1 | 8 | 229 |

Quelle: öibf, Online-Erhebung RGS, eigene Berechnungen (n=238)

Die Festlegungen auf Ebene der Landesgeschäftsstelle haben dagegen in höherem Maße Einfluss auf den Ermessensspielraum der RGS, vor allem in Bezug auf die Förderdauer. Landesgeschäftsstellenspezifische Regelungen haben zu dem einen Einfluss auf die Zielgruppentreffsicherheit sowie auf die Übertragung von Mitteln zwischen den Zielgruppen sowie (in Abhängigkeit vom Budget) auf die Zahl der Genehmigungen insgesamt. Auf die formale Abwicklung der Antragsverfahren haben die Zusatzregelungen der LGS jedoch keine Auswirkungen.

5.2.9 Zusätzliche bzw. alternative Fördermöglichkeiten

Abschließend wurden die RGS-MitarbeiterInnen ersucht, mögliche alternative Fördermöglichkeiten bzw. gewünschte Veränderungen in der Gestaltung der Lehrstellenförderung zu nennen. Die Befragten haben auf diese Frage sehr umfangreich und differenzierte Antworten geliefert. Im Folgenden werden die Vorschläge nach Schwerpunkten gegliedert und im Originalwortlaut dargestellt.

5.2.9.1 Zielgruppenbezogene Vorschläge

Jugendliche über 18 Jahre und Erwachsene:

- *„Bei der Lehrstellenförderung für über 18-Jährige wäre es effektiver, dass die Kunden/innen seitens der Firma die normale Lehrlingsentschädigung erhalten und seitens des AMS direkt an den Kunden/in eine Förderung zu bezahlen. Dadurch fällt der Aufwand des Firmenkontaktes weg. Weiters gäbe es mehr Fälle, da die Kunden/innen nicht mehr von der Zustimmung des Betriebes über mehr Lohn abhängig ist, der ja auch nur selten gesetzlich verankert ist.“*
- *„Förderungen von älteren Jugendlichen bzw. Jungen Erwachsenen - in Form von Zuschüssen wie etwa "Kombilohn" um die geringe Lehrlingsentschädigung abzufedern“*
- *„Höhere finanzielle Unterstützung der Über 18-Jährigen Kunden, die sich für ein Lehrverhältnis entscheiden (oft wird gegen eine Lehre entschieden aus finanziellen Gründen). Wobei die höhere LST bei Auszahlung des Hilfsarbeiterlohnes dem schon sehr nahe kommt.“*
- *„Lehrausbildung 45+“*
- *„Lehrstellenförderung für ALLE Über 18-Jährigen mit normaler Lehrlingsentschädigung bei Qualifikationsmängel“*
- *„ÜBA, ÜBA2, AQUA/JUST bei über 18-Jährigen „*
- *„Personenbezogene Förderungen für Lehrlinge über 18 Jahre“*
- *„Ausbildungsmöglichkeiten sollten für Arbeitskräfte ohne oder mit nicht verwertbarer Ausbildung geschaffen werden; dabei ist zu bedenken, dass die Entgelte zumindest in der Höhe der Mindestsicherung liegen, um den täglichen Bedarf zu gewährleisten“*

Lernschwache Jugendliche

- *„Eine etwas flexiblere Gestaltung wäre sicherlich gut, z.B. wenn jemand Zeugnis LG III 4 hat ist er/sie förderbar, wenn LG III 3, dann nicht. Sollte in Einzelfällen auch im Ermessen des/der BeraterIn liegen ob Förderung möglich oder nicht.“*

Jugendliche mit speziellen Bedürfnissen

- *„Gerade im Bereich von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wäre eine Lehrmöglichkeit über eine Leasingform/SÖB (Bsp. Netzwerk AG NÖ) von Vorteil.“*
- *„Höhere Förderung für sozial fehlangepasste Jugendliche“*
- *„Finanzierte externe ideelle Hilfestellungen bei besonders sensiblen Zielgruppen“*
- *„Einsatz von SozialarbeiterInnen“*

Wechsel von einer überbetrieblichen Berufsausbildung in eine geförderte betriebliche Lehre:

- *„ÜBA Jugendliche bei Übernahme in DV automatisch 1 Jahr Förderung anbieten, nicht nur wenn physische, psychische oder geistige Einschränkung oder soziale Fehlanpassung vorliegt.“*

5.2.9.2 Umgestaltung der Fördersysteme

Änderung der Förderstruktur

- *„Die Lehrstellenförderung ist ein sehr gutes Instrument, man könnte damit wesentlich mehr Jugendliche am 1. Arbeitsmarkt unterbringen, wenn man etwas großzügiger wäre, z.B. 1. Lehrjahr 400, 2. Lehrjahr 200, 3. Lehrjahr 100; bei der Blumförderung, war meiner Meinung nach eine große Geldverschwendung, hat "Geld keine Rolle gespielt" auch wenn die Mitnahmeeffekte riesig waren“*
- *„Generelle Förderung von vorgemerkten Personen bei Übernahme in ein Lehrverhältnis“*
- *„Völlig anderer Ansatz: keine Zielgruppen, sondern lediglich "Vormerkung beim AMS" reicht aus, um eine Lehrstellenförderung zu bekommen, dies wäre aus meiner Sicht denkbar.“*
- *„Nur ein Fördergeber entweder SMS , AMS oder Land“*
- *„Vereinheitlichung zwischen den Bundesländern“*
- *„Jugendstiftung aufweichen und schon früher anbieten (vor 18. Geburtstag)“*
- *„Lehre mit berufsadäquater Matura forcieren und evtl. auch fördern, damit dies ein Anreiz für Betriebe und Jugendliche ist, da durch die Lehre Praxis erworben wird und durch die Matura die Möglichkeit für ein evt. berufsbegleitendes Studium danach gegeben ist.“*
- *„Personen- statt Betriebsförderung“*
- *„Förderung für Lehrlinge -> Finanzielle Absicherung die fix zugesagt werden kann und nicht eine KANN Bestimmung sind!!!!“*

- *„Individuelle Entscheidungsmöglichkeit der BeraterInnen stärken, wenn z.B. der Kunde nicht 100% der Zielgruppe entspricht, aber bei Start Up`s oder kleinen nicht so umsatzstarken Unternehmen übernommen wird.“*
- *„Mit einer guten Argumentation der Beraterin (Einschätzung, Vermittelbarkeit, ..) in Rücksprache mit der Leitung sollte es möglich sein doch LST-Förderungen anbieten zu können, wenn der Kunde leider in KEINE Zielgruppe reinpasst.“*
- *„Die Zielgruppen erweitern!“*
- *„Generelle Förderung für alle Zielgruppen“*
- *„Schaffung von zusätzlichen Ausbildungseinrichtungen IM BEZIRK SPITTAL (z.B. wie Jugend am Werk, Produktionswerkstatt oder ähnl.)“*

Änderung bzw. Ergänzung der betriebsbezogenen Förderung

- *„Anreiz- oder Bonussysteme - die auch Betriebe unterstützen bzw. motivieren Jugendliche auszubilden bzw. auch zu fördern z.B.: Förderung von Aus- und Weiterbildungen aber auch Förderungen für die Ausbildung von zusätzlichen Lehrlingen“*
- *„Ausbildungsbonus für Betriebe - nach Vorlage der positiven Lehrabschlussprüfung wird ein Bonus an den Dienstgeber übermittelt, gestaffelt nach "Grad der Benachteiligung (MIM, behinderte Jugendliche, Lernschwache, usw....)", unabhängig wie lange der Jugendliche gelernt hat; Priorität sollte der Lehrabschluss haben“*
- *Behaldefrist mit dem DG vereinbaren, keine Förderung bei Kündigung des DG in der Probezeit*
- *„Die Förderung der "zusätzlichen Lehrstellen" vor einigen Jahren hat m.E. einen klaren, positiven Beschäftigungsimpuls bewirkt.“*
- *„Ein Budget, das auch dem Lehr-Betrieb für Unterstützung der Lehrausbildung zur Verfügung steht - gebunden an professionelle Ausbilder, Coaches, Lehrer“*
- *„Förderung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, Forcierung einer trialen Ausbildung“*
- *„Dienstgeberbeiträge vom Land, Ausgleichzahlungen etc.“*
- *„Ich kann auf 19 Jahre Erfahrung in der Jugendberatung zurückblicken und bin absolut der Ansicht, dass die Förderung ein sehr wichtiges Mittel ist, um speziell benachteiligten Jugendlichen im engeren Sinn (dazu zähle ich Mädchen in Männerberufen und erwachsene Jugendliche sowie LehrabbrecherInnen nur zum Teil) am Arbeitsmarkt unterzubringen. In vielen Fällen gibt die Lehrstellenförderung den Ausschlag für einen Betrieb, sich für einen Lehrling zu entscheiden, der nicht oder nur zum Teil den Vorstellungen der DienstgeberInnen entspricht bzw. welcher mit anderen Bewerberinnen nicht konkurrieren kann. Das zeigen nicht zuletzt auch die entsprechenden Rückmeldungen unserer PartnerInnen des Jugendcoaching bzw. der Arbeitsassistenten und der Trainerinnen in den Seminaren für Jugendliche.“*
- *„Generell Abgabe der Förderung an die Wirtschaftskammer“*
- *„Firmen-Förderung halte ich noch immer als die deutlich beste Variante als im Vergleich zu den viel, viel teureren Ausbildungsprojekten des AMS, SMS, Land...“*
- *„Förderung für die gesamte Dauer der Lehrausbildung - siehe früher LST+ - das war eine tolle Förderung, die auch auf Resonanz bei den Betrieben gestoßen ist!“*

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

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. Teilqualifikation), 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.

Die vorliegende Evaluierung untersucht die Wirkung (Effektivität) dieser Förderungsmaßnahme, wobei zusätzlich auch Effizienz und organisatorische Abwicklung beleuchtet werden. Ein zentrales Element der Evaluierung bildet die Untersuchung aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 hinsichtlich Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS sowie in Bezug auf Ausbildungs- und (anschließenden) Arbeitsmarkterfolg. Des Weiteren wurden auch Lehrlinge selbst befragt sowie die Erfahrungen der Regionalen und Landes-Geschäftsstellen des AMS einbezogen. Aus der darauf basierenden Fülle von quantitativen und qualitativen Forschungsergebnissen werden schließlich auch Empfehlungen für die Weiterentwicklung dieses Förderinstrumentariums abgeleitet.

Die Lehrstellenförderung erweist sich dabei als gut eingeführtes und effektives Instrument, das dennoch Möglichkeiten der laufenden Optimierung bietet. Auch die Auswirkungen der Einführung der Ausbildungsgarantie bis 25 (die im Jahr 2017 umgesetzt wird) und der „AusBildung bis 18“, die sich derzeit in der Vorbereitungs- und Implementierungsphase befindet, könnten (insbesondere in Bezug auf zusätzlich bereitgestellte vorlaufende Orientierungs-, Beratungs-, und Vorbereitungsmaßnahmen) Auswirkungen auf die Zielgruppen der Lehrstellenförderung haben.

Effektivität:

Die Lehrstellenförderung des AMS, welche für rund 14% der LehrabgängerInnen des Jahres 2014 in Anspruch genommen wurde, erreicht zu großen Teilen und in fast allen Zielgruppen tatsächlich benachteiligte Personen, deren Chancen auf eine Lehrstelle ohne Förderung wesentlich niedriger einzuschätzen wären. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die nur in manchen Bundesländern zusätzlich fokussierte Gruppe der SchulabbrecherInnen, welche nicht a priori als benachteiligt einzustufen ist. Insgesamt kann jedenfalls von einem hohen Grad der Zielerreichung ausgegangen werden. Auch der Ausbildungserfolg einer geförderten Lehre (27% Lehrabbrüche, 60% Lehrabschlussprüfung bestanden, davon 13% guter Erfolg und 6% Auszeichnung) liegt 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 und auch zur Behebung nicht anderweitig lösbarer (regionaler und sektoraler) Lehrstellenmängel dient. Gleichzeitig belegen die vorliegenden Forschungsergebnisse auch die hohe Bedeutung einer abgeschlossenen (geförderten)

Lehrausbildung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gerade auch von benachteiligten Zielgruppen: 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. 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 schwächerer Ausbildungsorganisation und größeren Ausbildungsschwierigkeiten 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.⁵⁴

Effizienz:

Die Lehrstellenförderung des AMS kann jedenfalls auch 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 in eigens dafür installierten Überbetrieblichen Lehrausbildungseinrichtungen organisiert werden muss⁵⁵, welche vor allem für noch stärker benachteiligte Jugendliche konzipiert sind und daher für jene Jugendlichen eingesetzt werden sollten, die auf Grund der benötigten Betreuungsintensität mittels Lehrstellenförderung des AMS nicht erreicht werden können.

Eine wichtige Frage zur Effektivität und Effizienz eines Förderinstruments stellt der Umfang von möglichen **Mitnahmeeffekten** dar. Generell ist bei allen arbeitsmarktpolitischen Förderungen davon auszugehen, dass auch Mitnahmeeffekte entstehen, d.h. dass ein Teil der Effekte (z.B. die Ausbildung benachteiligter Lehrlinge) auch ohne die entsprechende Intervention eingetreten wäre. Eine eindeutige Messung von Mitnahmeeffekten ist allerdings

⁵⁴ Vor allem weil Großbetriebe ihre freien Lehrstellen viel mehr bewerben können und in weiterer Folge ihre Lehrlinge aus einem großen Pool von BewerberInnen auswählen können.

⁵⁵ Siehe Details zu den Kosten der Überbetrieblichen Lehrausbildung in: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

grundsätzlich mit erheblichen methodischen Problemen verbunden (weil ja der Nicht-Förderfall nicht nachträglich zweifelsfrei simuliert werden kann).

Es gibt aber mehrere Gründe, warum im Fall der Lehrstellenförderung des AMS von relativ geringen bzw. zumindest akzeptablen Mitnahmeeffekten auszugehen ist:⁵⁶

- 1.) Weil das Procedere des Förderungsansuchens eine Antragstellung und einen Kontakt zum AMS vor dem Beginn des Lehrverhältnisses vorsieht und daher eine Förderung von ohnehin bereits existierenden (nicht aber unbedingt von ohnehin bereits geplanten) Lehrverhältnissen verhindert.
- 2.) Weil sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zeigen lässt, dass mit der Lehrstellenförderung des AMS tatsächlich in sehr hohem Ausmaß benachteiligte Zielgruppen erreicht werden.
- 3.) Weil auch die Interviews mit ExpertInnen der Regional- und Landesgeschäftsstellen des AMS, welche unmittelbar mit der Umsetzung des Förderinstruments und dem Kontakt zu geförderten Betrieben bzw. Lehrstellensuchenden befasst sind, nahelegen, dass von eher geringen bzw. akzeptablen Mitnahmeeffekten ausgegangen werden kann.

Organisatorische Abwicklung und Umsetzung:

Generell wird die Lehrstellenförderung von den BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen als gut eingeführtes Förderinstrument angesehen, dessen Abwicklung und Umsetzung im Großen und Ganzen problemlos verläuft. Die in der Rahmenrichtlinie vorgegebenen internen Prozessabläufe verursachen keine Probleme, die Ursachen für mögliche Schwierigkeiten liegen zumeist in der Kommunikation bzw. Kooperation mit den Betrieben bzw. anderen Einrichtungen. Kritische Punkte sind dabei einerseits die Form der Antragsabwicklung und andererseits die Administration der Ausbildungsvereinbarung bzw. -verträge sowie Folgebegehren und die Administration von verlängerten Lehrzeiten.

- 1) Die Verfahrenseinbringung per eAMS-Konto wird von vielen Betrieben gut angenommen, stellt aber für Betriebe mit geringem Digitalisierungsgrad mitunter eine Hürde dar. Alternative Einbringungsformen (per Fax, Übermittlung als Scan oder PDF per E-Mail) würde den Betrieben die Abwicklung erleichtern.
- 2) Bei der Erstellung der Beratungs- bzw. Betreuungsvereinbarung sollte die Information über die Möglichkeiten der Lehrstellenförderung intensiviert werden. Kleinbetriebe sind nicht ausreichend informiert, welche Fördermöglichkeiten es gibt. Gerade bei

⁵⁶ In einer auf das Burgenland beschränkten Betriebsbefragung aus dem Jahr 2003* wurden die Mitnahmeeffekte der Lehrstellenförderung folgendermaßen quantifiziert: 45 Prozent der Unternehmen meinten, dass sie die geförderten Jugendlichen auch ohne die AMS-Förderung eingestellt hätten, 33 Prozent der befragten Betriebe waren jedoch der Meinung, dass sie ohne die Förderung von Seiten des AMS weniger bzw. gar keine Lehrlinge eingestellt hätten. 22 Prozent der Betriebe betonten, dass sie ohne die Förderung andere Lehrlinge eingestellt hätten. Es konnte also festgestellt werden, dass dieses Förderinstrument zwar nicht unwesentliche Mitnahmeeffekte aufweist, dass sehr wohl aber auch echte zusätzliche Lehrstellen generiert werden konnten bzw. in manchen Fällen zumindest eine Bevorzugung benachteiligter Jugendlicher erreicht werden konnte (*vgl. Birke, Barbara; Dornmayr, Helmut; Erbschwendtner, Jutta; Petanovitsch, Alexander. (2004). Entwicklung des burgenländischen Lehrstellenmarktes und Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Burgenland, Forschungsbericht von ibw und iwi, Wien 2004).

- Kleinbetrieben stellt die Lehrstellenförderung einen wesentlichen Anreiz dar, benachteiligte Jugendliche als Lehrlinge aufzunehmen.
- 3) Bei der Übermittlung der Lehrverträge kommt es mitunter durch eine nicht ausreichend rasche Bearbeitungsmöglichkeit durch die Lehrlingsstellen zu Verzögerungen, die es Betrieben schwer machen, die vorgegebenen Fristen einzuhalten. Die Adäquatheit der Dokumentvorlagefristen sollte in Hinblick darauf überprüft werden.
 - 4) Die Administration von Folgebegehren erfordert eine fristgerechte Begehrensinbringung von Seiten der Unternehmen. Die Möglichkeit, ein Förderbegehren über die gesamte Lehrzeit einbringen zu können, würde die Abwicklung v.a. für Kleinbetriebe erheblich erleichtern und verhindern, dass es zu Fristversäumnissen kommt.
 - 5) Derzeit können Förderungen für eine verlängerte Lehrzeit erst nach Ablauf der regulären Lehrzeit beantragt werden, wenn sich die Förderfähigkeit (d.h. die mangelnde Leistungsfähigkeit des Lehrlings) erst nach Abschluss des Lehrvertrages herausstellt. Die verlängerte Lehre stellt jedoch besonders für benachteiligte Personen oft die einzige Möglichkeit dar, zu einem Lehrabschluss zu kommen. Es sollte in der Rahmenrichtlinie eine Förderung bei einem Umstieg aus einem regulären Lehrvertrag in eine verlängerte Lehre auch bereits während eines laufenden Lehrvertrages ermöglicht werden.
 - 6) Unterschiedliche Förderdauern und –höhen für einzelne Zielgruppen in den einzelnen Bundesländern rufen bei jenen Unternehmen, die in mehreren Bundesländern Ausbildungsbetriebe führen oder Jugendliche aus unterschiedlichen Bundesländern ausbilden, Irritationen hervor.

Vorschläge/Empfehlungen zur Optimierung der Lehrstellenförderung des AMS:

Aus den vorliegenden Ergebnissen können eine Reihe von Vorschlägen bzw. Empfehlungen zur weiteren Optimierung des Einsatzes der Lehrstellenförderung des AMS abgeleitet werden. Diese betreffen folgende Punkte:

- **Erweiterung der Zielgruppen um Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangss- bzw. Muttersprache:** Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache sind nicht nur in der Lehrlingsausbildung stark unterrepräsentiert⁵⁷, auch ihr Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg während und nach der Lehrlingsausbildung ist weniger positiv, nicht zuletzt weil sie bereits in Bezug auf ihre Vorbildung bzw. Einstiegsqualifikationen benachteiligt sind. Zur eindeutigen und nicht stigmatisierenden Definition der Zielgruppe könnte etwa das Kriterium verwendet werden, dass ein Teil der Pflichtschulzeit in einem nicht-deutschsprachigen Land bzw. Unterricht verbracht wurde. Mit einer derartigen Förderart/Zielgruppe könnte evtl. auch der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Lehrausbildung erhöht und in der Überbetrieblichen Lehrausbildung entsprechend reduziert werden.

⁵⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

- **Verzicht auf die Förderung der Zielgruppe „SchulabbrecherInnen“:** Die (nur in einzelnen Bundesländern erfolgende) Förderung von AbbrecherInnen weiterführender Schulen könnte generell beendet werden, da es sich bei dieser Gruppe nicht um grundsätzlich benachteiligte Personen handelt. Auch ihr Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg lässt (trotz des höheren Einstiegsalters in die Lehre) keine spezifischen Benachteiligungen oder Integrationschwierigkeiten erkennen.
- **Diskussion einer Neudefinition der Zielgruppe „Mädchen in Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil“:** Derzeit wird die Förderung in dieser Förderart an einem prozentuellen Anteil von Frauen im gegenständlichen Beruf festgemacht, dieser Anteil (der auch diskutiert werden sollte) liegt aktuell bei 40%. Eine alternative Form wäre die förderbaren Ausbildungen in diesem Zusammenhang mit Zukunftsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt für Frauen zu koppeln. Damit könnte vermieden werden, dass Ausbildungen, die ohnehin ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko mit sich bringen, zusätzlich gefördert werden. Dies geht allerdings von der bisherigen Förderlogik des AMS ab und zieht die Frage nach sich, welche Auswirkungen auf andere Förderarten damit verbunden sind. Eine konkrete Variante für eine Neudefinition wäre etwa die gezielte **Förderung von Frauen in technischen Berufen** (z.B. Produktionstechnikerin, Maschinenbautechnik, Zerspanungstechnik, Werkzeugbautechnik, Mechatronik), in denen sich anhand der vorliegenden Daten überwiegend ein besonders hoher Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Frauen nachweisen lässt und in denen auch von relativ hohen zukünftigen Einkommen auszugehen ist. Dafür müsste eine entsprechende konkrete Liste mit allen angesprochenen technischen Lehrberufen erstellt werden, für welche auch der bisherige Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Frauen Berücksichtigung finden könnte.
- **Ergänzung der (betrieblichen) Lehrstellenförderung des AMS um bedarfsorientierte Individualförderungen⁵⁸ für Lehrlinge mit höheren Lebenshaltungskosten:** Vor allem Personen, die nicht (mehr) kostenlos bei den Eltern wohnen können (Flüchtlinge, Erwachsene, Lehrlinge in weiter entfernten Lehrbetrieben, etc.), oder Personen mit Unterhalts-/Betreuungspflichten. (Siehe dazu auch die Berufsausbildungsbeihilfe der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland.)
- **Regionale Vereinheitlichung der Fördersätze und -kriterien:** Die bundesländerspezifischen Unterschiede der Lehrstellenförderung des AMS scheinen zumindest in der Vergangenheit weniger auf spezifischen regionalen Benachteiligungen und Arbeitsmarkterfordernissen als mehr auf unterschiedlichen organisatorischen Rahmenbedingungen und finanziellen Möglichkeiten beruht zu haben. Auch dem Ausbau und Mitteleinsatz der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) könnte dabei eine indirekte Bedeutung zugekommen sein. Aus der Sicht der

⁵⁸ Um diese sowie generell die Lehrlingsausbildung für über-18-Jährige mit einem positiveren Image zu versehen, könnten derartige Individualförderungen auch als „Lehrlingsstipendien“ bezeichnet werden (unabhängig davon wie bzw. durch wen diese tatsächlich finanziert werden). Gleichzeitig würde mit dem Begriff „Lehrlingsstipendien“ zum Ausdruck gebracht werden, dass diese einen kleinen Ausgleich darstellen für die viel umfangreicheren öffentlichen Mittel, welche beispielsweise für die Ausbildung von Studierenden aufgewandt werden.

Bedürfnisse der lehrstellensuchenden Jugendlichen sollten diese Rahmenbedingungen aber keine Rolle spielen, sondern sie sollten in jedem Fall die optimale Förderung erhalten. Aus der Sicht des Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolges sowie auch der Kosten für das AMS ist die betriebliche Lehrstellenförderung des AMS etwa im Vergleich zur ÜBA grundsätzlich sowohl als effektiver als auch als effizienter (d.h. weniger kostenintensiv) einzuschätzen, wenngleich auch nicht für alle Jugendlichen realisierbar. Dass allerdings gerade in Bundesländern mit einem besonders hohen Anteil an benachteiligten Jugendlichen (z.B. Wien⁵⁹) die Lehrstellenförderung des AMS in den Jahren 2008-2014 teilweise besonders wenig ausgeschöpft wurde (auch im Hinblick auf Förderhöhe und -dauer), wirft Fragen betreffend die länderspezifische Schwerpunktsetzung auf. Es erscheint auch nicht gänzlich unproblematisch, dass ein Lehrbetrieb mit mehreren unterschiedlichen Fördersystemen und -höhen konfrontiert sein kann - in Abhängigkeit vom Wohn-Bundesland seiner Lehrlinge.

- **Fokus Vermeidung von Lehrabbrüchen:** Da das erfolgreiche Absolvieren einer Lehrausbildung die Arbeitsmarktchancen (selbst bei einem negativen oder Nicht-Antritt zur Lehrabschlussprüfung) gegenüber LehrabbrecherInnen massiv verbessert, sollte der Vermeidung von Lehrabbrüchen besondere Aufmerksamkeit zukommen. Dies könnte etwa in Form eines gezielten Lehrlings- und Lehrbetriebscoachings erfolgen. Die Rückmeldungen aus den regionalen Geschäftsstellen legen nahe, dass auf dieses Instrument im Rahmen der Förderberatung des AMS stärker hingewiesen werden sollte. Damit kann auch dem Wunsch und dem Bedarf nach einem Ausbau der Unterstützung von Betrieben bei der Ausbildung entgegen gekommen werden. .
- **Anpassung der maximalen Förderdauer an die Ausbildungsdauer:** Derzeit kann die Lehrstellenförderung nur für maximal drei Jahre gewährt werden. In nicht wenigen Berufen (insbesondere in Modulberufen) beträgt die Lehrzeit 3,5 bis 4 Jahre. Das letzte Ausbildungsjahr kann auf Basis der bestehenden Rahmenrichtlinie nicht gefördert werden. Um eine Integration von benachteiligten Jugendlichen in Berufe zu fördern, die in Bezug auf den weiteren Arbeitsmarkterfolg besonders hohe Chancen aufweisen, sollte die Förderung auf die gesamte Lehrzeit ausgedehnt werden können. (Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass derzeit kaum eine Landesgeschäftsstelle in ihren Landesrichtlinien eine dreijährige Förderung vorsieht, obwohl dies laut Bundesrichtlinie möglich wäre).
- **Alternative Förderkonzepte:** Die Rahmenrichtlinie zur Lehrstellenförderung differenziert in Bezug auf Förderhöhe und Förderdauer nach Zielgruppen. Für den

⁵⁹ Aufgrund der besonders schwierigen Arbeitsmarktsituation in Wien (und des besonders hohen Anteils an Überbetrieblicher Lehrausbildung) erscheint eine unterdurchschnittliche Förderintensität für Wien weder zweckmäßig noch angebracht. Die neuen (ab Februar 2017 geltenden) internen Richtlinien für das Bundesland Wien sehen folgerichtig ja bereits ein Ausschöpfen des durch die Bundesrichtlinie vorgegebenen Rahmens vor. Dies ist von umso höherer Relevanz als die bisherige Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung des AMS in Wien nicht der absoluten und relativen Zahl an benachteiligten Personen entsprach. Beispielsweise wurden in Wien (unter den LehrabgängerInnen 2008-2014) nur 18% der SonderschulabsolventInnen gefördert, österreichweit aber 41%. Gerade in Wien könnte und sollte daher die Lehrstellenförderung des AMS besonders stark forciert/beworben und aufgrund des hohen Potentials an benachteiligten Personengruppen auch in Anspruch genommen werden.

jeweiligen Förderfall werden die Förderkriterien jeweils einer Zielgruppe angewendet. Viele Jugendliche weisen jedoch multiple Problemlagen auf, die im Rahmen der Lehrstellenförderung nicht Berücksichtigung finden können. Alternativ zur bestehenden Rahmenrichtlinie könnte die Lehrstellenförderung nach einem Kriterienkatalog erfolgen, der eine flexiblere/individuellere Festlegung von Förderhöhen und Förderdauern ermöglicht. In diesen Kriterienkatalog könnten sowohl Förderkriterien von Jugendlichen (Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Zielgruppen), der Betriebe (Betriebsgröße, Branche, Region) als auch der auszubildenden Berufe (Höhe der kollektivvertraglich vereinbarten Lehrlingsentschädigung, Mangelberufe) einfließen.

7 Literatur

Altenecker, Wolfgang et al. (2006). Der Ersteinstieg am österreichischen Arbeitsmarkt. Befunde zu den Arbeitsmarkterfahrungen von Personen des Geburtsjahrganges 1980. Wien: Synthesis Forschung.

AMS. (2015). Bundesrichtlinie „Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST)“. AMF/10-2015. Wien.

AMS & BMASK. (2015). Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status. Wien.

BAG-Novelle 2008. (2008). 505 der Beilagen XXIII. GP - Regierungsvorlage – Vorblatt. Wien.

BC Student Outcomes. (2013). 2013 Apprenticeship Student Outcomes Survey. Report on Findings. <http://outcomes.bcstats.gov.bc.ca/Publications/AboutPublications.aspx> [20.05.2015].

BIBB. (2016). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, Bonn

Biffi, Gudrun & Bock-Schappelwein, Julia & Huemer, Ulrike. (2008). An der Schnittstelle zwischen Lehrstellen- und Regelarbeitsmarkt. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Dorau, Ralf. (2010). Duale Berufsausbildungen und berufliche Integration in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Ausgabe Nr.18, Juni 2010.

Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

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

Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw.

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

Frick, Georg & Gregoritsch, Petra & Holl, Jürgen & Kernbeiß, Günter. (2015). Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019, Wien: Synthesis.

Hirschbichler, Brigitte & Knittler, Käthe. (2010). Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Wien: Statistik Austria.

Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2015). 1. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf.

Scharenberg, Katja et al. (2014). Ausbildungsverläufe von der obligatorischen Schule ins junge Erwachsenenalter: Die ersten zehn Jahre. Ergebnisübersicht der Schweizer Längsschnittstudie TREE, Teil I. Basel.

Skills Development Scotland. (2013). Modern Apprenticeship Outcomes Survey 2012. https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/538953/ma_outcomes_report_-_29jan13_-_final__1_.pdf [20.05.2015].

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

Zeilinger, Bernhard. (2006). Youth Employment Summit: Bericht über Jugendbeschäftigung, Jugendarbeitslosigkeit und deren Gegenmaßnahmen in Österreich - Teil 1: Wie wirken Bildung und Jugendarbeitslosigkeit in Österreich zusammen? Wien: AFA.