Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)

Synthesebericht

AutorInnen öibf:

Peter Schlögl (Projektleitung)

Martin Mayerl

AutorInnen ibw:

Helmut Dornmayr (Projektleitung)

Birgit Winkler

Wien, Februar 2016

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

öibf

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

(Geschäftsführer: Dr. Peter Schlögl)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

ZVR-Nr.: 718743404



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

Abstract de

Im vorliegenden Synthesebericht werden die zentralen Ergebnisse aus fünf abgegrenzten Arbeitspaketen im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG zusammengeführt. Das Projekt verfolgt das Ziel, eine wirkungsorientierte Betrachtung der aktuellen Fördermaßnahmen und deren konkreter Umsetzung vorzunehmen. Ausgehend von einer Beschreibung des Projektauftrages und der Projektkonzeption werden die wichtigsten Ergebnisse jedes Arbeitspaketes präsentiert. Kern des Syntheseberichtes sind die konsolidierten Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Weiterentwicklung der Lehrstellenförderung, die sich aus den vielfältigen Ergebnissen erschließen.

Abstract en

This synthesis report summarises the main results of five work packages in the context of a background analysis on efficacy of grants for training companies of the apprenticeship system (§19c BAG). The aim of the project is to carry out an impact-oriented analysis of the current measures and their implementation. The report starts with a description of the project design and an executive summary of the results of each work package. Based on the main results, we present the consolidated conclusions and recommendations for the further development of the apprenticeship funding system.

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

Alle Teilberichte im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“:

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

Dornmayr, Helmut, Petanovitsch, Alexander & Winkler, Birgit. (2016). Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Wien: ibw.

Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Wien: öibf.

Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Wien: öibf.

Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut. (2016). Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Wien: ibw.

Inhaltsverzeichnis

1 Projektbeschreibung 5

1.1 Projektauftrag und -gegenstand 5

1.2 Projektbeschreibung und -konzeption 8

2 Zentrale Ergebnisse 12

2.1 Kontext- und Implementationsanalyse 12

2.2 Wirkungsmodell der betrieblichen Lehrstellenförderung 21

2.3 Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung 27

2.4 Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss 35

2.5 Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich (LehrabsolventInnenmonitoring) 42

3 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen 51

3.1 Empfehlungen betreffend das Förderprogramm 51

3.2 Erhalt und Steigerung der Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung 54

4 Zusammenfassung 64

5 Quellenverzeichnisse 67

5.1 Literaturverzeichnis 67

5.2 Tabellenverzeichnis 68

5.3 Abbildungsverzeichnis 68

1 Projektbeschreibung

1.1 Projektauftrag und -gegenstand

Im aktuellen Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung für die Legislaturperiode 2013 bis 2018 (Bundeskanzleramt, 2013) ist in Bezug auf die Zielsetzung „Aufwertung der Lehre“ u.a. eine „Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung auf ihre Wirksamkeit“ als Vorhaben festgehalten (ebd. S. 11). Neben einer generellen wirkungsorientierten Perspektive soll insbesondere auch die Wirksamkeit der „Lehrstellenförderung zur Ausbildung von Mädchen in atypischen Berufen“ untersucht werden (ebd. S. 47).

Die zentralen gesetzlichen Voraussetzungen für „Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“ wurden mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) im Juni 2008 geschaffen, indem die Zwecke (§ 19c Abs. 1 BAG), die Steuerungsstruktur durch die Einrichtung eines Förderausschusses (§ 31b BAG) und die Finanzierung der Beihilfen durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF, §19c Abs. 8 BAG) verankert wurden.

Die Beihilfen und ergänzenden Unterstützungsstrukturen dienen insbesondere nach §19c Abs. 1 folgenden Zwecken:

1. Förderung des Anreizes zur Ausbildung von Lehrlingen, insbesondere durch Abgeltung eines Teiles der Lehrlingsentschädigung,
2. Steigerung der Qualität in der Lehrlingsausbildung,
3. Förderung von Ausbildungsverbünden,
4. Aus- und Weiterbildung von Ausbilder/innen,
5. Zusatzausbildungen von Lehrlingen,
6. Förderung der Ausbildung in Lehrberufen entsprechend dem regionalen Fachkräftebedarf,
7. Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen,
8. Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung, insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen.

Die konkrete Gestaltung der Beihilfen (Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit) in Bezug auf die oben angeführten Zwecke eins bis sieben werden dabei durch Richtlinien des Förderausschusses festgelegt (Richtlinie gemäß §19c BAG Abs. 1 Z 1 bis 7 2013)[1]. Die näheren Bestimmungen in Bezug auf die Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen

[1] Die Richtlinie bedarf der Bestätigung durch den Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend. Vgl. §31b BAG.

Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen, werden durch die Richtlinie des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend festgelegt (Richtlinie gemäß §19c BAG Abs. 1 Z 8 2014)[2].

Gemäß den beiden Richtlinien sind aktuell folgende konkrete Maßnahmen (betriebliche Lehrstellenförderungen) gültig (Tabelle 1-1):

Tabelle 1-1: Maßnahmenkatalog der betrieblichen Lehrstellenförderung

Richtlinie Z 1 - 7:

(1) Basisförderung
(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
- a. Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind
- b. Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
- c. Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
- e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)

(3) Weiterbildung der AusbilderInnen
(4) Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen
(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten
- a. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse
- b. Vorbereitungskurse Nachprüfungen bzw. theoretische LAP
- c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache

(6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen
(7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG und §11b LFBAG (integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierung)
(8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene
(9) Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung

Richtlinie Z 8:

(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe
(11) Ausbildungsleitfäden
(12) Lehrabschlussprüfung
- a. Clearingstelle LAP
- b. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit

(13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen
(14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (personenbezogen)
(15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung
(16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben
(17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

Quelle: Richtlinie Z 1 bis 7 2013: Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG & Richtlinie Z 8 2014: Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz. Stand Juli 2014. – Anmerkungen: Maßnahme „Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit“ ist aktuell ausgesetzt und wird daher nicht berücksichtigt. – Die Nummerierung der Maßnahmen folgt keiner „offiziellen“ Vorgabe, sondern dient der internen Strukturierung.

Grundsätzlich hat der Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend [3] die Zweckmäßigkeit und Wirkung der gemäß §19c festgelegten Beihilfen zu prüfen –

[2] Im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Vgl. §31c BAG.

[3] In der aktuellen Legislaturperiode Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

gegebenenfalls mit Unterstützung durch externe Einrichtungen [4] (§19e BAG). Ein entsprechendes Evaluierungsvorhaben der betrieblichen Lehrstellenförderung ist in der Richtlinie mit Bezug zum aktuellen Regierungsprogramm explizit festgehalten (vgl. Richtlinie §19c Abs. Z 8).

Vor dem Hintergrund der bildungspolitischen Vorgaben und Erfordernisse sollen mit der hier konzipierten Hintergrundanalyse Evidenzen durch verschiedene empirische Erhebungen und Analysen bereitgestellt werden, um eine politische Bewertung hinsichtlich der Zweckmäßigkeit und Wirkungen der aktuellen Bestimmungen der betrieblichen Lehrstellenförderung vornehmen zu können. Zur Durchführung einer Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung wurden die beiden Forschungsinstitute Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft betraut.

Ziel des Projektes ist damit die ziel- und wirkungsorientierte Betrachtung der laufenden Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG, die sowohl auf den Ausbildungsprozess selbst, aber auch auf einen erfolgreichen (Lehr-)Abschluss abzielen. Eine Wirkungsbetrachtung lässt auch eine Berücksichtigung des „Outcomes“ von Ausbildung (im Beschäftigungssystem etc.) in den Blick nehmen. Der vorgesehene Zugang sollte dabei einerseits die Wirksamkeit des gesamten Systems der Lehrstellenförderung betrachten, aber zugleich auch eine Differenzierung der Wirksamkeit auf der Ebene von einzelnen Maßnahmen zu deren Weiterentwicklung zulassen.

Übergreifende Untersuchungsfragen, die alle Arbeitspakete dieses Projektes umspannen, sind:

- Wie lassen sich die konkrete Umsetzung und inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung hinsichtlich ihrer Zielsetzungen beurteilen?
- Welche Wirkungen der einzelnen Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung lassen sich empirisch beobachten?
- Welchen Beitrag leisten die Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung für die geschlechtsspezifische Gleichstellungsförderung sowie die Förderung von jungen Frauen in atypischen Lehrberufen, bzw. wie stellt sich der jeweilige aktuelle Stand der Gleichstellung dar?

Diese allgemeinen Forschungsfragen werden in den jeweiligen Teilberichten nochmals näher spezifiziert.

Auf der Basis der empirischen Forschungsergebnisse werden am Ende hinsichtlich der zentralen Fragestellungen Schlussfolgerungen und konsolidierte Empfehlungen für eine Weiterentwicklung des Systems der Lehrstellenförderung bzw. von einzelnen Maßnahmen gegeben.

[4] In Bezug Maßnahmen hinsichtlich §19c Abs. 1 Z 8 im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu bedienen.

1.2 Projektbeschreibung und -konzeption

Das Lehrausbildungssystem sowie die zugehörige betriebliche Lehrstellenförderung sind komplexe, hochdynamische Systeme, die mit einer Vielzahl von Erwartungen und Ansprüchen konfrontiert sind. Die Wirkung(en) der betrieblichen Lehrstellenförderung lassen sich vielfach nicht direkt beobachten. Das Projekt zielt daher darauf ab, eine fundierte Hintergrundanalyse auf der Basis einer breiten empirischen Datengrundlage für eine wirkungsorientierte Beobachtung der betrieblichen Lehrstellenförderung zu liefern. Es wurden wesentliche Stakeholder des Ausbildungsgeschehens mit einbezogen (Ausbildungsbetriebe, LehrabsolventInnen) sowie das Potenzial von bisher nicht oder ungenügend verwendeten oder verknüpften Massendaten (Förderstatistik, Lehrlingsstatistik und Versicherungsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger) genutzt. Die Laufzeit des Projektes war Oktober 2014 bis Dezember 2015.

Zusätzlich dazu wurden die berufsbildungspolitischen Stakeholder, die das System der betrieblichen Lehrstellenförderung steuern, in den Projektprozess partizipativ einbezogen. Die Expertise der bildungspolitischen Akteure wurde in zweifacher Weise genutzt, (1) durch die Einrichtung eines Projektbeirates und (2) durch die Einbindung in Form von Gruppendiskussionen und ExpertInneninterviews. Die Projektbegleitgruppe wurde auf Einladung des Auftraggebers eingerichtet und setzte sich aus je einem Vertreter bzw. einer Vertreterin der Bundesministerien für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bmwfw) und für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bmask), sowie der Wirtschaftskammer (WK), Industriellenvereinigung (IV), Arbeiterkammer (AK) und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) zusammen. Insgesamt fanden im Zeitraum während der Projektlaufzeit vier Projektbeiratssitzungen (Treffen des Projektteams mit der Projektbegleitgruppe) statt.

Zur Gewinnung einer externen Sichtweise auf den Forschungsprozess und die Ergebnisse wurden internationale ExpertInnen aus anderen Ländern mit ausgebauter betriebsbasierter Berufsausbildung (Schweiz, Deutschland) sowie nationale ExpertInnen eingebunden. Die Aufgabe der eingeladenen ExpertInnen bestand in der wissenschaftlichen Begleitung und Unterstützung bei der Umsetzung des Projektes, den Auswertungsphasen und der Interpretation der Ergebnisse. Der wissenschaftliche Beirat setzte sich zusammen aus Lars Balzer (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen), Karin Büchter (Helmut-Schmidt-Universität, Universität der Bundeswehr, Hamburg), Franz Gramlinger (arqa-vet, Wien) und Frank Schröder (kos GmbH, Berlin). Die ganztägigen Workshops mit dem wissenschaftlichen Beirat fanden im Jänner sowie November 2015 statt.

Zur Realisierung des komplexen Forschungsvorhabens wurde das Gesamtprojekt in mehrere Arbeitspakete mit unterschiedlichen Projektverantwortlichkeiten unterteilt. Alle Erhebungen und Auswertungen erfolgten mehr oder weniger maßnahmenübergreifend. Die Erhebungen (Durchführung, Instrumente) und die Konzeption der Berichte wurden jeweils zwischen den beiden Instituten abgestimmt. Für alle Arbeitspakete wurde ein eigener Teilbericht erstellt.

Die Hintergrundanalyse fokussiert auf die Struktur der betrieblichen Lehrstellenförderung. Spezielle Einzelanalysen zu allen Maßnahmen wurden daher nicht explizit vorgenommen, jedoch so weit differenziert, wo notwendig. Bei Maßnahmen, die schon gesondert evaluiert wurden, wird auf die entsprechende Forschungsliteratur zurückgegriffen.

Die Projektumsetzung erfolgte in verschiedenen Arbeitspaketen (AP):

AP1: Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung

Verantwortlichkeit: ibw

Inhalt und Zielsetzung: In diesem Arbeitspaket wird die konkrete Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderung dargestellt. Ausgehend von der geschichtlichen Entwicklung werden die Bestimmungen der einzelnen Maßnahmen (Zielsetzung, Art, Höhe, Dauer, Gewährung) und die Fördervolumina beschrieben. Den Hauptteil bilden die deskriptive Beschreibung und die Analyse der betrieblichen Inanspruchnahme der verschiedenen Maßnahmen.

Methoden und Datengrundlage: Lehrlings- und Förderstatistik von 2008 bis 2014 (Dokumentation der Förderfälle durch die Lehrlingsstellen in den Bundesländern); Ergänzend dazu: Durchführung von ExpertInneninterviews mit Stakeholdern.

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

AP2: Wirkungsmodell der betrieblichen Lehrstellenförderung

Verantwortlichkeit: öibf

Inhalt und Zielsetzung: In diesem Arbeitspaket wurde ein gesamthaftes Wirkungsmodell erarbeitet, das die unterschiedlichen Maßnahmen in einen systemhaften, interpretativen Rahmen stellt. Durch die Wirkungsmodellierung sollen zweckhafte Ziel-Maßnahmen-Beziehungen innerhalb des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung hergestellt werden. Dies erlaubt (1) die Maßnahmen innerhalb des gesamthaften Systems der Lehrstellenförderung zu verorten, (2) in Folge eine Bewertung der Wirksamkeit von einzelnen Maßnahmen hinsichtlich einer Zielsetzung vorzunehmen und (3) einen Rahmen zur evidenzbasierten Weiterentwicklung von einzelnen Maßnahmen bzw. des Systems der Lehrstellenförderung vorzugeben.

Methoden und Datengrundlage: Systematische Dokumentenanalyse (Richtlinien, Erläuterungen und Beilagen von BAG-Novellierungen), Gruppendiskussionen mit den bildungspolitischen Stakeholdern (Ministerien, Arbeitgebervertretung, Arbeitnehmervertretung), Workshop mit ExpertInnen.

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

AP3: Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung

Verantwortlichkeit: öibf

Inhalt und Zielsetzung: Der überwiegende Teil des Fördervolumens wird über die Basisförderung ausgeschüttet. Die zentrale Zielsetzung in diesem Arbeitspaket war es, zu untersuchen, in welchem Verhältnis die Basisförderung zu den (angenommenen) Nettokosten steht, die den Betrieben durch die Ausbildung von Lehrlingen entstehen. Darüber hinaus wurden der Bekanntheitsgrad der einzelnen Maßnahmen der Lehrstellenförderung sowie deren Beitrag zur Entwicklung der Lehrausbildung aus der Perspektive der Ausbildungsbetriebe abgefragt.

Methoden und Datengrundlage: Standardisierte Online-Befragung von ausbildungsaktiven und nicht-ausbildungsaktiven Betrieben auf der Basis eines internationalen Kosten-Nutzen-Modells und eines darauf basierenden Erhebungsinstrumentes.

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

AP4: AbsolventInnenbefragung

Verantwortlichkeit: ibw

Inhalt und Zielsetzung: Dieses Arbeitspaket zielte neben der Erhebung der Zufriedenheit mit der Lehrausbildung von LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss auch darauf ab, eine Einschätzung der Wichtigkeit aktueller Fördermaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (Fortbildungskurse bei externen Anbietern oder anderen Betrieben, Kurse zur Behebung von Lernschwierigkeiten, Lehrlingscoaching, Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung, Auslandspraktika, Förderung der Kosten eines wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben, Lehre mit Matura) sowohl für die LehrabsolventInnen selbst, als auch für die Qualität des Systems Lehre insgesamt in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus wurde ein Fokus auf die Berufseinmündung und die Verwertbarkeit der Ausbildungsinhalte und -erfahrungen vor dem Hintergrund einer Wirkungsanalyse gelegt.

Methoden und Datengrundlage: Standardisierte schriftliche Befragung von AbsolventInnen einer Lehrausbildung zwei Jahre nach Lehrabschluss

Teilbericht: Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw.

AP5: AbsolventInnenmonitoring

Verantwortlichkeit: ibw

Inhalt und Zielsetzung: Mit dem AbsolventInnenmonitoring (Titel: Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich) wurden empirische Grundlagendaten zu Ausbildungsqualität, Berufseinmündung und (nachhaltigem) Arbeitsmarkterfolg von LehrabsolventInnen sowie deren Entwicklung im Zeitverlauf gewonnen. Mit dem gewählten Untersuchungsdesign können – neben den in Arbeitspaket 1 beschriebenen Aussagen zur Inanspruchnahme von Förderungen – auch differenzierte Aussagen zum Zusammenhang von Ausbildungserfolg (etwa bei der Lehrabschlussprüfung) und dem „Outcome“ nach Ende der Lehrausbildung (anhand verschiedener Arbeitsmarktindikatoren) getroffen werden. Dadurch kann eine empirische Datengrundlage für die wirkungsorientierte Analyse der Arbeitsmarkteinmündung der LehrabsolventInnen bereitgestellt werden. Als zusätzliche Information und Vergleichsgruppe dienen auch die Arbeitsmarktindikatoren der „Drop-Outs“ aus der Lehre.

Methoden und Datengrundlage: Verknüpfung von anonymisierten Individualdaten von Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsstatistik betreffend die Grundgesamtheit aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008 bis 2013 in Österreich.

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

AP6: Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen (Synthesebericht)

Verantwortlichkeit: ibw und öibf

Inhalt und Zielsetzung: Es werden die zentralen Befunde aus den verschiedenen Arbeitspaketen hinsichtlich der Forschungsfragen zusammengeführt. Auf der Grundlage der Beschreibung der Ausgangslage und der daraus gezogenen Schlussfolgerungen werden zentrale Handlungsempfehlungen auf unterschiedlichen Ebenen (Förderstruktur, Maßnahmenbündel, konkrete Maßnahmen) abgeleitet. Dafür werden auch die Erkenntnisse und Perspektiven der (international besetzten) ExpertInnenhearings herangezogen.

Methoden und Datengrundlage: Zentrale empirische Befunde und Schlussfolgerungen der Arbeitspakete eins bis fünf.

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

2 Zentrale Ergebnisse

2.1 Kontext- und Implementationsanalyse

Helmut Dornmayr, Birgit Winkler (ibw)

Die Kontext- und Implementationsanalyse zeichnet als Bestandteil der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG) den Entstehungsprozess, die Abwicklung und Umsetzung der betrieblichen Lehrstellenförderung (Fördervolumina, Zahl der Förderfälle, Anteil der Verwaltungskosten an den Gesamtkosten etc.) sowie das Ausmaß der Inanspruchnahme einzelner Förderarten nach.

Hinsichtlich der Implementierung von politischen Maßnahmepaketen verweisen DeGroff und Cargo (2009)[5] darauf, dass die Entstehung etwa von Fördermaßnahmen zumeist einer (sozialen) Problemstellung geschuldet ist, die mithilfe von bestimmten Instrumentarien bearbeitet werden soll. So stellte der **offenkundige Mangel an Lehrstellen Ende der 90-er Jahre** den Beweggrund für die **Einführung der betrieblichen Lehrstellenförderung** dar (vgl. Grafik 2-1). Angesichts dieses Mangels an Lehrstellen wurden (neben anderen Maßnahmen, wie z. B. dem (verstärkten) Angebot an überbetrieblichen Ausbildungen[6]) gegen Ende der 1990-er direkte finanzielle Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe ins Leben gerufen, die das mehr oder weniger explizite Ziel verfolgten, die Lehrlingsausbildung für Betriebe finanziell attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen.

Während diese ersten finanziellen Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe, nämlich der **Lehrlingsfreibetrag** (1998-2002) sowie die **Lehrlingsausbildungsprämie** (2002-2008), allen Lehrbetrieben zugutekommen sollten/konnten, wurde mit der Realisierung des **Projekts 06 („Blum-Bonus“)** in den Jahren 2005-2008 erstmalig eine umfangreiche Förderung an bestimmte Bedingungen (nämlich die Schaffung neuer/zusätzlicher Lehrstellen) gebunden. Erst in späterer Folge wurden die vorwiegend quantitativen Ziele der finanziellen Unterstützungsleistungen an Lehrbetriebe mit der BAG-Novelle 2008 auch um qualitative Aspekte erweitert.

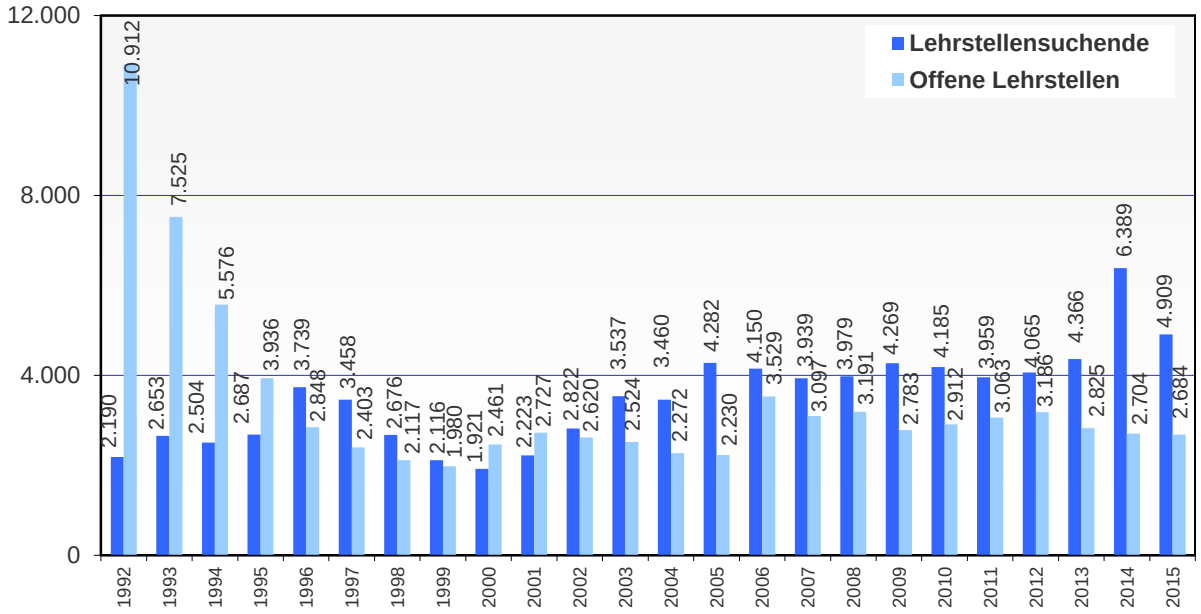
Im Zuge der **BAG-Novelle 2008** wurden die „Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“ (gemäß **§19c Z 1-7 BAG)** implementiert und deren konkrete Ausgestaltung einem (eigens zu errichtenden) Förderausschuss überantwortet. Die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, die aus den Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds finanziert wird, ersetzt somit zwei der bis dahin bestehenden Förderschienen („Blum-Bonus“ und Lehrlingsausbildungsprämie): Während diese bis zu diesem Zeitpunkt geltenden betrieblichen Förderungen (ausschließlich quantitätsorientiert) auf das Generieren von Anreizen für Unternehmen im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots abzielten, liegt ein Fokus der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG neben der fortwährend quantitativ ausgerichteten Basisförderung auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb (z. B. durch die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen

[5] Vgl. dazu: DeGroff, Amy & Cargo, Margaret. (2009). Policy Implementation: Implications for Evaluation. New Directions for Evaluation, 2009: 47–60. doi: 10.1002/ev.313

[6] Insbesondere im Rahmen des 1998 in Kraft getretenen Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes (JASG).

Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen etc.). Eines dieser neuen eher qualitätsorientierten betrieblichen Förderinstrumente, der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit (Ausbildungsdokumentation und Praxistest), wurde jedoch wegen begrenzter finanzieller Mittel im Insolvenz-Entgelt-Fonds Anfang 2011 wieder ausgesetzt.

Grafik 2-1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni)



Quelle: AMS Österreich + BMASK (BALIweb)

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

Die finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrausbildung gemäß § 19c Z 1-7 BAG wurden in weiterer Folge im Jahr 2012 im Rahmen der BAG-Novelle 2011 um (überwiegend nichtmonetäre) **Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe gemäß § 19c Z 8 BAG** ergänzt (Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt), Ausbildungsleitfäden, Clearingstelle LAP, PrüferInnenschulungen, Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen). Im Jahr **2013** wurden diese **Maßnahmen** gemäß § 19c Z 8 BAG durch mehrere neue Richtlinien noch **um weitere ausgebaut**: Lehrausbildung für Erwachsene, Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, (personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung, Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben sowie ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung. Im Jahr 2014 wurde schließlich noch eine weitere Richtlinie gemäß § 19c Z 8 BAG erlassen, die vor allem die gegenständliche Evaluierung der betrieblichen

Lehrstellenförderung zum Inhalt hatte sowie das Ausdehnen von Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe auf das gesamte Bundesgebiet.[7]

Die **Abwicklung** der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG erfolgt über die Förderreferate, die in den Lehrlingsstellen der jeweiligen Landeskammern eingerichtet wurden. Generell können die betrieblichen Lehrstellenförderungen Lehrberechtigten gemäß § 2 BAG als auch Lehrberechtigten gemäß § 2 Abs. 1 LFBAG gewährt werden. **Nicht förderbar** sind (gemäß der Richtlinie laut § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG) **Gebietskörperschaften** (Bund, Länder, Gemeinden), **politische Parteien** und **selbstständige Ausbildungseinrichtungen** (§§ 29, 30, 30b, 8b BAG Abs. 14 u. 15, Träger gemäß JASG, § 15a LFBAG, …).

Die Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG stammen aus dem **Insolvenz-Entgelt-Fonds** (IEF). Die **Finanzierung** dieses Fonds erfolgt über einen prozentuellen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – den Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag) – und somit aus Dienstgeberbeiträgen. Ab 01.01.2015 betrug der Zuschlagssatz 0,45% (vorher 0,55%), ab 01.01.2016 lediglich 0,35%.[8] Unveränderte 0,2% (also mehr als die Hälfte des aktuellen Anteils von 0,35%) stehen seit 2008[9] als Obergrenze für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung. Das sind in etwa 180 Millionen Euro für das Jahr 2014 (vgl. Grafik 2-2). Aufgrund dessen, dass es sich bei den Mitteln des IEF also ausschließlich um Dienstgeberbeiträge handelt, wird von verschiedener Seite mitunter darauf verwiesen, dass es sich bei der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG gewissermaßen um einen „klassischen" **Ausbildungsfonds** handeln würde, weil hier Beiträge von allen Betrieben eingehoben und gezielt zu lehrausbildenden Betrieben „umverteilt" würden. Durch die Verwendung von Arbeitgebermitteln erfolgt demnach einerseits ein Ausgleich zwischen nicht ausbildenden und ausbildenden Betrieben und andererseits stehen dadurch zusätzliche Mittel für die qualitative Weiterentwicklung des Systems der Lehrlingsausbildung zur Verfügung.

Grafik 2-2 veranschaulicht die für die Lehrstellenförderung jährlich zur Verfügung stehenden **maximalen IEF-Mittel** (Anm.: Obergrenze ohne Vorjahresrücklagen) **sowie die tatsächlichen jährlichen Gesamtausgaben** (= Fördervolumen + Verwaltungskosten). Die maximal zur Verfügung stehenden IEF-Mittel waren 2010 und 2011 niedriger als die tatsächlichen Ausgaben, was durch die Auflösung von Vorjahresrücklagen kompensiert werden musste. Als 2010 die Gesamtausgaben schließlich deutlich über den jährlich zur Verfügung stehenden IEF-Mitteln lagen, wurde zu Beginn des Jahres 2011 der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit ausgesetzt. Dies lässt erkennen, dass die Implementierung der Förderungen (d.h. die Gestaltung der Richtlinien und die Definition der Förderinstrumente) aufgrund begrenzter finanzieller Mittel auch stark „ausgabenorientiert"

[7] Eine detaillierte Darstellung der Genese der betrieblichen Lehrstellenförderung sowie eine Beschreibung der einzelnen Förderarten im Überblick kann dem Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse" entnommen werden.

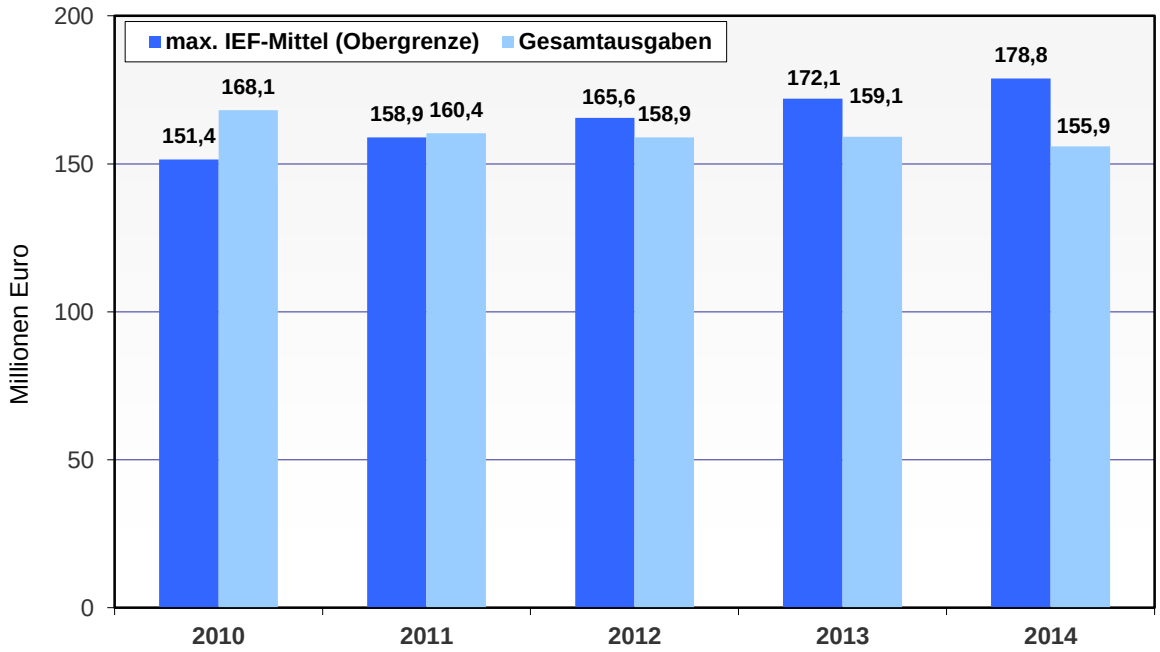
[8] Vgl. www.insolvenzentgelt.at

[9] Im Jahr 2008 gab es eine Novellierung des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG), im Zuge dessen unter anderem dieser 0,2%-Anteil fixiert wurde. Die in den Jahren 2008-2010 noch auszuzahlenden Mittel für die Lehrlingsausbildungsprämie gemäß § 108f EStG 1988 wurden davon allerdings abgezogen (2008: 113,75 Mio. EUR; 2009: 62,75 Mio. EUR, 2010: 29,75 Mio. EUR). (Quelle: RIS)

erfolgte und nicht ausschließlich „problemorientiert“, d.h. dass versucht wurde (bzw. werden musste), die Förderungen dermaßen zu gestalten, dass die vorhandenen Mittel zwar weitgehend ausgeschöpft aber auch nicht überschritten werden. Seit 2012 zeigt sich allerdings ein umgekehrtes Auseinanderklaffen der Entwicklung: Die maximal zur Verfügung stehenden IEF-Mittel (Obergrenze) steigen aufgrund des Anstiegs der Beschäftigten bzw. der Lohn- und Gehaltssumme kontinuierlich (auf rund 179 Mio. EUR im Jahr 2014), währenddessen die Gesamtausgaben vor allem durch den Rückgang der Lehrlingszahlen und damit der Basisförderung (auf rund 156 Mio. EUR) sinken.

Grafik 2-2: Höhe der jährlich max. zur Verfügung stehenden IEF-Mittel (Obergrenze) und der tatsächlichen Gesamtausgaben

(in Millionen Euro, 2010-2014)



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

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

Anmerkungen: Die Zahlen zu den Gesamtausgaben basieren auf den Jahresberichten des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. -kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung (zum jeweiligen Erhebungsstichtag im Frühjahr des Folgejahrs). In den hier dargestellten Zahlen sind auch jene Förderungen (Z 8) enthalten, die nicht direkt an Lehrbetriebe ausbezahlt werden (und nicht in der DWH-Förderdatenbank enthalten sind). Aufgrund dieser Faktoren unterscheiden sich die Daten geringfügig von den an anderer Stelle publizierten (vgl. Dornmayr, H. / Löffler, R. (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, ibw-/öibf-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFW, Wien).

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

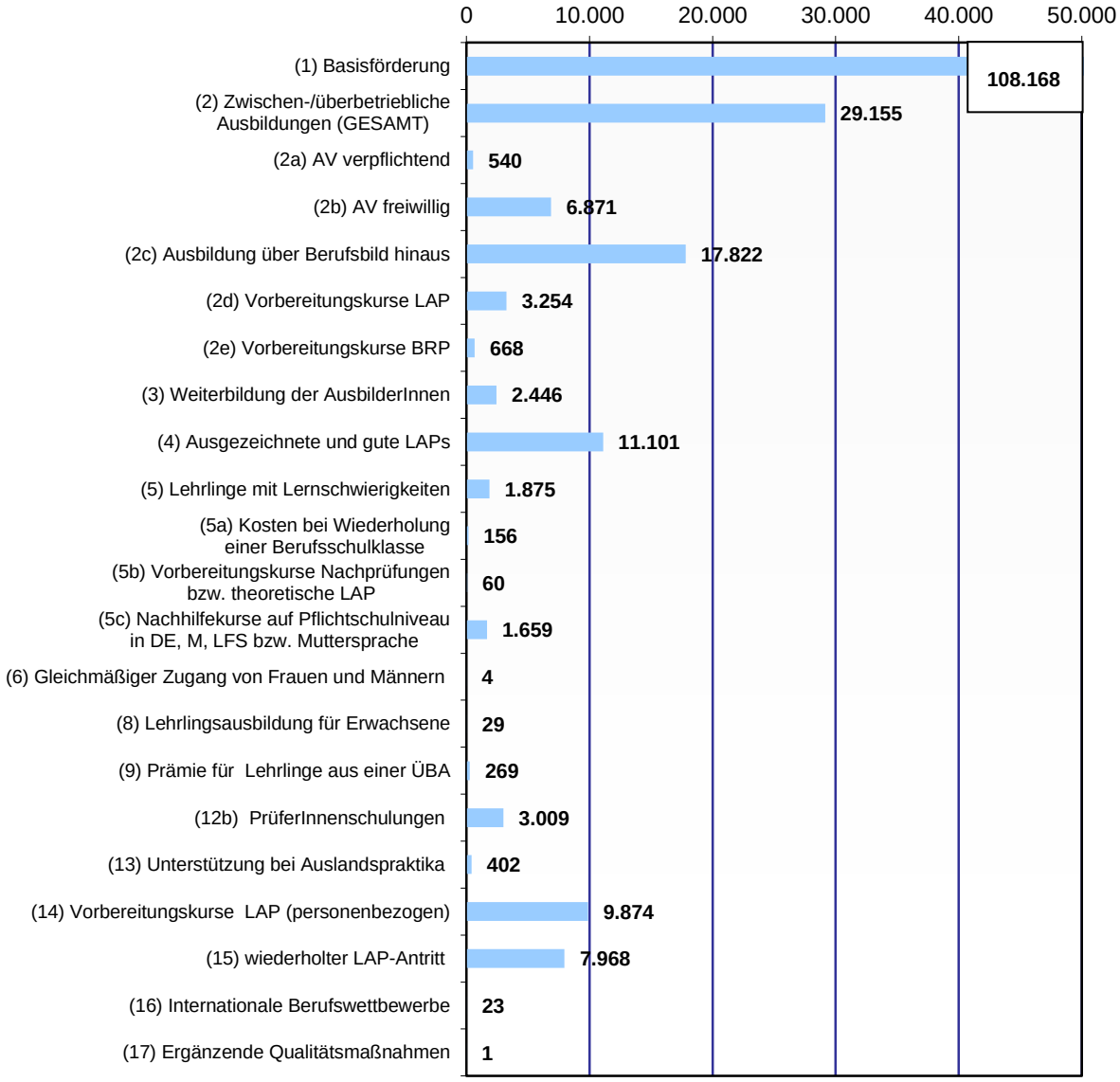
Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen).

Gesamtausgaben = Fördervolumen + Verwaltungskosten.

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

Der Anteil der **Verwaltungskosten** (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben der Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG hat sich seit 2011 ungefähr bei 3% eingependelt und ist 2014 v. a. durch einen **Rückgang des Fördervolumens** (2014: 150,2 Mio. Euro) leicht auf 3,7% gestiegen. Im Umkehrschluss bedeutet ein Anteil an Verwaltungskosten, der knapp unter 4% liegt, dass etwas über 96% der eingesetzten Mittel direkt als Förderungen ausbezahlt werden (können).

Grafik 2-2 Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: Ausbezahlte Förderfälle nach Förderart (Absolutwerte, 2014)



Quelle: (1) – (9), (14): Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH
(12b,13) Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Jahresberichte
(15 - 17) Direktauskunft durch Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH

Anmerkungen: Stichtagsbetrachtung (Abfragedatum DWH-Daten: 6.5.2015)

Förderart (7) „IBA mit Teilqualifizierung“ in Basisförderung enthalten.

Für einzelne Förderarten (10-12a) ist eine Darstellung nach Förderfällen aus grundsätzlichen Gründen (z. B. weil der Förderart keine geförderten Lehrbetriebe oder Lehrlinge/LehrabsolventInnen zugrunde liegen) oder organisatorischen Gründen (noch) nicht möglich.

Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen).

Die **Zahl der Förderfälle**, die über die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG jährlich abgewickelt werden, ist mit Ausnahme des Jahres 2012 (nach dem Aussetzen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit) kontinuierlich angestiegen. Wurden im Jahr 2012 insgesamt 145.487 Förderfälle verzeichnet, belaufen sich diese im Jahr 2014 bereits auf 163.326. Nach Förderarten betrachtet, ist die Zahl der Förderfälle für die Basisförderung hingegen erstmals im Jahr 2014 (bedingt durch rückläufige Lehrlingszahlen) zurückgegangen (108.168 Förderfälle im Jahr 2014; vgl. Grafik 2-3)[10].

Anhand einer Verknüpfung der anonymisierten Individualdaten der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik seitens der WKÖ (vgl. auch Teilbericht „Nach der Lehre: LehrabsolventInnenmonitoring“) können auch Aussagen über die **Inanspruchnahme der** (bedeutendsten) **Förderarten** der betrieblichen Lehrstellenförderung getroffen werden. Unter „Inanspruchnahme“ wird dabei der Anteil der LehrabsolventInnen (im vorliegenden Fall des Jahres 2014) [11] verstanden, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

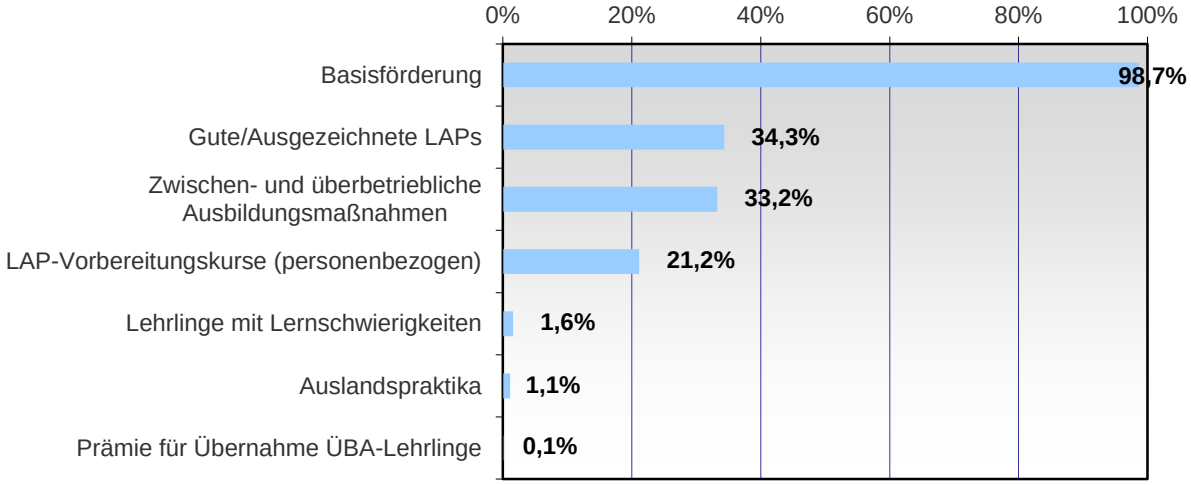
Die Basisförderung erreicht mit 98,7% der (anspruchsberechtigten) LehrabsolventInnen 2014 das höchste Ausmaß an Inanspruchnahme. Für 34,3% der LehrabsolventInnen 2014 wurde die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg in Anspruch genommen (bezogen alleinig auf jene LehrabsolventInnen mit einem guten/ausgezeichneten LAP-Erfolg waren dies sogar 93%), für 33,2% eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen. 21,2% der LehrabsolventInnen 2014 haben (bereits) die erst 2013 [12] eingeführte personenbezogene Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung in Anspruch genommen.

[10] Die ausbezahlten Förderfälle nach Förderart im Zeitverlauf sowie die Anzahl an abgelehnten und zurückgezogenen Förderanträgen werden im Rahmen des Teilberichts „Kontext- und Implementationsanalyse“ im Detail dargestellt.

[11] Um zu möglichst aktuellen und aussagekräftigen Ergebnissen zu gelangen, beschränkt sich die Darstellung der Inanspruchnahme auf das Jahr 2014, da bei einer Darstellung früherer Jahre auch zu bedenken wäre, dass manche Förderarten, die etwa erst im Jahr 2013 eingeführt wurden, noch nicht existiert hätten.

[12] Für ab dem 1.September 2013 stattfindende Vorbereitungskurse.

Grafik 2-3 Inanspruchnahme nach Förderart (LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.
LehrabsolventInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.
Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, Sozialversicherungsträger etc.).
Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA), aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind) und aus einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Im Gegensatz zur Basisförderung (Inanspruchnahme nach Sparte zwischen 95,6% und 100,0%) sind bezogen auf die Förderung von **zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen erhebliche Unterschiede in der Inanspruchnahme nach Sparten** feststellbar. Insgesamt (d. h. alle Förderarten 2a-2e zusammengefasst) wurden für 33,2% der LehrabsolventInnen 2014 Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen. Während der Anteil der Inanspruchnahme in der Sparte Industrie bei 62,8% lag, beläuft er sich in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ auf lediglich 15,1% (vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“). Dieses Ergebnis zeigt u.a., dass die mit dem Ziel der Steigerung der Ausbildungsqualität verbundenen Förderungen nicht als Umverteilung von Fördermitteln in vermeintlich qualitativ benachteiligte Bereiche fungieren (können), sondern tendenziell von jenen Betrieben (und Branchen) verstärkt in Anspruch genommen werden, die über einen hohen Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur verfügen.

Besonders bemerkenswert sind die Ergebnisse, die sich aus der Betrachtung der **Inanspruchnahme** [13] der **Lehrstellenförderungen** für **Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)** ergeben: Grundsätzlich sind die lehrausbildenden Betriebe die Anspruchsberechtigten der betrieblichen (und aus ArbeitgeberInnenbeiträgen finanzierten) Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG. Im Falle der 2013 eingeführten

[13] Weitere Ergebnisse zur Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderungen (z. B. Förderung für guten/ausgezeichneten Erfolg bei der LAP, Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten, Auslandspraktika etc.) können dem Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“ entnommen werden.

(personenbezogenen) Förderung wurde von diesem Prinzip erstmals Abstand genommen. Die personenbezogene Förderung der Teilnahme an Vorbereitungskursen ist aktuell die einzige Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, die ausschließlich direkt von Lehrlingen beantragt und in Anspruch genommen werden kann. 2014 wurde die personenbezogene Förderung der Vorbereitungskurse bereits häufiger in Anspruch genommen (21,2%) als die betriebsbezogene (9,2%). Dies wird zum Teil in der Höhe des Fördersatzes begründet liegen: Dieser beträgt 100% bei der personenbezogenen und 75% der Kurskosten bei der betriebsbezogenen Förderung (jeweils bis zur Höchstgrenze von EUR 250,-). Generell kann die **Schaffung zweier Förderarten für Vorbereitungskurse zur LAP** (und dies mit unterschiedlich hohen Fördersätzen nach Zielgruppe) kritisch hinterfragt werden, nicht zuletzt auch deswegen, da es schwer zu argumentieren scheint, warum von Betrieben vorfinanzierte Vorbereitungskurse zur LAP zu einem geringeren Teil durch die betriebliche Lehrstellenförderung gefördert werden als solche, die von Lehrlingen/LehrabsolventInnen vorfinanziert werden.

Hervorzuheben ist weiters, dass eine **besonders hohe Inanspruchnahme der personenbezogenen Förderung der LAP-Vorbereitungskurse** in jenen **Sparten** vorzufinden ist, wo die betriebsbezogene Förderung von Vorbereitungskursen zur LAP kaum in Anspruch genommen wurde. So wurde die betriebsbezogene Förderung für Vorbereitungskurse zur LAP z. B. in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ nur für 1,3% der LehrabsolventInnen 2014 in Anspruch genommen, die personenbezogene Förderung hingegen von 20,1%.[14] In Summe betrachtet erscheint der Schluss naheliegend, dass es im Falle der Vorbereitungskurse zur LAP gelang, mit einer personenbezogenen Förderung strukturelle Ungleichgewichte einer betriebsbezogenen Förderung zu kompensieren.[15]

Anhand der Inanspruchnahme der Förderung für einen Besuch eines Vorbereitungskurses auf die LAP kann zudem aufgezeigt werden, inwieweit **regionale Unterschiede in der Inanspruchnahme** der betrieblichen Lehrstellenförderungen (mitunter bedingt durch die Förderumwelt) bestehen: Während 69% der LehrabsolventInnen des Jahres 2013 im Rahmen der LehrabsolventInnenbefragung angeben, dass sie einen Vorbereitungskurs auf die LAP besucht haben (vgl. Teilbericht „LehrabsolventInnenbefragung“), veranschaulicht die Implementationsanalyse, dass im Jahr 2014 mit insgesamt 30,4% aller LehrabsolventInnen ein weitaus kleinerer Anteil eine Förderung für Vorbereitungskurse auf die LAP (betriebs- oder personenbezogene Förderung) über die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG in Anspruch genommen hat. Die Ergebnisse zeigen auch, dass es bundesländerspezifisch zu starken Unterschieden (13,4% unter den LehrabsolventInnen 2014 in Wien 49,1% in der Steiermark) in der Inanspruchnahme der Förderungen für LAP-

[14] Für eine detailhafte Darstellung der Inanspruchnahme der Förderungen eines Besuchs von einem Vorbereitungskurs auf die LAP nach Sparten und Bundesland vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“.

[15] Dies kann aber keineswegs dahingehend gewertet werden, dass personenbezogenen Förderungen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung generell zu präferieren wären. Dies erscheint aus mehreren Gründen nicht zulässig: Erstens weil das Ziel jener betrieblichen Lehrstellenförderungen, die die Ausbildungsqualität fokussieren, darin besteht, Betriebe vermehrt zu qualitätssteigernden/-sichernden Maßnahmen zu motivieren durch den Ausbau personenbezogener Förderungen konterkariert werden würde. Zweitens weil der spezifische Aspekt der LAP-Vorbereitungskurse zu beachten ist, da für die LAP die besondere Eigenverantwortung der Lehrlinge zum Tragen kommt (ohne dass deswegen Betrieb/Berufsschule von jeder Mitverantwortung entbunden wären).

Vorbereitungskurse im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG kommt. Daher gilt es u.a. in Hinblick auf die Interpretation der Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung die **(regionale) Förderumwelt**[16] mitzudenken.

[16] Es ist davon auszugehen, dass v. a. im Falle der Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung Fördermöglichkeiten durch unterschiedliche regionale AnbieterInnen – etwa AK, waff etc. – mitunter Einfluss auf das Ausmaß der Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderungen nehmen.

2.2 Wirkungsmodell der betrieblichen Lehrstellenförderung

Peter Schlögl, Martin Mayerl (öibf)

Hintergrund und Zielsetzung

In Österreich folgt mittlerweile die gesamte Bundesverwaltung dem Konzept des wirkungsorientierten Verwaltungshandelns. Ausgangspunkt der Überlegungen ist dabei ein von der Politik festgelegter, zukünftig zu erreichender Zustand, welcher sich auf eine Wirkung (=Outcome) des staatlichen Handelns bezieht. Die Politik erteilt in diesem Modell der Verwaltung Vorgaben in Form von „Wirkungszielen“. Um eine wirkungsorientierte Bewertung der betrieblichen Lehrstellenförderung vorzunehmen, bedarf es einer Modellierung von Wirkungsketten, die die zweckhaften Maßnahmen-Ziel-Beziehungen in einem gesamthaften Interpretationsrahmen verorten sowie Indikatoren zur Überprüfbarkeit der Zielerreichung bereitstellen.

Die allgemeinen Ziele der Wirkungsmodellierung der betrieblichen Lehrstellenförderung sind die Herstellung einer transparenten Zielarchitektur und die Bereitstellung eines Instrumentes zur wirkungsorientierten Steuerung und Weiterentwicklung des Fördersystems im Hinblick auf die vielfältigen Ansprüche und Zielsetzungen.

Konzeption des Wirkungsmodells

Die Konzeption der Wirkungsmodellierung schließt an die Vorgabe des wirkungsorientierten Verwaltungshandelns an und versucht eine begründete „Systemhaftigkeit“ der betrieblichen Lehrstellenförderung herzustellen. Im Zuge der Systematisierung sollten zweckhafte Beziehungen zwischen Zielen und Maßnahmen entwickelt und in eine gesamthafte Zielarchitektur eingeordnet werden. Die zentralen Elemente des Wirkungsmodells sind die Zielarchitektur, Maßnahmen sowie die Indikatoren, die zueinander in Beziehung gesetzt werden. Die Zielarchitektur drückt sich in den allgemein gehaltenen Wirkungszielen und konkret benannten Aktivitätszielen aus. Die Maßnahmen sind in den gültigen Richtlinien festgehalten und werden im Zuge der Entwicklungsarbeiten mit den Zielen in Beziehung gesetzt. Die Indikatoren ermöglichen eine Überprüfung der Zielerreichung. Die Struktur des Wirkungsmodells soll damit alle Voraussetzungen für eine wirkungsorientierte Steuerung bereitstellen.

Methodische Vorgangsweise

Die formale und inhaltliche Entwicklung des Wirkungsmodells folgte zwei Grundprinzipien, erstens einer nahen Orientierung an die offiziellen Dokumente der Lehrstellenförderung und zweitens an die Einbindung der zentralen bildungspolitischen Akteure, die bei der Entwicklung und Steuerung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung beteiligt sind.

Gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Beirat wurde die Auswahl des formalen Wirkungsmodells auf der Basis von verschiedenen Ansätzen vorgenommen und diskutiert. Am Ende wurde ein Modell im Anschluss an das wirkungsorientierte Verwaltungshandeln entwickelt.

Danach wurde der Kanon von normativ-bindenden Dokumenten festgelegt, die als Grundlage zur Entwicklung der Zielarchitektur herangezogen wurden. Die Dokumentenauswahl setzte sich zusammen aus den gültigen Richtlinien des

Berufsausbildungsgesetzes sowie den Beilagen zu den Novellen des Berufsausbildungsgesetzes 2008 und 2015.

Mit Hilfe einer systematischen Dokumentenanalyse wurden verschiedene Zieldimensionen (Wirkungsziele und Aktivitätsziele) der betrieblichen Lehrstellenförderung entfaltet. Dies erfolgte in einem mehrstufigen, iterativen Prozess. Besonderheit ist, dass hier Originalformulierungen belassen und konsequent Quellenbezüge hergestellt werden. Die Zielarchitektur kann so jederzeit auf der Basis der Dokumente rekonstruiert werden.

Anschließend wurde die entwickelte Zielarchitektur mit den zentralen bildungspolitischen Akteuren in Gruppen diskutiert. Es fanden drei Workshops jeweils mit VertreterInnen der Ministerien, der Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen statt. Im Zentrum standen dabei die Diskussion der Zielarchitektur hinsichtlich Vollständigkeit und Angemessenheit sowie die Herstellung bzw. Vervollständigung der Maßnahmen-Ziel-Beziehungen.

Nach den Workshops wurden die Ergebnisse der Gruppendiskussionen dokumentiert und gegenübergestellt. In diesem Sinne hat der vorliegende Bericht den Anspruch, eine Ergebnissicherung des partizipativen Prozesses zu liefern sowie die unterschiedlichen Einschätzungen der verschiedenen bildungspolitischen AkteurInnen festzuhalten.

Abgerundet wird der Entwicklungsprozess durch einen ersten Vorschlag von potenziellen Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung. Die endgültige Auswahl und Festlegung von Zielgrößen muss aber letztlich in einem bildungspolitischen Aushandlungsprozess vorgenommen werden.

Umwelt der betrieblichen Lehrstellenförderung

Die Steuerung betriebsbasierter Ausbildung erfolgt in einem komplexen Arrangement von Institutionen und Interessen vor dem Hintergrund vielfältiger Ziele und Rationale (z.B. Bildungs-, Sozial-, Arbeitmarktpolitik), die aktuelle und künftige Entwicklungen zu interpretieren, Steuerungsoptionen zu entwickeln und Interventionen zu konzipieren hat. Ein Förderprogramm der betrieblichen Lehrstellenförderung kann nicht losgelöst davon interpretiert werden, stellt kein geschlossenes, davon isoliertes System dar. Vielmehr ist es Teil der politischen Umwelt von Berufsausbildung, das im Sinne von kontextualer Steuerung auf betriebliche Ausbildungsbereitschaft und -praxis wirken will und muss sich dabei zu traditionellen Gegebenheiten (inkl. antagonistischen Interessenlagen), gesellschaftlichen Entwicklungen und Trends sowie nationalen und europäischen Programmatiken verhalten. Auch sind weitere relevante Förderinstitutionen und -mechanismen in das Gesamtbild des Steuerungskontextes aufzunehmen, die insbesondere in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik erhebliche Steuerungseffekte realisieren, wenn diese auch nicht ausschließlich – aber oft – andere FörderadressatInnen haben (Individuen, Schulen, Bildungsträger und Nicht-Ausbildungsbetriebe).

Von besonderer Bedeutung sind in diesem Kontext bildungspolitische Programmatiken, die sich aus dem aktuellen Regierungsprogramm und aus nationalen Implementierungen im Rahmen der europäischen Bildungspolitik (z.B. Strategie des Lebensbegleitendenden Lernens, Europa 2020-Strategie, Nationaler Qualifikationsrahmen, Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung) ableiten.

Bildungspolitischer Kontext

In der bildungspolitischen Diskussion zur betrieblichen Lehrstellenförderung lässt sich eine Gemengelage an verschiedenen Positionen hinsichtlich ihrer historischen Voraussetzungen und der aktuellen Gestaltung feststellen. Es gibt einen grundsätzlichen Konsens aller bildungspolitischen AkteurInnen über das Umlageverfahren als zentrales Prinzip des Fördersystems (Finanzierung über Insolvenz-Entgelt-Fonds). Die vorhandenen Mittel sollen dazu verwendet werden, um ausbildungsaktive Betriebe nach den Kriterien der Effektivität und Effizienz zu unterstützen. Allerdings gibt es unterschiedliche bildungspolitische Positionen zur Struktur der Mittelausschüttung. Vereinfachend stehen einander hier zwei Positionen gegenüber: (1) Die grundlegende Struktur der betrieblichen Lehrstellenförderung sollte eine quantitative Umverteilung der finanziellen Mittel von nicht-ausbildungsaktiven Betrieben zu ausbildungsaktiven Betrieben sein. Dazu werden mehrere Begründungszusammenhänge geäußert, wie Kostendeckung der Ausbildung, Ersatz für Berufsschulzeiten oder Fairness gegenüber ausbildenden Betrieben. (2) Die Umverteilung der finanziellen Mittel sollte an qualitative Mindeststandards gebunden werden, um Qualitätssicherung bzw. Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung zu gewährleisten bzw. zu befördern.

Zielarchitektur und Einordnung der Maßnahmen

Aus den Dokumentenanalysen und der Gruppendiskussionen mit den bildungspolitischen Anspruchsgruppen hat sich folgende Zielarchitektur des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung überblickshaft ergeben.

Über die Zielarchitektur herrschte weitgehend Konsens bei allen bildungspolitischen Anspruchsgruppen. Die Zuordnung der Maßnahmen zu den jeweiligen Aktivitätszielen war nicht in allen Workshops durchgehend konsistent. Diese Inkonsistenzen können, müssen aber nicht unbedingt auf einen Dissens zwischen den bildungspolitischen Gruppierungen zurückzuführen sein. Um zu einem endgültigen Ergebnis zu gelangen, bedarf es hier nochmals eines bildungspolitischen Diskussionsprozesses unter den SteuerungsakteurInnen, um zu einem vollständigen Konsens zu gelangen.

Tabelle 2-1: Überblick Zielarchitektur-Maßnahmen

Wirkungsdimension: Berufsausbildung als Beitrag zu wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung		
Wirkungsziele	**Aktivitätsziele**	**Maßnahmen**
Deckung des Fachkräftebedarfs bei gleichzeitiger…	Ausbildungsangebot bedarfsgerecht erhalten und ausbauen	1, 8, 10, (2a, 7, 9)
	Branchenbezogenes Matching zwischen Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt verbessern	(1, 2a, 10, 11)
	Regionales Matching zwischen Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt verbessern	(10)
… umfassenderArbeitsmarktintegration von Jugendlichen	Betriebe mit Jugendlichen in Teilqualifikation unterstützen	7, (5)
	Übernahme von Personen aus überbetrieblichen Ausbildungen in ein betriebliches Lehrverhältnis fördern	9
Wirkungsdimension: Zugänge attraktiv und fair gestalten		
Wirkungsziele	**Aktivitätsziele**	**Maßnahmen**
Erhalt und Steigerung der Attraktivität der Lehrausbildung für vielfältige Zielgruppen unter Berücksichtigung der…	Hochwertige Ausbildungsleistungen fördern	4, 16, (2c)
	Teilnahme an der Berufsreifeprüfung erhöhen	2e
	Teilnahme von Erwachsenen fördern	8, (15)
… Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation	Gleichgestellter Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen sicherstellen	6, 10
	Junge Frauen in für sie untypischen Lehrberufen unterstützen	6, 10
Wirkungsdimension: Weiterentwicklung beruflicher Lernprozesse		
Wirkungsziele	**Aktivitätsziele**	**Maßnahmen**
Entwicklung der Ausbildungsqualität	Ausbildungssituationen verbessern	3, 10, 11 (2a-c, 14)
	Ausbildung über das Berufsbild hinaus erweitern/vertiefen	2c (2b, 2e, 13)
	Innovation in der Ausbildungspraxis sicherstellen	17 (3, 11)
	Internationalen Austausch fördern	13
Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung / Absicherung des Ausbildungserfolges	Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten begleiten und unterstützen	2d, 5, 9, 10, 15, (11, 14)
	Ausbildungsabbrüche reduzieren	5, 10, (1)
	Erwerb der Lehrabschlussprüfung sicherstellen	2d, 9, 10, 14, 15
Steigerung der Güte der Lehrabschlussprüfung	Praxisorientiertes und berufsbildrelevantes Prüfungshandeln sicherstellen	12a, 12b

Quelle: öibf. – Anmerkungen: Maßnahmen: 1 Basisförderungen, 2 Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen: a. verpfl. Ausbildungsverbundmaßnahmen (AV), b. freiwillige AV, c. berufsbezogene Zusatzausbildungen, d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen (LAP), e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung, 3 Weiterbildung der AusbilderInnen, 4 Ausgezeichnete/gute LAP, 5 Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten, 6 Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen/Männern, 7 Förderung für IBA/Teilqualifizierung (seit 31.12.2015 ausgelaufen), 8 Lehrlingsausbildung Erwachsene, 9 Prämie überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung, 10 Coaching Lehrlinge/Lehrbetriebe, 11 Ausbildungsleitfäden, 12 Lehrabschlussprüfung, 13 Auslandspraktika, 14 Förderung Vorbereitungskurse LAP (personenbezogen), 15 Wiederholter Antritt zur LAP, 16 Teilnahme internationale Berufswettbewerbe, 17 Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung. - Maßnahmen in „()“ markiert eine nicht durchgängige Zuordnung in allen Diskussionsgruppen

Indikatoren

Indikatoren haben mehrere Funktionen, sie ermöglichen eine Kontrolle über die erzielten Ergebnisse, stellen Informationsgrundlagen für Entscheidungsprozesse bereit und befördern eine sachliche Diskussion von Zielen und umzusetzenden Ergebnisse sowie der Maßnahmen zur Zielerreichung. Im Zuge der Entwicklungsarbeiten wurde eine nähere

Spezifizierung von möglichen Indikatoren festgelegt. Ziel war es, damit eine Diskussionsgrundlage für die endgültige Auswahl von steuerungsrelevanten Indikatoren zu schaffen. Um Akzeptanz der steuerungsrelevanten Indikatoren und Zielgrößen zu schaffen, müssen diese letztlich durch die Bildungspolitik selbst definiert werden.

Wirkungsmodell als Steuerinstrument zur Weiterentwicklung der Lehrstellenförderung

Aus der Sicht der Evaluationstheorie ist ein Wirkungsmodell die Voraussetzung zur anhaltenden evidenzbasierten Steuerung von zielgerichteten Maßnahmen und kann die bildungspolitischen AkteurInnen dazu anhalten, ihr Steuerungshandeln gezielt auf die erwünschten Resultate auszurichten. Das Wirkungsmodell ist idealtypisch als ein mechanistischer Regelkreislauf angelegt, der das Ziel verfolgt, das Steuerungshandeln zu unterstützen und zu leiten. Idealtypisch deshalb, weil sich Steuerungshandeln im realen Handeln nie nur auf reine mechanistische Prinzipien stützen kann, insbesondere auch weil das Lehrausbildungssystem in ein hochdynamisches Umfeld eingebettet ist und daher auf unterschiedliche Bedingungen reagieren muss.

Unter Anwendung des Wirkungsmodelles kann es gelingen, (1) auf der Basis einer laufenden Prüfung der Zielerreichung eine Optimierung der Maßnahmen vorzunehmen, (2) auf geänderte Zielsetzungen mit passenden Maßnahmen zu reagieren, (3) einen effizienten und effektiven finanziellen Mitteleinsatz sicherzustellen.

Schlussfolgerungen

Ausgangspunkt der Überlegungen ist es, ein Modell zur anhaltenden wirkungsorientierten Steuerung des Systems der Lehrstellenförderung für die bildungspolitischen Anspruchsgruppen bereitzustellen, das die Bewertung der Zielerreichung und die Weiterentwicklung des Fördersystems begleiten soll. Damit das idealtypisch gedachte wirkungsorientierte Steuerungshandeln in Gang gesetzt werden kann, bedarf es der Schaffung von grundlegenden Handlungsvoraussetzungen und -bedingungen. Soll das gelingen, so führt dies für die aktuelle Steuerungspraxis zu Konsequenzen auf mehreren Ebenen.

Das System der betrieblichen Lehrstellenförderung sowie die betriebliche Ausbildung selbst sind in ein komplexes Arrangement von Institutionen und Interessen eingebettet. Bei der Steuerung des Fördersystems gilt es daher den Wirkungskreis bzw. Anspruchsgruppen konsequent zu definieren, in der gesamten Förderkulisse zu verorten und strukturelle Abstimmungen herzustellen.

In Bezug auf die Gestaltung des gesamten Fördersystems gilt es die Kontextbedingungen in einem bildungspolitischen Prozess zu klären und auf eine transparente Basis zu stellen. Wenn die grundlegenden kontextuellen Parameter, wie die Finanzierung, die Mechanismen des Umlagesystems und bildungspolitische Ansprüche transparent festgehalten werden, ist klar, welcher Gestaltungsspielraum für die Entwicklung verschiedener Maßnahmen bereitsteht.

Jede wirkungsorientierte Bewertung von Maßnahmen kann immer nur in Bezug auf ein Ziel(system) vorgenommen werden. In den Richtlinien des Fördersystems gilt es daher die mit dem Fördersystem verbundenen Zielsetzungen konsequent in Form von zielorientierten Formulierungen einzuführen.

Die wirkungsorientierte Bewertung von Maßnahmen setzt auch voraus, dass eine konsistente Maßnahmen-Ziel-Beziehung hergestellt wird, d.h. eine genaue Definition, welche Zielsetzungen die verschiedenen Maßnahmen im System bedienen. Strukturelle Lücken im Fördersystem können so vermieden werden und es wird sichergestellt, dass alle Zielsetzungen mit entsprechenden Maßnahmen hinterlegt sind. Dies führt zu einem einheitlichen und transparenten Verständnis der Zielbestimmung verschiedener Maßnahmen.

Zur konkreten, anhaltenden Überprüfung der Zielerreichung der Maßnahmen müssen für ein Monitoringsystem steuerungsrelevante Indikatoren definiert werden, die laufend erhoben werden. Die Indikatoren stellen eine zentrale Datengrundlage für eine evidenzbasierte Steuerung bereit.

2.3 Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung

Peter Schlögl, Martin Mayerl (öibf)

Ausgangslage und Forschungsinteresse

Innerhalb des Systems der Lehrstellenförderung ist die Maßnahme Basisförderung sowohl hinsichtlich ihrer historischen Genese als auch vom finanziellen Fördervolumen als die bedeutendste – aber bildungspolitisch nicht immer unumstrittene – Maßnahme zu sehen. Rund 90% des gesamten Fördervolumens werden über die Basisförderung an ausbildungsaktive Betriebe allokiert. Als Zielsetzung der Basisförderung werden in den relevanten Richtlinien der Erhalt und der Ausbau des Lehrstellenangebotes durch finanzielle Anreizsetzung festgehalten. Aus der theoretischen Perspektive der Humankapitaltheorie ist die betriebliche Ausbildungsentscheidung stark vom Kosten-Nutzen-Verhältnis, das sich während bzw. im Anschluss an die Ausbildung von Lehrlingen ergibt, abhängig.

Zentrales Forschungsinteresse in Bezug auf den Projektauftrag – der Durchführung einer Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung – ist es, die Ausbildungsleistungen der Betriebe zu quantifizieren und zu untersuchen, welchen Beitrag die Basisförderung zur Kompensation der (angenommenen) Ausbildungskosten leistet. Darüber hinaus werden noch Fragen zur Ausbildungsmotivation und zur Bekanntheit der betrieblichen Lehrstellenförderungen adressiert.

Betriebliche Ausbildungsaktivität und Kosten-Nutzen-Verhältnis aus theoretischer Sicht

Die Humankapitaltheorie versucht das Investitionsverhalten in Bildung ökonomisch zu erklären. Aus humankapitaltheoretischer Sicht ist die Investition von Betrieben in die Ausbildung von Lehrlingen nur dann rational, wenn die zu erwartenden Erträge die Bildungskosten zumindest egalisieren bzw. übersteigen. Es ist anzunehmen, dass Unternehmen ausbildungsaktiv sind, wenn sie aus der Ausbildung einen positiven Nettonutzen erzielen, d.h. der Nutzen aus der Ausbildung die Ausbildungskosten übersteigt. Je nach Motiv der Ausbildungsentscheidungen kann der Zeitraum des Kosten-Nutzen-Kalküls unterschiedlich definiert werden. Stehen produktionsorientierte Motive im Vordergrund, so ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis während der Ausbildungsdauer entscheidend, ob Unternehmen ausbildungsaktiv sind. Bei einem investitionsorientieren Motiv (z.B. Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs) wird auch der Nutzen, der sich im Anschluss an die Ausbildung ergibt (Einsparungen der Rekrutierungskosten durch die Übernahme der ausgebildeten Lehrlinge), in eine erweiterte Kosten-Nutzen-Betrachtung miteinbezogen. Dieser Zugang bildete die theoretische Basis für die gegenständliche Untersuchung der (Nicht-)Ausbildungsaktivität von Unternehmen im Kontext der Basisförderung.

Datenerhebung

Zur Erhebung der Kosten und Nutzen Dimensionen wurde eine Online-Befragung bei ausbildungsaktiven Betrieben durchgeführt mit einer Netto-Stichprobengröße von 581 Lehrbetrieben. Die Grundgesamtheit der Erhebung bildeten Betriebe, die mindestens in einem der TOP-20-Lehrberufe zum Stichtag 01.10.2014 ausbildungsaktiv waren. Die Stichprobe wurde nicht gewichtet und hat daher keinen vollkommenen

Repräsentativitätsanspruch. Kontrastierend dazu wurde eine zweite Online-Erhebung bei nicht-ausbildungsaktiven Betrieben mit einer Netto-Stichprobengröße von 216 Betrieben durchgeführt. Die Feldarbeit bei beiden Erhebungen wurde zwischen Anfang Juni und Ende September 2015 von Integral GmbH ausgeführt. Es wurde auf bestehende Erhebungsinstrumente aus der Schweiz und Deutschland zurückgegriffen, die dort bei den letzten Erhebungen zur Anwendung kamen. Dieser Zugang ermöglicht einerseits einen wissenschaftlich fundierten und bewährten Zugang und andererseits auch vergleichende Befunde zu diesen beiden wichtigen Referenzländern der betrieblichen Berufsausbildung herzustellen.

Kosten-Nutzen-Modell

Dem verwendeten internationalen Erhebungsinstrument liegt eine spezifische Kosten-Nutzen-Modellierung zugrunde. Die Bruttokosten setzten sich zusammen aus den Lohnkosten für Lehrlinge (Lehrlingsentschädigung, 13./14. Remunerationen, Sonderzahlungen und Dienstgeberbeiträge), Personalkosten (AusbilderInnen, Personal für Administration und Rekrutierung), Anlagekosten, Materialkosten, sonstige Kostenfaktoren. Der Wert der Erträge ist definiert als der monetäre Wert der Tätigkeiten der Lehrlinge, differenziert nach „einfachen“ und „schwierigen“ Tätigkeiten. Einfache Tätigkeiten sind Arbeiten, die von an-/ungelernten Arbeitskräften ausgeführt werden können. Schwierige Tätigkeiten sind Arbeiten, die von einer ausgebildeten Fachkraft im jeweiligen Beruf übernommen werden. Hier wird angenommen, dass der Lehrling nur den relativen Produktivitätsgrad einer durchschnittlichen Fachkraft während der Ausbildung erreicht (bezeichnet als Leistungsgrad).

Der Nettoertrag ergibt sich, indem man die Bruttokosten vom Wert der produktiven Leistungen subtrahiert. Von Nettokosten oder negativen Nettoerträgen spricht man, wenn die Bruttokosten der Lehrlingsausbildung höher ausfallen als der Nutzen in Form der produktiven Leistungen. Ein positiver Nettoertrag würde sich ergeben, wenn der monetär bemessene Nutzen die Bruttokosten übersteigt.

Weitere Erträge ergeben sich für die Lehrbetriebe nach der Ausbildung, wenn die ausgebildeten Lehrlinge zur Deckung ihres Fachkräftebedarfes direkt übernommen werden und daher die Kosten einer Rekrutierung vom externen Arbeitsmarkt eingespart werden. Die Rekrutierungskosten setzen sich zusammen aus den Inserierungskosten, dem Aufwand für Bewerbungsgespräche, aus externen Beratungsleistungen, den Minderleistungen während der Einarbeitungszeit, Lehrgangskosten und dem Aufwand für Mitarbeitende für die Einarbeitung der neu eingestellten Fachkräfte.

Bruttokosten der Lehrausbildung

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

sind zu vernachlässigen. Die Höhe der Bruttokosten variiert dabei teils deutlich hinsichtlich der Lehrberufsdauer, Lehrberufsgruppen, Sparten und Lehrbetriebsgröße.

Wert der produktiven Leistungen in der Lehrausbildung

Der monetäre Wert der produktiven Leistungen bestimmt sich in den produktiven Leistungen, die Lehrlinge während ihres arbeitsintegrierten Lernprozesses durch die Übernahme von einfachen Tätigkeiten (Hilfsarbeiterniveau) und schwierigen Tätigkeiten (Fachkräfteniveau) generieren. Der durchschnittliche Wert der produktiven Leistungen pro Lehrling beträgt im ersten Lehrjahr 17.130 Euro, im zweiten Lehrjahr 19.142 Euro, im dritten Lehrjahr 22.010 Euro, im halben vierten Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) 13.128 Euro. Die produktiven Leistungen ergeben sich zu einem großen Teil durch die Übernahme von einfachen Tätigkeiten auf Hilfsarbeiterniveau während der Ausbildung (Anteil am gesamten Ertrag: 87% im ersten Lehrjahr, 73% im zweiten Lehrjahr, 56% im dritten Lehrjahr und 38% im vierten halben Lehrjahr). Nur im halben vierten Lehrjahr übersteigen die Erträge aus schwierigen Tätigkeiten diejenigen aus einfachen Tätigkeiten. Der überwiegende Anteil der Arbeitszeit im Betrieb während der gesamten Ausbildungsperiode wird durch eine Tätigkeitsstruktur mit eher geringem Anforderungsniveau geprägt. Auch hier variiert die Höhe des Wertes der produktiven Leistungen teils erheblich hinsichtlich der Lehrberufsdauer, Lehrberufsgruppen, Sparten und Lehrbetriebsgröße.

Leistungsgrad im Verhältnis zu einer durchschnittlichen Facharbeitskraft

Neben der Tätigkeitsstruktur im arbeitsintegrierten Lernprozess ist auch der Leistungsgrad ein zentraler Parameter, der den Wert der produktiven Leistungen beeinflusst. Der Leistungsgrad kann auch als Indikator für die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz (Ziel der Ausbildung gemäß §1a BAG) gesehen werden. Der durchschnittliche Leistungsgrad, der von den Betrieben angegeben wird, beträgt im ersten Lehrjahr 24%, im zweiten Lehrjahr 43%, im dritten Lehrjahr 63% und im vierten Lehrjahr 73%. Differenziert nach der Lehrberufsdauer ergibt sich, dass Lehrlinge in dreijährigen Lehrberufen im dritten Lehrjahr durchschnittlich zwei Drittel und in dreieinhalbjährigen Lehrberufen im vierten Lehrjahr drei Viertel der Leistungsfähigkeit einer durchschnittlichen Fachkraft erreichen.

Nettoerträge in der Lehrausbildung

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

Die Verteilung der Nettoerträge weist aber eine breite Streuung (nach einer Normalverteilung) auf. Es gibt in der Stichprobe nicht nur Betriebe, denen in Summe Ausbildungskosten (Wert der produktiven Leistungen < Bruttokosten) entstehen, sondern auch einen relevanten Anteil an Betrieben, die einen Ertrag aus der Ausbildung von Lehrlingen (Wert der produktiven Leistungen > Bruttokosten) erzielen. Im ersten Lehrjahr erzielen 45%, im zweiten 40%, im dritten 32% und im vierten 21% der Lehrbetriebe einen positiven Nettoertrag durch die Ausbildung von Lehrlingen.

Verhältnis von durchschnittlichen Nettoerträgen und Basisförderung

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

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

Betriebliche Gestaltungsfaktoren hinsichtlich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses

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

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

Internationaler Vergleich der Nettoerträge

Der internationale Vergleich mit den Ergebnissen aus Deutschland und der Schweiz in Bezug auf dreijährige Lehrberufe zeigt deutliche Unterschiede. In allen Ländern nehmen die Bruttokosten sowie der Wert der produktiven Leistungen mit jedem Lehrjahr zu. Allerdings ist sowohl die Dynamik als auch das Verhältnis der Kosten zu den Erträgen unterschiedlich ausgeprägt. In der Schweiz generieren Lehrbetriebe weitgehend positive Nettoerträge, in Deutschland und Österreich übersteigen die Kosten den Wert der produktiven Leistungen in allen Lehrjahren. Aber in Deutschland und der Schweiz steigen die produktiven Leistungen stärker an als die Kosten; in Österreich hingegen steigen die Kosten stärker an als die Erträge. Dies führt dazu, dass in Deutschland und der Schweiz sich die Nettoerträge mit jedem Lehrjahr in die positive Richtung bewegen, in Österreich sich aber die Differenz zwischen Bruttokosten und Erträge mit jedem Lehrjahr erhöht.

Auffällig ist auch der unterschiedliche Leistungsgrad, der in Deutschland und der Schweiz nach Lehrjahren teilweise mehr als rund 10% höher ist als in Österreich.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal im Vergleich zu Deutschland liegt in der produktiven Einbindung der Lehrlinge in den Arbeitsprozess. In Deutschland verbringen die jungen Menschen mehr Zeit außerhalb der betrieblichen Strukturen (Berufsschule, externe Lehrgänge etc.), werden aber gleichzeitig bei produktiver Einbindung im Zuge des arbeitsintegrierten Lernprozesses stärker für Tätigkeiten auf Facharbeiterniveau herangezogen. In der Schweiz übersteigt der Wert der produktiven Leistungen aus Facharbeitertätigkeiten den Wert der Leistungen durch die Übernahme von einfachen Tätigkeiten auf Hilfsarbeiterniveau am Ende der Ausbildung deutlich. In Österreich erfolgen die produktive Einbindung und die Ertragsgenerierung wesentlich durch die Übernahme von Tätigkeiten mit niedrigen Anforderungsniveaus.

Rekrutierungskosten von externen Fachkräften

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

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

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

(Nicht-)Ausbildungsmotive von Betrieben

Bei ausbildungsaktiven Betrieben spielt das Investitionsmotiv eine entscheidende Rolle. Eine große Mehrheit der ausbildungsaktiven Betriebe gibt an, dass die Gewinnung von Fachkräften, die bedarfsgerechte Qualifizierung von jungen Menschen sowie die Sicherstellung des regionalen Fachkräftenachwuchses die gewichtigsten Gründe sind, Lehrstellen anzubieten. Nach dem investitionsorientierten Ausbildungsmotiv ist auch das Screening-Motiv, also die Beobachtung der Lehrlinge über einen längeren Zeitraum und dann die Übernahme der passenden Lehrlinge, ein weiteres Motiv, das Betriebe ausbildungsaktiv werden lässt. Aus der Kosten-Nutzen-Perspektive ergibt sich hier der langfristige Ertrag daraus, indem die Lehrausbildung sowohl als Qualifizierungs- als auch Selektionsinstrument für besonders produktive Fachkräfte eingesetzt wird. Das Risiko von personellen Fehlentscheidungen kann so minimiert werden. Das Produktionsmotiv, d.h. die

Verwendung der produktiven Leistungen der Lehrlinge zu einem reduzierten Trainingslohn, wird zwar durchaus von einigen Betrieben als Vorteil wahrgenommen, steht aber sicherlich nicht im Zentrum der Ausbildungsentscheidung.

Das am häufigsten angegebene Motiv der Nicht-Ausbildung bezieht sich auf die Situation am Lehrstellenmarkt, auf dem ihrer eigenen Wahrnehmung nach keine qualifizierten LehrstellenbewerberInnen verfügbar sind. Ein weiterer zentraler Hinderungsgrund, der häufig genannt wird, adressiert die (legistischen) Rahmenbedingungen der Ausbildung, d.h. es gibt zu viele Ausbildungsvorschriften, die eingehalten werden müssen sowie eine zu geringe Anwesenheitszeit der Lehrlinge im Betrieb (die auf die acht- bis neunwöchige Berufsschulzeit zurückzuführen ist). Diese Gründe werden von knapp der Hälfte häufig genannt. Darüber hinaus wird von knapp der Hälfte angegeben, dass zu hohe Kosten, die durch die Lehrausbildung zu erwarten sind, gegen eine Ausbildungsaktivität sprechen. Dieser Befund ist eine interessante Diskrepanz zur Wahrnehmung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses von ausbildungsaktiven Betrieben, die dieses als überwiegend sehr gut beurteilen. Mangelnde Ausbildungsvoraussetzungen bzw. ein zu geringes Lehrberufsangebot sowie eine gegenüber der Lehrausbildung kostengünstigere Rekrutierung von externen Fachkräften sind hingegen kaum Gründe, die gegen eine Ausbildungsaktivität sprechen.

Bekanntheit und Beurteilung der Lehrstellenförderung aus der Perspektive der ausbildungsaktiven Betriebe

Der Bekanntheitsgrad der verschiedenen Maßnahmen der Lehrstellenförderung ist bei den Unternehmen stark unterschiedlich ausgeprägt. Die bekannteste Maßnahme ist wenig überraschend die Basisförderung, die von nahezu allen Betrieben auch in Anspruch genommen wird. Mindestens drei Viertel der Betriebe sind auch Fördermaßnahmen rund um die Lehrabschlussprüfung (LAP) bekannt, d.h. die Förderung von LAP-Vorbereitungskursen und die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem und ausgezeichnetem Erfolg. Die Förderbarkeit der Weiterbildung von AusbilderInnen sind knapp zwei Drittel und Maßnahmen gegen Lernschwierigkeiten sind sechs Zehntel der Betriebe bekannt. Eher niedrigere Bekanntheitswerte weisen die Förderung von Projekten zum gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen, Auslandspraktika und die Übernahme von Lehrlingen aus Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen auf.

Die Bekanntheit der Maßnahmen hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen. Je größer der Betrieb, desto bekannter sind die Maßnahmen des gesamten Fördersystems.

Die Wichtigkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung zur Sicherung und Entwicklung der Lehrausbildung wurde von den Betrieben insgesamt als sehr hoch bewertet.

Zentrale Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung bei Ausbildungsbetrieben zeigen, dass im Durchschnitt aller befragten Betriebe während der Ausbildung negative Nettoerträge entstehen. Hinter dem Lagemaß „Mittelwert“ steht jedoch eine hohe Varianz der Nettoerträge. Die betriebliche Realität, die mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis modelliert wird, lässt sich daher mit einem Mittelwert nur unzureichend abbilden. Eine weitere analytische Betrachtung zeigt, dass es einen großen Anteil von Betrieben gibt, denen (teilweise hohe) Ausbildungskosten entstehen, aber auch einen relevanten Anteil von Betrieben, die durch betriebliche Ausbildungsaktivität (teilweise erhebliche) Nettoerträge generieren. Damit verweisen die Ergebnisse auf einen breiten Gestaltungsspielraum bei der Wahl des

betrieblichen Ausbildungsmodells, das sich in unterschiedlichen betrieblichen Kosten-Nutzen-Verhältnissen realisiert. Erweitert man den Betrachtungszeitraum nach der Ausbildungsphase, nämlich auf die Deckung des Fachkräftebedarfs durch eine Übernahme der selbst ausgebildeten Fachkräfte, so können die negativen Nettoerträge während der Ausbildung durch Einsparungen bei der Rekrutierung von externen Fachkräften nahezu kompensiert werden. Tatsächlich gibt eine deutliche Mehrheit der Betriebe an, dass die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs ihre Ausbildungsaktivität motiviert. Vor dem Hintergrund dieser Ausbildungsrationale muss eine angemessene Bewertung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses daher über den Ausbildungszeitraum hinausgehen. Auf Basis dieser Ergebnisse lässt sich festhalten, dass sich die Lehrlingsausbildung für die meisten Ausbildungsbetriebe kurzfristig (während der Ausbildung) oder zumindest langfristig (im Anschluss an die Ausbildung durch Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs) rentiert. Nur wenigen Betrieben dürften tatsächlich hohe Ausbildungskosten entstehen, die dann wohl durch bewusste, investitionsorientierte Ausbildungsmotive erklärt werden könnten.

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

In Bezug auf die genderspezifische Dimension des Kosten-Nutzen-Verhältnisses zeigt sich, dass weiblich dominierte Lehrberufe ein deutlich besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweisen als männlich dominierte Lehrberufe. Dies ergibt sich daraus, dass die Lehrlinge in weiblich dominierten Lehrberufen stärker produktionsorientiert verwendet werden. Der arbeitsintegrierte Lernprozess bei weiblich dominierten Lehrberufen ist über einen längeren Zeitraum vergleichsweise stärker von einem hilfsarbeiterorientiertem Verwendungsmodus mit niedrigem Anforderungsniveau geprägt. Der Effekt der Basisförderung auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist bei weiblich dominierten Lehrberufen besonders stark ausgeprägt. Es stellt sich daher die Frage, ob die Basisförderung bei weiblich dominierten Lehrberufen zu einer Überproduktion, d.h. nicht bedarfsgerechten Ausbildungsaktivität, führt, weil sich bereits schon ohne Basisförderung die Ausbildung für mehr als die Hälfte der Betriebe rentiert. Die Basisförderung könnte damit paradoxerweise sogar zu einer weiteren Verfestigung der geschlechterspezifischen Ungleichheiten in der Lehrausbildung führen. Es

wird daher angeregt, Maßnahmen zu entwickeln, die auch strukturell auf die Zielsetzungen „Gleichgestellter Zugang von jungen Männern und Frauen zu verschiedenen Lehrberufen“ und „Unterstützung von jungen Frauen in für sie untypischen Lehrberufen“ hinwirken.

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

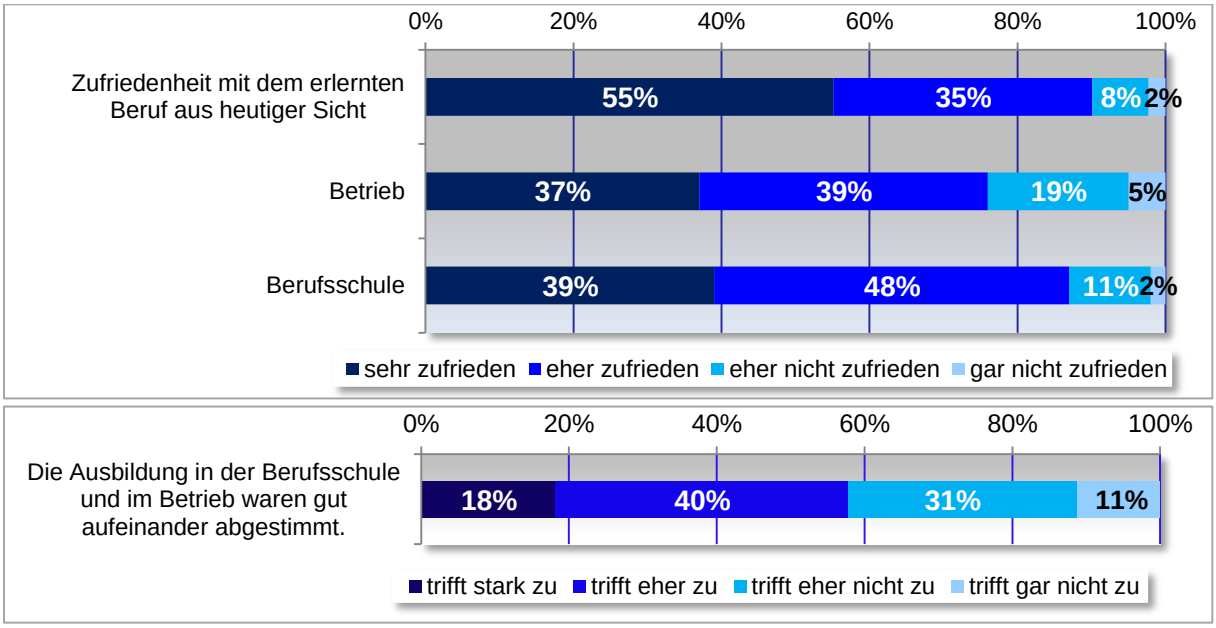
2.4 Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss

Helmut Dornmayr, Birgit Winkler (ibw)

Die LehrabsolventInnenbefragung liefert Erkenntnisse über die Qualität der Lehre in Österreich, die berufliche Integration der AbsolventInnen einer Lehre sowie die berufliche Verwertbarkeit der Lehrlingsausbildung. Als Teil der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG) beleuchtet die Befragung österreichischer LehrabsolventInnen ebenso die Inanspruchnahme, den Bedarf und die Bewertung der Wichtigkeit von Instrumenten der Lehrstellenförderung für die Qualität des Systems Lehre insgesamt. Die österreichweite Befragung von insgesamt n=655 LehrabsolventInnen des Jahres 2013 (d.h. ungefähr zwei Jahre nach Lehrabschluss) erfolgte Mitte Mai 2015 auf postalischem Wege. Die daraus resultierenden und im Folgenden dargestellten Ergebnisse der LehrabsolventInnenbefragung unterstreichen (auch rückblickend) den Erfolg des Ausbildungsmodells „Lehrlingsausbildung“; sie zeigen aber auch Probleme der Lehre hinsichtlich Image und (gesellschaftlicher) Anerkennung auf.

Die befragten LehrabsolventInnen bewerten ihre **Lehrausbildung rückblickend überwiegend sehr positiv**. 90% sind auch aus heutiger Sicht (d. h. rund zwei Jahre nach Lehrabschluss) mit ihrem erlernten Beruf (sehr oder eher) zufrieden. Die überwiegende Mehrheit der befragten LehrabsolventInnen ist ebenso mit der Ausbildung im Betrieb (76%) und in der Berufsschule (87%) sehr bzw. eher zufrieden.

Grafik 2-4 Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem erlernten Beruf



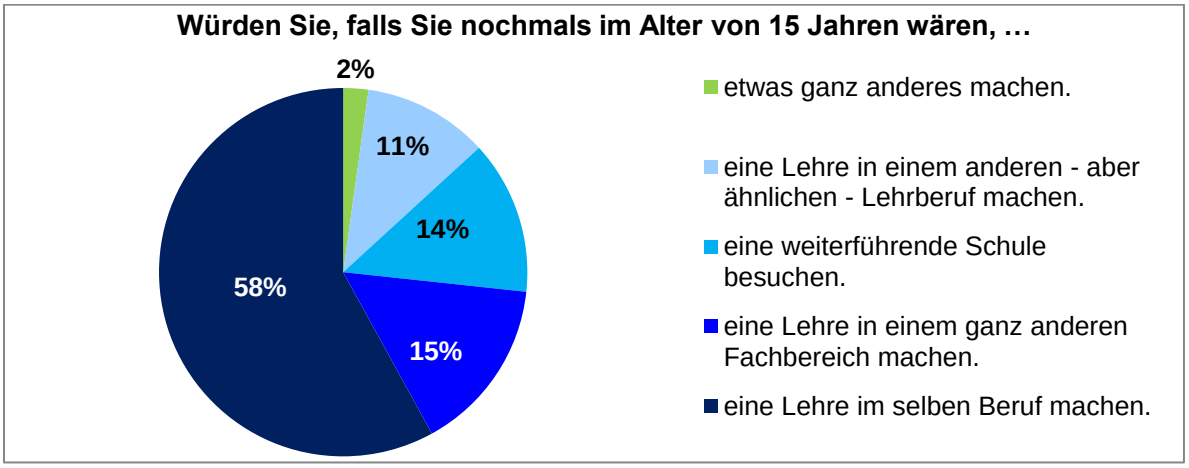
Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=655)

Insgesamt liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung im Betrieb also etwas unter jener mit der Ausbildung in der Berufsschule. Nach Einzelaspekten der Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsschule getrennt betrachtet, verhält sich die Einschätzung der Zufriedenheit häufig umgekehrt: So sind jeweils 84% der Befragten sehr bzw. eher mit der Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule zufrieden, wobei 48% sogar

sehr mit der Sinnhaftigkeit der Ausbildung im Betrieb und 41% sehr mit der Nützlichkeit der berufsschulischen Ausbildung zufrieden sind. Das gute Erlernen des Berufs durch die betriebliche Ausbildung (82% sehr bzw. eher zufrieden, wobei 45% sehr zufrieden sind) und durch die Ausbildung in der Berufsschule (83% sehr bzw. eher zufrieden, wobei 43% sehr zufrieden sind) wird ebenso überwiegend positiv bewertet. Insgesamt geben auch jeweils 79% der Befragten an, dass es sehr bzw. eher zutrifft, dass die Ausbildung im Betrieb (davon 42% trifft stark zu) und in der Berufsschule (davon 41% trifft stark zu) Spaß bereitet hat.

Auf Verbesserungsbedarf bzw. -potenzial in der Ausbildung deuten die Ergebnisse der Befragung u. a. bezogen auf die **Abstimmung der Ausbildungsinhalte** zwischen den beiden Lernorten (Lehrbetrieb und Berufsschule) hin: 42% der befragten AbsolventInnen geben an, dass es eher nicht bzw. gar nicht zutrifft, dass die Ausbildungsinhalte gut zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule abgestimmt waren [17] . 58% der befragten LehrabsolventInnen sind nichtsdestotrotz (eher) mit der Abstimmung der Ausbildung zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule zufrieden. Für den Erfolg des Ausbildungsmodells „Lehre“ spricht insgesamt, dass 84% der Befragten, für den Fall, dass sie im Alter von fünfzehn Jahren nochmals eine Ausbildungsentscheidung treffen müssten, wieder eine Lehrausbildung wählen würden, 14% würden aus heutiger Sicht eine weiterführende Schule besuchen, 2% etwas ganz anderes machen (genannt wurden in einem offenen Antwortformat etwa Ausbildungen als KrankenpflegerIn, Verpflichtung beim Bundesheer etc.).

Grafik 2-5 Ausbildungswahl aus heutiger Sicht



Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=655)

Der Blick auf die Integration der befragten LehrabsolventInnen Österreichs in den Arbeitsmarkt sowie ihr **beruflicher Erfolg zwei Jahre nach Lehrabschluss** zeigt: 84% der befragten LehrabsolventInnen sind zum Erhebungszeitpunkt erwerbstätig, 6% befinden sich

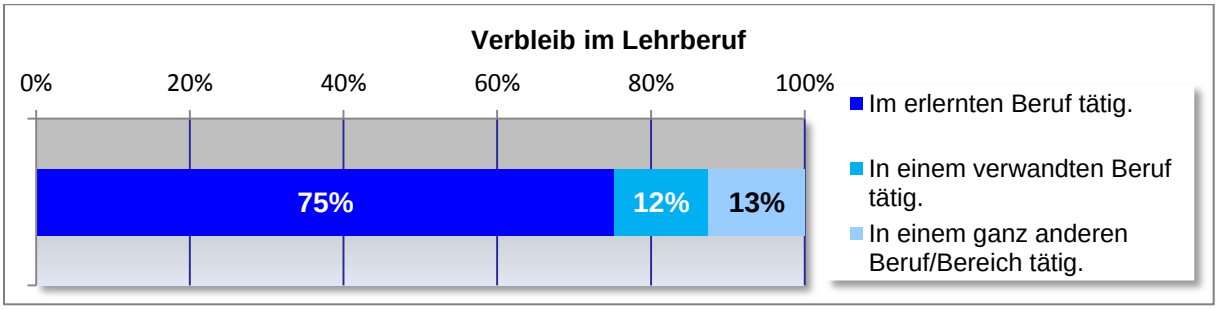
[17] Diesbezüglich sei angemerkt, dass der Lehrplan für den Berufsschulunterricht und die Ausbildungsordnung, welche die Standards für die betriebliche Lehrausbildung festlegt, grundsätzlich aufeinander abgestimmt sind. Denkbar ist, dass das Bewusstsein bei den Lehrlingen nicht immer vorhanden sein könnte, dass das im Betrieb (in der Praxis) Erlernte und beispielsweise theoretische Erläuterungen in der Berufsschule in Zusammenhang stehen.

in Ausbildung und 7% sind arbeitssuchend.[18] Im Rahmen des LehrabsolventInnen-monitorings auf Basis einer Vollerhebung konnte aufgezeigt werden, dass zwei Jahre nach Lehrabschluss 80% der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich erwerbstätig sind und rund 8,5% sind arbeitslos vorgemerkt (vgl. Teilbericht „Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der Lehrabgängerinnen 2008-2013 in Österreich“). Zum Befragungszeitpunkt sind 96% der erwerbstätigen befragten LehrabsolventInnen zumindest auf Fachkräfteniveau beschäftigt, 11% sogar (schon) als Führungskraft. 95% der Befragten geben außerdem an, dass sie ihren aktuellen Beruf (sehr oder eher) gerne ausüben.

Grafik 2-7 verdeutlicht, dass die Mehrheit der befragten LehrabsolventInnen (75%) nach wie vor im Lehrberuf tätig ist, 12% wiederum in einem verwandten Bereich und das zu 85% sogar als Fachkraft, was auf das Vorhandensein hoher Querschnittskompetenzen der LehrabsolventInnen hindeutet. Mit 57% ist die Mehrheit der befragten LehrabsolventInnen darüber hinaus nach wie vor im Lehrbetrieb beschäftigt, wobei es generell anzumerken gilt, dass sowohl Berufs- als auch Betriebswechsel unter dem Gesichtspunkt eines Ausdrucks der (oftmals geforderten) **beruflichen Mobilität** gesehen werden können, wodurch diese weder grundsätzlich positiv noch negativ zu bewerten sind.

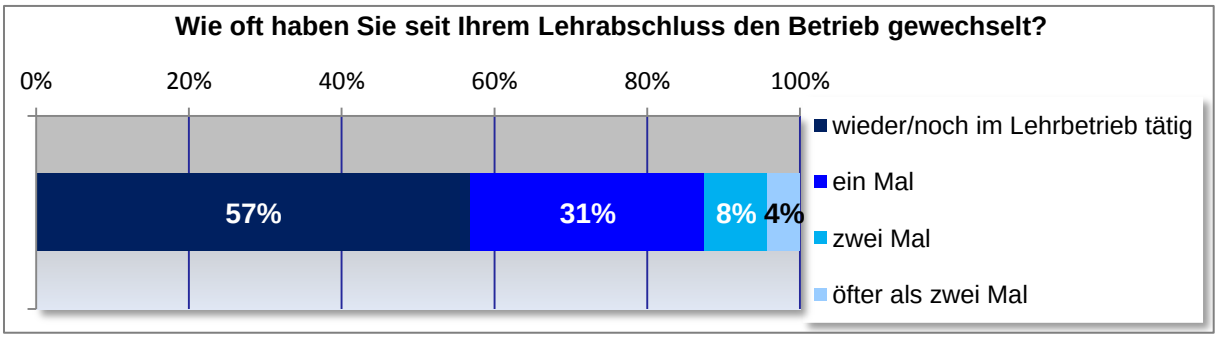
Grafik 2-6 Verbleib im Lehrberuf

(von jenen 84%, die selbstständig oder unselbstständig beschäftigt sind)



Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=655)

Grafik 2-7 Verbleib im Lehrbetrieb



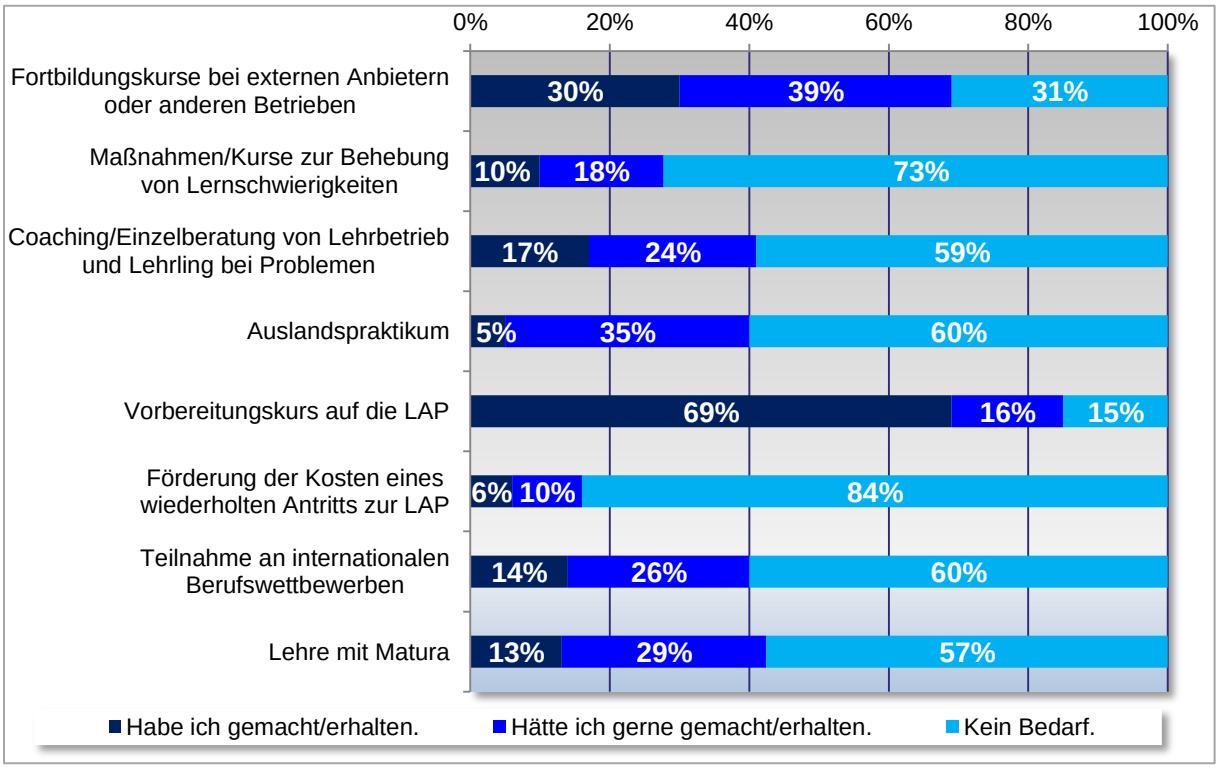
Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=655)

Betrachtet man das duale System unter dem Gesichtspunkt der **Förderungen und Unterstützungsstrukturen** in der Lehrlingsausbildung, so zeigt sich, dass die befragten LehrabsolventInnen am häufigsten an Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung (69%)

[18] Darüber hinaus sind 2% der befragten LehrabsolventInnen zum Zeitpunkt der Befragung in Karenz, und jeweils 1% gibt an, selbstständig tätig zu sein oder den Präsenz-/Zivildienst zu absolvieren.

sowie Fortbildungen bei externen Anbietern und Betrieben (30%) teilgenommen haben.[19] Vergleichsweise hoch ist das Interesse wiederum an Fortbildungskursen bei externen Anbietern (39% hätten diese rückblickend betrachtet gerne besucht), an Auslandspraktika (35%) und dem Modell „Lehre mit Matura“ (29%). Detailanalysen betreffend die Inanspruchnahme und das Interesse an Fördermaßnahmen machen darüber hinaus sichtbar, dass es insgesamt berufsgruppenspezifisch und regional (Stadt-Land-Gefälle) zu einem unterschiedlichen Ausmaß der Inanspruchnahme der Unterstützungsmaßnahmen und der Einschätzung des Bedarfs kommt (vgl. Teilbericht „LehrabsolventInnenbefragung“[20]). Dies hängt nicht zuletzt mit dem unterschiedlichen Angebot an Unterstützungsmaßnahmen in den einzelnen Berufen und Regionen/Bundesländern zusammen.

Grafik 2-8 Inanspruchnahme und Bedarf an Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen



Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=655)

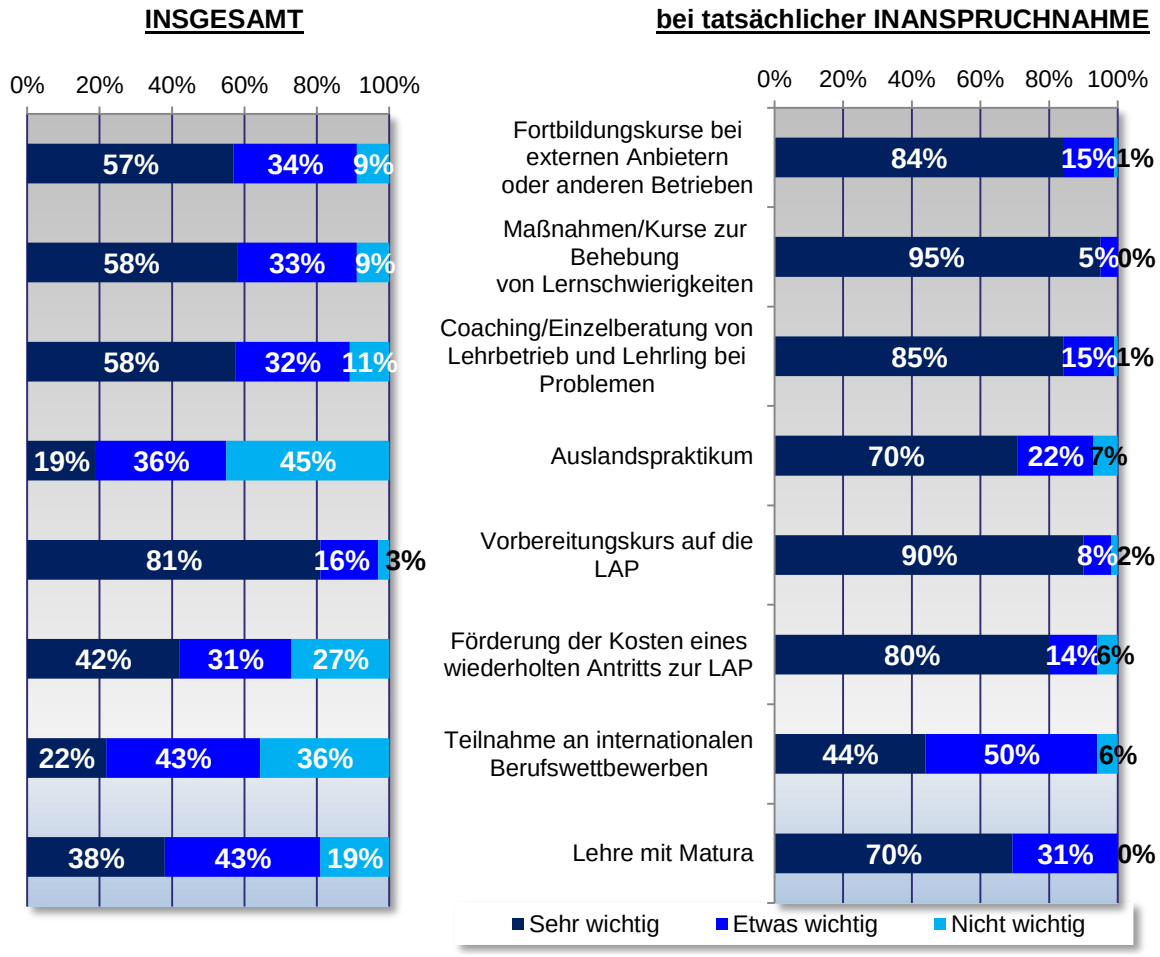
Anmerkung: Bezogen auf das Lehrlingscoaching, die Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben und Auslandspraktika ist davon auszugehen, dass etwa betrieblich angebotene Einzelberatungen/Coachings bzw. Auslandsaufenthalte zu einer Überschätzung der Angabe geführt haben (dürften), ein Lehrlingscoaching in Anspruch genommen bzw. an einem internationalen Wettbewerb oder Auslandspraktikum teilgenommen zu haben. haben (Für Daten (Vollerhebung) zur Inanspruchnahme von betrieblichen Lehrstellenförderungen vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“).

[19] Für detaillierte Auswertungen und Daten (Vollerhebung) zur Inanspruchnahme von betrieblichen Lehrstellenförderungen vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“: Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. ibw, Wien 2016.

[20] Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. ibw, Wien 2016.

Die befragten LehrabsolventInnen bewerten die **Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen** (Kurse bei Lernschwierigkeiten, Lehrlingscoaching, Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung, Auslandspraktika etc.) als überaus wichtig für das System Lehre insgesamt. So geben beispielsweise 81% aller befragten LehrabsolventInnen an, dass es für die Qualität des Systems „Lehre“ sehr wichtig ist, dass es Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung gibt. LehrabsolventInnen, welche die jeweiligen Unterstützungsmaßnahmen tatsächlich in Anspruch genommen haben, schätzen die Wichtigkeit dieser Maßnahmen sogar noch höher ein (vgl. Grafik 2-10).

Grafik 2-9 Bewertung der Unterstützungsmaßnahmen und Förderung für die Verbesserung der Lehrlingsausbildung

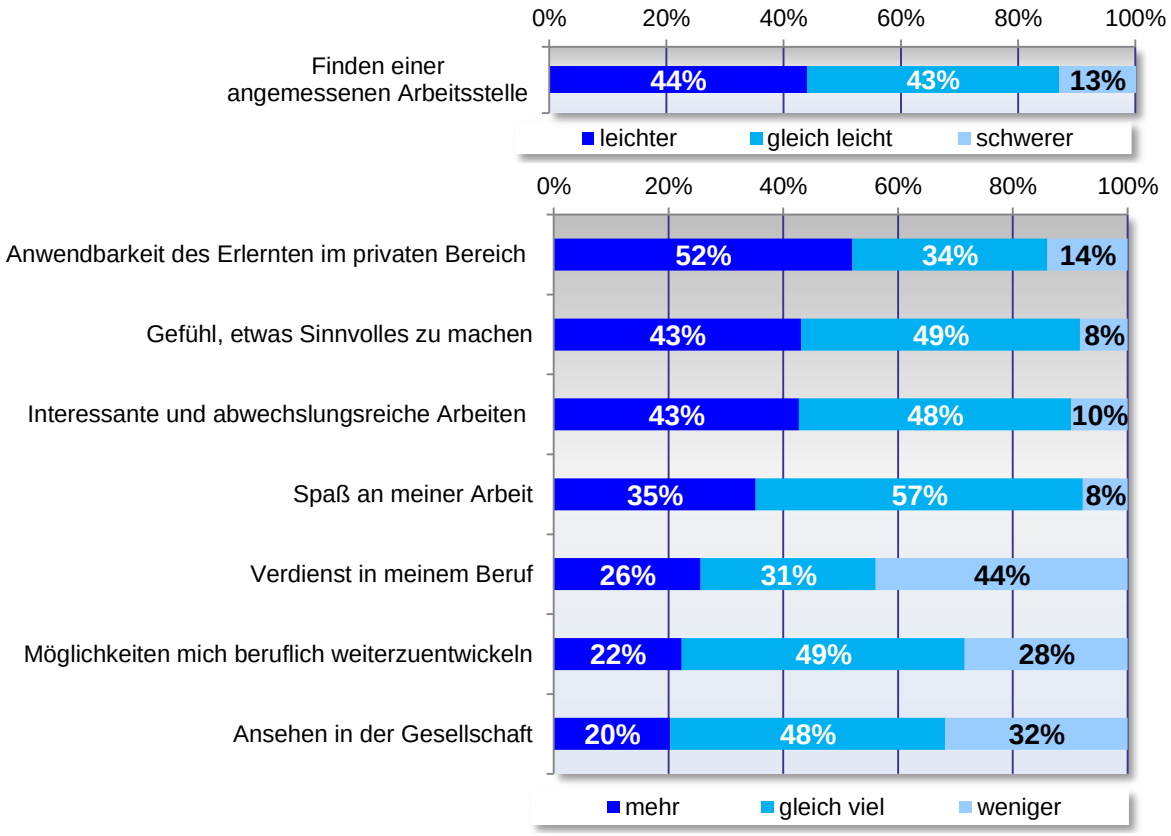


Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=655)

Anmerkungen: Die linke Spalte bezieht sich auf die *Einschätzung* der Wichtigkeit der jeweiligen Maßnahmen für das System Lehre *aller befragten LehrabsolventInnen*. Die Rechte Spalte bezieht sich auf die Einschätzung jener Befragten, die die jeweilige Maßnahme tatsächlich in Anspruch genommen haben: Maßnahmen/Kurse zur Behebung von Lernschwierigkeiten (n=61), Vorbereitungskurs auf die LAP (n=437), Coaching/Einzelberatung von Lehrbetrieb und Lehrling bei Problemen (n=108), Fortbildungskurse bei externen Anbietern/anderen Betrieben (n=189), Förderung der Kosten eines wiederholten Antritts zur LAP (n=36), Lehre mit Matura (n=84), Auslandspraktikum (n=29), Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben (n=88)

Im **Vergleich mit gleichaltrigen Bekannten**, die eine **weiterführende Schule** (mit oder ohne Matura) besucht haben, sehen sich die befragten LehrabsolventInnen weitgehend im Vorteil: Die LehrabsolventInnen schätzen ein, dass sie es eher leichter haben, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden, dass sie eher mehr Spaß in der Arbeit haben und dass ihre Tätigkeitsbereiche spannender und abwechslungsreicher sind als jene von AbsolventInnen einer weiterführenden Schule. Außerdem sehen sie in stärkerem Ausmaß Möglichkeiten gegeben, das in der Lehrausbildung Erlernte auch im privaten Bereich anwenden zu können.

Grafik 2-10 Vergleich mit berufstätigen gleichaltrigen AbsolventInnen weiterführender Schulen (mit oder ohne Matura)



Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=655)

Eher benachteiligt im direkten Vergleich mit gleichaltrigen Bekannten, die eine weiterführende Schule (mit oder ohne Matura) absolviert haben, sehen sich die befragten LehrabsolventInnen vorrangig **in jenen Aspekten**, die mit der **externen Bewertung/Anerkennung ihrer Arbeit und Ausbildung** zu tun haben. So fühlen sich die LehrabsolventInnen bezogen auf das Ansehen in der Gesellschaft, die Möglichkeiten sich beruflich weiterzuentwickeln sowie das (stark berufsgruppenspezifische) Einkommensniveau im Vergleich mit gleichaltrigen AbsolventInnen einer weiterführenden Schule eher benachteiligt, wobei auch das Einkommen der LehrabsolventInnen direkt mit Anerkennung verknüpft ist – nämlich seitens des Arbeitgebers bzw. seitens der KundInnen. Denn: Die gesellschaftliche Anerkennung betrifft letzten Endes auch den am Markt erzielbaren Preis, den KundInnen für Leistungen von LehrabsolventInnen zu zahlen bereit sind. Um das Ziel einer angemessenen gesellschaftlichen Anerkennung der Lehrlingsausbildung zu erwirken, ist mitunter ein entsprechender gesamtgesellschaftlicher Bewusstseinswandel zu fördern

und zu forcieren, der nicht zuletzt den Wert, die Bedeutsamkeit und Wichtigkeit einer qualitativ hochwertigen (handwerklichen) Arbeit in stärkerem Ausmaß in den Fokus des öffentlichen Interesses und Bewusstseins rückt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Befragung der LehrabsolventInnen Österreichs zwei Jahre nach Lehrabschluss den (beruflichen) Erfolg des Ausbildungsmodells „Lehre“ und seiner Lehrabsolventinnen und -absolventen unterstreicht. Um das Ausbildungsmodell Lehre – nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Sicherung des Fachkräftenachwuchses – auch langfristig zu sichern, werden vor dem Hintergrund eines zunehmend drohenden (demographisch bedingten) Fachkräftemangels (Rückgang der 15-Jährigen und mittelfristig starke Zunahme an Pensionierungen) besondere Anstrengungen vonnöten sein, damit die Attraktivität und Leistungsfähigkeit des Ausbildungsmodells „Lehre“ auf dem vorhandenen hohen Niveau erhalten und eine entsprechende gesellschaftliche und monetäre Anerkennung für die Lehrausbildung erzielt werden können. Bezugnehmend auf die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG machen die Ergebnisse der LehrabsolventInnenbefragung sichtbar, dass die Befragten die Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung (Fortbildungskurse bei externen Anbietern oder anderen Betrieben, Kurse zur Behebung von Lernschwierigkeiten, Lehrlingscoaching, Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung, Auslandspraktika, Förderung der Kosten eines wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben, Lehre mit Matura) sowohl für sich selbst als auch für das System Lehre insgesamt als überwiegend wichtig bewerten.

2.5 Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich (LehrabsolventInnenmonitoring)

Helmut Dornmayr (ibw)

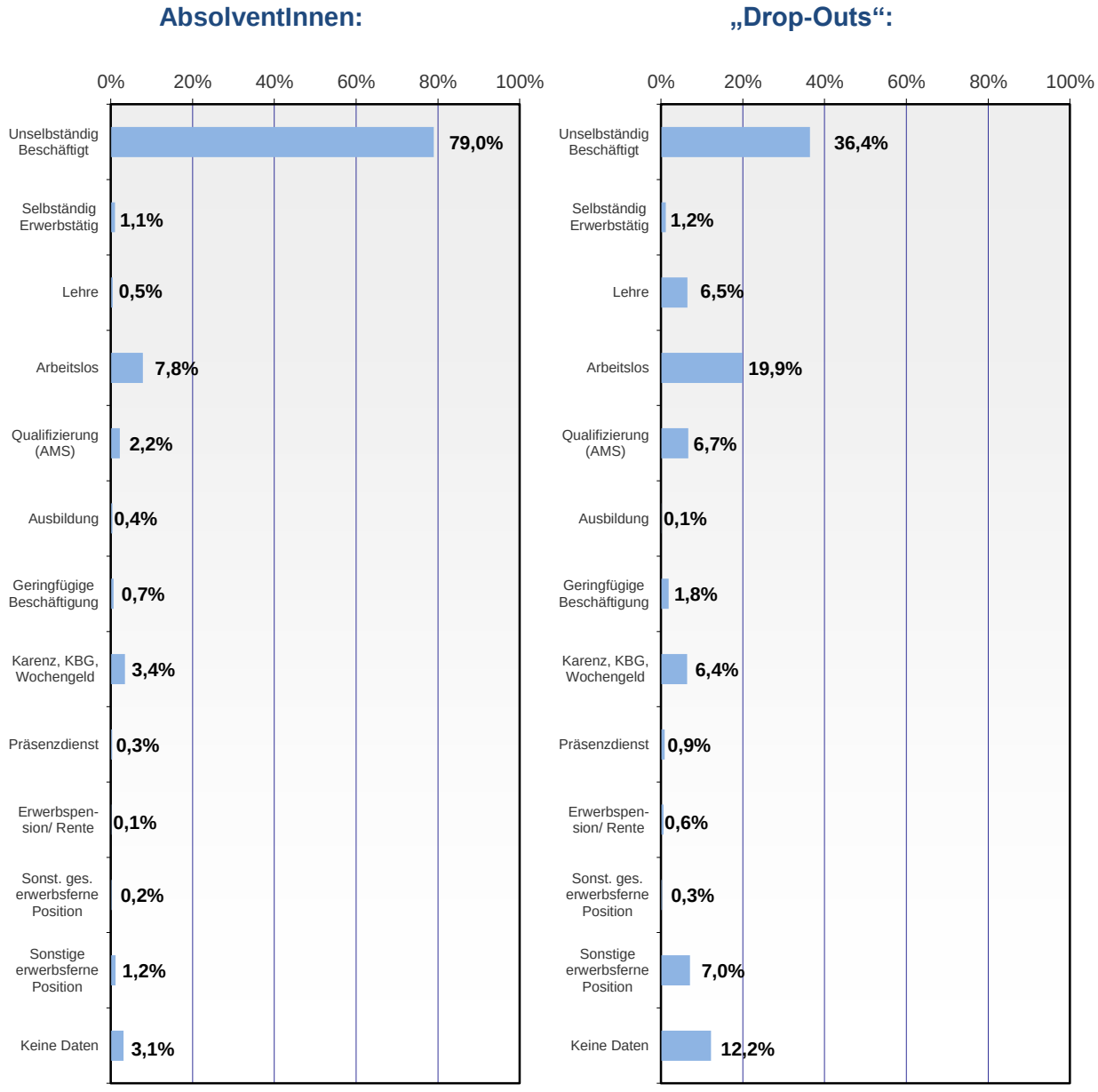
Das Monitoring von Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich (N=258.244, davon N=216.407 LehrabsolventInnen und N=41.837 LehrabbrecherInnen) zeigt grundsätzlich, dass die Lehrlingsausbildung zu einer überwiegend erfolgreichen Integration am Arbeitsmarkt führt (vgl. Grafik 2-12): 3 Jahre nach Lehrabschluss sind 79,0% der LehrabsolventInnen unselbständig beschäftigt, weitere 1,1% selbständig erwerbstätig und 7,8% arbeitslos vorgemerkt (sowie weitere 2,2% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS). Wesentlich ungünstiger verläuft die Arbeitsmarktintegration der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs): 3 Jahre nach Lehrabbruch sind lediglich 36,4% der Drop-Outs unselbständig beschäftigt, weitere 1,2% selbständig erwerbstätig und 19,9% arbeitslos vorgemerkt (sowie weitere 6,7% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS). Diese Ergebnisse belegen sehr eindrucksvoll die **hohe Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration**.

Im Detail betrachtet bestehen aber selbstverständlich auch bei der Arbeitsmarktintegration der LehrabsolventInnen beachtliche Unterschiede in Abhängigkeit von Merkmalen wie Geschlecht, Nationalität, Alter zu Lehrzeitbeginn, Lehrberuf(sgruppe), Sparte, Wirtschaftsklasse, Lehrbetriebsgröße, Region des Lehrbetriebs etc.

In Summe betrachtet liefert die vorliegende Untersuchung eine **große Fülle an für Österreich völlig neuartigen Ergebnissen betreffend den Ausbildungserfolg und die Erwerbskarrieren von LehrabgängerInnen in Österreich**, aus denen im Zuge dieser Zusammenfassung nur einige wenige exemplarisch herausgegriffen werden können. Als besonders auffällige Resultate hinsichtlich Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 (LehrabsolventInnen und LehrabbrecherInnen) werden hierbei die nachfolgenden hervorgehoben:

Grafik 2-11 Detaillierter (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und „Drop-Outs“ 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang

(LehrabgängerInnen 2008-2013)



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

Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik: 17.6.2015, Erwerbskarrieren: 30.6.2015

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.
Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).
Zivildienst wurde als (sonstige) unselbständige Beschäftigung klassifiziert.
„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld
„Keine Daten“ = Versicherungslücken, keine Daten, unbestimmt, Tod
„Sonst. ges. erwerbsferne Position“ = Sonstige gesicherte erwerbsferne Position

Geschlechtsspezifische Segregation:

Grafik 2-13 veranschaulicht, dass der **geschlechtsspezifische Anteil von Drop-Outs** nach Lehrberufsgruppen **in einem starken Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Verteilung der Lehrlinge** (bzw. konkret der LehrabgängerInnen 2008-2013) in der jeweiligen Lehrberufsgruppe steht. Dies bedeutet: In Berufsgruppen mit Männerüberhang ist der Anteil der Drop-Outs unter den weiblichen LehrabgängerInnen tendenziell höher, in Berufen mit Frauenüberhang ist es umgekehrt, hier ist der Anteil der Drop-Outs unter den männlichen LehrabgängerInnen höher.

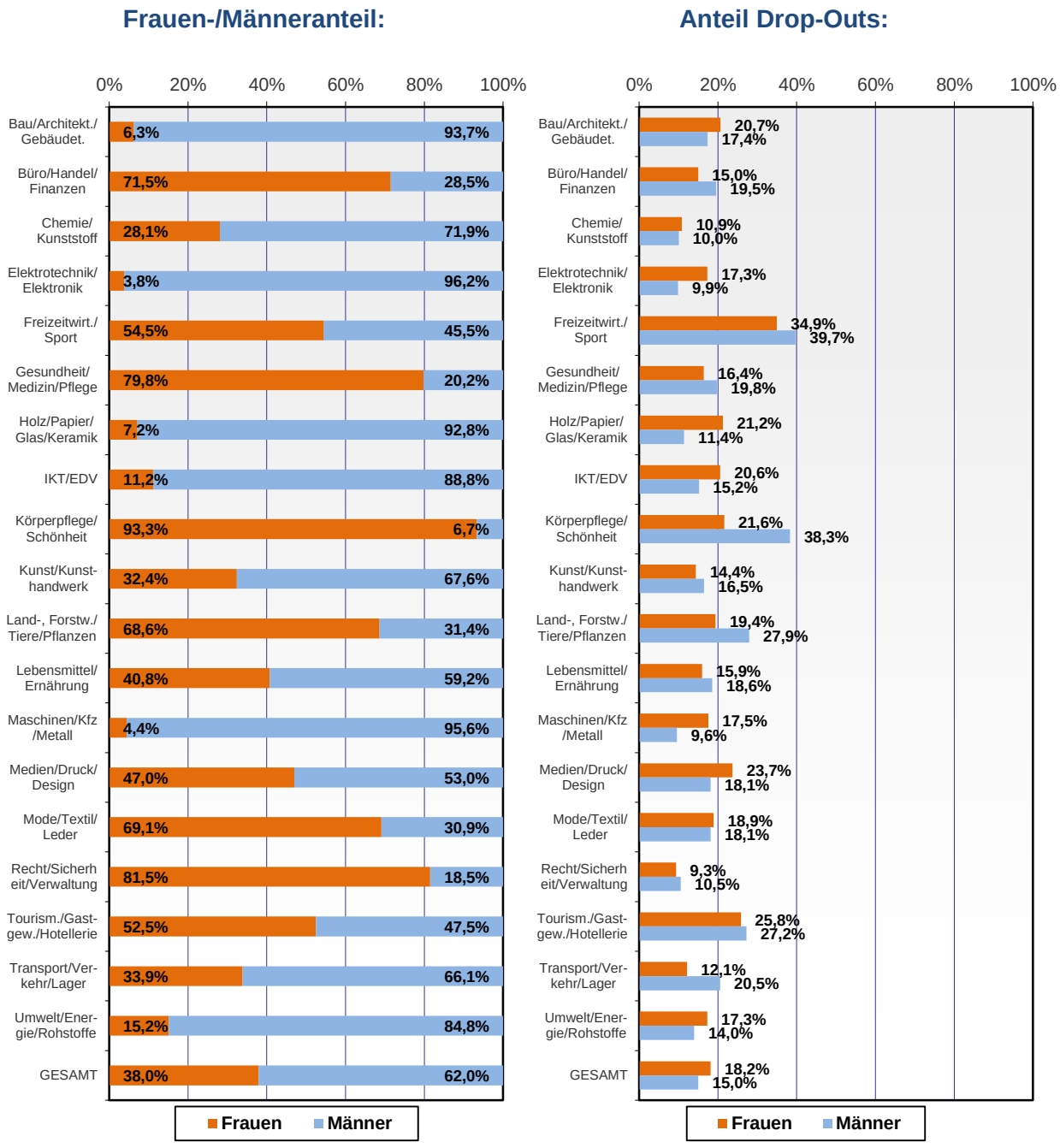
Konkret zeigt Grafik 2-13, dass in 15 von 19 (seitens der WKÖ-Statistik definierten) Berufsgruppen jeweils das unter den LehrabgängerInnen unterrepräsentierte Geschlecht den höheren Anteil von Drop-Outs aufweist. In jenen 11 Berufsgruppen, in denen mehr als 70% der LehrabgängerInnen 2008-2013 einem Geschlecht angehören, trifft es sogar für alle 11 (d.h. 100% der) Berufsgruppen zu, dass das (deutlich) unterrepräsentierte Geschlecht einen höheren Anteil an LehrabbrecherInnen aufweist.

Besonders eklatant sind die Unterschiede in jenen Lehrberufsgruppen, wo Personen eines Geschlechts mehr als 90% der LehrabgängerInnen stellen, z.B. in den Lehrberufsgruppen „Elektrotechnik/Elektronik“, „Maschinen/Kfz/Metall“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“ sowie „Körperpflege/Schönheit“. Beispielsweise beträgt in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ (Frauenanteil: 3,8%) der Anteil der Drop-Outs bei den Männern 9,9% bei den Frauen aber 17,3%. Umgekehrt beträgt etwa in der Berufsgruppe „Körperpflege/Schönheit“ (Frauenanteil: 93,3%) der Anteil an Drop-Outs bei den Frauen 21,6%, bei den Männern aber 38,3%.

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

Grafik 2-12 Anteil Drop-Outs nach Geschlecht und Lehrberufsgruppen

(LehrabgängerInnen 2008-2013)



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

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

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

Eine ähnliche geschlechtsspezifische Segregation zeigt sich nicht nur beim Ausbildungserfolg sondern auch bei der Arbeitsmarktintegration nach dem Ende der Lehrausbildung: Die höchste Arbeitslosigkeit 3 Jahre nach Lehrabschluss lässt sich bei männlichen Lehrabsolventen der Lehrberufsgruppen „Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen“ (15,0%) sowie „Körperpflege/Schönheit“ (14,4%) feststellen. Auffallend ist, dass in diesen Berufsgruppen mit relativ hohen Frauenanteilen der Anteil an Arbeitslosen bei den Männern besonders deutlich höher ist als bei den Frauen. Dies gilt etwa auch für die Berufsgruppe „Büro/Handel/Finanzen“. Umgekehrt lässt sich beobachten, dass jene Berufsgruppen, wo der Anteil arbeitsloser Frauen höher ist als der Anteil arbeitsloser Männer[21] Berufsgruppen mit hohen Männeranteilen sind („Bau/Architektur/Gebäudetechnik“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“, „Kunst/Kunsthandwerk“, „Maschinen/Kfz/Metall“). Zusätzlich ist bemerkenswert, dass in manchen Berufsgruppen mit sehr hohen Männeranteilen (z.B. „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“ bzw. „Umwelt/Energie/Rohstoffe“) der Anteil von Frauen, welche sich in Qualifizierungsmaßnahmen des AMS befinden, ebenfalls überproportional hoch ist, was als Indiz für (erforderliche) Umschulungsmaßnahmen gewertet werden kann.

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

Alter zu Lehrzeitbeginn:

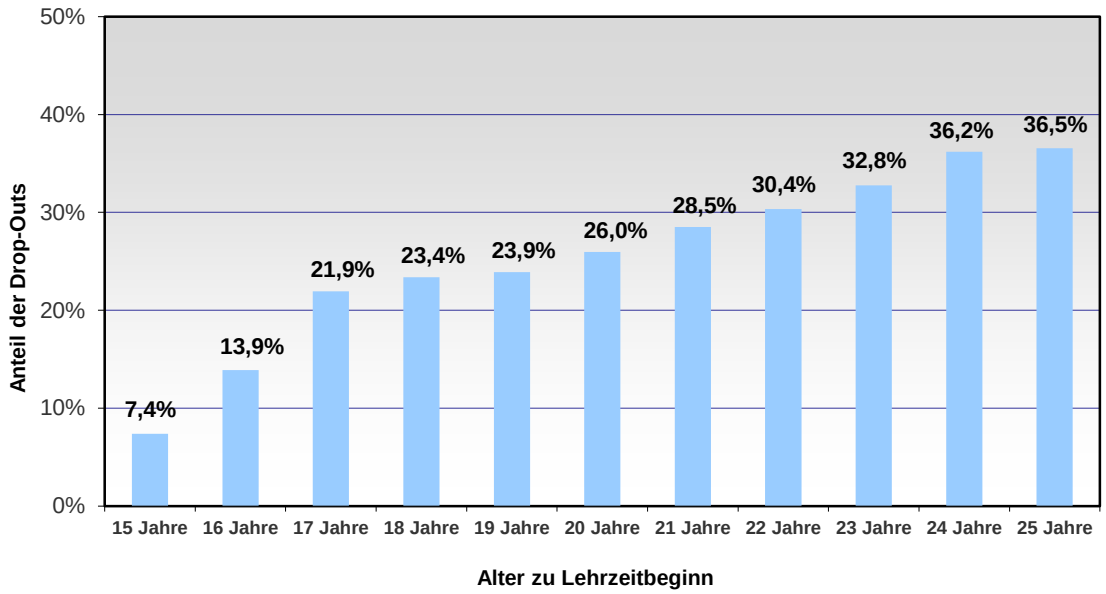
Der **Anteil der LehrabbrecherInnen steigt mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark** an (vgl. Grafik 2-14). Für die LehrabgängerInnen 2008-2013 lässt sich feststellen, dass nur 7,4% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil steigt bei den 16- und 17-jährigen LehranfängerInnen besonders stark an und danach kontinuierlich weiter. Bei den 25-jährigen LehranfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs (unter den LehrabgängerInnen 2008-2013) schließlich bereits 36,5%.

Vielfach wird auf die Problematik der frühen Ausbildungswahlentscheidung und des frühen Einstiegsalters in die Lehrlingsausbildung verwiesen. Die Analyse des Zusammenhangs von Alter und Lehrabbruch unterstützt diese These zumindest vordergründig nicht: Die Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruchs steigt mit zunehmendem Einstiegsalter. Allerdings ist hierbei darauf zu verweisen, dass das Einstiegsalter sicherlich – wenngleich auch auf komplexe Weise – mit dem Schulerfolg in Zusammenhang steht.

[21] Eine diesbezügliche Ausnahme stellt lediglich die Berufsgruppe „Freizeitwirtschaft/Sport“ dar.

Grafik 2-13 Anteil der Drop-Outs nach Alter zu Lehrzeitbeginn

(LehrabgängerInnen 2008-2013 (N=258.244))



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

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

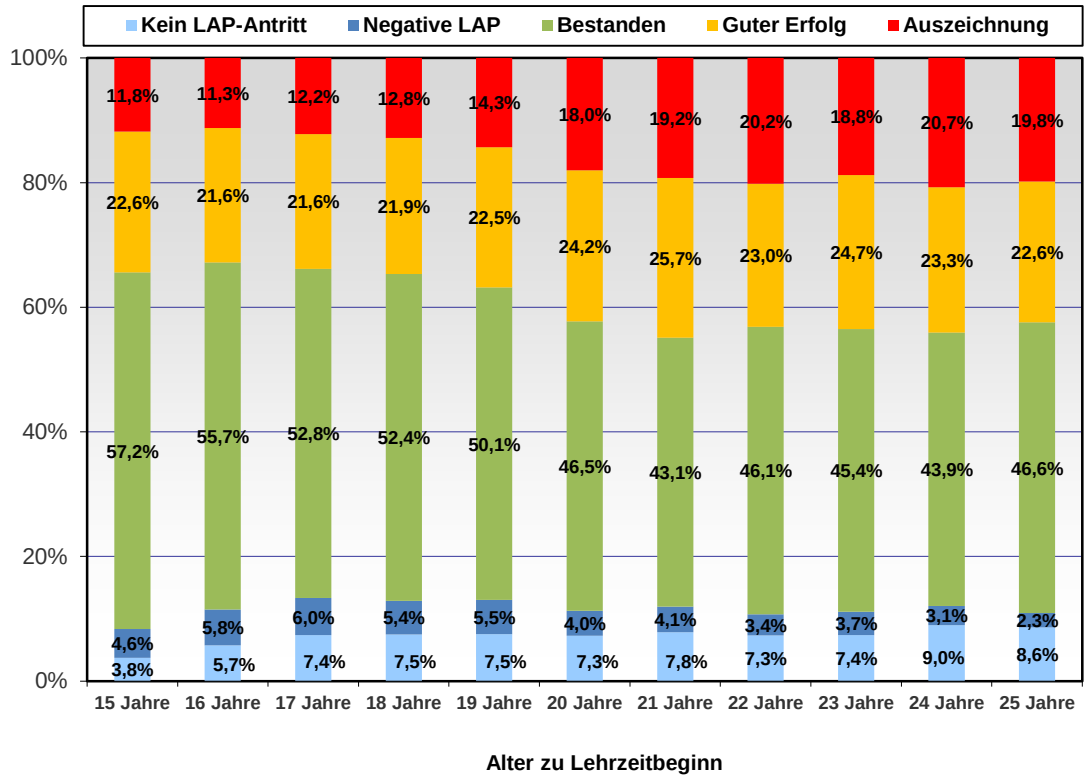
Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.
Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2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

Ähnlich (wenngleich auch nicht so stark) wie der Anteil der Drop-Outs steigt auch der Anteil der Nicht-Antritte zur Lehrabschlussprüfung mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn an (vgl. Grafik 2-15). Von jenen LehrabsolventInnen (der Jahre 2008-2013), die zu Lehrzeitbeginn 15 Jahre alt waren, traten lediglich 3,8% nicht zur Lehrabschlussprüfung an. Dieser Anteil der Nicht-Antritte steigt bis auf 9,0% bei jenen, die zu Lehrzeitbeginn 24 Jahre alt waren.

Umgekehrt verhält es sich (bei jenen, die dazu antreten) mit dem Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung selbst: Je höher das Alter zu Lehrzeitbeginn desto besser ist tendenziell das Ergebnis bei der Lehrabschlussprüfung: Von den LehrabsolventInnen (der Jahre 2008-2013), die zu Lehrzeitbeginn 15 Jahre alt waren, erreichten lediglich 11,8% eine Auszeichnung bei der Lehrabschlussprüfung. Dieser Anteil der Auszeichnungen steigt bis auf 20,7% bei jenen, die zu Lehrzeitbeginn 24 Jahre alt waren. Auch der Anteil negativer Lehrabschlussprüfungen sinkt tendenziell mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn.

Grafik 2-14 Ausbildungserfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn

(LehrabsolventInnen 2008-2013)



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

Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik: 17.6.2015, Erwerbskarrieren: 30.6.2015

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

Tendenziell ist zudem auch die **Beschäftigtenquote höher** und die **Arbeitslosenquote geringer**, **je jünger** die LehrabsolventInnen **zum Zeitpunkt des Lehrbeginns** waren: 3 Jahre nach Lehrabschluss waren von den bei Lehrzeitbeginn 15 Jahre alten AbsolventInnen 84,0% unselbständig beschäftigt und 6,2% arbeitslos, von den (zu Lehrbeginn) 19-Jährigen beispielsweise nur 71,9% unselbständig beschäftigt und 10,2% arbeitslos.

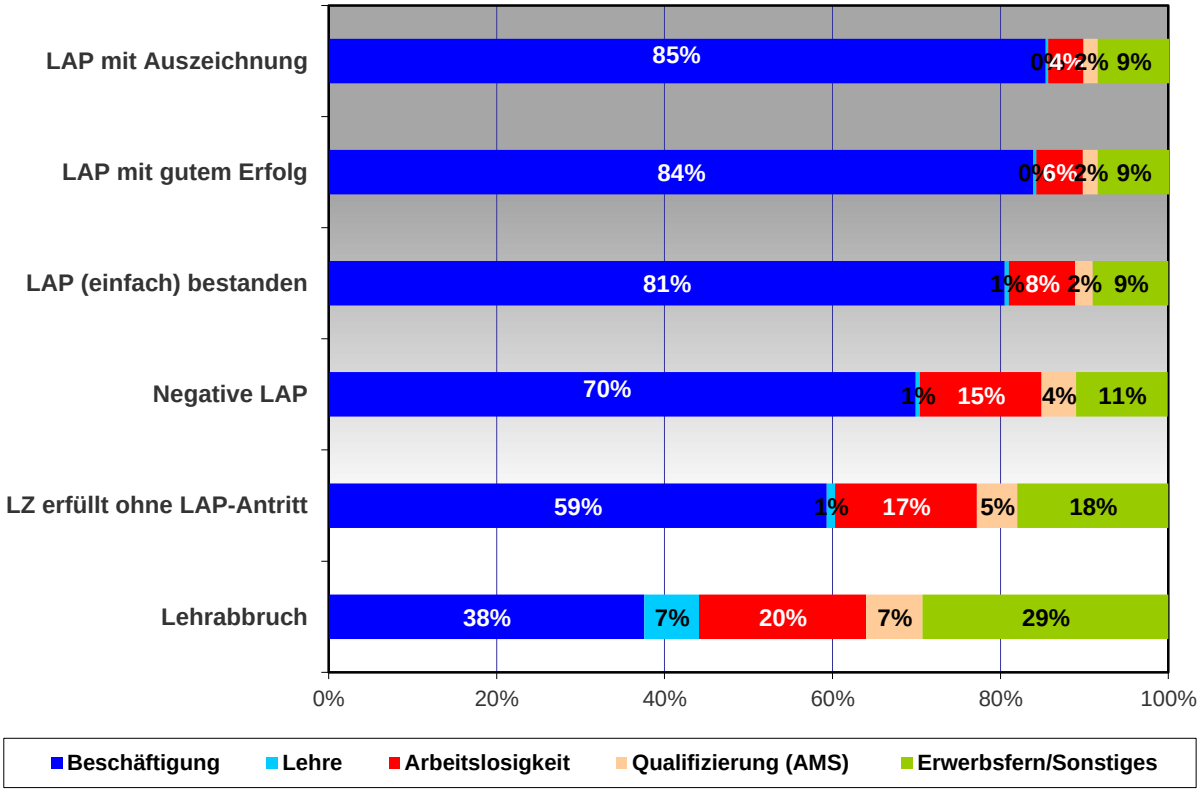
Die Ergebnisse liefern jedenfalls (mit großer Vorsicht zu interpretierende aber sehr deutliche) **Indizien dafür**, dass sich **ein früher Ausbildungsbeginn vorteilhaft im Sinne eines niedrigeren Anteils an Drop-Outs und einer niedrigeren Arbeitslosigkeit** auswirkt.

Zusammenhang Ausbildungserfolg und Arbeitsmarktintegration:

Ein besonders eindrucksvolles Ergebnis liefert die Betrachtung der Arbeitsmarktintegration 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg (vgl. Grafik 2-16): Mit zunehmendem Ausbildungserfolg der LehrabgängerInnen 2008-2013 steigt der Anteil der (selbständig oder unselbständig) Beschäftigten stark an und sinkt der Anteil der Arbeitslosen. Konkret betrachtet sind 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang 85% der LehrabsolventInnen mit einer ausgezeichneten Lehrabschlussprüfung (LAP) in Beschäftigung, aber lediglich 38% jener, welche die Lehrausbildung (vorzeitig) abgebrochen haben. Von letztgenannter Gruppe sind allerdings 7% erneut in einer Lehrausbildung. Gleichzeitig sind nur 4% der LehrabsolventInnen mit einer ausgezeichneten LAP 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang arbeitslos, aber 20% der LehrabgängerInnen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben.

Grafik 2-15 (Arbeitsmarkt-)Status in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg (Zeitpunkt: 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang)

(LehrabgängerInnen 2008-2013)



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

Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik: 17.6.2015, Erwerbskarrieren: 30.6.2015

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

Regionale Unterschiede:

Der Anteil arbeitslos gemeldeter LehrabsolventInnen (der Jahre 2008-2013) ist 3 Jahre nach Lehrabschluss bezogen auf den Standort des Lehrbetriebs in Vorarlberg (5,0%) und Oberösterreich (5,2%) am niedrigsten (jeweils 5%), eindeutig am höchsten in Wien (13,6%). Zudem befinden sich in Wien 3 Jahre nach Lehrabschluss weitere 3,8% der LehrabsolventInnen in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

Besonders markante Unterschiede zeigt die Betrachtung des Anteils arbeitsloser LehrabsolventInnen nach **Bezirken** (Standort des Lehrbetriebs): Die Arbeitslosenquote von LehrabsolventInnen aus einem Lehrbetrieb in Wien-Margareten beträgt beispielsweise 3 Jahre nach Lehrabschluss rund das Fünffache (18,9%) der Arbeitslosenquote von LehrabsolventInnen aus einem Lehrbetrieb in Kitzbühel (3,8%).

3 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Helmut Dornmayr, Birgit Winkler (ibw), Peter Schlögl, Martin Mayerl (öibf)

Anhand von zentralen Ergebnissen der im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG durchgeführten Erhebungen und Analysen werden im Folgenden Schlussfolgerungen und konsolidierte Empfehlungen präsentiert, die aufzeigen sollen, wie das System sowie die Instrumente der betrieblichen Lehrstellenförderung vor dem Hintergrund der empirischen Befunde in weiterer Folge bewertet, konzipiert bzw. auch umgestaltet werden könnten.

3.1 Empfehlungen betreffend das Förderprogramm

Finanzielle Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe wurden angesichts eines offenkundigen Mangels an Lehrstellen gegen Ende der 1990-er Jahre ins Leben gerufen und mit der Zielsetzung verbunden, die betriebliche Ausbildungsbereitschaft durch direkte und indirekte Förderung zu erhöhen. Neben dieser quantitativen Zielsetzung sind u.a. mit der BAG-Novelle 2008 in Form von § 19c Z 1-7 BAG auch qualitative Ziele hinzugekommen. Wie die Implementationsanalyse (vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“) aufzeigt, sind im Laufe der Genese der finanziellen Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe verschiedenartige Brüche innerhalb des historisch gewachsenen Fördersystems feststellbar. Mit der Einführung der (personenbezogenen) Förderung des Besuchs eines Vorbereitungskurses (gemäß § 19c Abs. 1 Z8) kam es in zweierlei Hinsicht (nämlich in Hinblick auf die anspruchsberechtigten Zielgruppen sowie die unterschiedlich hohen Fördersätze) gewissermaßen zu einem logischen Bruch bzw. zu einer Neuerung innerhalb des Fördersystems der betrieblichen Lehrstellenförderung: Mit dem Ziel, die Inanspruchnahme der Förderung für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung zu erhöhen, trat neben die Förderung von Vorbereitungskursen für anspruchsberechtigte Lehrbetriebe (§ 19c Abs. 1 Z1-7) eine (personenbezogene) Förderung für den Besuch eines **Vorbereitungskurses auf die Lehrabschlussprüfung**, die erstmals auch ausschließlich direkt von den Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen beantragt und in Anspruch genommen

Empfehlung 1
Zusammenführen oder Harmonisierung der Förderarten von Vorbereitungskursen auf die LAP

Ein Zusammenführen der zwei Förderarten für einen Besuch eines Vorbereitungskurses auf die Lehrabschlussprüfung (unter Beibehaltung beider anspruchsberechtigter Zielgruppen) könnte zum einen der Steigerung der Transparenz/Verständlichkeit des Fördersystems sowie einer Verwaltungsvereinfachung dienlich sein. Zum anderen erscheint der Umstand der unterschiedlich hohen Fördersätze (75% der Kurskosten und max. EUR 250,- pro Lehrling für Lehrbetriebe und 100% der Kurskosten und max. EUR 250,- pro Kursteilnahme für Lehrlinge) schwer begründbar, weswegen eine Anpassung der Fördersätze auf das gleiche (höhere) Niveau zweckmäßig sein könnte.

werden konnte (§ 19c Abs. 1 Z8).[22] Generell bedürfte es in diesem Zusammenhang auch einer gesetzlichen Klärung des Kreises der Begünstigten. Die Einführung einer personenbezogenen Förderung von Vorbereitungskursen zur LAP hat jedenfalls zu einer deutlichen Steigerung der Inanspruchnahme geführt und es gelang damit offensichtlich auch, strukturelle Ungleichgewichte einer betriebsbezogenen Förderung zu kompensieren. Das Schaffen zweier Arten von Förderungen für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung kann dennoch kritisch hinterfragt werden, nicht zuletzt auch deswegen, da es v.a. auch schwer zu argumentieren und kommunizieren ist, dass die von den Lehrbetrieben vorfinanzierten Vorbereitungskurse zu einem geringeren Teil gefördert werden (Förderung von 75% der Kurskosten und max. EUR 250,- pro Lehrling) als jene, die von den Lehrlingen selbst vorfinanziert wurden (100% der Kurskosten und max. EUR 250,- pro Kursteilnahme). Dieser Umstand der unterschiedlich hohen Fördersätze könnte nicht zuletzt auch dazu führen, dass die Lehrlinge die Vorfinanzierung der Kurskosten zukünftig vermehrt übernehmen müssen.

Empfehlung 2
Überprüfung der generellen Ausweitung des BezieherInnenkreises von Weiterbildungsförderungen

Da mit einer personenbezogenen Förderung strukturelle Ungleichgewichte einer betrieblichen Förderung teilweise kompensiert werden können, stellt sich die Frage, inwieweit unter Bedachtnahme auf bereits bestehende regionale Förderinstrumente (z.B. Bildungskonten) sonstige weiterbildungsbezogene Förderarten - z.B. 2c (Ausbildung über Berufsbild hinaus) bzw.5bc (Nachhilfekurse etc.) - für eine (zusätzliche und gleichberechtigte) personenbezogene Antragstellung/Förderung geöffnet werden könnten.

Dazu bedürfte es aber wohl auch einer gesetzlichen Klärung des Kreises der Begünstigten.

Ausgehend von der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, in welcher explizit von einem **System der Förderung** gesprochen wird („Zahl und Qualität der betrieblichen Ausbildungsplätze im Rahmen der Berufsausbildungsgesetze sollen durch ein System an betrieblichen Lehrstellenförderungen erhöht werden."), verfolgte die im Rahmen der vorliegenden Hintergrundanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung etablierte **Wirkungsmodellierung** das Ziel, die in den einzelnen Förderinstrumenten enthaltenen und zum Teil von mehreren Maßnahmen bedienten **Wirkungsziele** (Welcher Zielzustand wird angestrebt?) **und Aktivitätsziele** (Was ist zu tun?) **zu**

Empfehlung 3
Systematisierung der Zielsetzungen der einzelnen Fördermaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung (System der Förderung)

Das Wirkungsraster (gesamthafte Wirkungsbetrachtung des Fördersystems) dient einer generellen Systematisierung der Ziele der Einzelmaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung (gesamthafte Zielarchitektur) und kann damit künftig als Grundlage für die laufende Evaluierung oder Weiterentwicklung des Fördersystems seitens des Förderausschusses herangezogen werden.

[22] Letzten Endes kommen auch die Förderarten „Coaching für Lehrlinge" sowie (ohne Erfordernis einer Antragstellung) die „Übernahme der Kosten eines wiederholten LAP-Antrittes" direkt den Lehrlingen/LehrabsolventInnen zugute.

systematisieren und in einen Wirkungsraster zu integrieren. Im Zuge der Hintergrundanalyse wurde also retrospektiv und partizipativ eine konsistente Ziel-Maßnahmen-Architektur entwickelt, die Grundlage einer systematischen Weiterentwicklung sein und verbunden mit einem vorgeschlagenen Indikatorenmodell auch schrittweise dem Monitoring der Zielerreichung dienen könnte.

In Hinblick auf die Konstruktion des Fördersystems zeigt die entwickelte Wirkungsmodellierung (vgl. Teilbericht „Wirkungsmodellierung“) auf, dass bislang **nicht für alle in den Richtlinien enthaltenen Aktivitätsziele** zur Förderung der betrieblichen Lehrstellenförderung **auch entsprechende Maßnahmen konzipiert wurden**. Während die Vielzahl der Aktivitätsziele (etwa der Anreiz zur Ausbildung von Lehrlingen, die Unterstützung von benachteiligten Jugendlichen etc.) von zumindest einer oder aber mehreren Maßnahmen bedient werden, werden v.a. die in den Richtlinien genannten Zielsetzungen „Anhebung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben/Lehrlingen“ sowie „die Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs“ bislang von keiner Maßnahme adressiert.

Empfehlung 4
Trennschärfe bei der Benennung von Maßnahmen und Zielen erhöhen

Damit die in den Richtlinien festgehaltenen Förderinstrumente mitunter eine strukturierte Grundlage für die Evaluierung (der Wirksamkeit) des Fördersystems darstellen können, soll in künftigen Revisionen der Richtlinien stärker darauf Rücksicht genommen werden, die Formulierung von Zielen der einzelnen Maßnahmen und die Benennung der Maßnahmen selbst redaktionell trennscharf zu formulieren.

Insbesondere die Richtlinien zeigen wiederkehrend ungenügende redaktionelle Trennschärfe zwischen Zielen und Maßnahmen. Aufgrund der aktuellen Formulierungen in den Richtlinien kann bislang nicht durchgängig zwischen Aktivitätszielen eines Förderinstruments und der Benennung der Maßnahme selbst unterschieden werden, da die Formulierung einer Maßnahme zum Teil bereits das Aktivitätsziel in sich trägt (z.B. Maßnahme „Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen“).

Eine wirkungsorientierte Steuerung wird realisiert, indem das Steuerungshandeln konsequent hinsichtlich der Erreichung der vorab festgelegten Zielsetzungen durch eine entsprechende Maßnahmenstruktur ausgerichtet wird. Zentrale Voraussetzung ist dabei allerdings, dass unter den SteuerungsakteurInnen Konsens und Akzeptanz über das Wirkungsmodell als ein zentrales Prinzip bei Entscheidungs- und Steuerungsprozessen hergestellt wird. Akzeptanz gilt es auch hinsichtlich der Ziele des Fördersystems, der Zuordnung der Maßnahmen zu den Zielen und der

Empfehlung 5
Einsatz eines indikatorenbasierten Monitorings zur wirkungsorientierten Steuerung des Systems der Lehrstellenförderung

Ein Monitoring-System kann systematisch dabei helfen, die Zielerreichung von Maßnahmen regelmäßig und datengestützt zu prüfen und Diskrepanzen zwischen Zielen und realen Entwicklungen aufzuzeigen. Es wird erwartet, dass die Integration eines indikatorenbasierten Monitorings einen Beitrag zur Rationalisierung des Steuerungshandelns leistet. Entsprechende professionelle Stützstrukturen sollten eingerichtet werden, um robuste Daten und ein kontinuierliches Berichtswesen für die Steuerung bereitzustellen.

Überprüfung der Ziele durch geeignete Indikatoren herzustellen.

Die Datenquellen für eine wirkungsorientierte Steuerung können dabei vielfältig sein, jedoch wird empfohlen, ein systematisches, indikatorenbasiertes Monitoring einzurichten, um steuerungsrelevante Informationen zu generieren (ein entsprechendes Konzept dazu wurde im Teilbericht „Wirkungsmodell“ dargelegt).

Da dies bisher in den bestehenden Strukturen nicht umfassend gegeben ist, wäre anzuregen, durch kontinuierliche Begleitung sowohl Strukturdaten zum Lehrlingswesen, Daten aus der Förderpraxis sowie aus erfolgreicher Umsetzung (in Betrieben etc.) systematisch zu dokumentieren, auszuwerten und für die Steuerung der Förderpraxis zur Verfügung zu stellen.

Dabei wäre auch zu berücksichtigen, dass die vielfältigen und in ständigem Wandel begriffenen Förderkulissen auf Länderebene in die Betrachtungen zu integrieren sind und auch beim Grad der Zielerreichung (insb. bei Maßnahmenzielen) unterschiedliche Benchmarks nach Bundesländern sinnvoll sein können.

3.2 Erhalt und Steigerung der Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung

3.2.1 Befunde zur Basisförderung

Die Ergebnisse der Lehrbetriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung machen sichtbar, dass in gesamthafter Betrachtung den Ausbildungsbetrieben in Österreich – betrachtet auf die Ausbildungszeit – Nettokosten entstehen, die in der Größenordnung von EUR 2.600,- bis EUR 4.500,- liegen und durch die Basisförderung auf etwa EUR 800,- bis knapp EUR 3.500,- pro Ausbildungsjahr und pro Lehrling reduziert werden. Für die Mehrheit der Betriebe ist die Ausbildung von Lehrlingen tatsächlich mit Nettokosten verbunden (bei dreijährigen Lehrberufen zwischen 51% und 64% je nach Ausbildungsjahr). Diese zusätzlich unterschiedlich hohen Kosten stehen im Zusammenhang mit dem betrieblich gewählten Ausbildungsmodell (Lehrwerkstätten o.ä.), Branche oder Lehrberuf (vgl. Teilbericht „Betriebsbefragung“).

Den Ergebnissen nach äußert die überwiegende Zahl der Betriebe, dass investitionsorientierte Motive ihre Ausbildungsaktivität begründen.
Demnach betrachten die Betriebe die Ausbildung von Lehrlingen mehrheitlich vor dem Hintergrund der Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs. Eine adäquate Einschätzung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses muss daher auch die Phase nach der Ausbildung berücksichtigen (z.B. Einsparung der zum Teil erheblichen Rekrutierungskosten von Fachkräften). Durchschnittlich gesehen können, ohne die Basisförderung, die negativen Nettoerträge unter Bezug auf die Übernahmequoten und die eingesparten

> ***Empfehlung 6***
> ***Ausbildungsanreiz beibehalten und gleichzeitig Effekt der Abbruchsvermeidung stärken***
>
> *Hinsichtlich des Kosten-Nutzenverhältnisses über die Ausbildungszeit hinweg entstehen der Mehrheit der Ausbildungsbetriebe Nettokosten, die durch die Basisförderung im Gesamtschnitt gemindert werden. Von entsprechenden Ausbildungsanreizen kann somit ausgegangen werden. Ein (tendenziell) umgekehrter Auszahlungsmechanismus könnte auch einen zusätzlichen Anreiz für besondere Bemühungen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen darstellen.*

Rekrutierungskosten von externen Fachkräften zu einem großen Teil kompensiert werden. Betrachtet man jedoch aber allein den Zeitraum der Ausbildung, so werden durch die Basisförderung deutlich Anreize gesetzt, das Kosten-Nutzen-Verhältnis durchschnittlich gegen Null zu schieben.

Gemäß den Befunden der Betriebsbefragung steigen die Nettokosten für die betriebliche Lehrausbildung in Österreich – im Unterschied zu den Ergebnissen der entsprechenden Erhebungen in Deutschland und der Schweiz – mit jedem Lehrjahr an. Auch vor dem Hintergrund struktureller Unterschiede mit den beiden Vergleichsländern (Zugangsalter, Vorqualifikation u.a.) zeigen sich Unterschiede für Österreich. Die Nettokostenentwicklung für die Lehrausbildung in österreichischen Betrieben über die Lehrjahre hinweg kann u.a. mit der in Österreich im Vergleich zu den anderen deutschsprachigen Ländern höheren Lehrlingsentschädigung sowie auch durch einen geringeren Leistungsgrad (hinsichtlich von Tätigkeiten mit facharbeiterischen Anforderungen) erklärt werden (vgl. Teilbericht „Betriebsbefragung“).

Die derzeitige Staffelung der Basisförderung (drei Lehrlingsentschädigungen im ersten Lehrjahr, zwei Lehrlingsentschädigungen im zweiten Lehrjahr und drei Lehrlingsentschädigungen im dritten Lehrjahr) verhält sich somit gegenläufig zur erhobenen Kostendynamik für Lehrbetriebe. Es wäre daher zu prüfen, den Auszahlungsmodus gemäß der realen Kostenentwicklung anzupassen. Bei einer derartigen Umgestaltung des Auszahlungsmodus ist aber zu beachten, dass es zu einer Veränderung des Finanzierungsvolumens kommt. Zur Bestimmung des Fördervolumens wäre daher der Einsatz eines entsprechenden Kalkulationsmodelles anzuregen, das die Höhe der Lehrlingsentschädigung und die Zahl der anspruchsberechtigen Betriebe als wesentliche Parameter beinhaltet.

Die Ergebnisse der Lehrbetriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung zeigen auf, dass sich Lehrbetriebe (je nach gewähltem Ausbildungsmodell, nach Branche bzw. Lehrberuf) unterschiedlich hohen Nettokosten für das Ausbilden von Lehrlingen gegenübersehen (vgl. Teilbericht „Betriebsbefragung“). Gemeinsam ist jedoch allen, dass die Lehrlingsentschädigung einen maßgeblichen Anteil der Kosten ausmacht (je nach Ausbildungsjahr zwischen 57% und 75% der Gesamtkosten) und damit Einfluss auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis hat. Daher liegt nahe, dass eine Bindung der Basisförderung an die Höhe der Lehrlingsentschädigung ihre Berechtigung hat.

Empfehlung 7
Beibehalten der Bindung der Basisförderung an die Höhe der Lehrlingsentschädigung

Die Nettokosten, die sich für die Lehrbetriebe durch die Ausbildung ergeben, unterscheiden sich deutlich nach gewähltem Ausbildungsmodell, nach Berufsgruppen oder Lehrberufen. Jedoch werden diese in allen Fällen maßgeblich von den Lohnkosten (Lehrlingsentschädigung) beeinflusst. Daher erscheint ein Fortführen der Bindung der Basisförderung an die Höhe der Lehrlingsentschädigung angezeigt.

Die Streuung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses ist auf vielfältige strukturelle (Branche, Region etc.), aber auch betriebsindividuelle Faktoren (Ausbildungsmodell, Lohnstruktur etc.) zurückzuführen. Für eine etwaige vollständige Berücksichtigung dieser Faktoren ist das Instrument und Konzept der „Basisförderung“ – zumindest in der aktuellen Ausgestaltung – nicht geeignet. Hier wären alternativ oder ergänzend Instrumente zu entwickeln, mit dem Ziel

auf eine Professionalisierung der arbeitsintegrierten Ausbildungspraxis und damit der Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses hinzuwirken (siehe Empfehlung 8).

Der betriebliche Nutzen bei der Ausbildung von Lehrlingen sowie rascher Kompetenzaufbau bei Lehrlingen ergeben sich durch die Einbindung der Auszubildenden in produktive Arbeitsprozesse auf Facharbeitsniveau. Innerhalb vorgegebener Rahmenbedingungen (Berufsausbildungsgesetz, Ausbildungsordnung etc.) bleibt den Ausbildungsbetrieben dabei ein Spielraum für die Wahl eines entsprechenden betrieblichen Ausbildungsmodells. Indikatoren der eingesetzten Ausbildungsmodelle sind im vorliegenden Kosten-Nutzen-Modell die Tätigkeitsstruktur der arbeitsintegrierten Lernprozesse und der Leistungsgrad im Verhältnis zu einer durchschnittlichen Facharbeitskraft.

Die betrieblichen Angaben zur Tätigkeitsstruktur ergeben, dass Lehrlinge selbst in der fortgeschrittenen Lehrzeit häufiger für einfache Tätigkeiten (Anforderungsniveau: an-/ungelernte Arbeitskräfte) als für schwierige Tätigkeiten (Fachkräfteniveau) herangezogen werden. Entsprechend dazu sind in Österreich im internationalen Vergleich die arbeitsintegrierten Lernprozesse zwar durch ein produktionsorientiertes Modell, jedoch mit niedrigem Anforderungsniveau der Arbeits- und Lernsituationen charakterisiert. In Deutschland und der Schweiz findet das arbeitsintegrierte Lernen deutlich häufiger und früher durch die Einbindung von schwierigen Tätigkeiten auf Fachkräfteniveau statt. Ergänzend dazu geben die Betriebe in Deutschland und der Schweiz durchschnittlich einen höheren Leistungsgrad der Lehrlinge an. Andererseits sind auch die unterschiedlichen Ausgangssituationen in den drei Ländern (unterschiedliches Alter der LehranfängerInnen, Vorqualifikationen etc.) in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Empfehlung 8
Förderung der Professionalisierung der Ausbildungspraxis

Die Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildungskultur durch Professionalisierung betriebsbasierter Ausbildungsmodelle ist eine langfristige Aufgabe und nicht allein durch einzelne Maßnahmen zu lösen. Vielmehr handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe und es bedarf dazu eines Mix‘ an verschiedenen Maßnahmen und Ansätzen, um die betriebliche Ausbildungspraxis nachhaltig dahingehend zu entwickeln. Es ist daher zu empfehlen, künftige Maßnahmen auf dieses übergeordnete Ziel auszurichten bzw. aktuelle Maßnahmen auf ihren Beitrag dazu zu prüfen.

Aus der Perspektive der berufs- und betriebspädagogischen Forschung ist der niedrige Leistungsgrad bei gleichzeitig niedrigem Anforderungsniveau beim Tätigwerden wenig überraschend. Dort herrscht Konsens darüber, dass Arbeitssituationen mit geringem Anforderungsniveau weniger Potenzial für berufliche Kompetenzentwicklung bieten. Die Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz setzt eine pädagogisch-didaktisch begründete Übernahme und Bewältigung von realen Arbeitssituationen auf einem qualifizierten beruflichen Tätigkeitsniveau voraus. Für die Betriebspädagogik sind die qualitative und quantitative produktive Einbindung der Lehrlinge, das Kosten-Nutzen-Verhältnis und die berufliche Kompetenzentwicklung als wechselseitig bezogene Dimensionen zu denken. Je systematischer die qualitative und quantitative Einbindung der Lehrlinge – durch die Wahl und aktive Steuerung von betriebs- oder berufspädagogisch begründeter Ausbildungspraxis –, desto rascher verläuft die berufliche Kompetenzentwicklung und ein umso höheres Kompetenzniveau wird erreicht, was letztlich zu einem verbesserten betrieblichen Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Ausbildungsbetriebe

bei gleichzeitig hochwertig ausgebildeten Fachkräften führt. Weiters müssen jene Phasen nicht arbeitsintegrierter Lernprozesse (wie innerbetrieblicher Unterricht, betriebsexterne Lehrgänge, Lehrwerkstätten, Übungszeiten) in diesem Zusammenhang betrachtet werden. Ein Vergleich mit Deutschland zeigt, dass in Österreich betrieblich organisierte Lernprozesse außerhalb des Arbeitsprozesses im Ausmaß bedeutend geringer ausfallen (vgl. Teilbericht „Betriebsbefragung“) und insofern zusätzlich nicht kompensativ wirken können.

Der Einsatz von betriebspädagogisch begründeten, nachweislich wirksamen Ausbildungsmodellen und entsprechender Ausbildungspraxis hätte demnach mehrere positive Effekte: (1) Anhebung des Leistungsgrades im Sinne der verbesserten Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz (entsprechend §1a BAG). (2) Eine verbesserte Kosten-Nutzen-Relation während der Lehrlingsausbildung und (3) die Erhöhung der Attraktivität der Lehrausbildung durch ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsangebot.

Die Aufnahme dieser übergreifenden Wirkdimension in den Zielkatalog aller Fördermaßnahmen ist zu empfehlen und diesbezügliche Fortschritte wären am genannten Indikator „Leistungsgrad“ zu beobachten.

3.2.2 Inanspruchnahme von Förderinstrumenten der betrieblichen Lehrstellenförderung

Die Implementationsanalyse verdeutlicht, dass sich das Ausmaß der Inanspruchnahme der einzelnen Förderinstrumente stark nach den jeweiligen Fördermaßnahmen unterscheidet (vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“). Der Anteil der LehrabsolventInnen 2014, für welche etwa die Basisförderung in Anspruch genommen wurde, beträgt 98,7%. Auch für 93% jener LehrabsolventInnen, die ihre Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen haben, wurde die Förderung für gute bzw. ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungserfolge in Anspruch genommen. Wiederum andere Fördermaßnahmen werden hingegen in eher geringem Ausmaß in Anspruch genommen: Beispielsweise wurde für lediglich 1,6% der LehrabsolventInnen 2014 die Förderung von Kursen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten bezogen. Nur vier ausbezahlte Förderfälle gab es im Jahr 2014 für die Maßnahme „Gleichmäßiger Zugang von Frauen und Männern zu den unterschiedlichen Lehrberufen“ und einen Förderfall für ergänzende Qualitätsmaßnahmen. Ergänzend zu den Befunden der Implementationsanalyse zeigt die Betriebsbefragung, dass die Bekanntheit der verschiedenen Maßnahmen der Lehrstellenförderungen bei kleineren Betrieben klar geringer ausfällt (vgl. Teilbericht „Betriebsbefragung“).

Empfehlung 9
Erhöhung der Inanspruchnahme von Förderinstrumenten von Unternehmen mit geringer ausgeprägtem Grad an Ausbildungsorganisation/-struktur

Die unterschiedliche Inanspruchnahme von Förderinstrumenten, die aber grundsätzlich auf strukturelle Entwicklungsanforderungen in allen Betrieben reagieren, deutet darauf hin, dass Unternehmen mit einem vergleichsweise geringer ausgeprägten Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur zusätzliche Unterstützung benötigen (insb. kleinere Unternehmen). Eine verstärkte und verbesserte Nutzung der vorhandenen Beratungsstrukturen könnte hier Abhilfe schaffen und zugleich auch eine Verbesserung des Bekanntheitsgrades von Förder- und Unterstützungsinstrumenten erreichen.

Basierend auf diesen Befunden wären daher Anstrengungen zu treffen, um die Inanspruchnahme vor allem bei Betrieben mit gering ausgeprägter Ausbildungsorganisation zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wären die bestehenden Strukturen und die Praxis der Lehrstellenberatung/Förderberatung/Verbundberatung[23] mit einem erweiterten Aufgabenprofil zu versehen. Hier wäre ein Weiterentwicklungsbedarf gegeben, um eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Förderungen zu forcieren. Entsprechende Aufgaben könnten etwa sein: Unterstützung bei der Antragstellung, Erstellung von maßgeschneiderten Maßnahmenbündel in Bezug auf die Qualitätsentwicklung der betrieblichen Ausbildung, Erfolgskontrolle der umgesetzten Maßnahmen, Bewerbung der betrieblichen Lehrstellenförderung etc. Ein konkretes Aufgabenprofil mit speziellem Fokus auf definierte Zielgruppen (Klein- und Mittelbetriebe, ausgewählte Branchen etc.) wäre zu entwickeln.

Auch weitere Strukturen wie etwa Coaching für Lehrbetriebe und Lehrlinge könnten genutzt werden, um auf eine verstärkte Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen speziell mit Fokus auf Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung hinzuwirken.

Die **Inanspruchnahme** der Fördermaßnahmen ist **besonders in Unternehmen mit einem ausgeprägten Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur hoch**. Anhand der Zahl der Förderfälle an zwischen- und überbetrieblichen Maßnahmen verdeutlicht die Implementationsanalyse mitunter, dass diese (mit dem Ziel der Steigerung der Qualität der Lehrlingsausbildung in Beziehung stehenden) Förderinstrumente nicht bzw. kaum als Umverteilung von Fördermitteln zu Lehrbetrieben mit einem gering ausgeprägten Grad an Ausbildungsorganisation fungieren (können), sondern vielmehr tendenziell von jenen Betrieben und Branchen in Anspruch genommen werden, die über einen hohen Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur (sowie über mehr (Personal-)Ressourcen) verfügen. Besonders augenscheinlich wird dies an der Zahl der Förderfälle an zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (Förderarten 2a-2e): In der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft wurden unter den LehrabsolventInnen 2014 durchschnittlich 0,3 Förderfälle pro LehrabsolventIn registriert, in den Sparten „Industrie“ und „Bank und Versicherung“, in welchen von größeren Betrieben und einem höheren Organisationsgrad der Lehrlingsausbildung auszugehen ist, jeweils 1,6 (vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“). Die Entwicklung von (direkt ausfüll- und einreichbaren) Online-Formularen ist bereits in Vorbereitung. Deren rasche Umsetzung (und Begleitung durch entsprechende Ausfüllhilfen) ist nachdrücklich zu empfehlen. Es lässt sich vermuten, dass die Förderungen mithilfe einer Reduktion des Verwaltungsaufwandes bei der Inanspruchnahme auch für kleinere Betriebe attraktiver und lukrativer werden.

Empfehlung 10
Verstärktes Angebot von Online-Formularen *(bereits in Vorbereitung)*

Vereinfachung der Förderabwicklung durch das Anbieten von Online-Formularen (samt Ausfüllhilfen).

[23] Entsprechend dem Schreiben mit der Geschäftszahl BMWFJ-33.986/0061-I/4/2009: Die Aufgaben der geförderten Verbundberatung/Förderberatung/Lehrstellenberatung sind u.a. Information und Beratung von ausbildenden Unternehmen zu allen Förderarten. Die Finanzierung dieser Beratung erfolgt ebenso wie die gesamte Lehrstellenförderung durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds.

Mit einer Inanspruchnahme von beinahe 99% ist die Basisförderung wenig überraschend die bekannteste unter den Förderinstrumenten.[24] Rund 75% der Betriebe geben im Rahmen der Lehrbetriebsbefragung an, die Fördermaßnahmen im Zusammenhang mit der Lehrabschlussprüfung (LAP), nämlich die Förderung von LAP-Vorbereitungskursen und die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem und ausgezeichnetem Erfolg, zu kennen (vgl. Teilbericht „Betriebsbefragung"). Die Förderoption der Weiterbildung von AusbilderInnen ist 64% der befragten Betriebe bekannt, 59% kennen die Förderbarkeit von Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten. Vergleichsweise **niedrigere Bekanntheitsgrade** weisen die Förderung von Übernahmen von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (33%), Auslandspraktika (30%) und Projekten zum gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und Männern zu Lehrberufen (28%) auf. Dazu lässt sich insgesamt feststellen, dass kleinere und mittlere Ausbildungsbetriebe einen geringeren Bekanntheitsgrad bei den einzelnen Maßnahmen angeben. Diese Befunde deuten darauf hin, dass potenzielle AdressantInnen dieser Maßnahmen spezifische Förderinstrumente mitunter nicht kennen. Es sollten daher (auch) neue Wege der Öffentlichkeitsarbeit beschritten werden. Dies betrifft etwa auch die bessere Nutzung bestehender Medien- und Marketingkanäle anderer Institutionen (z.B. durch eine gemeinsame Bewerbung mit den Lehrstellenförderungen des AMS), die gezielte Ansprache von bei bestimmten Förderinstrumenten unterrepräsentierten Branchen und Regionen oder auch die Entwicklung eines leicht verständlichen Leitfadens über die Fördermaßnahmen für die spezielle Zielgruppe der AusbilderInnen.

Empfehlung 11
Neue Wege der Öffentlichkeitsarbeit für die einzelnen spezifischen Förderarten

Dies betrifft etwa die bessere Nutzung bestehender Medien- und Marketingkanäle anderer Institutionen (z.B. durch eine gemeinsame Bewerbung mit den Lehrstellenförderungen des AMS und die gezielte Ansprache von bei bestimmten Förderinstrumenten unterrepräsentierten Branchen und Regionen oder von speziellen Zielgruppen (z.B. AusbilderInnen).

[24] Dies mag zu einem wesentlichen Teil auch dem Mechanismus bezogen auf die Förderanträge der Basisförderung geschuldet sein, da diese den Lehrbetrieben automatisch zugeschickt werden.

3.2.3 Genderaspekt: Gleichmäßiger Zugang junger Frauen und Männer zu den verschiedenen Lehrberufen (Gleichstellungsförderung)

Das **LehrabsolventInnenmonitoring** veranschaulicht, dass diejenigen Lehrlinge, die in Hinblick auf das Geschlecht in bestimmten (entweder von Männern oder Frauen dominierten) Lehrberufen unterrepräsentiert sind, darüber hinaus die höheren Abbruchquoten aufweisen und die Lehre daher in geringerem Ausmaß positiv abschließen und absolvieren (können). Beispielsweise ist der Anteil von weiblichen Drop-Outs in den (männerdominierten) Berufsgruppen "Elektrotechnik/Elektronik" oder „Maschinen/Kfz/Metall" wesentlich höher, währenddessen Männer wiederum in der (frauendominierten) Lehrberufsgruppe „Körperpflege/ Schönheit" wesentlich öfter die Lehre abbrechen (vgl. Teilbericht „Nach der Lehre: LehrabsolventInnenmonitoring"). Zudem zeigen sich auch hinsichtlich der späteren Arbeitsmarktintegration Benachteiligungen von Personen in (für das jeweilige Geschlecht) atypischen Berufen.

Empfehlung 12
Ergänzung der Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und Männern zu den Lehrberufen um Maßnahmen der Begleitung

Neben einer Förderung des Zugangs zu bestimmten Lehrberufen erscheint auch die Bereitstellung von entsprechenden Unterstützungsstrukturen ratsam, die auf den (nachhaltigen) Verbleib in jeweils geschlechtsuntypischen Lehrberufen abzielt. Als ein vorbildliches Beispiel ist hier der Gender-Schwerpunkt im Rahmen des Coachings für Lehrbetriebe und Lehrlinge hervorzuheben. Damit entsprechende Angebote in Anspruch genommen werden, ist es zu empfehlen, die abrufbaren Leistungen auch proaktiv anzubieten und zu bewerben.

Diese Befunde zeigen, dass rund um das Thema „Gleichgestellten Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen sicherstellen" auch der nachhaltige Verbleib in diesen Lehrberufen ein wichtiges bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Handlungsfeld darstellt. Es sollten entsprechende Unterstützungsstrukturen geschaffen werden, um die Rahmenbedingungen für den Verbleib von Lehrlingen in jeweils geschlechtsuntypischen Lehrberufen aktiv zu gestalten und einem Abbruch entgegenzuwirken. Ansatzpunkte wären hier etwa Sensibilisierung von AusbilderInnen durch Weiterbildungen, Mentoringprogramme, Karrieregespräche, Leitfäden, Aufbereiten von Best-Practice-Beispielen etc. gegeben.

Empfehlung 13
Gleichstellung von jungen Frauen und Männern als ein Kriterium bei der Entwicklung und Umsetzung von Fördermaßnahmen

Generell sollten künftig, wo möglich, Maßnahmen so gestaltet werden, dass sie der Gleichstellung von jungen Männern und Frauen beim Zugang, als auch bei der Bereitstellung von entsprechenden Ausbildungsrahmenbedingungen förderlich sind. So könnten die Maßnahmen hinsichtlich Gleichstellung auch eine stärkere strukturelle Wirkung entfalten.

In diesem Kontext ist das kürzlich österreichweit angelaufene Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe[25] positiv als Beispiel hervorzuheben, das einen Schwerpunkt auf die Begleitung von Betrieben legt, die Mädchen in für sie geschlechtsuntypischen Lehrberufen ausbilden (wollen). Eine Wirkung können sie allerdings nur entfalten, wenn diese Angebote auch in Anspruch genommen werden. Es sollte daher der Schwerpunkt dieser Maßnahme proaktiv beworben werden (z.B. Zusendung von Informationen bei der Anmeldung des Lehrvertrages von Lehrlingen in geschlechtsuntypischen Lehrberufen).

Da davon ausgegangen werden kann, dass einzelne Projekte zwar einen Beitrag zur Gleichstellungsförderung leisten, aber keinen grundlegenden Systemeffekt in Hinblick auf eine Gleichstellung der Geschlechter in Lehrberufen mit hohem Frauen- bzw. Männeranteil erzielen können, sind auch weiterführende Strategien sowie Kooperationen und Interaktionen mit anderen Institutionen und Programmen (z.B. der Lehrstellenförderung des AMS für Mädchen/Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil) mit dem Ziel einer umfassenden Gleichstellungsförderung zu überlegen. Grundsätzlich ist zu bedenken, dass eine echte Gleichstellungsförderung eine ausgewogenere Verteilung der Geschlechter in möglichst allen Berufen zum Ziel haben sollte, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen oder gar Diskriminierungen strukturell und nachhaltig zu verunmöglichen.

3.2.4 Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche bzw. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten

Die Untersuchung des Ausbildungserfolgs der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich zeigt, dass der Anteil der LehrabbrecherInnen mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark ansteigt: Für die LehrabgängerInnen 2008-2013 lässt sich feststellen, dass nur 7,4% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren, von den 16-jährigen LehranfängerInnen bereits 13,9% und von den 17-Jährigen 21,9%. Dieser Anteil steigt kontinuierlich weiter an. Bei den 25-jährigen LehranfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs schließlich bereits 36,5%. Diese in dieser Form völlig neu- und einzigartigen Untersuchungsergebnisse zu Lehrabbrüchen in Österreich bedürfen hinsichtlich ihrer Ursachen und Hintergründe einer vertiefenden (auch qualitativen) Untersuchung, um daraus entsprechende Handlungspotenziale und -strategien ableiten zu können. Es liegt die Vermutung nahe, dass hierbei ein Bündel an Ursachen und biografischen Einflussfaktoren zu beachten ist, in welchen sowohl bildungs- und berufsbezogene Aspekte als auch sozioökonomische und persönliche Faktoren eine Rolle spielen.

Empfehlung 14
Vertiefende Ursachenforschung für die (erheblich) höhere Zahl an Lehrabbrüchen bei älteren LehranfängerInnen und die Ableitung von Handlungsstrategien

Die völlig neu- und einzigartigen Untersuchungsergebnisse zur Häufigkeit von Lehrabbrüchen in Abhängigkeit vom Alter bei Lehrbeginn bedürfen hinsichtlich ihrer Ursachen und Hintergründe einer vertiefenden (auch qualitativen) Untersuchung, um daraus entsprechende zielgruppenadäquate Handlungspotenziale und -strategien ableiten zu können.

[25] Die österreichweite Implementierung des Coachings für Lehrlinge und Lehrbetriebe erfolgte erst im Laufe des Jahres 2015. Die entsprechende Richtlinie dazu wurde erst im Dezember 2015 in Kraft gesetzt (Richtlinie gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG, Stand: Dezember 2015).

Die Ergebnisse des LehrabsolventInnenmonitorings verweisen ebenso deutlich darauf, dass **eine positiv absolvierte Lehre** die **Eingliederung in das Beschäftigungssystem erleichtert**.

Die Beschäftigungsquote von LehrabsolventInnen mit positiv abgelegter Lehrabschlussprüfung (LAP) ist drei Jahre nach Lehrabschluss/-abgang deutlich höher (85% bei LAP mit Auszeichnung, 84% bei LAP mit gutem Erfolg, 81% bei bestandener LAP) als dies bei LehrabsolventInnen mit negativer LAP (70%), bei LehrabsolventInnen mit erfüllter Lehrzeit ohne LAP-Antritt (59%) oder bei LehrabbrecherInnen (38%) der Fall ist (vgl. Teilbericht „Nach der Lehre: LehrabsolventInnenmonitoring“). Vor dem Hintergrund des Befundes der deutlich erhöhten Chancen auf eine Eingliederung in das Beschäftigungssystem infolge einer positiv absolvierten Lehre, ist auf jene Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG verstärkt hinzuweisen, die auf die Sicherstellung des Ausbildungserfolges abzielen und Unterstützung für benachteiligte Jugendliche bzw. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten anbieten. Die Ergebnisse der Lehrbetriebsbefragung zeigen diesbezüglich auf, dass 39% der befragten Lehrbetriebe über keine Kenntnis über die Förderbarkeit von Maßnahmen für Kurse für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten verfügen (vgl. Teilbericht „Betriebsbefragung“). Dies legt nahe, dass potenzielle AdressatInnen für dieses Förderinstrument (Lehrbetriebe mit Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten) nicht (ausreichend) über die Förderbarkeit eben jener Maßnahme in Kenntnis gesetzt sind (siehe dazu auch Empfehlung E8: Steigerung der Bekanntheit der Förderinstrumente durch Qualitätsentwicklungsberatung). Zudem ist darauf zu verweisen, dass sich die Förderart „Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten“ an eher strengen formalen Kriterien orientiert (z.B. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse, Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule, Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in Deutsch, Mathematik, Fremd-/Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund), welche in qualitativer Hinsicht keineswegs als vollständige Beschreibung/Erfassung von Lernschwierigkeiten betrachtet werden können. Insgesamt wurden im Jahr 2014 1.875 derartige Förderfälle für Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten verzeichnet (vgl. Teilbericht „Kontext- und Implementationsanalyse“).

> ***Empfehlung 15***
> ***Schaffen von Stütz- und Begleitstrukturen für Lehrbetriebe mit Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten („Lerntrainings“)***
>
> *Für kleinräumige Interventionen zur Behebung von Lernschwierigkeiten bzw. dem Nachholen von Grundkompetenzen könnten Lehrbetriebe /Lehrlinge durch kostenlos abrufbare LerntrainerInnen unterstützt werden, die die Lehrlinge bedarfsgerecht und in Hinblick auf die für das Ausüben des jeweiligen Lehrberufs benötigten Grundkompetenzen unterstützen (Lerntechniken sowie praxisnahe Wissensvermittlung) und für diesen Zweck den Lehrbetrieb aufsuchen. Die organisatorische Abwicklung dieser Lerntrainings könnte im Sinne eines Case Managements als spezifisches Angebot des Programms „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ konzipiert werden.*

Die niedrige Inanspruchnahme der Förderung für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten ist neben dem Umstand geringer Bekanntheit auch durch eine enge Begrenzung auf bestimmte formale Kriterien, Maßnahmen und Zielgruppen erklärbar. Andererseits ist zugleich auf Angebotsebene eine Lücke zu konstatieren. Wenngleich im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und der Länder nun bundesweit gebührenfreie Angebote für Basisbildung für Erwachsene zur Verfügung gestellt

werden, fehlen weiterhin arbeitswelt- und berufsspezifische Grundbildungsangebote. Arbeitsplatzbezogene Basisbildung nimmt im Gegensatz zu schulischem Lernen Bezug auf konkrete berufliche Anforderungen, z. B. alltagsmathematische Problemstellungen, die Anwendung und Beachtung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften oder Bedienungsanleitungen, die Ausführung von Arbeitsplänen und Übergabenotizen, die Erstellung und Verwendung von Tabellen und Diagrammen und die Dokumentation von Arbeits(fort)schritten u.v.m. und zielt damit nicht auf das Nachholen schulischen Wissens oder solcher Abschlüsse ab. Auch ist durch die Vorrangigkeit der fachlichen Inhalte einer Stigmatisierung von potenziellen TeilnehmerInnen weitgehend vorgebeugt.

Anders stellt sich die Ausgangslage etwa in Deutschland dar, wo ein Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit über 50 Projekten in den Themenbereichen Unterricht und Medien, Branchen und Zielgruppen, Personalentwicklung in Betrieben sowie Sensibilisierung und Netzwerkbildung hierzu wichtige Anknüpfungspunkte bietet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2014). In diesen Projekten wird entwickelt, erprobt, umgesetzt und auch geforscht. Eine entsprechende Ausweitung der förderbaren Maßnahmen für eine diesbezügliche, einschlägige Grundbildung für konkrete berufliche Anforderungen sollte geprüft werden.

Empfehlung 16
Förderbarkeit von arbeitsplatzbezogener Basisbildung prüfen

Die Begrenzung der Förderbarkeit von Angeboten für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten blendet einen zentralen Teil von Angeboten aus, nämlich die arbeitsplatzbezogene Basisbildung. Andererseits fehlen auch entsprechende Angebote. Durch eine konzertierte Vorgehensweise von Förderbarkeit und Stimulanz bei Betrieben und Bildungsträgern könnten entsprechende Angebote entwickelt, umgesetzt und verbreitet werden.

In der Erwachsenenbildungslandschaft in Österreich gibt es einzelne sehr erfahrene Bildungsträger in der Basisbildung. In Kooperation von Betrieben und der fachlich-methodischen Expertise von BasisbildnerInnen könnten hier entsprechende Angebote entwickelt, umgesetzt und verbreitet werden.

4 Zusammenfassung

Die von den Forschungsinstituten ibw und öibf durchgeführte Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung, deren Erfordernis in der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z8 BAG definiert wurde, verfolgte zum einen das Ziel, eine wirkungsorientierte Betrachtung der aktuellen Fördermaßnahmen und deren konkreter Umsetzung vorzunehmen. Zum anderen fokussierte die Hintergrundanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung auf die Relevanz der inhaltlichen Konzeption und Problemadäquatheit des gegenwärtigen Fördersystems vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen der Lehrlingsausbildung in Österreich.

Im Sinne einer Bestandsaufnahme, eines Nachzeichnens der Genese und einer Analyse der tatsächlichen Umsetzung der einzelnen Förderinstrumente der betrieblichen Lehrstellenförderung zielte die im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung durchgeführte **Kontext- und Implementationsanalyse** auf die Beschreibung sowie auf eine Analyse der Inanspruchnahme, der Förderfälle sowie Fördervolumina der vielfältigen Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ab.

Im Rahmen der **Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich** wurde anhand eines Modells berechnet, in welchem Ausmaß Nettokosten für die Lehrausbildung in Österreichs Lehrbetrieben über die Lehrjahre hinweg anfallen. Die Befunde zeigen, dass sich die steigende Nettokostenentwicklung für die Lehrausbildung in den Betrieben Österreichs diametral zum bisherigen Auszahlungsmechanismus der Basisförderung verhält. Für die Mehrzahl der Lehrbetriebe rentiert sich die Lehrausbildung nichtsdestotrotz spätestens dann, wenn die im eigenen Betrieb ausgebildeten Lehrlinge übernommen werden können (Einsparung von hohen Rekrutierungs- und Einschulungskosten). Zudem waren die betriebliche Ausbildungsentscheidung sowie die Bekanntheit von Fördermaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung Bestandteile der Lehrbetriebsbefragung.

Die **LehrabsolventInnenbefragung** und das **LehrabsolventInnenmonitoring** „Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich“ beleuchten wiederum einerseits den **Ausbildungsprozess** und andererseits den „**Outcome“ von Lehrausbildung** (im Beschäftigungssystem etc.):

Die **befragten LehrabsolventInnen des Jahres 2013** bewerten den Ausbildungsprozess und -erfolg rund zwei Jahre nach Ausbildungsschluss überwiegend positiv. 90% der befragten LehrabsolventInnen sind aus heutiger Sicht mit ihrem erlernten Beruf (sehr oder eher) zufrieden. Die Mehrheit der Befragten schätzt ebenso die Ausbildung im Betrieb (76%) und in der Berufsschule (87%) sehr/eher positiv ein. Verbesserungspotenzial sehen die Lehrlinge einerseits in der Abstimmung der Lerninhalte zwischen Berufsschule und Betrieb. Außerdem fühlen sich die befragten LehrabsolventInnen in jenen Aspekten, die mit der externen Bewertung bzw. Anerkennung ihrer Arbeit und Ausbildung zu tun haben, gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule eher benachteiligt, wohingegen sich die LehrabsolventInnen in einer Vielzahl an Aspekten (Spaß an der Arbeit, Finden einer angemessenen Arbeitsstelle, höhere private Anwendbarkeit des Erlernten etc.) gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule (eher) im Vorteil sehen.

Das **LehrabsolventInnenmonitoring,** welches anhand einer Vollerhebung mit anonymisierten amtlichen Daten (Verknüpfung von Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsdaten) u.a. den Ausbildungserfolg und die Erwerbskarrieren von LehrabsolventInnen und Drop-Outs untersuchte, macht sichtbar, dass eine positiv absolvierte Lehre die Eingliederung in das Beschäftigungssystem (v.a. auch im Vergleich zu Drop-Outs) begünstigt. Die Arbeitsmarktintegration hängt auch mit dem Ausbildungserfolg zusammen: Am niedrigsten ist die Beschäftigungsquote drei Jahre nach Lehrabschluss/ -abgang mit lediglich 38% bei den Drop-Outs, wiederum am höchsten ist sie mit 85% bei den LehrabsolventInnen mit einer mit Auszeichnung abgelegten Lehrabschlussprüfung. Spannend ist zudem der Befund, dass das jeweils unter den Lehrlingen einer Berufsgruppe unterrepräsentierte Geschlecht tendenziell einen höheren Anteil an Drop-Outs in frauen- bzw. männerdominierten Lehrberufen aufweist. Dies kann als deutlicher Hinweis dahingehend interpretiert werden, dass die geschlechtsspezifische Segregation am Lehrstellenmarkt zu Nachteilen für die jeweils unterrepräsentierte Gruppe führen kann, die sich nicht selten auch im Zuge der weiteren Arbeitsmarktintegration nach Lehrzeitende fortsetzen. Besondere Aufmerksamkeit verdient auch der empirische Befund, dass der Anteil der LehrabbrecherInnen mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark ansteigt: Für die LehrabgängerInnen 2008-2013 lässt sich feststellen, dass nur 7,4% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil steigt nahezu linear an. Bei den 25-jährigen LehranfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs schließlich bereits 36,5%.

Im Zuge der **Wirkungsmodellierung** wurde basierend auf einer Dokumentenanalyse der Förderrichtlinien der betrieblichen Lehrstellenförderung sowie daran anknüpfenden Diskussionsrunden im Rahmen von ExpertInnen-Workshops eine integrierte Zielarchitektur für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG entwickelt. Damit wurde intendiert, die in den einzelnen Richtlinien der Fördermaßnahmen enthaltenen Aktivitäts- und Wirkungsziele in einen Gesamtzusammenhang zu bringen. Die Wirkungsmodellierung kann somit einerseits Transparenz über die aktuelle (Ausgangs-)Lage der Fördermaßnahmen und den damit (zum Teil mehrfach bedienten) Zielen schaffen. Andererseits kann der Wirkungsraster im Sinne eines Interpretationsrahmens dafür herangezogen werden, um (neue) Maßnahmen innerhalb der bestehenden Zielarchitektur zu verorten und diese in Hinblick auf ihren Beitrag zur Zielerreichung innerhalb des Fördersystems systematischer zu betrachten.

Zusammenfassend können aus Sicht der AutorInnen basierend auf den in den diversen Erhebungen und Arbeitspaketen generierten Ergebnissen im Zuge der vorliegenden Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG folgende Handlungsfelder für die (Weiter-)Entwicklung und Optimierung des Fördersystems angeführt werden:

- Zusammenführen oder Harmonisierung der Förderarten von Vorbereitungskursen auf die LAP
- Überprüfung der generellen Ausweitung des BezieherInnenkreises von Weiterbildungs-Förderungen
- Systematisierung der Zielsetzungen der einzelnen Fördermaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung (System der Förderung)
- Trennschärfe bei der Benennung von Maßnahmen und Zielen erhöhen

- Einsatz eines indikatorenbasierten Monitorings zur wirkungsorientierten Steuerung des Systems der Lehrstellenförderung
- Ausbildungsanreiz beibehalten und gleichzeitig Effekt der Abbruchsvermeidung stärken
- Beibehalten der Bindung der Basisförderung an die Höhe der Lehrlingsentschädigung
- Förderung der Professionalisierung der Ausbildungspraxis
- Erhöhung der Inanspruchnahme von Förderinstrumenten von Unternehmen mit geringer ausgeprägtem Grad an Ausbildungsorganisation/-struktur
- Verstärktes Angebot von Online-Formularen (bereits in Vorbereitung)
- Neue Wege der Öffentlichkeitsarbeit für die einzelnen spezifischen Förderarten
- Ergänzung der Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und Männern zu den Lehrberufen um Maßnahmen der Begleitung
- Gleichstellung von jungen Frauen und Männern als ein Kriterium bei der Entwicklung und Umsetzung von Fördermaßnahmen.
- Vertiefende Ursachenforschung für die (erheblich) höhere Zahl an Lehrabbrüchen bei älteren LehranfängerInnen und die Ableitung von Handlungsstrategien
- Schaffen von Stütz- und Begleitstrukturen für Lehrbetriebe mit Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten („Lerntrainings“)
- Förderbarkeit von arbeitsplatzbezogener Basisbildung prüfen

5 Quellenverzeichnisse

5.1 Literaturverzeichnis

Bundeskanzleramt. (2013). Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013 – 2018 Erfolgreich. Österreich. Wien.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.). (2014). Erfolgreich für Alphabetisierung. Strategien und Ansätze für die Arbeitswelt. Bonn.

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

Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2015). Lehrlingsausbildung im Überblick 2015. Wien: ibw. Abgerufen von http://www.ibw.at/de/ibw-studien/1-studien/fb183/P663-lehrlingsausbildung-im-ueberblick-2015-2015 [10.11.2015].

Alle **Teilberichte** im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“:

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

Dornmayr, Helmut, Petanovitsch, Alexander & Winkler, Birgit. (2016). Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut. (2016). Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Wien: ibw.

Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Wien: öibf.

Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Wien: öibf.

5.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Maßnahmenkatalog der betrieblichen Lehrstellenförderung 6

Tabelle 2-1: Überblick Zielarchitektur-Maßnahmen 24

5.3 Abbildungsverzeichnis

Grafik 2-1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni) 13

Grafik 2-2 Höhe der jährlich zur Verfügung stehenden IEF-Mittel und der Gesamtausgaben (in Millionen Euro, 2008-2014) ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Grafik 2-3 Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: Ausbezahlte Förderfälle nach Förderart (Absolutwerte, 2014) 16

Grafik 2-4 Inanspruchnahme nach Förderart (LehrabsolventInnen 2014) 18

Grafik 2-5 Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem erlernten Beruf 35

Grafik 2-6 Ausbildungswahl aus heutiger Sicht 36

Grafik 2-7 Verbleib im Lehrberuf (von jenen 84%, die selbstständig oder unselbstständig beschäftigt sind) 37

Grafik 2-8 Verbleib im Lehrbetrieb 37

Grafik 2-9 Inanspruchnahme und Bedarf an Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen 38

Grafik 2-10 Bewertung der Unterstützungsmaßnahmen und Förderung für die Verbesserung der Lehrlingsausbildung 39

Grafik 2-11 Vergleich mit berufstätigen gleichaltrigen AbsolventInnen weiterführender Schulen (mit oder ohne Matura) 40

Grafik 2-12 Detaillierter (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und „Drop-Outs“ 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang 43

Grafik 2-13 Anteil Drop-Outs nach Geschlecht und Lehrberufsgruppen 45

Grafik 2-14 Anteil der Drop-Outs nach Alter zu Lehrzeitbeginn 47

Grafik 2-15 Ausbildungserfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn 48

Grafik 2-16 (Arbeitsmarkt-)Status in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg (Zeitpunkt: 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang) 49