Bundesministerium für
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012 - 2013

IMPRESSUM:

ISBN 978-3-902742-83-4

Medieninhaber und Herausgeber:

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

www.ibw.at

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

www.oeibf.at

ZVR-Nr.: 863473670

Druck: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

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

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2012 - 2013

Autoren:

Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)

Wien, Mai 2014

Impressum
ISBN 978-3-902742-83-4

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

öibf

Österreichisches Institut für Berufsbildungs-forschung

(Geschäftsführer: Mag. Peter Schlögl)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

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

Vorwort

Der vorliegende Bericht an den Nationalrat gemäß § 15b Berufsausbildungsgesetz gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Lage der österreichischen Lehrlingsausbildung. Neben Darstellung und Analyse der in den vergangenen zwei Jahren neu geschaffenen Unterstützungsstrukturen wie zum Beispiel dem Programm "Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe" oder der zusätzlichen Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung enthält der Bericht eine Bewertung bereits etablierter Angebote sowie struktureller Maßnahmen wie Lehre mit Matura, der Modularisierung der Ausbildung oder der Integrativen Berufsausbildung. Dazu kommt eine wissenschaftlich fundierte Aufbereitung der wichtigsten Daten und Auswertungen zur dualen Berufsausbildung.

Ein eigenes Kapitel widmet sich dem europäischen Vergleich sowie einer Darstellung der verschiedenen Initiativen auf EU-Ebene. Österreich verfügt mit dem dualen Ausbildungssystem über einen nach wie vor sehr gut funktionierenden Bildungsweg, der wesentlich zur im europäischen Vergleich relativ niedrigen Jugendarbeitslosigkeitsrate in Österreich beiträgt.

Die Bedeutung der Lehrlingsausbildung für den Arbeitsmarkt zeigt sich auch bei den Einstiegsgehältern: Personen mit Lehrabschluss weisen im Vergleich zu Absolventen anderer Bildungswege der Sekundarstufe II am Beginn ihrer beruflichen Karriere die deutlich beste Einkommenssituation auf. Unsere duale Ausbildung bietet darüber hinaus eine gute Vorbereitung auf das Unternehmertum: mehr als ein Drittel aller Selbständigen haben als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre absolviert.

Für die Zukunft gilt es, die Vorteile der dualen Ausbildung weiter zu stärken, wie sich dies die Bundesregierung in ihrem Arbeitsprogramm vorgenommen hat. Dazu möchte ich die neue Initiative "Qualitätsmanagement in der Lehre" hervorheben, mit der wir die bestehenden Förderinstrumente in Zukunft noch gezielter und effizienter einsetzen können. Weiters wollen wir die Durchlässigkeit des Systems unter anderem durch Weiterentwicklungen bei Lehre mit Matura verbessern. Gemeinsam mit den Sozialpartnern wird daran gearbeitet, die duale Ausbildung noch attraktiver zu gestalten, insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Somit ist der Jugendbeschäftigungsbericht auch eine gute Grundlage für die weiteren Vorhaben der Bundesregierung im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung.

Dr. Reinhold Mitterlehner
Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Inhaltsverzeichnis

0 EXECUTIVE SUMMARY 7

1 EINLEITUNG 11

2 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG 2012-2013 12

2.1 ARBEITSMARKTPOLITIK FÜR JUGENDLICHE 13
2.2 BETRIEBLICHE LEHRSTELLENFÖRDERUNG GEMÄß §19C BAG 14
2.2.1 Gesetzlicher Hintergrund 14
2.2.2 Förderarten im Überblick 15
2.2.3 Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG 17
2.2.4 Resümee 23
2.3 NEUE MAßNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG GEM. § 19C BAG 26
2.3.1 Gesetzlicher Hintergrund 26
2.3.2 Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe 26
2.3.3 Ausbildungsleitfäden 31
2.3.4 Clearingstelle Lehrabschlussprüfung und Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit 31
2.3.5 Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen 32
2.3.6 Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung 33
2.3.7 Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung 33
2.3.8 Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben 34
2.3.9 Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung 34
2.4 LEHRSTELLENFÖRDERUNG DURCH DAS AMS 35
2.5 ÜBERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG (ÜBA) 37
2.5.1 Gesetzlicher Hintergrund 37
2.5.2 Zwei unterschiedliche Modelle: ÜBA 1 und ÜBA 2 37
2.5.3 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS 38
2.6 INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG (IBA) 43
2.6.1 Gesetzlicher Hintergrund 43
2.6.2 Jugendliche in der Integrativen Berufsausbildung 44
2.7 MODULARISIERUNG DER LEHRLINGSAUSBILDUNG 47
2.7.1 Gesetzlicher Hintergrund 47
2.7.2 Zielsetzungen der Modularisierung 47
2.7.3 Lehrlinge in Modullehrberufen 48
2.7.4 Resümee 50

2.8 Lehre mit Matura 51
2.8.1 Gesetzlicher Hintergrund 51
2.8.2 Zentrale Eckpunkte des Förderprogramms 51
2.8.3 Umsetzung der Modelle in den Bundesländern 53
2.8.4 TeilnehmerInnenzahlen 53
2.8.5 Resümee 55
2.9 Berufsausbildung für Erwachsene (Facharbeiterintensivausbildungen und Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg) 56
2.10 Öffentliche Ausgaben für die (über-)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen 58

3 ÖSTERREICH IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH/KONTEXT (EU 28-LÄNDER) 61

3.1 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und beruflicher Erstausbildung in Europa 61
3.2 Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik (Kopenhagen-Prozess, Kommuniqué von Brügge) 72
3.3 Europäische Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Erwerbssituation Jugendlicher (Europäische Jugendgarantie, Europäische Ausbildungsallianz, Qualitätsrahmen für Praktika) 75

4 JUGEND IN DUALER BERUFSAUSBILDUNG 86

4.1 Zahl der Lehrlinge 86
4.1.1 Lehrlinge nach Bundesländern 89
4.1.2 Lehrlinge nach Sparten 90
4.1.3 Lehrlinge nach Berufsgruppen 94
4.1.4 Lehrlinge im 1. Lehrjahr 95
4.1.5 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen 96
4.1.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 98
4.1.7 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen 100
4.1.8 Lehrlinge und Geschlecht 101
4.2 Zahl der Lehrbetriebe 104
4.3 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende 106
4.4 Betriebliches Lehrstellenangebot 109
4.5 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage) 112
4.6 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund 114
4.7 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche 125
4.7.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen 125
4.7.2 Lehr- und Schulabbrüche 127

4.8 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen 134
4.8.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern 134
4.8.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbezogene Auswertung) 137
4.9 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten 140

5 BERUFSEINSTIEG: JUGENDLICHE NACH AUSBILDUNGSENDE 143

5.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende 143
5.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende 145
5.3 Einkommen aus der ersten (unselbständigen) Erwerbstätigkeit 147

6 JUGEND OHNE AUSBILDUNG 149

7 JUGEND IN BESCHÄFTIGUNG 152

8 JUGENDARBEITSLOSIGKEIT (UND LEHRLINGSAUSBILDUNG) 153

9 FACHKRÄFTEBEDARF UND BESCHÄFTIGUNGSPERSPEKTIVEN 157

9.1 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“) 157
9.2 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene 160
9.3 Offene Stellen nach Ausbildungsebene 163
9.4 Beschäftigungslevels von LehrabsolventInnen 165
9.5 Lehre und Selbständigkeit 167

10 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN 168

LITERATURVERZEICHNIS 175

AUTORENVERZEICHNIS 179

0 Executive Summary

Die vorliegende Studie zur österreichischen Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in den Jahren 2012 und 2013 zeigt: Trotz internationaler Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise konnte **Österreich** seine **EU-weit sehr gute Position im Bereich der Jugendbeschäftigung** halten. Dennoch ist unübersehbar, dass die Wirtschaftskrise im Bereich der Jugendbeschäftigung auch in Österreich Spuren hinterlassen hat und dass Jugendliche von Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt in der Regel zuerst betroffen sind. In besonderem Maße ist zudem auf die **zukünftigen Herausforderungen (Stichworte: demographischer Wandel und Fachkräftemangel)** zu verweisen, die jetzt bereits in Form von (primär demographisch bedingten) **deutlichen Rückgängen bei der Zahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe** zum Ausdruck kommen. Hier ist in besonderem Maße dafür Sorge zu tragen, dass das bewährte und erfolgreiche duale System der Lehrlingsausbildung auch im Verhältnis zu anderen Ausbildungswegen keine bzw. nur eine möglichst geringe strukturelle Schwächung erfährt. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass die Lehrlingsausbildung vor allem im Vergleich zur AHS auch anteilsmäßig an Jugendlichen verloren hat. Schließlich gilt es, die im Vergleich zu anderen Ländern sehr erfolgreiche Ausbildungsintegration von (vor allem) praktisch begabten/interessierten Jugendlichen und die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu gewährleisten.

Diese Gesamteinschätzung beruht auf folgenden zentralen Ergebnissen:

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

Beispielsweise betrug gemäß EUROSTAT die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen) in Österreich im Jahr 2013 9,2%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 23,4%. Österreich wies damit im Jahr 2013 hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU die zweitniedrigste Quote (hinter Deutschland) auf. Auch wenn die Jugendarbeitslosenquote 2013 (und auch schon 2012) wieder leicht gestiegen ist, so war die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich in den Jahren 2009-2013 – im Gegensatz zum EU-Durchschnitt und trotz neuerlicher Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – insgesamt rückläufig. In Österreich sank die Jugendarbeitslosenquote von 10,0% (2009) auf 9,2% (2013), in den EU-28-Ländern insgesamt stieg sie im selben Zeitraum von 20,1% auf 23,4%.

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

Insbesondere das System der dualen Lehrlingsausbildung (in Betrieb und Berufsschule) verschafft Österreich eine gute Position im internationalen Vergleich. Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der im Jahr 2008 erstmals akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote ist wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (über 25-Jährige). Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise kann der Umstand gesehen werden, dass viele Unternehmen auch bei fehlender Auslastung versuchen, nach Möglichkeit ihr bestehendes (älteres) Personal zu halten, aber die Zahl der Neueinstellungen (von Jüngeren) stark zurückgeht.

Als besondere Herausforderung für das System der österreichischen Berufsausbildung kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Diese scheiden insgesamt häufiger vorzeitig aus der weiterführenden Ausbildung aus und sind (vor allem) auch im Bereich der Lehrlingsausbildung stark unterrepräsentiert. Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu behandelnde Herausforderung. Denn gerade auch angesichts des bis 2016 zu erwartenden weiteren deutlichen Rückgangs der 15-Jährigen bzw. der BerufseinsteigerInnen insgesamt, verbunden mit einem massiven Anstieg an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen) bis 2025 und des sich dadurch **abzeichnenden Fachkräftemangels**, gilt es dieses besondere Potenzial an zukünftigen Fachkräften zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist auch auf Mehrsprachigkeit als wichtige Humanressource und Wettbewerbsvorteil zu verweisen, nicht nur um fremdsprachige KundInnen (ZuwanderInnen und TouristInnen) in Österreich gezielt anzusprechen, sondern auch, weil die Mehrsprachigkeit vieler Jugendlicher mit Migrationshintergrund eine besondere Chance darstellt, den Internationalisierungsgrad und die Exportorientierung der österreichischen Wirtschaft insgesamt zu stärken.

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

- Weiterführung der Politik, die das Ziel verfolgt, den **Abschluss einer weiterführenden (Berufs-)Ausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen** und Schaffung der Voraussetzungen, um die geplante „**Ausbildungspflicht bis 18 Jahre**“ tatsächlich effektiv und mit den angestrebten Zielen implementieren zu können. **Eine wesentliche** (wenngleich auch für die Lehre nicht formale) **Voraussetzung für das Erreichen weiterführender Abschlüsse ist das Erreichen eines vorhergehenden erfolgreichen Pflichtschulabschlusses** somit auch **das Verhindern eines vorzeitigen Ausscheidens aus der Pflichtschule** und **generell das Vorhandensein ausreichender Basisqualifikationen (um den Anforderungen weiterführender Ausbildungen gerecht werden zu können)**. Dabei ist es zielführend, die **Schulpflicht**

nicht ausschließlich mit dem Absolvieren von Jahren sondern auch **mit dem Erreichen von Bildungszielen** (z.B. positiven Abschlüssen) zu **verknüpfen**. Als erster Schritt könnte insbesondere das Ausscheiden vor dem Erreichen der 9. Schulstufe beispielsweise dadurch verhindert/verringert werden, dass die neunjährige Schulpflicht auf (mindestens) zehn Jahre erstreckt wird, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde. Damit könnte die Zahl positiver Hauptschulabschlüsse erhöht und das Erreichen der für die Berufsorientierung und die Berufsinformation so wichtigen 9. Schulstufe (z.B. im Rahmen des Polytechnischen Lehrgangs) erleichtert werden.

- Generelle Förderung der **Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund** in das System der beruflichen Erstausbildung.
- **Maßnahmen/Incentives zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit** der österreichischen Betriebe. (Die betriebliche Lehrstellenförderung wird gemäß dem Regierungsprogramm einer Evaluierung unterzogen.)
- Etablieren eines akzeptierten **Verfahrens der Berufsbildentwicklung und Leistungsfeststellung**, das branchen- und berufsfeldübergreifend eine vergleichbare Herangehensweise bei der Identifikation und Festlegung berufsrelevanter Kenntnisse und Fertigkeiten unter durchgängiger lernergebnisorientierter Formulierung auf Kompetenzbasis festlegt.
- Neben den neu eingerichteten Verfahren zur begleitenden Unterstützung der betrieblichen Ausbildung (Beratungs- und Coachingangebot für Betriebe und Lehrlinge, Hilfestellung bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen durch Ausbildungsleitfäden) können **prozessorientierte Qualitätssicherungsinstrumente** – wie etwa den Betrieben zur Verfügung gestellte Selbstevaluierungsinstrumente oder die Anwendung von Zertifizierungsverfahren – die Qualität der betrieblichen Ausbildung fördern.
- Verstärkte Bewusstseinsbildung bezüglich der Bedeutung der regelmäßigen **Weiterbildung der AusbilderInnen in Hinblick auf pädagogisch-didaktische und persönlichkeitsbezogene Inhalte** für eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung von Jugendlichen (z.B. mittels der in manchen Bundesländern bereits realisierten Ausbilderakademien).
- **Steigerung der Attraktivität der dualen Lehrausbildung**, etwa über die entsprechende Berücksichtigung beruflicher Höherqualifizierung im Zuge der NQR-Einordnung (z.B. Werkmeisterprüfung, Meisterprüfung).
- Steigerung der **Transparenz der Entwicklungen am Übergang von beruflicher Erstausbildung und Erwerbsleben mit Hilfe datengestützter Monitoringsysteme.** Dies betrifft in Hinblick auf die Qualitätssicherung und -entwicklung im dualen Ausbildungsbereich neben inputorientierten auch prozess- und outputorientierte Indikatoren.
- **Aufwertung und stärkere Verankerung des schulischen Angebots an Berufsinformation und -orientierung bis hin zum Ausbau des eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe** (derzeit erst eine Unterrichtsstunde in der 7. oder 8. Schulstufe der Neuen Mittelschulen verpflichtend).

- Förderung der **verstärkten Nutzung außerschulischer Berufsorientierungs- und Berufsberatungsangebote** (z.B. durch Instrumente, welche die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten mit entsprechenden „Incentives" verbinden bzw. durch sozialpädagogische Begleitung bzw. Coachingangebote, die in den Schulen ansetzen).
- **Steigerung der Praxisorientierung im gesamten Bildungswesen – vor allem in der Pflichtschule** (z.B. mittels Betriebspraktika für LehrerInnen und der Forcierung eines technisch-handwerklichen Unterrichts).
- **Förderung und Fokussierung der Stärken junger Menschen im Bildungssystem:** Dies betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale und kommunikative Kompetenzen, aber auch motorische und sensorische Fähigkeiten und beispielsweise die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Abschließend bleibt festzuhalten: Angesichts des **sich abzeichnenden** und vmtl. ab etwa 2016 beginnenden/spürbaren – demographisch bedingten (wesentlich mehr BerufsaussteigerInnen als BerufseinsteigerInnen erwartbar) – **deutlichen Fachkräftemangels** müssen sich Maßnahmen auch auf die Nutzung **ungenutzter Qualifikationspotenziale** konzentrieren. Dies umfasst **auf Ebene der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung** etwa:

- Etablierung neuer Ausbildungskonzepte zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen. Eine wesentliche gesetzliche Grundlage dafür wurde bereits mit der BAG-Novelle 2011 (§23 Abs.11[1]) geschaffen.
- Erhöhung des Anteils von Mädchen in technisch-handwerklichen Berufen u.a. durch frühe und stärkere Förderung des technischen Interesses in der schulischen Ausbildung.
- Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insbes. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.

[1] §23 Abs.11 BAG: „Bei Absolvierung von Bildungsmaßnamen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat hinsichtlich ihrer Eignung zur Heranführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Lehrabschlussprüfung positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung gemäß Abs. 5 lit. a in zwei Teilen abgelegt werden kann. In diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle unter Beiziehung eines gemäß § 22 nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung."

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft hat die Forschungsinstitute ibw und *öibf* zum dritten Mal mit der Durchführung einer Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich beauftragt. Der Berichtszeitraum erstreckt sich vor allem auf die Jahre 2012 und 2013[2].

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

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

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

[2] Die vorhergehenden Berichte umfassten die Untersuchungszeiträume 2008-2009 (vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und *öibf* im Auftrag des BMWFJ, Wien) bzw. 2010-2011 (vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011, Forschungsbericht von ibw und *öibf* im Auftrag des BMWFJ, Wien).

2 Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung 2012-2013

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt 9.2). Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik darin, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen.

Seit der Lehrstellenkrise in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre konzentrieren sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf einen Mix von Maßnahmen. Diese Bemühungen wurden in den letzten Jahren vor allem in den folgenden vier Bereichen fortgeführt:[3]

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

Ergänzend dazu liegt aktuell ein Schwerpunkt auf der frühzeitigen Unterstützung Jugendlicher an der Schnittstelle Schule-Beruf (Informationsangebote des AMS, Produktionsschulen, unterschiedliche, innovative Projekte des Übergangsmanagements in verschiedenen Bundesländern, z.B. Pilotprojekt Jugendcoaching).

Neben diesen Initiativen zur Unterstützung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem wurden in jüngster Zeit auch verstärkt Maßnahmen gesetzt, um die Qualität der dualen Berufsausbildung inklusive den Lehrabschlussprüfungen (weiter) zu steigern (vgl. Abschnitt 2.3).

[3] BMASK (2013): Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 –2013, Wien.

2.1 Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche[4]

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Jugendarbeits- und Lehrstellenmarkt wurde die aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in den letzten Jahren insgesamt stark forciert. So nahmen im Verlauf des Jahres 2012 insgesamt rund 110.900 Jugendliche (Personen unter 25 Jahren) an speziellen AMS-Förderprogrammen teil. Gegenüber dem Jahr 2011 stieg die Anzahl der durch AMS-Maßnahmen und -Beihilfen geförderten Jugendlichen (ohne Kurzarbeitsbeihilfen) um rund 1,7%. Von allen beim AMS vorgemerkten[5] unter 25-Jährigen wurden damit rund 48% vom AMS über das standardmäßig angebotene Beratungs- und Vermittlungsservice hinaus betreut und insbesondere in Form individuell abgestimmter Qualifizierungsförderungen unterstützt.

Auch der Mitteleinsatz in der aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik[6] für Personen unter 25 Jahren wurde dementsprechend in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut: Während 2001 für die Beschäftigungsförderung unter 25-Jähriger noch ein Budget von € 168,8 Mio. eingesetzt wurde, erhöhte sich diese Summe im Jahr 2008 bereits auf € 561,8 Mio. und im Jahr 2012 auf € 621,1 Mio. (AMS-Förderungen inklusive aktivierender Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche plus betriebliche Lehrstellenförderung gemäß BAG). Für 2013 wurde das Budget auf € 649,9 Mio. ausgeweitet. In diesen Beträgen sind die Sozialversicherungsbeiträge für aktivierende Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und die Deckung des Lebensunterhaltes für Jugendliche während des Absolvierens einer Maßnahme nicht enthalten, die für 2012 weitere € 49,8 Mio. und für 2013 weitere € 58,3 Mio. betragen. Die Zielgruppe Jugendliche war somit die arbeitsmarktpolitisch am intensivsten geförderte Personengruppe. Die Zahl der 15-bis 24-Jährigen, die im betreffenden Jahr eine Förderung neu erhalten haben (genehmigte Personen), konnte von 2011 bis 2012 von rund 81.000 auf rund 87.000 erhöht werden.

Im Detail betrachtet wurden im Jahr 2012 für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen vom AMS rund € 426,5 Mio. an aktiven und aktivierten „passiven" Mitteln aufgewendet (- € 27,5 Mio. oder -6,1% gegenüber 2011). Hinzu kommen rund € 162,5 Mio. für die betrieblichen Lehrstellenförderungen der Lehrlingsstellen nach §19 BAG aus Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF), in Summe somit € 589 Mio.

Weitere rund € 32 Mio. wurden 2012 vom Bundessozialamt (BSB) für Lehrstellenförderung, die Berufsausbildungsassistenz für Jugendliche und Jugendcoaching aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds (ATF) und anderen Finanzierungen bereitgestellt.

---

[4] Quellen: AMS DWH, BMASK.
[5] „Vorgemerkt" bedeutet als lehrstellensuchend, arbeitslos oder auch als in Schulung befindlich registriert.
[6] Mit dem Begriff „aktive Arbeitsmarktpolitik" werden gezielte Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration bezeichnet wie z.B. Aus- und Weiterbildungen Arbeitsloser, Beschäftigungsförderungen, Beratungsleistungen oder Eingliederungsbeihilfen. Die „aktivierende Arbeitsmarktpolitik" wird durch Mittel finanziert, die für „passive" Arbeitsmarktpolitik vorgesehen sind (Rechtsanspruch) und umfasst primär Leistungen zur Existenzsicherung während Aus- und Weiterbildungen. Der Begriff „aktivierend" beschreibt also die Aktivierung der an und für sich für die „passive" Existenzsicherung gewidmeten Mittel für Zwecke der Arbeitsmarktförderung. (Quelle: BMASK)

2.2 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

2.2.1 Gesetzlicher Hintergrund

Die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG, die aus den Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds[7] finanziert wird, wurde durch die BAG-Novelle 2008 in Form des §19c Z 1-7 BAG („Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“) hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen zu einem großen Teil verändert bzw. neu ausgerichtet: Während die bis dahin geltenden betriebsbezogenen Förderungen – quantitätsorientiert – auf die Schaffung von Anreizen für Unternehmen, Lehrlinge (neu) auszubilden, abzielten, lag erstmals der Fokus – neben der quantitativ[8] ausgerichteten Basisförderung – auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb (z.B. durch Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen).[9] Eine dieser neuen betrieblichen Förderungen, der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit (Ausbildungsdokumentation und Praxistest), wurde Anfang 2011 ausgesetzt.[10]

Die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG werden durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern abgewickelt und einem laufenden Monitoring hinsichtlich der Verteilung der ausbezahlten Förderfälle und dem vergebenen Fördervolumen unterzogen.[11]

Die Festlegung der Förderkriterien und -höhen wurde dem dafür eingerichteten Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats (B-BAB) übertragen. Die vom Förderausschuss erarbeitete und beschlossene Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. §19c BAG umfasst die nachfolgend kurz beschriebenen Förderarten.[12] [13] Diese finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrlingsausbildung gemäß §19c Z 1-7 BAG wurden im Zuge der BAG-Novelle 2011 um (überwiegend nicht-monetäre) Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe gemäß §19c Z 8 BAG ergänzt (vgl. Abschnitt 2.3).

Begleitend zu den Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ist eine Gesamtevaluation und Wirkungsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung geplant.

---

[7] Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt überwiegend arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag). Die Höhe dieses Beitrags wird vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz per Verordnung festgelegt. Seit dem Jahr 2008 beträgt der IESG-Beitrag 0,55% des Bruttoentgelts. 0,2% der Beitragsgrundlage stehen für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung (vgl. §13e IESG), das sind etwa 150-160 Mio. Euro im Jahr 2011. (Quellen: Insolvenz-Entgelt-Fonds + WKÖ)

[8] Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

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

[10] Die Aussetzung erfolgte einerseits aufgrund begrenzter Mittel im Insolvenz-Entgelt-Fonds und anderseits aufgrund einer unter den Erwartungen liegenden Treffsicherheit der Förderung.

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

[12] Die nachfolgenden Ausführungen stützen sich auf die Fassung vom 27.06.2013. http://www.bmwfw.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/RL_Z_1_bis_7_27%206%2013.pdf [25.04.2014]

[13] Einen Überblick über die einzelnen Förderarten bietet Tabelle 2-1 am Ende von Abschnitt 2.2.

In Ergänzung bzw. als Rahmen zu den Abschnitt 2.2. und 2.3. beschriebenen Maßnahmen, die primär seitens des BMWFW und den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern angeboten bzw. durchgeführt werden, gibt es seit 2013 die Initiative der Sozialpartner „**QML – Qualitätsmanagement Lehrlingsausbildung**". Deren wesentliches Ziel ist es, dass ein (noch) höherer Anteil von Lehrlingen die Lehre beendet sowie eine positive Lehrabschlussprüfung erreicht – ohne dass das Niveau der Prüfungen gesenkt wird. Grundlage für das QML sind die jährlich ausgewerteten Kennzahlen über LehrabbrecherInnen, erfolgreiche Lehrabschlüsse etc. Die Auswertung und Interpretation der Kennzahlen sowie vertiefende Analysen sind Grundlage für folgende qualitätssichernde und -verbessernde Maßnahmen: Anpassung der Berufsbilder, Verbesserung der Berufsorientierung, Maßnahmen zur Unterstützung der Lehrlinge (z. B. Nachhilfe, Coaching), AusbilderInnenschulungen, unterstützende Materialien für Ausbildungsbetriebe, Verbesserungen bei den Lehrabschlussprüfungen etc.
Im Rahmen des QML-Prozesses können die Landes-Berufsausbildungsbeiräte an Hand der neuen Datenauswertungen auf regionen- und branchenspezifische Herausforderungen eingehen. Die bundesweite Koordination erfolgt durch den neu eingerichteten Qualitätsausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats.

2.2.2 Förderarten im Überblick

Basisförderung[14]

Die Basisförderung wurde 2010 eingeführt und gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.[15] Sie stellt eine differenzierte, an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung orientierte und nach Lehrjahren gestaffelte rein quantitätsorientierte Förderung dar. Im ersten Lehrjahr entspricht die Höhe der Beihilfe drei Lehrlingsentschädigungen, im zweiten Lehrjahr zwei, im dritten und vierten eine bzw. bei 3,5 Lehrjahren einer halben Lehrlingsentschädigung. Die Basisförderung wird unter der Voraussetzung eines über das gesamte jeweilige Lehrjahr aufrechten Lehrvertrags im Nachhinein ausbezahlt. Förderbar sind auch Lehrverträge, die im Förderjahr regulär – durch Zeitablauf oder Lehrabschlussprüfung bis maximal zehn Wochen vor dem vereinbarten Lehrzeitende – geendet haben.

Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen[16]

Unter dieser Förderart werden folgende Ausbildungsmaßnahmen zusammengefasst:

a) bescheidmäßig vorgeschriebene Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß §2a BAG zur Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbilds
b) freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbilds, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen

[14] Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingsentschädigungen gefördert.
[15] Für alle davor begründeten Lehrverhältnisse gilt die Lehrlingsausbildungspräme.
[16] Für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung) kommen die Förderunterarten b) und c) zur Anwendung, allerdings mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag von EUR 2.000,-. Auszubildende nach §8b (2) BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.

c) berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
d) Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
e) Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung auf die Arbeitszeit, wenn nicht bereits eine Lehrzeitverlängerung zum Zweck der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt ist[17]

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

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

Weiterbildung der AusbilderInnen[18]

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

Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg

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

Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten[19]

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

[17] Siehe dazu auch Abschnitt 2.8.
[18] Diese Förderart gilt unverändert auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung).
[19] Die Förderunterart c) gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender.

a) Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse, damit die Berufsschule abgeschlossen werden kann
b) Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule oder – bei Lehrlingen ohne positiven Berufsschulabschluss – auf die theoretische Lehrabschlussprüfung
c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund

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

Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen[20]

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

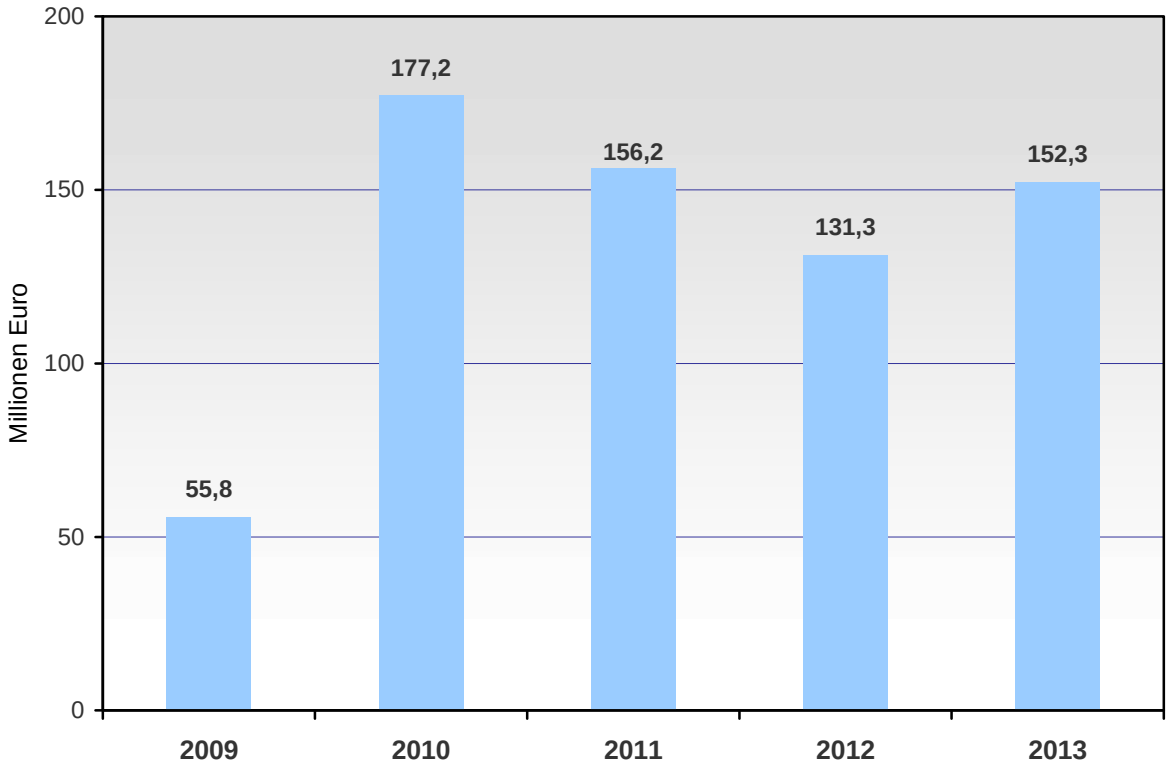
2.2.3 Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

Die eingangs erwähnte Aussetzung der Förderung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit erklärt den Rückgang des gesamten Fördervolumens im Jahr 2011 und 2012 (vgl. Grafik 2-1), nachdem 2010 durch das „Anlaufen“ der Lehrstellenförderungen noch ein starker Anstieg zu verzeichnen war. Im Jahr 2013 stieg das Fördervolumen wieder auf das Niveau von 2011 – vor allem durch die weitere Zunahme der im Rahmen der Basisförderung anspruchsberechtigten Lehrverhältnisse (vgl. Grafik 2-3).

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

Grafik 2-1: Fördervolumen der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

(in Millionen Euro, 2009-2013)

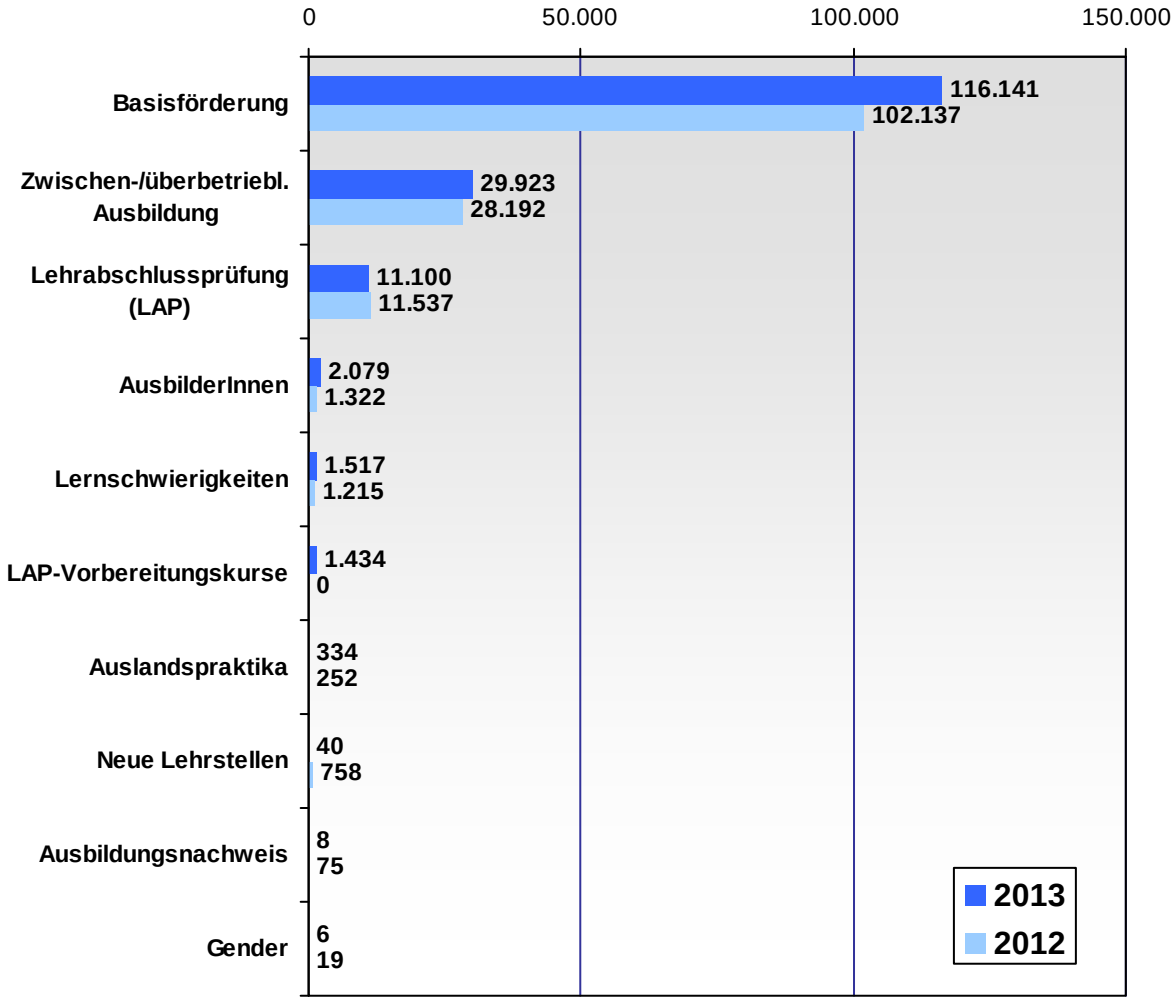


Quelle: WKO (Förderstatistik)
Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

Die nachfolgenden Grafiken (2-2 und 2-3) veranschaulichen die in den Jahren 2012 und 2013 ausbezahlten Förderfälle sowie das Fördervolumen nach Förderart. Im Jahr 2013 wurden 116.141 ausbezahlte Förderfälle im Bereich der Basisförderung registriert. Dies entspricht einem Zuwachs von über 14.000 Förderfällen bzw. 13,7% gegenüber 2012 und ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der anspruchsberechtigten Lehrverhältnisse auch 2013 noch deutlich gestiegen ist, da die Förderung ja nur für Lehrverhältnisse in Anspruch genommen werden kann, die nach dem 27. Juni 2008 begründet wurden. An zweiter Stelle in der Statistik der ausbezahlten Förderfälle liegen 2013 zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (29.923 ausbezahlte Förderfälle), wobei die Mehrzahl dieser Förderfälle auf jene qualitätssteigernden Qualifizierungsmaßnahmen entfällt, die Lehrlinge im Rahmen eines freiwilligen Ausbildungsverbunds besucht haben bzw. die eine Höherqualifizierung über das Berufsbild hinaus umfassen. Eine Förderung im Zusammenhang mit der Lehrabschlussprüfung wurde 2013 in 11.100 Fällen gewährt.

Grafik 2-2: Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: ausbezahlte Förderfälle nach Förderart

(2012 + 2013)



Quelle: WKO (Förderstatistik)

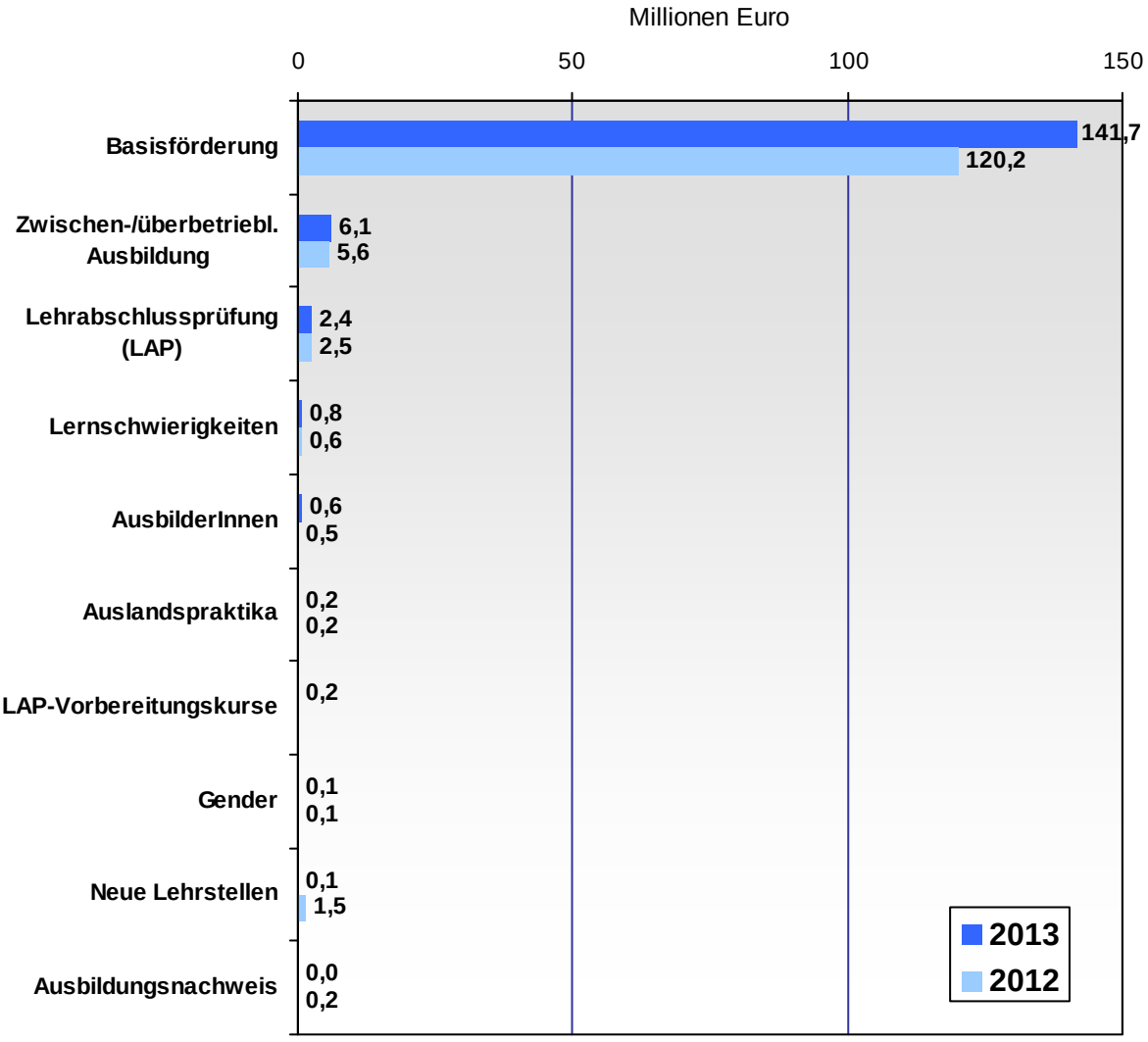
Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

Anmerkung: Gender-Förderung (gleicher Zugang) ausschließlich projektbezogen (daher nahezu keine Förderfälle)

Nach Fördervolumen betrachtet (vgl. Grafik 2-3) zeigt sich die hohe finanzielle Bedeutung der Basisförderung. Der (auch 2013 anhaltend) starke Anstieg des Volumens der Basisförderung (vgl. die Beschreibung von Grafik 2-2) betrug 17,9% gegenüber 2012. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen wurden 2013 mit einem Gesamtvolumen von 6,1 Mio. Euro gefördert. Die (mit Ende 2010 ausgelaufene) Förderung neuer Lehrstellen, die 2010 noch rund 3,8 Mio. Euro ausgemacht hatte, ist bis 2013 auf rund 100.000 Euro zurückgegangen.

Grafik 2-3: Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: ausbezahltes Fördervolumen nach Förderart

(in Millionen Euro, 2012 + 2013)



Quelle: WKO (Förderstatistik)

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

Anmerkung: „Gender" = Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen

Grundsätzlich ist bei der Analyse der Wirkung der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG darauf hinzuweisen, dass explizit von zwei unterschiedlichen Zielsetzungen ausgegangen wird: Einer quantitativen (bedarfsorientierten), bei welcher die Schaffung neuer Lehrstellen bzw. die Sicherung bestehender im Vordergrund steht, bzw. einer qualitativen, welche vor allem die Steigerung der Ausbildungsqualität fokussiert. Generell ist die Wirkung von (quantitativ, aber auch qualitativ orientierten) Lehrstellenförderungen auf das Lehrstellenangebot schwer zu isolieren und monokausal zu interpretieren.

Einen quantitativen Fokus haben vor allem die **Basisförderung** und die mittlerweile ausgelaufene Förderung **für zusätzliche neue Lehrstellen**. Eine Synthesis-Studie[21] aus dem Jahr 2009 geht in Bezug auf die Wirkung von quantitätsorientierten Förderungen davon aus, dass im Zeitraum 2005–2008 (EUR 1.000,- Lehrlingsausbildungsprämie und Blum-Bonus) jährlich zwischen 3.000 und 3.400 Lehrstellen-Ersteintritte auf die betrieblichen Förderungen zurückzuführen gewesen wären.

Ausgehend von den begrenzten Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds[22] und dem mit den Praxistests verbundenen relativ hohen organisatorischen Aufwand wurde der **Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit** zu Beginn des Jahres 2011 ausgesetzt, um die anderen Förderungen in vollem Umfang aufrechterhalten zu können (mit Ausnahme der eher quantitätsorientierten Förderung für zusätzliche neue Lehrstellen, welche mit Endes des Jahres 2010 planmäßig ausgelaufen ist). Damit wurde der qualitative Fokus neu strukturiert und das Verhältnis zwischen quantitäts- und qualitätsorientierten Förderungen veränderte sich: Der Anteil der quantitätsbezogenen betrieblichen Förderungen stieg auf mehr als 93% des ausbezahlten Gesamtfördervolumens im Jahr 2013. Allerdings ist davon auszugehen, dass die qualitätsbezogenen betrieblichen Förderungen durch die seit 2013 in Kraft gesetzten Maßnahmen (Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching, LAP-Vorbereitungskurse, Unterstützung von Wiederantritten, etc.) in den folgenden Jahren wieder einen höheren Anteil an der Gesamtförderung erreichen werden.

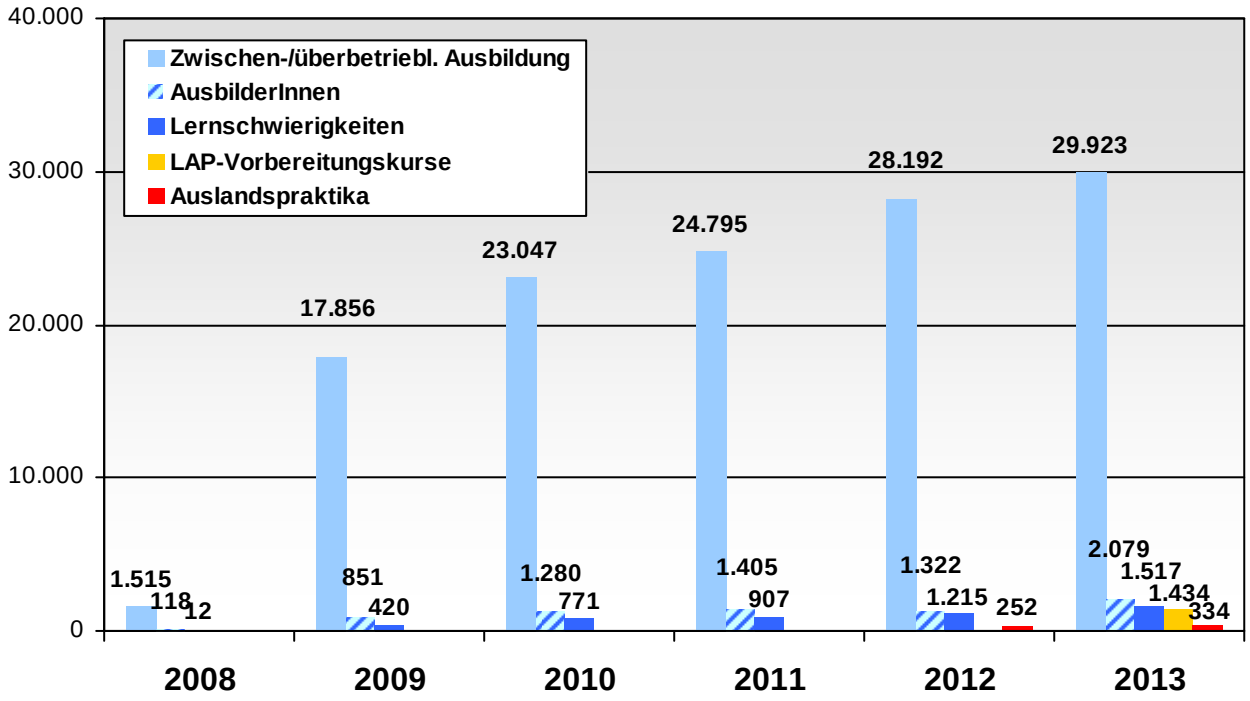
Hinsichtlich der Förderungen, die unmittelbar Qualifizierungsmaßnahmen betreffen, zeigt die nachfolgende Grafik grundsätzlich eine steigende Tendenz und sehr deutliche Unterschiede in der bisherigen Inanspruchnahme. Während bei **zwischen- oder überbetrieblichen Kursmaßnahmen** relativ hohe Werte bislang ausbezahlter Förderfälle vorliegen (fast 30.000 im Jahr 2013), verzeichnen Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen nur eine vergleichsweise geringe Resonanz. Auch die Nachfrage nach geförderten Kursen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten verharrt auf einem relativ niedrigen Niveau. Allerdings sind in all diesen Förderkategorien jährlich leichte Zuwächse zu beobachten.

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

[21] Gregoritsch, Petra / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela / Timar, Paul / Wagner-Pinter, Michael (2009): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2008 bis 2013, Wien, S. 61.
[22] Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt überwiegend arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag).

Grafik 2-4: Entwicklung der Qualifizierungsförderungen im Rahmen der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (ausbezahlte Förderfälle)

(2008 - 2013)



Quelle: WKO (Förderstatistik)

Datenstichtag: 1.1.-31.12. des jeweiligen Jahres (Ausnahme 2008: 1.7.2008 - 31.12.2008)

Die Ursachen für die immer noch relativ geringe Zahl ausbezahlter Förderfälle bei **Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen** zur Sicherstellung hoher pädagogisch-didaktischer und persönlichkeitsbezogener Kompetenzen sind vielfältig: Zum einen erreichen die notwendigen Informationen zu diesen Maßnahmen mitunter nicht jene Personen, für die diese Maßnahmen konzipiert wurden, zum anderen sollte auf dem Gebiet der Bewusstseinsbildung für die Notwendigkeit derartiger Ausbildungen sowohl bei Unternehmen als auch bei AusbilderInnen noch weitere Aufbauarbeit geleistet werden. Darüber hinaus wird in Hinblick auf die begrenzten zeitlichen Ressourcen der AusbilderInnen der (in diese Förderung nicht einbezogenen) fachlichen Weiterbildung gegenüber pädagogisch-didaktischen und persönlichkeitsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen häufig der Vorzug gegeben. Dennoch hat sich die Zahl der Förderfälle für AusbilderInnen-bezogene Maßnahmen seit 2009 mehr als verdoppelt.

Trotz kontinuierlich steigender Förderfälle (im Jahr 2013 wurden rund doppelt so viele Fälle gefördert wie 2010) bleibt die Inanspruchnahme der Förderung für **Maßnahmen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten** hinter den Erwartungen zurück. Deren Wichtigkeit ist jedoch unbestritten. Besondere Bedeutung kommt dieser Förderart vor allem deshalb zu, weil eine Unterart – Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund – dezidiert auch auf Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist, deren Zu-

gangschancen zur betrieblichen Lehrausbildung gestärkt werden müssen (vgl. Abschnitt 4.6).

2.2.4 Resümee

Die Einführung der „Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG“ stellte im Jahr 2008 nach Meinung der befragten ExpertInnen[23] hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte auf quantitäts- bzw. qualitätsorientierte Förderelemente einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung dar. Es wird bedauert, dass der qualitätsorientierte Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit ausgesetzt werden musste. Die neuen mit der BAG-Novelle 2011 sukzessive verordneten qualitätsorientierten Maßnahmen (vgl. Abschnitt 2.3) werden von den ExpertInnen begrüßt.

Während sich ein Teil der ExpertInnen für eine stärkere Betonung der qualitätsbezogenen Förderungen ausspricht – v.a. hinsichtlich der dafür eingesetzten finanziellen Mittel –, sieht ein anderer Teil der Befragten zumindest für die Zeit, in der noch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu spüren sind, die stärkere Betonung der quantitätsorientierten Förderarten als zielführend an.

Mit Blick auf die jeweilige Anzahl der Förderarten lässt sich eine sehr viel stärkere Gewichtung auf qualitätsorientierte Elemente erkennen. Bezogen auf das Fördervolumen liegt – insbes. auch aufgrund der Aussetzung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit – der Schwerpunkt bei den quantitätsorientierten Beihilfen[24].

[23] Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts wurden insgesamt sechs ExpertInnen aus den Interessenvertretungen und der Verwaltung (AK, BMUKK, ÖGB, WK) hinsichtlich ihrer Einschätzung zu einzelnen thematischen Schwerpunkten des Berichts befragt.
[24] Der Anteil der Basisförderung am gesamten ausbezahlten Fördervolumen betrug im Jahr 2013 93%.

Tabelle 2-1: Elemente der Lehrstellenförderung für Unternehmen gemäß §19c BAG im Überblick

Förderart		Förderumfang	Hauptfokus
Basisförderung*)	1. Lehrjahr	3 kv. Brutto-LE	Sicherung von Lehrstellen
	2. Lehrjahr	2 kv. Brutto-LE	
	3. bzw. 4. Lehrjahr	1 kv. Brutto-LE	
	3,5. Lehrjahr	½ kv. Brutto-LE	
Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen**)	a) vorgeschriebene AV-Maßnahmen	75% der Kurskosten, max. € 1.000,-/LL ges. Ausbildungsperiode in LB bzw. max. € 10.000,-/Kj. und LB[x]) zwischenbetr. Ausbildung: max. € 40,-/Tag	Schaffung und Sicherung von Lehrstellen
	b) freiwillige AV-Maßnahmen		Förderung der Ausbildungsqualität
	c) berufsbezogene, über das Berufsbild hinausgehende Kurse für LL		
	d) Vorbereitungskurse auf LAP	75% der Kurskosten (max. € 250,-/LL bzw. max. € 2.500/Kj. und LB	Förderung des Ausbildungsniveaus bzw. der Weiterqualifizierung
	e) Vorbereitungskurse auf BRP	Abgeltung der Brutto-LE im Ausmaß der Kurszeiten, wenn keine Lehrzeitverlängerung vereinbart wurde und der Besuch während der Ausbildungszeit erfolgt	
Weiterbildung der AusbilderInnen	Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Mindestdauer von 8 Stunden	75% der Kurskosten max. € 1.000,-/AusbilderIn u. Kj.	Förderung der Ausbildungsqualität
Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen	Ausgezeichneter Prüfungserfolg	€ 250,-	Förderung der Ausbildungsqualität
	Guter Prüfungserfolg	€ 200,-	
Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten***)	a) Kosten bei Wiederholung einer BS-Klasse	Abgeltung der Brutto-LE und allfälliger Internatskosten für die Zeit des zusätzl. BS-Unterrichts bei Wiederholung der BS-Klasse	Förderung des Ausbildungsniveaus sowie der Zugangschancen für lernschwache Jugendliche Nebeneffekt: Sicherung von Lehrstellen
	b) Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen oder den theoretischen Teil der LAP	100% der Kurskosten, max. € 1.000,- ges. Lehrzeit	
	c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau		

Fortsetzung siehe nächste Seite

Förderart		Förderumfang	Hauptfokus
Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen	Jobcoaching:	max. € 100,- je EH (1 EH = 1h)	Förderung der Zugangschancen für junge Frauen in nicht-traditionelle Lehrberufe Nebeneffekt: Sicherung von Lehrstellen, Förderung der Ausbildungsqualität
	- Starterpackage LL	max. 20 EH/LL –> max. € 2.000,- ges. Lehrzeit	
	- Aufbaupackage LL	max. 10 EH/LL und Lj. –> max. € 1.000,-/Lj.	
	- zusätzl. Kosten	€ 25,-/EH Pauschale	
	- begleitendes Coaching für AusbilderIn	max. 5 EH bzw. –> max. € 500,-	
	Projekte	Personalkosten Lehrberechtigte bzw. beteiligte MitarbeiterInnen xx) sowie angemessene Sachkosten	
Lehrlingsausbildung für Erwachsene	Alternativ zur Basisförderung, wenn zu Beginn des Lehrverhältnisses das 18. Lebensjahr bereits vollendet wurde und keine derartige AMS-Förderung vorliegt.	Analog zur Basisförderung (allerdings bezogen auf das tatsächliche (höhere) Hilfskräftegehalt)	Förderung des Ausbildungsniveaus und des Nachholens von Lehrabschlüssen
Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung	Prämie für die Übernahme/Ausbildung von Lehrlingen, die ihre Lehrausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung gemäß § 30 BAG oder § 30b BAG begonnen haben.	Einmalige Prämie in Höhe von € 1.000,00 pro Lehrling im selben Lehrbetrieb	Übernahme in „reguläre“ (betriebliche) Lehrstellen
Auslandspraktika von Lehrlingen (vgl. Abschnitt 2.3)	berufsbezogenes Praktikum von Lehrlingen im Ausland	Abgeltung des aliquot entfallenden Teils der Lehrlingsentschädigung für den Aufenthaltszeitraum	Förderung der Mobilität

*) Gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (Teilqualifizierung), und zwar in erhöhtem Umfang: 3 Brutto-LE in allen Lehrjahren.
**) Die Förderunterarten b) und c) kommen auch für IBA-Teilqualifizierung zur Anwendung, und zwar mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag (€ 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender). Auszubildende in Teilqualifizierung werden zudem bei der Betriebsdeckelung (€ 10.000,-/Kj.) nicht berücksichtigt.
***) Unterart c) gilt auch für Auszubildende in Teilqualifizierung, allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag (€ 2.000,- pro Auszubildendem/Auszu-bildender).
x) ab 40 Lehrlingen: € 11.000,-; je weitere 10 Lehrlinge steigt Deckelung um € 1.000,-
xx) Basis ist Stundensatz der PrüferInnenentschädigungen bei der Lehrabschlussprüfung, der aktuell € 23,-/h beträgt.

Abkürzungen:

AV:	Ausbildungsverbund	Kj.:	Kalenderjahr	Lj.:	Lehrjahr
BS:	Berufsschule	LAP:	Lehrabschlussprüfung	LL:	Lehrling
BRP:	Berufsreifeprüfung	LB:	Lehrbetrieb	EH:	Einheit
		LE:	Lehrlingsentschädigung	kv.:	kollektivvertraglich

2.3 Neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung gem. § 19c BAG [25]

2.3.1 Gesetzlicher Hintergrund

Im Zuge der BAG-Novelle vom 29.12.2011[26] wurden die Voraussetzungen für neue qualitätsorientierte Maßnahmen (gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG) geschaffen, die ergänzende Unterstützungsstrukturen für die betriebliche Lehrausbildung und die Lehrabschlussprüfung sowie neue monetäre Förderungen (Unterstützung bei Auslandspraktika, internationalen Berufswettbewerben, LAP-Vorbereitungskursen und wiederholten LAP-Antritten) umfassen.

2.3.2 Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe

Ziel dieser Maßnahme ist es, sowohl Lehrlinge als auch Lehrbetriebe bei der Ausbildung zu begleiten, positive Abschlüsse durch Ablegen der Lehrabschlussprüfung zu ermöglichen und die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu senken.

Aufgaben nach den beiden Zielgruppen:

- Lehrlinge:
  Beim Auftreten von Problemen während der Ausbildung können die Lehrlinge selbst, AusbilderInnen bzw. Ausbildungsverantwortliche in den Betrieben, VertreterInnen der Berufsschulen und Eltern ein begleitendes Coaching beantragen. Die Aufgaben des Coaches umfassen u.a. das Führen eines Erstgesprächs, das Aufzeigen von Perspektiven, die Durchführung eines Mediationsverfahrens, die Betreuung bei Nach- bzw. Höherqualifizierungen sowie die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung. Die konkreten erforderlichen Maßnahmen werden individuell und je nach Bedarf zwischen Lehrling und Coach vereinbart.
- Lehrbetriebe:
  Bei offenen Fragen im Kontext der Lehrausbildung können Lehrbetriebe eine Beratung in Bezug auf die Gestaltung der Ausbildung im Betrieb nach Qualitätskriterien, zum Umgang mit den Lehrlingen, zu Informationen über Bildungsangebote für Lehrlinge und AusbilderInnen sowie zu Förderungen in Anspruch nehmen.

Um ein Lehrlingscoaching in Anspruch zu nehmen, müssen Lehrlinge einen Antrag an die Lehrlingsstelle im Bundesland stellen. Diese überprüft die Förderfähigkeit des Lehrlings und leitet den Antrag an die jeweilige Coachingeinrichtung weiter. Der seitens der Einrichtung beauftragte Coach nimmt innerhalb von zwei Werktagen Kontakt mit dem Lehrling auf, mit dem Ziel innerhalb von sieben Werktagen einen Termin zu vereinbaren.

Für den Coachingprozess stehen jedem anspruchsberechtigten Lehrling während seiner Lehrzeit maximal 41 Coachingstunden zu Verfügung. Dieses Stundenkontingent ist in drei

[25] Vgl. BMWFJ (2012): Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 BAG vom 3. Februar 2012 und: BMWFJ (2013): Richtlinie gem. § 19 c Abs, 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013.
[26] BGBl. I Nr. 148/2011

Phasen unterteilt, wobei die erste Phase im Ausmaß von drei Stunden für ein Erstgespräch und die gemeinsame Entwicklung einer Zielvereinbarung vorgesehen ist. Die zweite Phase umfasst acht Stunden und dient zur Stabilisierung des Lehrlings. Ein Casemanagement ist in der dritten Phase des Coachingprozesses vorgesehen, die bis zu 30 Stunden umfassen kann, wobei nach 15 Stunden in dieser Phase erneut eine Genehmigung von der Lehrlingsstelle zur Weiterführung des Coachings eingeholt werden muss. Generell kann auf Wunsch des Lehrlings in das Coaching der Betrieb, die Berufsschule als auch das soziale Umfeld des Lehrlings einbezogen werden.

Ein Lehrbetriebscoaching muss bei der Lehrlingsstelle des jeweiligen Bundeslandes beantragt werden. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine konkrete Problemstellung mit einem oder mehreren Lehrlingen im Betrieb, die zu einem Drop-Out des/der Lehrlings/e führen kann. Nach Überprüfung der Förderfähigkeit übermittelt die Lehrlingsstelle den Antrag an die Coachingeinrichtung, daraus resultiert ein Abrufungsvertrag.

Das Stundenkontingent pro Lehrbetriebscoaching liegt bei maximal elf Coachingstunden und umfasst zwei Phasen. Diese Phasen sind unterteilt in drei bzw. acht Coachingstunden.
Der Lehrling kann in das Lehrbetriebscoaching einbezogen werden. Ebenso kann ein Lehrlingscoaching parallel oder in der Folge vom Lehrling beantragt werden.

Das Pilotprojekt wurde vorerst in vier Bundesländern (Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien) für den Zeitraum 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013 durchgeführt und begleitend evaluiert.[27]

Die Durchführung des Pilotprojekts auf Landesebene oblag den jeweiligen Lehrlingsstellen, die neben der Organisation auch für die Qualitätssicherung des Coaching- und Beratungsangebots verantwortlich waren (v.a. laufende Überprüfung der Beratungs- und Betreuungstätigkeit der Coaches und BeraterInnen). Die österreichweite Koordination wurde von der von den Wirtschaftskammern damit beauftragten WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreich übertragen. Unterstützt wurden das BMWFJ, die Lehrlingsstellen und die Inhouse GmbH durch einen Projektbeirat, der sich aus VertreterInnen des BMWFJ, des BMASK, des BMUKK, der WKÖ, der Bundesarbeitskammer, des AMS Österreich und des Bundessozialamtes zusammensetzte.

Für das Pilotprojekt wurden zwei Leistungs- und zwei Wirkungsziele festgelegt:

- Erhöhung der positiven Abschlüsse durch Ablegen der Lehrabschlussprüfung
- Senkung der Zahl der Ausbildungsabbrüche
- persönliche und soziale Stabilisierung der Lehrlinge
- Klärung inner- und außerbetrieblicher Problemfelder, die der Ausbildung im Weg stehen bzw. die einen positiven Ausbildungsabschluss gefährden könnten.

Im Betrachtungszeitraum Mitte Oktober 2012 bis Ende Oktober 2013 wurden 273 Lehrlingscoachings begonnen und 97 beendet. Von den beendeten Coachings wurden 71 ordnungs-

[27] Zur Evaluierung: Wieser, Regine/Litschel, Veronika (2013): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“. Endbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf und Wieser, Regine/Litschel, Veronika/Löffler, Roland (2013): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“. Kurzbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf.

gemäß abgeschlossen und 26 Coachings abgebrochen. In 77,2% der abgeschlossenen Fälle konnte ein Verbleib im dualen Ausbildungssystem (inklusive Übertritt in eine verlängerte Lehre) als Ziel festgehalten werden. Die tatsächlichen Bedarfe an Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching gehen jedoch weit über die in der Pilotphase realisierten Fallzahlen hinaus. Konkret kann aufgrund umfangreicher Analysen und Berechnungen von einem Bedarf von etwa 10 bis 15% der teilnahmeberechtigten Jugendlichen ausgegangen werden.[28] Relevant für die Inanspruchnahme des Unterstützungsangebots ist eine möglichst niederschwellige Gestaltung des Zugangs zur Maßnahme, der beim gegenständlichen Angebot noch weiter optimiert werden sollte.

Gesamt betrachtet überwiegen beim Lehrlingscoaching die männlichen Teilnehmer mit einem Prozentsatz von 65,4% (176 LLC-Fälle). Der Frauenanteil von etwas mehr als einem Drittel in der Pilotphase entspricht somit in etwa dem Anteil der weiblichen Jugendlichen in der Lehrausbildung in den vier Pilotbundesländern (2012: 35,5%) .

Die Geschlechtsverteilung sollte vor allem in Hinblick auf die höhere Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruchs bei weiblichen und die höhere Wahrscheinlichkeit eines negativen bzw. Nicht-Antritts zur Lehrabschlussprüfung bei männlichen Lehrlingen betrachtet werden. So brachen nach WKO-Daten von den LehrabgängerInnen des Jahres 2012 (ohne ÜBA) 11,8% der männlichen, aber 14,5% der weiblichen Lehrlinge ihre Ausbildung ab (vgl. Abschnitt 4.7.2). Bezogen auf die Antritte zur Lehrabschlussprüfung (ohne ÜBA) verzeichnet dieselbe Datenquelle dagegen eine geringere Wahrscheinlichkeit eines Nichtantritts bei weiblichen Lehrlingen als bei ihren männlichen Kollegen (3,8% vs. 5,4%) und eine höhere Erfolgsquote bei der Lehrabschlussprüfung: Während 5,8% der LAP-Kandidaten die Prüfung nicht bestehen, sind es bei den Kandidatinnen 3,7% (vgl. Abschnitt 4.8.2).

Die TeilnehmerInnen des Lehrlingscoachings weisen ein Durchschnittsalter von 18 Jahren auf. Zwei Drittel wurde in den Jahren 1994, 1995 und 1996 geboren, sie sind somit 18 oder 19 Jahre alt. Ein Viertel ist 20 Jahre oder älter. Damit ist das Durchschnittsalter der Teilnehmenden deutlich höher als vor Beginn des Pilotprojekts erwartet. 43% der teilnehmenden Lehrlinge sind im dritten oder vierten Lehrjahr bzw. unmittelbar vor der Lehrabschlussprüfung.

Für 82,1% der teilnehmenden Lehrlinge ist das bestehende Lehrverhältnis das erste, für 16,6% das zweite. 80,3% der TeilnehmerInnen besuchten vor Eintritt in die duale Ausbildung die Schultypen HS, KMS, PTS, RS[29].

Für etwas mehr als ein Zehntel der Lehrlinge (13,2% bzw. 36 LLC-Fälle) wurde eine weitere Umgangssprache (neben Deutsch) dokumentiert. Dieser Anteil übersteigt zwar den für Österreich für das Schuljahr 2011/12 ausgewiesenen Anteil der BerufsschülerInnen mit nichtdeutscher Umgangssprache von 10,6%,[30] [31] in Hinblick darauf, dass unter den Lehrabbre-

[28] Vgl. Wieser, Regine/Litschel, Veronika/Löffler, Roland (2013): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“. Kurzbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf, 26.

[29] Die Realschule (RS) ist eine Form der Pflichtschule, die in der Steiermark angeboten wird. Hauptschule, kooperative Mittelschule und die polytechnische Schule können als Pflichtschulen angesehen werden.

[30] Statistik Austria, Schülerinnen und Schüler mit nicht-deutscher Umgangssprache 2011/12, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/index.html (Stand: 13. Mai 2013).

cherInnen – einer wichtigen Zielgruppe des Coachings für Lehrlinge – der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den vier Pilotbundesländern aber deutlich höher anzusetzen ist, erscheint diese Zielgruppe durch das Unterstützungsangebot noch zu wenig erreicht. Einen deutlichen Hinweis darauf liefern wiederum die (neuen) personenbezogenen Auswertungen der WKO (vgl. Abschnitt 4.7.2), die sich auf beendete Lehrverhältnisse im Jahr 2012 mit einem Betrachtungszeitraum bis zum 31.12.2013 beziehen: Auf Grundlage dieser Daten brechen Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft zu rund einem Viertel ihre Lehre ab (25,4% (ohne ÜBA)), Jugendliche mit österreichischer Staatsbürgerschaft dagegen nur zu etwa einem Achtel (11,7% (ohne ÜBA)).[32]

Darüber hinaus weist die Lehrlingsstatistik der WKO für die vier Pilotbundesländer zusammengenommen einen Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft von 8,8% aus,[33] der entsprechende Anteil unter den LLC-TeilnehmerInnen beläuft sich jedoch nur auf 4,6% (10 LLC-Fälle).

Hinsichtlich der Betriebsgröße wird bei den Antwortvorgaben in der Dokumentation zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieb unterschieden, wobei die Frage auf die Größe des Betriebs nach der MitarbeiterInnenzahl am Ausbildungsstandort abzielt. Die Jugendlichen, die bis Ende Oktober 2013 ein Lehrlingscoaching begonnen haben, werden nahezu zur Hälfte in Kleinbetrieben (48,9%) und zu einem Drittel in Mittelbetrieben (32,5%) ausgebildet. LLC-TeilnehmerInnen aus Großbetrieben erreichen einen Anteil von weniger als einem Fünftel (18,7%).

Großbetriebe haben vielfach eine eigene Struktur zur Unterstützung der Lehrlinge in ihren Betrieben aufgebaut, wogegen vor allem Kleinbetriebe dies nicht leisten können, zumal in diesen Betrieben die Anzahl der Lehrlinge pro Betrieb dementsprechend niedrig ausfällt.

Von den insgesamt 97 beendeten LLC-Fällen wurden 71 Fälle (73,2%) ordnungsgemäß abgeschlossen, 20 Fälle vom Lehrling (20,6%) und sechs Fälle von der Coachingeinrichtung beendet (6,2%). Ein ordnungsgemäßer Abschluss ist gegeben, wenn sowohl ein Abschlussbericht als auch ein Entwicklungsplan – beide von Coach und Coachee unterzeichnet – vorliegen. Ein Abbruch durch die Coachingeinrichtung kann erfolgen, wenn der/die Coachee vereinbarte Termine nicht einhält oder über einen längeren Zeitraum nicht erreichbar ist, so dass kein neuer Termin vereinbart werden kann.[34] Ein/-e Coachee kann das Coaching ohne weitere Angabe von Gründen abbrechen.

---

[31] Vier Zehntel der BerufsschülerInnen, die eine andere Umgangssprache als Deutsch sprechen, sprechen Bosnisch, Kroatisch bzw. Serbisch (39,6%), drei Zehntel sprechen Türkisch (30,8%), weniger als ein Zehntel spricht Albanisch (6,9%). Die restlichen BerufsschülerInnen mit einer anderen Umgangssprache als Deutsch sprechen Rumänisch (3,2%), Polnisch (2,2%), Makedonisch (1,8%), Ungarisch (1,3%), Russisch (1,2%), Arabisch (1,0%)oder Englisch (0,9%). (Quelle: Schulstatistik, Schuljahr 2011/12, *öibf*-Berechnungen)

[32] Als Lehrabbruch gilt, wenn eine Lehre beendet, jedoch die Lehrzeit nicht zur Gänze absolviert wurde und kein vorzeitiger und erfolgreicher Antritt zur Lehrabschlussprüfung (LAP) erfolgte.

[33] Quelle: BALI WEB. Lehrlingsstatistik der WKO, Stichtag: 31.12.2012. Abfrage: 25.02.2013.

[34] Das Auflösen eines Lehrverhältnisses während der Coachingmaßnahme als weiterer möglicher Grund für einen Abbruch durch die Coachingeinrichtung sollte an sich nur die erste Phase des Pilotprojekts betreffen, da die Anspruchsberechtigung für das Pilotprojekt Anfang 2013 um sechs Monate nach der Auflösung eines Lehrverhältnisses erweitert wurde. Davor anspruchsberechtigt waren nur Lehrlinge mit einem aufrechten Lehrverhältnis oder jene, die die Lehre beendet hatten und in den darauffolgenden sechs Monaten zur Lehrabschlussprüfung antreten wollten. Da diese Information jedoch z.T. verzögert an die Coachingeinrichtungen weitergegeben wurde (in einem Bundesland erlangte die Coachingeinrichtung erst im Mai 2013 von dieser Änderung der Anspruchsberechtigung

Für mehr als die Hälfte der beendeten LLC-Fälle (59,3%) wird angegeben, dass das zu Beginn vereinbarte Ziel zur Gänze erreicht werden konnte, für ein weiteres knappes Viertel (20,9%), dass dies nur zum Teil möglich war. In fünf Fällen (5,5%) wurde das ursprünglich vereinbarte Ziel im Lauf des Coachingprozesses abgeändert und zur Gänze erreicht.
Einhellig wird das Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe als sehr wichtige und gute Maßnahme in der dualen Ausbildung angesehen. Alle Lehrlingsstellen berichten von positiven bis begeisterten Rückmeldungen durch Betriebe und Lehrlinge bzw. ihren Familien. Die enge Verknüpfung von Betrieb und Lehrling wird als innovativ und als wichtige Ergänzung zum bestehenden Unterstützungsangebot für Lehrlinge und Betriebe geschätzt.

Der Aufwand an administrativen Aufgaben, Beratung von Interessierten und deren Angehörigen, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung zur Bekanntmachung des Angebots und Kooperation mit den Coachingeinrichtungen wird als hoch eingeschätzt. Hinzu kommt, dass die Zielgruppe des LLC für die Gesamtkoordination (WKO Inhouse GmbH) und die Länderkoordination (Lehrlingsstellen) ein neues Arbeitsfeld darstellt. Im Falle einer Ausweitung des Coachings für Lehrlinge und Lehrbetriebe wird eine bundesweite Koordinationsstelle empfohlen, die neben der Vorbereitung der Prüfung der Förderberechtigung durch die Lehrlingsstelle und der Aufbereitung der Dokumentation und Abrechnungsunterlagen für die WKO Inhouse GmbH als auszahlende Stelle auch Beratungstätigkeiten im Vorfeld der Antragstellung über eine Hotline und/oder eine Online-Beratung abdecken könnte.

Die Berufsschule stellt einen der wichtigsten Bereiche in Hinblick auf das Erreichen der Zielgruppe des Lehrlingscoachings dar. Aktivitäten sollten demnach auf allen Ebenen ansetzen und u.a. auch einen Top down-Ansatz verfolgen. Die Unterstützung durch das BMBF stellt in diesem Zusammenhang ein zentrales Element dar. Darüber hinaus im Blick zu behalten sind die unterschiedlichen Organisationsformen des Berufsschulunterrichts: Je nach geblocktem bzw. lehrgangsmäßigem oder ganzjährigem Berufsschulbesuch ist die Zielgruppe in der Berufsschule unterschiedlich zu erreichen, bestehen unterschiedlich über das Jahr verteilte Problemlagen und werden Belastungen oder Probleme der BerufsschülerInnen für die LehrerInnen unterschiedlich offenbar.

In Bezug auf das Lehrbetriebscoaching ergab die Evaluation einen hohen Unterstützungsbedarf bei Klein- und Mittelbetrieben auch außerhalb akuter Problemfälle in bestehenden Lehrverhältnissen, vor allem bei Betrieben, die erstmals Lehrlinge ausbilden wollen. Es wurde daher angeregt, ein derartiges Beratungs- und Betreuungsangebot in das Leistungsspektrum des Lehrbetriebscoachings aufzunehmen.
Alle Lehrlingsstellen und auch die Vertreter der WKO Inhouse GmbH sprechen sich für eine **Weiterführung des Coachings für Lehrlinge und Lehrbetriebe** aus. Das Zusammenspiel von Coachingangebot und Berufsschule sollte in Hinblick auf eine strukturelle Einbindung des schulischen Bereichs genauer beleuchtet werden, wobei in diesem Zusammenhang auch die Abstimmung mit anderen außerschulischen Unterstützungsangeboten berücksichtigt werden muss.

Im Pilotprojekt konnte eine hohe **Qualifikation der Coaches** festgestellt werden. Um dies auch bei höheren Teilnahmezahlen und einem damit einhergehenden höheren Bedarf an

---

Kenntnis, obwohl das offizielle Schreiben des BMWFJ an die Lehrlingsstellen und die WKO IFS bereits im Februar verschickt wurde), gilt dieser Auflösungsgrund – zumindest in einem Bundesland – weit über die Anfangsphase des Projekts hinaus.

einzusetzenden Coaches sicherzustellen, sollten die Qualifikationsanforderungen insbesondere in Hinblick auf Erfahrung und Kompetenz in der dualen Ausbildung konkretisiert werden.
Bereits mit den Grundlagendokumenten sollten Voraussetzungen für ein permanentes Monitoring geschaffen werden. Dies betrifft vor allem die Ausgestaltung der Dokumentation, in der eine Möglichkeit geschaffen werden sollte, Bezüge zwischen Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching zu vermerken. Da das Lehrbetriebscoaching eng an die Gefährdung eines Lehrlings im Betrieb gekoppelt ist, kann es sinnvoll sein, beide Formen des Coachings parallel durchzuführen. Gleichzeitig muss eine Form der Dokumentation gefunden werden, die den hohen Anforderungen des Datenschutzes sowie Maßnahmen der Qualitätssicherung entspricht.

Auf der Basis der Evaluationsergebnisse werden die Richtlinien für das Lehrlingscoaching bzw. das Lehrbetriebscoaching bis Mitte 2014 überarbeitet und ein neues Durchführungskonzept für die Umlegung des Pilotprojektes auf das gesamte Bundesgebiet erarbeitet. Dieses Durchführungskonzept beinhaltet auch ein umfassendes Datenbankkonzept zur Erfassung und Dokumentation der Förderfälle für ein effizientes Monitoring. Die Umsetzung des Lehrlingscoachings auf Bundesebene ist für Anfang 2015 geplant.

2.3.3 Ausbildungsleitfäden

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

2.3.4 Clearingstelle Lehrabschlussprüfung und Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit

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

Die Aufgaben dieser Clearingstelle LAP umfassen folgende Punkte:

- Prüfen der vorhandenen Prüfungsfragen und Beispiele für die LAP hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz und Eignung zur validen Überprüfung der zur Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und Ausarbeiten neuer bzw. aktualisierter Fragen und Beispiele; Kennzeichnen der positiv geprüften oder neu erstellten Prüfungsfragen und Beispiele mit einem „Qualitätssiegel“. Diese Prüfungsfragen und Beispiele sollen in der Folge den Prüfungskommissionen durch die Lehrlingsstellen zur Verfügung gestellt werden.

- Erstellen eines Konzepts für die Vorbereitung von PrüferInnen auf die Prüftätigkeit und Entwicklung eines Zertifikats („zertifizierter LAP-Prüfer“); Prozessbegleitung der Lehrlingsstellen bei der Implementierung[35].
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.[36]

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

2.3.5 Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, bekommen den aliquot entfallenden Teil der Lehrlingsentschädigung für den Zeitraum des Praktikums ersetzt. Voraussetzung für diese monetäre Förderung ist die Antragstellung, ein Nachweis über das absolvierte Praktikum und die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung für den betreffenden Zeitraum. Die Abwicklung dieser Förderung kann lt. Richtlinie[37] durch die Lehrlingsstellen oder durch Einrichtungen, die mit der Organisation von Auslandspraktika befasst sind, erfolgen.

Auf europäischer Ebene entspricht dieser Förderung das Projekt „EuroApprenticeship“ der Europäischen Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe. "EuroApprenticeship" zielt darauf ab, die Mobilität der Auszubildenden in Europa zu erhöhen. Im Rahmen des Projekts wird ein "Netzwerk von Mobilitätsnetzwerken" geschaffen, das Know-how und Ressourcen verbindet, Informationen verbreitet und Dienstleistungen entwickelt, insbesondere durch eine web-basierte Plattform. Das Ziel des Projektes ist es, ein Praktikum im Ausland zu einer realistischen und praktikablen Option für Auszubildende und andere junge Menschen in Berufsbildung (VET) in allen EU-Mitgliedstaaten zu machen. Neben der Netzwerk- und der Web-Plattform, die bereits online ist, werden die Projektpartner einen "Werkzeugkasten" von Best Practices zur Verfügung stellen, eine "Europäische Beobachtungsstelle in der Berufsbildung für Lernmobilität" einrichten und die Mobilität der Auszubildenden durch die Erhöhung der Transparenz und die Entwicklung eines Qualitätssiegels fördern. Das Projekt, das von APCMA unter der politischen Koordination der UEAPME geführt wird, wurde von der Kommission mitfinanziert.

[35] Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.
[36] Vgl. Dornmayr, Helmut / Proinger, Judith / Schögl, Peter / Wallner, Josef / Wieser, Regine (2013): Lehrabschlussprüfungen in Österreich – Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen, Forschungsbericht von ibw und *öibf* im Auftrag des BMWFJ, Wien
[37] BMWFJ (2012): Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012.

2.3.6 Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung

Mit der Richtlinie vom Juli 2013[38] wurden neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung/-steigerung der Lehrausbildung und Lehrabschlussprüfungen definiert (vgl. Abschnitt 2.3.6 - 2.3.9). Eine davon verfolgt das Ziel, die Quote positiver Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, und zwar durch die Bereitstellung qualitätsgesicherter Kurse zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung für Personen aus Lehrbetrieben, die gemäß den „Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen“ gemäß § 19 c Abs. 1 Z 1-7 BAG förderbar sind. Für diese Maßnahme gelten folgende Kriterien:

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

2.3.7 Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung

Um die Wiederantrittsrate zur Lehrabschlussprüfung bei Nichtbestehen des Erstantritts und damit die Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, wurde eine weitere Unterstützungsmaßnahme installiert. Bei Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung muss der Lehrberechtige gemäß § 9 Abs. 7 BAG dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen. Besteht der/die Kandidat/in die Prüfung beim erstmaligen Antritt nicht, besteht für den Lehrberechtigten keine Verpflichtung zum Ersatz der Prüfungstaxe für weitere Antritte. Diese Regelung führte in der Vergangenheit vielfach dazu, dass Personen, die beim Erstantritt die Lehrabschlussprüfung nicht erfolgreich absolviert hatten, nicht mehr zur Wiederholungsprüfung antraten und somit keinen Lehrabschluss erhielten.

Durch die Maßnahme entfällt die Verpflichtung zur Zahlung der Prüfungstaxe (2013: 94 Euro pro Prüfung) sowie die Kosten für die erforderlichen Prüfungsmaterialien für den Zweit- oder Drittantritt. Voraussetzung für die Zahlungsbefreiung ist, dass der Antritt auf eine nicht bestandene Prüfung folgt, ohne zwischenzeitigem Prüfungstermin, für den sich der/die Prüfungskandidat/-in angemeldet hat und zu dem er/sie ohne gerechtfertigten Grund nicht erschienen ist.

Der Einnahmenentfall der Wirtschaftskammern wird diesen monatlich bis zum Ende des auf das Monat, in dem die Lehrabschlussprüfungen stattgefunden haben, folgenden Monats auf der Basis einer rechtzeitig vorgelegten Abrechnung refundiert. Die Zahlungsbefreiung gilt für Lehrabschlussprüfungen, die ab 1. September 2013 stattfinden.

[38] BMWFJ (2013): Richtlinie gem. § 19 c Abs, 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013.

2.3.8 Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben

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

2.3.9 Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

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

Die Entwicklungsprojekte können folgende Bereiche umfassen:

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

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

2.4 Lehrstellenförderung durch das AMS

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

Wesentliche Zielgruppen dieser Förderung sind:

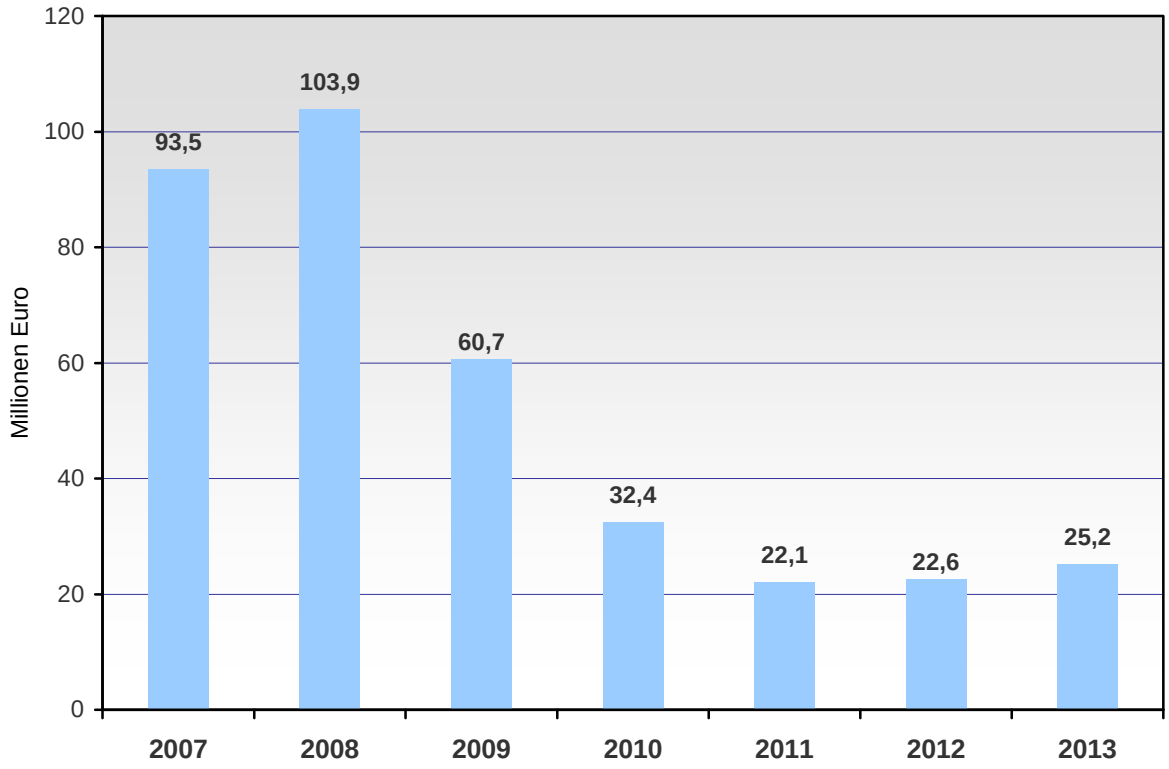
- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil
- Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Jugendliche mit Behinderungen, sozialen Problemen, schulischen Defiziten oder z.B. auch LehrabbrecherInnen)
- TeilnehmerInnen an einer Integrativen Berufsausbildung
- Über 18-Jährige, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann

Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen, benachteiligte Jugendliche sowie TeilnehmerInnen der IBA (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 18-Jährige werden sowohl in Betrieben als auch in Ausbildungseinrichtungen mit bis zu EUR 755,-/Monat gefördert.

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

Die nachfolgende Grafik zeigt das Gesamtvolumen der personenbezogenen Lehrstellenförderung von Betrieben durch das AMS im Verlauf der letzten sieben Jahre. Die im Zeitraum bis 2010 (noch) verfügbare Förderung für die Schaffung neuer Lehrstellen („Blum-Bonus“) und deren Auslaufen erklärt hauptsächlich die nach Jahren unterschiedlichen Gesamtvolumina (vgl. Tabelle 2-2). 2013 steigt die betriebliche Lehrstellenförderung des AMS wieder geringfügig an. Dies ist (nahezu) ausschließlich auf die stärkere Inanspruchnahme der Integrativen Berufsausbildung zurückzuführen.

Grafik 2-5: Betriebliche Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolumen)
(in Millionen Euro, 2007-2013)



Quelle: AMS
Stand: 28.04.2014

Tabelle 2-2: Betriebliche Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart
(in Millionen Euro, 2010-2013)

	2010	2011	2012	2013
Integrative Berufsausbildung	5,4	5,7	6,9	9,5
Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil	3,0	2,8	2,6	2,5
Benachteiligte Lehrstellen-suchende	10,7	10,4	10,8	10,8
Personen über 18 Jahre	2,8	2,3	2,3	2,5
Zusätzliche Lehrstellen ("Blum Bonus")	10,4	0,9	0,0	0,0

Quelle: AMS

2.5 Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA)

2.5.1 Gesetzlicher Hintergrund

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

Die Novelle zum BAG 2008[39] bildete eine neue gesetzliche Grundlage für die Lehrausbildung außerhalb von Betrieben: Per 1.1.2009 wurde dem JASG der Wirkungsbereich für neue Maßnahmen entzogen, der neue §30b im BAG fasste stattdessen die spezifischen Maßnahmen des AMS im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung zusammen. Im Zuge des Reformprozesses wurde die überbetriebliche Berufsausbildung – ergänzend zum weiterhin prioritären betrieblichen Lehrstellenangebot – als regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert und als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre ausgebaut.

2.5.2 Zwei unterschiedliche Modelle: ÜBA 1 und ÜBA 2

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

Die ÜBA 1 kommt mit Ausnahme von Salzburg in allen Bundesländern zur Anwendung, die ÜBA 2 wird mittlerweile in allen Bundesländern umgesetzt, nachdem diese auch Wien im Jahrgang 2010/11 erstmals implementierte.[40]

Der reguläre Abschluss der Maßnahme erfolgt mit Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle oder mit einer regulären Lehrabschlussprüfung. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist verpflichtend. TeilnehmerInnen erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU[41] für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahrs[42]; ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle LehrgangsteilnehmerInnen eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene Teil-

[39] BGBl. Nr. 82/2008, in Kraft getreten mit 28.6.2008.
[40] Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien, S.8.
[41] Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts
[42] täglich EUR 9,80 (gemäß AMS-Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ vom 24.03.2014)

nehmerInnen[43]. Die TeilnehmerInnen gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).[44]

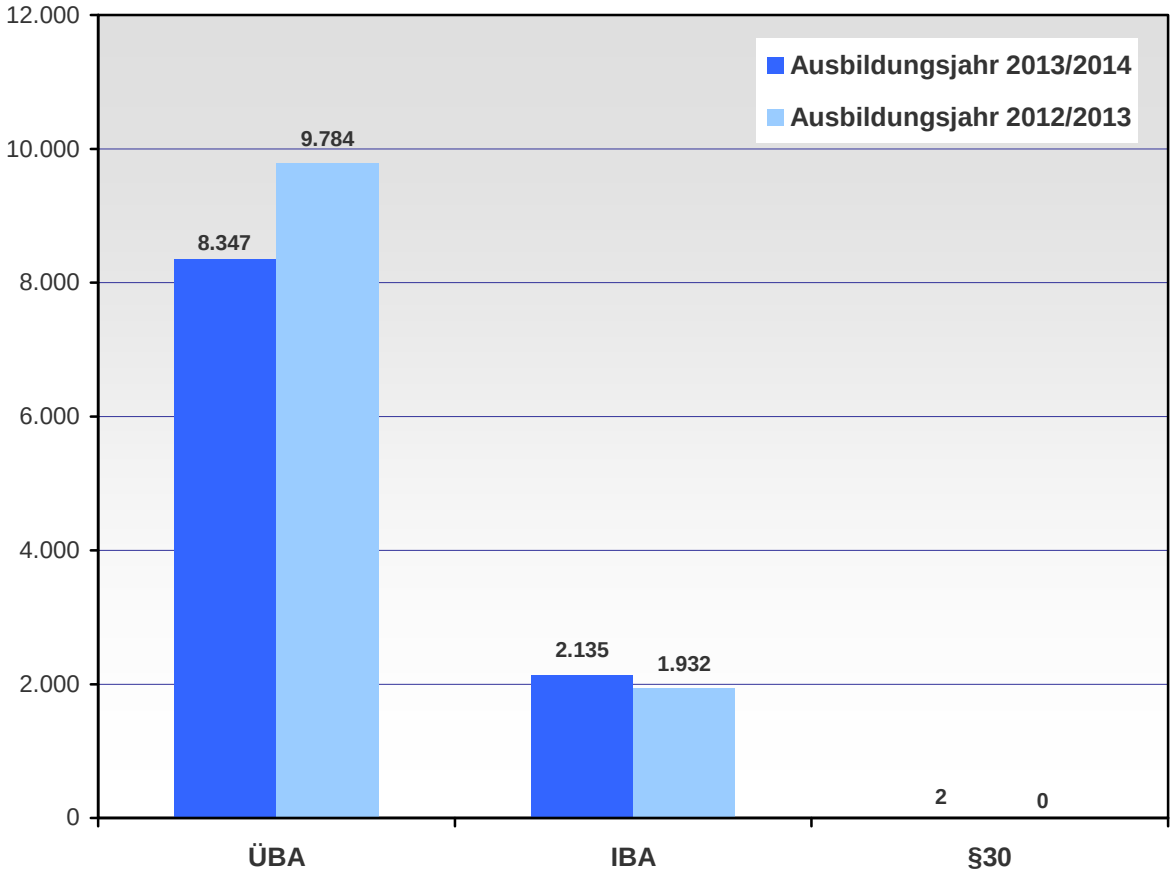
2.5.3 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS

Die **Zahl der (jugendlichen) TeilnehmerInnen** (Personen im Programm) **an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS** (vgl. Grafik 2-6) im Ausbildungsjahr 2013/14 beträgt (bis Ende April 2014) **insgesamt 10.364 Personen** (Quelle: AMS). Darunter sind **8.347 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG**[45] sowie **2.135 TeilnehmerInnen an einer integrativen Berufsausbildung im Auftrag des AMS**[46]. In Summe ist die Zahl der vom AMS bereitgestellten/finanzierten überbetrieblichen Ausbildungsplätze von 2012/13 bis 2013/14 um etwas über 1.000 gesunken (auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass zum Erhebungsstichtag dieser Daten (28.4.2014) das Ausbildungsjahr 2013/14 noch nicht zur Gänze abgeschlossen war[47]). Im Ausbildungsjahr 2012/13 waren es insgesamt (noch) 11.460 TeilnehmerInnen (Personen im Programm). Der Rückgang an 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 4.5) wird demzufolge auch an einem rückläufigen Bedarf an überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten deutlich spürbar.

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

[43] täglich EUR 22,65 (gemäß AMS-Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ vom 24.03.2014)
[44] BMASK (2011): Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2011. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien, S.145
[45] Genau genommen existieren zwei verschiedene Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG): Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit (sog. „Langform“ bzw. „ÜBA 1“) sowie Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation von Ausbildungseinrichtungen mit Praxisbetrieben mit einem Ausbildungsvertrag, welcher kürzer ist als die gesamte Lehrzeit (sog. „Kurzform“ bzw. „ÜBA 2“). Im Ausbildungsjahr 2012/13 befanden sich österreichweit 48% der TeilnehmerInnen in der ÜBA 1 und 52% in der ÜBA 2 (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurden in dieser Studie ÜBA 1 und ÜBA 2 zusammengefasst.
[46] Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen (ÜBA: 8.347, IBA: 2.135) größer als die Gesamtsumme (10.364).
[47] Ende April ist allerdings bis zum Ende des laufenden Ausbildungsjahres (Ende Juni) nur mehr mit einer unwesentlichen Zahl an NeueinsteigerInnen in eine ÜBA oder IBA zu rechnen.

Grafik 2-6: TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS
(Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 28.4.2014) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

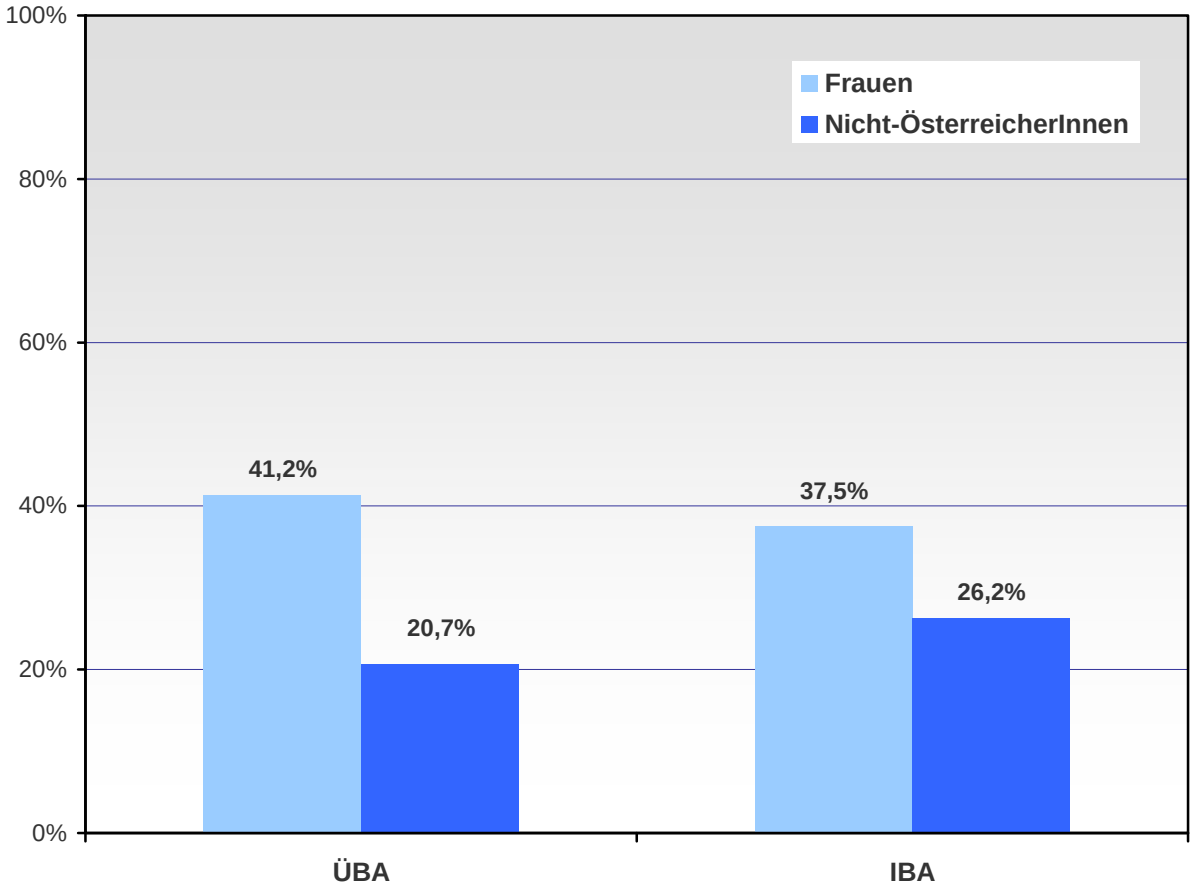
IBA = Integrative Berufsausbildung
ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen gemäß §30b BAG
§30 = Sonstige überbetriebliche Ausbildungen gemäß §30 BAG

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

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet.

Nachfolgende Grafik beleuchtet die TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2013/14) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG ist sowohl der Frauenanteil (41,2%) als auch der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (20,7%) signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (34,2% Frauenanteil und 8,7% Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen Ende Dezember 2013 gemäß WKÖ-Lehrlingsstatistik). Besonders hoch ist der Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen (26,2%) in der integrativen Berufsausbildung im Auftrag des AMS.

Grafik 2-7: Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS
(Ausbildungsjahr 2013/14, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 28.4.2014) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

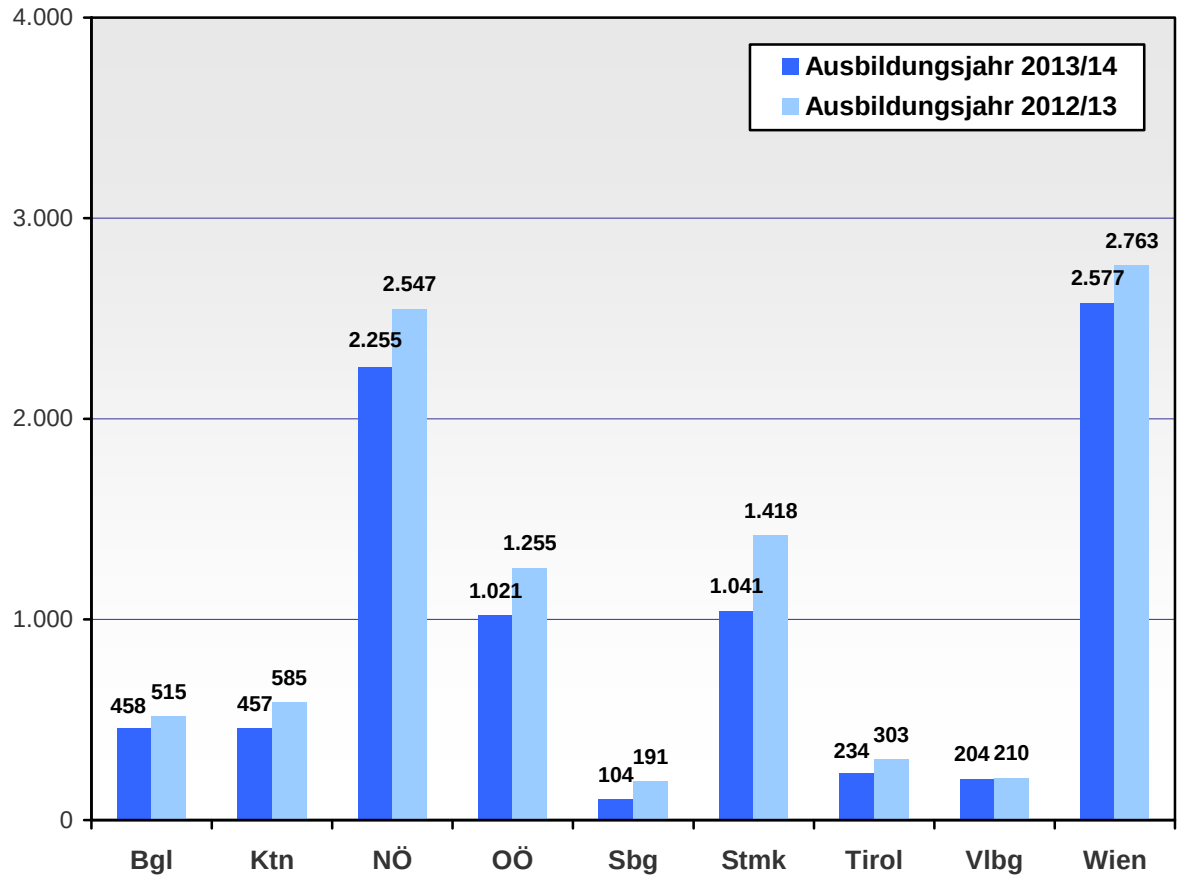
IBA = Integrative Berufsausbildung
ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen gemäß §30b BAG

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

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet.

Nach Bundesländern betrachtet lässt sich feststellen, dass die überbetriebliche Lehrausbildung gemäß §30b BAG (ÜBA) besonders stark in Wien und Niederösterreich angeboten wird. Im Ausbildungsjahr 2013/14 waren rund 31% der österreichweiten TeilnehmerInnen (2.577 Personen) aus Wien und rund 27% (2.255 Personen) aus Niederösterreich (vgl. Grafik 12-3).

Grafik 2-8: TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS nach Bundesländern
(Ausbildungsjahr 2012/13 und 2013/14, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 28.4.2014) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

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

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet.

Eine Evaluierungsstudie aus dem Jahr 2011[48] der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, deren Fokus aufgrund der verwendeten Datenbasis (TeilnehmerInnen ÜBA 2008-2011) auf den vorzeitigen Abgängen liegt, lässt den Schluss zu, dass rund ein Drittel der untersuchten (überwiegend vorzeitigen) AbgängerInnen aus ÜBA 1, ÜBA 2 und (überbetrieblicher) IBA in eine betriebliche Lehrstelle wechselt, d. h. im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre aufweist.

Um den Erfolg der überbetrieblichen Berufsausbildung zu vergrößern, werden im Rahmen der Evaluierungsstudie eine Reihe von Empfehlungen formuliert, die u.a. die inhaltliche Homogenisierung der teilweise gravierenden Unterschiede in der Gestaltung der konzeptuellen Bausteine über das Setzen von Mindeststandards betreffen sowie die Optimierung der vorgeschalteten bzw. vorbereitenden Maßnahmen, der Praktika und des Outplacements. Darüber hinaus werden die Einführung einer Nachbetreuung empfohlen, aber auch die Erweiterung des unterstützenden Angebots im psychosozialen und motivationalen Bereich bzw. im Bereich schwer bewältigbarer Umfeldproblematiken (z.B. Drogen, Schulden) sowie die damit verbundene Entwicklung von Drop-Out-Strategien mit sowohl präventivem als auch alternativem Charakter zur Vermeidung eines gänzlichen Drop-Outs aus dem Bildungs- und Beschäftigungssystem. Dies deshalb, da es mit dem Angebot der ÜBA – allerdings mit großen Unterschieden zwischen den Bundesländern bzw. der jeweiligen Situation am Lehrstellenmarkt – gut gelingt, besonders benachteiligte Gruppen am Arbeits- bzw. Lehrstellenmarkt (Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie ohne Pflichtschulabschluss) zu erreichen, diese aber nicht im gleichen Ausmaß gehalten werden können. Positiv wird angemerkt, dass sich die arbeitsmarktpolitischen Nachkarrieren der „erfolgreichen“ Jugendlichen dagegen wenig hinsichtlich sozioökonomischer Hintergründe unterscheiden. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen eine Langzeitevaluierung der Maßnahmen des Auffangnetzes bzw. der Ausbildungsgarantie im Burgenland.[49]

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

[49] Löffler, Roland (2012): Evaluierung der Maßnahmen des Auffangnetzes /der Ausbildungsgarantie für Jugendliche (JASG/BAG) im Burgenland 2004-2010, Wien.

2.6 Integrative Berufsausbildung (IBA)

2.6.1 Gesetzlicher Hintergrund

Im Zuge der BAG-Novelle 2003[50] wurden mit der Integrativen Berufsausbildung (§8b BAG) die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass benachteiligte Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen einen beruflichen Abschluss erwerben können.[51] Die Integration von Menschen mit Behinderungen – im Pflichtschulbereich davor bereits seit längerem Realität – hielt so auch in formaler Hinsicht Einzug in die duale Ausbildung und damit in Ausbildungsbetriebe und -einrichtungen sowie in den Berufsschulunterricht. Die Erfahrungen, die mit dem Instrument der Vorlehre[52] gemacht wurden bzw. mit den in einigen Bundesländern außerhalb des BAG praktizierten Modellen, flossen in die Gestaltung der IBA ein. Ursprünglich mit einer Befristung von fünf Jahren versehen, wurde die IBA im Zuge der BAG-Novelle 2008 in das Regelausbildungswesen übernommen.

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

Im Rahmen der IBA bestehen zwei Möglichkeiten der Ausbildung:

- **Verlängerte Lehrzeit**:[53] Die Lehrlinge erlernen einen Lehrberuf in einer um ein, in Ausnahmefällen um zwei Jahre verlängerten Lehrzeit, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist. Analog zur regulären Lehre umfasst die Ausbildung den gesamten Inhalt des Berufsbilds und wird mit der Lehrabschlussprüfung beendet.
- **Teilqualifizierung**:[54] Die Jugendlichen erwerben eine Teilqualifizierung, indem sie nicht einen gesamten Lehrberuf, sondern nur Teile des jeweiligen Berufsbilds erlernen, allenfalls ergänzt durch Fertigkeiten und Kenntnisse aus Berufsbildern weiterer Lehrberufe. Ein Ausbildungsvertrag legt Ausbildungsinhalte, -ziele und -dauer (zwischen ein und drei Jahre) fest und hat Fertigkeiten und Kenntnisse zu umfassen, die

[50] BGBl. I Nr. 79/2003 trat mit 1. September 2003 in Kraft.
[51] In der Landwirtschaft wurden analoge Regelungen durch das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz 2005 und durch die Länderausführungsgesetze geschaffen, seit Sommer 2006 (Wien und Burgenland seit 2007) werden integrative Lehrlinge auch in den landwirtschaftlichen Berufen ausgebildet.
[52] Die 1998 im BAG verankerte und 2003 von der IBA abgelöste Vorlehre wurde nur relativ wenig in Anspruch genommen. Sie ermöglichte benachteiligten Jugendlichen die Inhalte des 1. Lehrjahres eines Berufs innerhalb eines Zeitraums von zwei bis drei Jahren zu erlernen, danach jedoch war der Fortbestand des Lehrverhältnisses unsicher. Auch eine Abschlussmöglichkeit oder eine gesicherte Anrechnung der erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse waren im Gegensatz zur IBA nicht vorgesehen. Zudem konnte während der 6-monatigen Probezeit (IBA: 3-monatige Probezeit) das Lehrverhältnis jederzeit gelöst werden.
[53] §8b Abs.1 BAG
[54] §8b Abs.2 BAG

im Wirtschaftsleben verwertbar sind. Innerhalb der letzten zwölf Wochen der IBA kann eine Abschlussprüfung abgelegt werden. Nachdem die Jugendlichen hier über keinen regulären Lehrvertrag (sondern lediglich über einen Ausbildungsvertrag) verfügen, sind die TeilnehmerInnen an einer IBA mit Teilqualifizierung in formalem Sinne auch keine „Lehrlinge".

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

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

Die IBA kann von jedem Lehrbetrieb im Rahmen seiner Ausbildungsberechtigung und von besonderen Ausbildungseinrichtungen angeboten werden, wobei laut Berufsausbildungsgesetz die Ausbildung vorrangig in Lehrbetrieben durchgeführt werden soll.[55]

Im Zuge des Inkrafttretens der „Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG"[56] auf Basis der BAG-Novelle 2008 wurden auch die betriebsbezogenen Förderkriterien für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung) neu geregelt. Zur Kompensierung des Umstands, dass nicht alle Förderarten im Rahmen der Teilqualifizierung anwendbar sind, wurde eine erhöhte Basisförderung und ein erhöhter Rahmen bei der Förderung freiwilliger zwischen- und überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen sowie von Nachhilfekursen festgelegt. Darüber hinaus wird vom AMS weiterhin eine personenbezogene Förderung vergeben (siehe Abschnitt 2.4).

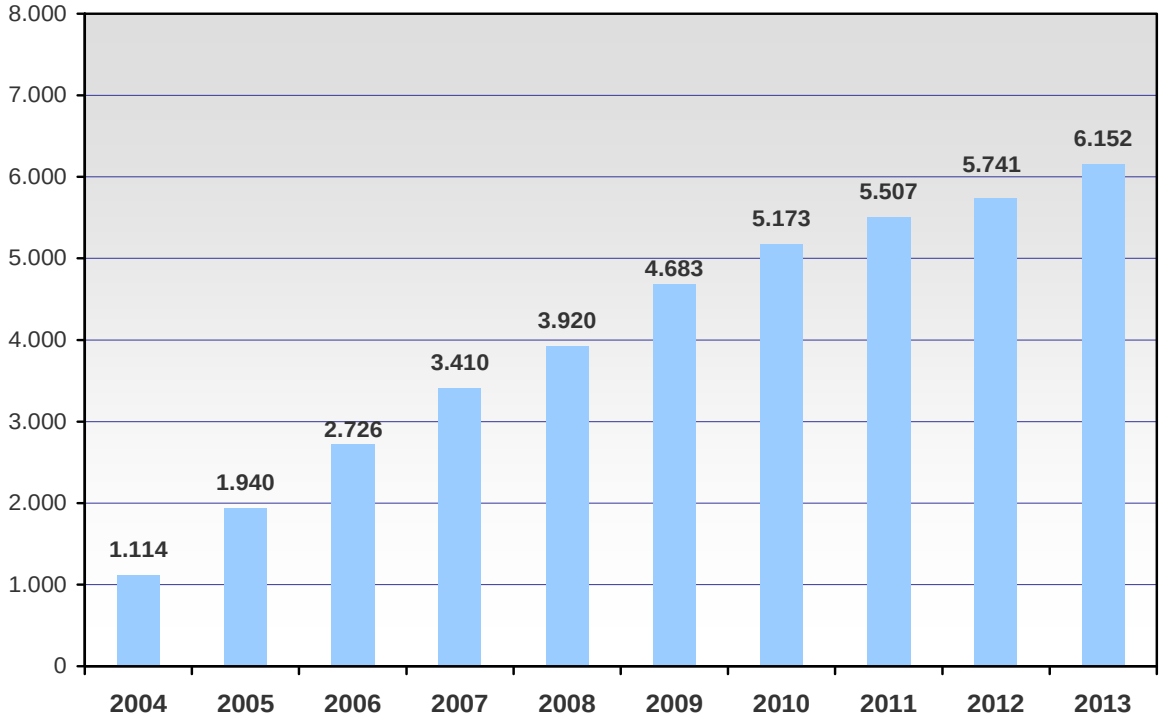
2.6.2 Jugendliche in der Integrativen Berufsausbildung

Seit der Einrichtung der Integrativen Berufsausbildung (IBA) im Jahr 2003 kann ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Jugendlichen verzeichnet werden, die entweder in einer verlängerten Lehrzeit (§8b Abs.1 BAG) oder in Form einer Teilqualifizierung (§8b Abs.2 BAG) ausgebildet werden (vgl. Grafik 13-1). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sich dieses Modell der Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche (gemäß §8b BAG) mittlerweile im dualen Ausbildungssystem etabliert und sukzessive an Bekanntheit gewonnen hat. Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2013 6.152 Lehrlinge in einer Integrativen Berufsausbildung, um 411 Personen bzw. 7,2% mehr als im Jahr davor (vgl. Tabelle 13-1). Besonders starke prozentuelle Zuwächse sind 2013 bei der Integrativen Berufsausbildung in

[55] §8b Abs.3 BAG
[56] Vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und *öibf* im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Form einer Verlängerung der Lehrzeit in Ausbildungseinrichtungen festzustellen. In Summe betrachtet befindet sich aber die überwiegende Mehrheit der IBA-Lehrlinge (61%) auch 2013 in Unternehmen. Rund 76% der IBA-Lehrlinge absolvieren 2013 die Integrative Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 24% in Form einer Teilqualifizierung. Die Möglichkeit zur Verlängerung der Lehrzeit zeigt einen besonders wichtigen, innovativen und fördernden Zugang der IBA auf: „Schwächere" Jugendliche sollen nicht (wie sonst oft üblich) früher als andere aus dem Ausbildungssystem ausscheiden, sondern im Gegenteil mehr und länger Unterstützung erfahren.

Grafik 2-9: Lehrlinge in der Integrativen Berufsausbildung (IBA) im Zeitverlauf
(Absolut, 2004-2013)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres
Quelle: WKÖ

Tabelle 2-3: Lehrlinge in der IBA nach Art und Ausbildungsort
(Ende Dezember 2012 und 2013)

Sparte	2013	2012	Veränderung absolut	Veränderung relativ
§8b Abs.1 BAG: (Verlängerung der Lehrzeit)	**4.670**	**4.237**	**+ 433**	**+ 10,2%**
Davon: In Unternehmen	3.131	2.902	+ 229	+ 7,9%
Davon: In Einrichtungen	1.539	1.335	+ 204	+ 15,3%
§8b Abs.2 BAG: (Teilqualifizierung)	**1.482**	**1.504**	**- 22**	**- 1,5%**
Davon: In Unternehmen	616	619	- 3	- 0,5%
Davon: In Einrichtungen	866	885	- 19	- 2,1%
GESAMT	**6.152**	**5.741**	**+ 411**	**+ 7,2%**

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Die Ergebnisse einer Studie aus dem Jahr 2012[57] über die Berufseinmündung der AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung (IBA) der Jahre 2003-2011 zeigen unter anderem, dass die IBA „wirkt“ und positive Effekte im Sinne einer verbesserten Arbeitsmarktintegration zeigt. Sowohl die kurz- als auch längerfristige Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen verläuft erheblich günstiger als von jenen, welche die Ausbildung vorzeitig beenden. Aber auch innerhalb der AbsolventInnen einer Integrativen Berufsausbildung gibt es markante Unterschiede dahingehend, ob die Ausbildung in einem Betrieb oder in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung erfolgte. Bei jenen, welche die Integrative Berufsausbildung in einem Betrieb absolviert haben, zeigt sich sogar 5 Jahre nach Ausbildungsende noch eine deutlich bessere Integration am Arbeitsmarkt. Analoge Befunde zeigt eine im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol durchgeführte Studie zur Arbeitsmarktintegration von AbsolventInnen der integrativen Berufsausbildung in Tirol.[58]

[57] Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr. 167, Wien
[58] Lachmayr, Norbert / Löffler, Roland / Bilgili, Marcel / Goldberger, Maria (2012): „Arbeitsmarktintegration von AbsolventInnen der integrativen Berufsausbildung in Tirol“, im Auftrag der AK Tirol und des AMS Tirol, Wien.

2.7 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

2.7.1 Gesetzlicher Hintergrund

Mit einer 2006 in Kraft getretenen Novelle des BAG wurde die Möglichkeit gesetzlich verankert, Ausbildungsordnungen nach dem Prinzip der Modularisierung zu gestalten. Damit wurden die bestehenden Gestaltungsarten von Lehrberufen (Einzellehrberuf, Gruppenlehrberuf, Schwerpunktlehrberuf) um den Modullehrberuf erweitert. Im Zuge der Modularisierung können Lehrberufe nach dem „Baukastensystem" neu strukturiert und aufgebaut werden.
Die gesetzliche Grundlage[59] unterscheidet drei Formen von Modulen:

- Grundmodul: Fertigkeiten und Kenntnisse, die den grundlegenden Tätigkeiten eines oder mehrerer Lehrberufe entsprechen.
  Dauer: mind. 2 Jahre (Ausnahme: 1 Jahr)
- Hauptmodul: Fertigkeiten und Kenntnisse, die dem Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten und Arbeiten entsprechen.
  Dauer: mind. 1 Jahr
- Spezialmodul: weitere Fertigkeiten und Kenntnisse eines Lehrberufs, die dem Qualifikationsbedarf eines Berufszweiges im Rahmen der Erstausbildung entsprechen.
  Dauer: ein halbes bzw. ein Jahr

In der Ausbildungsordnung werden die möglichen Modulkombinationen festgelegt, jedoch darf die Gesamtdauer des Lehrberufs vier Jahre nicht übersteigen. Die Reihenfolge der Module ist dabei vorgegeben: Erst nach der Beendigung des Grundmoduls kann das Hauptmodul absolviert werden, dessen Beendigung wiederum die Voraussetzung für das Spezialmodul darstellt. Zudem legt die Ausbildungsordnung fest, welche Haupt- und Spezialmodule miteinander kombinierbar sind. Die Kombination der zu absolvierenden (inhaltlichen) Module wird im Ausbildungsvertrag festgelegt, wobei mindestens das Grundmodul und ein Hauptmodul absolviert werden müssen, die die Beruflichkeit im Sinne des BAG herstellen. Spezialmodule können, müssen aber nicht abgelegt werden. Bei einem Doppellehrberuf werden ein Grundmodul und zwei Hauptmodule bzw. ein Grundmodul, ein Hauptmodul und zwei Spezialmodule abgelegt.

2.7.2 Zielsetzungen der Modularisierung[60]

Modullehrberufe wurden vor dem Hintergrund folgender Hauptzielsetzungen eingeführt:

- Im Sinne der Transparenz bzw. Übersichtlichkeit des Lehrberufsangebots sollen die Lehrberufe mit inhaltlichen Übereinstimmungen zusammengeführt, die Zahl der Einzellehrberufe damit reduziert werden.
- Die Flexibilität und Aktualität bei der Gestaltung der Ausbildungsordnungen soll erhöht werden. Bei inhaltlichen Aktualisierungen bzw. Ergänzungen können die einzelnen Module angepasst oder neue Module eingeführt werden.

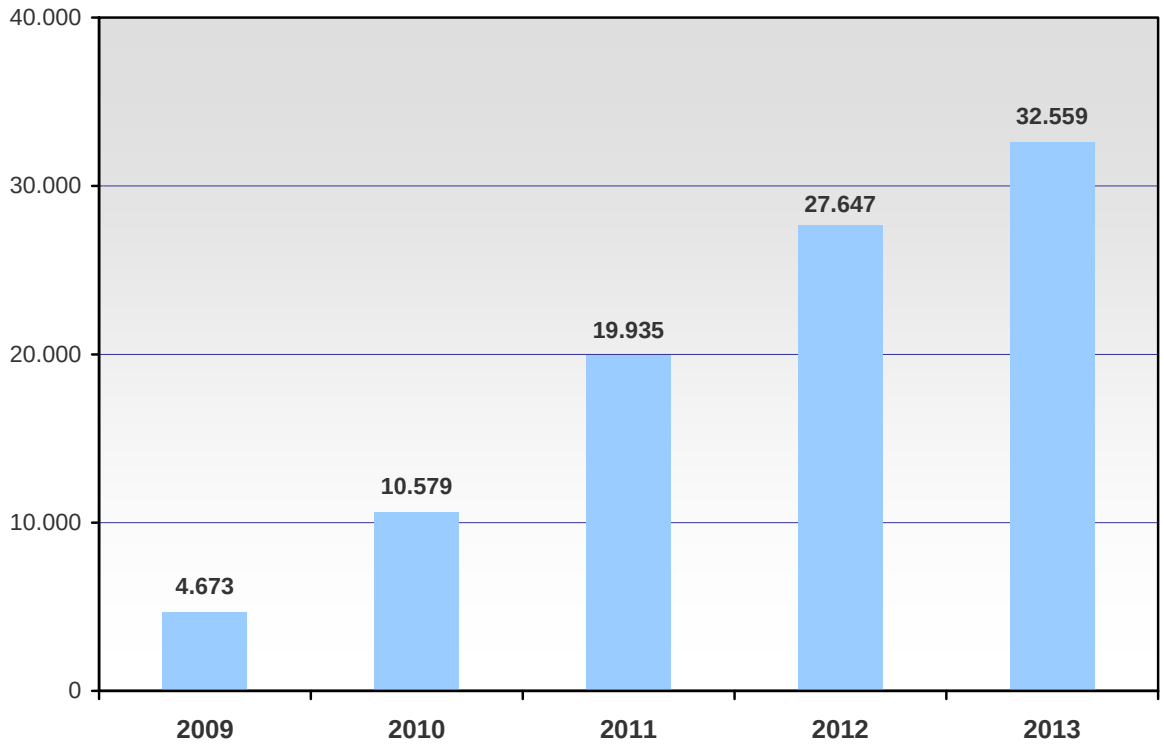
[59] § 8 Abs. 4 BAG
[60] Vgl. Tritscher-Archan, Sabine (2009). Praxis Österreich: Modularisierung der österreichischen Lehrberufe. In: Pilz, Matthias (Hrsg.) (2009). Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Bielefeld. S. 71-82.

- Durch unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten soll für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende die Ausbildung flexibler gestaltet werden – vorbehaltlich der Voraussetzungen im jeweiligen Lehrbetrieb.
- Über das gemeinsame Grundmodul sollen die zusammengeführten Einzellehrberufe eine einheitlich breite Ausbildungsbasis erhalten.

2.7.3 Lehrlinge in Modullehrberufen

Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2013 32.559 Lehrlinge in den bislang neun verordneten Modullehrberufen[61]. Dies sind rund 27% aller Lehrlinge in Österreich (Quelle: WKÖ und ibw-Berechnungen). Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich ist daher innerhalb weniger Jahre bereits beachtlich fortgeschritten (vgl. Grafik 10-1).
Die Betrachtung nach der Zahl der Lehrlinge in den einzelnen modularen Lehrausbildungen (vgl. Grafik 10-2) zeigt die dominierende Stellung der technischen Lehrberufe Kraftfahrzeugtechnik, Elektrotechnik, Installations- und Gebäudetechnik und Metalltechnik. Die 16 häufigsten modularen Lehrausbildungen können diesen vier Berufen zugeordnet werden.

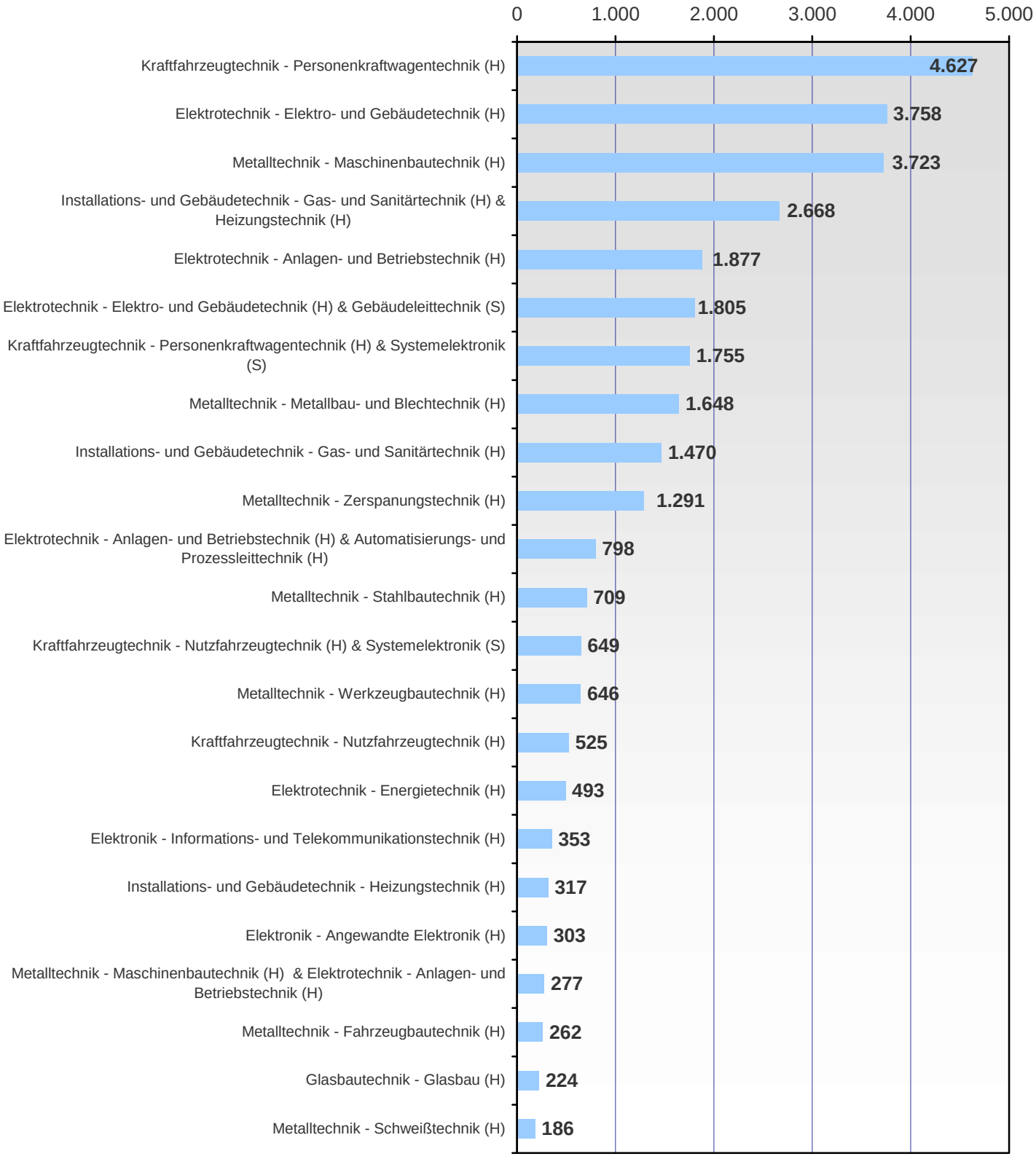
Grafik 2-10: Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf
(Absolut, 2009-2013)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres
Quelle: WKÖ

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

Grafik 2-11: Zahl der Lehrlinge in den häufigsten modularen Lehrausbildungen
(Ende Dezember 2013, Einzel- und Doppellehren, Österreich)



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

2.7.4 Resümee

Modullehrberufe stellen neben Schwerpunkt-, Gruppen- oder Einzellehrberufen seit der BAG-Novelle 2006 eine weitere Gestaltungsmöglichkeit von Lehrberufen dar. Mit der Zusammenführung mehrerer Einzellehrberufe zu einem Modullehrberuf wird eine höhere Transparenz und Übersichtlichkeit der Lehrberufslandschaft erreicht, das gemeinsame Grundmodul sichert eine einheitliche Ausbildungsbasis, die verschiedenen Haupt- und vertiefenden Spezialmodule stellen die Grundlage für unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten und eine damit zusammenhängende flexible Gestaltung des jeweils erlernten Lehrberufs dar.

Die Idee der Modularisierung wird von den befragten ExpertInnen[62] grundsätzlich positiv beurteilt. Insbesondere das ursprüngliche Ziel einer „Flurbereinigung" der Lehrberufslandschaft wurde nach Ansicht der befragten ExpertInnen erreicht, vor allem bezogen auf jene Modullehrberufe, die aus einer großen Zahl früherer Einzellehrberufe entstanden (Bsp.: Elektrotechnik). Als positiv beurteilt wird zudem die Zusammenführung von Lehrberufen mit nur geringen Lehrlingszahlen (Bsp.: Bekleidungsgestaltung). Einige ExpertInnen weisen auf förderliche Effekte für das Image der dualen Ausbildung hin. Einig ist man sich darin, dass – aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen – die Einführung von Modullehrberufen nicht in allen Lehrberufen und Branchen als sinnvoll anzusehen wäre.

Im Gegensatz zu den Befürchtungen einiger ExpertInnen wurde die Zahl der neu geschaffenen Spezialmodule in überschaubaren Grenzen gehalten. In den Jahren 2012 und 2013 wurde lediglich ein neues Spezialmodul eingeführt.[63] Der Einsatz der Modularisierung im Rahmen der Revision von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen erfolgt mit Augenmaß unter Berücksichtigung des tatsächlichen Modularisierungsbedarfes und des höheren organisatorischen Aufwandes (insbesonders im Bereich der Berufsschule). Darüber hinaus werden derzeit im Rahmen eines Entwicklungsprojektes neue Formen der Erstellung lernergebnis- und kompetenzorientierter Ausbildungspläne und Berufsschulcurricula für ausgewählte Berufsfelder in Kooperation von Forschungseinrichtungen, ausgewählten Betrieben und VertreterInnen des Berufsschulwesens konzipiert und erprobt.

[62] Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts wurden insgesamt sechs ExpertInnen aus den Interessenvertretungen und der Verwaltung (AK, BMUKK, ÖGB, WK) hinsichtlich ihrer Einschätzung zu einzelnen thematischen Schwerpunkten des Berichts befragt.

[63] 2013 wurde als Ausbildungsversuch das Spezialmodul „Hochvolt-Antriebe" im Lehrberuf Kraftfahrzeugtechnik eingerichtet (in Kraft ab 1.1.2015). Dieses Spezialmodul ist als (innovativer) Beitrag zur Elektromobilität konzipiert und veranschaulicht die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten bei der (Weiter-)Entwicklung von Modullehrberufen.

2.8 Lehre mit Matura

2.8.1 Gesetzlicher Hintergrund

Mit September 1997 trat das Gesetz über die Berufsreifeprüfung[64] in Kraft, das u.a. LehrabsolventInnen mit abgelegter Lehrabschlussprüfung[65] die Möglichkeit eröffnete, auch auf Basis des im Rahmen der Berufsausübung erworbenen praxisbezogenen Wissens die Berufsreifeprüfung (BRP) abzulegen,[66] die sich aus vier Teilprüfungen zusammensetzt: Deutsch, Mathematik und eine lebende Fremdsprache nach Wahl der KandidatInnen (zumeist Englisch) als Teile der Allgemeinbildung sowie ein Fachgebiet aus der beruflichen Praxis. Die Ablegung der einzelnen Teilprüfungen war erst nach Lehrabschluss vorgesehen und in der Regel mit erheblichen Kosten für die (angehenden) MaturantInnen verbunden.

Um die Attraktivität der BRP für Lehrlinge zu erhöhen und den Zugang zu erleichtern, erfolgte im Jahr 2008 eine Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes,[67] die für alle Lehrlinge die Möglichkeit eröffnete, bereits während der Lehrausbildung eine Mehrzahl der Teilprüfungen zur BRP abzulegen. Unterstützt wurde diese Zielsetzung durch ein Förderprogramm des Bundes, mit dessen Hilfe sich Lehrlinge seit September 2008 kostenfrei und parallel zur Lehre auf die Berufsreifeprüfung vorbereiten können.

Auch im aktuellen Regierungsprogramm wird im Kapitel 1 „Wachstum und Beschäftigung für Österreich“ im Rahmen des Ziels „Aufwertung der Lehre“ als Teil des Maßnahmenpakets explizit die Verbesserung von „Lehre mit Matura“ genannt.[68]

2.8.2 Zentrale Eckpunkte des Förderprogramms

Mit einer Richtlinie des BMUKK[69] wurden 2008 ein Förderrahmen und bundesweit einheitliche Standards für die Umsetzung des Fördermodells „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ in den einzelnen Bundesländern geschaffen. Von Seiten des Bundes wird ein Lehrgangsplatz mit max. 6.000,- Euro gefördert. Die Richtlinie lässt für die praktische Umsetzung in den Bundesländern jedoch einen Spielraum, um regionale Erfordernisse, institutionelle und

[64] BGBl. I Nr. 68/1997
[65] Darüber hinaus einbezogen wurden die AbsolventInnen mindestens dreijähriger berufsbildender mittlerer Schulen, von Krankenpflegeschulen oder mindestens 30 Monate dauernder Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst. (Vgl. Klimmer/Schlögl 2002 http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/zb/Die_Berufsreifepruefung_1757.xml, [03.05.2012])
[66] Mit Einrichtung der BRP wurde erstmals in Österreich im Berufsleben erworbenes Praxiswissen schulischem theoriebezogenen Wissen formell gleichgestellt. Formell ist die BRP als Externistenprüfung an einer höheren Schule anzusehen. (Vgl. ebenda.)
[67] BGBl. I Nr. 118/2008
[68] Bundeskanzleramt (2013): Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich., Wien. http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264 [12.05.2014]
[69] BMUKK (2008): Richtlinien zum Förderprogramm „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“, http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16691/berufsmatura_richtlinien.pdf, [03.05.2012]

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

Die zentralen Eckpunkte des Förderprogramms lassen sich wie folgt beschreiben:

- Die Teilnahme an den Vorbereitungskursen und der Prüfung ist für die Lehrlinge kostenlos. Ebenso müssen die Unterrichtsmaterialen entgeltfrei zur Verfügung gestellt werden.
- Die Lehre mit Matura ist als ein ausgewogenes Modell von Unterrichts-, Beratungs- und Coachingphasen nach vorheriger Eingangsberatung konzipiert. Das Gesamtvolumen beträgt mind. 900 Unterrichtseinheiten sowie zusätzliche 15 Einheiten Coaching (Einzel- oder Gruppencoaching). Die zu absolvierenden Prüfungsfächer sind Deutsch, eine Fremdsprache, Mathematik und ein aus dem Lehrberuf entnommener Fachbereich.[70] Vor Antritt zur Lehrabschlussprüfung muss mind. eine bzw. können max. drei der vier Teilprüfungen abgelegt werden. Die letzte Teilprüfung darf erst nach der LAP und nach Vollendung des 19. Lebensjahrs erfolgen.
- Die Prüfung im Fachbereich kann in zwei Formen abgelegt werden: Klausurarbeit oder Projektarbeit.
- Als eine qualitätssichernde Maßnahme ist etwa die Trennung von VorbereitungslehrerInnen und PrüferInnen einer Prüfungskommission vorgesehen.
- Die Vereinbarkeit der betrieblichen Ausbildung und der Teilnahme an den Vorbereitungskursen sollen in zeitlicher als auch räumlicher Hinsicht für alle Lehrlinge potenziell garantiert werden.
- Es sollen flächendeckend zwei Varianten eingeführt werden:
  1. integriertes Modell: Mit dem Einverständnis des Ausbildungsbetriebs kann der Besuch der Vorbereitungskurse während der betrieblichen Ausbildungszeit erfolgen. In diesem Fall kann gem. § 13 Abs. 1a BAG eine entsprechende Lehrzeitverlängerung vereinbart werden.[71]
  2. begleitendes Modell: Für Lehrlinge, die die Vorbereitungskurse nicht in der Arbeitszeit besuchen können, sollte ein entsprechendes Angebot für den Besuch außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit möglich sein.
- Der Einstieg kann zu jedem Zeitpunkt der Lehrausbildung erfolgen. Nach der Lehrabschlussprüfung können – sofern davor mind. eine Teilprüfung abgelegt wurde – die weiteren Vorbereitungskurse noch innerhalb von fünf Jahren kostenlos absolviert werden.

Bundesweit können Ausbildungsbetriebe eine Förderung dann in Anspruch nehmen[72], wenn der Besuch der Vorbereitungskurse während der bzw. unter Anrechnung auf die Ausbildungszeit erfolgt, aber keine Lehrzeitverlängerung vereinbart wurde. Die Höhe der Förde-

[70] Seit 2011 gelten kompetenzorientierte Lehrpläne in den Prüfungsfächern Deutsch, Fremdsprache und Mathematik.

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

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

rung orientiert sich an der Brutto-Lehrlingsentschädigung im Ausmaß der Dauer der Vorbereitungskurse.[73]

2.8.3 Umsetzung der Modelle in den Bundesländern

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

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

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

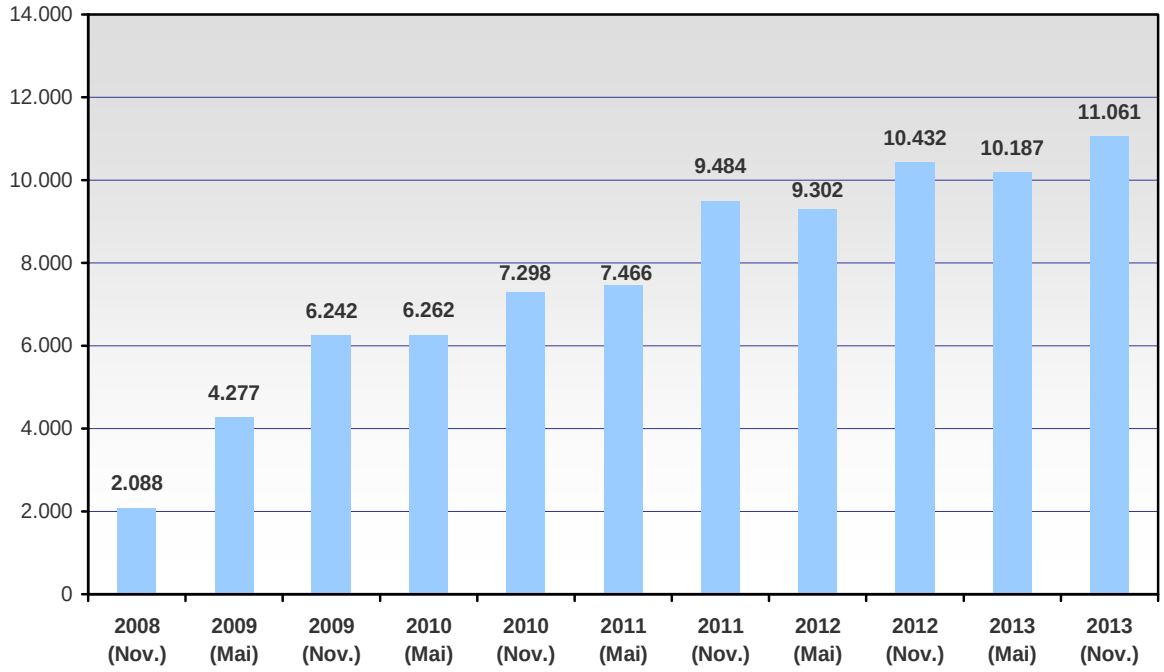
Die in allen Bundesländern bestehende Möglichkeit, die Lehrzeit im Einvernehmen zwischen Ausbildungsbetrieb und Lehrling (bzw. Erziehungsberechtigten) bei Inanspruchnahme des integrierten Modells zu verlängern, kann bei positiver Begutachtung durch den Landesberufsausbildungsbeirat umgesetzt werden. Die Lehrzeitverlängerung, die gem. den Bestimmungen des BAG (§ 13 Abs. 1a) bis zu 18 Monate umfassen könnte, wird in den Bundesländern ebenfalls unterschiedlich gehandhabt. So sieht etwa Vorarlberg eine Lehrzeitverlängerung von sechs Monaten für 3- und 3,5-jährige Lehrberufe vor, bei 4-jährigen kann keine Verlängerung erfolgen.[74] Im Burgenland ist darüber hinaus für 2-jährige Lehrberufe eine Verlängerung um vier Monate und für 2,5-jährige Lehrberufe um 5 Monate festgelegt.[75]

2.8.4 TeilnehmerInnenzahlen

Die bisher vorliegenden TeilnehmerInnenzahlen bestätigen die Bedeutung dieses Modells (vgl. Grafik 11-1). Im November 2013 nahmen bereits 11.061 Jugendliche am Projekt „Lehre mit Matura“ teil. Das heißt, dass etwa (grob geschätzt[76]) 6% aller Lehrlinge das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ wählen. Seit 2011 gibt es auch bereits die ersten AbsolventInnen dieses neuen Ausbildungsmodells (n= 1.267 bis November 2013).

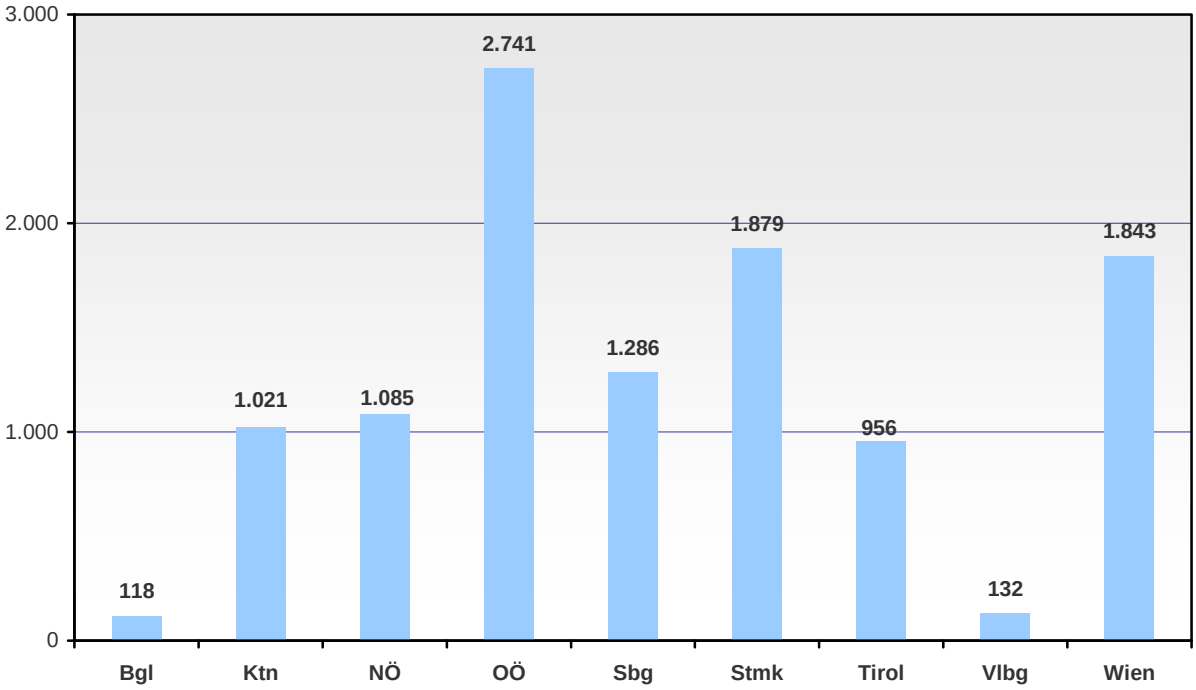
[73] Siehe dazu auch Abschnitt 2.2.2.
[74] Sh. dazu http://portal.wko.at [03.05.2012]
[75] Sh. dazu http://www.burgenland.at/media/file/985_Richtlinien_LmM.pdf [03.05.2012]
[76] Der Wert kann nur geschätzt werden, da in der Zahl von 11.061 TeilnehmerInnen auch (schon) Personen enthalten sind, welche die Lehre bereits abgeschlossen haben und daher keine Lehrlinge mehr sind. (Anm.: Zur vierten und letzten Teilprüfung darf nicht vor dem Ablegen der Lehrabschlussprüfung angetreten werden.)

Grafik 2-12: TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“
(absolut, 2008-2013)



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

Grafik 2-13: TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern
(Absolut, November 2013)



Stand: 15. November 2013
Quelle: BMBF

2.8.5 Resümee

Mit der Einführung der Berufsreifeprüfung und der damit zusammenhängenden maßgeblichen Erweiterung der Durchlässigkeit des österreichischen Bildungssystems erfuhr die duale Ausbildung eine wesentliche Aufwertung. So sind etwa die AbsolventInnen einer Fachschule, einer Werkmeisterausbildung und einer Lehrausbildung, die die BRP abgelegt haben, – ebenso wie AbsolventInnen einer Reifeprüfung an höheren Schulen – zum Studium an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen sowie zum Besuch von Kollegs etc. berechtigt.

Die Novellierung des Gesetzes über die Berufsreifeprüfung 2008 und die Festlegung bundesweit einheitlicher, qualitätsorientierter Richtlinien des BMUKK zur Umsetzung des Fördermodells „Berufsmatura: Lehre mit Berufsreifeprüfung“ in den Bundesländern, schuf die Voraussetzungen dafür, die Zugangsmöglichkeiten zur BRP für Lehrlinge zu verbessern und damit deren Attraktivität – wie eine Betrachtung der aktuellen TeilnehmerInnenzahlen zeigt – zu steigern. Zentrale Eckpunkte des aktuellen Ausbildungsmodells „Lehre mit Matura“ sind neben den eingeführten Qualitätsstandards die Kostenfreiheit für die teilnehmenden Jugendlichen in Hinblick auf den Besuch der Vorbereitungslehrgänge, die abzulegenden Prüfungen und die notwendigen Lernmaterialien.

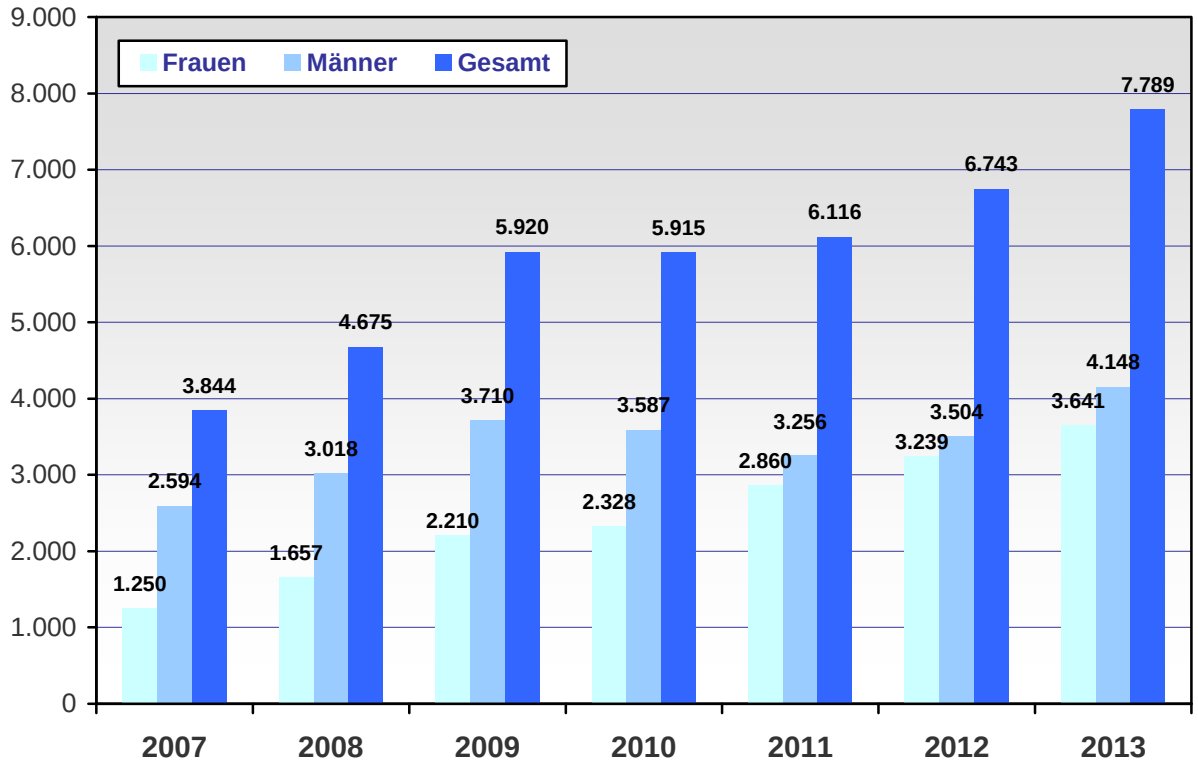
Zu konstatieren sind teilweise Unterschiede in der praktischen Umsetzung des Modells in den einzelnen Bundesländern: Diese betreffen etwa an unterschiedliche Voraussetzungen gebundene Landesförderungen für Betriebe oder die uneinheitliche Praxis hinsichtlich der Dauer der Lehrzeitverlängerung bei Inanspruchnahme des integrierten Modells (Besuch der Vorbereitungslehrgänge während der bzw. unter Anrechnung auf die Arbeitszeit).

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

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 9.2) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeitssuchenden) Erwachsenen. Das AMS führt aus diesem Grund in beachtlicher Zahl sog. „Facharbeiterintensivausbildungen" für Erwachsene durch, welche in der Regel 12 bis 24 Monate dauern und auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Abschnitt 9.1) gewinnt die Lehrausbildung für Erwachsene auch besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale.

Bis 2013 ist sowohl ein deutlicher Anstieg der TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 2-14) als auch an bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg insgesamt (vgl. Grafik 2-15) zu beobachten. Zudem konnte im Bereich der Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS der Frauenanteil erheblich gesteigert werden.

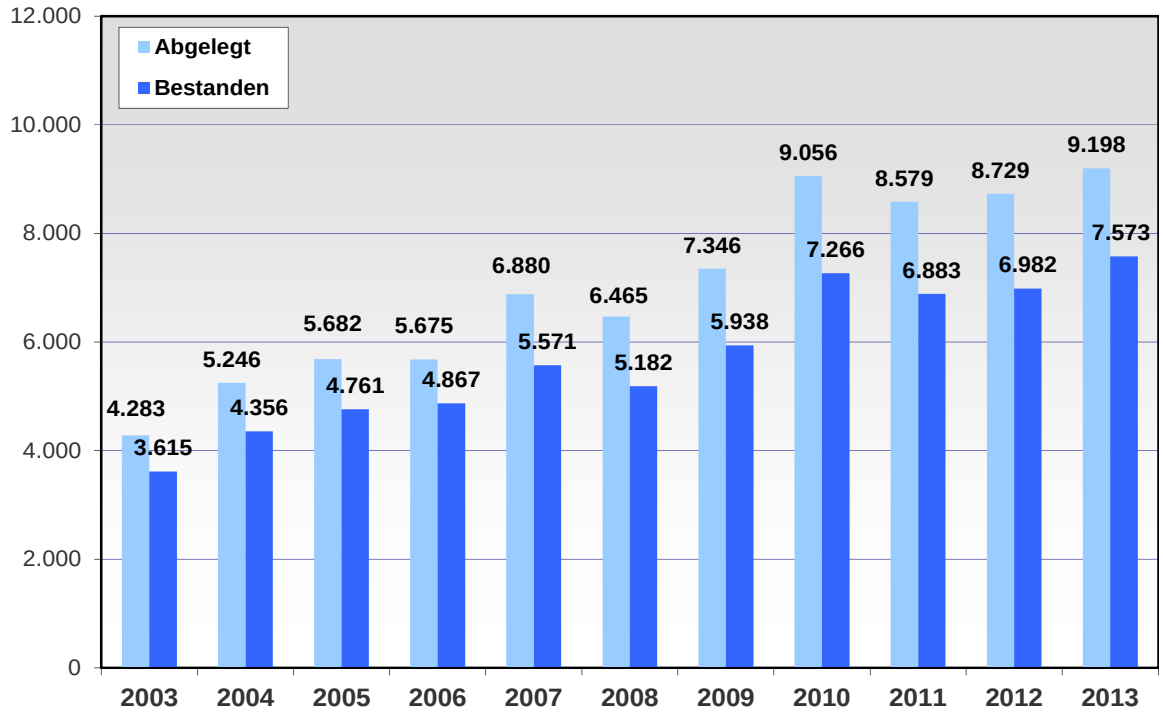
Grafik 2-14: TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS
(absolut, 2007-2013)



Quelle: AMS

In diesem Zusammenhang ist auch ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß §23 Abs. 5 lit.a BAG) zu beobachten. Seit 2003 hat sich deren Zahl mehr als verdoppelt. Im Jahr 2013 wurden 7.573 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß §23 Abs. 5 lit.a BAG (zweiter Bildungsweg) bestanden, dies sind rund 16% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich. Der Anteil bestandener (an allen abgelegten) Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg ist seit 2003 (im Zuge dieser starken Zunahme an Prüfungsantritten) zuerst leicht gesunken und liegt nunmehr genau auf dem Niveau des Gesamtdurchschnitts aller Lehrabschlussprüfungen in Höhe von 82,3% (vgl. auch Grafik 4-32).

Grafik 2-15: Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß §23 Abs. 5 lit. a BAG*)
(Absolut, 2003-2013)



Quelle: WKÖ

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

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

Die folgende Modellrechnung (Tabelle 2-4) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. Schüler/-in auf Jahresbasis** (2012/13). Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb[77]) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG[78]“ (finanziert aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds)[79].

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (aufgrund des relativ geringen Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS[80] bzw. diverse regionale Förderungen. Ebenfalls nicht berücksichtigt in der Modellrechnung wurden diverse Verwaltungskosten (Ausnahme: Schulebene) sowie diverse Individualförderungen (z. B. Schülerbeihilfen). Die Modellrechnung stellt die öffentlichen Ausgaben für die betriebliche Lehrausbildung in Relation zu den öffentlichen Mitteln für alternative berufsbildende Ausbildungswege in der Sekundarstufe II dar – nämlich die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen auf der einen Seite und die überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS gemäß §30b BAG auf der anderen Seite.[81] Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2012) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 1.135,-) zu den Kosten der Berufsschule (ebenfalls bezogen auf das Jahr 2012) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 5.654,- pro Lehrstelle beziffern** (vgl. Tabelle 2-4). Die öffentlichen Mittel pro Auszubildendem/Auszubildender liegen somit deutlich unter den **Kosten pro Schüler/in in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (EUR 9.528,-)** bzw. **in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 17.270,-)**. Letztere

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

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

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

[80] Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich zudem sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen. Näheres zur Lehrstellenförderung des AMS siehe Abschnitt 2.4.

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

ist von den drei untersuchten und wichtigsten beruflichen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II jene, die den mit Abstand größten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert.

Im Vergleich zu 2010/2011[82] sind die öffentlichen Ausgaben pro (betrieblichem) Lehrling trotz gestiegener Schulkosten nahezu konstant geblieben. Dies ist in erster Linie auf die Auswirkungen der Aussetzung eines Teils der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG – nämlich des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit – zurückzuführen.

Die **Ergebnisse dieser Modellrechnung** zeigen daher eindeutig: Die **duale betriebliche Lehrausbildung** stellt jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II, welche **den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel** erfordert. Dies ist eben darauf zurückzuführen, dass bei der betrieblichen Lehrausbildung der überwiegende Teil des Ausbildungsaufwandes (und der Ausbildungszeit) von den Betrieben getragen wird. D. h. dass – abgesehen von bildungspolitischen Überlegungen, pädagogischen[83] und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen.

Solange jedoch nicht alle Lehrstellen suchenden Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden und auch der Fachkräftebedarf der Betriebe nicht hinreichend gedeckt ist, werden Maßnahmen wie die Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA) dringend gebraucht und führen – wie eine Modellrechnung im Rahmen einer aktuellen Evaluierungsstudie[84] unterstreicht – in der Gesamtbetrachtung zu hohen positiven volkswirtschaftlichen Effekten. Einem Szenario der ÜBA-Teilnahme und der damit zusammenhängenden späteren Arbeitsmarktperformance wurde ein Alternativszenario gegenüber gestellt, in dem dieselbe Gruppe von 2.481 Jugendlichen keine weitere Ausbildung erhält. Neben der gesellschaftlichen Bedeutung von Chancengleichheit zeigen die Berechnungen, dass sich die Kosten der Ausbildungsmaßnahme bereits drei Jahre nach der ÜBA-Teilnahme amortisieren bzw. dass nach insgesamt zehn Jahren Mehreinnahmen für die öffentliche Hand von rund EUR 138 Mio. durch die bessere Arbeitsmarktintegration und das höhere Einkommen von 2.481 ehemaligen ÜBA-TeilnehmerInnen zu erwarten sind als bei deren Nicht-Teilnahme.

[82] Vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011, Forschungsbericht von ibw und *öibf* im Auftrag des BMWFJ, Wien. bzw.: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2012): Lehrlingsausbildung im Überblick 2012, ibw-Forschungsbericht Nr. 171, Wien.

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

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

Tabelle 2-4: Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. Schüler/in auf Jahresbasis
(2012 bzw. 2012/13)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentl. Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 4.519,-* Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: 1.135,-**	**5.654,-**
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. §30b BAG)	Berufsschule: 4.519,-* AMS-Kosten: 11.302,-*** Landesmittel: +12,82%**** = 1.449,-	**17.270,-**
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	9.528,-*	**9.528,-**

Quelle: Statistik Austria (2014): Bildung in Zahlen 2012/13 – Tabellenband, Wien (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKO (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* Schuljahr 2012/13 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2012/2013 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2012)

** EUR 131.324.126,- (Gesamtes Fördervolumen 2012[85]) / 115.707 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2012) = EUR 1.135,- (Anm.: Genau betrachtet, finanzieren sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die Mittel dafür aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds stammen, welcher überwiegend aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist wird.)

*** Vorläufige Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2012/13 (Stand: 30.4.2014). Endgültiger Wert vmtl. geringfügig darunter. (Quelle: AMS)

**** Schätzung lt. AMS für 2012/13 + ibw-Berechnungen

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

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

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

3 Österreich im europäischen Vergleich/Kontext (EU 28-Länder)

3.1 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und beruflicher Erstausbildung in Europa

Österreich weist **im europäischen Vergleich** (EU-28-Länder) in allen hier untersuchten Indikatoren, welche in direktem Zusammenhang zur Situation der Jugendbeschäftigung zu sehen sind und vor allem Jugendarbeitslosigkeit und erreichte Bildungsabschlüsse betreffen, **vergleichsweise günstige Werte** (bezogen auf den Durchschnitt der EU-28-Länder) auf (vgl. Grafik 3-1 bis Grafik 3-8).

Beispielsweise betrug gemäß EUROSTAT die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen) in Österreich im Jahr 2013 9,2%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 23,4% (vgl. Grafik 3-1). Österreich wies damit im Jahr 2013 hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU die zweitniedrigste Quote (hinter Deutschland) auf.

Auch wenn die Jugendarbeitslosenquote 2013 (und auch schon 2012) wieder leicht gestiegen ist, so war die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich in den Jahren 2009-2013 – im Gegensatz zum EU-Durchschnitt und trotz neuerlicher Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – insgesamt rückläufig. In Österreich sank die Jugendarbeitslosenquote von 10,0% (2009) auf 9,2% (2013), in den EU-28-Ländern insgesamt stieg sie im selben Zeitraum von 20,1% auf 23,4% (vgl. Grafik 3-8).

Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet[86]. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 3-2 bis 3-7).

In Österreich sind im Jahr 2013 8,7% der 18- bis 24-Jährigen gemäß EUROSTAT nicht erwerbstätig und nehmen auch an keiner Bildung und Ausbildung teil („NEET“[87]-Rate), in den EU-28-Ländern insgesamt liegt dieser Wert bei 17,0% (vgl. Grafik 3-2). Der Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen – d. h. der Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen –

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

[87] „NEET“-Rate = **N**ot in **E**ducation, **E**mployment or **T**raining

beträgt im Jahr 2013 in Österreich 7,3%, innerhalb der EU-28-Länder insgesamt aber 11,9% (vgl. Grafik 3-3). In den meisten EU-28-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 3-4). In Österreich bestehen geringere geschlechtsspezifische Unterschiede (0,7%) als im EU-Durchschnitt (EU-weite Differenz: 3,4%), der Anteil der frühzeitigen SchulabgängerInnen ist in Österreich im Jahr 2013 bei den Männern (7,7%) nur etwas höher als bei den Frauen (7,0%). Für die vergleichsweise gute Ausbildungsintegration männlicher Jugendlicher ist in Österreich ganz besonders das (stärker von männlichen Jugendlichen besuchte) System der Lehrlingsausbildung ausschlaggebend, das gemeinsam mit dem (überproportional von weiblichen Jugendlichen besuchten) mittleren und höheren Schulwesen die beiden zentralen Säulen des österreichischen Erstausbildungssystems bildet.

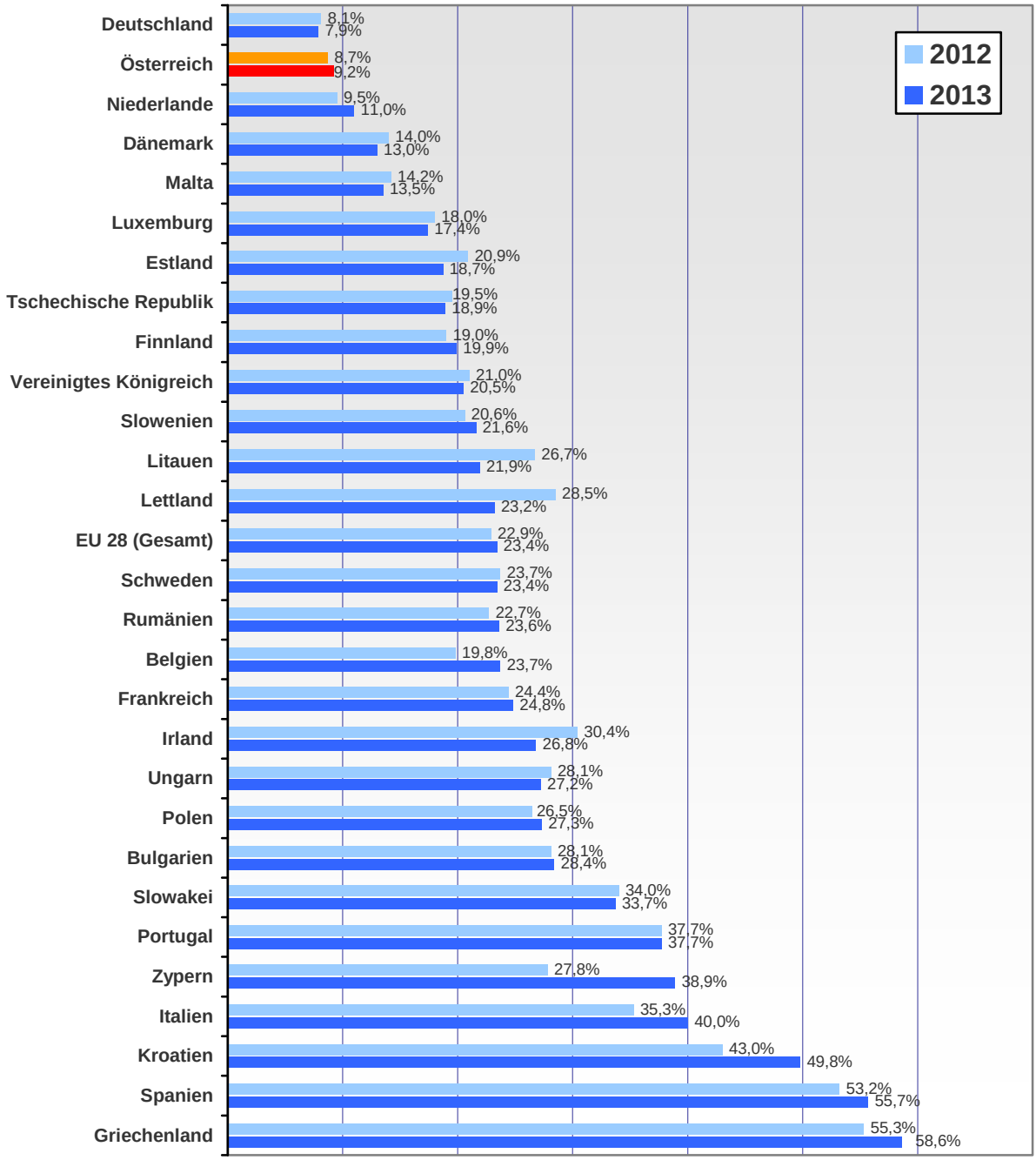
Als Folge dieser vergleichsweise guten Ausbildungsintegration der Jugendlichen ist auch der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, relativ hoch (vgl. Grafiken 3-5). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2013 bei 87,4%, in den EU-28-Ländern insgesamt bei lediglich 81,1%. Zudem ist auch bei dieser Betrachtungsweise in Österreich der Unterschied zwischen Frauen und Männern minimal (vgl. Grafik 3-6).

Eine wichtige Rolle für die vergleichsweise gute Position Österreichs bezogen auf Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen spielt – wie schon erwähnt – der hohe Anteil der beruflichen Bildung innerhalb der Sekundarstufe II (vgl. Grafik 3-7). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2012 80% der männlichen und 70% der weiblichen SchülerInnen/Auszubildenden innerhalb der Sekundarstufe II in einem berufsbildenden Ausbildungsgang. Österreich weist damit unter allen EU-Ländern den höchsten Anteil an beruflicher Bildung innerhalb der Sekundarstufe II auf. Unter den EU-27-Ländern[88] insgesamt betrug der Anteil der beruflichen Bildung im Jahr 2011[89] lediglich 56% bei den Männern bzw. 45% bei den Frauen.

Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der erstmals im Jahr 2008 akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote, die ohnehin auf einem deutlich höheren Niveau liegt, ist (gemäß EUROSTAT-Berechnungsweise) 2009 wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (vgl. Grafik 3-8). Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise kann der Umstand gesehen werden, dass viele Unternehmen auch bei fehlender Auslastung versuchen, nach Möglichkeit ihr bestehendes (älteres) Personal zu halten, aber bei Neueinstellungen (von Jüngeren) zurückhaltend agieren. Seit 2011 hat sich die Jugendarbeitslosenquote in Österreich (und der gesamten EU) wieder ähnlich wie die Arbeitslosenquote der Älteren (Arbeitslosenquote der 25- bis 74-Jährigen) entwickelt – allerdings auf einem viel höheren Niveau. Die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen ist in Österreich von 8,3% (2011) auf 9,2% (2013) gestiegen, in der gesamten EU von 21,4% (2011) auf 23,4% (2013).

[88] Anmerkung: Ohne Kroatien
[89] Gesamtdaten für 2012 liegen hier noch nicht vor.

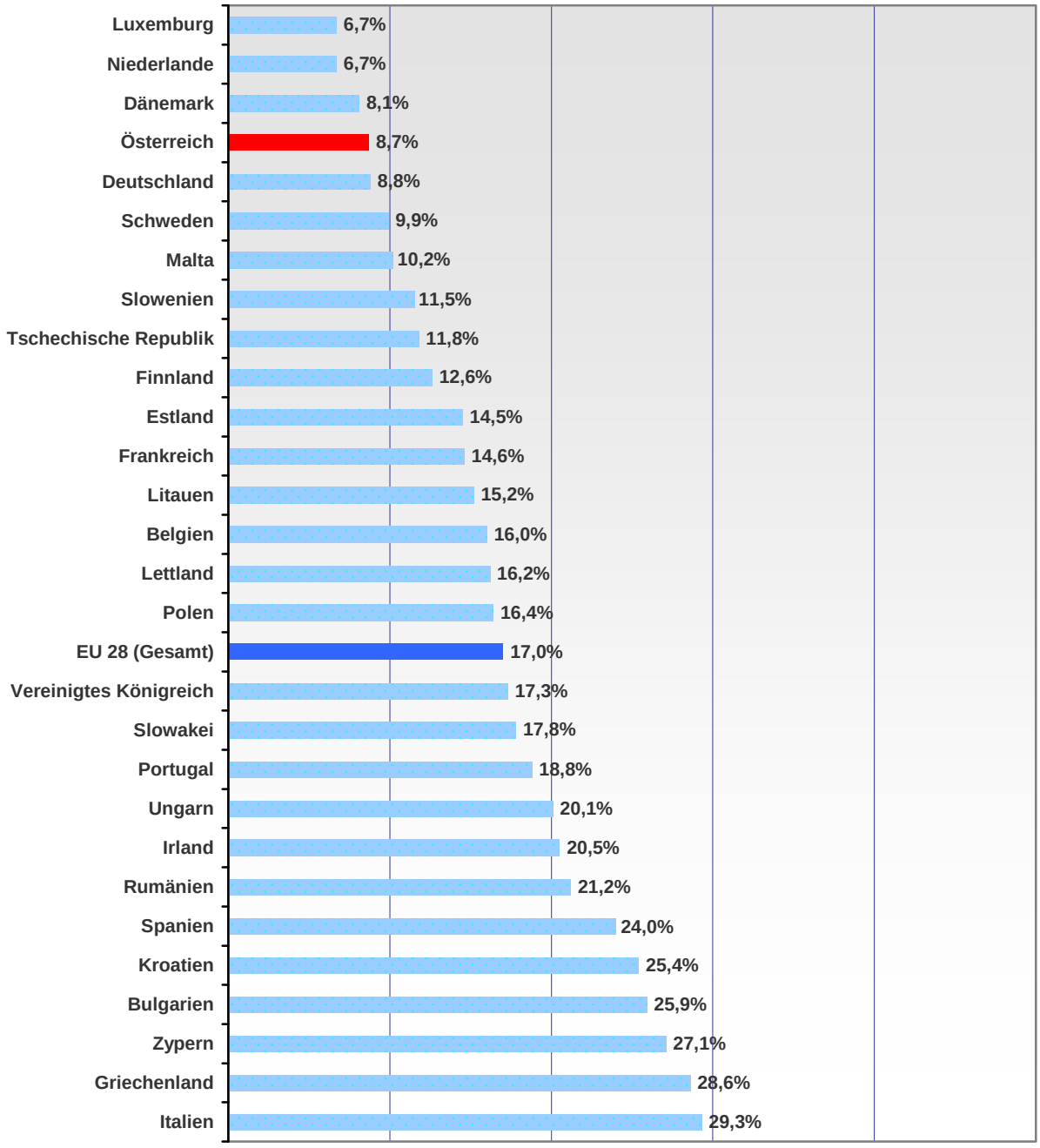
Grafik 3-1: Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen
(2012 und 2013, EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 7.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

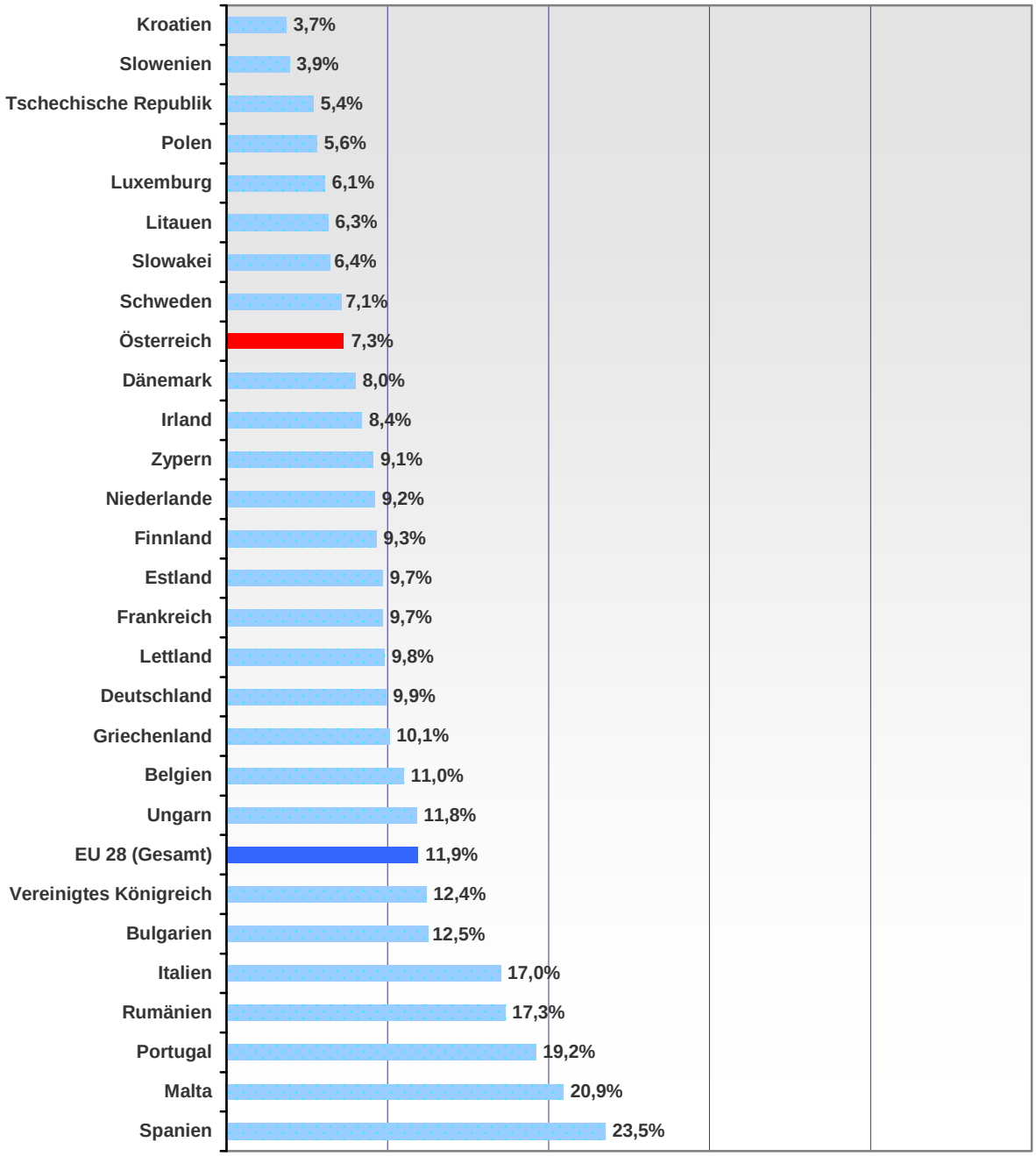
Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige inkl. Selbständige und Arbeitslose). Zu den Arbeitslosen zählen hier alle Personen von 15 bis 24 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für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

Grafik 3-2: Anteil nichterwerbstätiger 18-24-Jähriger, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen
(„NEET"-Rate = „**N**ot in **E**ducation, **E**mployment or **T**raining")
(2013, EU-28-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 10.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

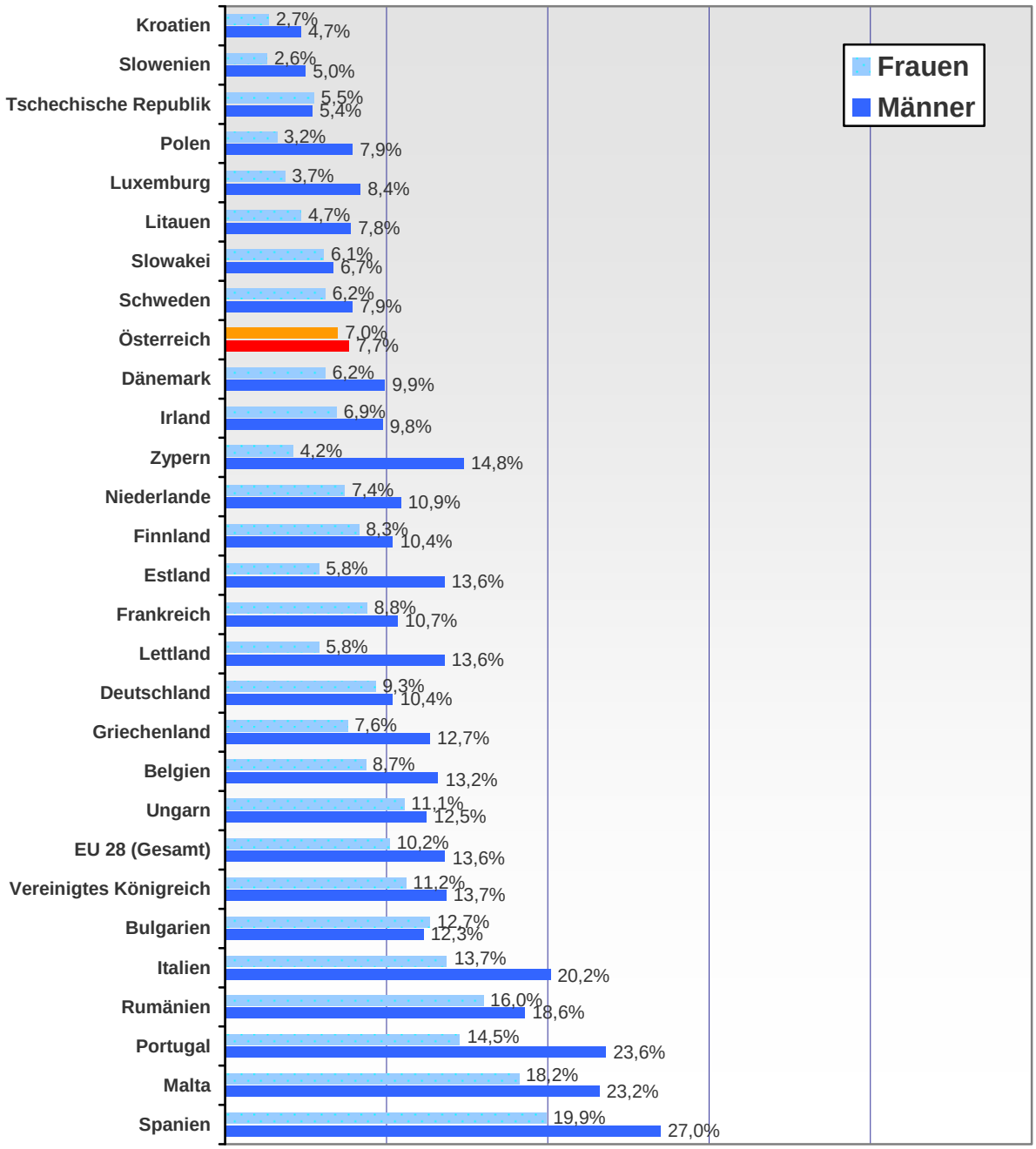
Grafik 3-3: Anteil frühzeitiger Schul- und AusbildungsabgängerInnen
(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)
(2013, EU-28-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 10.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

Anmerkungen: "Frühzeitige SchulabgängerInnen" bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, die folgende Bedingungen erfüllen: das höchste erreichte Bildungsniveau ist ISCED 0, 1, 2 oder 3c kurz und die Befragten haben angegeben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an keiner Ausbildung bzw. keinem Unterricht teilgenommen (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe ohne die Personen, die die Fragen "höchstes erreichtes Bildungsniveau" und "Teilnahme an Ausbildung bzw. Unterricht" nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der EU-Arbeitskräfteerhebung.

Grafik 3-4: Anteil frühzeitiger Schul-/AusbildungsabgängerInnen nach Geschlecht
(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)
(2013, EU-28-Länder)

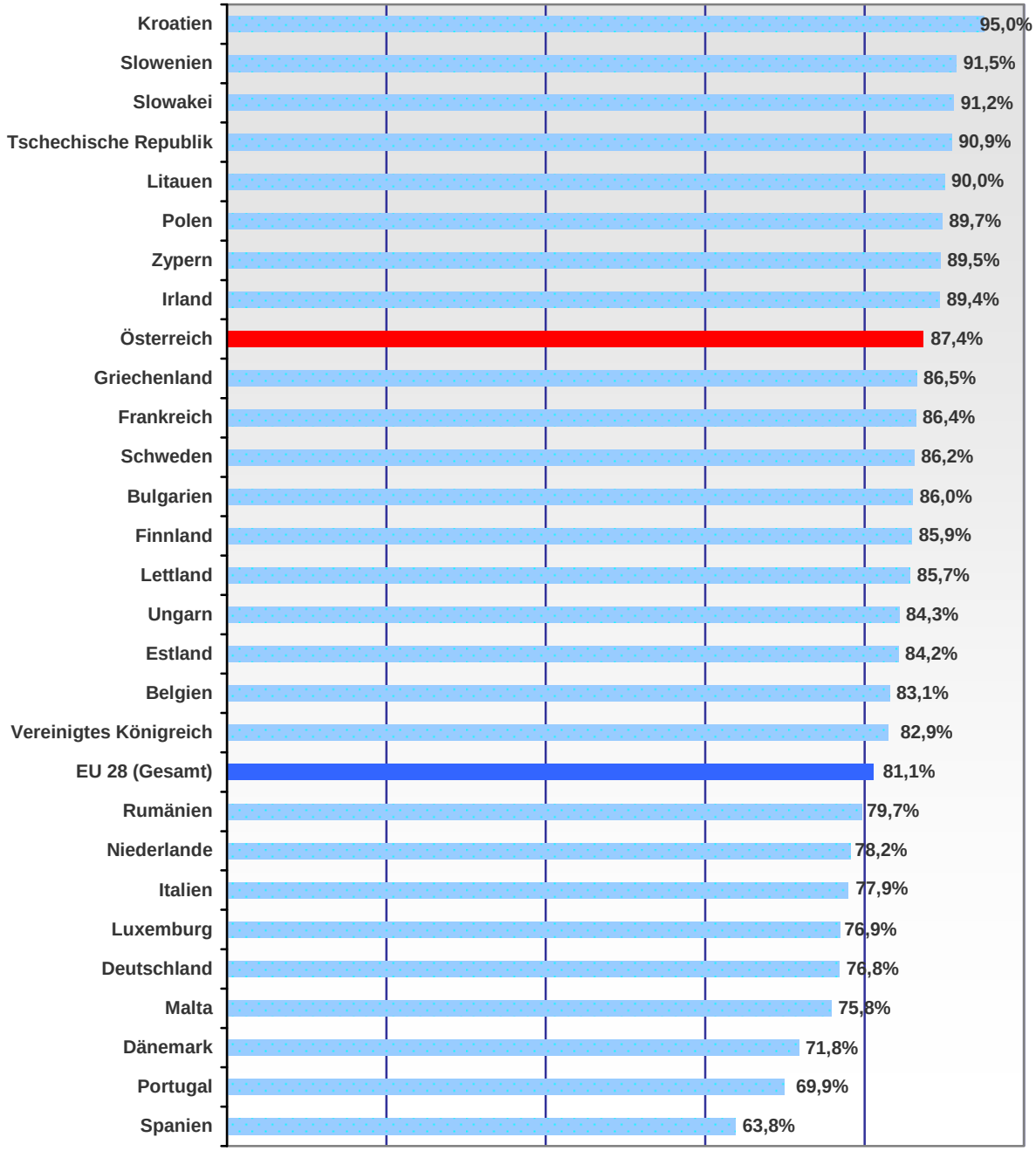


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 10.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

Anmerkungen: "Frühzeitige SchulabgängerInnen" bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, die folgende Bedingungen erfüllen: das höchste erreichte Bildungsniveau ist ISCED 0, 1, 2 oder 3c kurz und die Befragten haben angegeben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an keiner Ausbildung bzw. keinem Unterricht teilgenommen (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe ohne die Personen, die die Fragen "höchstes erreichtes Bildungsniveau" und "Teilnahme an Ausbildung bzw. Unterricht" nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der EU-Arbeitskräfteerhebung.

Grafik 3-5: **Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II**
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)

(2013, EU-28-Länder)

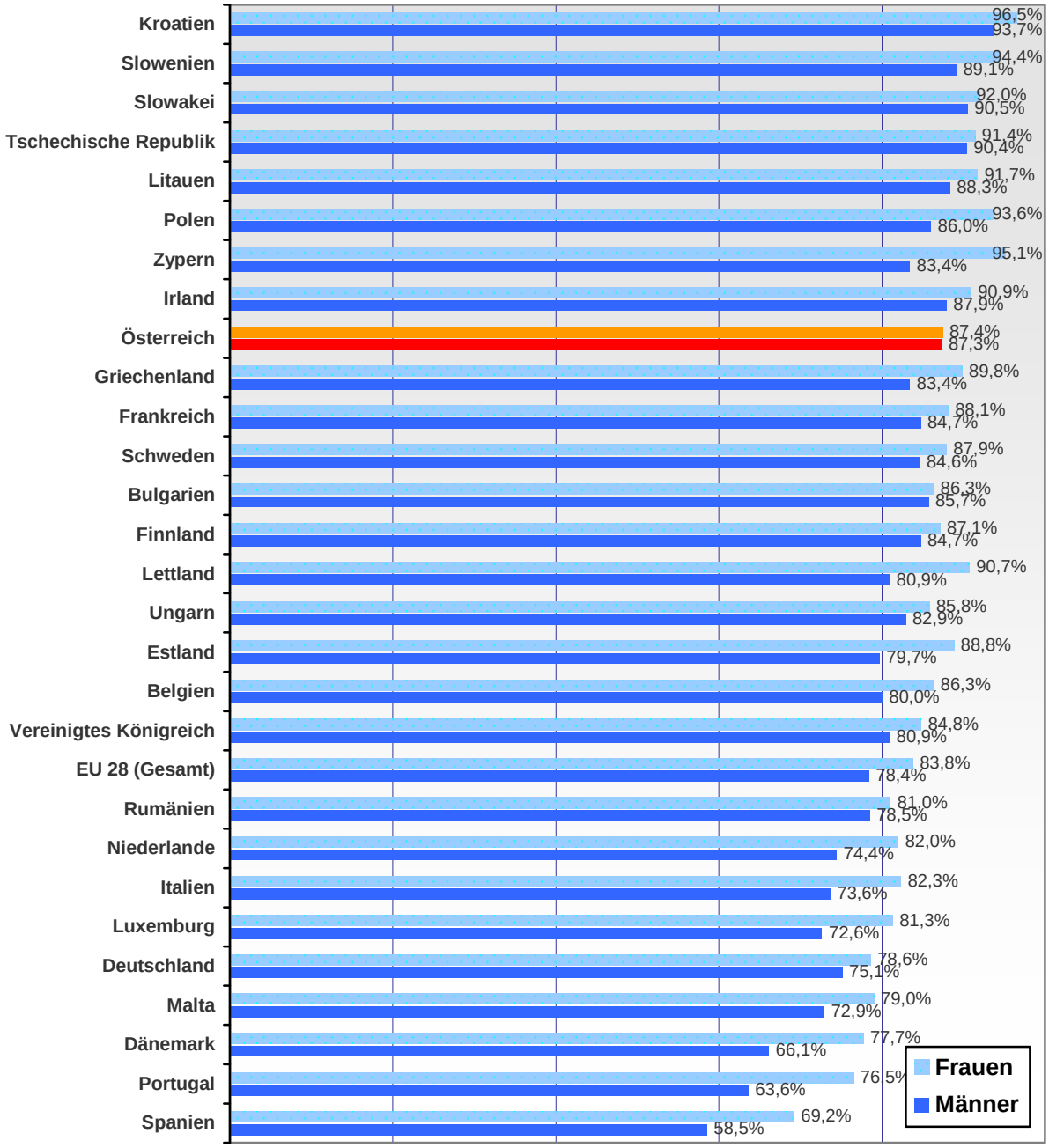


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 10.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

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

Grafik 3-6: **Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II nach Geschlecht**
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)

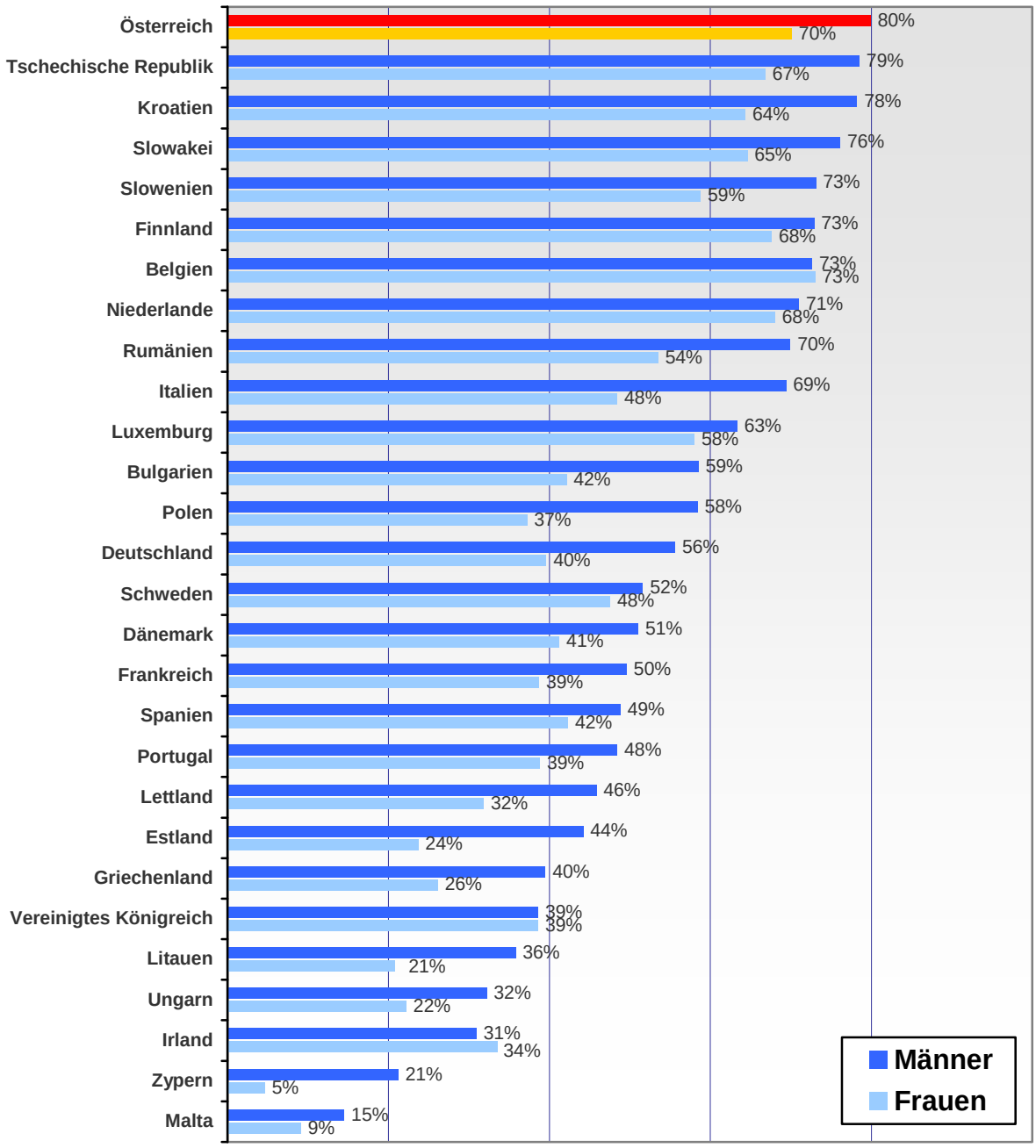
(2013, EU-28-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 10.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

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

Grafik 3-7: Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II
(2012, EU-28 Länder)

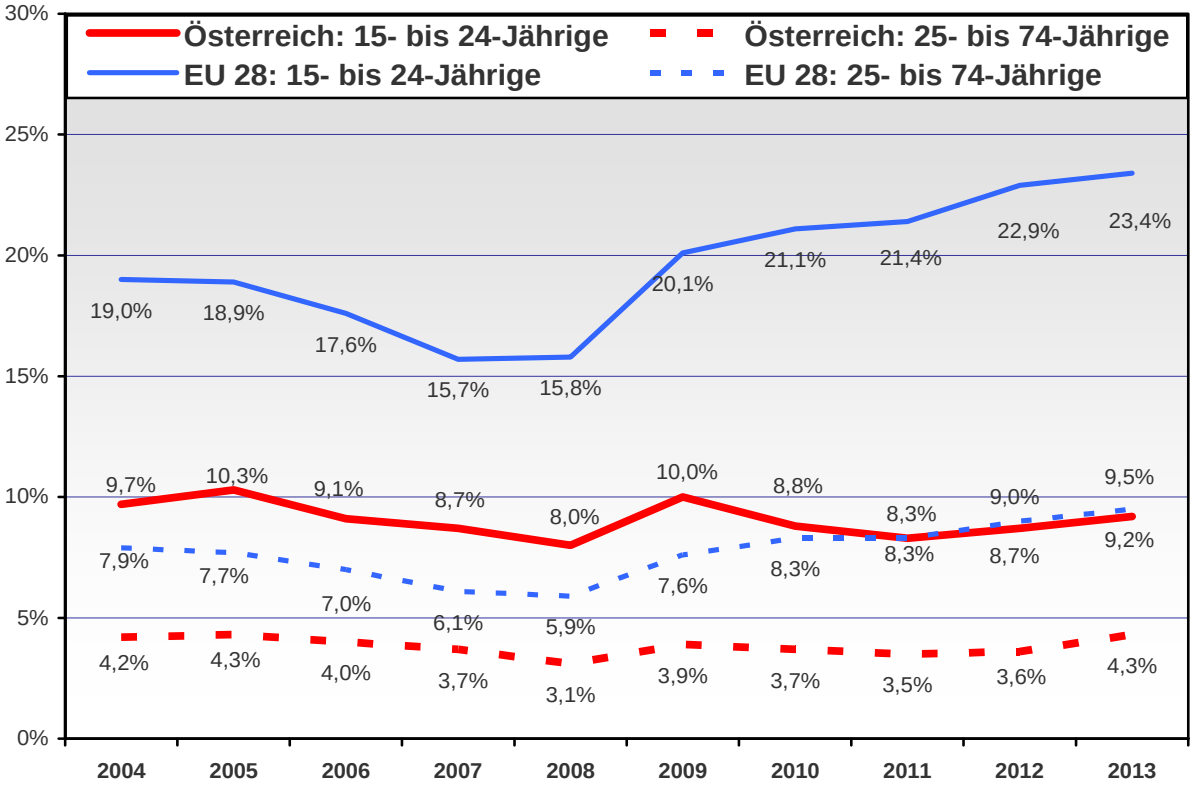


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 24.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

Anmerkungen: Der Indikator „Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II“ beschreibt den Prozentsatz der Schüler und Schülerinnen in der Sekundarstufe II, die einen berufsbildenden Zweig besuchen. Er veranschaulicht somit die Bedeutung der beruflichen Bildung und Ausbildung in einem Land und berücksichtigt die Geschlechterdimension.

In Österreich verteilt sich die Zahl der SchülerInnen in berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II in der 10. Schulstufe in etwa zur einen Hälfte auf die Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) und zur anderen Hälfte auf die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (vgl. Grafik 4-37 und 4-38).

Grafik 3-8: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2004-2013)
(Österreich + EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



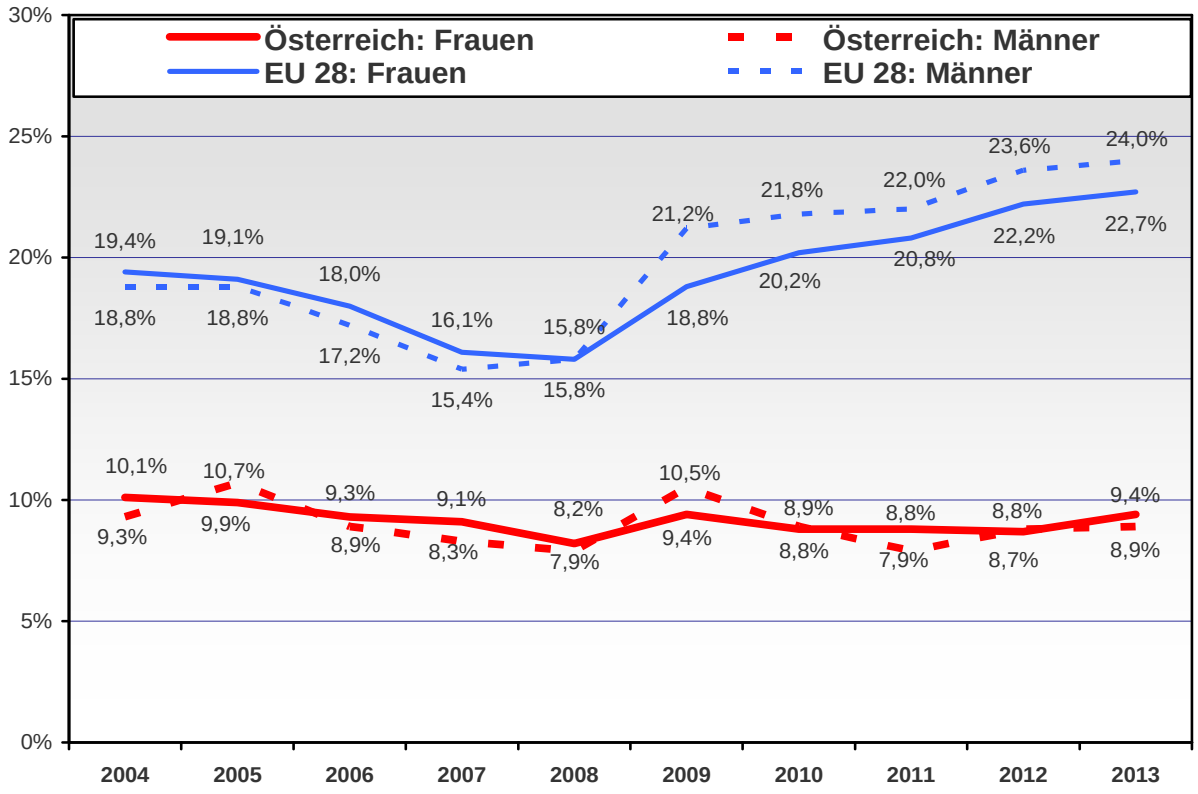
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 7.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

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

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

Die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen) weist innerhalb Österreichs geringere geschlechtsspezifische Unterschiede auf als innerhalb der gesamten EU (vgl. Grafik 3-9). Allerdings ist in Österreich 2013 jene der Frauen etwas höher als jene der Männer (9,4% bei den Frauen und 8,9% bei den Männern), während in den EU-28-Ländern insgesamt 2013 die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer (24,0%) über jener der Frauen (22,7%) liegt. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer ist seit 2008 EU-weit stärker gestiegen als jene der Frauen. Vor allem im Jahr 2009 – also im Zuge des Beginns der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise – war der Anstieg der Jugendarbeitslosenquote (auch in Österreich) bei den Männern stärker als bei den Frauen. Dies könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Männer in dem von der Krise anfangs besonders in Mitleidenschaft gezogenen Produktionsbereich häufiger vertreten sind und sich dieser Bereich mittlerweile auch wieder stärker erholt hat.

Grafik 3-9: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2004-2013)
(Österreich + EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 7.4.2014/Datum der Extraktion: 29.4.2014)

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

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

3.2 Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik (Kopenhagen-Prozess, Kommuniqué von Brügge)

Mit der Kopenhagen-Erklärung vom 29./30. November 2002 wurde eine europäische Strategie für eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung initiiert, die allgemein als „Kopenhagen-Prozess" bezeichnet wird. Im Rahmen dieses Prozesses wurden im Jahr 2010 in Form eines als „Kommuniqué von Brügge"[90] titulierten Dokumentes auf europäischer Ebene die kurz- und langfristigen strategischen Ziele für das kommende Jahrzehnt (2011-2020) definiert.

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

In diesem Sinne wurde eine Liste mit 11 strategischen Zielen für den Zeitraum 2011-2020, die auf dieser Vision aufbauen, erstellt. Diesen strategischen Zielen wurden insgesamt 22 kurzfristige Ziele auf nationaler Ebene für die ersten 4 Jahre (2011-2014) zugeordnet. Im letzten „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011" wurden diese Ziele, die in den letzten zwei Jahren nicht verändert wurden, bereits ausführlich dokumentiert [91]

Aus österreichischer Perspektive erscheinen diese Ziele in unterschiedlichem Ausmaß erreicht. Österreich hat bereits eine europaweit führende Position in der Ausbildungsintegration (vgl. die geringe Quote früher SchulabgängerInnen in Grafik 3-3) der spezifischen Förderung von „Risikogruppen" (z.B. mittels überbetrieblicher Lehrausbildung, integrativer Berufsausbildung, Produktionsschulen, Lehrlings- und Jugendcoaching – vgl. Kapitel 2) und der Unterstützung des praxisorientierten Lernens. Letzteres erfolgt beispielsweise in Form der hohen Bedeutung des dualen Systems der Lehrlingsausbildung, wo die Ausbildung zum Großteil ja direkt im Betrieb erfolgt, aber auch in unterschiedlicher Intensität und Qualität an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (z.B. mittels Praktika, Betriebskontakte, praktischem Lernbezug, LehrerInnen mit spezifischen Berufserfahrungen).

Diese in vielfacher Hinsicht herausragende und auch international gewürdigte Stellung der beruflichen Bildung in Österreich (vgl. auch Grafik 3-7) sollte aber nicht als Anlass zur Stagnation dienen. Vielmehr ist eine permanente Beobachtung/Evaluierung und Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung in Österreich unumgänglich, um die hohe Qualität halten bzw. weiter steigern zu können und um den Herausforderungen der Zukunft (z.B. demographischer Wandel und Fachkräftemangel – vgl. Abschnitt 9.1) begegnen zu können.

---

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

[91] Vergleiche dazu: Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-11, Wien, 69ff.

Zudem kann Handlungspotenzial bzw. -bedarf im Sinne der Erreichung der strategischen und kurzfristigen Zielsetzungen des Kommuniqué von Brügge insbesondere auch im Bereich des Datenmonitoring und der Beobachtungssysteme (systematisches Monitoring der Ausbildungs- und Erwerbskarrieren inkl. Beobachtung der Übergänge von der Ausbildung ins Berufsleben) gesehen werden (vgl. Kapitel 10 „Schlussfolgerungen“).

Um das Ziel einer Erhöhung der tertiären oder vergleichbaren Abschlüsse zu erreichen, sind zudem neue Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung zu entwickeln, nicht zuletzt auch um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insbes. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.

Ein Bereich, in dem die europäische Berufsbildungspolitik von österreichischer Seite unterstützt wird, ist die Entwicklung eines Anrechnungssystems berufsbildender Ausbildungsinhalte. Das auf europäischer Ebene entwickelte ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) ist eines der Transparenzinstrumente, das die Mobilität Jugendlicher während der beruflichen Ausbildung erhöhen soll. In Österreich wurde 2012 vom BMUKK unter dem Titel „Let’s go Europe!“ ein Leitfaden zur Anwendung von ECVET im Rahmen von Mobilitäten in der beruflichen Bildung herausgegeben.[92] Im Jahr 2013 folgte das Nationale Konsultationsdokument,[93] das auf der 1. Nationalen ECVET-Konferenz am 19. November 2013 vorgestellt wurde.

Darüber hinaus wird in Österreich weiterhin an der (Weiter-)Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) gearbeitet. Der vom BMBF und BMWFW – unter ständigem Einbezug der wichtigsten Stakeholder und ExpertInnen – erarbeitete „Österreichische EQR-Zuordnungsbericht“ wird als Meilenstein in der Entwicklung eines österreichischen NQR gesehen. Der Zwischenbericht, der sich auf das formale Bildungssystem (auch als „Korridor 1“ bezeichnet) konzentriert, wurde 2012 der Europäischen Kommission vorgelegt. Nicht-formal erworbene Qualifikationen, sowie durch informelles Lernen erworbene Lernergebnisse sollen in einem nächsten Schritt ebenso im Qualifikationsrahmen abbildbar sein, um die Anforderungen einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens zu erfüllen.

Auf den Niveaus eins bis fünf werden Qualifikationen aller Bildungsbereiche auf Basis der NQR-Deskriptoren zugeordnet. Auf den Niveaus sechs bis acht sind zwei Sets an Deskriptoren gültig: Während hochschulisch erworbene Qualifikationen der Bologna-Architektur (d.h. Bachelor, Master und PhD) sowie in Diplomstudien erworbene Qualifikationen nach den Dublin-Deskriptoren zugeordnet werden, basiert die Zuordnung aller anderen Qualifikationen auf den NQR-Deskriptoren. Grundsätzlich sollen auf diese Weise die Niveaus 6-8 sowohl für Qualifikationen aus dem Hochschulbereich, als auch für Qualifikationen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung geöffnet bleiben.

[92] BMUKK (2012): „Let’s go Europe!“ Leitfaden zur Anwendung von ECVET im Rahmen von Mobilitäten in der beruflichen Bildung.
[93] BMUKK (2013): ECVET: Grundkonzept und Anwendung in Österreich. Nationales Konsultationsdokument 2013_10-07.

An folgenden Entwicklungen wird derzeit gearbeitet:

- Konkretisierung des Zuordnungsverfahrens, Klärung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten,
- Weiterführung der Entwicklungsarbeiten in den drei „Korridoren“,
- Qualifikationsbescheinigungen aller dem NQR zugeordneten Qualifikationen sollen einen Verweis auf das NQR-Niveau enthalten,
- alle dem NQR zugeordneten Qualifikationen sollen in ein von der Nationalen Koordinierungsstelle (NKS) verwaltetes NQR-Register eingetragen werden,
- die weitere schrittweise Integration von Qualifikationen in den NQR,
- Zuordnung von Qualifikationen, die im nicht-formalen Bereich erworben werden.

3.3 Europäische Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Erwerbssituation Jugendlicher (Europäische Jugendgarantie, Europäische Ausbildungsallianz, Qualitätsrahmen für Praktika)

Die Europäische Kommission hat im April 2012 eine Reihe beschäftigungsfördernder Maßnahmen aufgelegt, um die hohe Arbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen. Diese Maßnahmen sind im sogenannten Beschäftigungspaket zusammengefasst. Das Paket baut auf der Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der Strategie Europa 2020 auf und wird vom Europäischen Beschäftigungsobservatorium (EBO) und aus dem Programm „Voneinander lernen" (Mutual Learning Programme – MLP) gefördert.

Das Beschäftigungspaket besteht „aus einer Sammlung von Strategiedokumenten, in denen die Schnittpunkte der EU-Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen dargelegt werden, in denen intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum gefördert wird. Darin werden die Bereiche mit dem größten Beschäftigungspotenzial innerhalb der EU sowie die besten Möglichkeiten aufgezeigt, wie die EU-Mitgliedstaaten mehr Arbeitsplätze schaffen können"[94]. Die vorgeschlagenen Maßnahmen gliedern sich dabei in folgende Bereiche:

- Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen
- Wiederherstellung der Dynamik der Arbeitsmärkte
    - Reform der Arbeitsmärkte durch verschiedene Maßnahmen, darunter:
        - Gewährleistung, dass sich Übergänge auf dem Arbeitsmarkt lohnen
        - Ausweitung des lebenslangen Lernens und aktiver arbeitsmarktpolitischer Strategien
        - Schaffung von Chancen für junge Menschen und Vorlage eines Beschäftigungspakets für junge Menschen
    - Investitionen in die Qualifikation der Arbeitskräfte
    - Anstreben eines europäischen Arbeitsmarktes durch folgende Maßnahmen:
- Stärkere Steuerung auf EU-Ebene
    - Stärkere Koordinierung und multilaterale Überwachung in der Beschäftigungspolitik
    - Wirksame Beteiligung der Sozialpartner
    - Stärkere Verbindung zwischen Beschäftigungspolitik und einschlägigen Finanzinstrumenten.

Im Rahmen dieser Strategie hat die Europäische Kommission auch eine Reihe von Aktivitäten zur Verbesserung der Jugendbeschäftigung und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gesetzt. Dazu zählen[95] :

- Die Mitteilung „Gemeinsam für die Jugend Europas – Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit" (2013). Sie zielt darauf ab, die Umsetzung der Jugendgarantie und die Investitionen in junge Menschen zu beschleunigen, sowie Instrumente auf EU-Ebene zu entwickeln, um EU-Ländern und Unternehmen dabei zu helfen, junge Menschen einzustellen

[94] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=de

[95] Über die im Folgenden dargestellten Maßnahmen und Initiativen hinausgehend unterstützt die Europäische Union die Jugendbeschäftigung auch durch die Förderung von Betrieben.

- Die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen (2013) untermauert und beschleunigt die im Paket zur Jugendbeschäftigung vorgesehenen Maßnahmen. Dadurch sollen insbesondere in Regionen mit einer Jugendarbeitslosigkeitsrate von über 25 % junge Menschen gefördert werden, die sich weder in Aus- oder Fortbildung noch in einem Beschäftigungsverhältnis befinden.
- Das Paket zur Jugendbeschäftigung (2012) ist eine jugendspezifische Folgemaßnahme zum allgemeinen Beschäftigungspaket mit folgenden Elementen:
    - ein Vorschlag an die Mitgliedstaaten zur Einrichtung einer Jugendgarantie angenommen vom Rat im April 2013
    - Zweite Anhörung der europäischen Sozialpartner zu einem Qualitätsrahmen für Praktika
    - die europäische Ausbildungsallianz und Möglichkeiten zur Verbesserung der Mobilität junger Menschen.

3.3.1 Vorschlag zur Einrichtung einer Jugendgarantie

Die Etablierung einer „Jugendgarantie“ wurde von der Europäischen Kommission erstmals im Dezember 2012 im Rahmen eines Vorschlags für ein Maßnahmenpaket zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit und der sozialen Ausgrenzung junger Menschen angesprochen.[96] Das Ziel ist, dass junge Menschen das Angebot erhalten sollen, eine Arbeitsstelle bzw. eine schulische oder berufliche Ausbildung anzutreten. Der Vorschlag für eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten zur Einführung der Jugendgarantie soll dafür sorgen, dass alle unter 25-Jährigen innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer formalen Ausbildung oder nach Verlust ihres Arbeitsplatzes ein gutes Angebot für eine Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsstelle bzw. für eine Weiterbildung erhalten sollen.

Mit der vorgeschlagenen Empfehlung wurden die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, enge Partnerschaften mit den Interessenträgern einzugehen, für eine frühzeitige Intervention der Arbeitsverwaltungen und anderer Partner aus dem Bereich der Jugendförderung zu sorgen, unterstützende Maßnahmen zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt zu ergreifen, den Europäischen Sozialfonds und andere Strukturfonds in vollem Umfang zu nutzen, die Jugendgarantien rasch einzuführen bzw. zu bewerten und ständig weiter zu verbessern.

Im Rahmen des Paketes sagte die Kommission auch zu, die Mitgliedstaaten mit EU-Mitteln, durch Förderung des Austauschs von Good Practice unter den Mitgliedstaaten, durch Überwachung der Umsetzung der Jugendgarantien im Rahmen des Europäischen Semesters und durch Sensibilisierungsmaßnahmen zu unterstützen.

Zur Erleichterung des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben sieht das Paket auch die Durchführung einer Konsultation der Sozialpartner auf europäischer Ebene zu einem Qualitätsrahmen für Praktika vor, damit junge Menschen unter sicheren Bedingungen wertvolle Arbeitserfahrungen sammeln können.

Außerdem wurde die Gründung einer Europäischen Ausbildungsallianz[97] zur Verbesserung der Qualität von und des Angebots an verfügbaren Ausbildungsplätzen angekündigt. Dies soll durch Verbreitung erfolgreicher Berufsausbildungssysteme in allen Mitgliedstaaten ge-

[96] Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie. COM/2012/0729 final-2012/0351/(NLE)
[97] Siehe § 2.3.1.

schehen. Zudem wird aufgezeigt, wie Mobilitätshindernisse für junge Menschen abgebaut werden können.

3.3.2 Beschäftigungsinitiative für junge Menschen: „Jugendgarantie“

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

Die für die Initiative bereitgestellten Mittel sollen deshalb in den Ausbau und die Beschleunigung der im Jugendbeschäftigungspaket vom Dezember 2012 beschriebenen Maßnahmen fließen. Sie werden den Mitgliedstaaten insbesondere zur Finanzierung solcher Maßnahmen zur Verfügung gestellt, mit denen sie in den förderungsberechtigten Regionen die Empfehlung zur Einführung einer Jugendgarantie durchführen wollen, auf die sich der EU-Ministerrat für Beschäftigung und Soziales am 28. Februar 2013 geeinigt hat. Im Rahmen der Jugendgarantie sollen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass jungen Menschen im Alter bis zu 25 Jahren innerhalb von vier Monaten nach Verlassen der Schule oder nach Verlust eines Arbeitsplatzes eine qualitativ hochwertige Arbeitsstelle, die Möglichkeit einer weiterführenden Ausbildung, ein Ausbildungsplatz oder eine Praktikantenstelle angeboten wird.

Die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen ist als Ergänzung anderer Projekte gedacht, die auf nationaler Ebene durchgeführt werden; dazu gehören auch solche, die aus dem Europäischen Sozialfonds unterstützt werden und der Einführung oder Durchführung der Jugendgarantiesysteme dienen, wie etwa die Reform der einschlägigen Institutionen und Dienste. 3 Mrd. Euro der hierfür vorgesehenen Mittel werden aus einer eigens für die Beschäftigung junger Menschen geschaffenen Haushaltslinie stammen und durch mindestens weitere 3 Mrd. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds ergänzt. Da die Mitgliedstaaten wegen der Wirtschaftskrise mit Haushaltsproblemen zu kämpfen haben, werden sie nur den Beitrag des Europäischen Sozialfonds mit einem eigenen Finanzbeitrag aufstocken müssen.

Am 22. April 2013 wurde die Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie abgegeben.[98] Den Mitgliedstaaten wird dabei empfohlen:

- sicherzustellen, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird;
- die zuständige Behörde zu ermitteln, die für die Einrichtung und Verwaltung des Jugendgarantie-Systems sowie für die Koordinierung der Partnerschaften auf allen Ebenen und in allen Branchen zuständig ist;
- den Zugang junger Menschen zu Informationen über die verfügbaren Dienstleistungen und Unterstützungsmöglichkeiten sicherzustellen;
- Partnerschaften zwischen Arbeitgebern und einschlägigen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und Partnerschaften zwischen öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsdiensten, Berufsbildungseinrichtungen, Beratungs- und Jugendeinrichtungen zu bilden;

[98] Amtsblatt der Europäischen Union 2013/C120/01 vom 26.4.2013.

- Die Sozialpartner auf allen Ebenen aktiv in die Gestaltung der Umsetzung einzubinden;
- Wirksame Strategien der Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln und die Schaffung gemeinsamer „Anlaufstellen" für junge Menschen zu prüfen;
- Maßnahmen zur Förderung der Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt (sowohl im Bereich der Verbesserung der Qualifikationen als auch im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wie Lohnzuschüsse, Mobilitätsförderung, Gründungshilfe und Reaktivierung) zu setzen;
- und die Finanzierungsinstrumente der Kohäsionspolitik der Europäischen Union zu nutzen.

3.3.3 Mitteilung „Gemeinsam für die Jugend Europas – Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit"

Am 19. Juni 2013 erging die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und an den Ausschuss der Regionen. In diesem „Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit" fordert die Europäische Kommission die europäischen Institutionen, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner, aber auch die Zivilgesellschaft auf, „die genannten Maßnahmen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit umzusetzen (…)".[99] In dieser Mitteilung fordert die Kommission unter anderem[100]

- Den Rat auf, die **vorgeschlagenen länderspezifischen Empfehlungen** zur Jugendgarantie und generell zur Beschäftigung junger Menschen **zu verabschieden** und die Mitgliedstaaten auf, diesen Empfehlungen umgehend nachzukommen;
- Mitgliedstaaten mit Jugendarbeitslosigkeitsquoten über 25% auf, bis Oktober 2013 einen **Plan für die Umsetzung der Jugendgarantie** vorzulegen; die übrigen Mitgliedstaaten sind aufgefordert, derartige Pläne bis zum Frühjahr 2014 vorzulegen;
- Das Europäische Parlament und den Rat auf, möglichst bald eine **Einigung über den mehrjährigen Finanzrahmen und die neuen ESIF[101]-Verordnungen** zu erzielen, wobei gewährleistet sein sollte, dass mindestens 25% der Kohäsionsmittel (d.s. mindestens 80 Mrd. Euro) in den Europäischen Sozialfond fließen;
- Die Mitgliedstaaten auf, die gemeinsame Arbeit mit der Kommission an den **Partnerschaftsvereinbarungen und operationellen Programmen für die ESIF zu beschleunigen** und dabei den Fokus vor allem auf die Beschäftigung junger Menschen, auf Investitionen in das Humankapital und auf die Anpassung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung an die Realitäten des Arbeitsmarktes zu legen;
- Das Europäische Parlament und den Rat auf, die **Beschäftigungsinitiative für junge Menschen zu verabschieden**, um die Unterstützung gezielt auf Regionen mit einer Jugendarbeitslosigkeit von über 25% sowie auf junge Menschen (NEETs) im Alter zwischen 15 und 24 Jahre auszurichten, wobei besonders starkes Gewicht auf Maßnahmen zur Abstützung der Jugendgarantie gelegt werden sollte;

[99] Europäische Kommission. Gemeinsam für die Jugend Europas. Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel. COM (2013) 447 final, 3.
[100] Zitiert nach COM (2013) 447 final, 4ff.
[101] Europäischer Struktur und Innovationsfonds

- Das Europäische Parlament und den Rat auf, einer **Bindung der gesamten 6 Mrd. Euro für die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen in den Jahren 2014 und 2015** zuzustimmen und die entsprechenden operationellen Programme noch vor Inkrafttreten der Partnerschaftsvereinbarungen und des Rechtsrahmens zuschussfähig zu machen;
- Die Mitgliedstaaten auf, die **Ausarbeitung der spezifischen Programme der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen** beschleunigt voranzutreiben und die Programme im Laufe des Jahres 2013 vorzulegen, damit sie unverzüglich umgesetzt werden können;
- Die für eine Förderung im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen in Betracht kommenden Mitgliedstaaten auf, im Rahmen **spezieller Aktionsteams gegen Jugendarbeitslosigkeit mit Experten der Kommission** zusammenzuarbeiten, um die Umsetzung der Jugendgarantie zu unterstützen. Zur Begleitung des Prozesses werden auf Antrag eines Mitgliedsstaates von der Kommission auch Maßnahmen zur technischen Hilfe (z.B. durch Bildung von Partnerschaften zwischen Mitgliedsstaaten) koordiniert;
- die Mitgliedstaaten auf, die vorgeschlagenen **länderspezifischen Empfehlungen zur Lehrlingsausbildung und zur beruflichen Aus- und Weiterbildung** umzusetzen;
- die Mitgliedstaaten auf, die **Reform der Lehrlingsausbildung in ihre Pläne zur Umsetzung der Jugendgarantie zu integrieren**, EU-Fördermittel zu mobilisieren und auf nationaler Ebene starke Partnerschaften für eine duale Ausbildung aufzubauen, die die für Bildung und Beschäftigung zuständigen Behörden, Sozialpartner, Kammern, Berufsbildungsanbieter, Jugend- und Studentenorganisationen, Arbeitsverwaltungen und die für die Verwaltung von EU-Mitteln verantwortlichen Agenturen zusammenführen;
- den Rat auf, die Arbeit an dem demnächst vorgelegten Kommissionsvorschlag für einen **Qualitätsrahmen für Praktika rasch abzuschließen**[102], damit der Rahmen ab Anfang 2014 wirksam werden kann;
- das Europäische Parlament und den Rat auf, rasch **Einigung über das neue Programm „Erasmus +"** zu erzielen[103]; die Kommission wird die Umsetzung der Berufsbildungskomponente dieses Programms unmittelbar nach dessen Start im Jahr 2014 beschleunigt vorantreiben;
- die Mitgliedstaaten auf, den **ESF zur Förderung und Unterstützung der Mobilität in der beruflichen Bildung** einzusetzen;
- die Mitgliedstaaten auf, ihr **Bildungssystem zu modernisieren und zu verbessern**, indem sie u.a. **stärkere Anstrengungen zur Bekämpfung des vorzeitigen Schulabbruchs** unternehmen.

3.3.4 Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz

Hochwertige Berufsausbildung bietet nicht nur Vorteile für die Auszubildenden, sondern schafft auch einen großen Nutzen für die Arbeitgeber und die Gesellschaft. Ein Auszubildender, der einen Großteil seiner Zeit mit der Ausbildung in einem Unternehmen verbringt,

[102] Der Qualitätsrahmen für Praktika wurde mittlerweile bereits verabschiedet.
[103] Die politische Einigung über „ERASMUS+" ist mittlerweile erfolgt.

kann die am Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen mithilfe moderner Maschinen und Ausrüstung und unter Mitwirkung an realen Arbeitsprozessen in einer viel effektiveren Weise erwerben. Die begleitende Schule vermittelt ihm eine ausgewogene Kombination von allgemeinen und firmenspezifischen Kompetenzen, einen breiteren Horizont und einen national anerkannten Abschluss. In vielen Ländern ist die Berufsbildung mit solidem arbeitsbasiertem Lernen der sicherste Weg in die Beschäftigung. Ein Lehrbetrieb erzielt mit hoher Wahrscheinlichkeit (wenn nicht schon innerhalb des Ausbildungszeitraums) bei der Einstellung von im eigenen Unternehmen ausgebildeten ArbeitnehmerInnen einen positiven Nettoertrag aus dieser Investition (zumindest wenn diese Arbeitskräfte über einen angemessenen Zeitraum im Ausbildungsbetrieb verbleiben). Darüber hinaus können Auszubildende auch neue Perspektiven einbringen und auf diese Weise einen Beitrag zu hilfreichen Anpassungen und Innovationen im Unternehmen leisten. Es hat sich gezeigt, dass Länder mit solider beruflicher Bildung und starken Berufsausbildungssystemen eine weitaus geringere Arbeitslosigkeit aufweisen als Länder, in denen das arbeitsbasierte Lernen nicht im System verankert ist. Es gibt viele erwartbare Vorteile für die Gesellschaft u.a.: ein höheres Steueraufkommen, geringere Sozialaufwendungen, höherer Konsum, aktivere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben etc.

Ein wesentliches Element des Jugendbeschäftigungspaketes ist daher die Europäische Ausbildungsallianz. Berufsausbildungen verbinden berufliche Bildung in der Schule und in einem Unternehmen und führen zu einem national anerkannten Abschluss. Die Allianz verfolgt das Ziel, die Qualität der Berufsbildung und das Angebot an Ausbildungsplätzen in Europa zu erhöhen und einen Wandel der Einstellung gegenüber dieser Art des Lernens herbeizuführen.
Die Europäische Ausbildungsallianz soll öffentliche Behörden, Wirtschafts- und Sozialpartner, Aus- und Weiterbildungsträger, Jugendorganisationen und weitere Schlüsselakteure wie beispielsweise die berufsständischen Kammern für die Koordination und den Ausbau der verschiedenen Initiativen für erfolgreiche Berufsbildungsprogramme nach dem Vorbild der Lehrlingsausbildung zusammenbringen. Dabei gibt es drei Aktionsbereiche:

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

Im Bereich der Reform der Berufsausbildungssysteme soll die Ausbildungsallianz Peer Learning, Wissenstransfers und Partnerschaften für die Reform der Berufsbildungssysteme unterstützen und verstärkt das arbeitsbasierte Lernen einführen. Bis jetzt erfolgt die Organisation der Berufsbildungssysteme innerhalb der EU in verschiedener Weise. Viele Länder nehmen gerade eine Reform ihrer Berufsbildungssysteme vor, um verstärkt arbeitsbasierte Lernelemente und Berufsbildungsprogramme nach dem Vorbild der Lehrlingsausbildung einzuführen oder stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Die Europäische Ausbildungsallianz unterstützt diesen Reformprozess durch Partnerschaften zwischen und innerhalb der Länder. Derzeit wird von der litauischen Ratspräsidentschaft eine Erklärung des Rates zu den Maßnahmen der Mitgliedstaaten ausgearbeitet. Diese wurden auch von der Kommission zu einer vertieften Zusammenarbeit und einem Wissenstransfer zu arbeitsbasiertem Lernen und Berufsausbildungsprogrammen im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode im Bereich Bildung und Ausbildung aufgefordert.

Daneben gibt es auch eine Reihe von Abkommen zur bilateralen Zusammenarbeit: Beispielsweise arbeitet Rumänien mit Österreich, Deutschland und Finnland an der Einrichtung eines Ausbildungsweges, der im bestehenden anfänglichen Berufsbildungssystem verankert ist. Österreich hat bereits mehrere Kooperationen zur bilateralen Zusammenarbeit im Bereich der dualen Berufsausbildung (z.B. mit der Slowakei, Rumänien und Malta) vereinbart, die bereits erste Ergebnisse zeigen.[104] Darüber hinaus existiert eine enge koordinierende Zusammenarbeit zwischen den Ländern mit ausgeprägten dualen Ausbildungssystemen, nämlich Österreich, Deutschland, Luxemburg, Niederlande, Dänemark und die Schweiz.

Weitere Formen der bilateralen Zusammenarbeit bestehen auf allen Regierungsebenen und werden gefördert. Es wurden beispielsweise eine Reihe bilateraler Vereinbarungen zwischen den Handels-, Industrie- und Handwerkskammern geschlossen.

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

Zur Unterstützung des Angebots hochwertiger Berufsausbildungen stehen eine Reihe von Fonds und Ressourcen der Europäischen Union zur Verfügung. Die Ziele der Europäischen Ausbildungsallianz werden von den Fonds, Ressourcen und Netzwerken der EU gefördert:

- Europäischer Sozialfonds – zur Unterstützung der Einrichtung neuer oder der Verbesserung bestehender Berufsausbildungsprogramme.
    - Beratung zu Berufsausbildungs- und Praktikumsprogrammen
    - Gruppe bei LinkedIn
- Beschäftigungsinitiative für Jugendliche – zur Unterstützung anspruchsberechtigter Regionen bei der Erfüllung der Jugendgarantie.
- Erasmus+ – zur Unterstützung von Mobilität, strategischen Partnerschaften und politischen Reformen, u. a. im Rahmen von branchenorientierten Kompetenzverbünden.
- Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung bietet Unterstützung für KMU, im Bereich Gründung und Infrastruktur sowohl finanziell als auch nichtfinanziell, wie z.B. den Zugriff auf bestimmte Supportleistungen.
- Das neue Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) unterstützt die Bemühungen der Mitgliedstaaten bei der Gestaltung und Umsetzung der Beschäftigungs- und sozialen Reformen, einschließlich der Lehrlingsausbildung.
- Für EURES, das europäische Portal zur beruflichen Mobilität und Netzwerk, wird daran gearbeitet, Lehrstellen zu erfassen.
- „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“, ein Pilot-Mobilitätsprogramm, das jungen EuropäerInnen helfen soll, in anderen EU-Ländern Arbeit zu finden, wurde bereits um Ausbildungen erweitert

[104] Vgl. Petanovitsch, Alexander / Schmid, Kurt / Bliem, Wolfgang (2014): Erfolgsfaktoren der Dualen Berufsbildung – Transfermöglichkeiten, Forschungsbericht des ibw im Auftrag des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI), Wien.

Zusätzlich werden weitere Fonds und Ressourcen der Europäischen Union mobilisiert, um die Mitgliedstaaten beim Ausbau der Qualität der Berufsbildung und des Angebots an Ausbildungsplätzen zu unterstützen.

Die EU-Finanzierung soll die nationale Finanzierung unterstützen, aber nicht ersetzen. Insbesondere in Mitgliedstaaten mit den länderspezifischen Empfehlungen zum Ausbau der beruflichen Bildung und der Ausbildungsplätze ist es wichtig, dass diese Ziele einen Schwerpunkt in den nationalen Haushalten bilden. Die Allianz soll auch den privaten Sektor mobilisieren, da Ausbildungsplätze nur dann entstehen, wenn die Unternehmen bereit sind, die erforderlichen Investitionen vorzunehmen. Die Kommission wird daher diesbezüglich Studien auf den Weg bringen und die Vorteile von Ausbildungsplätzen für Unternehmen verbreiten.

Am 15. Oktober 2013 veröffentlichte der Rat schließlich folgende Erklärung[105]:

"Die Europäische Allianz für Lehrstellen (im Folgenden die Allianz) wurde in Leipzig am 2. Juli 2013 mit einer gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner, der Europäischen Kommission und der litauischen Präsidentschaft des Rates der Europäischen Union und mit einer Reihe von Zusagen von Unternehmen, Industrie, Handelskammern, Industrie und Handwerk, beruflichen Aus- und Trainingsanbietern und Jugendvertretern erfolgreich lanciert.

Der Rat der Europäischen Union bringt sein starkes Engagement für Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit zum Ausdruck und lädt alle relevanten Akteure ein, diese Priorität in der Übernahme/Umsetzung ihrer wirtschaftlichen, sozialen, Bildungs- und Ausbildungspolitik in vollem Umfang zu berücksichtigen und gleichzeitig zu beachten, dass qualitativ hochwertige Lehrstellen und anderen Systeme arbeitsbezogenen Lernens wirksame Instrumente zur Verbesserung eines nachhaltigen Übergangs von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt sind. Insbesondere durch Schaffung von Fertigkeiten, die für den Arbeitsmarkt relevant sind und zur Verbesserung der Anpassung zwischen Qualifikationsnachfrage und -angebot beitragen. Er begrüßt die vereinbarten Ziele in Bezug auf die Umsetzung der Empfehlung des Rates über die Einrichtung einer Jugendgarantie und den Beitrag des Lehrlingswesens zu diesem Vorhaben.

Der Rat stimmt den folgenden Kernbotschaften zu:
(1) Die Bekämpfung einer sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit erfordert eine umfassende und ergänzende Aktion auf nationaler und EU-Ebene.
(2) Hochwertige Lehrlingsausbildung kann einen positiven Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch Förderung der Kompetenzentwicklung und Sicherung eines reibungslosen und nachhaltigen Übergangs von der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Arbeitsmarkt leisten. Solche Systeme sind besonders effektiv, wenn sie auf nationaler Ebene in einen umfassenden Ansatz eingebettet sind, der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen verbindet.
(3) Gegebenenfalls und je nach den nationalen Gegebenheiten sollten die Wirksamkeit und Attraktivität der Lehrlingsausbildung durch die Befolgung mehrerer gemeinsamer Leitprinzipien gefördert werden. Unter diesen sollen die folgenden besonders hervorgehoben werden:
(a) Schaffung eines geeigneten Rechtsrahmens, in dem die Aufgaben, Rechte und Pflichten der beteiligten Parteien klar formuliert und durchsetzbar sind.

[105] http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf

(b) Förderung nationaler Partnerschaften mit den Sozialpartnern in der Gestaltung, Umsetzung und Steuerung der Lehrlingsausbildung, zusammen mit anderen relevanten Akteuren wie gegebenenfalls zwischengeschalteten Stellen (Handelskammern, Industrie und Handwerk, berufliche und sektorale Organisationen), Bildungs- und Ausbildungsträger, Jugend- und Studentenorganisationen sowie lokalen, regionalen und nationalen Behörden.
(c) Sicherstellung einer angemessenen Integration der Lehrlingsausbildung in die formale allgemeine und berufliche Bildung durch ein System von anerkannten Qualifikationen und Kompetenzen, die den Zugang zu höherer Bildung und lebenslanges Lernen ermöglichen können.
(d) Es muss sichergestellt werden, dass die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen und der Lernprozess des Lehrlingswesen eine hohe Qualität mit definierten Standards für Lernergebnisse und Qualitätssicherung aufweisen, die in Einklang mit der Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung für die berufliche Bildung stehen, und dass das Lehrlingsmodell als wertvolle grenzüberschreitend übertragbare Lernform anerkannt wird, innerhalb der nationalen Qualifikationsrahmen Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet sowie die Annahme hochqualifizierter Arbeitsplätze ermöglicht.
(e) Einbeziehung einer hochwertigen, stark arbeitsbasierten Bildung und Ausbildungskomponente, die die spezifischen arbeitsplatzbezogenen Fertigkeiten durch breite, Querschnitts- und jobübergreifende Fertigkeiten ergänzt, die sicherstellen, dass die Teilnehmer sich nach Abschluss der Ausbildung Veränderungen anpassen können.
(f) Die ausreichende Einbeziehung von Arbeitgebern und Behörden in die Finanzierung der Lehrlingsausbildung, die eine angemessene Vergütung und sozialen Schutz der Lehrlinge sicherstellt und geeignete Anreize für alle Akteure, vor allem kleine und mittlere Unternehmen, schafft, sich daran zu beteiligen, sowie für eine ausreichende Versorgung mit Ausbildungsplätze sorgt .
(g) Es sollten vielfältige Branchen und Berufe, darunter neue und innovative Branchen mit hohem Beschäftigungspotenzial erfasst werden und unter Prognosen des künftigen Qualifikationsbedarfs berücksichtigt werden.
(h) Die Teilnahme von jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf soll durch Berufsberatung, vorbereitende Schulung und andere gezielte Unterstützung erleichtert werden.
(i) Förderung der Lehrlingsausbildung durch Sensibilisierungsmaßnahmen bei Jugendlichen, deren Eltern, bei Bildungs- und Ausbildungsträgern, bei Arbeitgebern und bei öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen sowie die Darstellung der Lehrlingsausbildung als einen Weg, der zu hochwertigen Qualifikationen führt, die wiederum breite schulische und berufliche Chancen eröffnen.
(j) Die Lehrlingsausbildung ist eine der Optionen für die Durchführung der Jugendgarantie.

Als weiteren Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Lehrlingsausbildung und anderen arbeitsbezogenen Lernsystemen, insbesondere der Ausbildungsallianz, erklären die Mitgliedstaaten, dass sie – wenn notwendig:
(4) eine Zusage machen, die ihre geplanten Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots, der Qualität und Attraktivität der Ausbildungsplätze beschreibt.
(5) sich verpflichten, Reformen ihrer Berufsbildungssysteme in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und sonstigen Beteiligten durchführen, die einen Entwicklungspfad zur Einführung eines Lehrlingswesens beinhalten oder die bestehenden Regelungen im Einklang mit den oben genannten Grundsätzen verbessern, um die Anzahl, Qualität und Attraktivität der Ausbildungsplätze zu erhöhen.
(6) besonders auf die Unterstützung von KMU achten, damit diese mehr und bessere Lehrstellen anbieten, zum Beispiel durch angemessene finanzielle und nicht-finanzielle Anreize.

(7) Schritte zur Anerkennung von im Rahmen der Lehre erworbenen Qualifikationen innerhalb der nationalen Qualifikationsrahmen setzen und diese in den Europäischen Qualifikationsrahmen einordnen, um die grenzüberschreitende Mobilität zu erleichtern. Dies sollte in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung und Praxis umgesetzt werden.
(8) die strategische Nutzung von EU-Mitteln, einschließlich der europäischen Struktur- und Investment Funds und des Erasmus+ – Programms zur Unterstützung der Schaffung einer wirksamen Lehrlingsausbildung, ins Auge fassen.
(9) den Austausch bester Praktiken und Erfahrungen aus Lehrlingsausbildungssystemen auch innerhalb des multilateralen Überwachungssystems des Europäischen Semesters, dem Programm für gegenseitiges Lernen und des Kopenhagen-Prozesses und mittels der im strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit vorgesehenen „Offenen Methode der Koordinierung“ fortzusetzen."

3.3.5 Qualitätsrahmen für Praktika

Neben den Maßnahmen im Rahmen der Jugendgarantie setzt sich die Europäische Kommission im Rahmen des Jugendbeschäftigungspaketes auch für eine Verbesserung im Bereich der Praktika ein, weil sie davon ausgeht, dass „dadurch (…) die hohe Jugendarbeitslosigkeit bekämpft und – durch die Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung zur Berufstätigkeit und die Beseitigung von Mobilitätshindernissen – Ungleichgewichte auf dem europäischen Arbeitsmarkt verringert werden“[106] können. Unter einem Praktikum versteht die Kommission dabei eine „zeitlich befristete, praktische berufliche Tätigkeit in einem Unternehmen, bei einer öffentlichen Stelle oder einer gemeinnützigen Einrichtung, die Schülerinnen und Schüler, Studierende oder junge Menschen, die vor kurzem ihre Ausbildung abgeschlossen haben, absolvieren, um vor der Aufnahme einer regulären Beschäftigung wertvolle Praxiserfahrung zu sammeln. Es gibt fünf Hauptarten von Praktika, die sich teilweise überschneiden: Praktika während der Ausbildung, Praktika als verpflichtender Teil einer beruflichen Ausbildung (z. B. in den Bereichen Recht, Medizin, Lehrtätigkeit, Architektur, Buchhaltung usw.), Praktika als Teil aktiver Arbeitsmarktpolitik, Praktika auf dem freien Markt und Auslandspraktika.“[107]

In der Mitteilung „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“[108] vom 18. April 2012 (Beschäftigungspaket) kündigte die Kommission an, dass sie bis Ende 2012 eine Empfehlung des Rates für einen Qualitätsrahmen für Praktika vorlegen wolle. Parallel dazu wurde eine öffentliche Konsultation eingeleitet, um die Meinungen verschiedener Interessenträger zu Notwendigkeit, Anwendungsbereich, Form und möglichem Inhalt einer solchen Initiative einzuholen. Im Rahmen der öffentlichen Konsultation gingen mehr als 250 Beiträge ein, und zwar von nationalen und regionalen Regierungen (Ministerien und Agenturen) (29), von Gewerkschaften (8), von Arbeitgeberorganisationen und Unternehmensvertretern (40), von Jugend(dach)organisationen (14), von Bildungseinrichtungen (33), von anderen Organisationen (11) und von Privatleuten (117). Es herrschte weitgehendes Einvernehmen hinsichtlich der wichtigen Rolle von Praktika für die Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung zur Berufstätigkeit und des Bedarfs an hochwertigen Praktika. Gewerkschaften, NRO, die meis-

[106] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika. Zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Art. 154 AEUV.
[107] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika. Zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Art. 154 AEUV.
[108] COM(2012) 173 final.

ten Bildungseinrichtungen, Privatleute und mehrere nationale Regierungen brachten ihre Unterstützung für einen Qualitätsrahmen für Praktika zum Ausdruck.

Die Kommission akzeptierte den Wunsch der Sozialpartner und unterstrich, dass diese eine Schlüsselrolle bei der Festlegung und Umsetzung eines Qualitätsrahmens für Praktika spielen können. Am 11. September 2012 wurden die europäischen Sozialpartner aufgefordert, in einer ersten Phase der Anhörung ihre Meinung zur möglichen Ausrichtung einer EU-Maßnahme abzugeben. Nach Eingang der Beiträge leitete die Kommission eine zweite Phase der Anhörung zum Inhalt des Vorschlags ein.

Die Kommission hat Optionen für EU-Maßnahmen ermittelt, zu denen sie die Meinung der Sozialpartner einholen möchte, auch im Hinblick auf die mögliche Aufnahme von Verhandlungen.

Die angedachten Maßnahmen umfassen:

- Einen Qualitätsrahmen für Praktika. Folgende Elemente könnten Teil des Qualitätsrahmens werden:
    - Praktikumsvereinbarung
    - Transparenz der Informationen: Rechte und Pflichten der Praktikantinnen und Praktikanten, des Arbeitgebers und gegebenenfalls der Ausbildungseinrichtung
    - Ziele und Inhalt der Praktika
    - Orientierung und Anerkennung
    - Dauer
    - Regelung aufeinanderfolgender Praktika
    - Sozialversicherungsbestimmungen
    - Bezahlung/Entschädigung
    - Partnerschaftskonzept
- Ein Qualitätssiegel für Praktika: Eine andere Möglichkeit wäre die Vergabe eines Qualitätssiegels an die aufnehmenden Einrichtungen, Ausbildungseinrichtungen, Arbeitsvermittlungen und/oder sonstigen Akteure, die den Qualitätsrahmen oder eine begrenzte Anzahl von Qualitätsgrundsätzen erfüllen. Denkbar wäre auch ein Qualitätssiegel für bestimmte Branchen
- Die Einrichtung einer Informationswebsite: Eine weitere Möglichkeit ist die Einrichtung einer Website mit einem Praktikumspanorama (mit regelmäßig aktualisierten Informationen über Praktikumsbedingungen und einschlägigen Rechtsvorschriften in den einzelnen Mitgliedstaaten – möglicherweise im Rahmen des EURES-Portals).

4 Jugend in dualer Berufsausbildung

4.1 Zahl der Lehrlinge

Eine Langzeitbetrachtung seit 1973 (vgl. Grafik 4-1) zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem seit 2004 war wieder – vermutlich auch mitbedingt durch verschiedenste politische Maßnahmen zur Förderung der Lehrlingsausbildung – tendenziell eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Allerdings ist in den Jahren 2010 bis 2013 ein deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren. Ende des Jahres 2013 waren 120.579 Lehrlinge in Ausbildung, um fast 5.000 weniger als 2012 (125.228) und mehr als 11.000 weniger als Ende 2009 (131.676). Diese Abnahme der Lehrlingszahlen ist vor allem in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) zu sehen (vgl. Grafik 4-1). Zudem erscheinen aber auch Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise naheliegend (vgl. u.a. Grafik 4-18).

Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008-2013 nämlich noch wesentlich stärker zurückgegangen (vgl. Abschnitt 4.4 „Betriebliches Lehrstellenangebot"). Dass auch im „Krisenjahr"[109] 2009 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden konnte, ist auch dem Umstand zu verdanken, dass die TeilnehmerInnen an der (neu gestalteten) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren JASG[110]-Lehrgänge ersetzt, gemäß §30 (7) und §30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.[111] Ende 2013 wurden gemäß Lehrlingsstatistik 5.688 Jugendliche in einer derartigen überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) ausgebildet (vgl. Tabelle 4-1). Die TeilnehmerInnenzahlen sind hier aber insgesamt wesentlich höher anzusetzen (vgl. Abschnitt 2.5 „Überbetriebliche Berufsausbildung"), vor allem da manche Ausbildungsgänge erst nach Jahresende starten.

Generell ist darauf zu verweisen, dass die **Entwicklung der Lehrlingszahlen in einem besonders engen Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung** (dargestellt an der Zahl der 15-Jährigen) steht (vgl. Grafik 4-1). Dies kann als besondere Stärke der

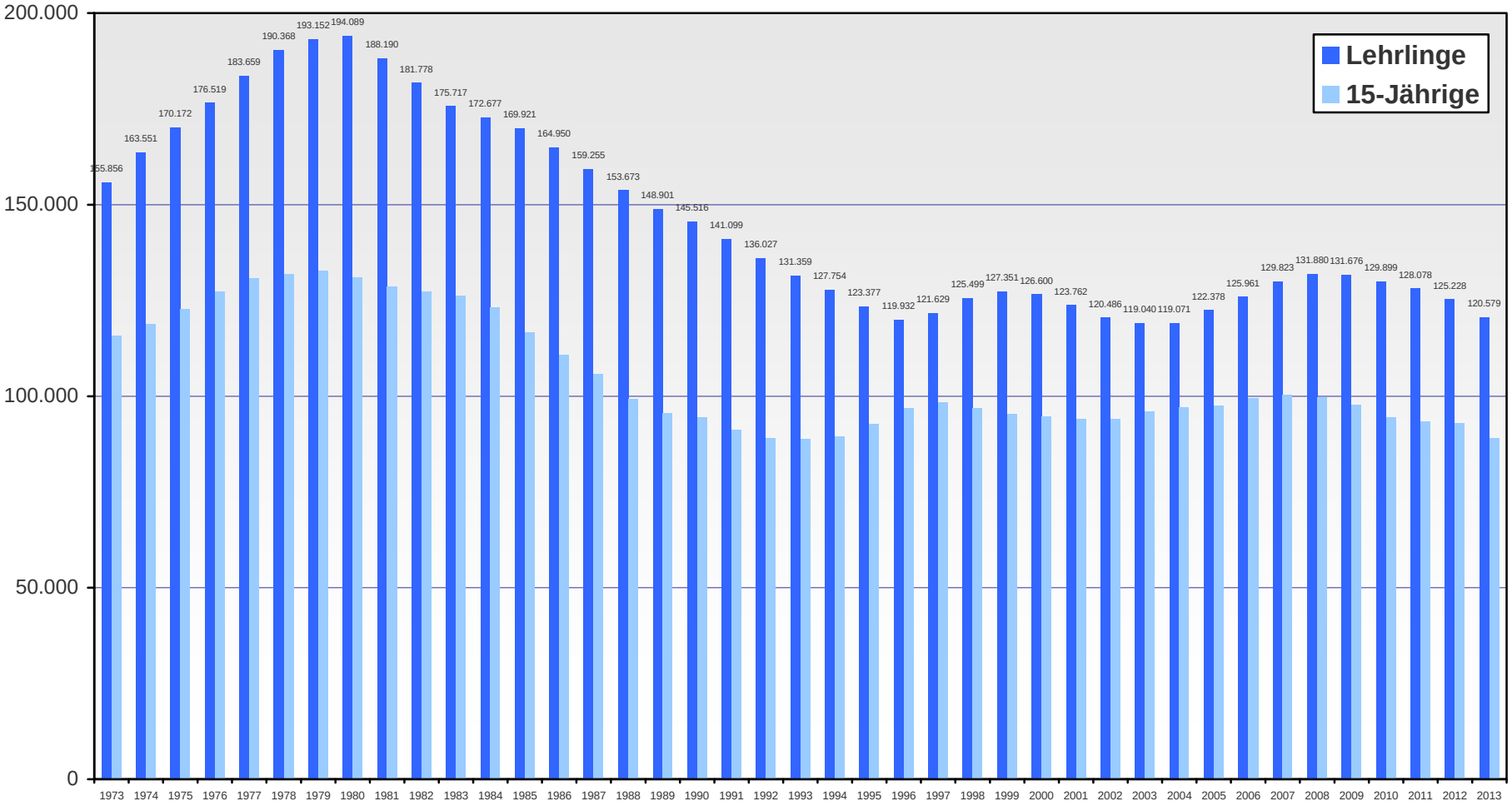
[109] Größere Auswirkungen der im Jahr 2008 sichtbar gewordenen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (z. B. Zusammenbruch der US-amerikanischen Großbank Lehman Brothers im September 2008) auf den Lehrstellenmarkt waren erst im Jahr 2009 spürbar.

[110] JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

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

Lehrlingsausbildung in Österreich betrachtet werden: Die Lehrbetriebe waren bisher offenbar in der Lage, sehr flexibel auf das Angebot an (geeigneten) Lehrlingen/Jugendlichen zu reagieren.

Grafik 4-1: Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich

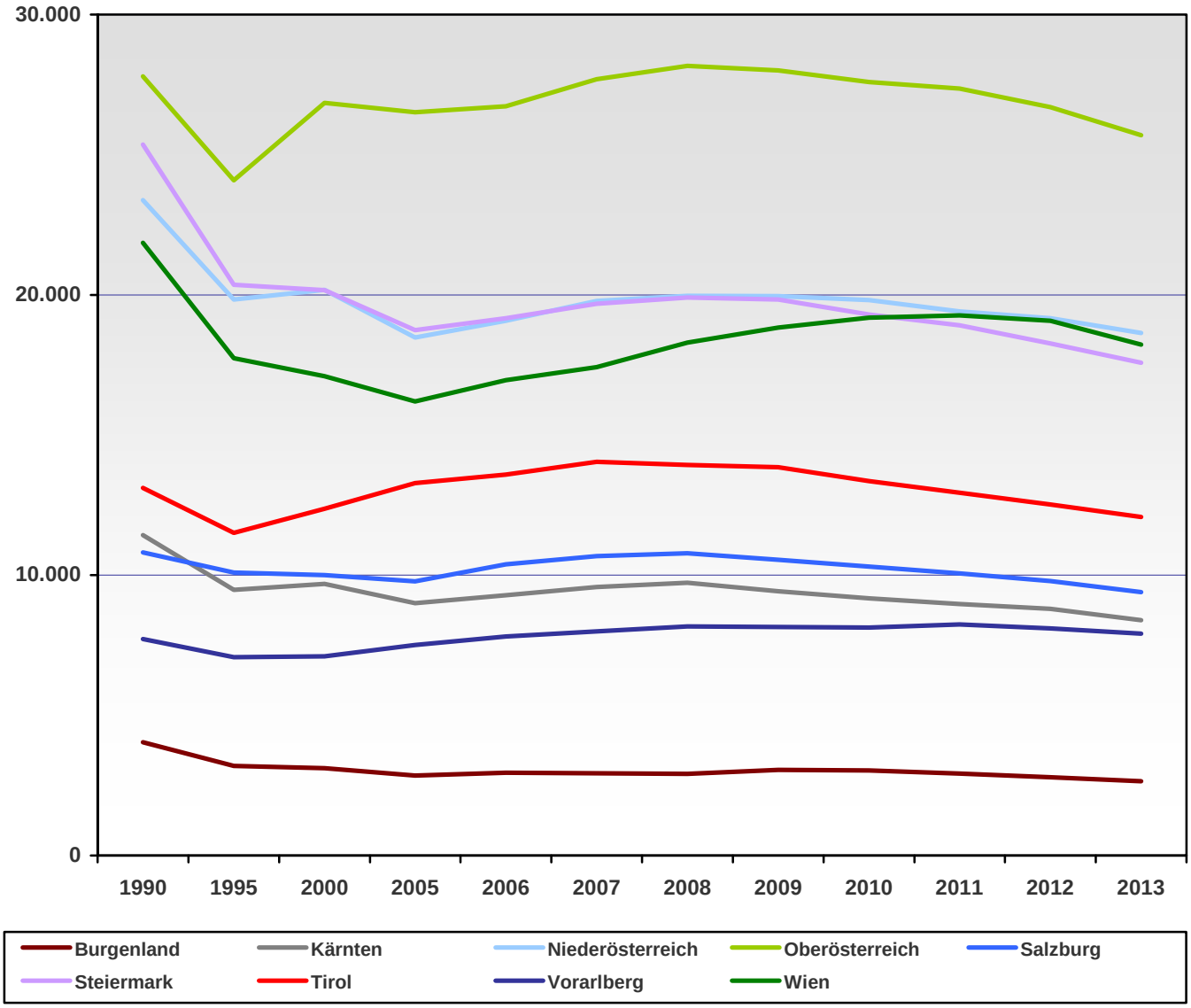


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt (siehe auch Grafik 7-1)

4.1.1 Lehrlinge nach Bundesländern

Recht erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der Lehrlingszahlen lassen sich in im Vergleich zwischen den Bundesländern feststellen. Oberösterreich hat seit 1990 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung behalten. Hier sind die Lehrlingszahlen von 1990-2013 vergleichsweise wenig gesunken (-8%). Sogar gestiegen ist die Zahl der Lehrlinge seit 1990 in Vorarlberg (+2%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum deutliche Rückgänge zu verbuchen. Besonders betroffen von rückläufigen Lehrlingszahlen seit 1990 sind das Burgenland (-34%), die Steiermark (-31%), und Kärnten (-27%).

Grafik 4-2: Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (1990-2013)



Quelle: WKO

4.1.2 Lehrlinge nach Sparten

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

Nach Sparten betrachtet (vgl. Tabelle 4-1) erfolgte 2013 der relativ gesehen stärkste Rückgang an Lehrlingen (erneut) im Bereich „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (-8,4%) sowie im „Gewerbe und Handwerk“ (-4,4%) und im Handel (-4,1%). Der absolut gesehen stärkste Rückgang an Lehrstellen war ebenfalls im „Gewerbe und Handwerk“ (-2.373 Lehrlinge) zu beobachten. Trotz des starken Rückgangs der 15-Jährigen und nachklingender Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise gab es in einer Sparte – nämlich der Industrie – auch leichte Zugewinne an Lehrlingen (+117).

Auch die Zahl der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung ist 2013 (im Vergleich zu 2012) rückläufig gewesen. Ende Dezember 2013 befanden sich insgesamt 9.178 Lehrlinge in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 5.688 davon in einer überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß §30b BAG. Insgesamt über das gesamte Ausbildungsjahr betrachtet (und nicht nur zum Stichtag 31.12.) ist die Zahl der vom AMS bereitgestellten/finanzierten Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2013/14 um rund 1.000 gesunken (vgl. Grafik 2-6 und Abschnitt 2.5 „Überbetriebliche Berufsausbildung“). Wie bereits erwähnt, sind die TeilnehmerInnenzahlen gemäß AMS wesentlich höher (als in der Lehrlingsstatistik ersichtlich) anzusetzen, unter anderem, da viele Ausbildungslehrgänge erst nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Jahresende) begannen.

Tabelle 4-1: Verteilung der Lehrlinge nach Sparten
(Ende Dezember 2012 und 2013)

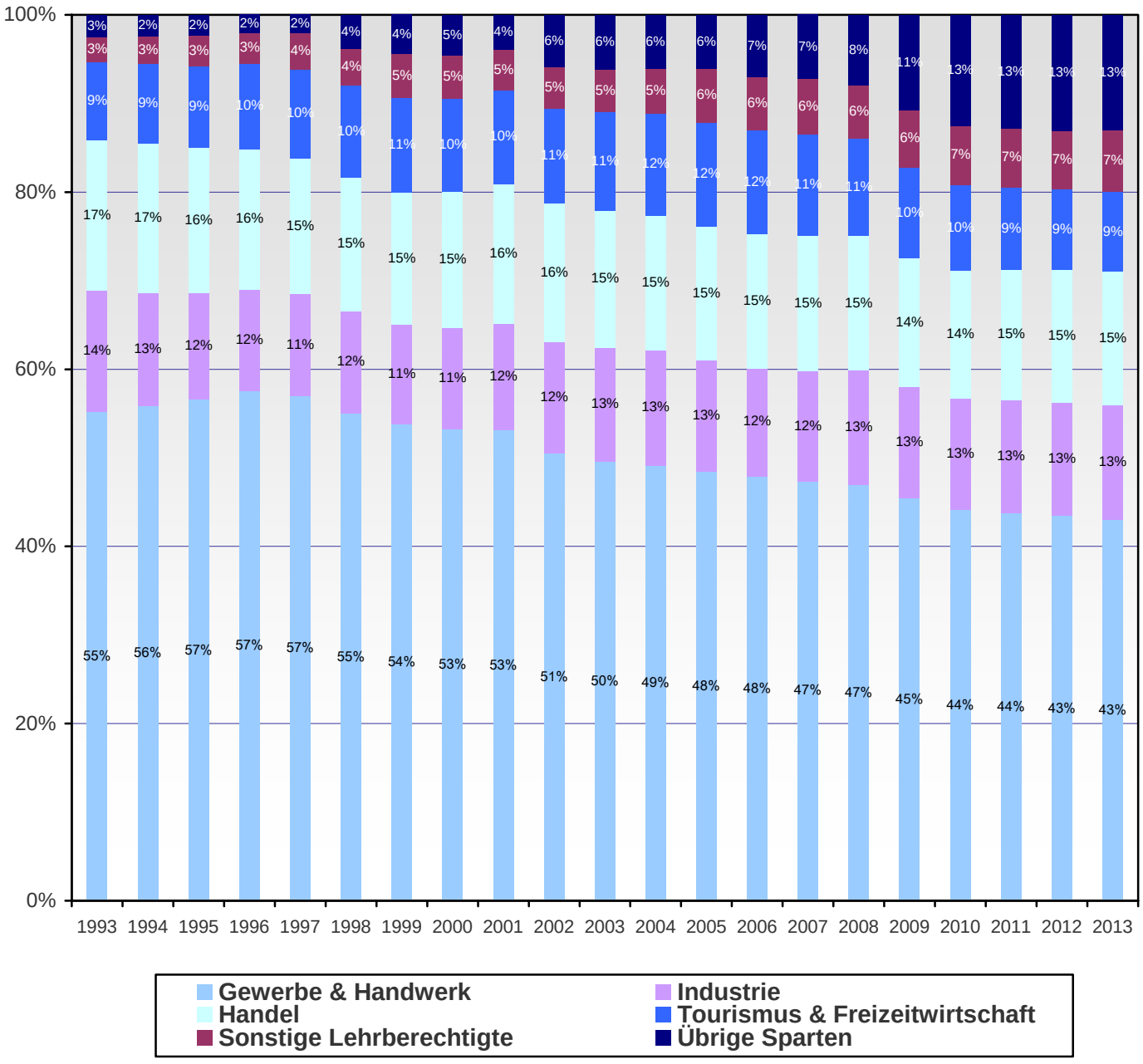
Sparte	2013	2012	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	**52.019**	**54.392**	- 2.373	- 4,4%
Industrie	**16.173**	**16.056**	117	+ 0,7%
Handel	**18.028**	**18.804**	- 776	- 4,1%
Bank & Versicherung	**1.327**	**1.333**	- 6	- 0,5%
Transport & Verkehr	**2.750**	**2.801**	- 51	- 1,8%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	**10.351**	**11.304**	- 953	- 8,4%
Information & Consulting	**2.640**	**2.745**	- 105	- 3,8%
Sonstige Lehrberechtigte[112]	**8.113**	**8.272**	- 159	- 1,9%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	**9.178**	**9.521**	- 343	- 3,6%
davon: §8c Ausbildungseinrichtungen (Integrative Berufsausbildung)[113]	1.733	1.633		
davon: §30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS[114]	5.688	6.104		
GESAMT	**120.579**	**125.228**	- 4.649	- 3,7%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

In den letzten 20 Jahren war der anteilsmäßige Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 4-3) am stärksten in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (1993: 55%, 2013: 43%) spürbar, in schwächerer Form auch im Handel (1993: 17%, 2013: 15%) und in der Industrie (1993: 14%, 2013: 13%). In der Industrie hat es allerdings seit Ende der 90-er Jahre wieder eine leichte anteilsmäßige Zunahme an Lehrlingen gegeben. Besonders auffällig ist hingegen der starke Rückgang im Bereich „Gewerbe und Handwerk“ seit Mitte der 90er Jahre. Anteilsmäßige Zugewinne an Lehrlingen erzielten in den letzten 20 Jahren vor allem die (früher als „Nicht-Kammermitglieder“ bezeichneten) „Sonstigen Lehrberechtigten“ (dazu zählen etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.) sowie die in Grafik 4-3 in der Kategorie „Übrige Sparten“ enthaltenen überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß §8c, §29, §30 oder §30b BAG).

[112] Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.
[113] Im Auftrag des AMS bzw. der Bundesländer etc.
[114] In der Lehrlingsstatistik sind nur die ÜBA-Lehrlinge zum Stichtag Ende Dezember enthalten. Weiterführende Informationen zu den Lehrlingen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung siehe Abschnitt 2.5.

Grafik 4-3: Entwicklung der Verteilung der Lehrlinge nach Sparten (in Prozent)



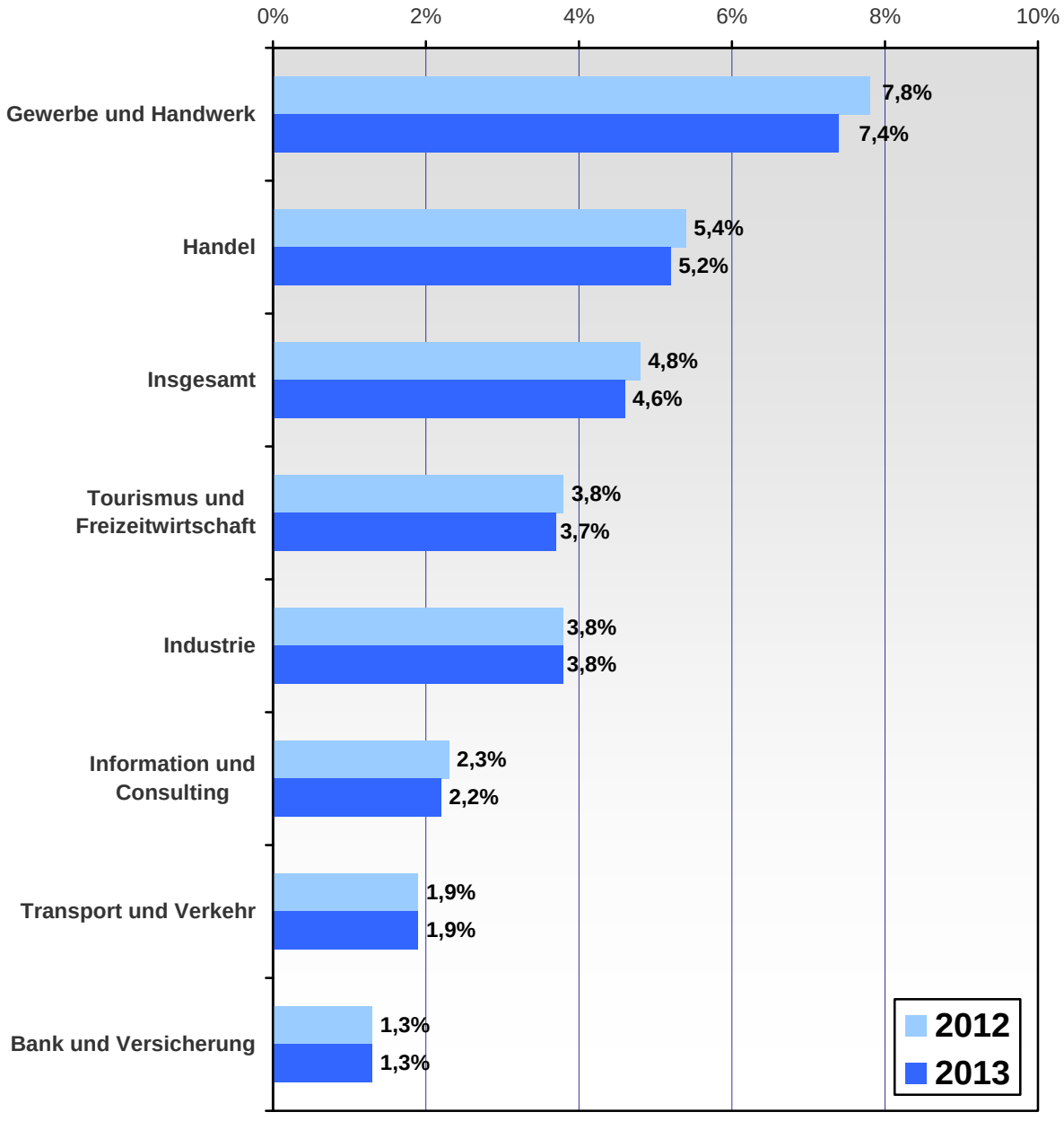
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

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

Trotz der (vergleichsweise) starken Rückgänge der Lehrlingszahlen im Gewerbe und Handwerk ist dies nach wie vor jene Sparte, wo der Anteil der Lehrlinge an allen Beschäftigten (vgl. Grafik 4-4) mit Abstand am größten ist (2013: 7,4%).

Grafik 4-4: Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten nach Sparten
(Prozentwerte; Dezember 2012 und 2013)

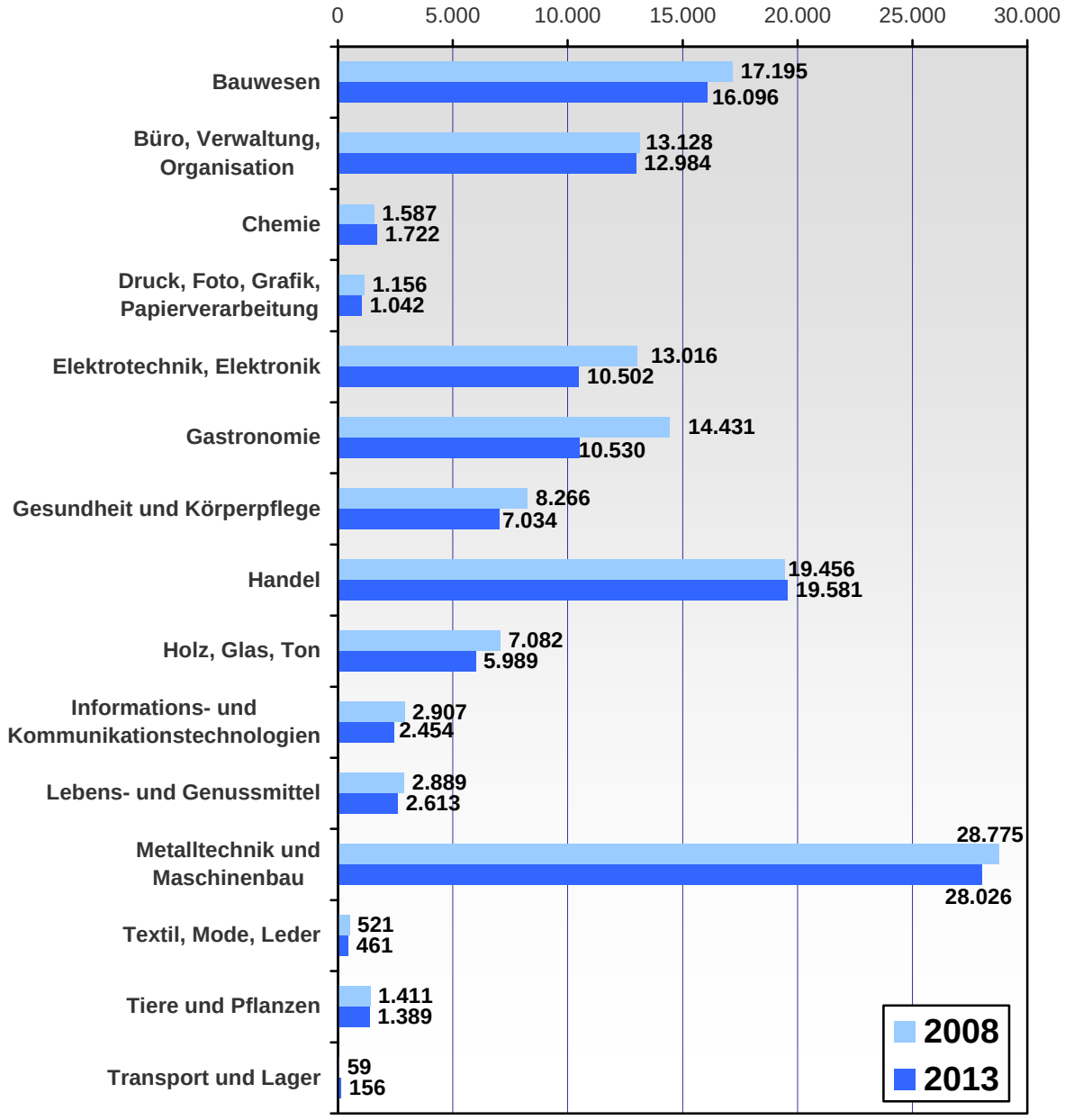


Quelle: WKÖ Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik (Hauptverbandsdaten)

4.1.3 Lehrlinge nach Berufsgruppen

Interessant ist nicht nur die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Sparten, sondern auch jene nach Berufsgruppen (vgl. Grafik 4-5). Im Zeitraum 2008-2013 gab es bei dieser Betrachtungsweise leichte Zuwächse in den Berufsgruppen „Chemie“ (+ 135 Lehrlinge) sowie „Handel“ (+ 125 Lehrlinge) und die stärksten Rückgange in den Berufsgruppen „Gastronomie“ (-3.901 Lehrlinge) sowie Elektrotechnik, Elektronik (- 2.514 Lehrlinge). Dies bedeutet, dass im Bereich der Gastronomie innerhalb der letzten 5 Jahre die Zahl der Lehrlinge (bzw. besetzten Lehrstellen) um ein ganzes Fünftel (20%) zurückgegangen ist.

Grafik 4-5: Zahl der Lehrlinge nach Berufsgruppen
(2008 und 2013)

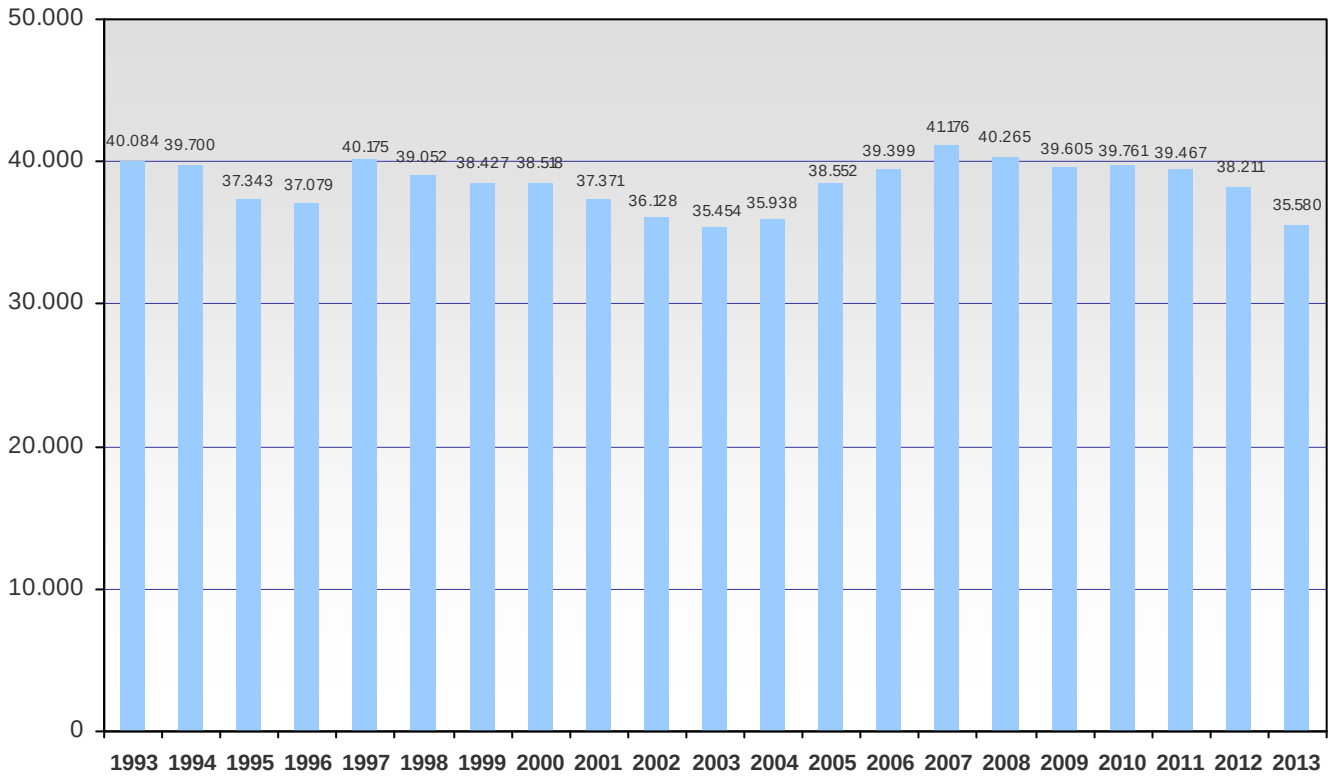


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 2013 (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

4.1.4 Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Ein noch spezifischeres Bild der Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich ermöglicht die Betrachtung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.[115] Diese Zahl war 2013 (35.580 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) um fast 3.000 Personen niedriger als 2012 (38.211 Lehrlinge im 1. Lehrjahr).

Grafik 4-6: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr



Quelle: WKO

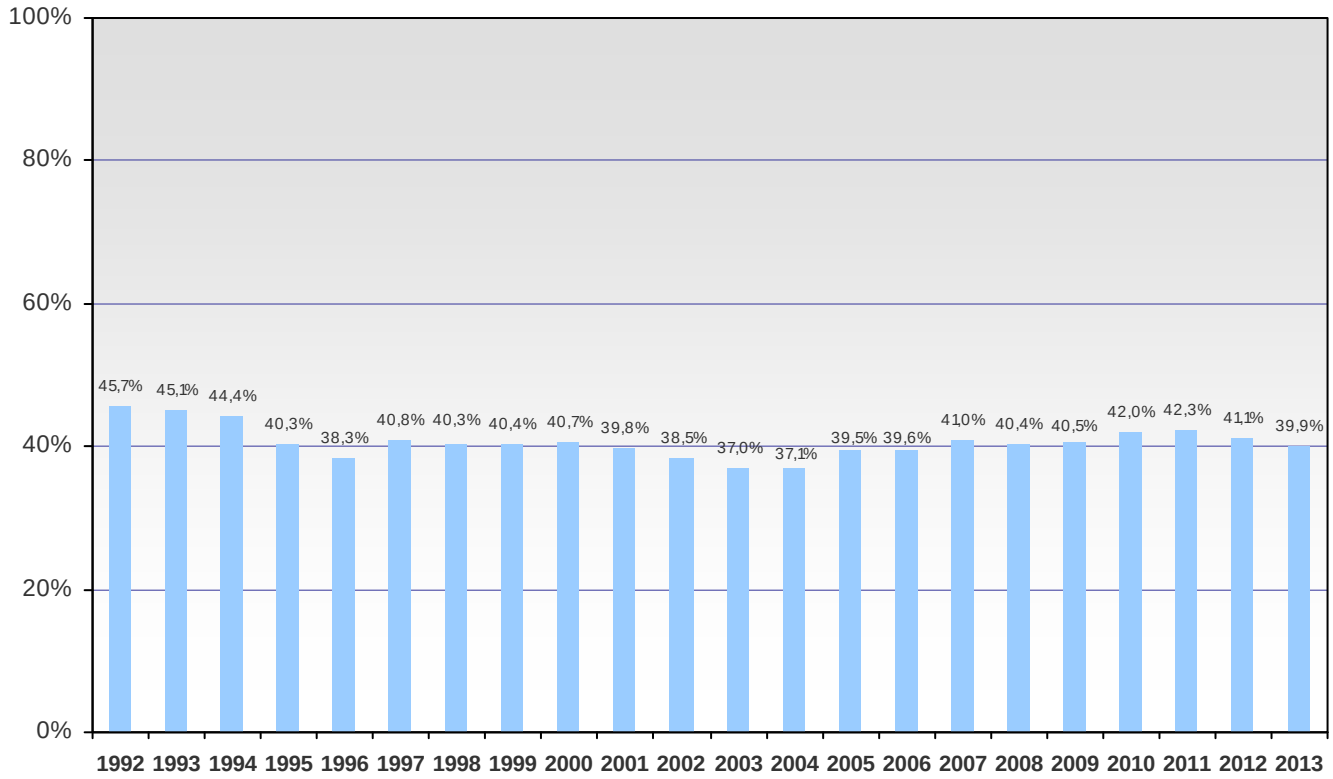
Anmerkung: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“, welche erst seit 2002 gesondert erhoben wird (siehe Fußnote).

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

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

Um das Interesse der Jugendlichen (eines Altersjahrganges) an der Lehrausbildung zu analysieren, wird üblicherweise der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ verwendet. Diese Zahl ist aber nur als Richtwert für eine „LehranfängerInnen-quote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind. Dieser Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist **seit Mitte der 90er Jahre relativ konstant** geblieben (vgl. Grafik 4-7). Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen eine Lehrausbildung** (2013: 39,9%). Diese Zahlen lassen auf ein weitgehend konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen. Auch im „Krisenjahr“ 2009 konnte der Anteil bei knapp über 40% gehalten werden (40,5%) und lag 2010 und 2011 sogar noch höher (ca. 42%), was allerdings auch in einem Zusammenhang mit der (2009 begonnenen) statistischen Erfassung der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) zu sehen ist (siehe Abschnitt 4.1). Bedenklich ist aber, dass 2012 (41,1%) und 2013 (39,9%) ein eindeutiger Rückgang des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen zu beobachten ist, was als eine strukturelle Schwächung des Systems der dualen Ausbildung (etwa im Verhältnis zu vollzeitschulischen Ausbildungen) interpretiert werden kann (vgl. auch Abschnitt 4.9 „Bildungsströme und Bildungswahlverhalten“).

Grafik 4-7: Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen

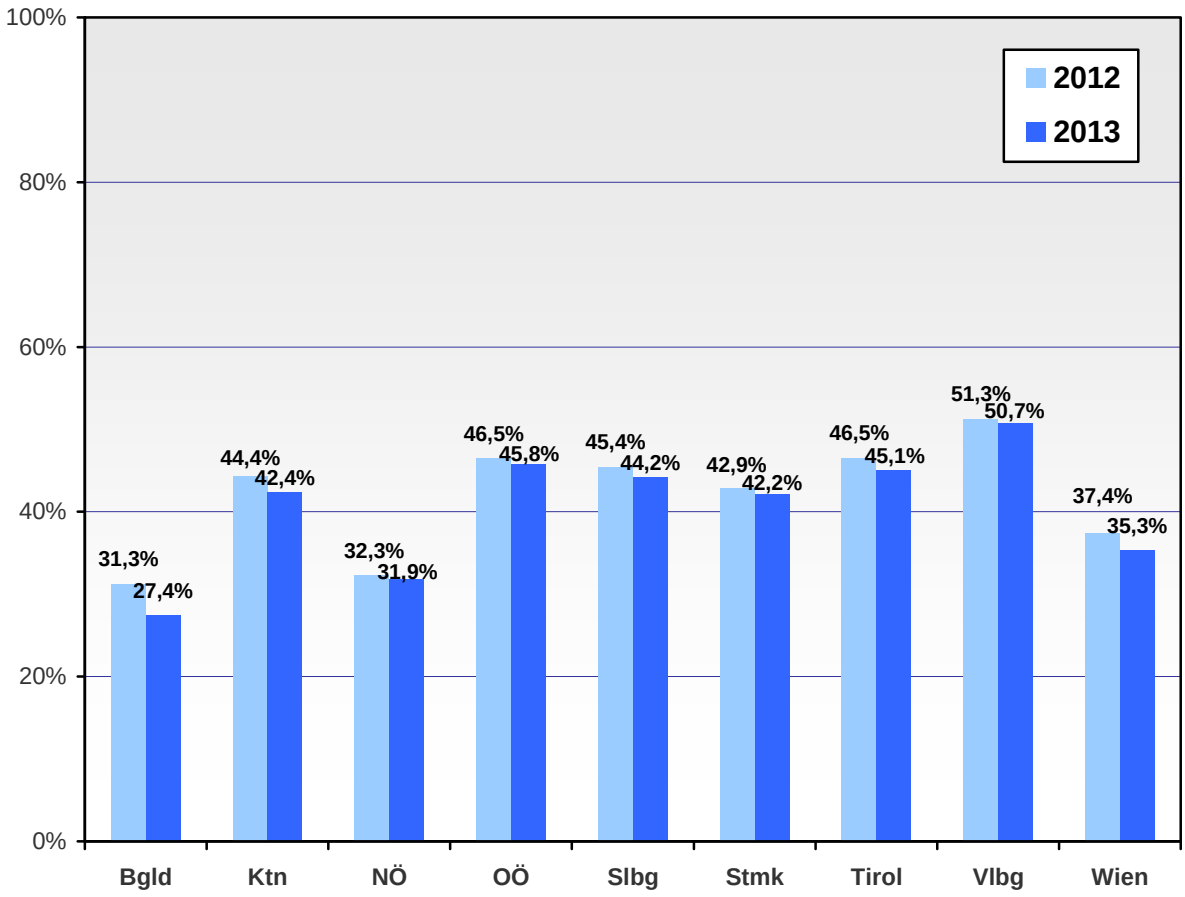


Quelle: WKO (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Die Zahl der 15-Jährigen im Jahr 2013 (Datenabfrage: 14.4.2014) basiert auf einem Prognosewert (Hauptszenario, letzte Aktualisierung: 18.3.2014). Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

Grafik 4-8 veranschaulicht, dass die „LehranfängerInnenquoten“ (Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) erheblich nach Bundesländern differieren. Besonders niedrig sind sie in den östlichen Bundesländern (Burgenland, Niederösterreich, Wien). Während etwa im Burgenland nur rund 27% der 15-Jährigen eine Lehre beginnen, beträgt dieser Anteil (d. h. genau genommen der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) in Vorarlberg rund 51% (2013). In Vorarlberg war auch der Rückgang von 2012 (51,3%) auf 2013 (50,7%) vergleichsweise gering.

Grafik 4-8: Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern (2012+2013)

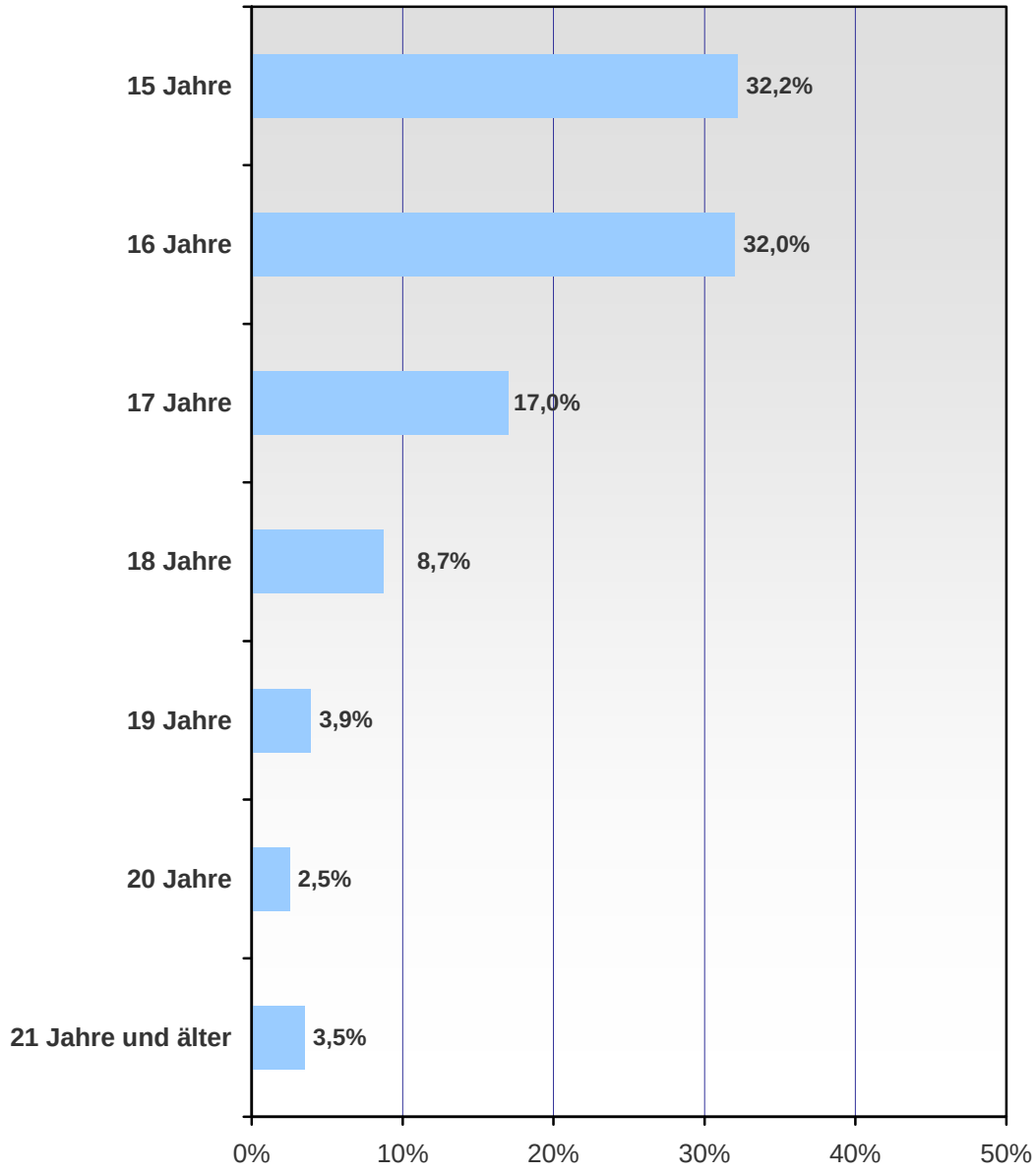


Quelle: WKO (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Die Zahl der 15-Jährigen nach Bundesländern im Jahr 2013 (Datenabfrage: 14.4.2014) basiert auf einem Prognosewert (Hauptszenario, letzte Aktualisierung: 18.3.2014). Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

4.1.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Grafik 4-9: Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich
(Ende Dezember 2013, Österreich)

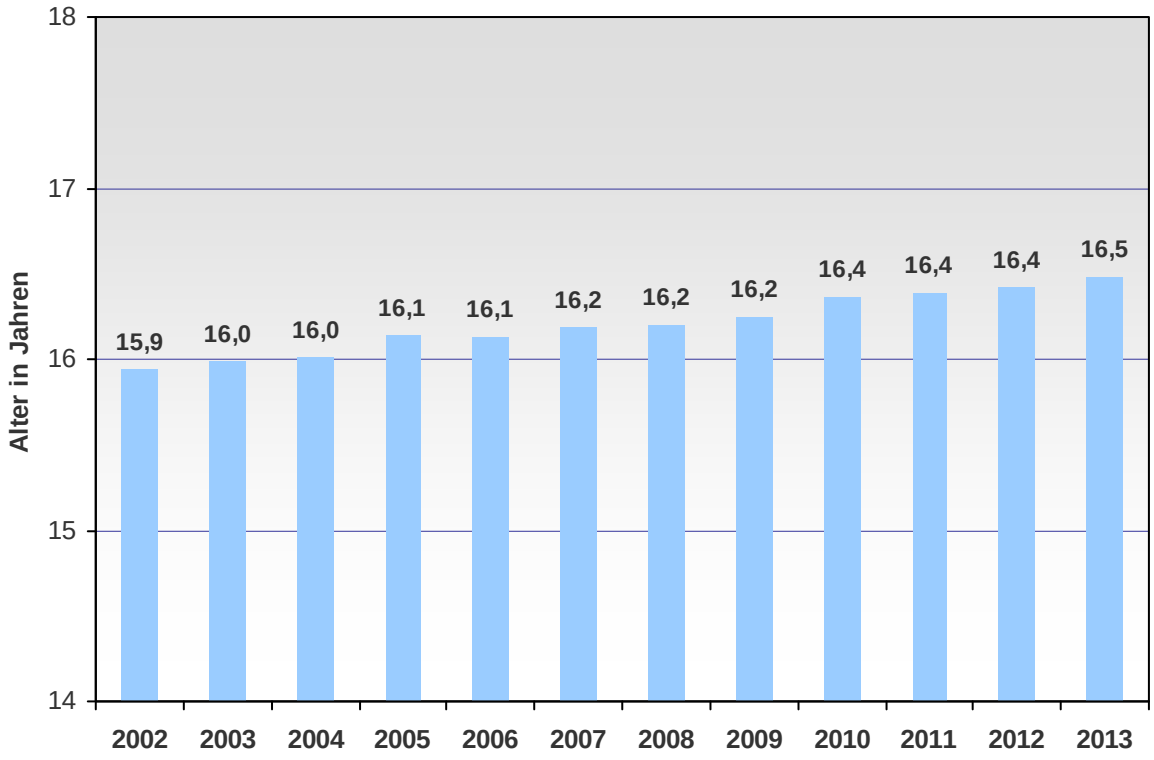


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“.
Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren dem Geburtsjahr 1998 entspricht).

Im Zeitverlauf betrachtet (siehe Grafik 4-10) steigt das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr seit 2002 leicht an (2002: 15,9 Jahre; 2013: 16,5 Jahre).

Grafik 4-10: Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Zeitraum 2002-2013
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

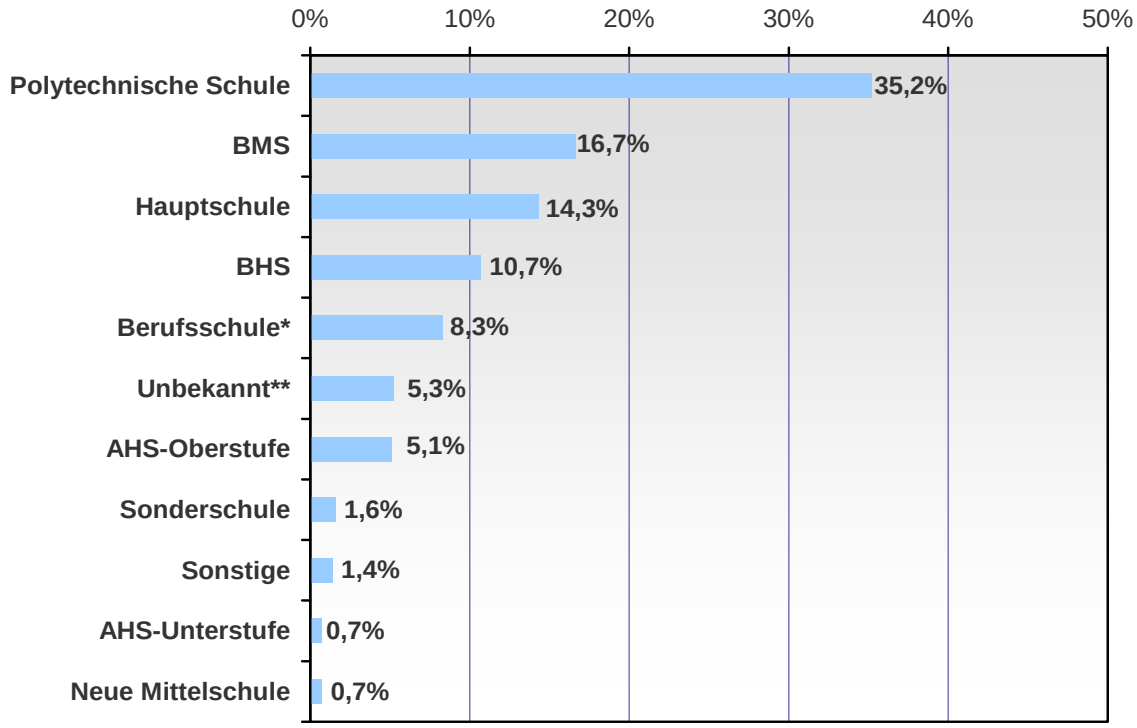
Anmerkungen: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“. Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren dem Geburtsjahr 1998 entspricht).

4.1.7 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen

Grafik 4-11 zeigt die Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulkassen (10. Schulstufe). Etwas mehr als ein Drittel der BerufsschülerInnen (35,2%) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2012/13 zuvor eine Polytechnische Schule besucht. 16,7% kommen über eine berufsbildende mittlere Schule, 14,3% waren zuvor in einer Hauptschule und 10,7% in einer berufsbildenden höheren Schule. 8,3% der BerufsschülerInnen der ersten Klassen besuchten davor auch bereits eine Berufsschule (z. B. im Falle von Wiederholungen oder Lehrberufswechsel).

Relativ gering ist in Österreich traditionellerweise der Anteil von LehranfängerInnen (konkret: BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen) mit **Matura/Studienberechtigung.** Lediglich 0,7% der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen verfügen über eine Matura/Studienberechtigung, d. h. einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS.[116] Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2010 insgesamt 21,0 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.[117]

Grafik 4-11: Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen
(Schuljahr 2012/13, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Vorbildung = Besuch (unabhängig von Dauer und/oder Abschluss) des jeweiligen Schultyps
* Hauptsächlich Wiederholungen bzw. Lehrberufswechsel
** Inkl. Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorheriger Schulbesuch im Ausland

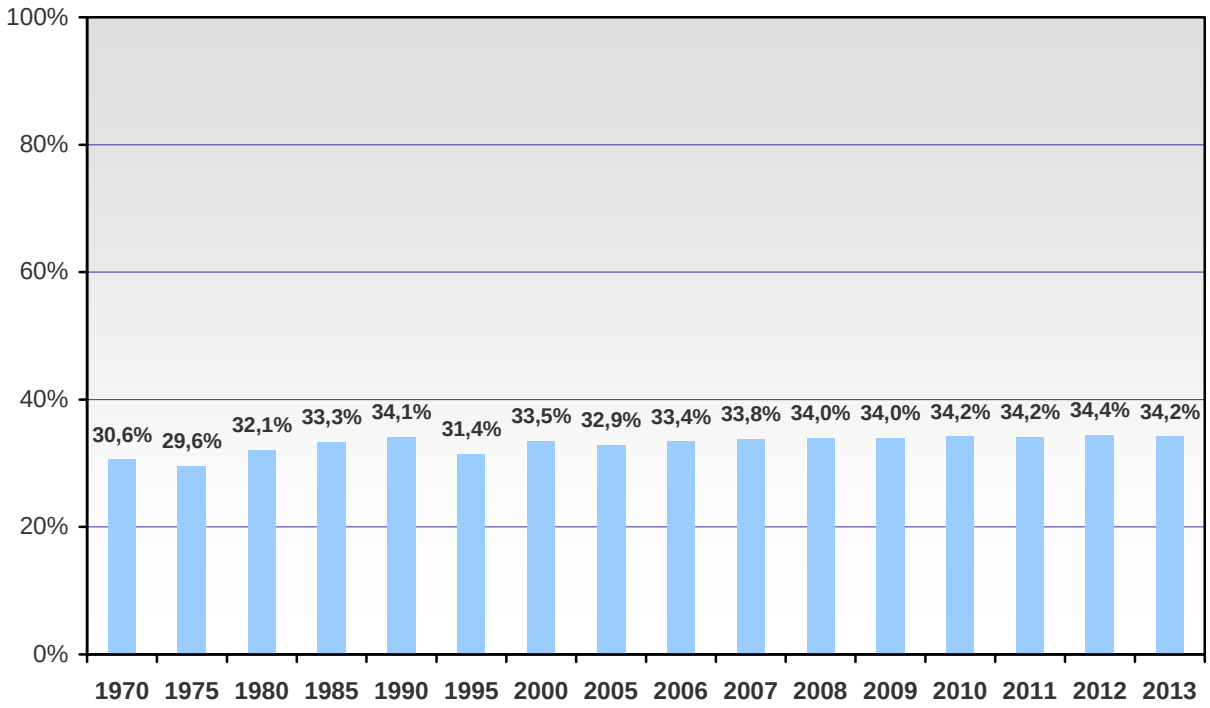
[116] Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen
[117] Quelle: BIBB (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 (http://datenreport.bibb.de/html/4719.htm)

4.1.8 Lehrlinge und Geschlecht

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung traditionellerweise unterrepräsentiert. Sie bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass das System der Lehrlingsausbildung vor allem im technisch-produzierenden Bereich verankert ist, welcher nach wie vor von männlichen Jugendlichen als attraktiver empfunden wird. Aus der Perspektive der Chancengleichheit und der optimalen Förderung/Entwicklung von Talenten und Begabungen ist dies eine nicht zufriedenstellende Situation. Strukturell bewirkt die Überrepräsentation junger Männer in der Lehrlingsausbildung in Österreich immerhin, dass ihre Ausbildungsintegration in der Sekundarstufe II – im Gegensatz zu vielen anderen Ländern – besser gelingt und fast so hoch ist wie jene junger Frauen (vgl. Grafik 3-4 und 3-6).

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (vgl. Grafik 4-12) ist bis etwa 1990 leicht gestiegen und hat sich zuletzt auf einem relativ konstanten Niveau eingependelt (bei rund 34%).

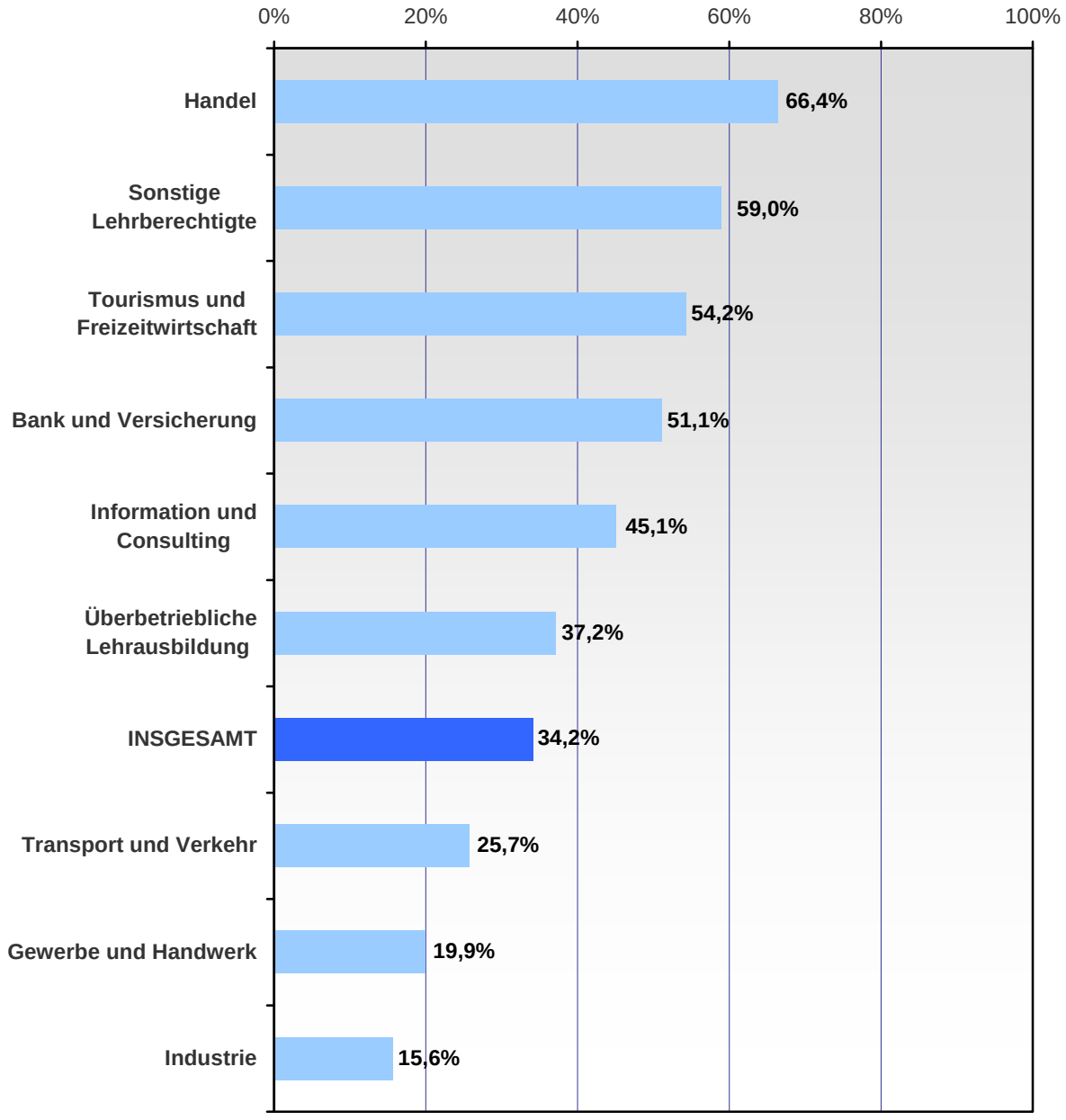
Grafik 4-12: Anteil weiblicher Lehrlinge
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 4-13) ist 2013 der Anteil weiblicher Lehrlinge im Handel am höchsten (66%), am niedrigsten in der Industrie (16%) sowie im Gewerbe und Handwerk (20%).

Grafik 4-13: Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten
(Ende Dezember 2013)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

Mitbedingt durch die kleinere Zahl an für (junge) Frauen attraktiven Lehrberufen ist bei weiblichen Lehrlingen eine besonders hohe Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen (vgl. Tabelle 4-2). Ende 2013 wurden fast 50% (genau: 47,6%) der weiblichen Lehrlinge in nur 3 Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der 3 häufigsten Lehrberufe zusammen lediglich rund 35%. Dabei handelt es sich zudem um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

Tabelle 4-2: Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht
(Ende Dezember 2013)

Frauen			Männer		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
Einzelhandel [1)]	10.634	25,8	Metalltechnik [2)]	11.037	13,9
Bürokauffrau	4.894	11,9	Elektrotechnik [2)]	9.002	11,3
Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	4.114	10,0	Kraftfahrzeugtechnik [2)]	7.629	9,6
Restaurantfachfrau	1.509	3,7	Einzelhandel [1)]	4.848	6,1
Köchin	1.453	3,5	Installations- und Gebäudetechnik [2)]	4.625	5,8
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.173	2,8	Tischlerei [3)]	3.417	4,3
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.123	2,7	Maurer	2.797	3,5
Verwaltungsassistentin	1.056	2,6	Koch	2.795	3,5
Gastronomiefachfrau	1.035	2,5	Maler und Beschichtungstechniker [4)]	1.728	2,2
Metalltechnik [2)]	792	1,9	Mechatronik	1.707	2,2

Quelle: WKO

Anmerkungen:
1) Einzelhandel mit allen Schwerpunkten
2) Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe
3) Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten
4) Maler/in und Beschichtungstechniker/in mit allen Schwerpunkten (inklusive Vorgängerlehrberuf Maler/in und Anstreicher/in)

4.2 Zahl der Lehrbetriebe

Tabelle 4-3: Verteilung der Lehrbetriebe nach Sparten
(Ende Dezember 2013)

Sparte	absolut	relativ
Gewerbe und Handwerk	18.666	55,6%
Industrie	1.365	4,1%
Handel	5.010	14,9%
Bank & Versicherung	273	0,8%
Transport & Verkehr	434	1,3%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	3.735	11,1%
Information & Consulting	1.453	4,3%
Sonstige Lehrberechtigte*	2.545	7,6%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c/29/30/30b BAG)	114	0,3%
GESAMT (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	33.595	100,0%
GESAMT (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	32.189	

Stand: 31.12.2013

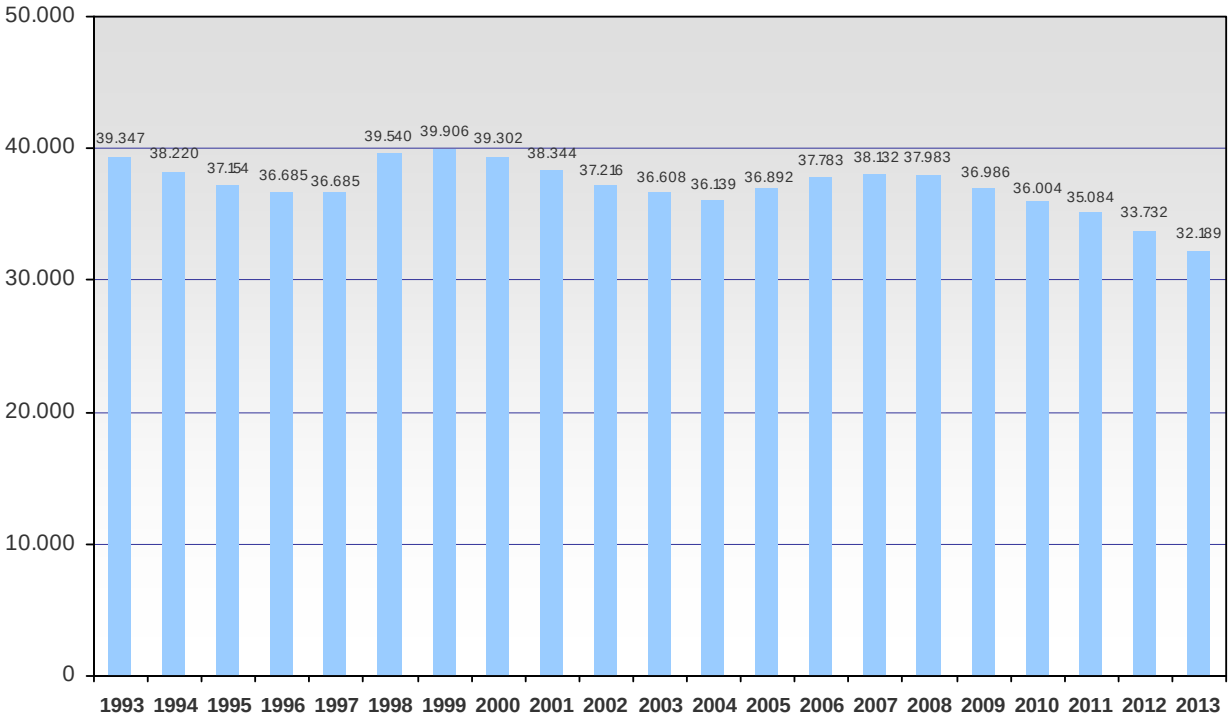
Quelle: WKO

Anmerkungen:
* Zu den „Sonstigen Lehrberechtigten" zählen alle Ausbildungsbetriebe (mit Ausnahme der Ausbildungseinrichtungen gemäß § 8c, 29, 30, 30b BAG), welche nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, beispielsweise die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.
** Zählung der Lehrbetriebe nach Kammermitgliedschaften bedeutet, dass Lehrbetriebe bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten nur einmal gezählt werden. Zu beachten ist allerdings, dass ein Lehrbetrieb mit Standorten in verschiedenen Bundesländern dennoch mehrfach (bis zu neun Mal) in dieser Summe enthalten sein kann, da jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern gezählt wird.

Die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) ist in Österreich Anfang der 90er Jahre deutlich gesunken, hat sich aber seit Mitte der 90er Jahre bis zum Jahr 2010 in einer Bandbreite von 36.000 bis 40.000 Betrieben (Kammermitgliedschaften) bewegt (vgl. Grafik 4-4). Ein markanter Anstieg war vor allem im Jahr 1998 zu beobachten. Erfreulich ist sicherlich der Umstand zu werten, dass der von den 80er Jahren bis zur Mitte der 90er Jahre anhaltende Trend zu einem Rückgang der Lehrbetriebe Ende der 90er Jahre gestoppt werden konnte. Allerdings ist gerade in den letzten Jahren wieder vor allem aufgrund der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d. h. von geeigneten Lehrlingen) und wohl auch unter dem Einfluss der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Dieser Rückgang der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) betrug **seit 2009 jährlich rund 1.000 Betriebe und hat sich im Jahr 2013 sogar noch auf mehr als 1.500 Betriebe gesteigert** (auf 32.189 Lehrbetriebe im Jahr 2013). Seit 2010 liegt die Zahl der Lehrbetriebe sogar unter dem (vormaligen) Tiefstwert des Jahres 2004 (betrachtet vor dem Horizont der letzten 20 Jahre). Angesichts der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) ist es für viele (vor allem kleinere) Betrie-

be noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesonders solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Sprachen) verfügen.[118] Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

Grafik 4-14: Zahl der Lehrbetriebe in Österreich
(gezählt nach Kammermitgliedschaften)



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

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

[118] vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien, http://www.ibw.at/de/forschung

4.3 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

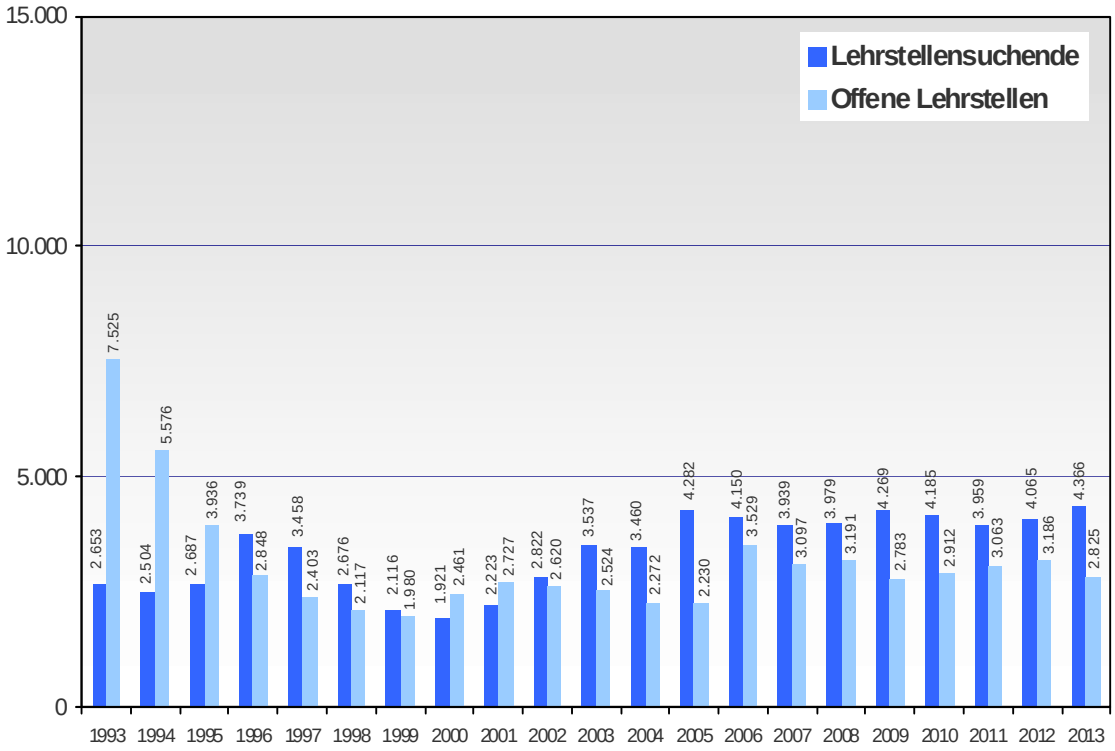
Die Zahl der Lehrlinge ist das Resultat eines komplexen Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Ein Indikator, mit welchem sowohl (Teil-)Aspekte des Angebots als auch der Nachfrage beschrieben werden können, ist die Gegenüberstellung der beim AMS vorgemerkten offenen Lehrstellen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

Betrachtet man zunächst einmal nur die Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden[119] im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. dazu teilweise Grafik 4-15), so lässt sich feststellen: Zwischen 1986 und 1995 war die Zahl der (sofort verfügbaren) gemeldeten offenen Lehrstellen größer als die Zahl der Lehrstellensuchenden. Im Juni 1991 gab es rund 9.000 gemeldete offene Lehrstellen mehr als Lehrstellensuchende. Seit 1996 war hingegen wiederum meistens die Zahl der Lehrstellensuchenden höher als jene der gemeldeten offenen Lehrstellen. Während sich 2006-2008 die (rechnerische) „Lücke" zwischen Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen deutlich verringert hat, war im „Krisenjahr" 2009 wieder ein stärkeres Auseinandergehen dieser Schere zu registrieren, das sich bis zum Jahr 2012 allerdings wieder verringert hat. (Ende Juni) 2013 ist die Differenz zwischen (sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden und (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen hingegen wieder größer geworden. Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass nicht alle offenen Lehrstellen (und nicht alle Lehrstellensuchenden) beim AMS gemeldet werden. Dabei ergibt sich für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums bzw. -monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf (in Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Lehrstellensuchenden und Lehrbetriebe) sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren – wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen – beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

Generell ist weiters darauf zu verweisen, dass die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden immer einen gewissen „Sockel" (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden aufweist. Dieser „Sockel" beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im Falle einer als offen gemeldeten Lehrstelle) als auch strukturelle Aspekte (z. B. Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in regionaler Hinsicht oder hinsichtlich gesuchtem und angebotenem Lehrberuf).

[119] Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt". Generell ist davon auszugehen, dass sowohl viele offene Lehrstellen als auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind, dass allerdings die Meldewahrscheinlichkeit deutlich steigt, je schwieriger sich die Suche gestaltet. Unter den genannten Einschränkungen können diese Zahlen daher sehr wohl als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

Grafik 4-15: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni)



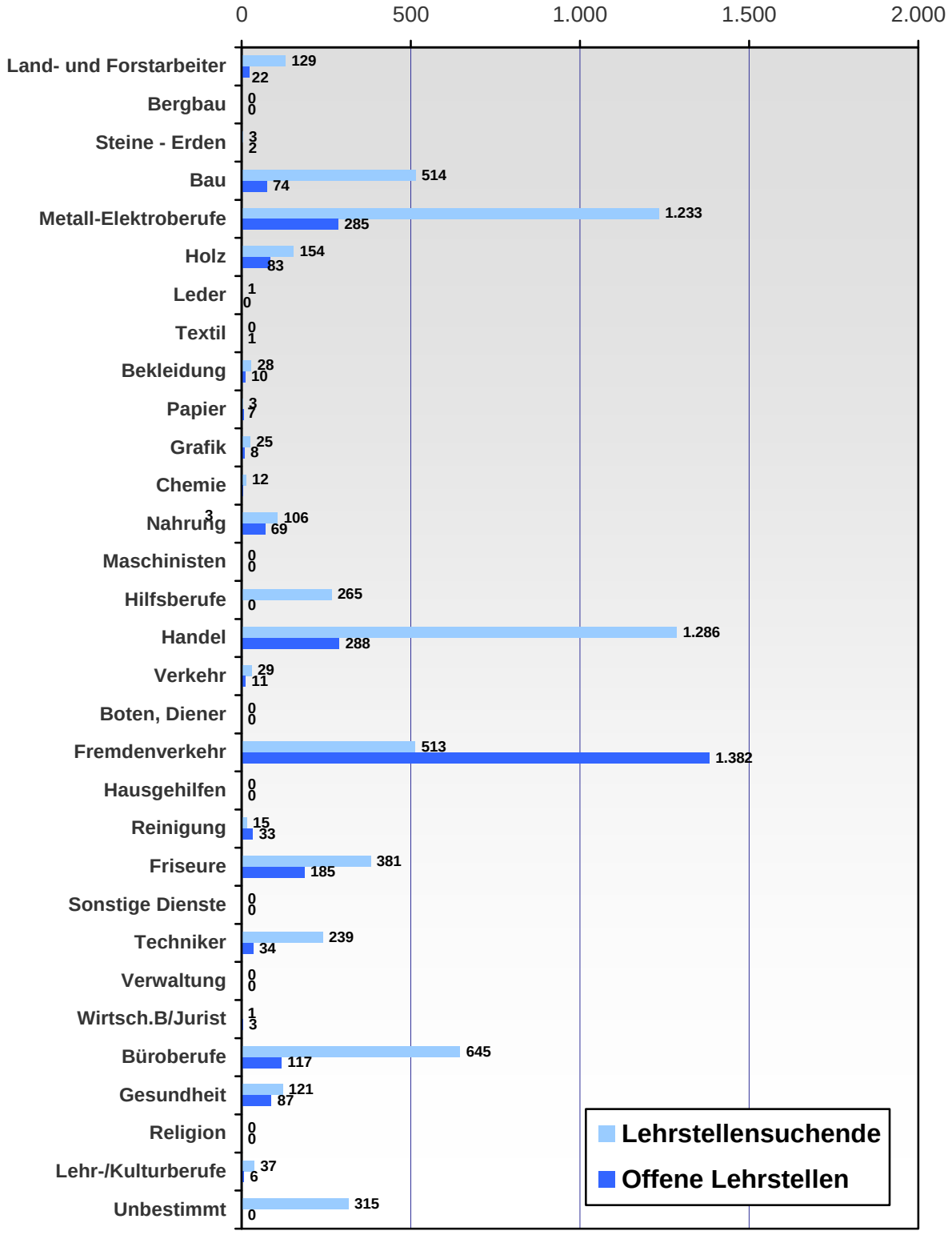
Quelle: AMS Österreich + BMASK (BALIweb)

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

Nach Lehrberufen (Berufsobergruppen) betrachtet gab es Ende Dezember 2013 (vgl. Grafik 4-16) den größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+869), den größten Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – im Handel (-998) sowie in den Metall-/Elektroberufen (-948). (Quelle: BALIweb + ibw-Berechnungen)

Grafik 4-16: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsobergruppen

(Ende Dezember 2013)



Quelle: BMASK (BALIweb)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2013

4.4 Betriebliches Lehrstellenangebot

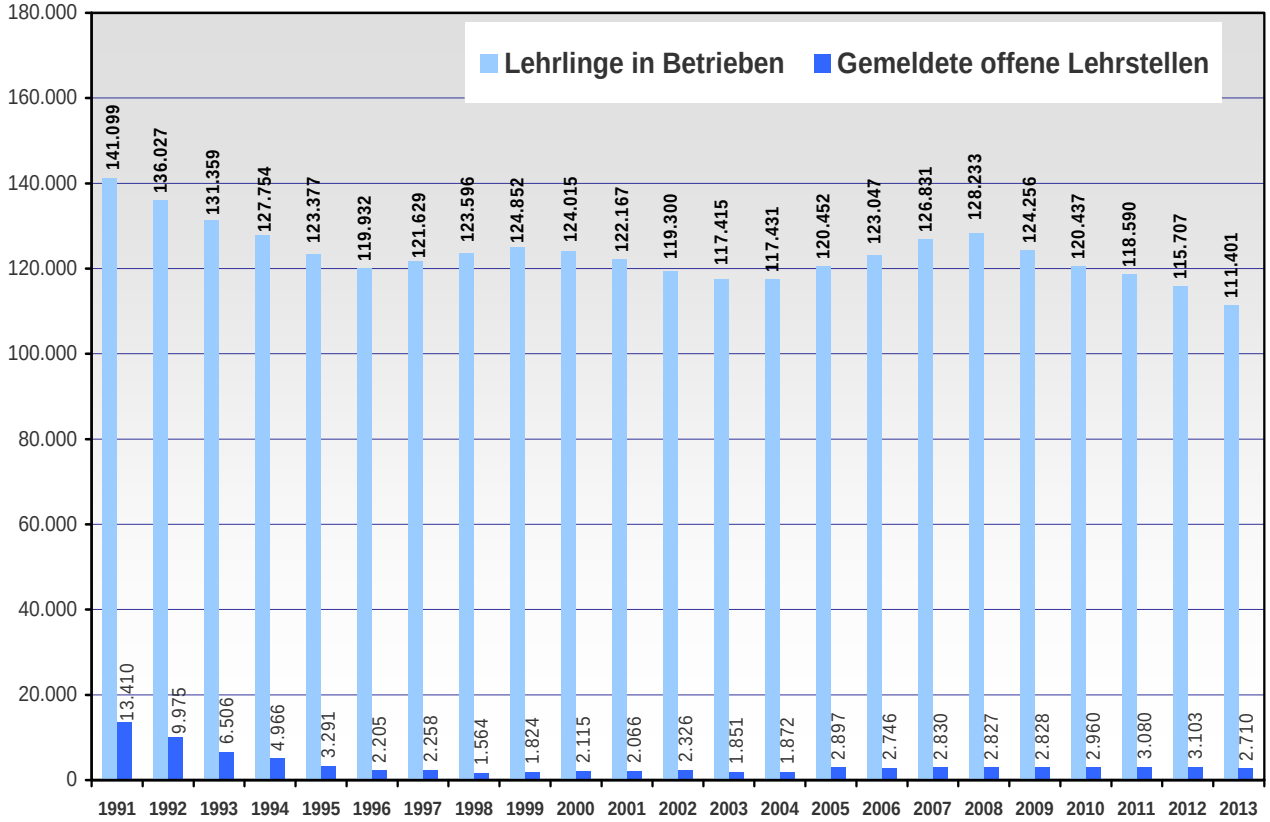
Grafik 4-17 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, d. h. der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (gemeldeten) offenen Lehrstellen – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß §8c, §29, §30 oder §30b BAG) von 1991 bis 2013. Dabei ergibt sich folgendes Bild: Zwischen 1991 und 1996 ist ein sehr starker Rückgang des Lehrstellenangebots (über 35.000 betriebliche Lehrstellen weniger – d. h. Lehrlinge in Betrieben und gemeldete offene Lehrstellen zusammengerechnet) zu beobachten. Dieser starke Rückgang hat zu einem Zeitpunkt begonnen (1991), als es für die Betriebe besonders schwierig war (vgl. die hohe Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen), geeignete LehrstellenbewerberInnen zu finden. Die Zahl der offenen Lehrstellen lag zu diesem Zeitpunkt besonders deutlich über der Zahl der Lehrstellensuchenden (vgl. auch Grafik 4-15).

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

Im Zuge des starken Rückgangs der 15-Jährigen – vgl. Abschnitt 4.5 – und wohl auch durch die Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es allerdings seit 2009 zu einem (erneuten) deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen. Die **Zahl der Lehrlinge in Betrieben** ging seit **2008 um rund 17.000 zurück** (von 128.233 im Jahr 2008 auf 111.401 im Jahr 2013). Der Rückgang konnte demzufolge auch im Jahr 2013 nicht gestoppt werden, sondern die Zahl der Lehrlinge in Betrieben erreichte sogar ein neues Langzeittief.

Primäre Ursache dieses starken Rückgangs ist das geringere Vorhandensein von (geeigneten) Lehrstellensuchenden bedingt durch den starken Rückgang der Zahl an Jugendlichen (vgl. Abschnitt 4.5). Wenn die Betrachtung auf die betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr – d. h. nur auf die neuen Lehrverträge eines Ausbildungsjahres – beschränkt wird (vgl. Grafik 4-18), lässt sich allerdings auch ein Zusammenhang zur allgemeinen Wirtschaftslage deutlich erkennen. Ein besonders markanter Rückgang der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr (-10,8%) war im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 zu beobachten. Inwieweit auch 2012 und 2013 das wirtschaftlich schwierige Umfeld (Staatsschuldenkrise) für den markanten Rückgang (2012: -4,4%, 2013: -8,1%) mitverantwortlich war, lässt sich schwer quantifizieren.

Grafik 4-17: Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)

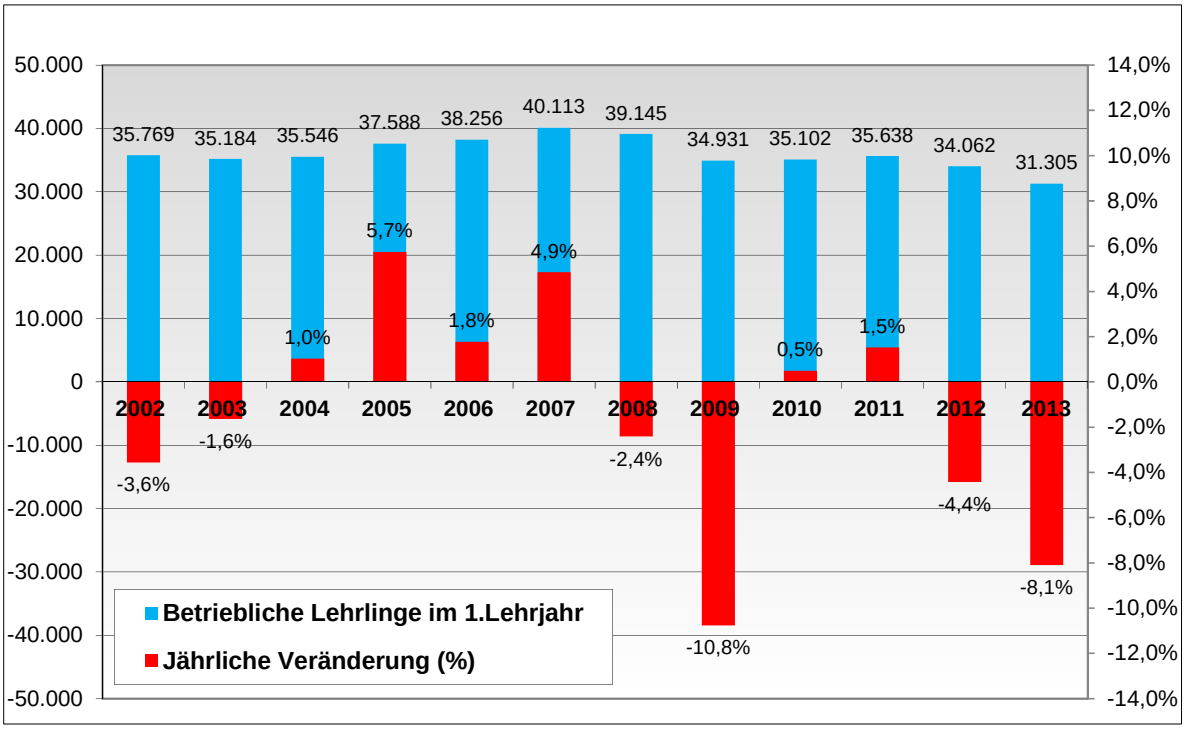


Quelle: WKO, AMS, BALIweb + ibw-Berechnungen

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

Grafik 4-18: Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben

(Absolutzahlen und jährliche Veränderung)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

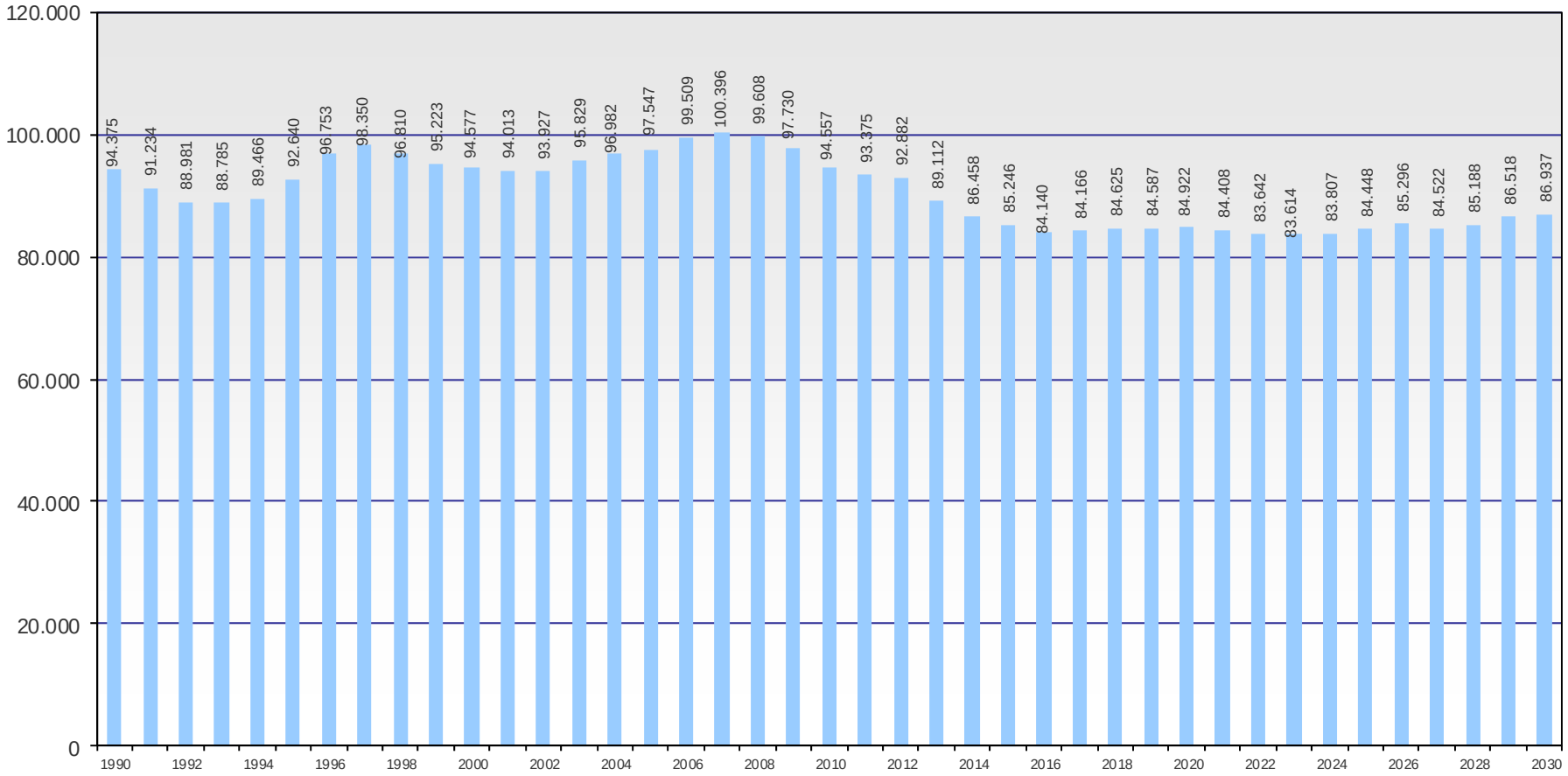
4.5 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)

Die entscheidenden Bestimmungsgrößen der Entwicklung der Lehrstellennachfrage sind vor allem die demographische Entwicklung (beschrieben an der Zahl der 15-Jährigen) und das Ausbildungswahlverhalten der Jugendlichen (vgl. Abschnitt 4.9). Für letzteres spielt wiederum auch das regional verfügbare Ausbildungsangebot (z. B. Lehrstellen in angestrebten Lehrberufen) eine entscheidende Rolle.

Bis etwa 2016 ist ein **deutlicher Rückgang der 15-Jährigen** zu erwarten. Gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria wird die Zahl der 15-Jährigen von 100.396 am zwischenzeitlichen Höhepunkt im Jahr 2007 um mehr als 15.000 Jugendliche auf 84.140 im Jahr 2016 sinken (vgl. Grafik 4-19). Auf diesem Niveau wird sich die Zahl der 15-Jährigen weitgehend stabilisieren und ab etwa 2028 sogar wieder geringfügig erhöhen. Aus demographischer Perspektive ist also für die nächsten Jahre (weiterhin) mit einem deutlich spürbaren Sinken der Lehrstellennachfrage zu rechnen, zumal die Zahl der 15-Jährigen ja auch zeitverzögert auf die Lehrstellennachfrage wirkt (da viele LehranfängerInnen älter als 15 Jahre sind).

Für die Analyse der Lehrstellennachfrage bedeuten diese Daten Folgendes: Das Interesse der Jugendlichen an einer Lehrausbildung ist seit rund 15 Jahren weitgehend konstant und stabil – allerdings mit einem leichten Rückgang in den letzten Jahren (vgl. Grafik 4-7). Veränderungen in der Lehrstellennachfrage werden daher aktuell vor allem von der demographischen Entwicklung verursacht. Aufgrund des oben beschriebenen Rückgangs der Zahl der 15-Jährigen bis zum Jahr 2016 ist daher ein (weiterer) deutlicher Rückgang der Lehrstellennachfrage zu erwarten.

Grafik 4-19: Zahl der 15-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2013 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 14.4.2014; letzte Aktualisierung: 18.3.2014)

4.6 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

Als besondere Herausforderung des insgesamt sehr erfolgreichen österreichischen Berufsausbildungssystems aber auch als besonderes Potenzial für die Rekrutierung zusätzlicher Lehrlinge und Fachkräfte kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem betrachtet werden. Es ist sehr augenscheinlich, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert** sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden. Eine Reihe von Untersuchungen belegt, dass hierfür weniger ethnische oder kulturelle Faktoren maßgebend sind als vielmehr sozioökonomische Gründe (soziale Herkunft).[120]

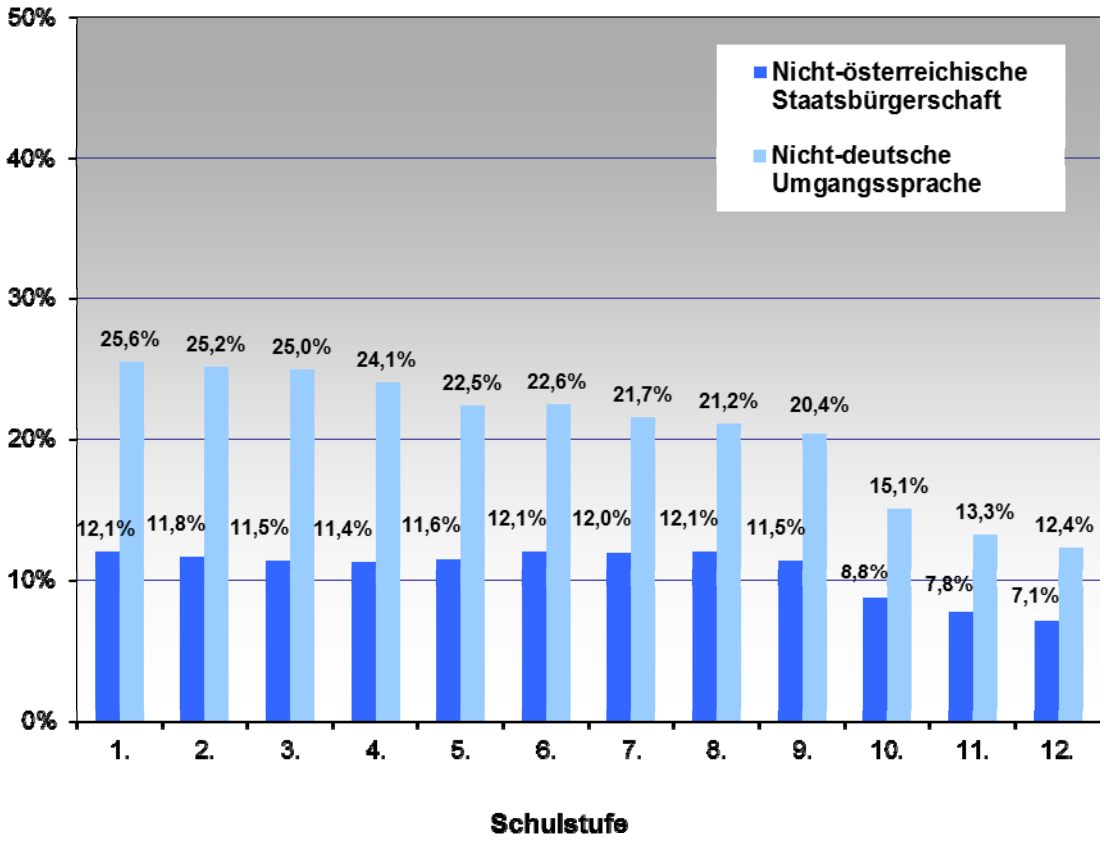
Die empirischen Daten zum Aspekt des Migrationshintergrunds sind allerdings gewissen (nicht zuletzt definitorischen) Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum, Definition und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass ein (stark überproportional) hoher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

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

Grafik 4-20 (Schuljahr 2012/13) zeigt, dass sich in der 8. Schulstufe (die 9. Schulstufe wird im Rahmen der 9-jährigen Pflichtschulzeit – z. B. aufgrund von Klassenwiederholungen – ja nicht von allen erreicht – vgl. Grafik 4-25) noch rund 12% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 21% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 7%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 12%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2012/13 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 12% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 26%. Generell ist bei Grafik 4-20 deutlich zu erkennen, dass vor allem ab der 10. Schulstufe der Anteil von SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache markant sinkt. In der 12. Schulstufe betragen die Anteile an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nur mehr rund die Hälfte (teilweise sogar noch weniger) der Anteile in den unteren Schulstufen. (Anm.: In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe.)

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

Grafik 4-20: Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2012/2013)



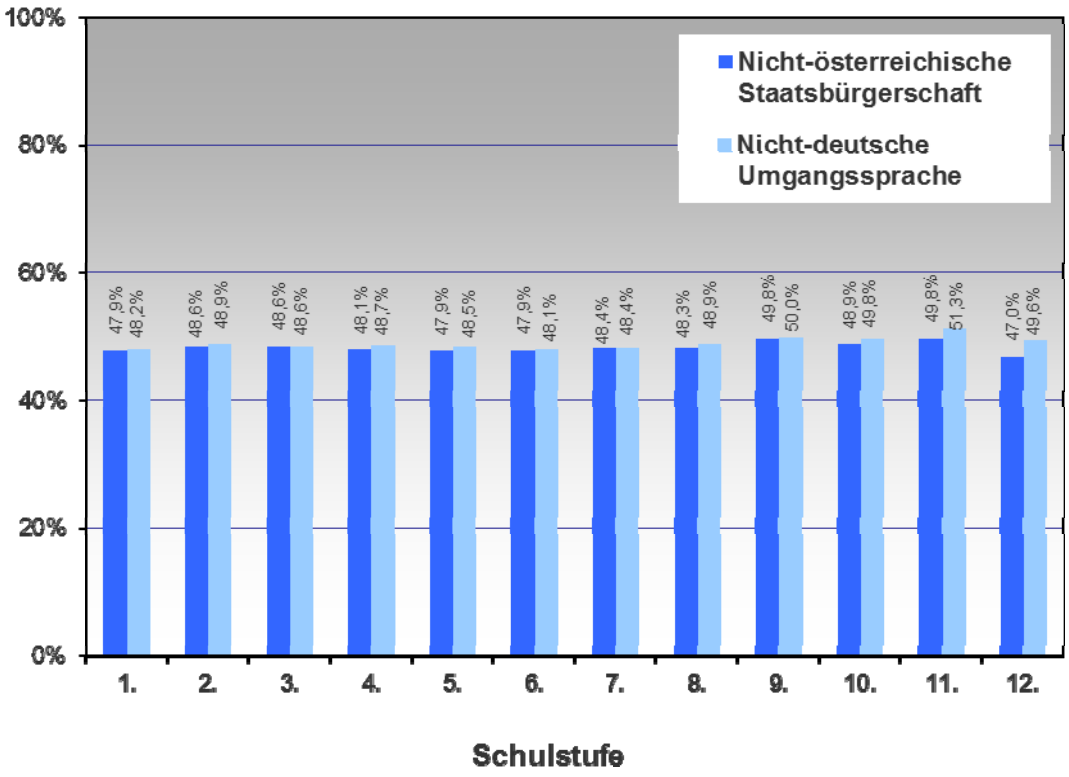
Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2012/13 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen und ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass **beim frühen Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem** österreichischen (weiterführenden) **Ausbildungssystem keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede** festzustellen sind: Der Mädchenanteil unter den nicht-österreichischen Jugendlichen sowie unter den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache liegt in allen Schulstufen weitgehend konstant im Bereich von ca. 47-49% (vgl. Grafik 4-21). Lediglich ab der 9. Schulstufe steigt er sogar minimal an (auf maximal 51%).

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

Grafik 4-21: Mädchenanteil an den SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2012/2013)

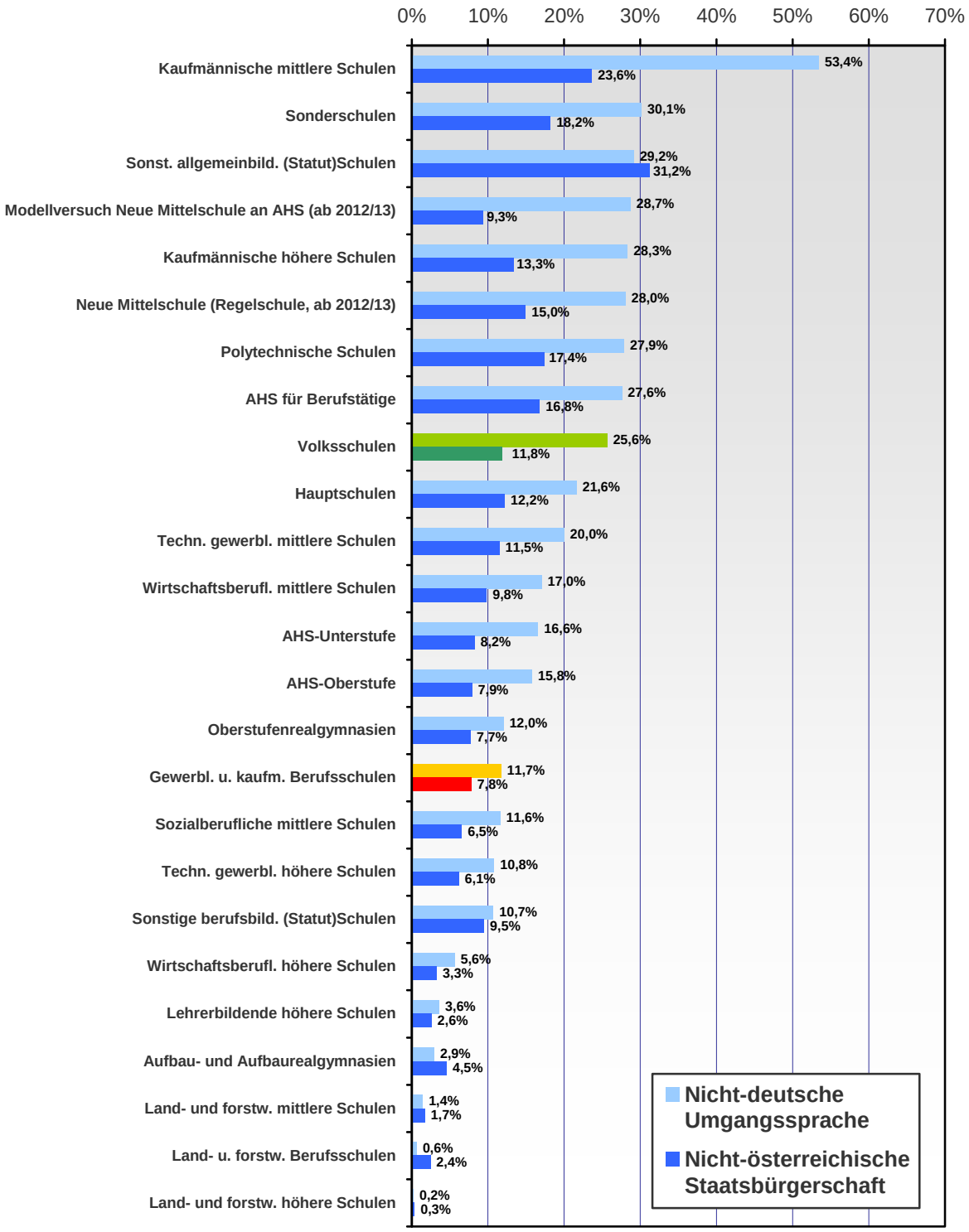


Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2012/13 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen und ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien)

Die **Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund** ist **in der Lehrlingsausbildung besonders stark ausgeprägt** (vgl. Grafik 4-22). Während im Schuljahr 2012/13 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Volksschulen noch 25,6% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 11,7% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Selbst in der AHS-Oberstufe (15,8%) bzw. in den kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (28,3%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache höher. Generell ist auffällig, dass der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in kaufmännischen Schulen (Handelsschulen und Handelsakademien) wesentlich höher ist als in technisch-gewerblichen Schulen oder auch in Schulen für wirtschaftliche Berufe bzw. in lehrerbildenden höheren Schulen (Bundesanstalten für Kindergarten- oder Sozialpädagogik), in welchen der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache besonders gering ist.

Grafik 4-22: Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp
(Schuljahr 2012/2013)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2012/13 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen und ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien).

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

Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses höchst problematisch zu bewerten. Hier besteht sowohl ein verstärkter Integrationsbedarf in Ausbildung und Arbeitsmarkt als auch ein hohes (und ungenutztes) Potenzial an qualifizierten und talentierten (oft auch mehrsprachigen) Fachkräften der Zukunft, das gerade auch unter dem Aspekt der rückläufigen Zahl an 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 4.5) und der zu erwartenden Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Abschnitt 9.1) besondere Bedeutung gewinnen wird.

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

Zum einen dürften natürlich auch Deutschkenntnisse eine Rolle spielen, was etwa der Umstand zeigt, dass der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (11,7%) in den (gewerblich-kaufmännischen) Berufsschulen nur relativ geringfügig über dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (7,8%) liegt (vgl. Grafik 4-22). Die Differenz zwischen diesen beiden Anteilen ist in anderen Schultypen wesentlich höher. Zum anderen dürfte es aber keineswegs so sein, dass hierfür ausschließlich mangelhafte Deutschkenntnisse in Frage kommen, wie verschiedene Befragungen von Lehrbetrieben zeigen, wo Deutschkenntnisse nicht im Mittelpunkt möglicher Qualifikationsdefizite stehen.[121] Denn viele Jugendliche mit Migrationshintergrund (insbesonders Jugendliche der sog. „2. Generation“) verfügen (auch) über gute Deutschkenntnisse (und insgesamt betrachtet sogar über gute Sprachkenntnisse in zwei Sprachen).

Zum angesprochenen Ursachenbündel müssen daher vermutlich auch Informationsdefizite und spezifische Ausbildungspräferenzen der Jugendlichen sowie Ängste/Schwierigkeiten der Lehrbetriebe (z. B. hinsichtlich kultureller Unterschiede oder auch in Bezug auf die bürokratischen Erfordernisse/Beschränkungen der Beschäftigung von Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft) gezählt werden. Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind[122], werden noch dadurch verstärkt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig aus einer besonders bildungsfernen Herkunftsfamilie stammen (vor allem jene mit türkischem oder serbischem Migrationshintergrund)[123]. Geringe Kenntnis des österreichischen Systems der Lehrlingsausbildung und fehlende Unterstützung bzw. fehlendes Wissen der Eltern kann ein negatives Image der Lehre bewirken oder beispielsweise auch schlicht und einfach dazu führen, dass Bewerbungen zu spät versandt werden. In diesem Zusammenhang spielt wohl auch die kurzfristig höhere finanzielle Attraktivität von Hilfsarbeitertätigkeiten eine wichtige Rolle.

---

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

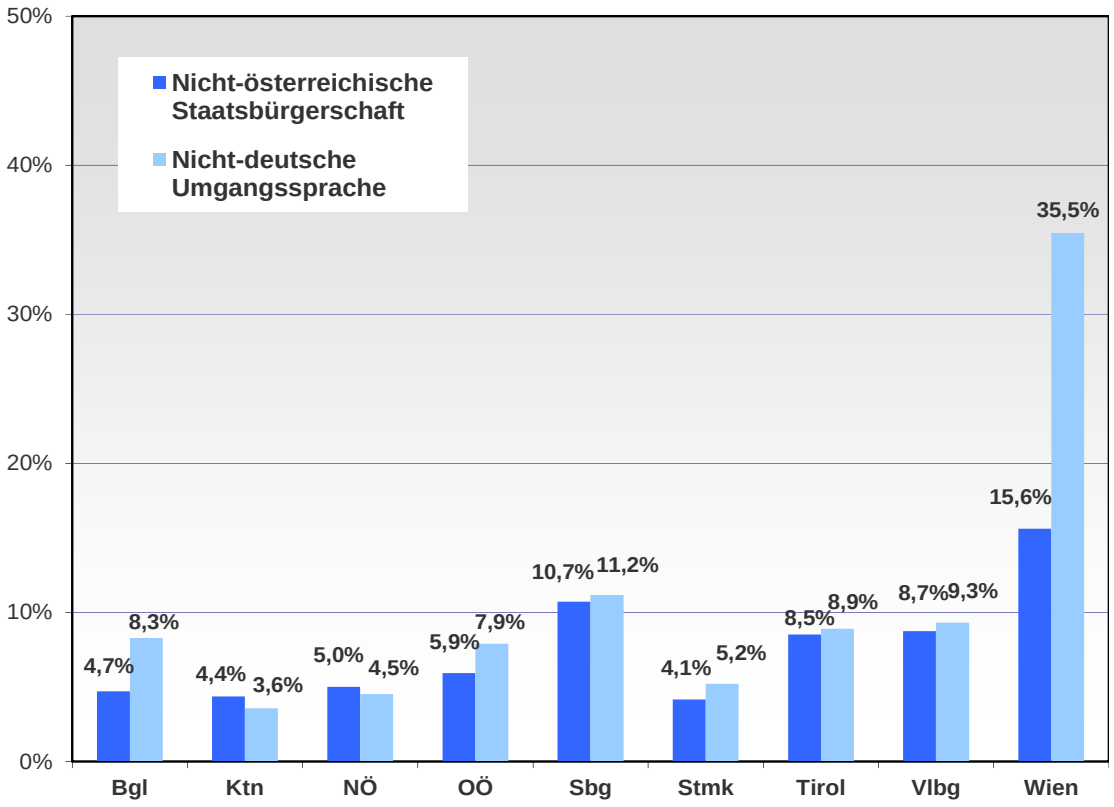
[122] vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien

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

Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II bestehen auch enorme Unterschiede nach Bundesländern – welche natürlich im Zusammenhang mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund zu sehen sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern sind hier außergewöhnlich hoch. Beispielsweise betrug im Schuljahr 2012/2013 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien 35,5%, in der Steiermark und in Kärnten hingegen nur knapp über 4% (vgl. Grafik 4-23).

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

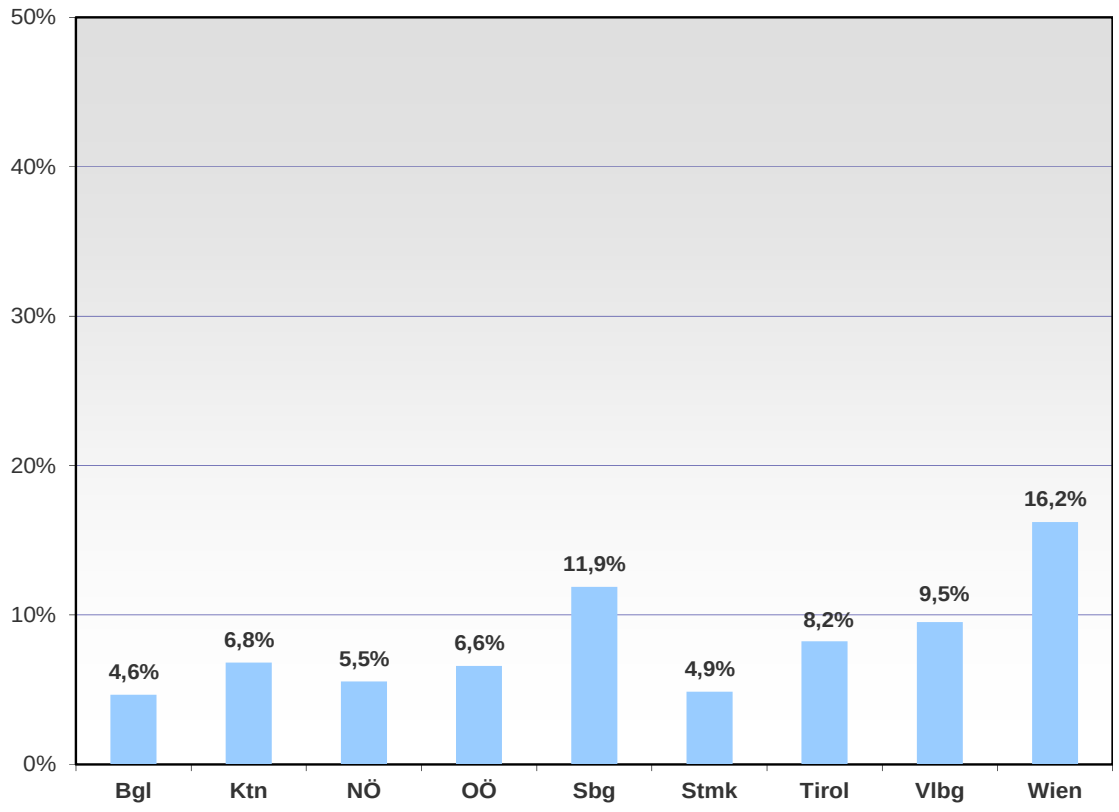
Grafik 4-23: Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen*
(Bundesländer, Schuljahr 2012/2013)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2012/13 + ibw-Berechnungen
*Anmerkung: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen

Ähnliche Werte wie für den Anteil der SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Berufsschule nach Bundesländern (Statistik über das gesamte Schuljahr) lassen sich auch für den Anteil der Lehrlinge gemäß Statistik der Wirtschaftskammer (Stand: Ende Dezember 2013) feststellen (vgl. Grafik 4-24). Insgesamt betrug gemäß WKO der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2013 österreichweit 8,7%. (Anm.: Die Umgangssprache wird in der Lehrlingsstatistik der WKO – im Gegensatz zur Schulstatistik – nicht erfasst.)

Grafik 4-24: Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern
(WKÖ-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2013)



Stand: 31.12.2013
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Auch zwischen den einzelnen Sparten bestehen beachtliche Unterschiede im Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Tabelle 4-4). Am niedrigsten ist dieser (Ende Dezember 2013) im Bereich der Industrie (5,0%) sowie der „Sonstigen Lehrberechtigten“[124] (5,1%). Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (14,5%), wobei hier vor allem besonders viele deutsche StaatsbürgerInnen (4,9%) als Lehrlinge ausgebildet werden.

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

Noch höher ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2013 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (15,6%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem Jugendliche mit türkischer oder serbischer Nationalität.

Tabelle 4-4: Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und Staatsbürgerschaft
(Ende Dezember 2013)

Sparte	Gesamt	Bosnien-Herzegowina	Deutschland	Kroatien	Serbien	Türkei
Gewerbe und Handwerk	7,4%	1,1%	0,9%	0,8%	0,9%	1,3%
Industrie	5,0%	0,8%	1,1%	0,7%	0,5%	0,6%
Handel	11,2%	1,7%	1,6%	1,1%	1,8%	1,8%
Bank & Versicherung	5,5%	0,8%	0,5%	0,8%	0,8%	0,5%
Transport & Verkehr	6,9%	1,4%	1,5%	0,8%	0,8%	0,5%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	14,5%	0,8%	4,9%	0,6%	1,5%	0,9%
Information & Consulting	6,2%	0,6%	1,6%	0,9%	0,6%	0,5%
Sonstige Lehrberechtigte*	5,1%	0,5%	0,7%	0,5%	1,0%	0,5%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§8c, §29, §30, §30b)	15,6%	1,1%	0,7%	0,9%	2,3%	3,4%
GESAMT	8,7%	1,1%	1,4%	0,8%	1,1%	1,3%

Stand: 31.12.2013

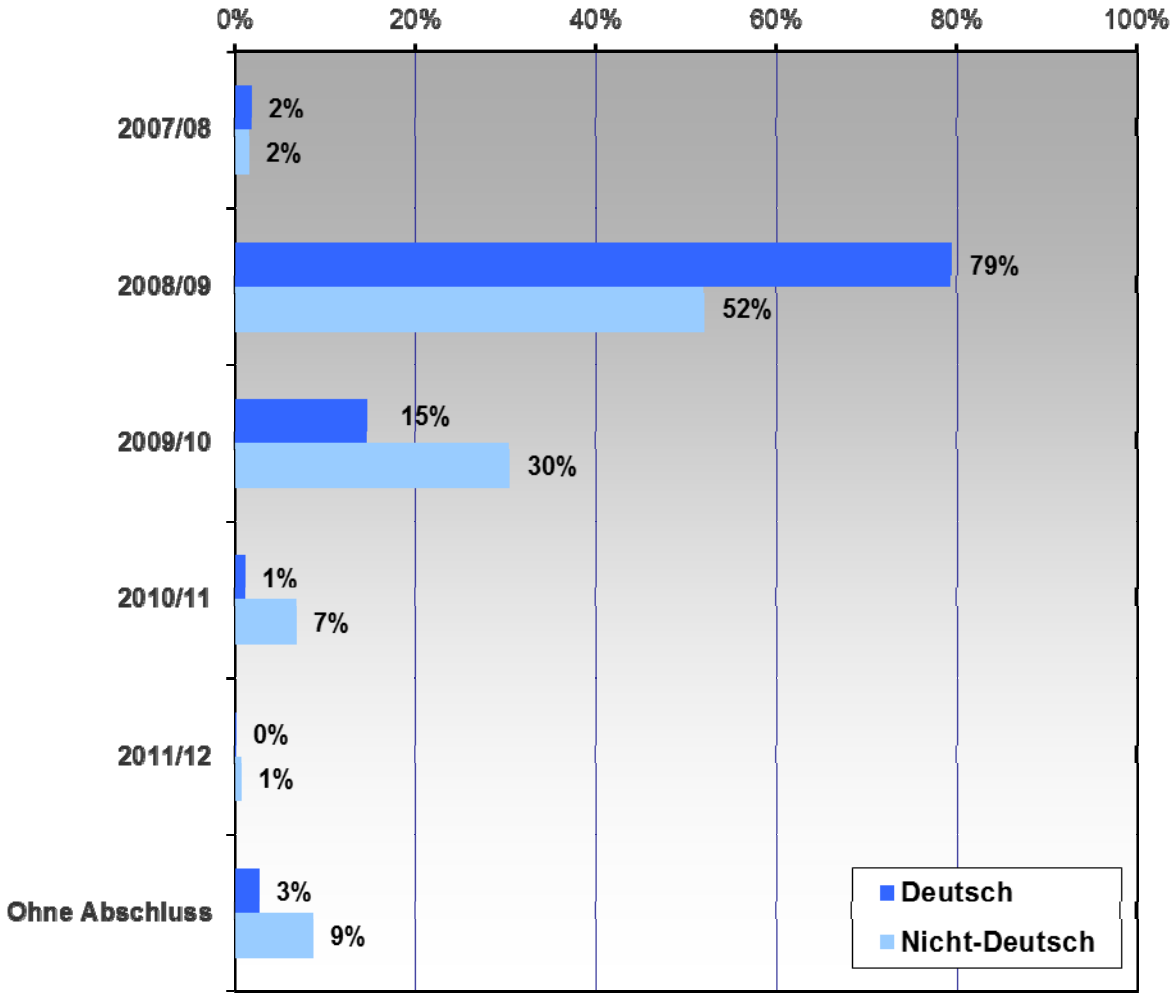
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

Benachteiligungen bzw. Integrationsdefizite von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigen sich auch in der wichtigen Frage des Erreichens eines Pflichtschulabschlusses bzw. der 9. Schulstufe (im Rahmen der neunjährigen Pflichtschulzeit). Jugendliche mit Migrationshintergrund benötigen (durchschnittlich betrachtet) länger für das Erreichen der 8. bzw. 9. Schulstufe und erreichen überhaupt auch seltener einen Pflichtschulabschluss (vgl. Grafik 4-25).

Von den 14-Jährigen des Schuljahres 2009/10 erreichten rund vier Fünftel (79%) der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache einen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) bereits im Schuljahr 2008/09, bei den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache nur rund die Hälfte (52%). 9% der Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache erreichten gar keinen Abschluss der Sekundarstufe I („Pflichtschulabschluss“), bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache waren dies wesentlich weniger – nämlich 3%. Bei der Betrachtung dieser Zahlen zeigt sich daher auch, dass ein erheblicher Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund die (neunjährige) Schulpflicht bereits vor Erreichen der 9. Schulstufe erfüllt und in der Folge oftmals die für die Berufswahl und -vorbereitung so wichtige 9. Schulstufe (z. B. Polytechnischer Lehrgang) gar nicht mehr besucht (vgl. auch Grafik 4-20).

Grafik 4-25: Abschluss der Sekundarstufe I der 14-jährigen* SchülerInnen des Schuljahres 2009/10 nach Abschlussjahr und Umgangssprache** (Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2014): Bildung in Zahlen 2012/13 – Tabellenband, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2009) des Schuljahres 2009/10
** Erfolgreicher Abschluss der 8.Schulstufe

Anmerkung: Die 14-Jährigen zum Stichtag 1.9.2009 befanden sich – bei einer „regulären" Einschulung im Alter von 6 Jahren – im Schuljahr 2009/10 im letzten Jahr der neunjährigen Schulpflicht. Es bleibt zu vermuten, dass bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund von vornherein auch seltener von einer „regulären" Einschulung im Alter von 6 Jahren ausgegangen werden kann/muss, wobei anzumerken ist, dass die Absolvierung des Vorschuljahres für die Erfüllung der Schulpflicht angerechnet wird.

4.7 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche

4.7.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen

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

Insgesamt wurden im Jahr 2013 21.260 Lehrverhältnisse vorzeitig gelöst. Dies entspräche einem Anteil von 17,6% bezogen auf die Gesamtzahl der Lehrlinge zum 31.12.2013 (120.579) bzw. einem Anteil von 15,0%, wenn die gelösten Lehrverhältnisse zur Gesamtzahl hinzugerechnet würden. Unter anderem, weil hier aber zwei unterschiedliche Zeiträume verglichen werden (die Lösungen des gesamten Jahres 2013 und die Zahl der Lehrlinge am 31.12.), können diese Zahlen nicht als „Drop-Out-Quote“ aus der Lehre interpretiert werden (vgl. dazu Abschnitt 4.7.2). In jedem Fall ist auch darauf hinzuweisen, dass manche Lösungen von Lehrverhältnissen nur Wechsel des Lehrverhältnisses darstellen (in etlichen Fällen auch nur Änderungen des Lehrvertrags beim selben Lehrbetrieb – vgl. Grafik 4-26).

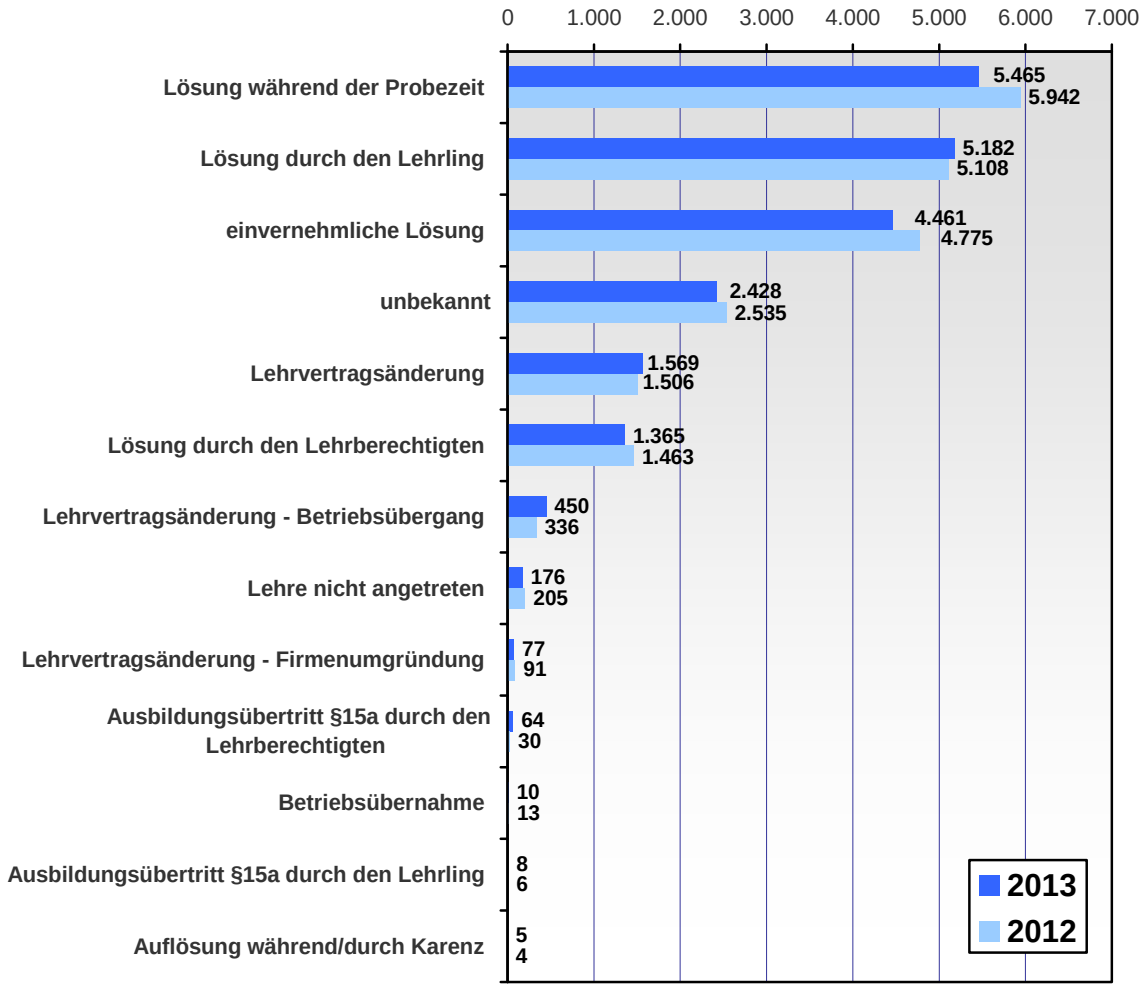
Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann auch im Zeitvergleich nur eingeschränkt interpretiert werden. Im Jahr 2013 lag die Zahl der (vorzeitigen) Lösungen von Lehrverhältnissen (21.260) etwas unter dem Wert des Vorjahres (22.014) – ebenso wie ja auch die Zahl der Lehrlinge insgesamt. In der Lehrlingsstatistik (der WKÖ) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 4-26), wobei es allerdings auch Fälle mit unbekannten Lösungsgründen gibt. Die Zuordnung zu Personen ist bei der Erfassung der Lösungsgründe übrigens schwierig, da eine Person ja in mehrere Lösungen involviert sein kann. Insofern wird im Folgenden der Begriff „Fälle“ verwendet.

Der häufigste Lösungsgrund ist die Lösung während der Probezeit (5.465 Fälle im Jahr 2013). Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (5.182 Fälle im Jahr 2013) folgt die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit), an dritter Stelle die einvernehmliche Lösung (4.461 Fälle im Jahr 2013). Wesentlich seltener erfolgt eine

Lösung durch den Lehrberechtigten (1.365 Fälle im Jahr 2013). Diese ist ja (mit Ausnahme des neu geschaffenen §15a BAG) nur dann möglich, wenn einer der im §15 BAG taxativ aufgezählten schwerwiegenden Gründe zutrifft (z. B. wiederholte Pflichtverletzungen, Diebstahl, Verlust der Lehrberufsfähigkeit, etc.). In einer relevanten Zahl von Fällen handelt es sich bei den Lösungen von Lehrverhältnissen auch lediglich um eine Lehrvertragsänderung (aus unterschiedlichen Gründen).

Kaum eine Rolle spielen Ausbildungsübertritte gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) §15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen durch den Lehrberechtigten“) nach einem vorher durchgeführten Mediationsverfahren (64 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 8 Auflösungen durch den Lehrling im Jahr 2013). Derartige Auflösungen haben 2013 allerdings wieder (von einem sehr niedrigen Niveau aus) zugenommen.

Grafik 4-26: Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen
(2012 und 2013)



Quelle: WKO

Anmerkungen: Datenstichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres (2012 bzw. 2013).

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

Nach Branchen/Sparten betrachtet fällt in erster Linie auf, dass unbekannte Lösungsgründe vor allem in der überbetrieblichen Lehrausbildung (1.715 von insgesamt 2.428 unbekannten Lösungen im Jahr 2013) vorzufinden sind. Dies dürfte vor allem mit der Konzeption der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS in Zusammenhang zu sehen sein, welche in unterschiedlicher Intensität entsprechende Outplacement-Aktivitäten vorsieht und in Abhängigkeit von Bundesland und Ausbildungsmodell den Wechsel in ein reguläres betriebliches Lehrverhältnis oftmals explizit zum Ziel hat.[125] Die (vorzeitige) Lösung von Lehrverhältnissen inklusive Wechsel in ein reguläres, betriebliches Lehrverhältnis kann in diesem Fall als systemimmanent und erwünscht betrachtet werden.
Lösungen während der Probezeit kommen hingegen überdurchschnittlich häufig in den Sparten „Handel“ (38% aller Lösungen) sowie „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (37% aller Lösungen) vor.

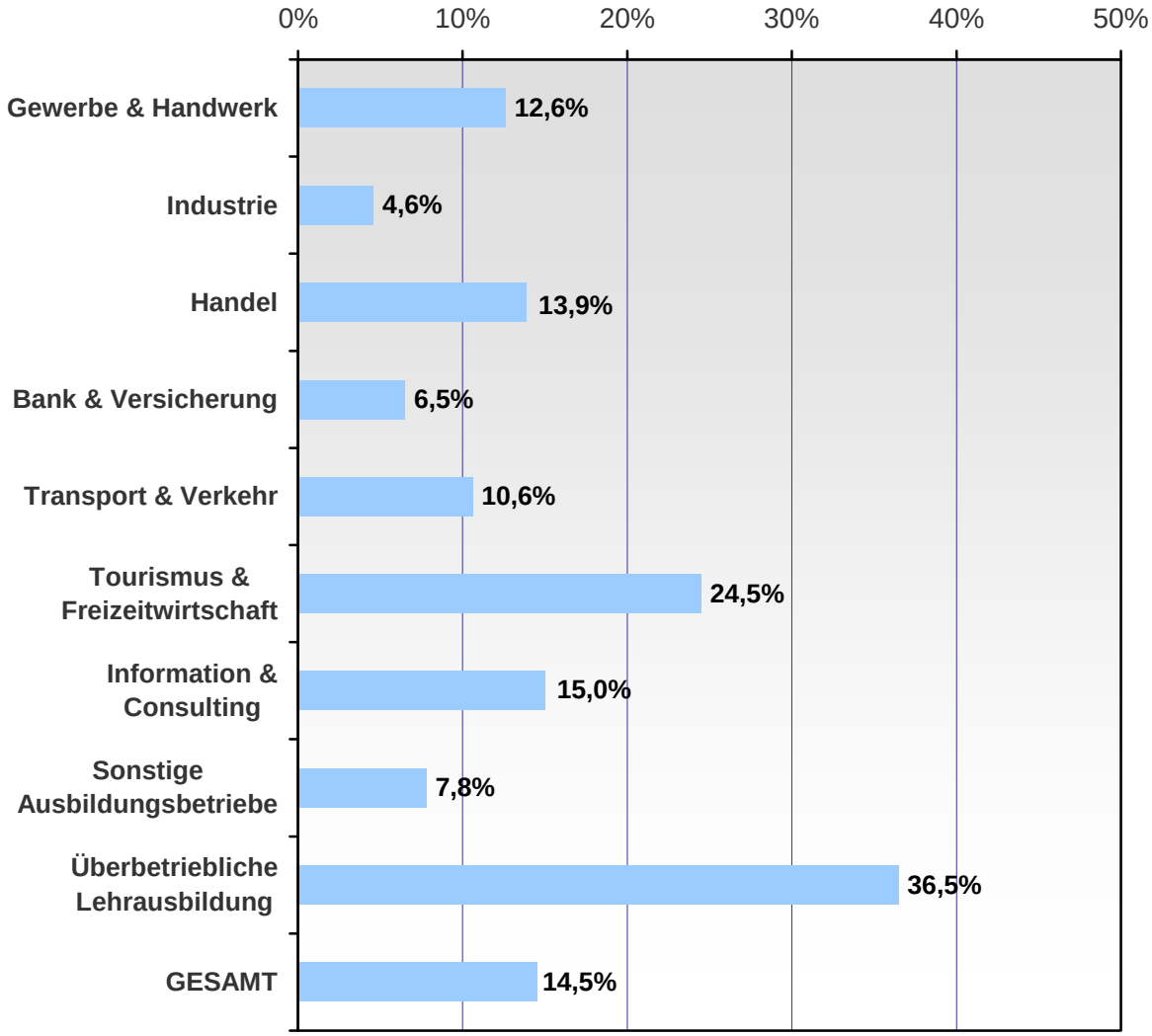
4.7.2 Lehr- und Schulabbrüche

Wie in Abschnitt 4.7.1 erläutert, lässt sich aus der Zahl der vorzeitigen Lösungen von Lehrverhältnissen keine direkte „Drop-Out-Quote“ aus der Lehre ableiten. Seit kurzem liegen Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich vor, in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabgängerInnen) umgerechnet wurden. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. LehrabbrecherInnen werden dabei definiert als Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben. Da bei dieser Analysemethode bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabgängerInnen des Jahres 2012.

Insgesamt haben im Jahr 2012 in Österreich 42.613 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne einen darauffolgenden Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **14,5%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2013 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **LehrabbrecherInnen** (vgl. Grafik 4-27). Nach Sparten betrachtet ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2012) in Österreich besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (36,5%) sowie im Bereich Tourismus/Freizeitwirtschaft (24%). Ganz besonders niedrig ist der Anteil der LehrabbrecherInnen in der Industrie (4,6%) sowie in der Sparte „Bank und Versicherung“ (6,5%).
Bei den AbgängerInnen einer betrieblichen Lehrausbildung – d. h. ohne überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gerechnet – beträgt die Drop-Out-Quote (Anteil der LehrabbrecherInnen) insgesamt 12,8%.

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

Grafik 4-27: Anteil der LehrabbrecherInnen nach Sparten
(LehrabgängerInnen 2012, Österreich)



Quelle: WKO

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2012 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2012 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2013) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

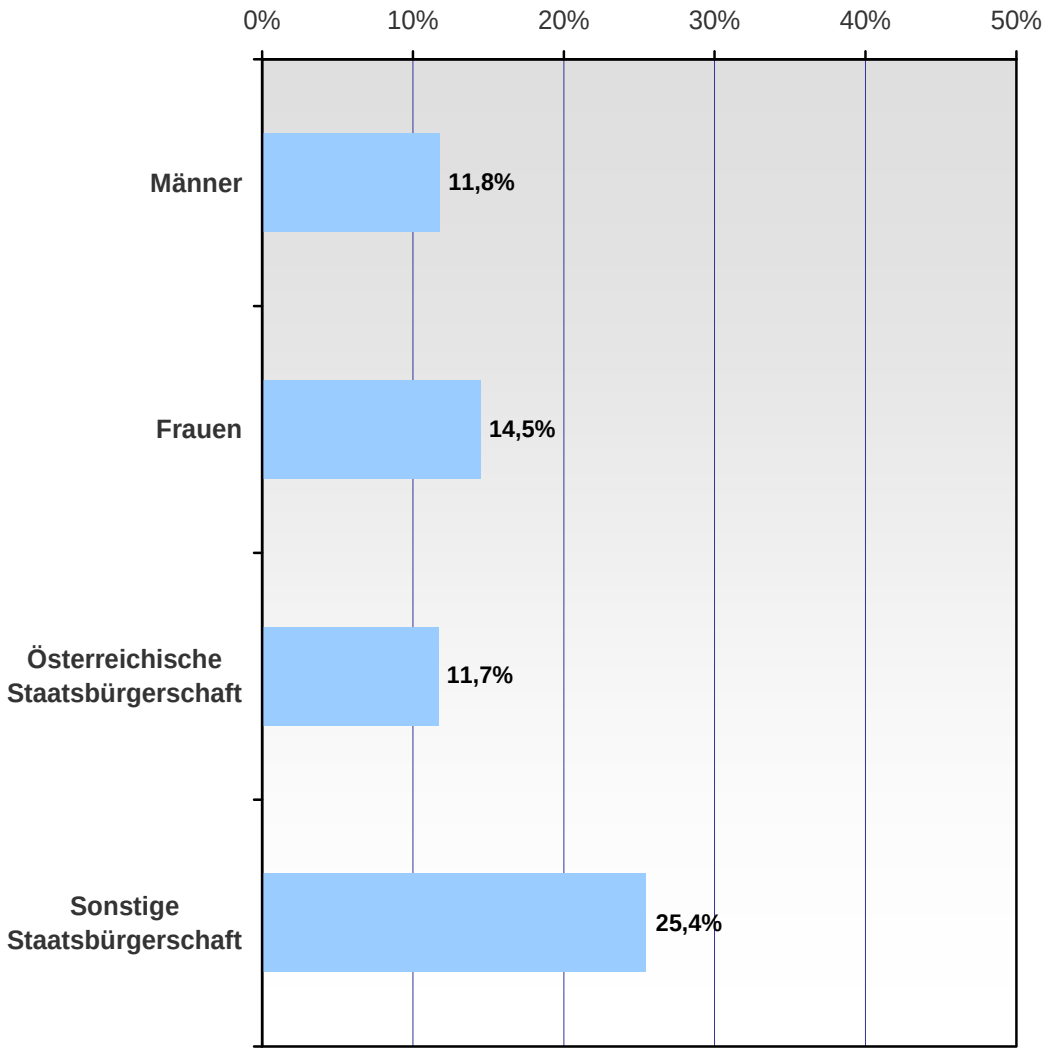
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2013)

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

Gesamtwert inkl. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Die folgenden Daten (Grafik 4-28 bis 4-30) beziehen sich ausschließlich auf die betrieblichen Lehrstellen, d. h. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) sind hier nicht enthalten.
Der Anteil der LehrabbrecherInnen ist bei weiblichen Lehrlingen (14,5%) höher als bei männlichen (11,8%), bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (25,4%) sogar mehr als doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (11,7%).

Grafik 4-28: Anteil der LehrabbrecherInnen nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft
(LehrabgängerInnen 2012, Österreich, ohne ÜBA)

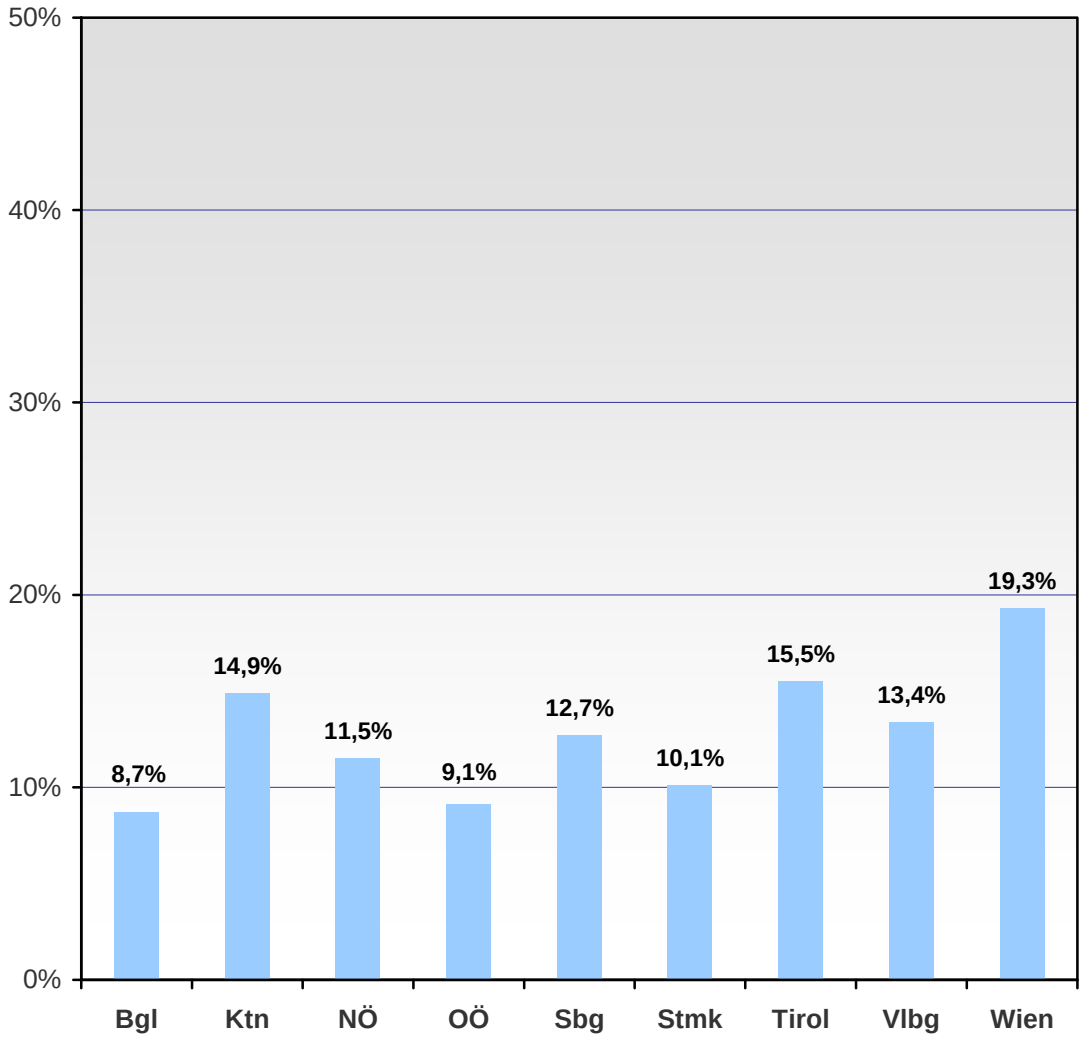


Quelle: WKO

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2012 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2012 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2013) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2013)
Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Nach Bundesländern betrachtet (und ohne Berücksichtigung der überbetrieblichen Lehrausbildung) lässt sich der geringste Anteil an LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2012) im Burgenland (8,7%) sowie in Oberösterreich (9,1%) feststellen, der (mit großem Abstand) höchste in Wien (19,3%).

Grafik 4-29: Anteil der LehrabbrecherInnen nach Bundesländern
(LehrabgängerInnen 2012, ohne ÜBA)



Quelle: WKO

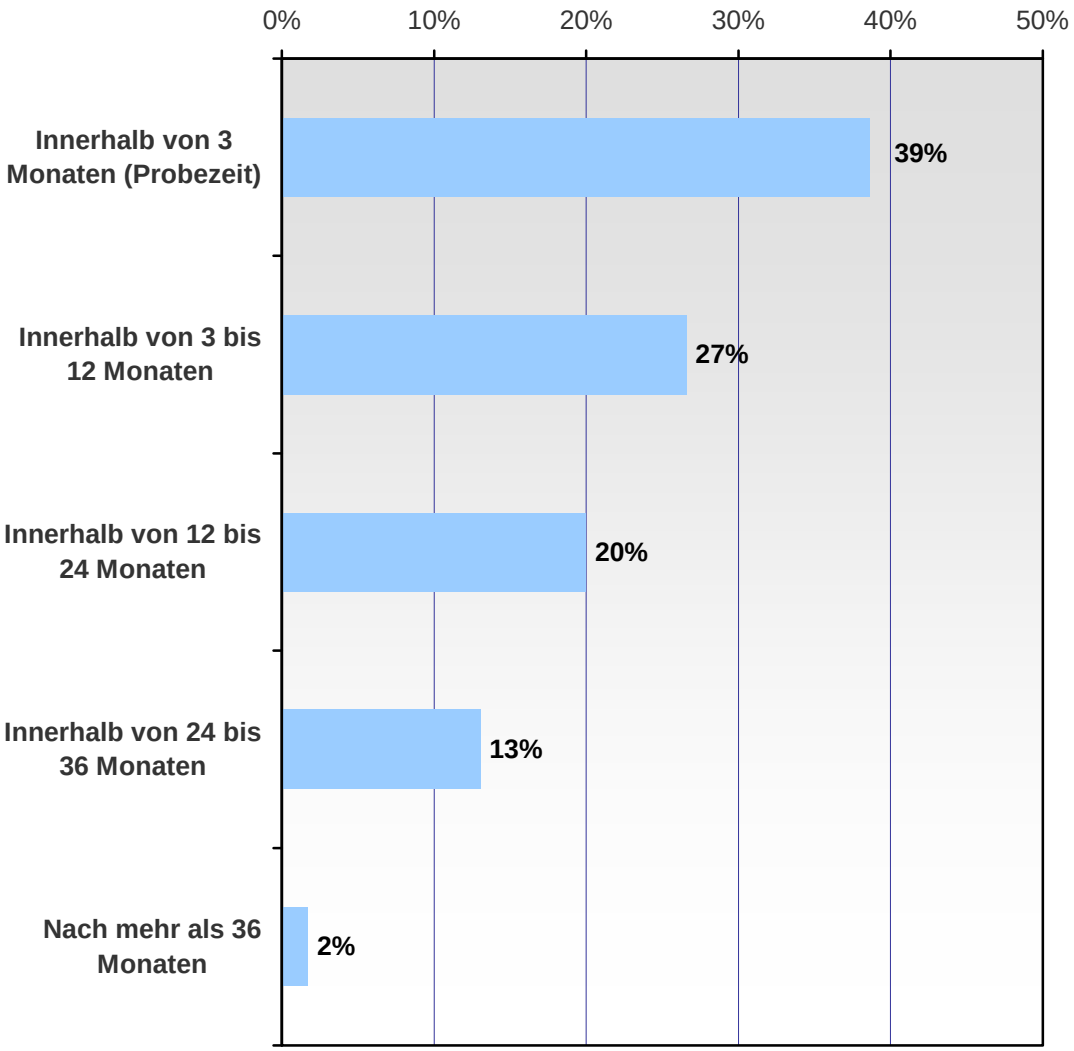
Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2012 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2012 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2013) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2013)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich 39%) finden innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 4-30). Insgesamt finden rund zwei Drittel (67%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 4-30: Zeitpunkt des Lehrabbruchs
(LehrabbrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2012, ohne ÜBA)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2012 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2012 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2013) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2013)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

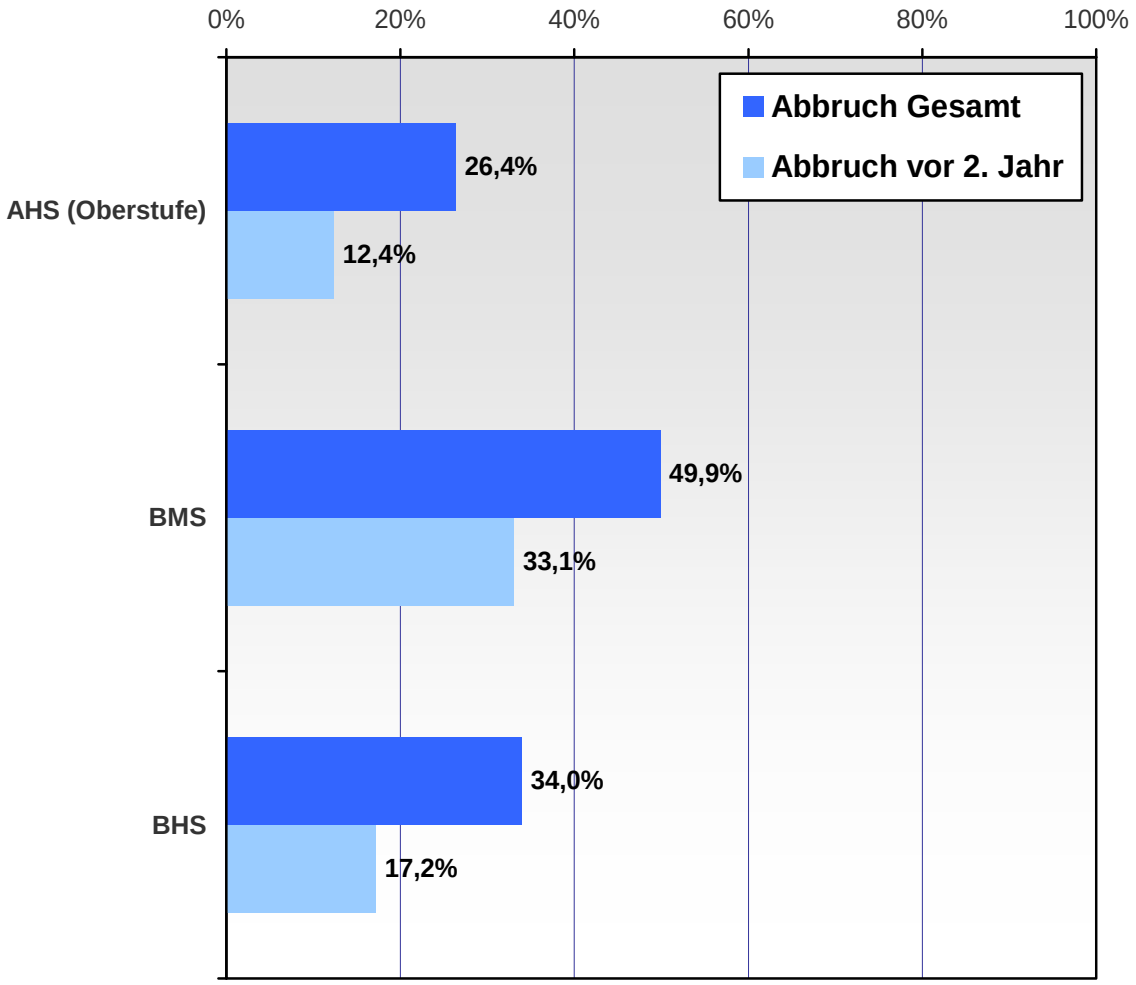
Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an LehrabbrecherInnen (14,5% im Jahr 2012) in Österreich deutlich unter dem **Anteil an AbbrecherInnen von vollzeitschulischen Ausbildungen** (AHS-Oberstufe: 26%, BMS: 50%; BHS: 34%) liegen, auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass die **direkte Vergleichbarkeit der Daten nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 4-31). In den Daten aus der Schulstatistik werden nämlich auch Wechsel in andere Schultypen als „Verlust" erfasst, währenddessen der Beginn eines neuen Lehrverhältnisses in den für die LehrabgängerInnen vorliegenden Daten nicht als Lehrabbruch gewertet wird. Zudem ist natürlich auf die spezifische Situation der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) zu verweisen, in welchen (zur Erfüllung der Schulpflicht) das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule absolviert wird.

Bezogen auf jene SchülerInnen, die im Schuljahr 2007/08 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2012/13 hinsichtlich des Anteils an SchulabbrecherInnen Folgendes sagen:
Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote[126] weisen in Österreich die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 4-31). 50% brechen hier die Ausbildung ab, 33% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres[127]. In den BMS wird das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule besucht und viele beginnen danach eine Lehre.
Am geringsten unter den (vollzeit-)schulischen Ausbildungen der Sekundarstufe II ist der Anteil der SchulabbrecherInnen in der AHS-Oberstufe (26%), 12% bereits vor Beginn des 2. Schuljahres. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) beenden 34% der SchülerInnen die Schule ohne Abschluss, die Hälfte davon (17%) bereits vor dem 2. Schuljahr.

Erwähnenswert (aber nicht mehr grafisch abgebildet) ist weiters, dass (im Gegensatz zu den Lehrabbrüchen) bei den Schulabbrüchen die Abbruchquoten der männlichen in allen Schultypen über jenen der weiblichen SchülerInnen liegen. Besonders auffällig ist die Betrachtung nach der Umgangsprache: Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache weisen signifikant häufigere Schulabbrüche in der Sekundarstufe II auf, im Falle der BHS sind die Abbruchquoten sogar um fast 25% höher (Abbruchquote in der BHS bei SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache: 31%, bei SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 56%).

[126] „Schulabbruch" wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps (z. B. BMS)) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.
[127] In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: Klassenwiederholungen).

Grafik 4-31: Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS
(SchülerInnen des Schuljahres 2007/08** in Eintrittsstufen bis zum Schuljahr 2012/13, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2014): Bildung in Zahlen 2012/13 – Tabellenband, Wien

Anmerkungen:
* Nur 3- und 4-jährige berufsbildende mittlere Schulen (ohne 1- und 2-jährige BMS und ohne Sonderformen wie Schulen für Berufstätige, Werkmeisterschulen, etc.).
** Alle SchülerInnen, die im Schuljahr 2007/08 die Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps besucht haben.

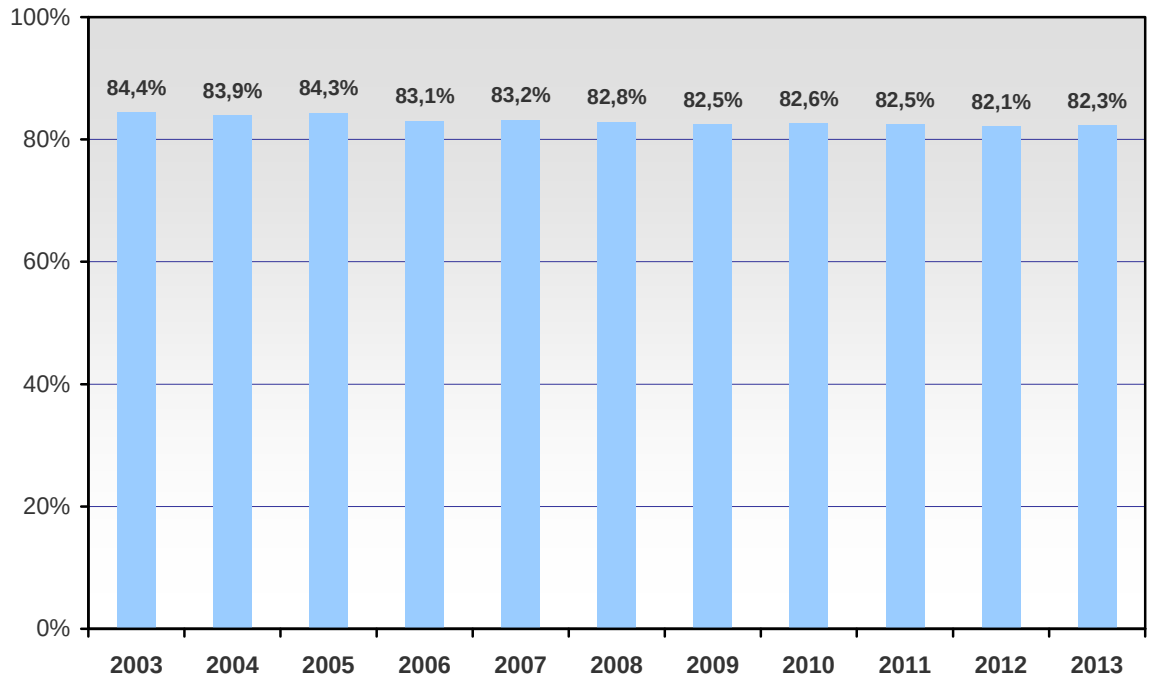
„Verlust (Schulabbruch)“ = Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps (z. B. BMS)) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung

4.8 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen

4.8.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern

Insgesamt wurden im Jahr 2013 gemäß WKÖ-Statistik 56.815 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – etwas weniger als im Jahr 2012 (58.034). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2013 46.743 (82,3%) und im Jahr 2012 47.635 (82,1%). Die Erfolgsquote lag somit 2013 etwas über jener des Jahres 2012. Der Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 4-32) ist nach einer insgesamt rückläufigen Tendenz seit 2003 somit wieder leicht gestiegen. Der Rückgang der Erfolgsquote ab 2003 ist wohl auch in Zusammenhang mit der Zunahme der überbetrieblichen Lehrausbildung und außerordentlicher Antritte zur Lehrabschlussprüfung (Lehre im zweiten Bildungsweg) zu sehen.

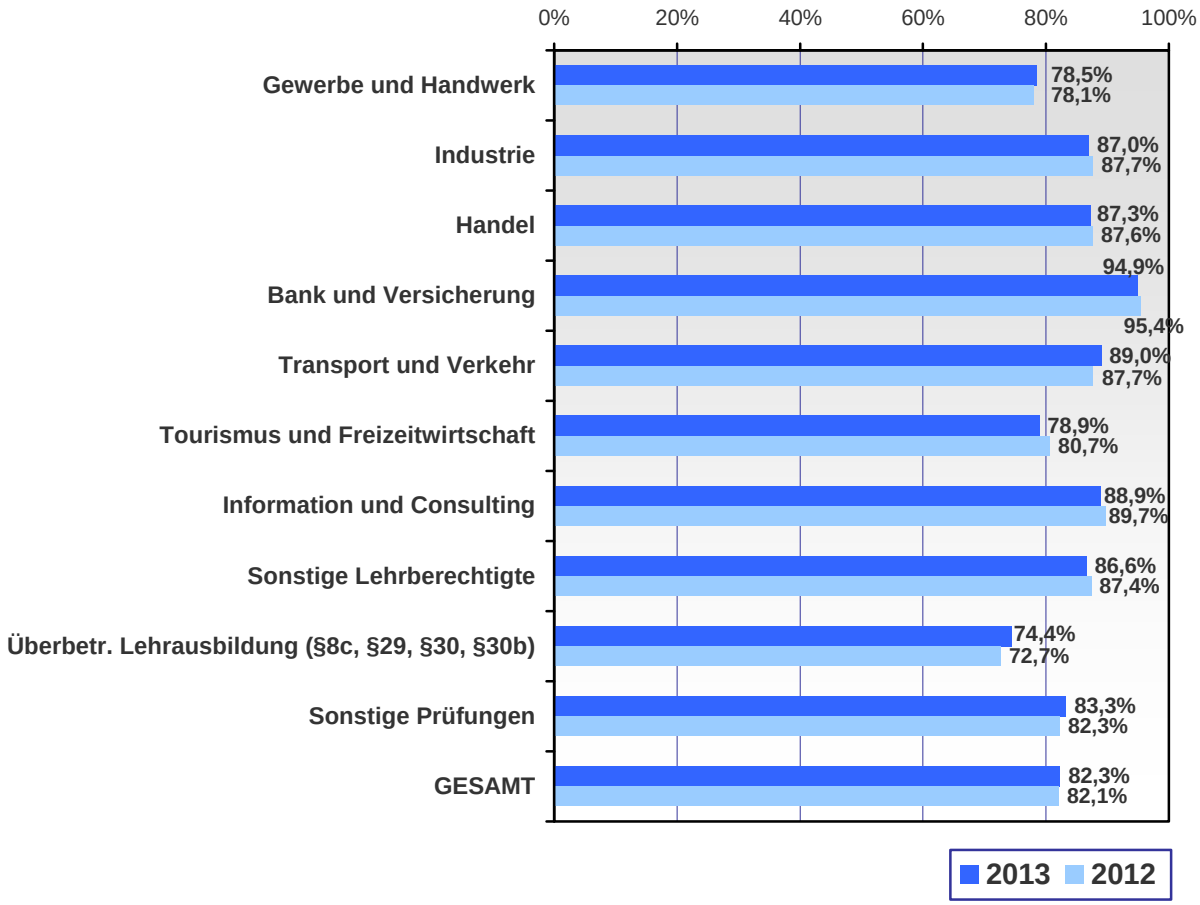
Grafik 4-32: Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen in Österreich
(Relativ, 2003-2013)



Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

Nach Sparten und Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 4-33 und Grafik 4-34) zeigen sich größere Unterschiede hinsichtlich der Erfolgsquote vor allem hinsichtlich der Sparte: Der höchste Anteil bestandener Prüfungen ist (auch) im Jahr 2013 in der Sparte „Bank und Versicherung“ (94,9%) festzustellen, der geringste (74,4%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG).

Grafik 4-33: Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



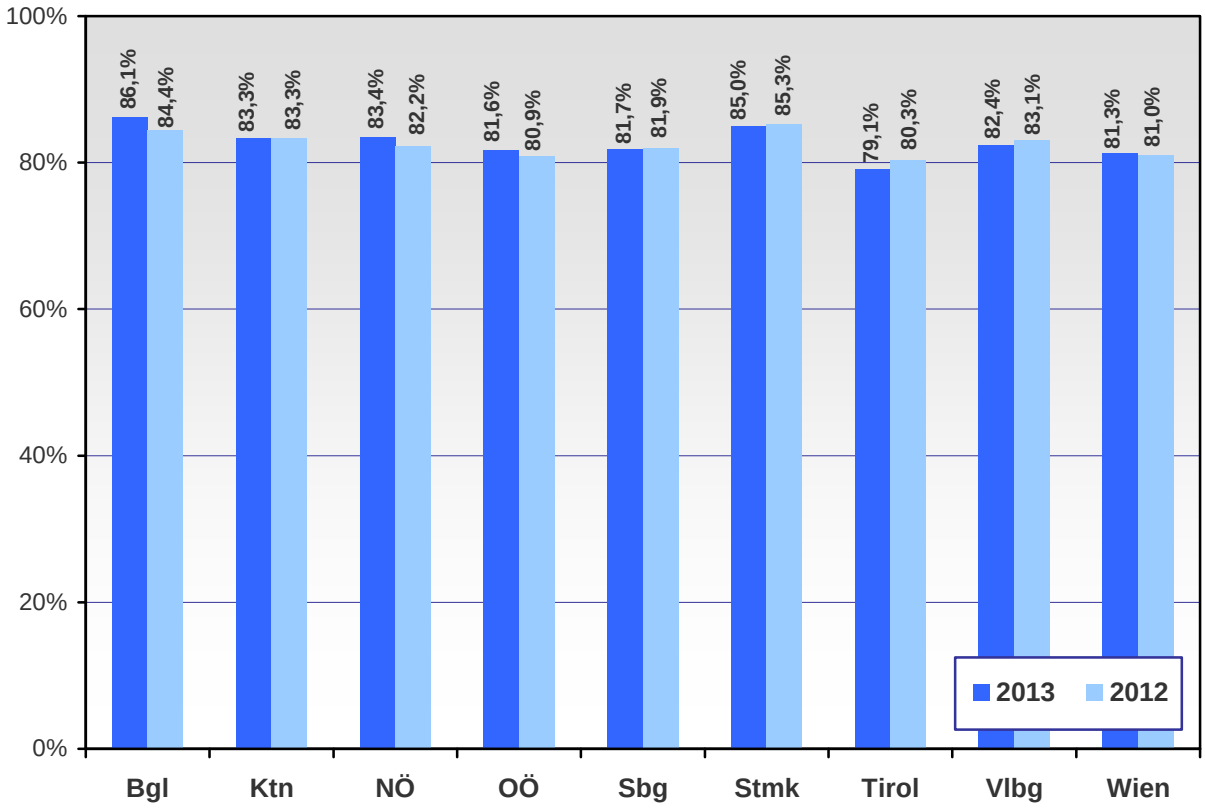
Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik)

Anmerkungen:

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

„Sonstige Prüfungen“ = Prüfungen, die aufgrund des Lehrvertrages keiner Sparte zugeordnet werden können. Darunter fallen unter anderem Prüfungen im 2. Bildungsweg, Zusatzprüfungen und Delegierungen. (Delegierungen sind Prüfungen, die in einem anderen Bundesland abgelegt wurden als jenem, in dem die Lehre absolviert wurde. Dadurch kommt es zu Doppelzählungen von Prüfungen, da diese in beiden Bundesländern gezählt werden.)

Grafik 4-34: Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Bundesländern
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKÖ (Lehrabschlussprüfungsstatistik)

4.8.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbezogene Auswertung)

Die seit kurzem vorliegenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. auch Abschnitt 4.7.2), in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabsolventInnen) umgerechnet wurden, ermöglichen (auf Personenebene) auch tiefergehende Analysen zu Prüfungsantritten und Prüfungserfolg. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabsolventInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Da bei dieser Analysemethode bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabsolventInnen des Jahres 2012.[128]

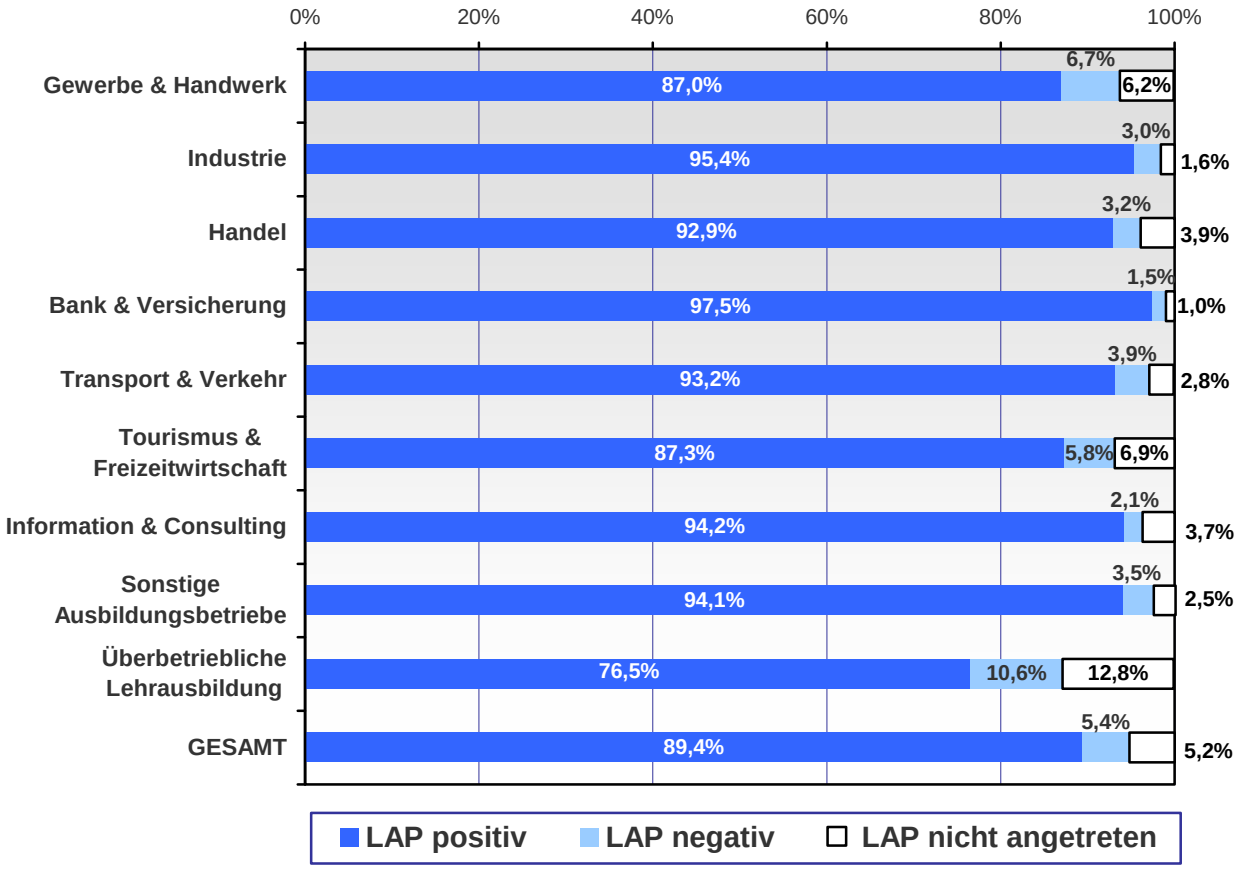
LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben (siehe dazu Abschnitt 4.7.2), sind in den nachfolgenden Betrachtungen nicht inkludiert (ebenso wie Prüfungsantritte im zweiten Bildungsweg). Insgesamt haben im Jahr 2012 36.439 LehrabsolventInnen die Lehrzeit (regulär) abgeschlossen (durch Ablauf der Lehrzeit und/oder Ablegung einer positiven LAP). Diese bilden daher die Basis der im Folgenden präsentierten Daten.

Insgesamt (inkl. überbetrieblicher Lehrausbildung) haben von den LehrabsolventInnen des Jahres 2012 (bis Ende 2013) **89,4%** die **Lehrabschlussprüfung positiv** absolviert, **5,4%** (nach einem oder mehreren Antritten) **negativ**. **5,2%** sind (bis zum Ende des Jahres 2013) **gar nie** zur Lehrabschlussprüfung **angetreten**.

Dabei gibt es erhebliche Unterschiede nach Sparten (siehe Grafik 4-35). Der höchste Anteil an LehrabsolventInnen des Jahres 2011, welche die LAP positiv abgeschlossen haben, findet sich in der Sparte „Bank &Versicherung“ (97,5% LAP positiv), der mit deutlichem Abstand niedrigste **im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung** (76,5%). Hier findet sich nicht nur der **höchste Anteil an LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis** (10,6%), sondern vor allem auch der **höchste Anteil an Nicht-Antritten** (12,8%). Ungefähr jede/r achte Absolvent/-in einer überbetrieblichen Lehrausbildung im Jahr 2012 trat also in der Folge (d. h. bis Ende 2013) gar nicht zur Lehrabschlussprüfung an. Relativ hoch ist der Anteil der Nicht-Antritte auch in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (6,9%) bzw. „Gewerbe und Handwerk (6,2%). Besonders niedrig ist der Anteil an Nicht-Antritten in den Sparten „Bank & Versicherung“ (1,0%) sowie im Bereich der Industrie (1,6%).

[128] Verlässliche Daten über eine längere (zurückliegende) Zeitreihe liegen bei dieser Berechnungsmethode – aufgrund von Datenunsicherheiten in einzelnen Bundesländern – (noch) nicht vor.

Grafik 4-35: Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen 2012 nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2012)



Quelle: WKÖ

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2012 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2012 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2013) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2013 keine Lehrabschluss-prüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

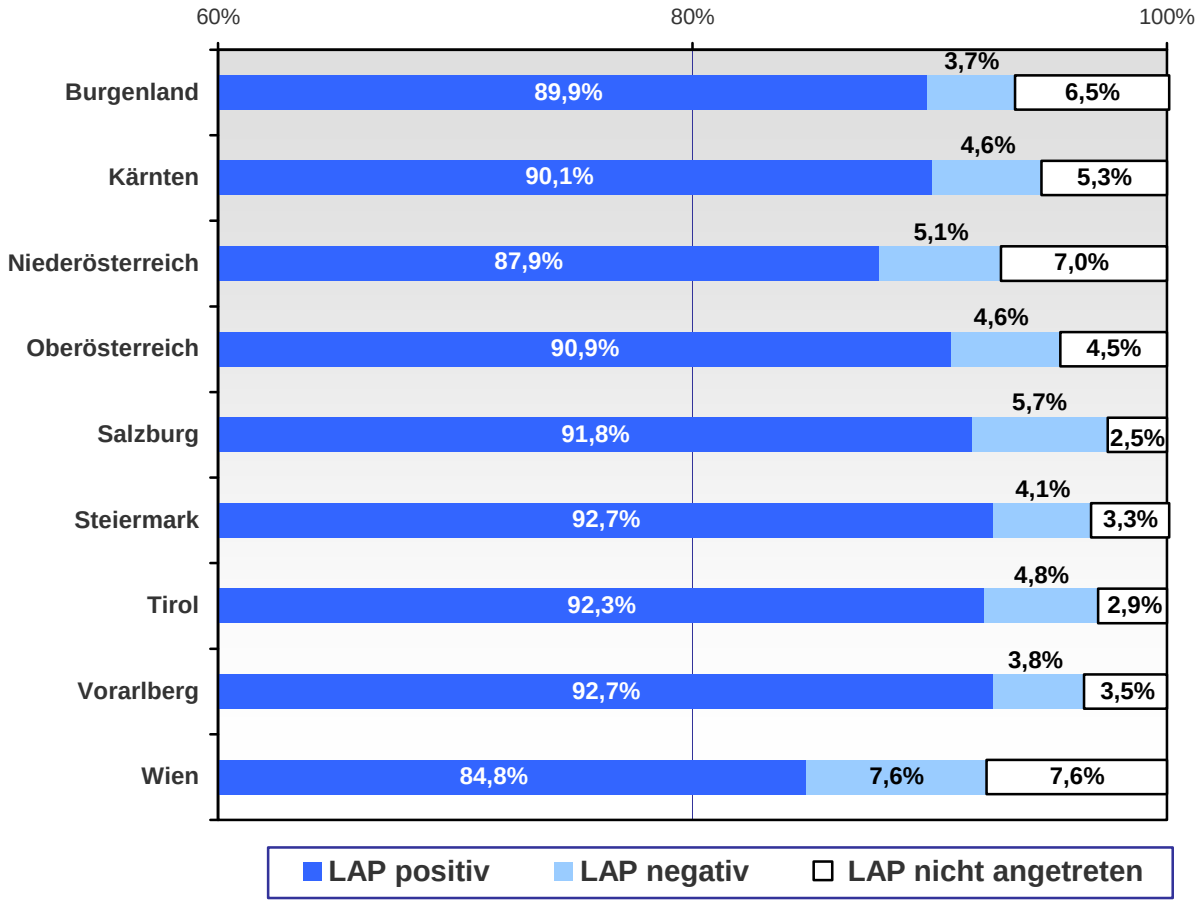
Sonstige Ausbildungsbetriebe = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, öffentliche Verwaltung, etc.)

Gesamtwert inkl. LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Nach Geschlecht differenziert ist der Anteil erfolgreicher LehrabsolventInnen (positive LAP) des Jahres 2012 bei Frauen (91,7% inkl. ÜBA, 92,5% ohne ÜBA) höher als bei Männern (88,1% inkl. ÜBA, 88,8% ohne ÜBA). Von den männlichen LehrabsolventInnen (ohne ÜBA) treten 5,4% nicht zur LAP an und 5,8% beenden die LAP negativ, unter den weiblichen LehrabsolventInnen (ohne ÜBA) finden sich nur 3,8% Nicht-Antritte bzw. 3,7% mit negativer LAP.

Auch nach Bundesländern (und ohne überbetriebliche Lehrausbildung) betrachtet unterscheidet sich der Erfolg der LehrabsolventInnen des Jahres 2012 erheblich, besonders stark hinsichtlich der Nicht-Antritte („Ost-West-Gefälle"). Während in Salzburg lediglich 2,5% der LehrabsolventInnen des Jahres 2012 in der Folge (d. h. bis Ende 2013) nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind, betrug dieser Anteil in Wien 7,6%. Auch in Niederösterreich (7,0%) und im Burgenland (6,5%) ist der Anteil der Nicht-Antritte relativ hoch. In Wien ist zudem auch der Anteil von LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis überdurchschnittlich hoch (ebenfalls 7,6%).

Grafik 4-36: LAP-Erfolg der LehrabsolventInnen nach Bundesländern
(LehrabsolventInnen 2012, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2012 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2012 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2013) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

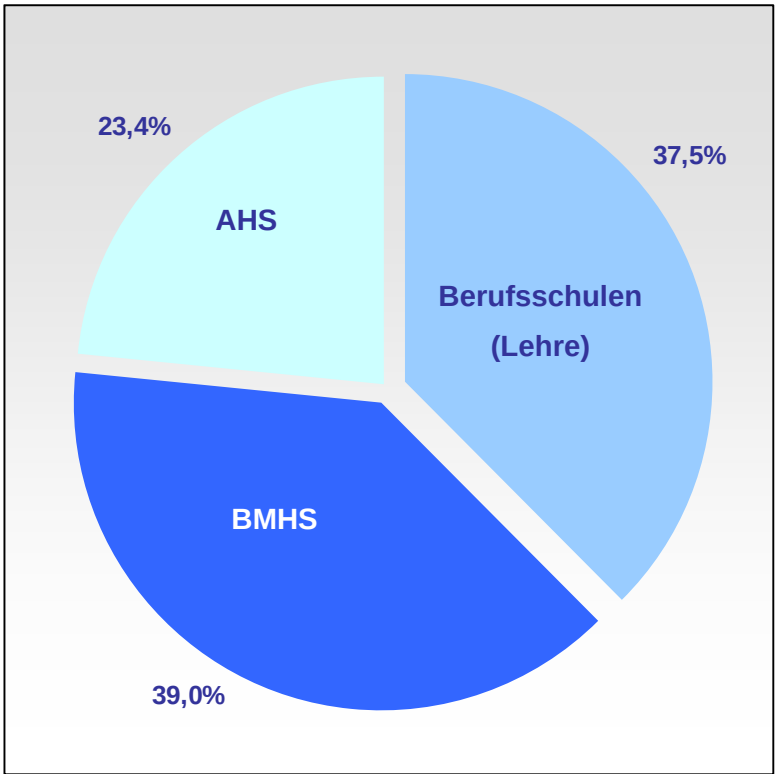
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2013 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

4.9 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

Für die Nachfrage nach Lehrstellen ist neben der demographischen Entwicklung (Zahl der 15-Jährigen) vor allem das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nach der 8. bzw. 9. Schulstufe ausschlaggebend. Dieses ist allerdings selbst wiederum ein komplexes Zusammenspiel von Nachfrage und Angebot (Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen). Das Ergebnis dieses Prozesses der vom Angebot beeinflussten Bildungswahl („Bildungsströme“) lässt sich am besten anhand der Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe illustrieren (siehe Grafik 4-37): Im Schuljahr 2012/13 befanden sich **in der 10. Schulstufe rund 39% der SchülerInnen in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) sowie 38% in Berufsschulen (Lehre)**, 23% besuchten eine AHS.

Grafik 4-37: Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe
(Schuljahr 2012/2013)

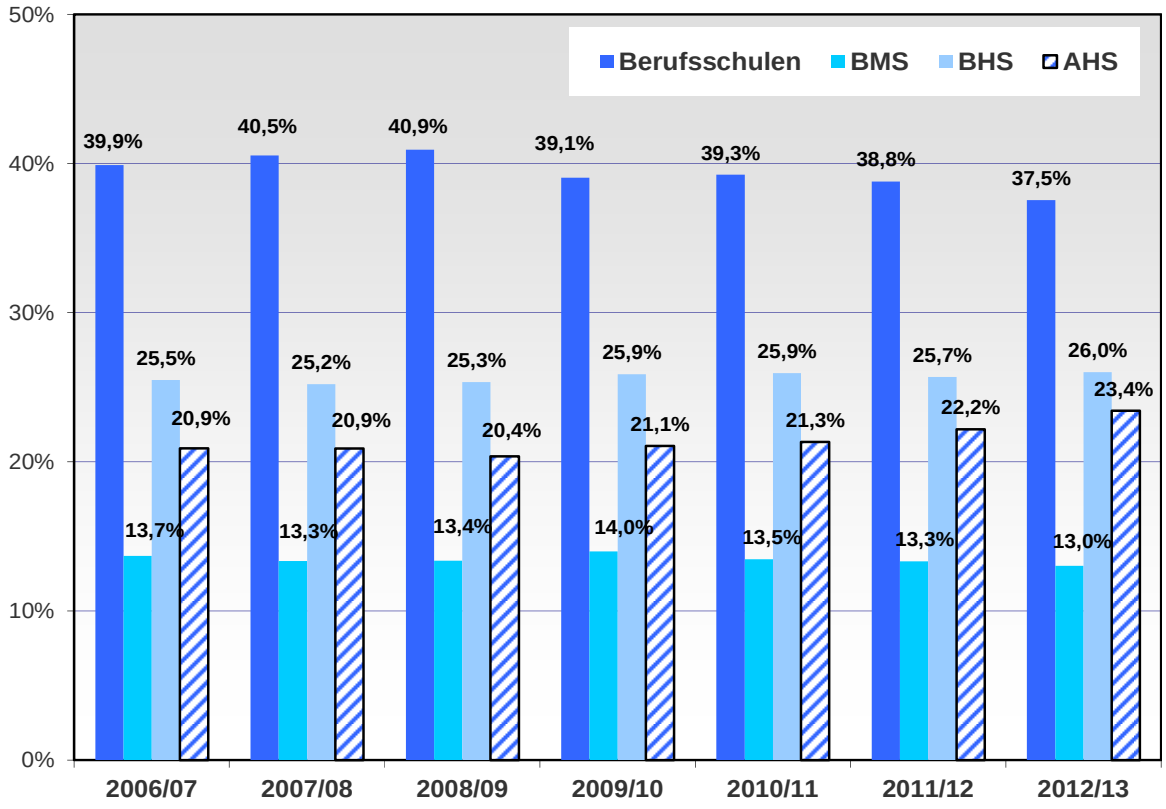


Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:
BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen
AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen
BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik
Ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien), da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre)

Die – nach BMS und BHS differenzierte – Langzeitbetrachtung (Schuljahr 2006/07 bis Schuljahr 2012/13) zeigt (siehe Grafik 4-38): Der Anteil der SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) war in diesen 6 Jahren nach einem anfänglichen Anstieg insgesamt rückläufig (von 39,9% auf 37,5%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 20,9% auf 23,4%). Besonders im Schuljahr 2012/13 ist ein deutlicher Rückgang der SchülerInnen in der 10. Schulstufe an Berufsschulen (-1,3%) zu Gunsten der AHS (+1,2%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) in der Einzelbetrachtung nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe (37,5% der SchülerInnen).

Grafik 4-38: Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2006/07 - 2012/2013)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

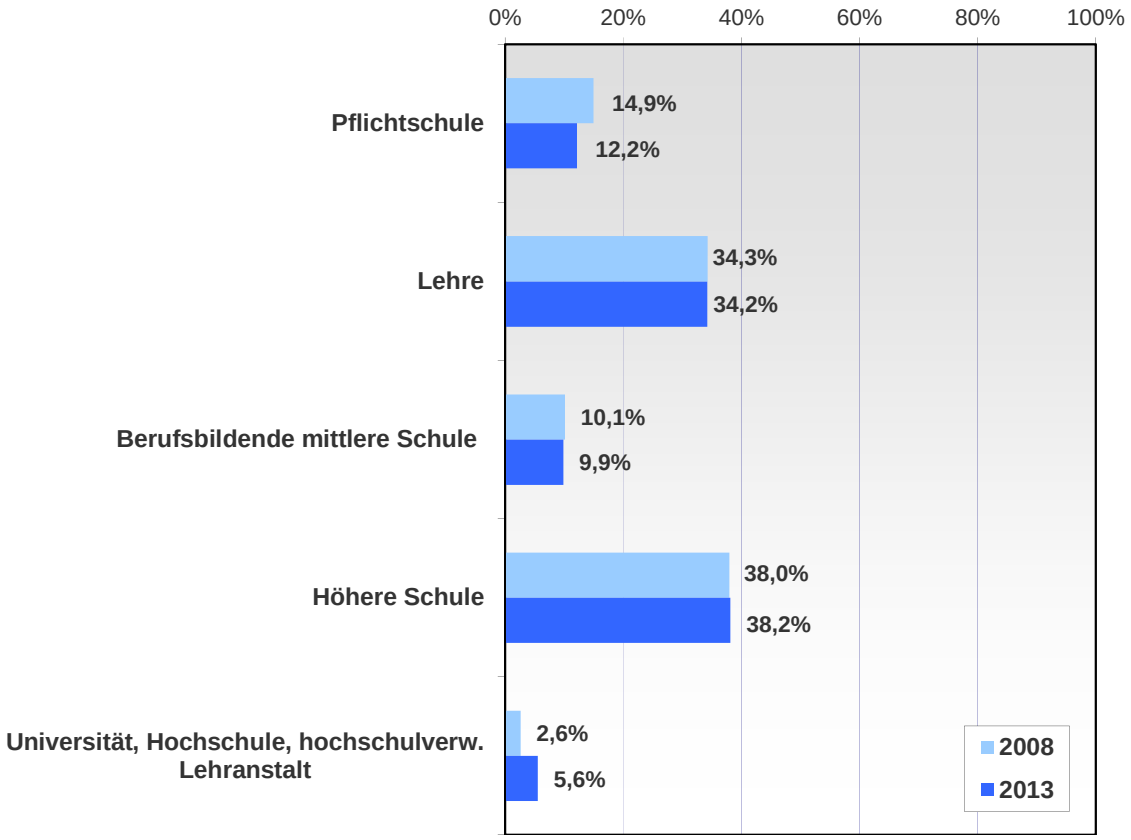
Anmerkungen:
BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen
AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen
BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik
Ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien), da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre)

Als Folge (auch) des Bildungswahlverhaltens nach der 8. bzw. 9. Schulstufe kann das erreichte Bildungsniveau der 20-24-Jährigen betrachtet werden (vgl. Grafik 4-39). Zu bedenken ist, dass bei dieser Betrachtungsweise die Anteile der einzelnen Bildungswege niedriger sind, als bei der Verteilung in der 10. Schulstufe. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass unter allen 20-24-Jährigen ja auch Personen enthalten sind, die Ausbildungen

(nach der 10. Schulstufe) abgebrochen haben („Drop-Outs“) oder in der 10. Schulstufe gar nicht mehr in Ausbildung waren. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass in Grafik 15-3 die höchste abgeschlossene Ausbildung dargestellt ist, wodurch vorangegangene Ausbildungen nicht (mehr) sichtbar sind. Allerdings gibt es in der Altersgruppe der 20-24-Jährigen ohnehin noch kaum AbsolventInnen von Universitäten und (Fach-)Hochschulen (5,6% im Jahr 2013).

Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2013 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20-24-Jährigen** bei **38,2%** eine **höhere Schule** (BHS oder AHS) und bei **34,2% eine Lehre**. **12,2%** der 20-24-Jährigen hatten 2013 **keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss**. Dieser Anteil hat sich seit 2008 (weiter) reduziert (von 14,9% auf 12,2%). Hierbei gibt es auch starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund (vgl. auch Abschnitt 4.6).[129]

Grafik 4-39: Bildungsniveau der 20-24-Jährigen (Höchste abgeschlossene Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2008 + 2013)



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

[129] Unter den 20-24-Jährigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft befanden sich im Jahr 2013 9,9% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügen, unter den 20-24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 28,0%. Unter den 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund befanden sich im Jahr 2013 8,2% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügen, unter den 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (Definition: Beide Elternteile im Ausland geboren) waren dies 27,6%. (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

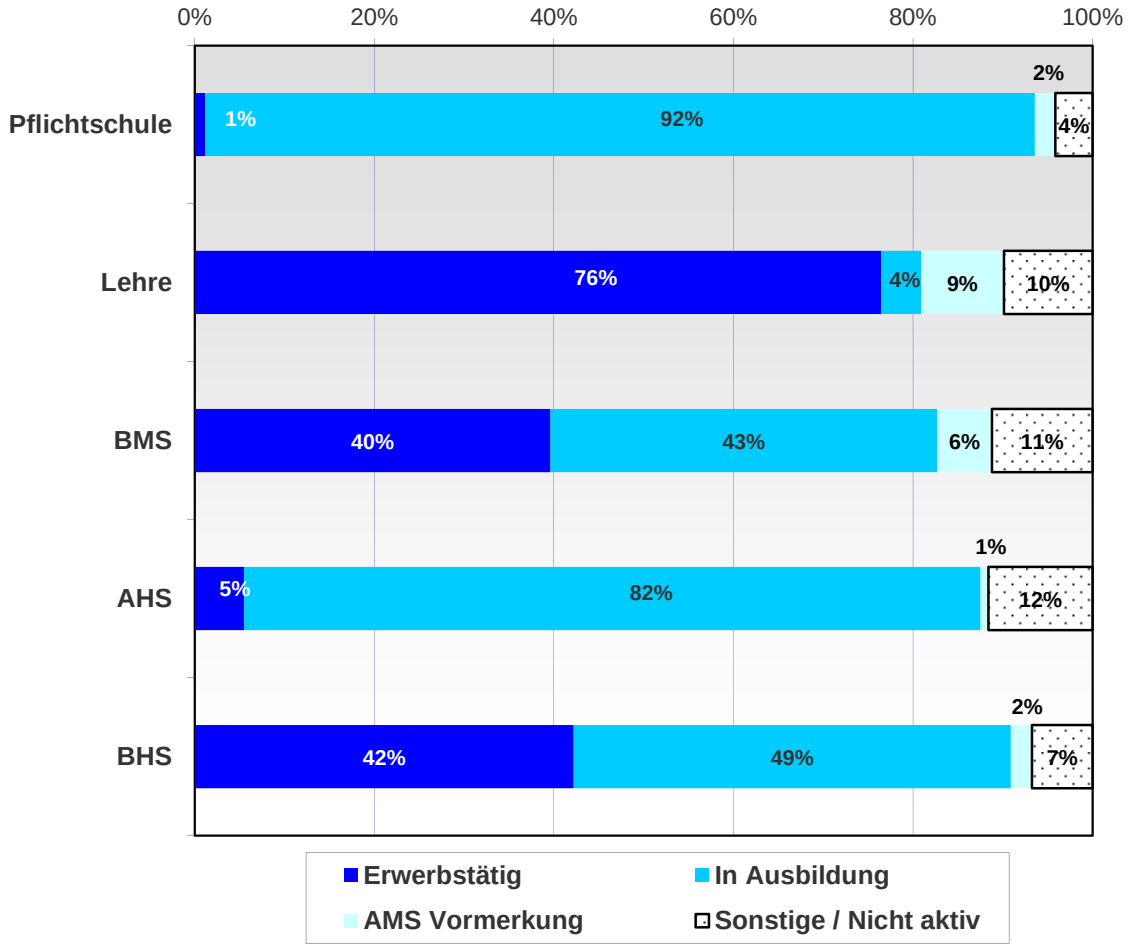
5 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende

Die Sektion VI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat im Dezember 2011 gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Österreich und der Bundesanstalt Statistik Österreich die Durchführung eines **bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring** beschlossen: Ziel dieses Projektes war es, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar zu machen (Quelle: Statistik Austria). Seit Einführung der Bildungsevidenz auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes ist eine derartige durchgehende Analyse der Bildungs- und Berufslaufbahnen in Österreich grundsätzlich möglich. Seit Juni 2012 liegen nun erstmals derartige Daten für jene Personen vor, welche im Ausbildungsjahrgang 2008/2009 eine Ausbildung abgeschlossen haben. Mittlerweile liegen diese Daten auch in aktuellerer Form – nämlich für den nachfolgenden Ausbildungsjahrgang 2009/10 – vor.

5.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende

Die Analyse des Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende verdeutlicht vor allem die **direkte Berufseinmündung der Lehrlingsausbildung** (im Vergleich zu anderen Ausbildungswegen): 18 Monate nach dem Ausbildungsende (Lehrabschluss) waren 76% der LehrabsolventInnen des Ausbildungsjahrgangs 2009/10 erwerbstätig und lediglich 4% (noch bzw. wieder) in Ausbildung. Bei den anderen Ausbildungswegen lag der Anteil der Erwerbstätigen zu diesem Zeitpunkt jeweils (teilweise auch deutlich) unter 50% (vgl. Grafik 5-1).

Grafik 5-1: Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsabschluss
(Abschlüsse des Ausbildungsjahrgangs 2009/2010)



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

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

„Pflichtschule“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen, Sonderschulen sowie Polytechnische Schulen.

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

„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

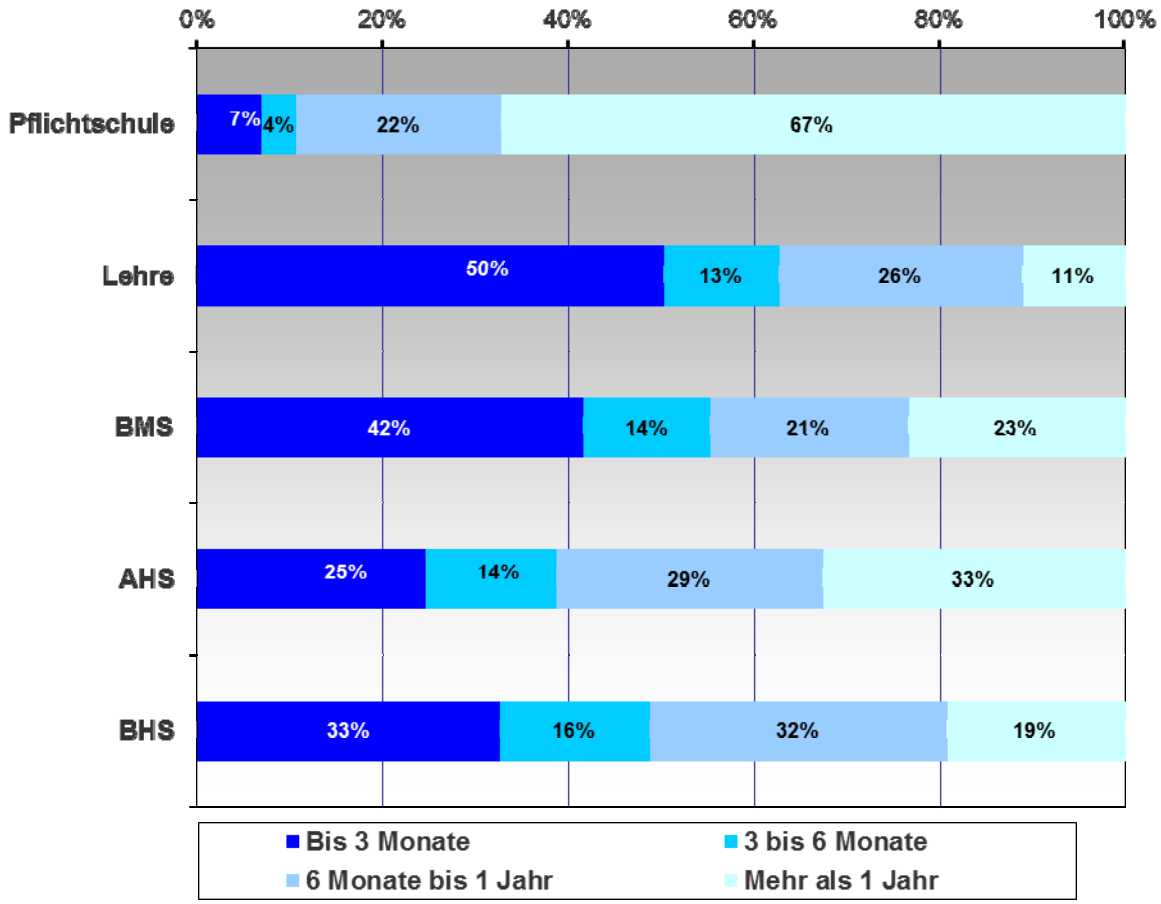
5.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

Grafik 5-2 ist zu entnehmen, dass unter jenen AbsolventInnen einer Lehre, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben[130], 89% bereits im 1. Jahr nach Ausbildungsende erwerbstätig wurden, 50% bereits innerhalb von 3 Monaten. Dieser Wert liegt (teilweise deutlich) über jenen von anderen Ausbildungen und unterstreicht die **vergleichsweise günstige berufliche Integration der AbsolventInnen einer Lehre** und den Vorteil des Umstands, dass die Lehrausbildung bereits direkt am Arbeitsmarkt (d. h. in einem Betrieb) stattfindet.

[130] Genau genommen konnte nur sichergestellt werden, dass sich die untersuchten Personen zu den Stichtagen 6 Monate, 12 Monate und 18 Monate nach Ausbildungsabschluss in keiner weiteren Ausbildung befanden (Quelle: Statistik Austria).

Grafik 5-2: Dauer bis zur ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsabschluss
(Abschlüsse des Ausbildungsjahrgangs 2009/2010)

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



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

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

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

„Pflichtschule“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen, Sonderschulen sowie Polytechnische Schulen.

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

„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

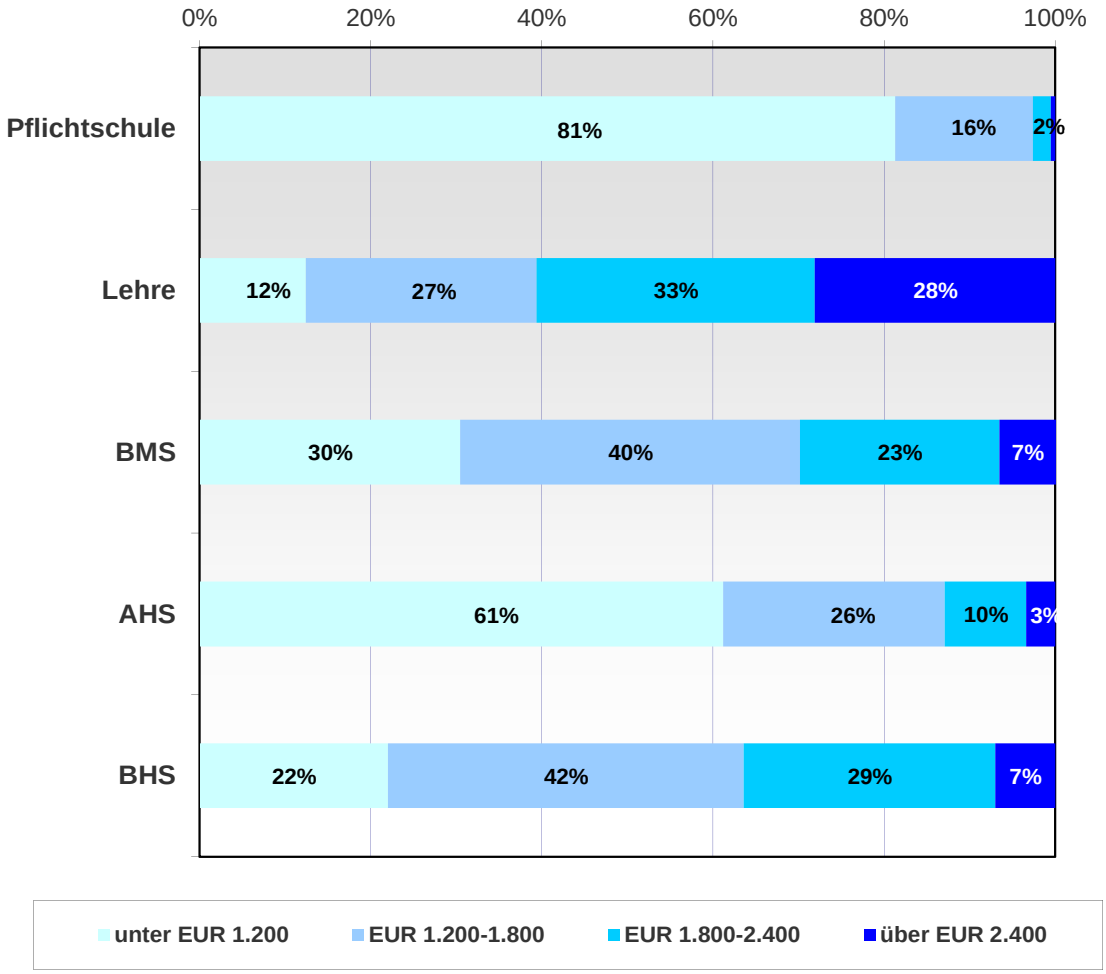
5.3 Einkommen aus der ersten (unselbständigen) Erwerbstätigkeit

Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen liegen auch die **Einkünfte aus der ersten (unselbständigen) Erwerbstätigkeit bei LehrabsolventInnen relativ günstig** (vgl. Grafik 5-3): Lediglich bei 12% beträgt das (inflationsbereinigte) monatliche Bruttoeinkommen aus der ersten Erwerbstätigkeit weniger als 1.200 Euro, bei immerhin bereits 28% aber mehr als 2.400 Euro (bezogen auf jene, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben). Die Einstiegseinkommen der LehrabsolventInnen sind daher höher als bei AbsolventInnen einer berufsbildenden höheren (BHS) oder mittleren (BMS) Schule und sogar deutlich höher als bei AbsolventInnen einer AHS. Mit großem Abstand am niedrigsten sind die Einstiegseinkommen von Personen, die lediglich die Pflichtschule abgeschlossen haben: 81% von ihnen verdienen bei ihrer ersten Erwerbstätigkeit monatlich weniger als 1.200 Euro.

Zu bedenken ist bei der Betrachtung der Einkommen nach Ausbildungsabschluss grundsätzlich, dass es sich bei den in Grafik 5-3 dargestellten Werten um **Durchschnittswerte** handelt, wobei es natürlich **erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen und Branchen** gibt.

Grafik 5-3: Einstiegseinkommen: Bruttomonatseinkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsabschluss (inflationsbereinigt*)
(Abschlüsse des Ausbildungsjahrgangs 2009/2010)

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



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

* Zur Inflationsbereinigung wird der veröffentlichte VPI (2005)-Jahresdurchschnitt herangezogen und auf das Jahr 2012 gewichtet.

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

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

„Pflichtschule“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen, Sonderschulen sowie Polytechnische Schulen.

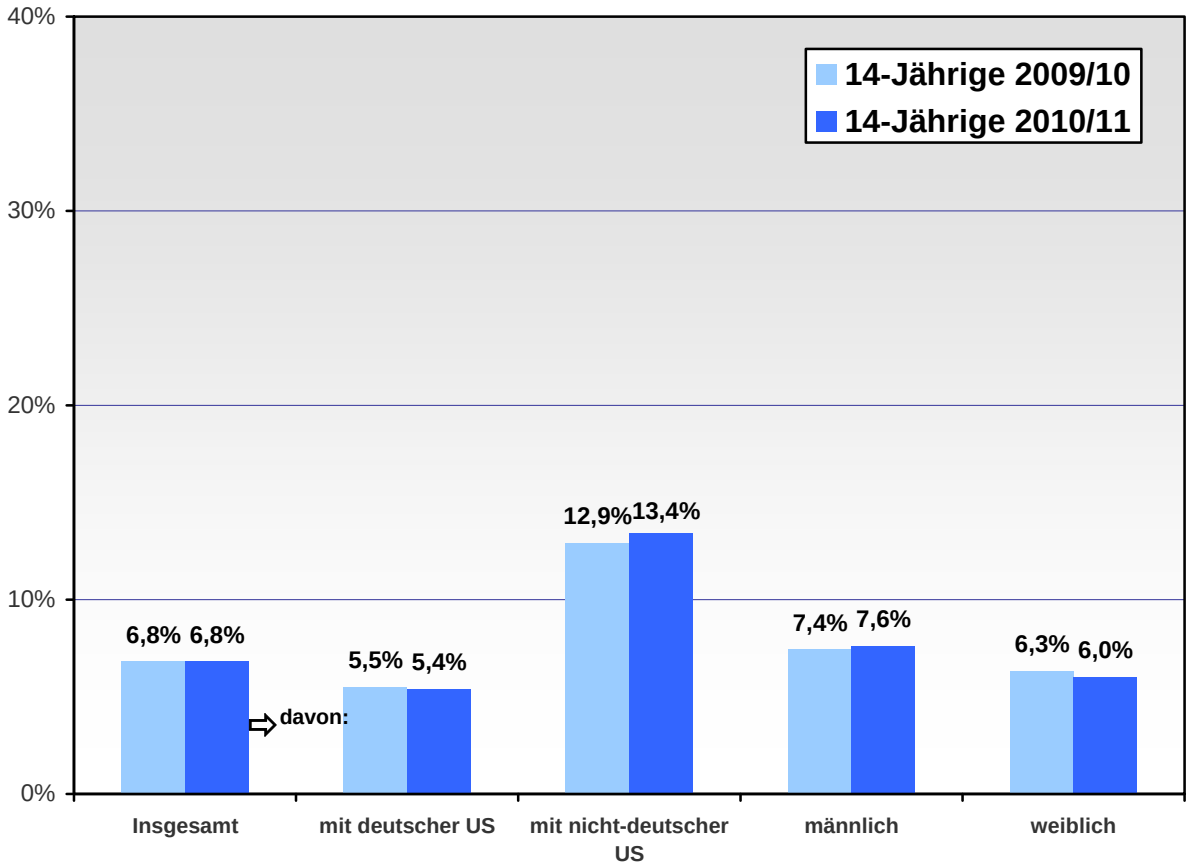
„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d.h. z.B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

6 Jugend ohne Ausbildung

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinaus) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration und eine erfolgreiche Berufslaufbahn steht außer Zweifel (vgl. zum Beispiel Abschnitt 9.2). Es muss daher Ziel der Bildungspolitik sein, den Anteil an Jugendlichen, die nach 9 Pflichtschuljahren das (Aus-)Bildungssystem bereits verlassen, möglichst gering zu halten. Auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes liegen nunmehr auch verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 6-1). Im Schuljahr 2010/11 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche im Folgeschuljahr (2011/12) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 6,8%. Im Vergleich zu einem Jahr davor ist dieser Anteil konstant geblieben. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (13,4%), bei männlichen Jugendlichen ist er etwas höher (7,6%) als bei weiblichen (6,0%).

Grafik 6-1: Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2008/09 bzw. 2010/11 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2009/10 bzw. 2011/12)
(Insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht)

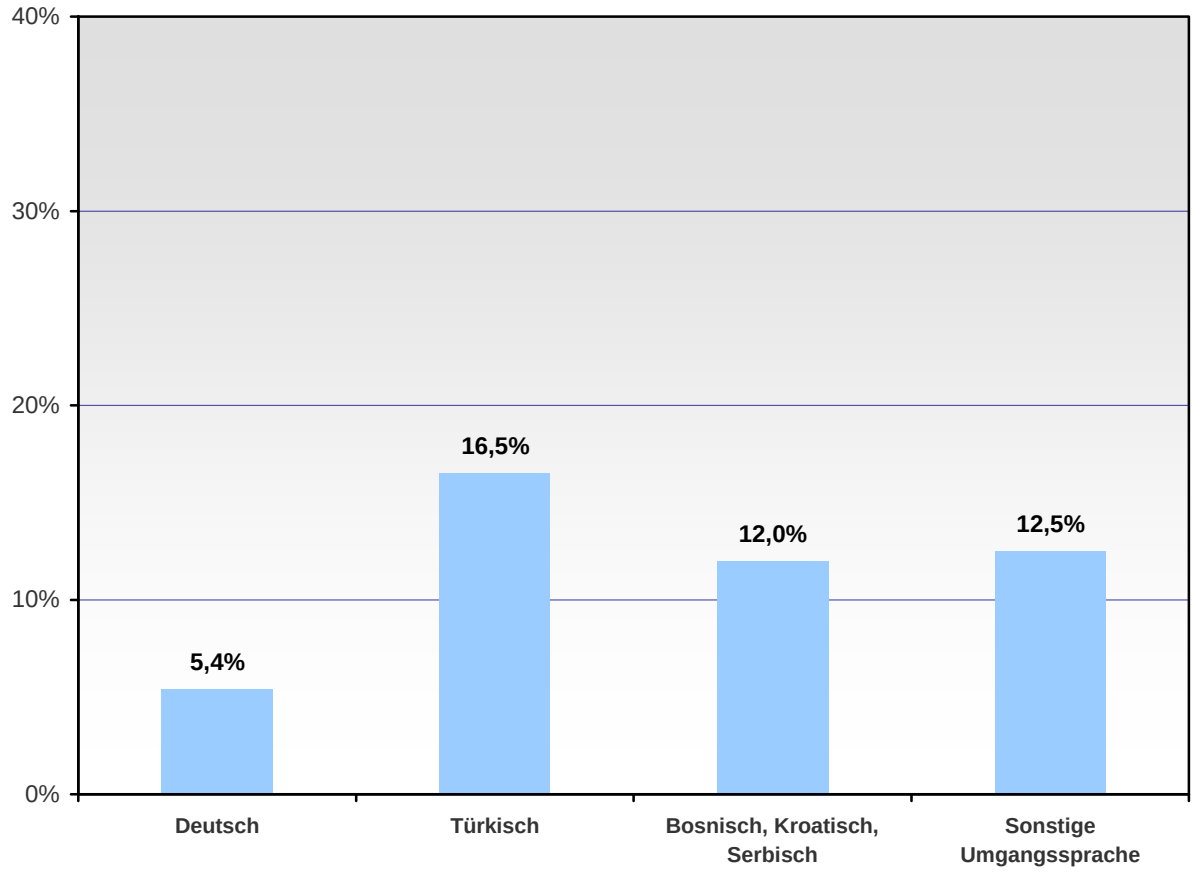


Quelle: Statistik Austria (2014): Bildung in Zahlen 2012/13 – Tabellenband, Wien

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2009 bzw. 2010) der Schuljahre 2009/10 bzw. 2010/11, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2009/10 bzw. 2010/11 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Wenn nun die Ergebnisse hinsichtlich der verwendeten Umgangssprache weiter differenziert werden, so zeigt sich, dass Jugendliche mit türkischer Umgangssprache besonders häufig frühzeitig (d. h. unmittelbar nach Erfüllen der 9-jährigen Schulpflicht) aus dem Bildungssystem ausscheiden. Im Schuljahr 2010/11 betrug der Anteil an 14-Jährigen mit türkischer Umgangssprache, welche im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung bzw. Berufsschulen) besuchten, in Österreich immerhin 16,5%. Bei männlichen Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache ist dieser Anteil noch etwas höher (17,7%) als bei weiblichen (15,1%).

Grafik 6-2: Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2010/11 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2011/12) nach Umgangssprache
(Österreich)

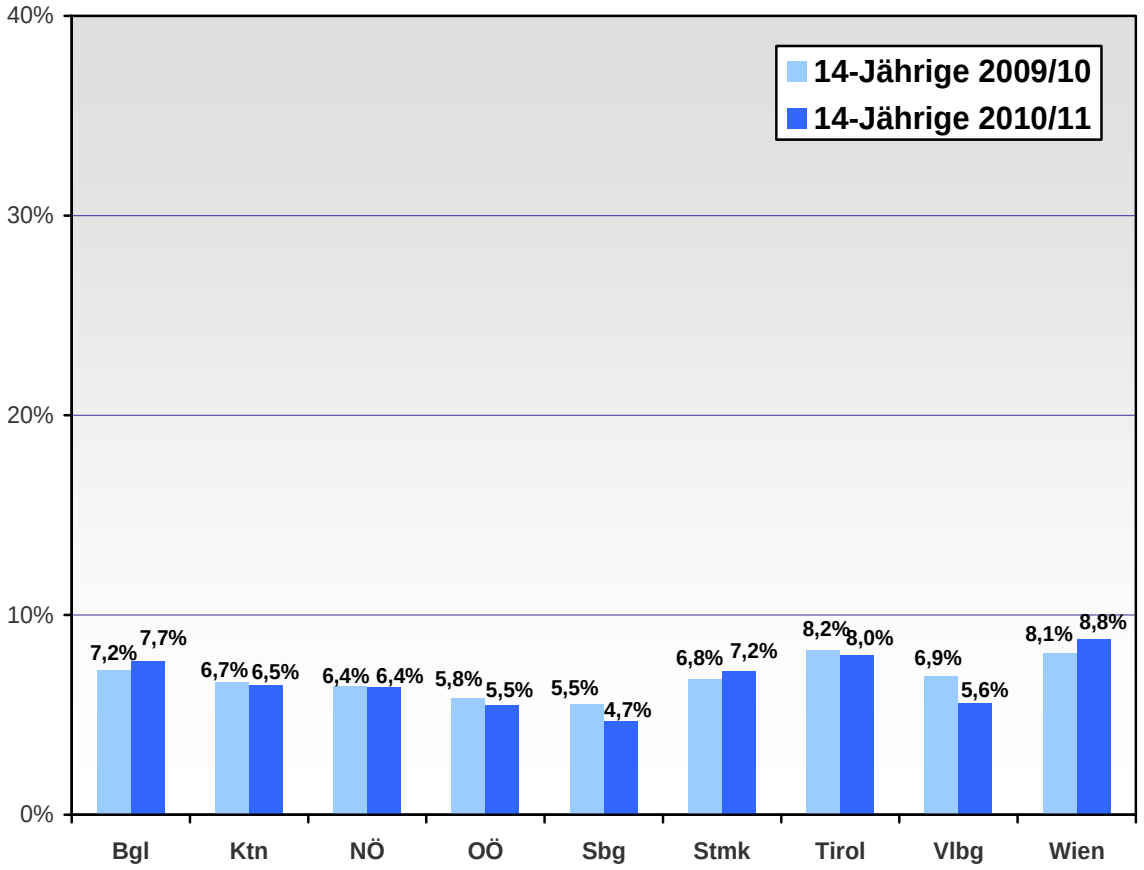


Quelle: Statistik Austria (2014): Bildung in Zahlen 2012/13 – Tabellenband, Wien

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2010) des Schuljahres 2010/11, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2010/11 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 6-3) ist der Anteil an 14-Jährigen, die im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, vor allem in Wien (8,8% bei den 14-Jährigen des Schuljahres 2010/11) und in Tirol (8,0%) überdurchschnittlich hoch.

Grafik 6-3: Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2009/10 bzw. 2010/11 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2010/11 bzw. 2011/12) nach Bundesländern



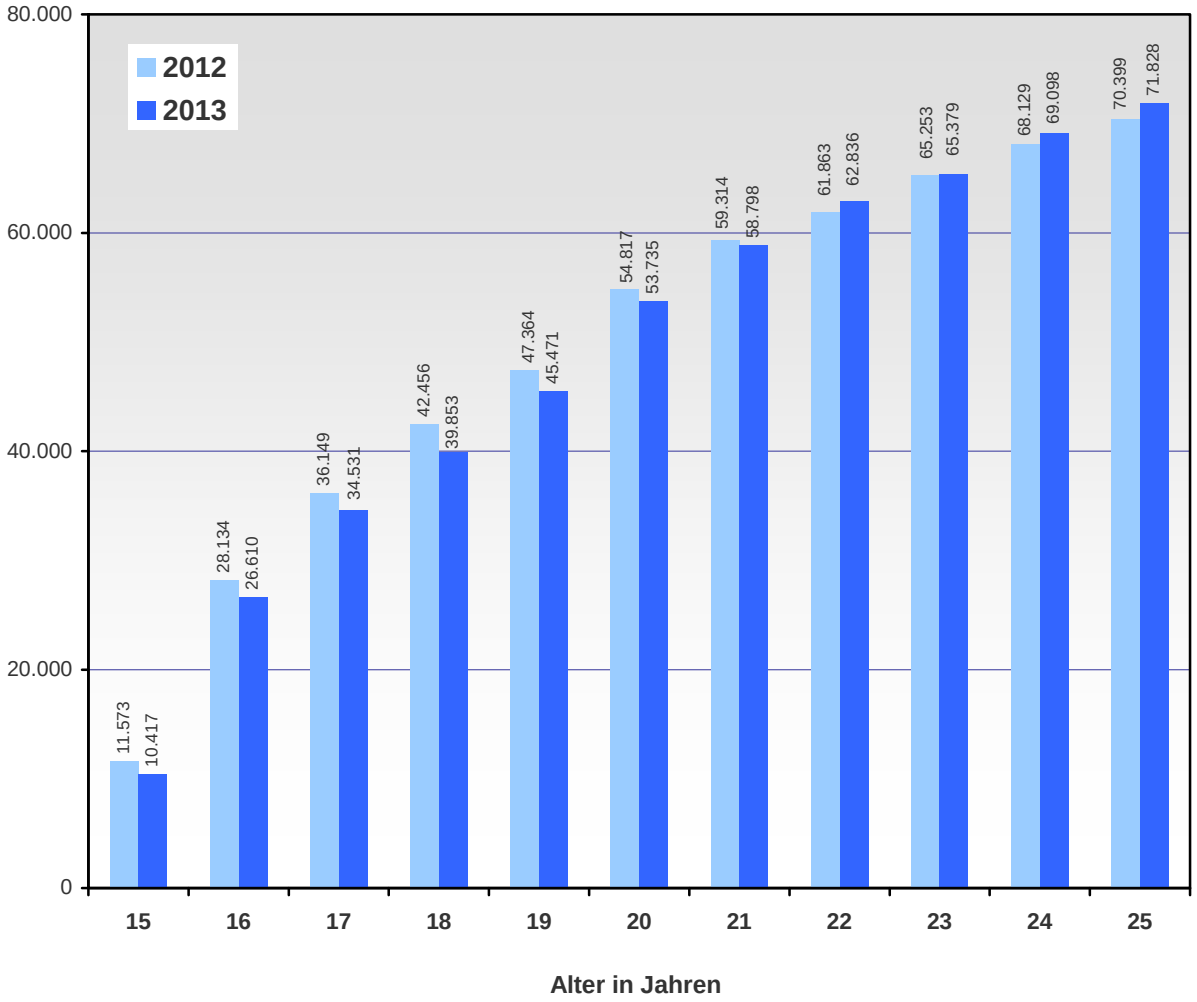
Quelle: Statistik Austria (2014): Bildung in Zahlen 2012/13 – Tabellenband, Wien

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2009 bzw. 2010) der Schuljahre 2009/10 bzw. 2010/11, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2009/10 bzw. 2010/11 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

7 Jugend in Beschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2013 waren insgesamt (d. h. inkl. Lehrlinge) 538.556 Jugendliche/ Jungerwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen). Dies sind fast 7.000 Beschäftigte im Alter von 15 bis 25 Jahren weniger als im Jahresdurchschnitt 2012 (2012: 545.451). Dies ist in erster Linie Ausdruck der rückläufigen demographischen Entwicklung (vgl. Abschnitt 4.5), welche vor allem in der Gruppe der 15-20-Jährigen spürbar wird. (Über alle Altersgruppen hinweg betrachtet ist österreichweit im Jahr 2013 die Zahl der Beschäftigten hingegen (weiter) gestiegen, und zwar (ohne PräsenzdienerInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen) auf insgesamt 3.483.021 Personen (2012: 3.465.463)).

Grafik 7-1: 15- bis 25-Jährige in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2012 + 2013)

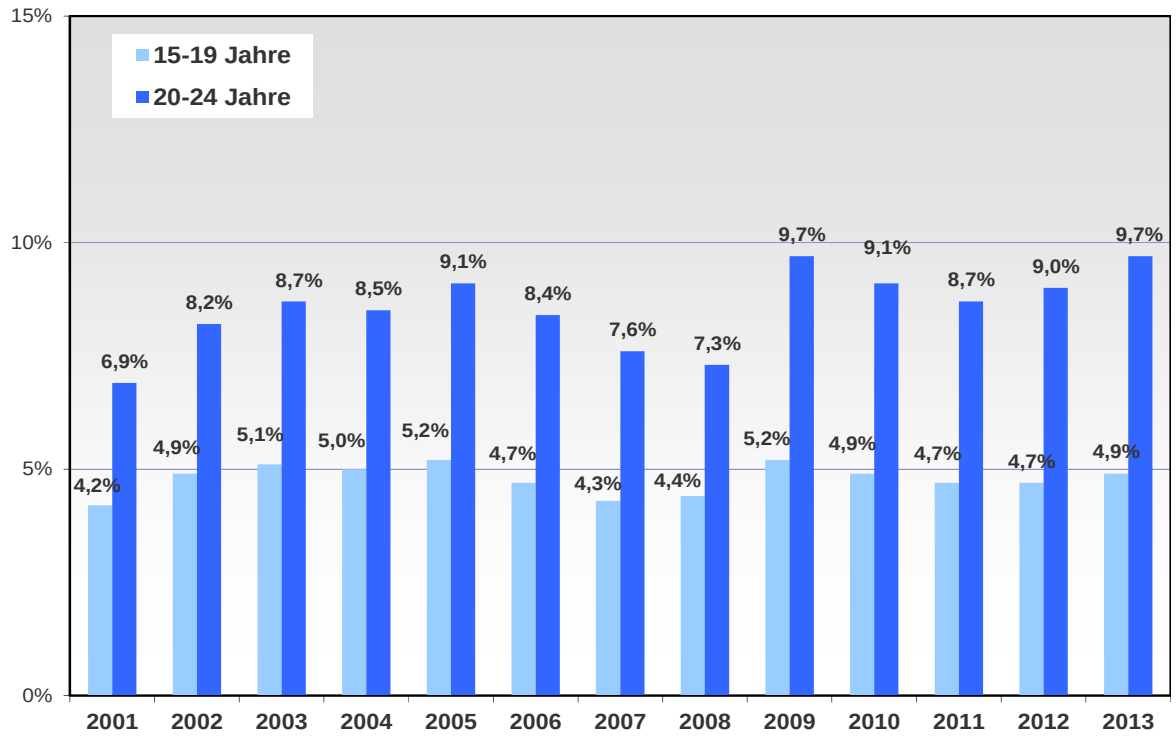


Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger
Anmerkungen: Ohne präsenzdienstleistende Personen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.
Altersgliederung nach vollendetem Alter.

8 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)

Grafik 8-1 veranschaulicht die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in Österreich seit 2001. Im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist 2009 vor allem die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen stark gestiegen (von 7,3% auf 9,7%). Nach einem leichten Sinken in den Jahren 2010 und 2011 ist 2012 (Stichwort: „Staatsschuldenkrise“) und 2013 die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen wieder angestiegen (auf 9,7% im Jahr 2013), jene der 15-19-Jährigen in etwa konstant geblieben (4,9% im Jahr 2013). Die Arbeitslosenquote wird allerdings generell besonders stark vom (nach wie vor wachsenden) Arbeitskräfteangebot beeinflusst, was durch kontinuierlich steigende Gesamt-Beschäftigtenzahlen zum Ausdruck kommt. Hier ist allerdings ab etwa 2016 eine demographische Trendwende zu erwarten (vgl. Abschnitt 9.1).

Grafik 8-1: Jugendarbeitslosenquoten der 15-19- sowie 20-24-Jährigen in Österreich
(Jahresdurchschnitte; Nationale Berechnungsweise (AMS))

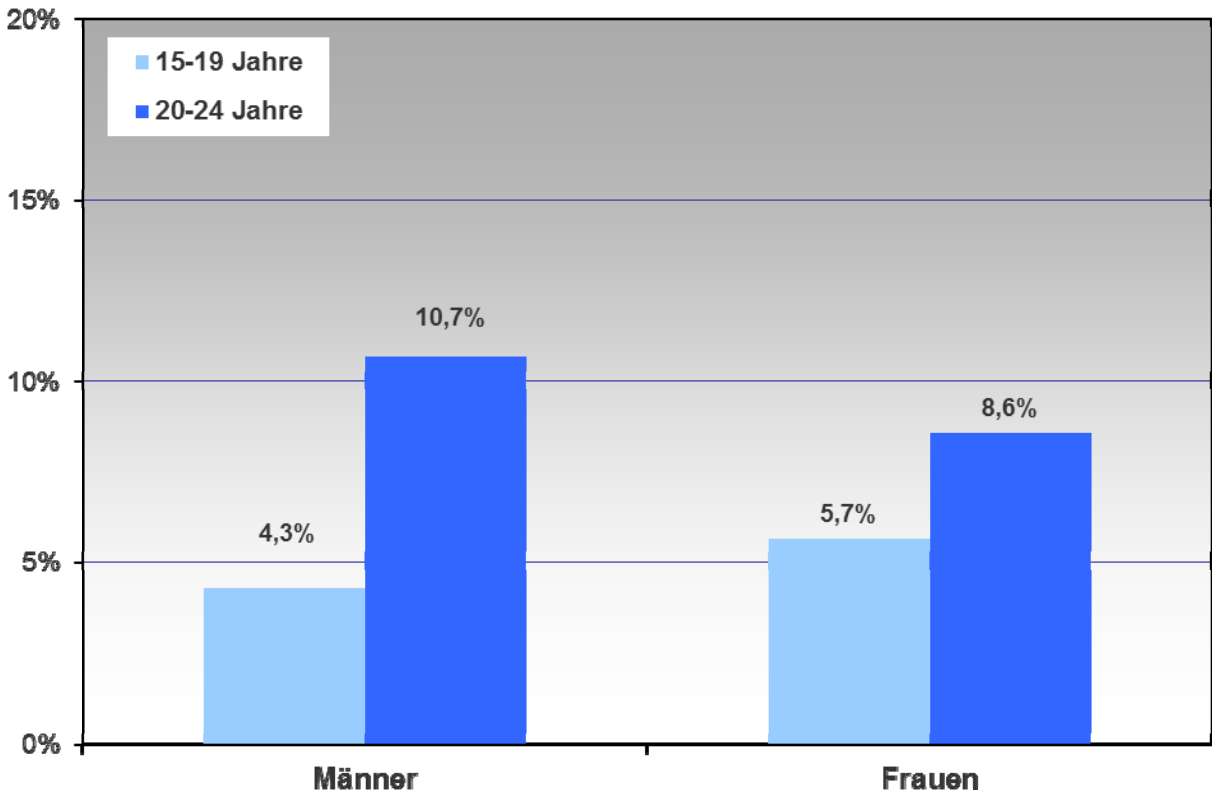


Quelle: BMASK (BALIweb)

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

Die Analyse der Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht ist nicht zuletzt in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Ausbildungswegen von männlichen und weiblichen Jugendlichen zu sehen. Bei den 15- bis 19-Jährigen ist 2013 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (5,7% bei den Frauen und 4,3% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (10,7% bei den Männern und 8,6% bei den Frauen).

Grafik 8-2: Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht
(Jahresdurchschnitt 2013; Nationale Berechnungsweise (AMS))



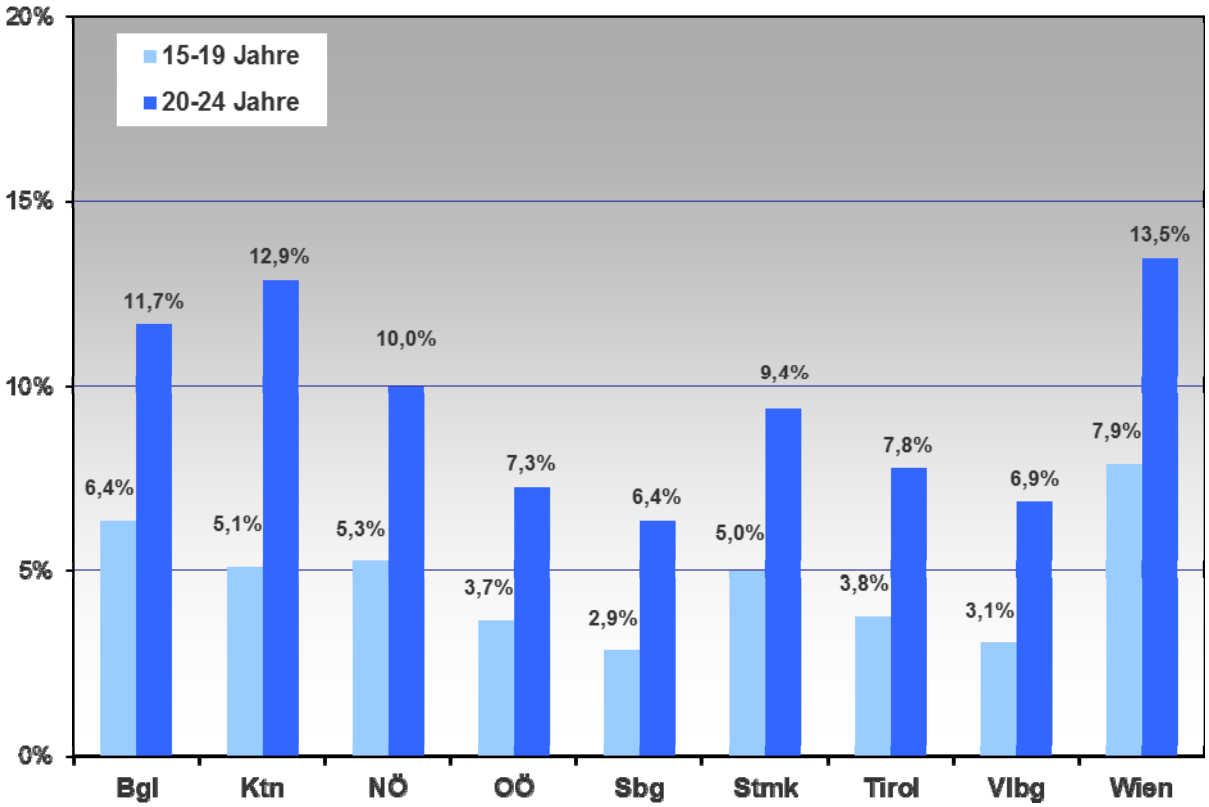
Quelle: BMASK (BALIweb)

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

Im Vergleich der Bundesländer können (auch) 2013 die niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten (beide Altersgruppen) in Salzburg beobachtet werden (vgl. Grafik 8-3). Die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen betrug hier 2,9% und jene der 20-24-Jährigen 6,4%.

Die höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich 2013 bei den 15-19-Jährigen in Wien (7,9%) feststellen, bei den 20-24-Jährigen ebenfalls in Wien (13,5%), sowie in Kärnten (12,9%) und im Burgenland (11,7%).

Grafik 8-3: Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern
(Jahresdurchschnitte 2013; Nationale Berechnungsweise (AMS))

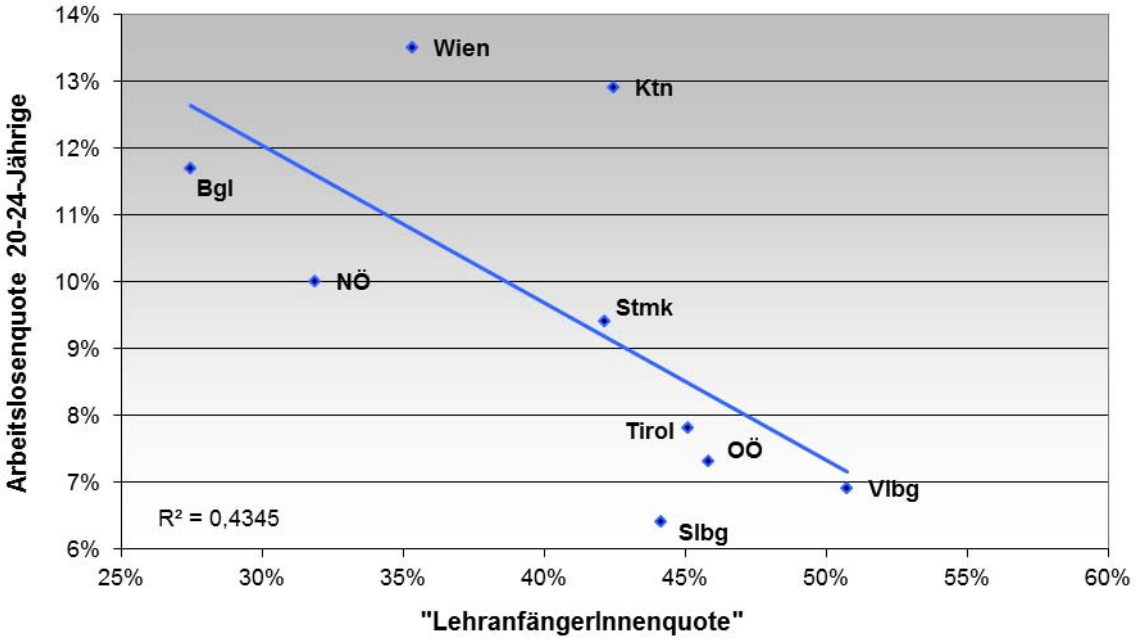


Quelle: BMASK (BALIweb)

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

Die Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern weisen auch im Jahr 2013 eine sehr starke negative Korrelation (15-19 Jahre: r = -0,77 / 20-24 Jahre: r = -0,66) mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Relation zu den 15-Jährigen (hier vereinfacht als „LehranfängerInnenquote“ bezeichnet) auf. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die **Jugendarbeitslosenquote tendenziell niedriger** ist, **je mehr Jugendliche** eines Altersjahrgangs **eine Lehrausbildung absolvieren**. Da dies auch auf die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen zutrifft, die in der Regel die Lehrausbildung bereits vollendet haben, verdeutlicht dies den positiven Effekt der dualen Berufsausbildung auf die Arbeitsmarktintegration Jugendlicher bzw. Jungerwachsener (vgl. Grafik 8-4).

Grafik 8-4: Zusammenhang Jugendarbeitslosenquote (der 20-24-Jährigen) und „LehranfängerInnenquote“ nach Bundesländern (2013)



Quellen: BMASK (BALIweb): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2013),
Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt (2013),
WKÖ: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2013) + ibw-Berechnungen

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

9 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven

9.1 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)

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

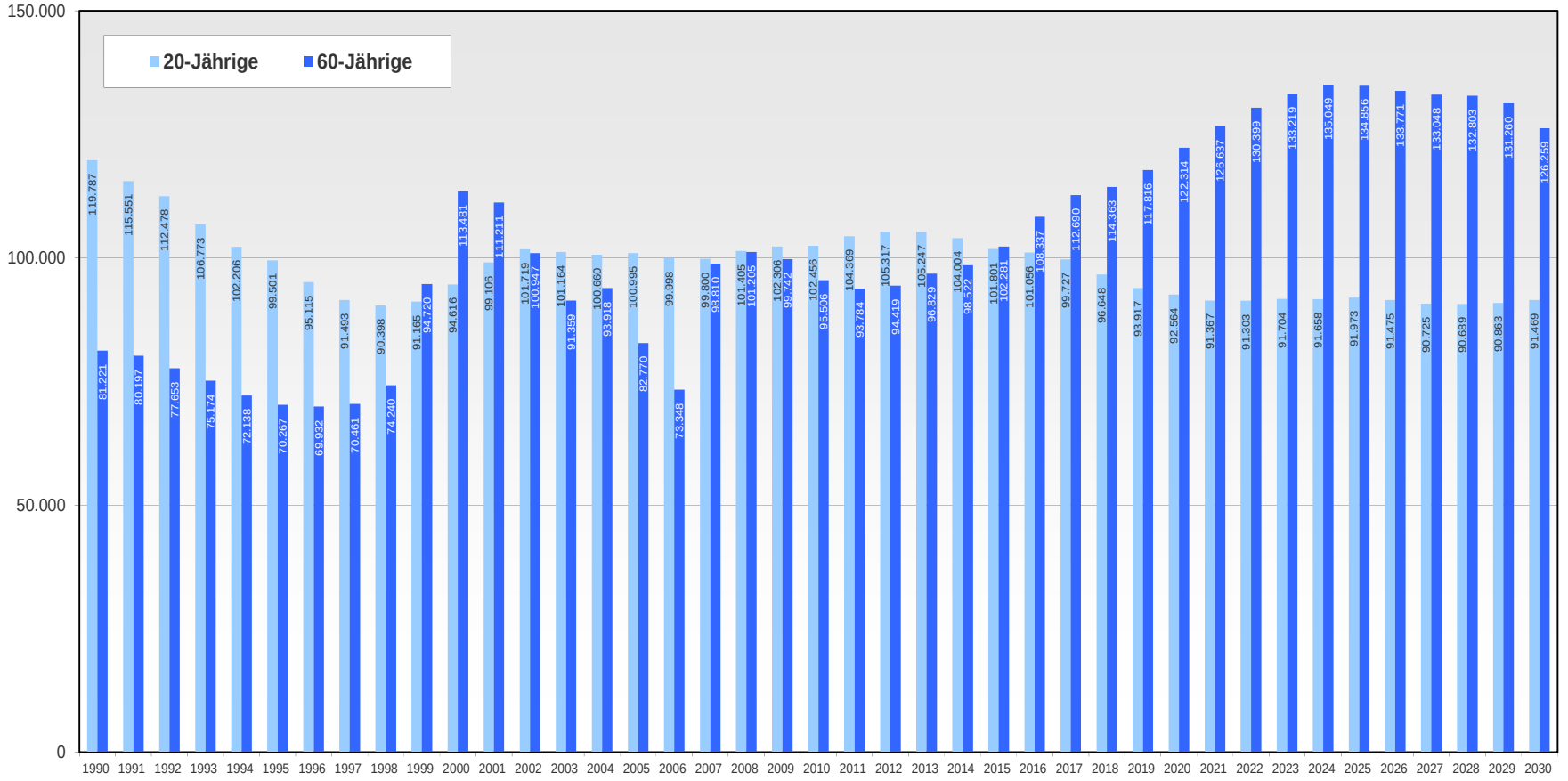
- **Sinkende Zahl an BerufseinsteigerInnen** (Jugendliche)
- **Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen** (Pensionierungen)

Besonders plastisch lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter[131]) verglichen wird (vgl. Grafik 9-1). Ab dem Jahr 2015 wird die Zahl der 60-Jährigen in Österreich höher sein als jene der 20-Jährigen. Am **Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024** werden 135.049 60-Jährigen lediglich 91.658 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d. h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 40.000 Personen überragen (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Auch wenn diese Betrachtungsweise den Umstand vernachlässigt, dass davon auszugehen ist, dass diese „Lücke“ durch einen positiven (Zu-)Wanderungssaldo bei den 20-60-Jährigen abgeschwächt wird, so werden die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Österreich doch massiv sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 9-2): Die **Zahl der 20-60-Jährigen** (d. h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird **ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2017** (4.897.952 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.588.063 Personen) **um mehr als 300.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

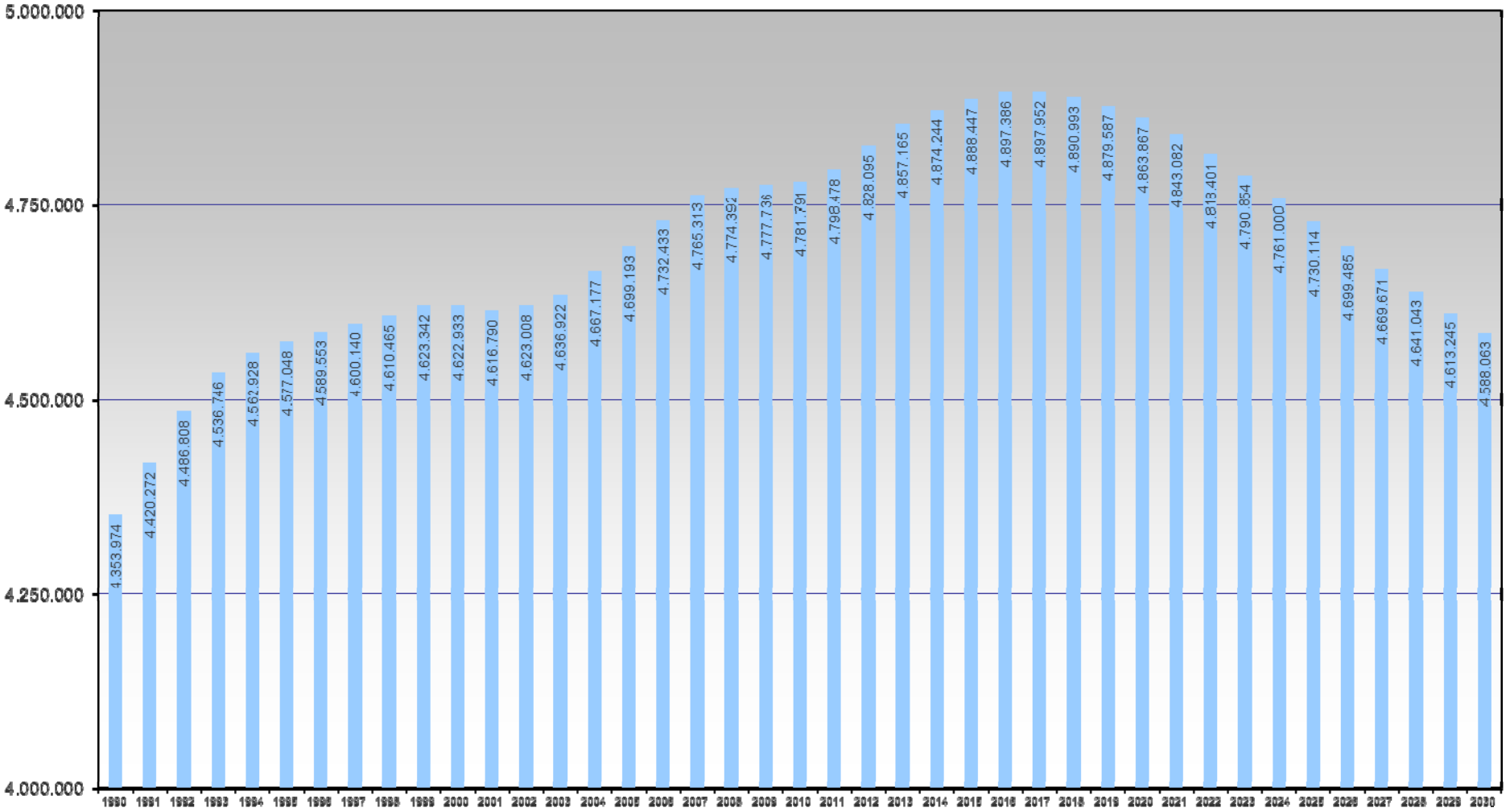
[131] Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2012 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (ausschließlich Alterspensionen) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei 60,8 Jahren, unter Einbeziehung der Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen bei 58,4 Jahren (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als Indikator für die Zahl der Pensionsneueintritte an. Eine Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Pensionsantrittsalters in den nächsten Jahren würde selbstverständlich die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöhen und die demographische „Lücke“ verringern.

Grafik 9-1: Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2013 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 22.4.2014; letzte Aktualisierung: 18.3.2014)

Grafik 9-2: Zahl der 20-60 Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2013 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 22.4.2014; letzte Aktualisierung: 18.3.2014) + ibw-Berechnungen

9.2 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene

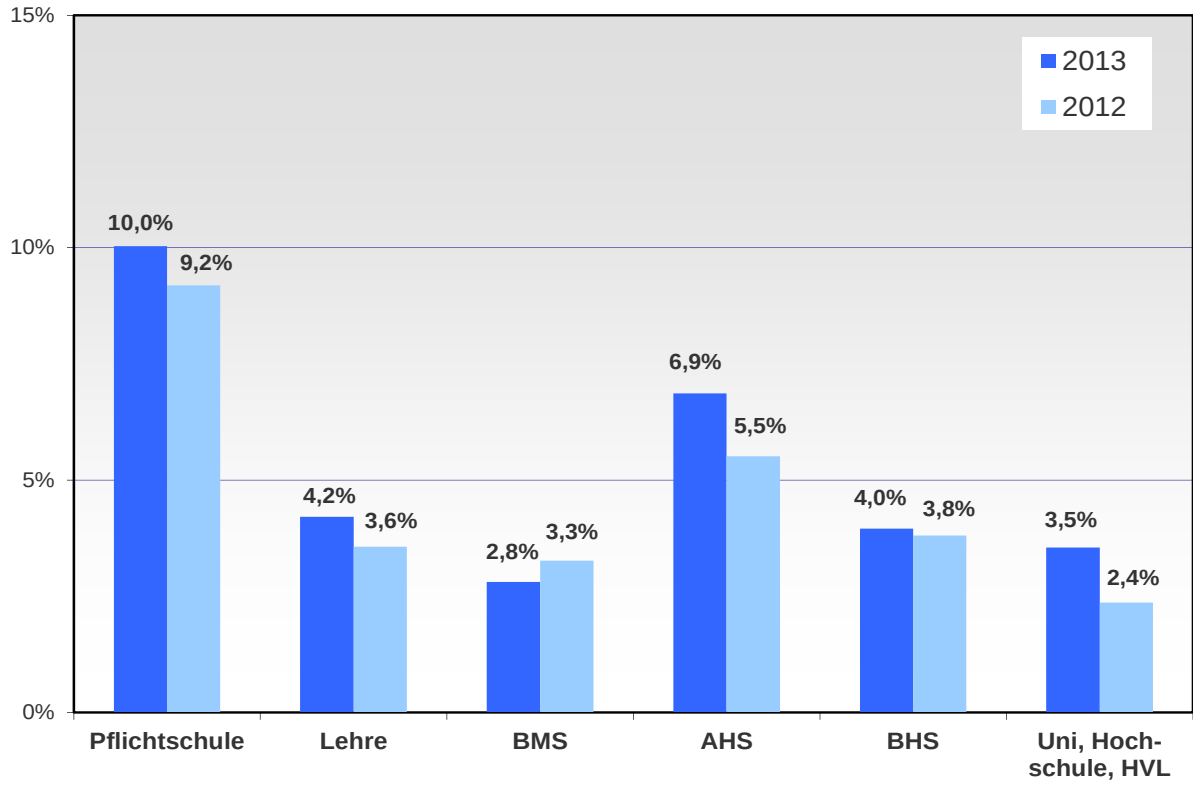
Zur Analyse des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven einzelner Qualifikationsstufen bietet sich als vermutlich transparenteste und plausibelste Betrachtungsmöglichkeit eine Untersuchung der Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene an. Damit lassen sich das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsperspektiven spezifischer Gruppen unmittelbar und sehr umfassend darstellen. Dies trifft für andere statistische Analysemöglichkeiten nicht in derselben Qualität zu. Exemplarisch sei die Analyse der offenen Stellen und Arbeitssuchenden angeführt, welche in besonderem Maße vom Meldeverhalten der Akteure und der jeweiligen Quelle abhängt. Beispielsweise unterscheidet sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen extrem stark nach Datenquelle (Meldungen beim AMS, Inserate in Printmedien, Online-Jobbörseninserate) – vgl. dazu Abschnitt 9.3.

Die Analyse der Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt, dass die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, deutlich höher** (meist mehr als doppelt so hoch!) ist als jene von Personen, welche weiterführende Ausbildungen abgeschlossen haben. In welchem genauen Ausmaß dies der Fall ist, hängt nicht zuletzt von der Betrachtungsweise ab. Zwei Methoden zur Berechnung der Arbeitslosenquote haben sich in Österreich durchgesetzt: Jene des AMS und jene nach dem Labour Force-Konzept[132] (Statistik Austria). Letztere ist umfassender, weil hier u. a. auch selbständig Erwerbstätige (sowie nicht beim AMS vorgemerkte Arbeitslose) mitgezählt werden. Wenn nun diese Arbeitslosenquote nach internationaler Definition ermittelt wird, d. h. von Statistik Austria mittels Befragung (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) erhoben und nach dem Labour Force-Konzept berechnet wird, dann betrug 2013 in Österreich die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 10,0% (vgl. Grafik 9-3). Die Arbeitslosenquote aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lag bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter.

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

Die **niedrigsten Arbeitslosenquoten** wiesen 2013 die **AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule**[133] (2,8%), **einer Universität/Hochschule** (3,5%), **einer berufsbildenden höheren Schule** (4,0%) **sowie einer Lehre** (4,2%) auf. Diese Daten belegen die hohe berufliche Verwertbarkeit und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Bildung in Österreich recht eindrucksvoll, zumal die AbsolventInnen von allgemeinbildenden höheren Schulen eine spürbar höhere Arbeitslosenquote (6,9%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2013 in Österreich 4,9%.

Grafik 9-3: Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept* nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2012 + 2013, Österreich)
(Arbeitslosenquote gemäß internationaler Definition)



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

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

„Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, (Fach-)Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

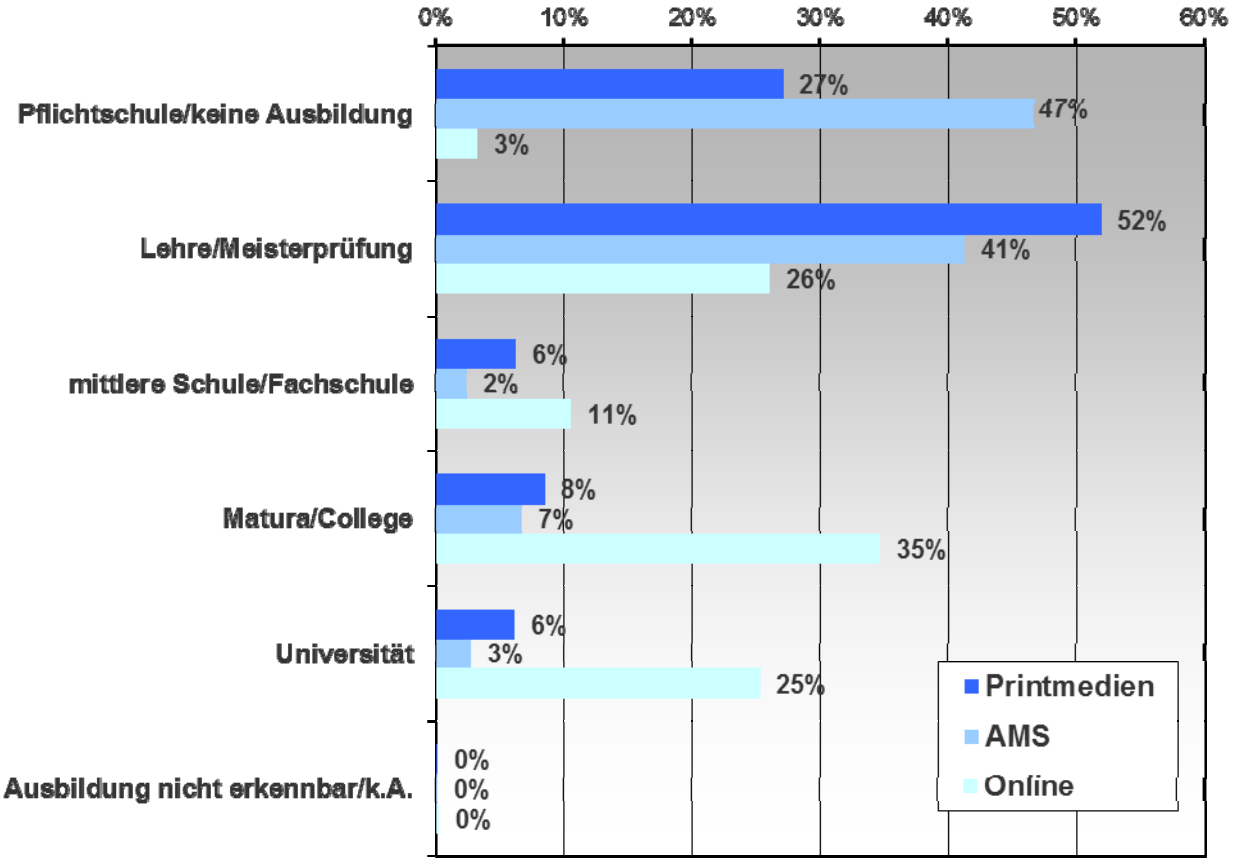
[133] Zur Gruppe der berufsbildenden mittleren Schulen werden hierbei allerdings sehr heterogene Ausbildungsformen (z.B. auch Werkmeisterschulen, etc.) gezählt.

Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie wichtig eine weiterführende (berufliche) Ausbildung zur Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist. Es sind daher weiterhin hohe und auch noch verstärkte Anstrengungen notwendig und sinnvoll, um die Quote von Jugendlichen ohne weiterführenden Bildungsabschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Abschnitt 4.6).

9.3 Offene Stellen nach Ausbildungsebene

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Verwendung der Arbeitslosenquote vermutlich als das am besten geeignete (Einzel-)Instrument zur Analyse des Arbeitskräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven nach Ausbildungsebene betrachtet werden kann. Besonders jene Indikatoren, die unter Einbeziehung der offenen Stellen errechnet werden (wie z. B. die Stellenandrangsziffer), leiden darunter, dass Analyse und Verteilung der Zahl der offenen Stellen nach Ausbildungsebene in besonders hohem Maße vom zur Meldung/Bekanntgabe der offenen Stellen verwendeten Medium abhängig sind. Grafik 9-4 veranschaulicht dies sehr plastisch. In den untersuchten Printmedien fanden sich 2012 die meisten Zugänge an offenen Stellen in Österreich für AbsolventInnen einer Lehre (52%), beim AMS für Personen, die lediglich über eine Pflichtschulausbildung verfügen (47%) und bei den untersuchten Online-Inseraten (Jobbörsen) war in einer relativen Mehrheit der Fälle ein/e Matura/College erforderlich (35%). Bei den Online-Inseraten (Jobbörsen) sind vor allem AkademikerInnen wesentlich stärker vertreten (25%) als etwa in den Printmedien (6%) oder beim AMS (3%).

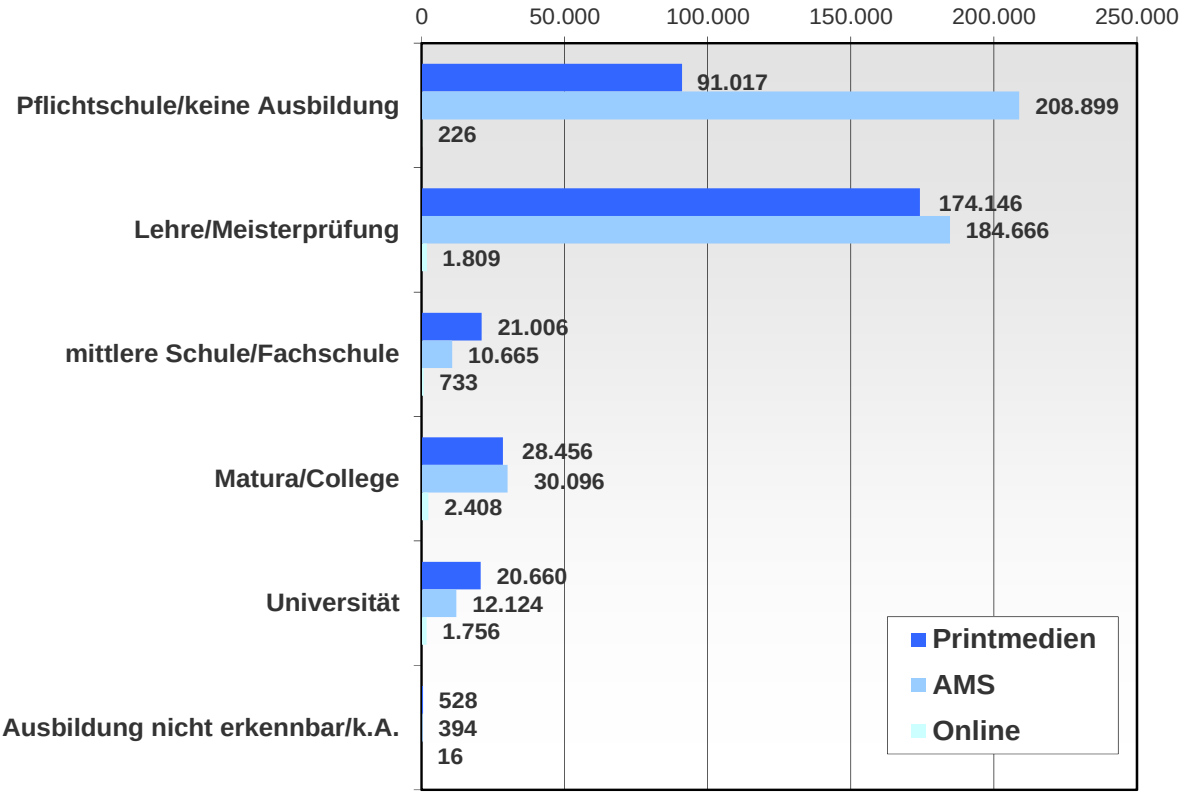
Grafik 9-4: Stellenangebote in Printmedien, bei AMS und Online (Österreich)
Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2012) – RELATIV



Quelle: Kostera, Doris (2013): Der Stellenmarkt in Österreich 2012, Wien + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

Absolut betrachtet wurden in Österreich 2012 eindeutig **die meisten offenen Stellen für AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung** angeboten. In (mind.[134]) 174.146 Inseraten in Printmedien, in 184.666 gemeldeten offenen Stellen beim AMS sowie in (mind.) 1.809 Online-Inseraten wurden AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung gesucht (vgl. Grafik 9-5).[135]

Grafik 9-5: Stellenangebote in Printmedien, bei AMS und Online (Österreich)
Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2012) – ABSOLUT



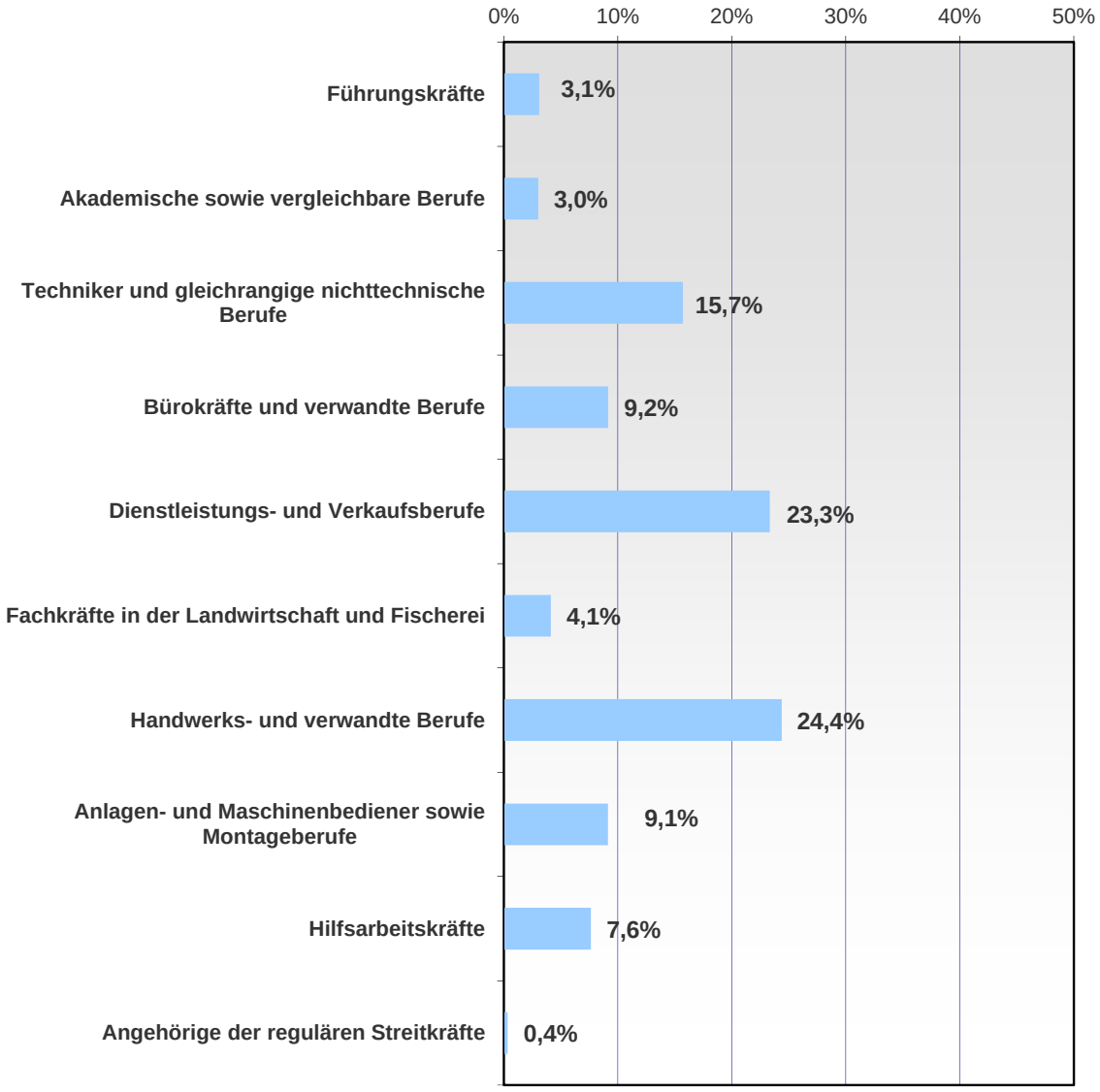
Quelle: Kostera, Doris (2013): Der Stellenmarkt in Österreich 2012, Wien + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

[134] Die Erhebung von Stellenangeboten in Printmedien bzw. Online-Jobbörsen kann selbstverständlich – trotz eines sehr umfangreichen Untersuchungsdesigns – nicht als Vollerhebung betrachtet werden.
[135] Quelle: Kostera, Doris (2013): Der Stellenmarkt in Österreich 2012, Wien

9.4 Beschäftigungslevels von LehrabsolventInnen

7,6% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2013 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 9-6). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **92,4% der erwerbstätigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

Grafik 9-6: Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozente, Summe = 100%)
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2013)

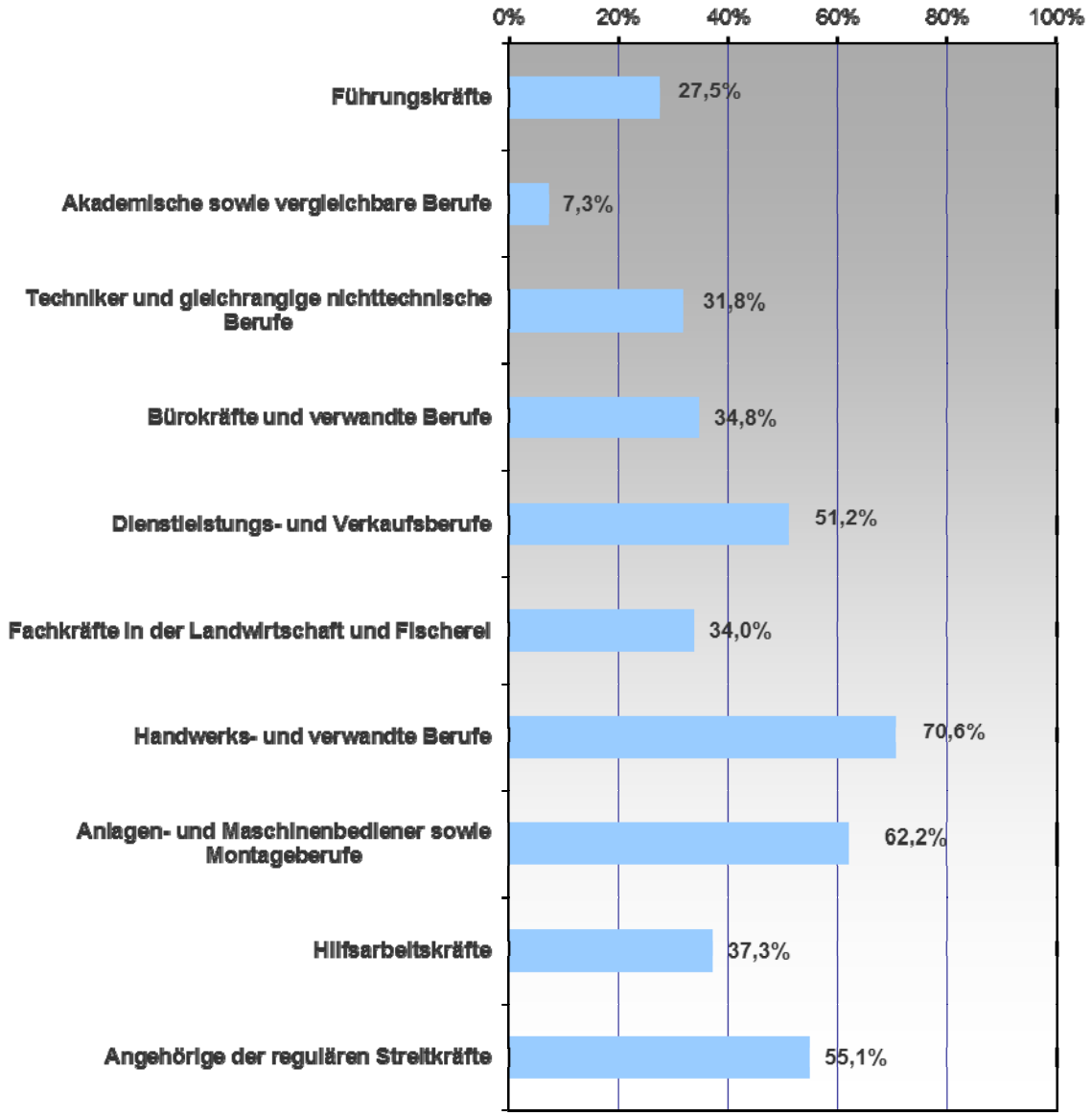


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013) + ibw-Berechnungen

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

Grafik 9-6 kann auch umgekehrt (d. h. zeilenweise prozentuiert) betrachtet werden (vgl. Grafik 9-7). In diesem Fall wird also der Anteil von Erwerbstätigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (2013) der Anteil von LehrabsolventInnen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (71%) sowie „Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie Montageberufe“ (62%).

Grafik 9-7: Anteil von LehrabsolventInnen unter den Erwerbstätigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2013)



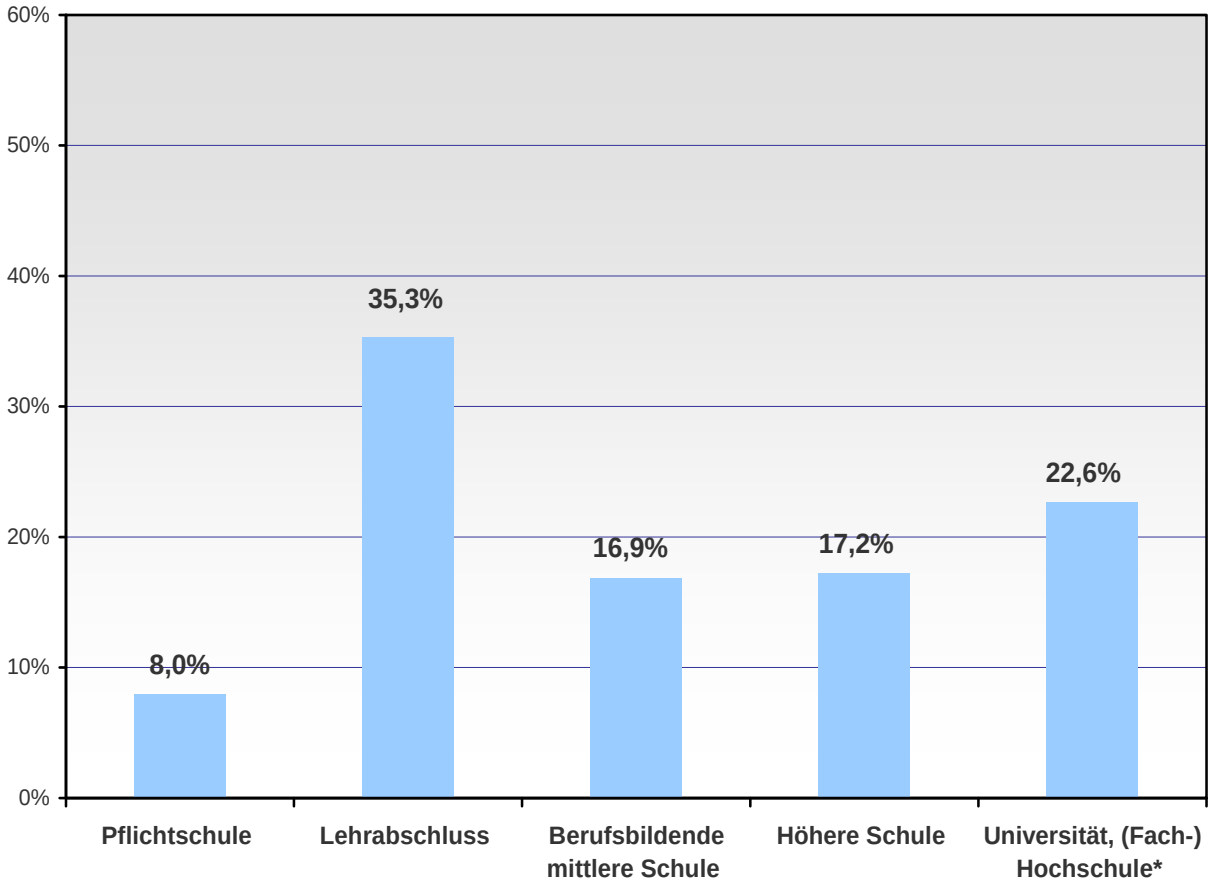
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013) + ibw-Berechnungen

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

9.5 Lehre und Selbständigkeit

35% der Selbständigen in Österreich verfügen gemäß Arbeitskräfteerhebung 2013 (vgl. Grafik 9-8) über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Lehre ist somit die mit großem Abstand wichtigste Qualifikation von selbständig Erwerbstätigen in Österreich[136] und offensichtlich auch ein gutes „Sprungbrett" zur Gründung (oder Übernahme) eines eigenen Unternehmens.

Grafik 9-8: Selbständig Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2013)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013) + ibw-Berechnungen
Anmerkungen: Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige
* inkl. hochschulverwandte Lehranstalten

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

10 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Zum Abschluss der vorliegenden Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Schwerpunkt auf die Jahre 2012 und 2013 lässt sich festhalten: Trotz internationaler Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise konnte **Österreich** seine **EU-weit sehr gute Position im Bereich der Jugendbeschäftigung** halten. Dennoch ist unübersehbar, dass die Wirtschaftskrise im Bereich der Jugendbeschäftigung auch in Österreich Spuren hinterlassen hat und dass Jugendliche von Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt in der Regel zuerst betroffen sind. In besonderem Maße ist zudem auf die **zukünftigen Herausforderungen (Stichworte: demographischer Wandel und Fachkräftemangel)** zu verweisen, die jetzt bereits in Form von (primär demographisch bedingten) **deutlichen Rückgängen bei der Zahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe** zum Ausdruck kommen. Hier ist in besonderem Maße dafür Sorge zu tragen, dass das bewährte und erfolgreiche duale System der Lehrlingsausbildung auch im Verhältnis zu anderen Ausbildungswegen keine bzw. nur eine möglichst geringe strukturelle Schwächung erfährt. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass die Lehrlingsausbildung vor allem im Vergleich zur AHS auch anteilsmäßig an Jugendlichen verloren hat. Schließlich gilt es, die im Vergleich zu anderen Ländern sehr erfolgreiche Ausbildungsintegration von (vor allem) praktisch begabten/interessierten Jugendlichen und die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu gewährleisten.

Diese Gesamteinschätzung beruht auf folgenden zentralen Ergebnissen:

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

Beispielsweise betrug gemäß EUROSTAT die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen) in Österreich im Jahr 2013 9,2%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 23,4%. Österreich wies damit im Jahr 2013 hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU die zweitniedrigste Quote (hinter Deutschland) auf. Auch wenn die Jugendarbeitslosenquote 2013 (und auch schon 2012) wieder leicht gestiegen ist, so war die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich in den Jahren 2009-2013 – im Gegensatz zum EU-Durchschnitt und trotz neuerlicher Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – insgesamt rückläufig. In Österreich sank die Jugendarbeitslosenquote von 10,0% (2009) auf 9,2% (2013), in den EU-28-Ländern insgesamt stieg sie im selben Zeitraum von 20,1% auf 23,4%.

Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbil-

dende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch.

Insbesondere das System der dualen Lehrlingsausbildung (in Betrieb und Berufsschule) verschafft Österreich eine gute Position im internationalen Vergleich. Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der im Jahr 2008 erstmals akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote ist wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (über 25-Jährige). Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise kann der Umstand gesehen werden, dass viele Unternehmen auch bei fehlender Auslastung versuchen, nach Möglichkeit ihr bestehendes (älteres) Personal zu halten, aber die Zahl der Neueinstellungen (von Jüngeren) stark zurückgeht.

Als besondere Herausforderung für das System der österreichischen Berufsausbildung kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Diese scheiden insgesamt häufiger vorzeitig aus der weiterführenden Ausbildung aus und sind (vor allem) auch im Bereich der Lehrlingsausbildung stark unterrepräsentiert. Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu behandelnde Herausforderung. Denn gerade auch angesichts des bis 2016 zu erwartenden weiteren deutlichen Rückgangs der 15-Jährigen bzw. der BerufseinsteigerInnen insgesamt, verbunden mit einem massiven Anstieg an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen) bis 2025 und des sich dadurch **abzeichnenden Fachkräftemangels**, gilt es dieses besondere Potenzial an zukünftigen Fachkräften zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist auch auf Mehrsprachigkeit als wichtige Humanressource und Wettbewerbsvorteil zu verweisen, nicht nur um fremdsprachige KundInnen (ZuwanderInnen und TouristInnen) in Österreich gezielt anzusprechen, sondern auch, weil die Mehrsprachigkeit vieler Jugendlicher mit Migrationshintergrund eine besondere Chance darstellt, den Internationalisierungsgrad und die Exportorientierung der österreichischen Wirtschaft insgesamt zu stärken.

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

- Gerade angesichts der im Zuge der internationalen Finanz, Wirtschafts- und Schuldenkrise europaweit gestiegenen Jugendarbeitslosigkeit und angesichts des ab etwa 2016 drohenden massiven (demographisch bedingten) Fachkräftemangels ist die österreichische Politik, die das Ziel verfolgt, den **Abschluss einer weiterführenden (Berufs-)Ausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen** (Stichworte „Ausbildungsgarantie“ und „Ausbildungspflicht bis 18 Jahre“), unbedingt weiterzuführen und umzusetzen. Der Abschluss weiterführender Berufsausbildungen verringert beispielsweise das Arbeitslosigkeitsrisiko um mehr als die Hälfte. Um eine „**Ausbil-**

dungspflicht bis 18 Jahre“ aber tatsächlich effektiv und mit den angestrebten Zielen implementieren zu können, bedarf es noch wichtiger Voraussetzungen: **Eine wesentliche** (wenngleich auch für die Lehre nicht formale) **Voraussetzung für das Erreichen weiterführender Abschlüsse ist das Erreichen eines vorhergehenden erfolgreichen Pflichtschulabschlusses**, somit auch **das Verhindern eines vorzeitigen Ausscheidens aus der Pflichtschule** und **generell das Vorhandensein ausreichender Basisqualifikationen (um den Anforderungen weiterführender Ausbildungen gerecht werden zu können)**. Dabei ist es zielführend, die **Schulpflicht** nicht ausschließlich mit dem Absolvieren von Jahren sondern auch **mit dem Erreichen von Bildungszielen** (z.B. positiven Abschlüssen) zu **verknüpfen**. Die gängige Praxis der Anrechnung der Vorschulzeit auf die Erfüllung der Schulpflicht ist gerade für die in besonderem Maße notwendige Förderung von benachteiligten Kindern und Jugendlichen nicht zu begrüßen. Als weiterer relativ rasch zu realisierender Schritt in diese Richtung könnte insbesonders das Ausscheiden vor dem Erreichen der 9. Schulstufe beispielsweise dadurch verhindert/verringert werden, dass die neunjährige Schulpflicht auf (mindestens) zehn Jahre erstreckt wird, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde. Damit könnte die Zahl positiver Hauptschulabschlüsse erhöht und das Erreichen der für die Berufsorientierung und die Berufsinformation so wichtigen 9. Schulstufe (z.B. im Rahmen des Polytechnischen Lehrgangs) erleichtert werden.

- Internationale und nationale Vergleichsdaten belegen, dass der Erfolg des österreichischen Erstausbildungs- und Jugendbeschäftigungssystems (im Sinne einer vergleichsweise niedrigen Jugendarbeitslosenquote und einer vergleichsweise hohen Ausbildungsintegration) zu einem wesentlichen Teil auf dem hohen Anteil der beruflichen Bildung und insbesonders der dualen Ausbildung beruht, die durch ihre unmittelbare Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt besonders günstige Daten betreffend die Berufseinmündung (nach Ausbildungsabschluss) aufweist. Der Fokus der Politik zur geplanten Umsetzung der „Ausbildungspflicht bis 18 Jahre“ sollte daher – neben einem ausreichenden und hochwertigen Angebot von berufsbildenden mittleren und höheren Schulen – vor allem auf der **Förderung der dualen betrieblichen Lehrausbildung** liegen. Die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ist dabei so zu gestalten, dass diese als Ergänzung, nicht aber als Ersatz oder „Konkurrenz“ zur betrieblichen Lehrausbildung fungiert. Dies wäre nicht nur für die Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen (welche in der betrieblichen Ausbildung – d.h. in der unmittelbaren Bewährung am Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt – naturgemäß am größten sind[137]) nachteilig, sondern auch aus pädagogischen[138] und volkswirtschaftlichen Gründen wenig wünschenswert. Zu letztgenanntem Aspekt ist darauf zu verweisen, dass die duale betriebliche Lehrausbildung jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II ist, welche den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert. Die überbetriebliche Lehrausbildung ist aber aktuell als Überbrückungshilfe

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

[138] Dies betrifft besondere Stärken der dualen betrieblichen Lehrausbildung, welche nur im Lernort Betrieb in dieser Art angeboten werden können, wie etwa das unmittelbare Lernen („learning by doing“) am Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt, die direkte Partizipation an Arbeits- und Produktionsprozessen (inkl. der Entwicklung der dafür erforderlichen “Social Skills“) und die Orientierung an realen Produkten und Kundenbedürfnissen.

und Auffangnetz für ansonsten von Ausbildungsabbruch bedrohte Jugendliche, welchen sich keine andere Ausbildungsmöglichkeit eröffnet, zweifellos sinnvoll und notwendig. Daneben ist in diesem Zusammenhang auch an die Entwicklung und den Ausbau alternativer bzw. ergänzender niederschwelliger Ausbildungsangebote zu denken, die Jugendliche an eine weiterführende (Aus-)Bildung heranführen können, wie dies auch im aktuellen Regierungsprogramm vorgesehen ist. Denn es gilt, einem möglichst hohen Anteil der Jugendlichen, die ihre Schulpflicht beendet haben, einen direkten und motivationsfördernden Umstieg in weiterführende Bildungs- und Ausbildungssysteme zu ermöglichen.

- Aufgrund der aktuell stark rückläufigen Zahl an Lehrlingen und Lehrbetrieben sind auch **Maßnahmen/Incentives zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsfähigkeit der österreichischen Betriebe** anzuregen: Hier ist neben der Reform des Erstausbildungssystems (siehe weiter oben) und der damit verbundenen Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden auch an weitere Fördermodelle mit monetären und/oder nicht-monetären Anreizen zu denken, etwa auch an eine (noch) stärkere öffentliche und öffentlichkeitswirksame Anerkennung der (vielfach außergewöhnlichen) Leistungen von Ausbildungsbetrieben. Die (öffentliche) Bewusstseinsbildung für eine in vielen Betrieben erfolgende (und in den letzten 20 Jahren auch massiv weiterentwickelte) moderne und qualitativ hochwertige Berufsausbildung mit dem besonderen Erfolgs- und Alleinstellungsmerkmal des „training on the job“ könnte sicherlich noch ausgebaut werden. Die Notwendigkeit zur Steigerung bzw. Erhaltung der Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Lehrbetriebe impliziert auch die Vermeidung zusätzlicher Belastungen. Für die betriebliche Lehrstellenförderung ist eine ganzheitliche Evaluierung vorgesehen, die Grundlage für die mittel- und langfristige systematische weitere Gestaltung des Fördersystems sein soll.

- Unmittelbarer Handlungsbedarf besteht (nach wie vor) hinsichtlich der (unzureichenden) **Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund** in das System der beruflichen Erstausbildung. Um Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker den Zugang zu einer betrieblichen Lehrausbildung zu ermöglichen, sind – neben dem weiter unten beschriebenen Ausbau der Berufsorientierungsangebote – auch noch weitere Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, wie etwa spezielle Beratungs- und Coaching-Angebote für lehrausbildende Betriebe, die qualitative und quantitative Ausweitung von Kursen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse etc.

- Zur Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Bildungssystem ist an erster Stelle der **Ausbau und die Intensivierung der Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung** und die Sicherstellung eines niederschwelligen Zugangs (z.B. durch sozialpädagogische Begleitung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Studien aus den Jahren 2006[139] und 2008[140] belegen, dass beispielsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund auch von der Berufsorientierung in der Schule nur ungenügend

[139] Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.
[140] Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschule, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

erreicht werden. Die **Aufwertung der schulischen Berufsorientierung** inklusive der Ausweitung des eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe (derzeit nur 1 Stunde in den Neuen Mittelschulen verpflichtend) und die Abkehr von der (ausschließlich) integrierten Form des Berufsorientierungsunterrichts, welche in Hauptschulen und AHS-Unterstufen noch als einzige Form möglich ist und ganz offensichtlich zumindest für benachteiligte Jugendliche nicht ausreichend und in manchen Fällen vmtl. auch fast gar nicht erfolgt, erscheinen daher dringend geboten. Letzten Endes ist – angesichts der relativ frühen und weitreichenden Bildungswahlentscheidungen nach der 8. Schulstufe – die Schule auch der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell und rechtzeitig erreicht werden können. Zur Umsetzung eines obligatorischen Berufsorientierungsunterrichtes in der Pflichtschule wäre zudem die Beiziehung von externen Arbeitsmarkt- und BildungsexpertInnen und entsprechend qualifizierten BeraterInnen unbedingt anzuraten.

- Um auch die **verstärkte Nutzung außerschulischer Berufsorientierungsangebote** zu fördern (z.B. den Besuch von Berufsinformationszentren, Bildungsmessen oder die Durchführung berufspraktischer Tage („Schnupperlehre“)), könnten zudem Instrumente herangezogen werden, welche die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten mit entsprechenden „Incentives“ verbinden (z.B. in Form von Berufsorientierungspässen, welche die Angebotsnutzung mit Gutscheinen „belohnen“), da eine ausreichende Berufsorientierung und eine an den eigenen Bedürfnissen und Fähigkeiten orientierte und mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes abgestimmte Bildungs- und Berufswahl als Fundament erfolgreicher Bildungs- und Berufskarrieren betrachtet werden kann. Dabei ist auch eine verstärkte Unterstützung der Jugendlichen durch sozialpädagogische Begleitung und Coachingangebote zu empfehlen.

- In diesem Zusammenhang ist auch eine **Steigerung der Praxisorientierung im gesamten Bildungswesen – vor allem aber in der Pflichtschule –** anzuregen (z.B. mittels Betriebspraktika für LehrerInnen), um einerseits die Integration von Jugendlichen mit praktischen Begabungen in das (duale oder vollzeitschulische) Bildungssystem zu forcieren (weitere Senkung der Drop-Out-Quote) und um andererseits die Entwicklung und Entdeckung solcher Begabungen überhaupt erst zu ermöglichen und speziell auch das Interesse für handwerklich-technische Berufe zu wecken und zu fördern. In diesem Zusammenhang ist auch die **Etablierung bzw. der Ausbau eines handwerklich-technischen Unterrichtes** in der Pflichtschule anzuregen, wobei als wichtigste Prämisse die praktische Verwertbarkeit und unmittelbare Anwendbarkeit des erworbenen Wissens (z.B. für Reparaturen im Haushalt, bei der Anwendung von IKT) und damit auch ein direkt erlebbarer Nutzen zu beachten sein sollte.

- Wesentlich für den Erfolg in Ausbildung und Beruf sowie die Aus- und Weiterbildungsmotivation junger Menschen ist die Vermittlung und Förderung von Optimismus, Selbstvertrauen und Lebensfreude. Ein wichtiges Element dazu ist die Möglichkeit, die eigenen Stärken entdecken und entwickeln zu können. Das Bildungssystem als Ganzes ist daher gefordert, alle (und nicht nur bestimmte kognitive) Stärken und Fähigkeiten junger Menschen zu fördern und anzuerkennen. Dies impliziert auch eine Abkehr vom Prinzip, den Fokus vorwiegend auf die Behebung von Schwächen zu legen bzw. den Umfang der Schwächen auch als wichtigstes Kriterium für den Schuler-

folg bzw. -misserfolg (Klassenwiederholung) zu definieren. Die **Förderung und Fokussierung der (und möglichst aller) Stärken von jungen Menschen im Bildungssystem** betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale und kommunikative Kompetenzen, aber auch motorische und sensorische Fähigkeiten und beispielsweise die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

- Etablieren eines akzeptierten **Verfahrens der Berufsbildentwicklung und Leistungsfeststellung**, das branchen- und berufsfeldübergreifend eine vergleichbare Herangehensweise bei der Identifikation und Festlegung berufsrelevanter Kenntnisse und Fertigkeiten unter durchgängiger lernergebnisorientierter Formulierung auf Kompetenzbasis festlegt.

- Neben den neu eingerichteten Verfahren zur begleitenden Unterstützung der betrieblichen Ausbildung (Beratungs- und Coachingangebot für Betriebe und Lehrlinge, Hilfestellung bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen durch Ausbildungsleitfäden) können **prozessorientierte Qualitätssicherungsinstrumente** – wie etwa den Betrieben zur Verfügung gestellte Selbstevaluierungsinstrumente oder die Anwendung von Zertifizierungsverfahren – die Qualität der betrieblichen Ausbildung fördern.

- Verstärkte Bewusstseinsbildung bezüglich der Bedeutung der regelmäßigen **Weiterbildung der AusbilderInnen in Hinblick auf pädagogisch-didaktische und persönlichkeitsbezogene Inhalte** für eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung von Jugendlichen. In einigen Bundesländern gibt es bereits spezielle **Ausbilderakademien bzw. Ausbilderforen**, die sich um eine maßgeschneiderte Weiterbildung für Ausbilder/innen bemühen. Neben einer umfassenden Höherqualifizierung durch stufenweise Zertifizierungsprogramme fördern sie auch den Erfahrungsaustausch zwischen den Ausbilder/innen.

- **Steigerung der Attraktivität der dualen Lehrausbildung**, etwa über die entsprechende Berücksichtigung beruflicher Höherqualifizierung im Zuge der NQR-Einordnung (z.B. Werkmeisterprüfung, Meisterprüfung).

- Um über mehr Daten betreffend den Erfolg von Ausbildungen bzw. von Reformen im Ausbildungssystem zu verfügen und rechtzeitig auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können, kann auch Handlungspotenzial und -bedarf im Bereich des Datenmonitorings und der Beobachtungssysteme gesehen werden, d.h. der **systematischen und regelmäßigen Analyse von Ausbildungs- und Erwerbskarrieren inkl. Beobachtung der Übergänge von der Ausbildung ins Berufsleben**.[141] Dies betrifft in Hinblick auf die Qualitätssicherung und -entwicklung im dualen Ausbildungsbereich neben inputorientierten auch prozess- und outputorientierte Indikatoren.

Abschließend bleibt festzuhalten: Angesichts des **sich abzeichnenden** und vmtl. ab etwa 2016 beginnenden/spürbaren – demographisch bedingten (wesentlich mehr BerufsaussteigerInnen als BerufseinsteigerInnen erwartbar) – **deutlichen Fachkräftemangels** müssen

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

sich Maßnahmen auch auf die Nutzung **ungenutzter Qualifikationspotenziale** konzentrieren. Dies umfasst **auf Ebene der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung** etwa:

- Etablierung neuer Ausbildungskonzepte zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen: Etwa von Erwerbstätigen in fast ausschließlich von Jugendlichen und Jungerwachsenen ausgeübten „Lebensphasenberufen", von gering Qualifizierten, von WiedereinsteigerInnen, von Personen mit Migrationshintergrund, etc. Als Good-Practice-Beispiel kann hier u.a. das oberösterreichische Projekt „Du kannst was" fungieren. Eine wesentliche gesetzliche Grundlage dafür wurde bereits mit der BAG-Novelle 2011 (§23 Abs.11[142]) geschaffen.
- Erhöhung des Anteils von Mädchen in technisch-handwerklichen Berufen u.a. durch frühe und stärkere Förderung des technischen Interesses in der schulischen Ausbildung.
- Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insbes. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.

[142] §23 Abs.11 BAG: „Bei Absolvierung von Bildungsmaßnamen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat hinsichtlich ihrer Eignung zur Heranführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Lehrabschlussprüfung positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung gemäß Abs. 5 lit. a in zwei Teilen abgelegt werden kann. In diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle unter Beiziehung eines gemäß § 22 nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung."

Literaturverzeichnis

AMS: Arbeitsmarktstatistik

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

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

BIBB (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012

BMASK (2013): Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013, Wien.

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

BMUKK (2012): „Let’s go Europe!“ Leitfaden zur Anwendung von ECVET im Rahmen von Mobilitäten in der beruflichen Bildung, Wien.

BMUKK (2013): ECVET: Grundkonzept und Anwendung in Österreich. Nationales Konsultationsdokument 2013_10-07, Wien.

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

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

Bundeskanzleramt (2013): Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013-2018. Erfolgreich. Österreich., Wien.

Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2013): Lehrlingsausbildung im Überblick 2013 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 176, Wien.

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

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

Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2012): Lehrlingsausbildung im Überblick 2012 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 171, Wien.

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

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

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

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

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

Europäische Kommission (2013): Gemeinsam für die Jugend Europas. Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel.

EUROSTAT (Europäische Kommission): Statistiken (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes).

Förderausschuss (2011): Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19 c BAG, Fassung vom 27. Jänner.

Gregoritsch, Petra / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela / Timar, Paul / Wagner-Pinter, Michael (2009): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2008 bis 2013, Wien.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2014): Beschäftigte in Österreich – Jahresdurchschnitt 2013.

Klimmer, Susanne / Schlögl, Peter (1999): Die Berufsreifeprüfung – Eine erste Evaluierung. Wien.

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

Kostera, Doris (2013): Der Stellenmarkt in Österreich 2012, Wien.

Lachmayr, Norbert / Löffler, Roland / Bilgili, Marcel / Goldberger, Maria (2012): „Arbeitsmarktintegration von AbsolventInnen der integrativen Berufsausbildung in Tirol“, im Auftrag der AK Tirol und des AMS Tirol, Wien

Löffler, Roland (2012): Evaluierung der Maßnahmen des Auffangnetzes /der Ausbildungsgarantie für Jugendliche (JASG/BAG) im Burgenland 2004-2010, Wien

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

Petanovitsch, Alexander / Schmid, Kurt / Bliem, Wolfgang (2014): Erfolgsfaktoren der Dualen Berufsbildung – Transfermöglichkeiten, Forschungsbericht des ibw im Auftrag des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI), Wien.

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

Specht, Werner W. (Hrsg.) (2009): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz.

Statistik Austria (2014): Bildung in Zahlen 2012/13. Wien.

Statistik Austria (2014): Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2013 (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)

Statistik Austria (2014): Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASK und AMS)

Tritscher-Archan, Sabine (2009). Praxis Österreich: Modularisierung der österreichischen Lehrberufe. In: Pilz (Hg) (2009). Modularisierungsansätze in der Berufsbildung, Bielefeld.

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

Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2013): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, Kurzbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf), Wien.

WKÖ (2014): Lehrlingsstatistik 2013.

WKÖ (2014): Lehrabschlussprüfungsstatistik 2013.

Autorenverzeichnis

Kapitel 0 (Executive Summary): Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)

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

Kapitel 2 (Maßnahmen):

Abschnitt 2.1, 2.3: Roland Löffler (*öibf*)

Abschnitt 2.2, 2.4 - 2.8: Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)

Abschnitt 2.9, 2.10: Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 3 (Europäischer Vergleich):

Abschnitt 3.1: Helmut Dornmayr (ibw)

Abschnitt 3.2: Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)

Abschnitt 3.3: Roland Löffler (*öibf*)

Kapitel 4 (Duale Berufsausbildung): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 5 (Berufseinstieg): Helmut Dornmayr (ibw)

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

Kapitel 7 (Jugend in Beschäftigung): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 8 (Jugendarbeitslosigkeit): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 9 (Fachkräftebedarf): Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 10 (Schlussfolgerungen): Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)