Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung

Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol

Evaluierung des Maßnahmenzeitraums 2009/2010

Endbericht

Roland Löffler
Kathrin Helling

Wien, März 2011

Auftraggeber:

amg tirol arbeitsmarktförderungs gmbh

Evaluierung initiiert durch den

beschäftigungspakt tirol

Diese Evaluierung wurde gefördert aus Mittel des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

bmask BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ

esf INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

Bibliografische Information

Löffler, Roland/Helling, Kathrin (2011): Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol. Evaluierung des Maßnahmenzeitraums 2009/2010, Wien

Projektname (10/25)

öibf (Hrsg.), Wien, März 2011

Projektleitung: Roland Löffler, BA
Projektmitarbeit: Mag. Kathrin Helling

Impressum:
Eigentümer, Herausgeber, Verleger:
öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2.St., 1050 Wien
Tel.: +43/(0)1/310 33 34
Fax: +43/(0)1/319 77 72
E-Mail: oeibf@oeibf.at
http://www.oeibf.at

ZVR-Zahl: 718743404

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie evaluiert die überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol im Maßnahmenzeitraum 2009/2010. Insgesamt wurden im Beobachtungszeitraum von den Trägern „die Berater", „Partner" und „BFI Tirol" 43 Maßnahmen durchgeführt, an denen knapp 700 Jugendliche teilgenommen haben. Diese Jugendlichen haben im Durchschnitt in der Zeit vor der Maßnahme bereits mehr als fünf Betreuungsepisoden (darunter mehr als drei Episoden von Lehrstellensuchen) durchlaufen und rund zehn Vermittlungsversuche auf betriebliche Lehrstellen oder Beschäftigungsverhältnisse erfahren.

Bis Ende Dezember haben mehr als 51% der TeilnehmerInnen direkt aus der Maßnahme eine betriebliche Lehrstelle erlangen können, knapp 5% haben ein Beschäftigungsverhältnis (ohne Lehrausbildung) aufgenommen, je rund 8% sind vor Ende der Maßnahme ausgetreten oder wurden ausgeschlossen. Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen, die die überbetriebliche Lehrlingsausbildung verlassen, ohne ein Lehr- oder Arbeitsverhältnis aufgenommen zu haben, haben es in der Folge aus eigenem Antrieb geschafft, eine Lehr- oder Arbeitsstelle zu erhalten.

Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Vorbereitungsphase, der Ausbildungsphase in der Ausbildungseinrichtung, den Betriebspraktika und den erlangten Lehrstellen ist sehr hoch. Vor allem die Betreuung und Unterstützung durch die TrainerInnen während der Ausbildungsphase und begleitend zu den Betriebspraktika und dem Berufsschulbesuch wird sehr gut bewertet.

Auch die befragten Praktikumsbetriebe stellen den TeilnehmerInnen ein gutes Zeugnis aus. In vielen Teilaspekten (etwa Lernbereitschaft und Motivation) werden die TeilnehmerInnen an den Betriebspraktika sogar besser bewertet als die in denselben Betrieben tätigen „regulären" Lehrlinge. Grundsätzlich wird die überbetriebliche Lehrlingsausbildung sowohl von Praktikumsbetrieben als auch von Lehrbetrieben, die derzeit nicht in den Kontaktlisten der Ausbildungseinrichtungen aufscheinen, als sinnvolle Ergänzung zur betrieblichen Lehre angesehen.

Der hohe Vermittlungserfolg ist sowohl auf die gezielten Vermittlungsaktivitäten der Ausbildungseinrichtungen und den laufenden Kontakt zwischen Betrieben und Trägereinrichtungen als auch die Vorbereitung der TeilnehmerInnen auf die Praktika sowie die intensive Zusammenarbeit zwischen Trägereinrichtungen und AMS zurückzuführen. Seitens des AMS werden den Trägereinrichtungen wöchentlich die aktuellen Lehrstellenlisten zur Verfügung gestellt

Dennoch lassen sich auf der Basis der vorliegenden Befunde und Einschätzungen Handlungsfelder für eine Optimierung des Maßnahmeneinsatzes und der Effizienz und Effektivität der überbetrieblichen Lehrlingsausbilung identifizieren:

- Die schulischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen erreichen nicht bei allen TeilnehmerInnen das gewünschte (bzw. notwendige) Niveau. Eine Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle (über den Umweg eines Betriebspraktikums) wird dadurch erschwert.
- Nicht allen Jugendlichen gelingt es, im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung auf eine den Berufswünschen entsprechende betriebliche Lehrstelle zu wechseln. Ausbildungen außerhalb des gewünschten Berufsspektrums werden daher mitunter vorzeitig beendet.
- Die Dauer der Betriebspraktika wird von einigen wenigen Praktikumsbetrieben immer wieder verlängert und die Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis damit verzögert. Dahinter stehen zumeist Kostenüberlegungen (schließlich wird die Ausbildungsentschädigung vom Maßnahmenträger – und damit indirekt vom AMS finanziert). Dies birgt die Gefahr

von Mitnahmeeffekten bzw. der Verdrängung betrieblicher Lehrstellen durch überbetriebliche Praktika. Umgekehrt werden gerade durch die Betriebspraktika oft erst spätere Lehrstellen bei nicht sehr ausbildungsaktiven Betrieben ermöglicht.

- Nicht alle Lehrbetriebe sind ausreichend über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Betriebspraktika im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung informiert bzw. nicht hinlänglich von der Sinnhaftigkeit der Maßnahme überzeugt.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt das *öibf:*

- die überbetriebliche Lehrlingsausbildung in den Varianten, wie sie in Tirol derzeit gehandhabt wird (zeitlich begrenzte Ausbildungszeit mit verpflichtenden Betriebspraktika für den Großteil der Berufsfelder bzw. spezifische, „stärker verschulte" spezielle überbetriebliche Lehrlingsausbildung für den sehr begrenzten Berufsbereich Metallbearbeitungstechnik/Mechatronik), grundsätzlich beizubehalten;
- die Rahmenbedingungen für Betriebspraktika noch stärker verpflichtend zu spezifizieren. Dazu gehören verbindliche Richtlinien für die Dauer der Betriebspraktika und die Übernahme„verpflichtungen" durch die Praktikumsbetriebe;
- die an und für sich sehr gute und passgenaue Zuweisung der Jugendlichen zu den überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen in den betroffenen regionalen Geschäftsstellen durch noch gezielteres Screening zu verbessern;
- zusätzliche Verfahren zur Feststellung von Defiziten in schulischen Grundkompetenzen sowie in persönlichen oder sozialen Kompetenzen einzusetzen und jene Jugendliche, die in einem der genannten Bereiche erhebliche Mängel aufweisen, in den überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen vorgeschalteten Maßnahmen zu betreuen und aufzuqualifizieren. Alternativ sind auch unterschiedlich lange Vorbereitungs- und Abklärungsphasen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung denkbar, die diese Aufgabe erfüllen;
- die Effizienz bei der durch die Ausbildungseinrichtungen zu erfolgende Akquisition von Praktikumsbetrieben und bei der Vermittlung von Praktikumsplätzen sowie Lehrstellen durch die Schaffung eines gemeinsamen Betriebspools zu steigern, wobei dieser Pool von allen Ausbildungseinrichtungen gleichermaßen befüllt und genutzt werden sollte;
- den Bekanntheitsgrad der Betriebspraktika durch gezielte Informationsaktivitäten des AMS zu erhöhen. Dabei sollte selbstverständlich das Ziel der Vermittlung von Jugendlichen auf betriebliche Lehrstellen in den Vordergrund gestellt werden.

Über den unmittelbaren Einflussbereich der arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteure und AkteurInnen hinaus gehend ergeben sich mittelfristig folgende Herausforderungen:

- Verbesserung der Ausbildungsqualität im Bereich des formalen Schulwesens im Bereich der schulischen Grundkompetenzen
- Flächendeckend in allen Schulformen verpflichtende, als Prozess organisierte Berufsinformation und –orientierung in der 7. und 8. Schulstufe, möglichst als eigenes Unterrichtsfach.

INHALT

I. Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol 6

I.1 Ausgangslage: Rahmenbedingungen, arbeitsmarktpolitische Bedeutung, Vergleich mit in- und ausländischer Praxis 6

I.1.1 VORBEMERKUNG 6
I.1.2 ARBEITS- UND LEHRSTELLENMARKT IN TIROL 7
I.1.2.1 Arbeitsmarktentwicklung 2008 bis 2010 7
I.1.2.2 Entwicklung des Lehrstellenmarktes 8
I.1.3 RECHTLICHE UND ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN 10
I.1.4 DIE SICHT DER ARBEITSMARKTPOLITISCHEN AKTEURE IN TIROL 12
I.1.4.1 Konzept der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung 13
I.1.4.2 Zielgruppen und zielgruppenspezifische Herausforderungen 13
I.1.4.3 Betriebspraktika und Ausbildungsqualität 14
I.1.4.4 Zukünftige Herausforderungen 15
I.1.5 DIE ÜBERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN ANDEREN BUNDESLÄNDERN 16
I.1.6 ÜBER- UND AUßERBETRIEBLICHE LEHRLINGSAUSBILDUNG IM AUSLAND: ERFAHRUNGEN UND MODELLE AUS DEUTSCHLAND UND DER SCHWEIZ 18
I.1.6.1 Außer- und überbetriebliche Berufsausbildung in Deutschland 18
I.1.6.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen und Initiativen 18
I.1.6.1.1.1 Berufsbildungsgesetz 18
I.1.6.1.1.2 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III – Arbeitsförderung) 19
I.1.6.1.1.3 Qualifizierungsinitiative – Aufstieg durch Bildung 19
I.1.6.1.1.4 Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 19
I.1.6.1.2 Förderung von benachteiligten Jugendlichen 20
I.1.6.1.2.1 BQF-Programm (2001-2007) 20
I.1.6.1.2.2 Praktika, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Einstiegsqualifizierung (Ausbildungspakt) 21
I.1.6.1.2.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen 22
I.1.6.1.2.4 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen 23
I.1.6.1.2.5 Aktivierungshilfen 23
I.1.6.1.2.6 Sozialpädagogische Begleitung 23
I.1.6.1.3 Good Practices und Evaluation 23
I.1.6.1.4 Synopse über verfügbare Informationen zu den mit öffentlichen Mitteln finanzierten Förderprogrammen der beruflichen Bildung 28
I.1.6.2 Überbetriebliche Berufsausbildung in der Schweiz 30
I.1.6.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen 30
I.1.6.2.2 Unterstützung für praktisch begabte Jugendliche 30
I.1.6.2.2.1 Brückenangebote 31
I.1.6.2.2.2 Anlehre 32
I.1.6.2.2.3 Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest 32
I.1.6.2.2.4 Case Management 33

I.2 Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol: Trägereinrichtungen, Maßnahmen und Strukturinformationen zu den TeilnehmerInnen 34

I.2.1 TRÄGEREINRICHTUNGEN 34
I.2.1.1 Profil und Selbstbild 34
I.2.1.2 Qualitätssicherung 34
I.2.1.3 Qualifikationsprofile und Rekrutierung der TrainerInnen 35
I.2.2 MAßNAHMENSTRUKTUR 36
I.2.3 TEILNEHMERINNEN 36

I.2.3.1 Sozioökonomische Struktur 36
I.2.3.2 Betreuungskarrieren beim AMS und Vermittlungsversuche 38
I.2.3.3 Teilnahme an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung – und danach? 42
I.2.3.4 Rekrutierung von Praktikumsbetrieben, Betriebspraktika und Vermittlungstätigkeit der Ausbildungseinrichtungen 44
I.2.4 Kooperation der Ausbildungseinrichtungen mit AMS und Berufsschulen 46
I.2.5 DIE SICHT DER TRAINERINNEN 46
I.2.5.1 Informationen über die Interviewteilnehmerinnen 46
I.2.5.2 Zusammenfassung der Interviewergebnisse 47
I.2.5.2.1 Zielgruppe der ÜBA 47
I.2.5.2.1.1 Neueinstiege 47
I.2.5.2.1.2 Bildungsstand der TeilnehmerInnen 47
I.2.5.2.1.3 Migrationshintergrund 47
I.2.5.2.1.4 Motivation 48
I.2.5.2.1.5 Eltern 48
I.2.5.2.2 Trainerteam 48
I.2.5.2.2.1 Auswahl der TrainerInnen 48
I.2.5.2.2.2 Zusammenarbeit 49
I.2.5.2.3 Abklärungsphase 49
I.2.5.2.3.1 Erstgespräche 49
I.2.5.2.3.2 Dauer der Abklärungsphase 49
I.2.5.2.3.3 Kennenlernen der Jugendlichen 50
I.2.5.2.3.4 Entwicklung der Jugendlichen 50
I.2.5.2.3.5 Berufsorientierung/ Zuweisung 50
I.2.5.2.4 Inhalte 50
I.2.5.2.4.1 Kursinhalte und Lehrgansmaterialien 50
I.2.5.2.4.2 Berufsbilder und Ausbildungsinhalte 50
I.2.5.2.5 Betriebspraktika 51
I.2.5.2.5.1 Auswahl des Betriebs 51
I.2.5.2.5.2 Dauer des Praktikums 51
I.2.5.2.5.3 Anwesenheitspflicht während dem Praktikum 51
I.2.5.2.5.4 Kontakt zu Betrieben 51
I.2.5.2.5.5 Qualität der Praktika/Ausbildung 51
I.2.5.2.6 Allgemeine Informationen und Einschätzungen zur ÜBA 52
I.2.5.2.6.1 Das Konzept 52
I.2.5.2.6.2 Vergleichbarkeit mit anderen Maßnahmen 52
I.2.5.2.6.3 Regionale Unterschiede und Vermittlungsquote 52
I.2.5.2.6.4 Finanzielle Aspekte 52
I.2.5.2.6.5 Vorinformationen 53
I.2.5.2.6.6 Dokumentationspflicht 53
I.2.5.2.6.7 Abbruch der Maßnahme 53
I.2.5.2.6.8 Verdrängung von Lehrstellen 53

I.3 Die Sicht der TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung 54

I.3.1 ERHEBUNGSDESIGN, STICHPROBENAUSWAHL UND RÜCKLAUF 54
I.3.2 SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE UND SITUATION VOR EINTRITT IN DIE ÜBERBETRIEBLICHE LEHRLINGSAUSBILDUNG 56
I.3.3 DIE BEURTEILUNG DER ÜBERBETRIEBLICHEN LEHRLINGSAUSBILDUNG 63
I.3.4 BETRIEBSPRAKTIKA 66
I.3.5 NACH DER ÜBERBETRIEBLICHEN LEHRLINGSAUSBILDUNG: LEHRSTELLE UND DROP-OUTS 68
I.3.5.1 Lehrlinge 68
I.3.5.2 Drop-outs 71

I.4 Die Sicht der Betriebe 75
I.4.1 ONLINE-BEFRAGUNG DER PRAKTIKUMSBETRIEBE 75
I.4.1.1 Betriebspraktika und Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb 75
I.4.1.2 Die PraktikantInnen 77
I.4.1.3 Beurteilung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung 80
I.4.2 ONLINEBEFRAGUNG POTENZIELLER PRAKTIKUMSBETRIEBE 83
I.4.2.1 Bekanntheit und Information 83
I.4.2.2 Erfahrung und Bereitschaft 85
I.4.2.3 Einschätzung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung 87
I.4.3 ERGÄNZENDE PERSÖNLICHE INTERVIEWS MIT BETRIEBEN 88
I.4.3.1 Kurzbeschreibung der befragten Betriebe 88
I.4.3.1.1 Praktikumsbetriebe 88
I.4.3.1.2 Potenzialbetriebe 89
I.4.3.2 Konzept der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung 89
I.4.3.3 Kompetenzen von Auszubildenden 90
I.4.3.4 Rahmenbedingungen der Ausbildung 91
I.4.3.5 Gründe für und gegen die Aufnahme von BetriebspraktikantInnen 92
I.4.3.6 Betreuung durch die Ausbildungseinrichtung oder das AMS 92
I.4.3.7 Gesamtgesellschaftliche Situation 93
I.5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen 94
II. Literatur 96
II.1 Studien, Berichte, Gesetze 96
II.2 Websites 99
II.3 Interviewtranskripte und Unterlagen 99
III. Tabellen 100
IV. Abbildungsverzeichnis 109
V. Dokumente 113
V.1 Ausbildungsvertrag Muster „die Berater“ 113
V.2 Praktikumstagebuch „die Berater“ 116

I. Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol

I.1 Ausgangslage: Rahmenbedingungen, arbeitsmarktpolitische Bedeutung, Vergleich mit in- und ausländischer Praxis

I.1.1 Vorbemerkung

Zur Wahrung der Zugangschancen im Bereich der beruflichen Erstausbildung und zur Kompensation des Mangels an betrieblichen Lehrstellen hat sich das seit Mitte der 90er Jahre quantitativ zunehmend ausgebaute System der überbetrieblichen Berufsausbildung für lehrstellensuchende Jugendliche bisher als unerlässlich erwiesen. Ziel der Maßnahmen war und ist es, Jugendlichen die nach Beendigung ihrer Schulpflicht oder nach einem Ausbildungsabbruch keine geeignete betriebliche Lehrstelle gefunden hatten, adäquate Hilfestellungen und Ausbildungsplätze in überbetrieblicher Form zur Verfügung zu stellen.

Mit dem am 26. Juni 2008 in Kraft getretenen Beschäftigungspaket wurde die überbetriebliche Lehrlingsausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) neu geregelt. Wesentliche Änderungen sind eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre und die Schaffung eines einheitlichen Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (§30 bzw. §30b BAG) verbunden mit dem Auslaufen des JASG (mit 31.12.2008). Wurden bisher sowohl JASG-Lehrgänge als auch Ausbildungen gemäß §30 BAG durchgeführt, so besteht nun ein einheitlicher Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS, der die gesamte Lehrausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglicht.

Nicht zuletzt aufgrund dieser veränderten Rahmenbedingungen und dem Umstand, dass sich die Angebote im Ausbildungssystem zu verstetigen beginnen, erscheint die Notwendigkeit einer Evaluierung der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS in hohem und aktuellem Maße gegeben.

Im Mittelpunkt dieser (begleitenden) Evaluierung standen (neben der Analyse der TeilnehmerInnenstruktur und der Zusammenhänge zwischen soziodemografischen Merkmalen der TeilnehmerInnen und der Ausbildungswahl, der Darstellung der demografischen Entwicklung bei der Zielgruppe Jugendliche und dem Vergleich der Eintritte in weiterführende Schulen und Lehrverhältnisse sowie der Qualität und Zielgruppenadäquatheit der überbetrieblichen Ausbildungsangebote) aus Sicht der Auftraggeberin drei Schwerpunktbereiche: die Betriebspraktika, die Frage der Verdrängung „regulärer" Lehrstellen und die Qualität der Ausbildung.

Die Konzeption der Evaluierung ging von einem Methodenmix und einem umfassenden Forschungsansatz aus, bei dem sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden und entsprechende Instrumente zur Anwendung gelangten. Neben einer Dokumenten- und Literaturanalyse, sekundärstatistischen Analysen und der Auswertung anonymisierter administrativer Individualdaten wurden vollstandardisierte schriftliche und telefonische Befragungen bei TeilnehmerInnen und Trägereinrichtungen, Online-Befragungen bei bestehenden und potenziellen Praktikumsbetrieben, sowie leitfadengestützte Interviews bei arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen, Trägereinrichtungen, TrainerInnen, Praktikums- und Lehrbetrieben durchgeführt.

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse dieser Erhebungen zusammen.

I.1.2 Arbeits- und Lehrstellenmarkt in Tirol

I.1.2.1 Arbeitsmarktentwicklung 2008 bis 2010

Grundsätzlich bietet der Tiroler Arbeitsmarkt im Vergleich zum gesamtösterreichischen Durchschnitt ein durchaus positives Bild[1]. Auch in der Zeit der weltweiten Wirtschaftskrise erwies sich das Beschäftigungssystem in Tirol robuster als der gesamtösterreichische Durchschnitt. Zwar führten auch in Tirol die durch den Einbruch der Exportmärkte bedingten Umsatzeinbußen der Betriebe im Jahr 2009 zu einem Rückgang der Beschäftigung und einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit, doch konnten im Jahr 2010 wieder spürbare Beschäftigungszuwächse erzielt werden. Während für Gesamtösterreich der jahresdurchschnittliche Bestand an unselbstständig Beschäftigten im Jahr 2010 um 0,7% unter jenem des „Vorkrisenjahres" 2008 lag, waren in Tirol (Arbeitsort) im Jahr 2010 im Durchschnitt um 1,3% mehr unselbstständig Beschäftigte zu verzeichnen als noch zwei Jahre zuvor.[2]

Dennoch stieg die durchschnittliche Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen in Tirol in diesem Dreijahreszeitraum um 16,6% (gegenüber 18,2% für Gesamtösterreich). Dies ist darauf zurückzuführen, dass im selben Zeitraum das Arbeitskräftepotenzial (also die Zahl der aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmenden Personen) in Tirol um 2,1% (gegenüber 0,4% im gesamtösterreichischen Durchschnitt) zunahm. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote (nach nationaler Berechnungsmethode) erhöhte sich daher gegenüber 2008 um 0,7 Prozentpunkte auf 5,9%, lag aber deutlich unter jener für Gesamtösterreich (6,9%).

Abbildung 1: Arbeitsmarktkennzahlen Tirol und Österreich
Veränderungen 2008 bis 2010 absolut und in %

	6.782	13.881	Veränderung absolut
Arbeitskräftepotenzial	2,1%	0,4%	Veränderung in %
Unselbständig Beschäftigte	4.025	-24.649	Veränderung absolut
(Arbeitsort)	1,3%	-0,7%	Veränderung in %
	0,7%	1,0%	Veränderung absolut
Arbeitslosenquote in %	14,4%	17,7%	Veränderung in %
	2.758	38.529	Veränderung absolut
Arbeitslose	16,8%	18,2%	Veränderung in %
	397	6.015	Veränderung absolut
Arbeitslose bis 24 Jahre	13,2%	17,7%	Veränderung in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ000 / Würfel: amb\wgu000. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten*, eigene Berechnungen*

Auch der Arbeitsmarkt für „jüngere Personen" entwickelte sich in Tirol in der Krisenperiode 2008 bis 2010 günstiger als im Durchschnitt der österreichischen Bundesländer. Die Arbeitslosigkeit jüngerer Personen (bis 24 Jahre), gemessen am jahresdurchschnittlichen Bestand, stieg zwar im Beobachtungszeitraum um knapp 400 Personen (d.s. 13,3%) an, der Zuwachs lag aber deutlich unter dem Durchschnitt für Gesamtösterreich (17,7%).

Bei einer regionalisierten Betrachtung fällt das Bild der Arbeitsmarktentwicklung differenzierter aus. Während die unselbstständige Beschäftigung (am Wohnort der Beschäftigten gemessen)[3] in den Bezirken Imst (+3,7%), Kufstein (+1,5%) und Lienz (+1,4%) im Dreijahres-

[1] Zur Entwicklung 2000 bis 2008 siehe: Vogtenhuber, Stefan/Gottwald, Regina/Leitner, Andrea/ Pessl, Gabriele (2010): Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol, Wien, 3ff.
[2] Zu den Detailbefunden für 2008, 2009 und 2010 siehe für das gesamte Kapitel I.1.2 auch die Tabellen 1 bis 7 im Tabellenanhang.
[3] Die auf den Arbeitsort bezogenen Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger liegen nur auf Bundeslandebene vor. Für die regionalisierte Betrachtung wurden daher jene Beschäfti-

zeitraum von 2008 bis 2010 stärker wuchs als im Durchschnitt der Tiroler Arbeitsmarktbezirke, blieb das Beschäftigungswachstum in den Bezirken Kitzbühel (0,3%), Innsbruck (Stadt+Land; +0,1%) und Reutte (+0,5%) unter dem Tiroler Vergleichswert. Der Arbeitsmarktbezirk Landeck musste im Beobachtungszeitraum sogar einen Beschäftigungsrückgang von -0,8% hinnehmen.

Die Arbeitslosigkeit (gemessen am jahresdurchschnittlichen Bestand) hat im Zeitraum 2008 bis 2010 in Kufstein (+26,1%) und Innsbruck (+22,6%) überproportional zugenommen, in Lienz (+3,2%) und Landeck (+9,9%) war der Anstieg am geringsten. In diesen Bezirken sowie in Kufstein ist auch die jahresdurchschnittliche Zahl an jugendlichen Arbeitslosen spürbar weniger angestiegen als in Kitzbühel, Imst und Schwaz. Dennoch lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2010 in Lienz und Landeck mit 9,8% bzw. 10,1% deutlich höher als im Tiroler Durchschnitt. Dies ist durch die „Enge" dieser regionalen Arbeitsmärkte verursacht, die sowohl durch die geographische Randlage und die damit verbundenen Mobilitätsbarrieren als auch durch die geringe branchen- und berufsbezogene Diversifikation des lokalen Arbeitsplatzangebotes bedingt ist.

Abbildung 2: Arbeitsmarktkennzahlen für Tiroler Arbeitsmarktbezirke
Veränderungen 2008 bis 2010 absolut und in %

	Unselbstständig Beschäftigte (Wohnort)	Vorgemerkte Arbeitslose	darunter bis 24 Jahre	Arbeitslosenquote	
Imst	879	232	52	0,6%	Veränderung absolut
	3,7%	14,9%	17,8%	10,0%	Veränderung in %
Innsbruck	96	1.199	158	0,9%	Veränderung absolut
	0,1%	22,6%	15,9%	21,3%	Veränderung in %
Kitzbühel	133	167	39	0,6%	Veränderung absolut
	0,6%	11,7%	18,2%	10,3%	Veränderung in %
Kufstein	288	515	38	1,1%	Veränderung absolut
	0,7%	26,1%	9,5%	23,8%	Veränderung in %
Landeck	-262	183	28	0,9%	Veränderung absolut
	-1,4%	9,9%	7,7%	10,3%	Veränderung in %
Lienz	225	61	7	0,2%	Veränderung absolut
	1,3%	3,2%	2,3%	1,7%	Veränderung in %
Reutte	-301	113	18	0,9%	Veränderung absolut
	-2,3%	17,1%	14,1%	18,7%	Veränderung in %
Schwaz	39	288	57	0,8%	Veränderung absolut
	0,1%	16,5%	18,3%	15,5%	Veränderung in %
Tirol gesamt	890	2.758	397	0,7%	Veränderung absolut
	0,3%	16,8%	13,2%	14,4%	Veränderung in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu001. Abgefragt über www.ams.at/Arbeitsmarktdaten, eigene Berechnungen*

I.1.2.2 Entwicklung des Lehrstellenmarktes

Der regionale „Mismatch", der aus der unterschiedlichen quantitativen und qualitativen Verteilung von Arbeitsplatz- und Arbeitskräfteangebot (in Bezug auf Branchen und Berufe) resultiert, ist auch für den Tiroler Lehrstellenmarkt kennzeichnend. Grundsätzlich besitzt die duale Ausbildung in Tirol einen (im Vergleich zu Gesamtösterreich) hohen Stellenwert. Der Anteil an 15- bis 19-jährigen Jugendlichen, die nach Beendigung der Schulpflicht eine Lehrausbildung absolvieren, lag 2008 mit rund 30% über dem österreichischen Durchschnitt[4] (bei durchschnittlicher Bildungsbeteiligung insgesamt) und hat sich seither auch kaum verändert. Ähn-

gungsdaten herangezogen, die das AMS im Rahmen seines Erwerbskarrierenmonitoring ermittelt und die sich auf den Wohnort der Beschäftigten beziehen. Dadurch ergeben sich geringfügige Abweichungen.

[4] Siehe dazu Vogtenhuber et al. (2010), S.9.

lich hohe Anteilswerte in der Lehrausbildung weisen nur Oberösterreich und Salzburg auf. Zudem besitzt die duale Ausbildung in Tirol (wie in den übrigen westlichen Bundesländern) noch relativ hohe soziale Anerkennung, nicht zuletzt deswegen, weil Facharbeit in Tirol (zumindest im Produktionsbereich) aufgrund der hohen Zahl an innovativen Leitbetrieben eine hohe Bedeutung hat.

Darüber hinaus gäbe es in Tirol durchaus eine ausreichende Zahl an Lehrstellen. Sogar im Krisenjahr 2009 überstieg die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen im Jahresdurchschnitt die jahresdurchschnittliche Zahl an Lehrstellensuchenden. Im Jahr 2010 kamen rein rechnerisch auf eine lehrstellensuchende Person eineinhalb offene Lehrstellen. Auf den regionalen und branchenbezogenen Teilmärkten des Lehrstellenmarktes sind jedoch deutliche Disparitäten feststellbar.

Abbildung 3: Lehrstellenandrangziffer 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken

	2008	2009	2010
Imst	0,72	1,24	0,92
Innsbruck	1,46	1,71	1,24
Kitzbühel	0,15	0,12	0,08
Kufstein	0,84	0,99	1,27
Landeck	0,15	0,21	0,16
Lienz	1,45	1,09	0,64
Reutte	0,70	0,65	0,44
Schwaz	1,29	1,33	1,03
Tirol gesamt	0,76	0,88	0,68

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu001. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten, *eigene Berechnungen*

Während in Kitzbühel im Jahr 2010 den zehn jahresdurchschnittlichen Lehrstellensuchenden 127 offene Lehrstellen zur Verfügung standen, übertraf in Innsbruck die Zahl der Lehrstellensuchenden mit 221 die der offenen Lehrstellen um 42. Lehrstellenandrangziffern über 1 (was einem Überhang der Lehrstellennachfrage gegenüber dem Lehrstellenangebot entspricht) verzeichnen außerdem die Bezirke Kufstein und Schwaz. In allen anderen Bezirken lag die Zahl der offenen Lehrstellen im Jahr 2010 über jenen der Lehrstellensuchenden.

Die Entwicklung der regionalen Lehrstellenmärkte ist zudem im Zeitverlauf unterschiedlich. Während sich die Lehrstellensituation in den (von einem Überhang an Lehrstellensuchenden gekennzeichneten) Bezirken Innsbruck und Schwaz gegenüber 2008 entspannt hat, ist die Lehrstellenandrangziffer in den Bezirken Imst und Kufstein gestiegen. In Lienz gab es 2010 deutlich mehr Lehrstellen als Lehrstellensuchende, 2008 war das Verhältnis Lehrstellensuchende zu Lehrstellen noch 3 zu 2 gewesen.

Neben dem regionalen Mismatch am Lehrstellenmarkt spielt jedoch v.a. das Auseinanderklaffen von sektoralem bzw. beruflichem Angebot und Nachfrage eine entscheidende Rolle. Während die Hälfte der gemeldeten offenen Lehrstellen im Tourismusbereich angeboten wird, suchen nur ein deutlich geringerer Teil der Jugendlichen eine Lehrausbildung im Fremdenverkehr. Dies hat u.a. dazu geführt, dass in Tirol zunehmend auch Lehrlinge aus anderen Ländern (v.a. Deutschland) aufgenommen werden, um den Lehrlingsbedarf der Fremdenverkehrsbetriebe decken zu können.

Aktuell steht die Tiroler Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Bereich der dualen Ausbildung vor zwei Herausforderungen: Zum einen ist in den letzten Jahren ein Rückgang der Lehrbetriebe zu verzeichnen, der einerseits mit einer rückläufigen Bereitschaft der Betriebe zur Lehrausbildung zusammenhängt und andererseits darauf zurückzuführen ist, dass die Betriebe (in bestimmten Regionen und Bereichen) immer schwerer ausreichend viele oder ausreichend geeignete Lehrlinge finden. Zum anderen ist damit zu rechen, dass die absehbare de-

mografische Entwicklung, nämlich das Abnehmen der Bevölkerung von 15 bis 19 Jahren, auch auf die Zahl der Lehrstellensuchenden durchschlagen wird. Dies kann mittelfristig zu einem spürbaren Mangel an Facharbeitskräften führen.

Abbildung 4: Lehrbetriebe und Lehrlinge 2008 und 2009

	Lehrbetriebe			Lehrlinge		
Bezirk	2009	2008	Veränderung	2009	2008	Veränderung
Innsbruck-Stadt	722	755	-33	2.481	2.366	115
Innsbruck-Land	830	815	15	2.285	2.369	-84
Imst	436	432	4	1.102	1.150	-48
Kitzbühel	552	563	-11	1.436	1.456	-20
Kufstein	663	677	-14	1.912	1.907	5
Landeck	381	370	11	1.060	1.068	-8
Lienz	375	390	-15	955	931	24
Reutte	221	221	0	747	756	-9
Schwaz	657	675	-18	1.876	1.963	-87
Gesamt	4.837	4.898	-61	13.854	13.966	-112

Quelle: Wirtschaftskammer Tirol, Lehrlingsstatistik

Gleichzeitig gibt es eine nicht unbedeutende Zahl an Jugendlichen, denen es aufgrund der erwähnten Mismatch-Problematik, aber auch aufgrund unzureichender schulischer, persönlicher oder sozialer Kompetenzen nicht gelingt, eine Lehrausbildung antreten zu können. Für diese Jugendlichen wurde das Instrument der überbetrieblichen Lehrausbildung entwickelt, um den Einstieg in das Erwerbsleben zu erleichtern oder sogar erst zu ermöglichen.

I.1.3 Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik darin, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen. In den letzten zehn Jahren konzentrierten sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf folgende vier Bereiche[5]:

- Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (Neue Lehrberufe, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung, finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe wie Lehrstellenförderung, Blum-Bonus)
- Maßnahmen zur Erleichterung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses)
- Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für Jugendliche zwischen 19 und 24 Jahren (Sonderprogramm SPJU, JOBS FOR YOU(TH))
- das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG), auch „Auffangnetz" genannt (Lehrlingsstiftungen, Berufslehrgänge)

Im Jahr 2008 hat die Bundesregierung mit den Sozialpartnern eine Vereinbarung unter dem Titel „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010" geschlossen, die sowohl das Ziel einer anforderungsgerechten Weiterentwicklung der Fördersysteme für betriebliche Berufsausbildung als auch eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen bis 18 enthielt[6]. Als Instrument zur Erfüllung der „Ausbildungsgarantie" wurde die überbetriebliche Lehrlingsausbildung ausgebaut.

Eine Voraussetzung für die Verbreiterung der überbetrieblichen Berufsausbildung war die Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jahr 2008. Bis dahin war es dem AMS nur

[5] Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008). Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2008. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien.
[6] Arbeitsmarkt – Zukunft 2010. Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wien 2008

bei Vorliegen einer §29- bzw. §30-Bewilligung für die jeweilige Ausbildungseinrichtung möglich, eine von einer nicht-betrieblichen Einrichtung durchgeführte durchgehende Berufsausbildung im Sinne des BAG zu fördern. Zwar wurden bereits seit 1998 durch das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) Maßnahmen im Bereich der Berufsausbildung ermöglicht (Lehrlingsstiftungen, Lehrgänge), diese Maßnahmen waren jedoch meist zeitlich begrenzt (maximal 12 Monate) und dienten dazu, Teilqualifikationen im Bereich einer Berufsausbildung zu erwerben bzw. auf eine duale Berufsausbildung vorbereiten und den Einstieg in den regulären Lehrstellenmarkt zu erleichtern. Ein wesentliches Ziel der JASG-Lehrgänge war es, die teilnehmenden Jugendlichen in Lehrstellen zu vermitteln, das Ausbildungsziel war somit dem Vermittlungsauftrag untergeordnet.

Mit der Novellierung des BAG wurde das System der überbetrieblichen Lehrausbildung als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche weiter ausgebaut und es wurden Voraussetzungen für die Etablierung der überbetrieblichen Berufsausbildung als wichtige Ergänzung zur dualen Berufsausbildung geschaffen:

§ 30. (1) Das Ausbilden von Personen in einem Lehrberuf in Ausbildungseinrichtungen, die weder von einem Lehrberechtigten geführt werden noch Schulen oder im § 29 angeführte Anstalten sind, bedarf einer Bewilligung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, soweit nicht die Voraussetzungen des § 30b vorliegen.

(2) Die Bewilligung ist zu erteilen, wenn

1. die Organisation und Ausstattung der Ausbildungseinrichtung unter Berücksichtigung einer allfälligen ergänzenden Ausbildung die Vermittlung aller für die praktische Erlernung des betreffenden Lehrberufes nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse ermöglicht,

2. für die erforderliche Anzahl von Personen, die die persönlichen Voraussetzungen für das Ausbilden von Lehrlingen besitzen, vorgesorgt ist,

3. die Gestaltung der Ausbildung im Wesentlichen dem Berufsbild des betreffenden Lehrberufes und das Ausbildungsziel den in der Prüfungsordnung dieses Lehrberufes gestellten Anforderungen entspricht und die Ausbildung mit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen wird,

4. glaubhaft gemacht wird, dass die Führung der Ausbildungseinrichtung für die erforderliche Ausbildungsdauer mit einem hohen Grad der Wahrscheinlichkeit sichergestellt ist, und

5. für die Wirtschaft oder die Lehrstellenbewerber ein Bedarf nach einer Ausbildungseinrichtung besteht und die Ausbildung von Lehrstellenbewerbern im betreffenden Lehrberuf in betrieblichen Lehrverhältnissen nicht gewährleistet ist.

(3) Die Bewilligung kann mit Auflagen erteilt werden, insbesondere über
1. das Mindestausmaß der praktischen Ausbildung,
2. das Mindest- oder Höchstausmaß ergänzender Ausbildungen,
3. das Höchstausmaß betrieblicher Praktika,
4. die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zur Bewerbung und
5. die Verpflichtung zur Setzung gezielter Bemühungen zur Übernahme der auszubildenden Personen in ein betriebliches Lehrverhältnis gemäß den §§ 1 und 2.

(…)
(8) Personen, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß Abs. 1 ausgebildet werden, sind in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlingen) im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sowie hinsichtlich der Berufsschulpflicht gleichgestellt. Sie gelten als Lehrlinge im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes sowie des Familienlastenausgleichsgesetzes und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe, die die Beitragsgrundlage für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet.

Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS

§ 30b. (1) Hat das AMS entsprechend den Richtlinien des Verwaltungsrates für die überbetriebliche Lehrausbildung, die den Bestimmungen des § 30 vergleichbare Qualitätsstandards enthalten,

eine Ausbildungseinrichtung mit der überbetrieblichen Lehrausbildung beauftragt, so ist für den Zeitraum der Beauftragung keine Bewilligung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit gemäß § 30 Abs. 1 erforderlich.

(2) Abs. 1 gilt auch, wenn im Auftrag des AMS einzelne Personen zusätzlich auf einem Ausbildungsplatz in einer Ausbildungseinrichtung in einem bestimmten Lehrberuf ausgebildet werden und dadurch die Anzahl der für diesen Lehrberuf gemäß § 30 bewilligten oder ursprünglich vertraglich vereinbarten Ausbildungsplätze überschritten wird.

(3) § 30 Abs. 7 und 8 gelten auch für die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS.

(4) Das AMS hat den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit und den Bundes-Berufsausbildungsbeirat über die Beauftragung einer Ausbildungseinrichtung zu informieren.[7]

Durch die §30b-Regelung wurde ein einheitlicher Ausbildungstypus analog zu §30 geschaffen, der die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglicht, „wobei die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle weiterhin vorrangig anzustreben ist."[8]

Durch die Integration der ÜBA in das Maßnahmenbündel des AMS Österreich wurde die soziale Absicherung der TeilnehmerInnen verbessert, weil die geförderten Jugendlichen in das System der Arbeitslosenversicherung einbezogen werden. Die bis dahin nach Art des Lehrgangs unterschiedliche Höhe der gewährten Ausbildungsentschädigung wurde im Zuge der Novellierung auf € 240,- monatlich im 1. und 2. Lehrjahr und € 555,- monatlich im 3. Lehrjahr festgesetzt.

Als Zielgruppen gelten in erster Linie Jugendliche, die ihre Schulpflicht beendet haben und bisher keine geeignete Lehrstelle auf dem „ersten" Lehrstellenmarkt gefunden haben. Vermehrt sollen neben sozial benachteiligten und lernschwachen Jugendlichen auch BildungsabbrecherInnen, „ältere" Jugendliche (also Jugendliche, die die Schulpflicht schon seit mindestens einem Jahr erfüllt haben) sowie Jugendliche mit Berufswünschen, die im Rahmen des betrieblichen Lehrstellenangebotes nicht abgedeckt werden können, in das Programm miteinbezogen werden.

Jugendliche können somit eine duale Berufsausbildung bis zum Lehrabschluss im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung erhalten. Ergibt sich die Gelegenheit und der Wunsch, während der Ausbildung in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln, ist dies unter voller Anrechnung der bereits absolvierten Ausbildungszeit möglich.

I.1.4 Die Sicht der arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen in Tirol

Der erfolgreiche Einstieg in das Erwerbsleben erfolgt zumeist über eine fundierte berufliche Ausbildung. Daher stellt die Bereitstellung geeigneter Rahmenbedingungen und begleitender Unterstützungsmaßnahmen für die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik ein zentrales Handlungsfeld dar. Die überbetriebliche Lehrausbildung ist ein derartiges Instrument. Die Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung der regionalen Spielarten der überbetrieblichen Berufsausbildung erfolgt in Abstimmung zwischen AMS, zusätzlichen Fördergebern sowie den Sozialpartnereinrichtungen. Im Rahmen der Evaluation wurden daher die arbeitsmarktpolitischen Akteure in Tirol in leitfadengestützten ExpertInnengesprächen zu Ihrer Einschätzung des aktuellen Maßnahmenkonzeptes, möglicher Chancen und Risken sowie zur generellen Einschätzung des Bildungs- und Arbeitsmarktes befragt.[9]

[7] Bundesgesetz vom 26. März 1969 über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz - BAG) BGBl. Nr. 142/1969 in der Fassung von 1. Juli 2008 gemäß BGBl. I Nr. 82/2008.

[8] Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008): Jugend und Arbeit in Österreich. Wien, S.30.

[9] Gesprächspartner waren: Dr. Ines Bürgler (Land Tirol) am 15. September 2010, Mag.[a] Margit Rettenmoser-Purin und Mag. Dietmar Weiss (AMS Tirol Landesgeschäftsstelle) am 14. September 2010, Dr. Johannes Huber (Wirtschaftskammer Tirol) am 14. September 2010 und Dr. Peter Schumacher (Arbeiterkammer) am 14. September 2010. Philipp Wohlgemuth (ÖGB Tirol) konnte den Gesprächstermin nicht persönlich wahrnehmen und hat den Interviewleitfaden schriftlich beantwortet (Mail vom 13. Dezember 2010).

I.1.4.1 Konzept der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

Das Konzept der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung in Tirol mit der Konzentration auf die Variante ÜBA2 (zeitlich befristete Ausbildungsverträge, in denen den Ausbildungseinrichtungen die Aufgabe der Durchführung der Vorbereitungs- und Abklärungsphase, die Vermittlung der TeilnehmerInnen auf Praktikumsplätze und die begleitende Betreuung während der Praktikumsphase sowie die erfolgreiche Umwandlung von Praktikums- und Lehrstellen zukommt) wird von allem AkteurInnen der Tiroler Arbeitsmarktpolitik mitgetragen und wurde auch konsensual festgelegt.[10] Für die Arbeiterkammer etwa ist „dieses Konzept grundsätzlich ohne Alternative“[11].

Für alle mit der Arbeitsmarktpolitik betrauten Institutionen steht die Bedeutung der betrieblichen Lehrlingsausbildung außer Frage, die überbetriebliche Lehrlingsausbildung gemäß § 30b BAG wird als komplementäres Instrument zur betrieblichen Ausbildung gesehen. Daher wird im allgemeinen Konsens die Variante einer durchgehenden Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung bewusst nicht eigensetzt (abgesehen davon, dass in Tirol dafür die entsprechenden technischen, räumlichen und personellen Kapazitäten der bestehenden Einrichtungen nicht ausreichen würden). „Die Botschaft ist: Die überbetriebliche Lehrausbildung ist auf ein Jahr begrenzt, und in dem Jahr soll eine Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle erfolgen“.[12] Lediglich im Metallbereich wird die Form der „speziellen überbetrieblichen Lehrlingsausbildung“ eingesetzt, wobei auch hier die Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen als ausdrückliche Anforderung an die Ausbildungseinrichtung formuliert ist.

Der Unterschied zu früheren Konzepten, also den Maßnahmen des JASG, besteht aus der Sicht der GesprächspartnerInnen darin, dass nunmehr grundsätzlich auch die Lehrabschlussprüfung im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung abgelegt werden kann und dass es für Jugendliche leichter ist, eine betriebliche Lehrstelle abzulehnen oder zu verlassen[13].

Die Finanzierung erfolgt derzeit zu einem Viertel aus Fördermitteln des Landes Tirol, wobei die Ressourcen der Landesverwaltung für Förderungen sehr begrenzt sind. Dem Land ist sehr an einem effektiven Einsatz der Mittel gelegen. Die Landesverwaltung überlässt jedoch die Steuerung, Durchführung und Kontrolle der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung dem Mehrheitsfördergeber AMS, weil sie davon überzeugt ist, dass das AMS eine „sehr gute Einschätzung der Einsetzbarkeit der Maßnahme“[14] besitzt.

I.1.4.2 Zielgruppen und zielgruppenspezifische Herausforderungen

Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung wird von allen GesprächspartnerInnen als geeignetes Instrument gesehen, um Jugendliche, die am „ersten“ Lehrstellenmarkt nicht erfolgreich Fuß fassen konnten (oder ihre Lehrstelle verloren haben und nicht mehr in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden können), aufzufangen und über die ÜBA wieder in den regulären Lehrstellenmarkt integrieren zu können.

Der Umstand, dass viele Jugendliche aufgrund nicht ausreichender schulischer, persönlicher oder sozialer Kompetenzen keine betriebliche Lehrstelle erlangen, wird von den arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen als Herausforderung gesehen, deren Bewältigung aber nur zum Teil im Rahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung erfolgen kann und soll. So vermittelt das AMS zum einen die Jugendlichen sehr gezielt in die überbetriebliche Lehrausbildung und versucht aber auch jene Jugendlichen, die große Defizite im Bereich der schulischen Grundkompetenzen aufweisen oder einer persönlichen Stabilisierung bedürfen, in andere vorbereitende Maßnahmen zu vermitteln[15]. Zudem werden im Rahmen der Abklärungsphase der überbetriebli-

[10] Alle GesprächspartnerInnen betonen zudem, dass in Tirol die Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitsmarktpolitik sehr gut funktioniert, weil sachbezogen agiert wird und interessenpolitische Aspekte nicht im Vordergrund stehen. Die Kooperation basiere auf gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung. Im Zuge der Evaluation haben sich diese Aussagen mehrfach bestätigt.
[11] Dr. Peter Schumacher, Arbeiterkammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[12] Mag. Dietmar Weiss, AMS Tirol, im Gespräch am 15. September 2010.
[13] Dr. Peter Schumacher, Arbeiterkammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[14] Dr. Ines Bürgler, Land Tirol, im Gespräch am 15. September 2010.
[15] Mag.ª Margit Rettenmoser-Purin, AMS Österreich, im Gespräch am 14. September 2010

chen Ausbildung TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer Eignung für die Ausbildungsphase geprüft und bei mangelnder Eignung die Teilnahme an der überbetrieblichen Lehrausbildung noch während der Abklärungsphase beendet.

Die von den Betrieben vielfach beklagten schulischen Defizite sollten aus der Sicht der Sozialpartnereinrichtungen im Bereich des Bildungssystems bearbeitet werden. Dabei sind auch in Tirol die Phänomene einer verstärkten Segregation im schulischen Bereich in den Ballungsräumen festzustellen, die auch zu einem Qualitätsverlust der schulischen Ausbildung führt, während in den ländlichen Regionen, die Ausbildung in den Hauptschulen und Polytechnischen Schulen durchaus den Anforderung entspricht[16]. In den Ballungsräumen kommen noch einer hoher Migrationsanteil und soziale Fehlanpassungen kombiniert mit schwachen schulischen Leistungen dazu. Dies ist aber eher eine soziale Frage als eine Frage des Migrationshintergrundes.[17] Ein Verstärker Einsatz der Schulsozialarbeit, die in anderen Bundesländern bereits gut greift und in einer Schule in Imst sehr gute Erfolge erzielt, könnte einiges im Vorfeld abfedern.[18]

Einig sind sich die Sozialpartnereinrichtungen darin, dass eine Verlängerung der Schulpflicht auf 10 Jahre für den Überstieg in eine berufliche Erstausbildung günstiger wäre, zumal in vielen anderen Ländern die Jugendlichen wesentlich später in die Berufsausbildung einsteigen als in Österreich. Allerdings wäre die Einführung eines zehnten Pflichtschuljahres „in der derzeitigen demografischen Entwicklung fatal".[19]

Wichtig für die Verbesserung der Vermittlungschancen ist auch eine entsprechende Berufsorientierung im Pflichtschulbereich. „Die Berufsorientierung muss in der Pflichtschule flächendeckend greifen und muss wirklich eine Berufsorientierung sein und keine Schullaufbahnberatung".[20] Daher wird die verpflichtende Einführung der Berufsorientierung als eigenes Fach in Tirol forciert. Dabei ist es auch wichtig, frühzeitig den Kontakt zwischen den Schulen und der Wirtschaft herzustellen.

Ein Hauptproblem aus der Sicht der arbeitsmarktpolitischen Akteure besteht in der regionalen und branchenmäßigen Ungleichgewichte des Lehrstellenmarktes. Weite Anfahrtswege bzw. das dauerhafte Übersiedeln zum Lehrbetrieb hin seien weder von den Jugendlichen noch den Eltern erwünscht und den Jugendlichen auch vielfach nicht zumutbar. Das große Angebot an Lehrstellen im Tourismus verzerrt die Situation auf dem Lehrstellenmarkt erheblich.

I.1.4.3 Betriebspraktika und Ausbildungsqualität

Es gilt sicherzustellen, dass es zu keiner Verdrängung betrieblicher Lehrstellen durch überbetriebliche Praktikumsplätze kommt. Denn die Möglichkeit für Betriebe, PraktikantInnen zu bekommen, die während der Ausbildungsphase keine Lehrlingsentschädigung (die vom Betrieb gezahlt werden muss), sondern eine Ausbildungsentschädigung (die vom AMS bereitgestellt wird) erhält, mag es für Betriebe attraktiv erscheinen zu lassen, anstelle von Lehrlingen PraktikantInnen einzustellen, sie aber nach Ablauf der Praktikumsphase nicht zu übernehmen. Der Praktikant soll nicht als „Gratislehrling" gesehen werden.

Daher wird ein großes Augenmerk darauf gelegt, dass die Ausbildungsvereinbarungen mit den Praktikumsbetrieben verbindliche Festlegungen hinsichtlich der Ausbildungsdauer enthalten, und dass generell am Ende der Praktikumsphase die Übernahme der PraktikantInnen in reguläre Lehrstellen erfolgt. Einen möglichen belebenden Effekt auf die betriebliche Lehrausbildung durch die „Konkurrenz" der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung sehen die GesprächspartnerInnen nicht.

Entscheidend ist, „dass auch eine Ausbildung, und nicht nur eine Beschäftigung"[21] passiert und dass „die Ausbildungsqualität gewährleistet" [22] ist. Daher kommt der Kontrolle der Ausbil-

[16] Mag.[a] Margit Rettenmoser-Purin, AMS Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[17] Mag. Dietmar Weiss, AMS Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[18] Mag.[a] Margit Rettenmoser-Purin, AMS Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[19] Dr. Johannes Huber, Wirtschaftskammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[20] Dr. Johannes Huber, Wirtschaftskammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[21] Dr. Johannes Huber, Wirtschaftskammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.

dung eine wichtige Rolle zu. Auch im Rahmen der betrieblichen Lehrlingsausbildung ist die Qualität der Ausbildung nicht immer gewährleistet, aber „beim Lehrling hat der Ausbildner doch das Berufsbild im Hinterkopf. Das fällt beim Praktikanten weg".[23] Daher bedarf es einer verbindlichen Ausbildungsvereinbarung und einer ebenso verbindlichen Ausbildungsdokumentation. Die Ausbildungsqualität ist in Tirol generell im Bereich der Lehrlingsausbildung ein wichtiges gemeinsames Aktionsfeld der arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen. Das Tiroler Ausbildnerforum gilt als „best practice model" im Rahmen der Weiterbildung von AusbildnerInnen. Daneben setzt etwa die Arbeiterkammer auch auf den Einsatz von durch die Lehrlinge geführten Ausbildungsbegleitunterlagen. Grundsätzlich ist zur Ausbildungsqualität festzustellen, dass Betriebe, die selber Fachkräfte benötigen, besser ausbilden. Aus der Sicht des AMS spricht die hohe Zahl der Übertritte aus den Betriebspraktika in reguläre Lehrverhältnisse auch für die Qualität der Ausbildung. Darüber hinaus möchte man die überbetriebliche Lehrausbildung „nicht strenger betrachtet" wissen als die betriebliche Lehrausbildung.[24]

Wichtig ist außerdem, dass die Praktika möglichst in Berufsbereichen gewählt werden, die eine große Nähe zum Ausbildungsberuf aufweisen. Ein Praktikum im Handel für Lehrlinge in Büroberufen etwa erscheint nicht als zielführend.

Zur Dauer der Betriebspraktika gibt es klare Vorstellungen. Einerseits sollte das Praktikum lange genug dauern, „damit die Jugendlichen sich akklimatisieren können, man sich kennen lernt und damit einen Ausbildung von Statten gehen kann"[25]. Außerdem stellen die Praktikumsphasen ein zentrales Element des praktizierten Modells der überbetrieblichen Lehrausbildung dar. „Wenn wir die Praktikumsphasen verkürzen, können wir aufhören".[26] Auf der anderen Seite sollte die vereinbarte Praktikumsdauer nicht wesentlich überschritten werden. „Bei uns wird schon auch geschaut, ob das immer der gleiche Betrieb ist, der die Praktika verlängert haben will".[27] Eine zu lange Praktikumsdauer würde die Gefahr der Verdrängung betrieblicher Lehrstellen durch überbetriebliche erhöhen.[28]

I.1.4.4 Zukünftige Herausforderungen

Neben der Verbesserung im Bildungssystem sehen die arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen die demografische Entwicklung als besondere Herausforderung, die schon in wenigen Jahren Auswirkungen auf das Tiroler Beschäftigungssystem und den Tiroler Lehrstellenmarkt haben wird. Bereits 2016 soll es den Bevölkerungsprognosen zufolge um 20% weniger PflichtschulabgängerInnen geben als im Jahr 2008. Wenn dies eintrifft, werde es für die Tiroler Betriebe sehr schwer werden ausreichend viele Lehrlinge zu bekommen, die die Basis für den Pool an Facharbeitskräften darstellen. Unter diesen Rahmenbedingungen werden Fragen der Inhalte und der Qualität in den Hintergrund treten. Das Spannungsverhältnis Schule und Lehre werde zunehmen. Es gilt daher, das Thema Lehre „so zu betreuen, dass die Vorteile der Lehre auch herausgestrichen werden."[29]

[22] Dr. Peter Schumacher, Arbeiterkammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[23] Dr. Peter Schumacher, Arbeiterkammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[24] Mag. Dietmar Weiss, AMS Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[25] Dr. Johannes Huber, Wirtschaftskammer Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[26] Mag. Dietmar Weiss, AMS Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[27] Mag.ª Margit Rettenmoser-Purin, AMS Tirol, im Gespräch am 14. September 2010.
[28] Dr. Ines Bürgler, Land Tirol, im Gespräch am 15. September 2010.
[29] Dr. Ines Bürgler, Land Tirol, im Gespräch am 15. September 2010.

I.1.5 Die überbetriebliche Ausbildung in anderen Bundesländern

Abbildung 5: TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung nach Geschlecht und Bundesländern
Bestand zum Monatsende Februar 2010

	Frauen	Männer	Gesamt	
Burgenland	111	153	264	Absolutwerte
	4,0%	4,1%	4,1%	Anteile Zeilen in %
	42,0%	58,0%		Anteile Spalten in %
Kärnten	121	170	291	Absolutwerte
	4,3%	4,6%	4,5%	Anteile Zeilen in %
	41,6%	58,4%		Anteile Spalten in %
Niederösterreich	516	487	1.003	Absolutwerte
	18,4%	13,2%	15,4%	Anteile Zeilen in %
	51,4%	48,6%		Anteile Spalten in %
Oberösterreich	229	274	503	Absolutwerte
	8,2%	7,4%	7,7%	Anteile Zeilen in %
	45,5%	54,5%		Anteile Spalten in %
Salzburg	43	54	97	Absolutwerte
	1,5%	1,5%	1,5%	Anteile Zeilen in %
	44,3%	55,7%		Anteile Spalten in %
Steiermark	604	479	1.083	Absolutwerte
	21,5%	13,0%	16,7%	Anteile Zeilen in %
	55,8%	44,2%		Anteile Spalten in %
Tirol	167	161	328	Absolutwerte
	6,0%	4,4%	5,0%	Anteile Zeilen in %
	50,9%	49,1%		Anteile Spalten in %
Vorarlberg	127	200	327	Absolutwerte
	4,5%	5,4%	5,0%	Anteile Zeilen in %
	38,8%	61,2%		Anteile Spalten in %
Wien	887	1.717	2.604	Absolutwerte
	31,6%	46,5%	40,1%	Anteile Zeilen in %
	34,1%	65,9%		Anteile Spalten in %
Österreich	2.805	3.695	6.500	Absolutwerte
				Anteile Zeilen in %
	43,2%	56,8%	100,0%	Anteile Spalten in %

Quelle: AMS Österreich (Datenstichtag 02.04.2010), ibw-Berechnungen. Zitiert nach: Lenger/Löffler/Dornmayr, Helmut (2010).

Die überbetriebliche Lehrausbildung gemäß $ 30b BAG bietet einer zunehmenden Zahl von Jugendlichen in Österreich die Möglichkeit, in eine Lehrausbildung einzutreten, wenn sie zunächst auf dem „regulären" Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden. Zum Endstichtag Februar 2010 nahmen 6.500 Jugendliche in Österreich an einer derartigen Maßnahme teil. 40% der TeilnehmerInnen absolvierten die überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Wien, 17% in der Steiermark, über 15% in Niederösterreich, knapp 8% in Oberösterreich. Auf Tirol entfielen 5% aller TeilnehmerInnen, ebenso auf Vorarlberg. Während in Wien zwei Drittel der TeilnehmerInnen männlich waren und im Burgenland, in Kärnten, Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg mehr Burschen als Mädchen ausgebildet wurden, waren in Tirol etwa gleich viele männliche wie weibliche TeilnehmerInnen in der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung. In Niederösterreich und der Steiermark besuchten mehr Mädchen als Burschen diese Maßnahme.

Grundsätzlich wird die überbetriebliche Lehrlingsausbildung gemäß § 30b BAG in zwei Varianten vom AMS durchgeführt:

- in Form einer auf die gesamte Ausbildungsdauer angelegten Maßnahme (samt vorlaufenden Berufsinformations- und Coaching-Maßnahmen). Die Ausbildung findet schwerpunktmäßig in einer Ausbildungseinrichtung statt, Betriebspraktika dienen als Ergänzung und Vermittlungsplattform.
- In Form einjähriger Ausbildungsverträge bei Ausbildungseinrichtungen, die bei Bedarf jährlich verlängert werden können. Die Ausbildungseinrichtung bietet in erster Linie die Vorbereitung und Berufsorientierung, dient als organisatorische Schnittstelle zwischen Auszubildenden und Betrieben und führt die Begleitung und sozialpädagogische Betreuung während der Betriebspraktika durch. Der Schwerpunkt der praxisbezogenen Ausbildung findet in den Praktikumsbetrieben statt, die eine Praktikumsvereinbarung mit den Ausbildungseinrichtungen schließen, in der die Dauer und die Inhalte des Praktikums festgelegt werden. Nach Ablauf des Praktikums sollte die auszubildende Person auf eine reguläre Lehrstelle übernommen werden.

Beiden Varianten liegt ein eindeutiger Vermittlungsauftrag der Ausbildungseinrichtungen in Richtung betrieblicher Lehrstellen zugrunde: In der ersten Variante besteht für die Jugendlichen jedoch die Sicherheit, ihre Ausbildung in ein und derselben Ausbildungseinrichtung bis zur Lehrabschlussprüfung absolvieren zu können.

In den meisten Bundesländern findet überwiegend oder ausschließlich die zweite Variante Anwendung. Lediglich in Wien wird die überbetriebliche Lehrlingsausbildung fast zur Gänze in Form der durchgängigen Ausbildung in Lehrwerkstätten bzw. Ausbildungsbetrieben durchgeführt.[30]

Die Gründe für den selektiven Einsatz der beiden Varianten in den Bundesländern liegt in den unterschiedlichen Rahmenbedingungen: Während im Großraum Wien die Zahl der Jugendlichen, die auf eine überbetriebliche Lehrlingsausbildung angewiesen ist, so groß ist, dass es lohnt, die Vollvariante für eine Vielzahl von Berufen (im Ausbildungszyklus Beginn Oktober 2009 waren es 42 verschiedene Berufe) anzubieten, ist der Bedarf in den Bundesländern je nach Region unterschiedlich stark gegeben. Darüber hinaus ist es in Wien aufgrund der räumlichen Konzentration von Ausbildungseinrichtungen und Jugendlichen und der guten Verkehrsanbindung möglich, die überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge in verschiedenen Stadtregionen zu konzentrieren, während in vielen Bundesländern aufgrund der verkehrsgeografischen Situation eine berufsbezogene Konzentration von Ausbildungsgängen nur bedingt möglich ist. Zudem fehlen in vielen Bundesländern eine ausreichende Anzahl technisch und personell entsprechend ausgestatteter Ausbildungseinrichtungen. Die Vorbereitungsphasen sowie die begleitende Betreuung und die Vermittlungsaktivitäten sind an geringere Voraussetzungen hinsichtlich Ausstattung und berufsspezifischem Ausbildungspersonal gebunden und daher in den Bundesländern, insbesondere außerhalb der städtischen Ballungsräume, leichter umsetzbar.

[30] Zur Wiener Situation der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung siehe: Lenger et al (2010).

I.1.6 Über- und außerbetriebliche Lehrlingsausbildung im Ausland: Erfahrungen und Modelle aus Deutschland und der Schweiz

Einleitend ein Hinweis zu Begrifflichkeiten: Sowohl in Deutschland, als auch in der Schweiz, wird unter dem Begriff überbetriebliche Ausbildung oder überbetriebliche Kurse eine reguläre Ergänzung der beruflichen Ausbildung verstanden.
In Deutschland werden überbetriebliche Angebote insbesondere in der Handwerks-Ausbildung genutzt, wenn einzelne Betriebe Defizite für bestimmte Teile der Ausbildung aufweisen. Die Zielgruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf (inkl. Benachteiligte Jugendlich wird durch sogenannte außerbetrieblichen Ausbildungen gefördert.
In der Schweiz sind die überbetrieblichen Kurse die dritte Säule der Berufsbildung, d.h. es handelt sich um eine ergänzende Ausbildung in Bildungseinrichtungen, die in allen Lehrberufen verankert ist. Für die Zielgrupe der Jugendlichen mit Bildungsdefiziten, Lernschwierigkeiten und vorwiegend praktischer Begabung[31] gibt es in der Schweiz die Anlehre (mit Berufsattest) und sogenannte Brückenangebote.

I.1.6.1 Außer- und überbetriebliche Berufsausbildung in Deutschland

I.1.6.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen und Initiativen

Die Grundlagen der Berufsausbildung in Deutschland sowie damit verbundene Bestimmungen zur Förderung der Berufsausbildung sind im Berufsbildungsgesetz (BBiG) so wie im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III – Arbeitsförderung) verankert. Zusätzlich sind auf nationaler Ebene – und in Kooperation von Bund und Ländern zwei Initiativen zu nennen, die die Förderung der Ausbildung vorantreiben: die Qualifizierungsinitiative und der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Die Gesetze und Initiativen werden im Folgenden kurz vorgestellt, mit einem Fokus auf die Bestimmungen und Zielsetzungen, die die Förderung benachteiligter Jugendlicher berücksichtigen.

I.1.6.1.1.1 Berufsbildungsgesetz

Ordnungsrechtliche Vorgaben für die Förderung von benachteiligen Jugendlichen finden sich im Berufsbildungsgesetz (BBiG), welches die rechtliche Grundlage für die duale Berufsausbildung in Deutschland bildet.

In §2 werden neben den Betrieben und Berufsschulen auch außerbetriebliche Berufsbildungseinrichtungen als Lernorte festgelegt. Die Kooperation der schulischen, betrieblichen und außerbetrieblichen Lernorte ist vorgesehen. Das BBiG legt in §5 weiters fest, das für die Ausbildungsberufe eine Ausbildungsverordnung vorliegen muss. Diese kann Regularien für ergänzende überbetriebliche Ausbildung beinhalten[32] .

An dieser Stelle ist auf die in Deutschland übliche Unterscheidung zwischen außerbetrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung zu verweisen.

- Außerbetrieblichen Berufsausbildung: Die Ausbildung von Jugendlichen in außerbetrieblichen Einrichtungen wird öffentlich bzw. durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert. Sie richtet sich insbesondere an Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, die keinen Ausbildungsplatz finden konnten (vgl. Abschnitt I.1.6.1.2.4).
- Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU): Die Ausbildung von Lehrlingen außerhalb von Betrieben und der Berufsschule ist im Bereich der dualen Berufsausbildung fest verankert. Betriebe mit technischen oder betriebswirtschaftlich bedingten Ausbildungsdefiziten können die ÜLU als Ergänzung für das betriebliche Lernen einsetzen. Den gestiegenen Anforderungen an Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz in Hand-

[31] Der Begriff „Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" bezieht sich in der Schweiz auf Jugendliche mit einer Behinderung.
[32] Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) – nicht-amtliche Veröffentlichung –. (2005). Abgerufen von http://www.bmbf.de/pub/bbig_20050323.pdf (06.01.2011).

werksberufen kann so begegnet werde. Jugendlichen erhalten in diesem Zusammenhang eine zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen um mit den Anforderungen umzugehen und berufliche Handlungskompetenz zu erwerben.[33] [34]

Ebenfalls im BBiG geregelt sind Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung, die nach §68 auf die Zielgruppe von lernbeeinträchtigen und sozial benachteiligten Personen gerichtet sind und in Ergänzung zu Maßnahmen des Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III - Arbeitsförderung) stehen. Hier werden insbesondere zeitlich und inhaltlich abgegrenzte Lerneinheiten (Qualifizierungsbausteine) als Maßnahmen genannt. Die Berufsausbildungsvorbereitung wird mit einer Bescheinigung über die erworbene Ausbildungsreife abgeschlossen[10].

I.1.6.1.1.2 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III – Arbeitsförderung)

Im SGB II sind die rechtlichen Aspekte der Arbeitsförderung geregelt. Dies betrifft alle Bereiche von der Berufsausbildung, über Arbeitslosengeld, Kurzarbeit und die Förderung von Weiterbildung oder Selbstständigkeit. Die grundsätzlichen Ziele und Leistungen der Arbeitsförderung und die Kooperation von ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und den Agenturen für Arbeit, sowie die Grundsicherung von arbeitsuchenden Personen werden definiert und die damit verbundenen Rechte und Pflichten aufgezeigt. Der Bereich der förderberechtigten Personen wird festgelegt, Auszubildende und Personen die eine Ausbildung suchen sind hier inkludiert. Ein eigener Abschnitt befasst sich mit der Förderung der Berufsausbildung ebenso wie mit der Eingliederung von ArbeitnehmerInnen. Der rechtliche Rahmen für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung (vgl. Abschnitt I.1.1.6.1.2)[35].

I.1.6.1.1.3 Qualifizierungsinitiative – Aufstieg durch Bildung[36]

Die Qualifizierungsinitiative wurde im Januar 2008 von der Bundesregierung ins Leben gerufen. Sie bündelt Maßnahmen, die dazu beitragen, den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative wird – in Zusammenarbeit von Bund und Ländern – ebenfalls angestrebt, die Übergänge zwischen Schule und Berufsleben zu verbessern, insbesondere für benachteiligte Jugendliche (z.B. durch Ausbildungsbausteine, modulare Nachqualifizierung, Berufseinstiegsbegleitung an Schulen, Nutzung außer- und überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten)[37].

I.1.6.1.1.4 Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (Ausbildungspakt) wurde im Juni 2004 zwischen der Bundesregierung und deutschen Wirtschaftsverbänden für drei Jahre geschlossen, und 2007 um weitere drei Jahre verlängert. Ziel des Paktes ist es, jedem Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können und so den Nachwuchs an Fachkräften sicher zu stellen[38]. Der Fokus des verlängerten Paktes ist es jährlich 60.000 neue Ausbildungsplätze zu schaffen und zusätzliche 40.000 Ausbildungsplätze im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (vgl. Abschnitt I.1.6.1.2.2). Auch soll die außerbetriebliche Ausbildung von Jugendlichen

[33] Ausbildernetz plus. (o. J.). Überbetriebliche Unterweisung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/planen_organisieren/ausbildung/ueberbetriebliche_unterweisung.rsys (06.01.2011).

[34] Zentralverband des Deutschen Handwerk (ZDH). (2010). Überbetriebliche Unterweisung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.zdh.de/bildung/ausbildung/ueberbetrieblich/ueberbetriebliche-unterweisung.html (06.01.2011).

[35] Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Dezember 2010 (BGBl. I S. 2309) geändert worden ist

[36] http://www.aufstieg-durch-bildung.info

[37] BMBF. (2010). Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Abgerufen von http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (06.01.2011).

[38] Bundesagentur für Arbeit. (2011, November 23). Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Abgerufen Januar 6, 2011, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung.html (05.01.2011).

durch die Agentur für Arbeit mindestens auf gleicher Höhe wie 2006 fortgesetzt werden. Ausbildungsbegleitende Hilfen (vgl. Abschnitt I.1.6.1.2.3) und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (vgl. Abschnitt I.1.6.1.2.2) sollen kontinuierlich ausgeweitet werden[39]. Im Rahmend des für 2010-2014 neu geschlossenen Ausbildungspakt werden die beschriebenen Maßnahmen fortgesetzt, sowie ein verstärkter Fokus auf die Förderung von benachteiligten Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelegt[40]. In der Einstiegsqualifizierung sollen erstmals 10.000 Ausbildungsangebote jährlich speziell für benachteiligte Jugendliche bereitgestellt werden, die durch ausbildungsbegleitende Hilfen ergänzt werden.

I.1.6.1.2 Förderung von benachteiligten Jugendlichen

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von regionalen und nationalen Initiativen und Projekten zur Förderung der Ausbildung. Ein Überblick über existierende Förderprogramme wird vom Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) bereitgestellt (Status: März 2007)[41]. Im Folgenden wird auf die Programme und Maßnahmen eingegangen, die aktuell eine besondere Bedeutung für die Förderung von benachteiligten Jugendlichen in Deutschland haben.

I.1.6.1.2.1 BQF-Programm (2001-2007)[42] [43]

Das 2001 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gestarteten Programm "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) zielte auf die Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Ziel war die nachhaltige (Weiter-)Entwicklung eines Systems der Förderung von benachteiligten Jugendlichen. Dies wurde durch eine projektimmanente Transferphase, die durch das Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC[44]) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert wurde[21] [45].

Der inhaltliche Fokus des BQF-Programms lag auf folgenden Innovationsbereichen: Strukturverbesserungen (z.B. Förderung, Kooperation, Betreuung), Trägerarbeit, neue Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen, Reaktivierung der dualen betrieblichen Ausbildung, präventive Initiativen (z.B. Kooperation Schule/Betrieb, Schulsozialarbeit, praxisnahes Berufsvorbereitungsjahr, Produktionsschulen), Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von MigrantInnen. Einzelvorhaben im Rahmen des Programms wurden durch vier Entwicklungsplattformen strukturiert: Gewinnung des Lernort Betrieb, Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule – Berufsbildung, individuelle Förderung, und Netzwerkbildung[21].

---

[39] Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2007-2010. (2007). . Berlin. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Nationaler-Ausbildungspakt-.pdf.pdf (05.01.2011).

[40] Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010-2014. (2010). Berlin. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Nationaler-Pakt-Ausbildung-2010-2014.pdf (05.01.2011.)

[41] Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung. (2010, Mai 26). KIBB / Förderprogramme. Abgerufen Januar 6, 2011, von http://www.kibb.de/cps/rde/xchg/SID-2BAB13DE-415F0A70/kibb/hs.xsl/wlk11685.htm (05.01.2011).

[42] BMBF. (o. J.). Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm). Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.kompetenzen-foerdern.de/ (05.01.2011).

[43] BMBF. (2001). Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Abgerufen von http://www.bmbf.de/pub/kompetenzen_foerdern.pdf (05.01.2011).

[44] http://www.good-practice.de/loesungen

[45] Gericke, T., & Sommer, J. (2008). Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation. (No. Band IV). Kompetenzen fördern. Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm). Bonn, Berlin: BMBF. Abgerufen von http://www.kompetenzen-foerdern.de/band_IV_bqf_programm.pdf (05.01.2011).

Die Wissenschaftliche Evaluation des Programms erfolgte durch die Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Berlin (GIB) zwischen 2004 und 2006 durch die Analyse von 136 im BQF-Programm bewilligten Einzelprojekten, und vertiefende Fallstudien und ExpertInnenbewertungen[21].

Eine der Evaluation vorangehende Bestandsaufnahme existierender Fördermöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche hat einen unübersichtlichen „Förderungsdschungel[14] (S. 38) aufgezeigt, der sich aus intransparenten Maßnahmen ohne koordinative Abstimmung zusammensetzt und keiner einheitlichen politischen Steuerung oder rechtlichen Verbindlichkeiten unterliegt. Ineffizienz in der Förderung ist die Folge; Vernetzung und Wissenstransfer zwischen Einrichtungen und zwischen Praxis und Theorie ist ungenügend. SozialpädagogInnen, AusbildnerInnen und Lehrkräfte werden unzureichend auf die Arbeit mit den benachteiligten Jugendlichen vorbereitet[21] [46].

Im Rahmen des BQF-Programms wurde u.a. sozialpädagogisch orientierte Bildungsarbeit in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen als ein Bestandteil des Systems zur Förderung benachteiligter Jugendlicher umgesetzt[19] [21]. Erprobt wurden Ansätze zur Unterstützung von flexiblen und an der individuellen Leistung der Jugendlichen orientierten Übergänge von außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen in betriebliche Ausbildungen. Im Rahmen der Ansätze gaben die Bildungsträger den Betrieben eine Garantie für die Vorqualifizierung und Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen, bzw. die Bildungsträger haben ggf. die Qualifizierung und Nachqualifizierung der Jugendlichen übernommen.

I.1.6.1.2.2 Praktika, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Einstiegsqualifizierung (Ausbildungspakt)

Im Rahmen des Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (vgl. Abschnitt I.1.6.1.1.4) in Deutschland bestehen drei Möglichkeiten für Arbeitgeber um Jugendliche und junge Erwachsene auf ihrem Weg ins Berufsleben zu unterstützen. Praktika, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) und Einstiegsqualifizierung (EQ). Arbeitgeber erhalten Unterstützung bei der Auswahl von BewerberInnen durch den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit. Insbesondre BvB und EQ richten sich an Zielgruppe sind Jugendliche, die bisher keinen Ausbildungsplatz finden konnten, insbesondere benachteiligten Jugendlichen mit und ohne Schulabschluss (die Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss kann im Rahmen der BvB gefördert werden), Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Jugendlichen mit einer körperlichen und/oder geistigen Behinderung. Zielgruppe sind Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, bzw. die zurzeit noch nicht voll für eine Ausbildung geeignet sind, oder die eine soziale Benachteiligung oder Lernbeeinträchtigung haben[47] .

Praktika bieten Jugendlichen eine zeitlich flexible Möglichkeit für die erste berufliche Orientierung. Gleichzeitig können Arbeitgeber ihre zukünftigen Fachkräfte unverbindlich kennenlernen. Praktika können freiwillig sein, oder im Rahmen eines Studiums verpflichtend vorgeschrieben[25].

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB): Die Umsetzung der BvB beruht auf Erkenntnissen aus dem BQF-Programm (vgl. Abschnitt 1.6.1.2.1). Bereits während der Laufzeit des BQF-Programms wurde die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“[48] von der Bundesagentur für Arbeit implementiert[24], die zu einem neuen Fachkonzept für die BvB führte. Hiermit erfolgt ein Paradigmenwechsel von einer Maßnahmenorientierung hin zu einer Personenorientierung, in der die Lebenswelt und Kompe-

[46] GIB (2005). Problemorientierte Bestandsaufnahme der Benachteiligtenförderung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des BQF-Programms – Expertise von Prof. Bojanowski, Universität Hannover (unveröffentlicht)

[47] Bundesagentur für Arbeit (BA). (2009). Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf (05.01.2011).

[48] http://www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur

tenzen der Jugendlichen individuell berücksichtigt werden[21]. Eine aktualisierte Fassung des Fachkonzepts wurde 2009 von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht. Die wesentlichen Änderungen beziehen sich auf eine überarbeitete Zielgruppendefinition, Berücksichtigung des Kriterienkatalogs zur Ausbildungsreife, verlängerter Zeitrahmen der Eignungsanalyse, individuelle Möglichkeiten zur Verlängerung der Förderungsdauer, Rechtsanspruch auf die Vorbereitung für den Hauptschulabschluss[49] [50].

Die BvB hat die fachliche und persönliche Förderung von Jugendlichen unter 25 Jahren zum Ziel, um so die nachhaltige Aufnahme einer Ausbildung zu fördern. Im 10-monatigen (in Ausnahmefällen bis 18 Monate) Förderzeitraum sind neben der gezielten Förderung bei Bildungsträgern zusätzlich Betriebspraktika vorgesehen, die maximal die Hälfte der Förderzeit in Anspruch nehmen. Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, die potentiellen Auszubildenden bereits in der Qualifizierungsphase kennenzulernen und Vorurteile abzubauen[28] [51]. Nach SGB III können berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen auch Inhalte aus der Allgemeinbildung vermitteln, sofern dies die Eingliederung in das Berufsleben bzw. das Nachholen des Hauptschulabschlusses unterstützt[13].

Einstiegsqualifizierung (EQ): Bei der Einstiegsqualifizierung erfolgt die berufliche Vorbereitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch ein 6- bis 12-monatiges Langzeitpraktikum in einem Betrieb Hierfür wird ein Vertrag im Sinne des §26 des BBiG abgeschlossen, der Inhalte der EQ, Kündigungsfristen, Vergütung und Zeugniserstellung definiert. Arbeitgeber können die Jugendlichen während des Langzeitpraktikums kennenlernen. Wenn in diesem Zeitraum festgestellt, dass die Jugendlichen nicht in den Betrieb passen läuft die EQ ohne Konsequenzen aus. Generell ist es jedoch das Ziel, die Jugendlichen langfristig in ein Ausbildungsverhältnis zu bringen[52] [53].

I.1.6.1.2.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen

Um Aufnahme, Durchführung und Abschluss einer betrieblichen Ausbildung oder der Einstiegsqualifizierung (EQ) zu ermöglichen, bzw. Jugendliche nach dem Abbruch einer Ausbildung zu unterstützen, erfolgt die Bereitstellung von sozialpädagogischer Begleitung und individueller Lernunterstützung wenn bei den Jugendlichen Probleme auftreten, z.B. Bildungsdefizite, Lernhemmungen, Sprachschwierigkeiten, Probleme mit dem sozialen Umfeld[54] [55].

---

[49] Bundesagentur für Arbeit (BA). (2009, März 20). HEGA 03/09 - 04 - Bekanntgabe des überarbeiteten Fachkonzepts sowie der Geschäftsanweisung BvB. Abgerufen Januar 3, 2011, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufl-Qualifizierung/Dokument/HEGA-03-2009-VA-Fachkonzept-BvB.html (05.01.2011).

[50] Bundesagentur für Arbeit (BA). (2009, März 20). HEGA 03/09 - 04 - Bekanntgabe des überarbeiteten Fachkonzepts sowie der Geschäftsanweisung BvB. Abgerufen Januar 3, 2011, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufl-Qualifizierung/Dokument/HEGA-03-2009-VA-Fachkonzept-BvB.html (05.01.2011).

[51] Bundesagentur für Arbeit. (BA) (2010, April 27). *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen*. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_26268/zentraler-Content/A05-Berufl-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Allgemein/Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahmen.html (05.01.2011).

[52] Bundesagentur für Arbeit (BA).(2009). *Ausbildung von A-Z. Gute Einstellung: Ausbildung sichert die Zukunft. Informationen für Arbeitgeber.* Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.ich-bin-gut.de/download/Arbeitgeberbroschuere-Gute-Einstellung-Ausbildung-sichert-Zukunft.pdf. (20.12.2010).

[53] Bundesagentur für Arbeit (BA). (2010, Oktober 6). Einstiegsqualifizierung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_26268/zentraler-Content/A05-Berufl-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Allgemein/Einstiegsqualifizierung.html (20.12.2010).

[54] Bundesagentur für Arbeit (BA). (2010). Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Information für Jugendliche. Deine Alternative Berufsausbildung. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Berufsorientierung/Flyer-BaE.pdf (20.12.2010).

[55] Bundesagentur für Arbeit. (2010, Juli 15). Aus- und Weiterbildung. Förderung der Berufsausbildung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von

I.1.6.1.2.4 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden, auch nicht durch Maßnahmen im Rahmen der abH, können durch die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen Unterstützung erhalten. Die Ausbildung erfolgt durch Bildungsträger, in Kooperation mit Berufsschule und Betrieben. Die Bildungsträger erstellen individuelle Förderpläne für die Jugendlichen und bieten Lernunterstützung, Nachhilfe, Hilfe bei der Prüfungsvorbereitung sowie sozialpädagogische Unterstützung. Die Jugendlichen, die von ihren BerufsberaterInnen für die Teilnahme vorgeschlagen wurden, erhalten eine Ausbildungsvergütung und sind während der Maßnahme sozialversichert. Ein Übergang in ein reguläres Ausbildungsverhältnis ist nach einem Jahr vorgesehen; ist dies nicht möglich erfolgt die komplette Berufsausbildung durch den außerbetrieblichen Bildungsträger[32] [33].

I.1.6.1.2.5 Aktivierungshilfen

Aktivierungshilfen (Ah) haben zum Ziel, junge Menschen unter 25 Jahren für den Einstieg in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu motivieren. Dies erfolgt durch Sozial- und Netzwerkarbeit, indem die TeilnehmerInnen durch Bildungsträger in projektbasierte Tätigkeiten eingebunden werden. Während der Maßnahme wird sozialpädagogische Begleitung angeboten. Förderung erfolgt z.B. in den Bereichen Berufsorientierung und Bewerbungstraining, allgemeine Grundlagen, gesunde Lebensführung, Sucht- und Schuldenprävention, Sprachförderung[33] [56].

I.1.6.1.2.6 Sozialpädagogische Begleitung

Sozialpädagogische Begleitung (SpB) von Jugendlichen in der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung (EQ) kann vom Betrieb beantrag werden um das Lern- und Arbeitsverhalten zu fördern und die betriebliche Integration zu unterstützen. Der Bedarf der SpG wird zwischen Betrieb und Bildungsträger abgestimmt. Die SpG erstreckt sich u.a. auf die Bereiche Probleme im sozialen Umfeld und im Betrieb, Alltagshilfen, Konfliktbewältigung, Verhaltenstraining, Suchtprävention, Entwicklungsförderung und Förderung von Selbständigkeit[33] [34].

I.1.6.1.3 Good Practices und Evaluation

Eine Gesamtevaluation der in Abschnitt I.1.6.1.2 beschriebenen Programme und Maßnahmen ist nicht verfügbar, vielmehr sind Begleitstudien und Evaluationsberichte zu einzelnen Maßnahmen oder mit regionalem Bezug verfügbar. Einem Gesamtüberblick am nächsten kommt das Angebot des seit 2001 bestehende Good Practice Center (GPC)[57] des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Neben einer Datenbank mit erfolgreichen und erfolgversprechenden Projekten werden Hintergrundinformationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der beruflichen Förderung von benachteiligten Personen bereitgestellt, ebenso wie Expertisen zu speziellen Themen aus diesem Bereich.

Im Folgenden werden beispielhaft Ergebnisse aus den relevanten Berichten und Publikationen zur aktuellen Situation außerbetrieblicher Ausbildung und Förderung von benachteiligten Jugendlichen in Deutschland vorgestellt.

Betriebliche Praktika

Das Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) hat eine systematische Analyse von Ansätzen für betriebliche Praktika in der Berufsorientierung (gemäß § 33 SGB III) von benachteiligten Jugendlichen durchgeführt. Es zeigt sich, dass es in den einzelnen Bundesländern eine Vielzahl von unterschiedlichen Praktikumsformen gibt, die sich im Hinblick auf regionale Verortung, Zielgruppe, Methoden, Fördermöglichkeiten und Zer-

---

http://www.arbeitsagentur.de/nn_26178/Navigation/zentral/Buerger/Behinderungen/Aus-Weiterbildung/Aus-Weiterbildung-Nav.html#d1.2 (20.12.2010).

[56] Bundesagentur für Arbeit (BA). (2009). Förderung für Ihre zukünftigen Fachkräfte. Informationen für Arbeitgeber. Qualifizierten Nachwuchs sichern. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/AG-Info-Qualifizierter-Nachwuchs.pdf (20.12.2010).

[57] www.good-practice.de

tifizierung unterscheiden. Die strukturierte Bewertung der Praktika berücksichtigt rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen, sowie den Bezug zu individuellen Charakteristika der PraktikantInnen. Als good practice werden Praktika angesehen, die zielgruppenspezifische und individualisierte Förderkonzepte umsetzen, dies durch modularen Aufbau unterstützen, und dabei gleichzeitig die wirtschaftliche Situation der Praktikumsbetriebe berücksichtigen. Der zentrale Fokus sollte auf der umfassenden Förderung von Handlungskompetenz, liegen, d.h. über fachliche Kompetenzen hinaus. Die Transparenz und Anerkennung der Leistungen und Lerninhalte muss sicher gestellt werden.[58]

Good Practice-Beispiel
Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und -abgänger (QuAS)
„QuAS ist ein Förderkonzept des Hamburger Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung. Es richtet sich an Jugendliche, die aufgrund individueller Problemlagen nach der allgemeinbildenden Schule keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und ist in einen umfassenden Förderzusammenhang (Vorbereitungsmaßnahmen, BVJ, Verlängerungsmöglichkeiten etc.) integriert. Ziel der Förderung ist der Übergang in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis. Dies wird durch den hohen Praktikumsanteil und dem damit verbundenen dualen Charakter des Förderkonzepts unterstützt. Die Jugendlichen und die Praktikumsbetriebe werden während der Maßnahme sozialpädagogisch begleitet. Insbesondere die individuellen, qualifikatorischen und sozialen Voraussetzungen der Jugendlichen werden bei QuAS berücksichtigt. […] Die einzelnen Angebote der Hamburger Berufsvorbereitung bildeten im Laufe einer konzeptionellen Weiterentwicklung einen Förderzusammenhang. QuAS fand eingebettet in vor- und nachbereite Maßnahmen (z. B. tip, BBE) statt und bot somit die infrastrukturellen Voraussetzungen, den Förderverlauf der Jugendlichen im Sinne einer Gelegenheitsstruktur individuell und positiv zu beeinflussen.“[35] (S. 36-38; siehe auch die empirische Studie von Glotz[59])

Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)

Das in Abschnitt 2.1 beschriebene Konzept der Einstiegsqualifizierung (EQ) lief in den Jahren 2004-2007 als Sonderprogramm des Bundes[60]. Die Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) hat die wissenschaftliche Begleitung des Programms durchgeführt[61]. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Evaluation zusammenfassend dargestellt.

Nach Statistiken der Bundesagentur für Arbeit haben in den Jahren 2004-2007 mehr als 87.400 Jugendliche eine EQ begonnen haben, in Zusammenarbeit mit beinahe 20.000 Betrieben, ein Großteil davon Kleinunternehmen. Durch umfangreiche Befragungen von Jugendlichen (n=3.277, 3 Kohorten), Betrieben (n=1.305), Agenturen für Arbeit (1. Befragung n=77, 2. Befragung n=83), Kammern und Berufsschulen. Von den teilnehmenden Jugendlichen hatte der Großteil objektive Vermittlungshemmnisse (z.B. höchstens Hauptschulabschluss, Migrationshintergrund); es gab jedoch auch 20% Jugendliche ohne erkennbare Benachteiligung, wobei individuelle Vermittlungshemmnisse (z.B. eingeschränkte Mobilität) nicht ausgeschlossen werden können[38].

[58] Hoffschroer, M., Schaumann, U., & Wenner, N. (2004). Berufsorientierungspraktika. Betriebliche Praktika in der beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher. Expertise. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von http://www.good-practice.de/expertise_betriebspraktika.pdf (05.01.2011).
[59] Glotz, M. (2004). Betriebliche Praktika in der Berufsvorbereitung – Empirische Befunde zum Hamburger Modell QuAS. bwp@, (6), 1-15.
[60] Bundesagentur für Arbeit. (o. J.). Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) - www.arbeitsagentur.de. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Sonderprogramm-Einstiegsqualifizierung.html (05.01.2011).
[61] Becker C., Grebe, T. & Asmus, J. (2008). Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ-Programm -. Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Abschlussbericht-GIB-EQJ-Programm.pdf (05.01.2011).

Der häufigste Grund für die vorzeitige Beendigung des EQJ-Praktikums von ca. der Hälfte der befragten Jugendlichen war der Eintritt in eine Ausbildungsstelle oder einen Arbeitsplatz. Konflikte im Betrieb oder zu geringe Bezahlung spielten eine untergeordnete Rolle. In 2% der Fälle kam es nach Angaben der Agentur für Arbeit vor, dass die Jugendlichen lediglich als günstige Arbeitskräfte im Betrieb eingesetzt wurden. Verdrängungseffekte – d.h. eine Reduktion des Ausbildungsplatzangebots auf Grund der Verfügbarkeit von EQJ-PraktikantInnen wurden im ersten Projektjahr bei 30% der Unternehmen festgestellt. Diese Quote sank jedoch deutlich bis 2007 und wurde durch eine gesteigerte Ausbildungsaktivität bei der Hälfte der Unternehmen kompensiert[38].

Die Übergangsquote in eine betriebliche Ausbildungsstelle nach Beendigung des EQJ-Praktikums hat sich im Evaluationszeitraum kontinuierlich erhöht. Im Jahr 2004 lag sie bei 57% in 2007 waren es 66%. Nimmt man auch die Übergänge in außerbetriebliche oder schulische Ausbildungsverhältnisse hinzu, so hat sich die Quote von 66% auf 75% erhöht. Leicht geringere Quoten gab es bei Jugendlichen mit fehlendem Schulabschluss oder Hauptschulabschluss. Im Jahr nach Beendigung der Maßnahme waren 40% der Jugendlichen (über alle drei Jahrgänge hinweg) noch in einem Ausbildungsverhältnis[38].

Effektivität der EQJ

Die Steigerung der Quote attestiert den Erfolg des EQJ-Projekts, der vermutlich auf die gezielte Passung von Jugendlichen und Unternehmen zurückzuführen ist. Jugendliche einer Kontrollgruppe (ohne Förderung oder mit einer anderen Förderung) erreichten im Programmzeitraum höchstens eine Übergangsquote von 59% in der dritten Kohorte. Dieser Unterschied wird insbesondere auf den durch die praktische Tätigkeit erreichten Zuwachs an Fachwissen, sowie die frühzeitige Integration in einen Betrieb schon vor Beginn einer Ausbildung zurückgeführt[38]

Außerbetriebliche Ausbildung

Das BIBB hat 2002 eine Studie zur Evaluation von Modellen der Verzahnung von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung (kooperative Ausbildung) durchgeführt[62] [63] [64]. Es geht darum aufzuzeigen, wie durch frühzeitige Kooperation ein Übergang von der außerbetrieblichen in eine betriebliche Lehrstelle unterstützt werden kann. Durch Fallstudien und schriftliche Befragungen wurden zwei Typen der Verzahnung, sowie erfolgsfördernde Faktoren identifiziert.

Typ A: Es gibt einen stufenartigen Übergang von der außerbetrieblichen Ausbildung beim Träger (1. Jahr), in die fachpraktische Ausbildung im Betrieb (2. Jahr), und in die betriebliche Ausbildung, d.h. die Verantwortung liegt beim Betrieb (3. Jahr). Der Vorteil dieser Variante liegt darin, dass Jugendliche, die mit der Ausbildung im Betrieb Schwierigkeiten haben, jederzeit zum Träger zurückkehren können (vorausgesetzt die entsprechenden Ausbildungsplätze und -berufe sind dort vorhanden). Der individuelle Entwicklungsstand der Jugendlichen kann hier leichter berücksichtigt werden.

Typ B: Die fachpraktische Ausbildung findet von Beginn an im Betrieb statt, entweder ausschließlich im Betrieb oder in Kombination mit einer Ausbildung bei einem Träger. Findet die Ausbildung ausschließlich im Betrieb statt erweitert sich das Spektrum an Berufen, die von den Jugendlichen gewählt werden können. Dies wirkt sich positiv auf die Motivation der Ju-

[62] Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.). (2004). Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung: ein Ansatz zur Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Berufsausbildung (1. Aufl.). Bielefeld: W. Bertelsmann. Abgerufen von http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1772 (05.01.2011).

[63] Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), H. (o. J.). Evaluation aktueller Ansätze zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Jugendlicher mit schlechten Startchancen. Abgerufen von http://www.good-practice.de/eb_30501.pdf (05.01.2011).

[64] Zimmermann, H. (2002). Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung. Ein aktueller Reformansatz in der Benachteiligtenförderung. BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (2), 30-34.

gendlichen aus. Durch die parallele Ausbildung im Betrieb und beim Träger können Jugendliche hingegen bei Problemen gezielter unterstützt werden. Allerdings teilt sich die fachpraktische Ausbildung auf drei Lernorte (Betrieb, Träger, Berufsschule), was durchaus als unbefriedigend erlebt werden kann. In jedem Fall übernimmt der Träger die Verantwortung für sozialpädagogische Betreuung und Begleitung oder Förderunterricht.

In der Evaluationsstudie wird insbesondere den Ausbildungsphasen im Betrieb (z.B. durch längere Praktika) eine große Bedeutung für die soziale und fachliche Kompetenzentwicklung der Jugendlichen, die Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme zugeschrieben und erhöht ihre Integrationschancen. Allerdings sollte der Übergang in die betriebliche Ausbildung nicht zu früh erfolgen und entsprechend sozialpädagogisch begleitet werden, um einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch vorzubeugen.

Erfolgsfördernde Faktoren und Problemfelder[40]

Die Bereitschaft von Ausbildungsbetrieben zur Kooperation ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Verzahnung mit außerbetrieblichen Maßnahmen. Dabei wird auch die Gefahr angesprochen, dass die Betriebe lediglich an der finanziellen Unterstützung interessiert sind, jedoch weniger an der tatsächlichen Übernahme der benachteiligten Jugendlichen. Ebenso wirkt Konkurrenz unter den Trägern, sowie eine teilnehmerbezogene Förderung, die zu einem finanziellen Verlust beim Träger führt, wenn die Jugendlichen vom Betrieb übernommen werden, kontraproduktiv auf den Erfolg der Maßnahmen.

In jedem Fall ist es wichtig, dass die Jugendlichen und der gewählte Betrieb zusammen passen, um den langfristigen Erfolg der Maßnahme sicher zu stellen. Den Trägern kommt hier eine entscheidende Rolle bei der Akquise der Betriebe sowie bei der kontinuierlichen, verbindlichen und wertschätzenden Kooperation mit den Betrieben zu (d.h. sie müssen z.B. bei Konflikten als verlässliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen).

Um den Erfolg weiter sicher zu stellen, sind Mindestanforderungen an die schulische Vorbildung und Kompetenzen der Jugendlichen zustellen, und zwar auf der personalen und sozialen Ebene, weniger auf der fachlichen Ebene. „Als wichtige erfolgsfördernde Kompetenzen werden Anpassungsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Durchhaltevermögen, Zielstrebigkeit, Selbstständigkeit, Pünktlichkeit, Fleiß, Sauberkeit, Lernfähigkeit und -motivation angegeben“[40] (S.6).

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des BQF-Programms durch INBAS[65] konnte nachweisen, dass die Umsetzung von individualisierten, flexiblen und integrierten Konzepten der Berufsvorbereitung ein effektiver Weg zur Förderung der Zielgruppe, bei dem die Personenorientierung als besonders positiv hervorzuheben ist. Durch die Individualisierung konnte die durchschnittliche Teilnahmedauer an Maßnahmen reduziert werden und Übergangsquoten in betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungen sind gestiegen [21] [66].

Das neue Fachkonzepts für BvB (vgl. Abschnitt I.1.6.1.2.2) hat zu einer Qualitätssteigerung geführt, u.a. durch die Implementierung von Kompetenzfeststellung und Eignungsanalyse, Qualifizierungsbausteine und Bildungsbegleitung. Eine Ausrichtung auf Kompetenzförderung und sozialpädagogische Unterstützung bei der Lebensbewältigung ist zukünftig verstärkt anzustreben, um die Effektivität der Maßnahmen weiter zu steigern. Das aktive und selbstbestimmte Handeln der Teilnehmenden spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle[43]. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung haben gezeigt, dass die Einbindung der Jugendlichen in die Zielformulierungen ihrer Berufsvorbereitung (partizipative Förder- und Quali-

[65] http://www.inbas.com

[66] Borsdorf, E., & et al. (2007). Ergebnisse, Konzepte und Perspektiven für die Berufsausbildungsvorbereitung : [Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf]. Frankfurt am Main: INBAS. Abgerufen von http://www.inbas.com/download/verlag/2430_pub_bm_bd17_ergebnisse_konzepte_und_perspektiven_langfassung.pdf (05.01.2011).

fizierungsplanung) positive Effekte auf die Motivation, das Sozialverhalten und die Selbstständigkeit zur Folge hat[21 43].

Praxisbeispiel

Partizipation in der BvB am Schweriner Ausbildungszentrum e.V. (SAZ) – Zusammenfassung eines Interviews mit L. Mähler [34 67]

Die Förderung der Jugendlichen wird durch Gespräche mit den BildungsbegleiterInnen individuell abgestimmt, d.h. die Jugendlichen werden beraten und es wird eine gemeinsame Entscheidung für den weiteren Weg getroffen. Hierzu gibt es einen „Markt der Möglichkeiten", auf dem zunächst alle verfügbaren Berufsfelder vorgestellt werden, durch Berichte von AusbildnerInnen oder Auszubildenden. Es werden dann drei Berufsfelder gewählt, in die die Jugendlichen zweitägige „Schnuppermodule" absolvieren. Die Jugendlichen werden unterstützt für sie passende Berufsfelder auszusuchen. Nach den zwei Tagen erfolgt eine Kompetenzfeststellung sowie Einzelgespräche mit den Jugendlichen, in denen ihnen individuell angepassten Qualifizierungsbausteinen angeboten werden und gemeinsam eine Entscheidung darüber getroffen wird, welche Qualifizierung sinnvoll ist. Die Ziele werden bekannt gegeben, und die Bausteine haben einen überschaubaren zeitlichen Rahmen, wodurch die Motivation der Jugendlichen erhöht wird. Die Vorqualifizierung ist hilfreich bei der Vermittlung der Jugendlichen auf Praktikumsplätze. Die pädagogischen Fachkräfte hatten anfangs Bedenken hinsichtlich der Verstärkten Partizipation der Jugendlichen, da dies für sie mehr Verantwortung bedeutet hat. Mittlerweile schätzen die MitarbeiterInnen aber die erweiterten Handlungsspielräume und geforderte Kreativität, die sich dadurch ergibt, dass in den Maßnahmen nicht alles bereits vorgegeben ist.

„Die Chancen der Partizipation sehe ich als Projektleiterin darin, dass die Jugendlichen davon profitieren, wenn sie mitbestimmen und mitreden können. Sie sind dadurch engagierter und motivierter zu mündigen Persönlichkeiten heranzuwachsen, die nicht nur immer konsumieren was sie vorgegeben bekommen, sondern im Gegenteil sich selber einbringen. Das ist insbesondere für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, die wir hier bei uns haben, immer auch ein Lernprozess: es wird ihnen nicht irgendetwas übergestülpt, sondern sie selbst sind gefordert, die Chance zur Entwicklung zu einem mündigen Bürger wahrzunehmen." [43] (S. 57)

Ergänzung zur überbetrieblichen Ausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat einen Kriterienkatalog für die Qualitätssicherung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten erstellt, der in seiner überarbeiteten Fassung von 2002 für alle Ausbildungsberufe (nicht nur Handwerk) relevant ist. Grundlage bilden die Ausbildungsordnungen nach § 25 BBiG sowie § 25 HwO und Ausbildungsgänge gemäß § 108 Abs. 1 BBiG. Die zentralen Empfehlungen in dem Kriterienkatalog beziehen sich auf drei Ebenen: Konzeption, Maßnahme und Durchführung. Bei der Konzeption ist der zeitliche und inhaltliche Bedarf in Zusammenarbeit mit Fachverbänden aus Wirtschaft und Gewerkschaften abzustimmen, sowie Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis zu berücksichtigen. Flexibilität für die Reaktion auf regionale oder betriebliche Bedarfsunterschiede muss gegeben sein. Handlungsorientierung ist in den Lehrplan zu integrieren, mit Praxisbezug und ausgerichtet auf Kompetenzen die für das Berufsbild im jeweiligen Ausbildungsabschnitt relevant sind. Auf der Ebene der Maßnahme wird empfohlen Lernortkooperationen zwischen der Berufsbildungsstätte, Berufsschulen und Betrieben einzurichten, in Abstimmung mit regionalem und brachenspezifischem Bedarf. Die kontinuierliche fachliche und pädagogische Weiterbildung der AusbildnerInnen ist ein weiteres Qualitätsmerkmal, neben einer pädagogisch und wirtschaftlich angemessenen Gruppengröße und differenzierenden Ausbildungsmethoden für Gruppen mit heterogenen Lernvoraussetzungen. Die Durchführung der

[67] Zusammenfasssender Auszug aus einem Interview mit Liliane Mähler, Projektkoordinatorin am SAZ, Partner in der Entwicklungsinitiative Neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf – Eine Modellversuchsreihe der Bundesagentur für Arbeit, durchgeführt von Christiana Klose, INBAS.

Maßnahme sollte sich an den betrieblichen Strukturen orientieren und auf den Prozess der Abwicklung von Kundenaufträgen ausgerichtet sein. Die Durchführung wird im Idealfall durch die Konkretisierung von Lernzielen unterstützt und ist auf selbstständiges handlungsorientiertes Lernen ausgerichtet[68].

I.1.6.1.4 Synopse über verfügbare Informationen zu den mit öffentlichen Mitteln finanzierten Förderprogrammen der beruflichen Bildung

Die Synopse berücksichtigt nur öffentliche Fördermittel. Berufsbildungsförderung, die mit privaten Mitteln finanziert wird, wie Stiftungsförderung, Aktion Mensch, Initiative für Beschäftigung! oder tarifliche Ausbildungsförderungen sind hier nicht einbezogen. Die Förderprogramme sind nach dem entsprechenden Haushalt und anschließend nach durchführender Institution geordnet (Bund, Bund/Land, Land).

Sachstand ist das erste Quartal 2007 (ausgelaufene Förderprogramme sind nicht berücksichtigt). Zu den ausgewerteten Quellen gehören: Förderdatenbank (BMWi), Berufsbildungsbericht (BMBF), GPC, Publikation von STARegio 2003 (nur Förderung der Ausbildung nach BBiG/HwO), BMBF-Internetangebot, BIBB-Internetangebot.

Abbildung 6: Förderprogramme der Beruflichen Bildung in Deutschland

HAUSHALT	DURCH-FÜHRUNG	PROGRAMMNAME	KURZBESCHREIBUNG, LAUFZEIT, INFORMATIONSQUELLE
BMBF	BIBB	JOBSTARTER (STARegio, RegioKom, Ausbildungsplatzentwickler, Patenschaftsprogramm, KAUSA)	Das BMBF fördert aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds (ESF) Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Gefördert werden Vorhaben, die der Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze sowie der Verbesserung der Ausbildungsstrukturen dienen und sich auf ein oder mehrere Themenschwerpunkte beziehen. Das Programm bildet die Grundlage der Ausbildungsstrukturförderung des BMBF in den Jahren 2006 bis 2010. Die Förderung von Einzelprogrammen wird in der bisherigen Form aufgegeben (STARegio, RegioKom, Ausbildungsplatzentwickler, Patenschaftsprogramm, KAUSA), in einer integralen Förderstrategie vereinheitlicht und neu ausgerichtet. Im Rahmen des Programms sollen in den kommenden Jahren ca. 125 Mio. EUR zur Verfügung gestellt werden. Förderdatenbank 9206 ⇨ www.jobstarter.de
BMBF	BIBB	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren	Das BMBF fördert die Umstrukturierung und Modernisierung bestehender überbetrieblicher Bildungsstätten (ÜBS), ihre Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren sowie Leitprojekte und Qualifizierungskonzepte der Kompetenzzentren für die berufliche Aus- und Fortbildung. ⇨ Förderdatenbank 9267

[68] BIBB (2002). *Empfehlung des Hauptausschusses für die Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten*. Nürnberg: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Empfehlungen.pdf (06.01.2011).

Abbildung 6: Förderprogramme der Beruflichen Bildung in Deutschland (Fortsetzung)

BMBF	BIBB	Förderung von Modellversuchen	Die Förderung von Modellversuchen einschließlich ihrer wissenschaftlichen Begleituntersuchung ist gesetzliche Aufgabe des Bundesinstituts. Modellversuche dienen der praktischen Erprobung von innovativen Entwicklungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung; im Mittelpunkt dieser Wirtschaftsmodellversuche stehen der Transfer von Innovationen und deren Implementierung in die Praxis. Förderschwerpunkte sind derzeit 1: Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung 2: Gestaltungsoffene Ausbildung in KMU 3: Wissensmanagement 4: Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge ⇨ BIBB Modellversuche
BMBF	Stiftung Begabtenförderungswerk	Richtlinien über die Begabtenförderung	Ziel: Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entfaltung der Handlungskompetenz begabter und leistungsfähiger junger Menschen nach ihrer Berufsausbildung. ⇨ Förderdatenbank 5010
BMBF	IW	AusbildungPlus	Das Informationssystem liefert umfassende Informationen, Hinweise und Tipps zum Thema Berufsausbildung und Berufswahl. ⇨ www.ausbildung-plus.de/allgemein/info/index.html
BMBF		FreQueNz	Ziel der Initiative sind das Erkennen von Qualifizierungsbedarf, die Entwicklung von Handlungsoptionen und die Bereitstellung von Ergebnissen der an FreQueNz beteiligten Forschungsprojekte. ⇨ www.frequenz.net/
BMBF / ESF	BIBB	Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)	Ziel des bundesweiten Programms ist, die berufliche Förderung von benachteiligten jungen Menschen strukturell und qualitativ-inhaltlich weiter zu entwickeln. Insgesamt wurden 136 Projekte gefördert. Davon werden 19 Projekte in der Transferphase (Laufzeit 01.09.2006-31.08.2007) weiter finanziert. ⇨ www.kompetenzen-foerdern.de

Abbildung 6: Förderprogramme der Beruflichen Bildung in Deutschland (Fortsetzung)

BMBF / ESF		Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken	Ziel ist es, Bildungsanbieter und Bildungsnachfrager (Individuen, Betriebe etc.) sowie andere Interessierte im regionalen Umfeld "Lernende Region" zusammenzuführen. Um dies zu erreichen, wird der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene gefördert, die innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens entwickeln und erproben. ⇨ http://www.lernende-regionen.de/
BMBF / ESF		Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben	Das BMBF hat sich zum Ziel gesetzt, den Übergang Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung zu verbessern. Dazu sind seit Programmstart im Herbst 1999 in allen Bundesländern sowie bei den Sozialpartnern insgesamt 46 innovative Projekte (Stand November 2006) gefördert worden. Die Projekte bearbeiten auf unterschiedlichen Wegen die zahlreichen Orientierungs-, Kompetenz- und Koordinationsprobleme an der so genannten 1. Schwelle zwischen Schule und Wirtschaft. ⇨ http://www.swa-programm.de

I.1.6.2 Überbetriebliche Berufsausbildung in der Schweiz

I.1.6.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

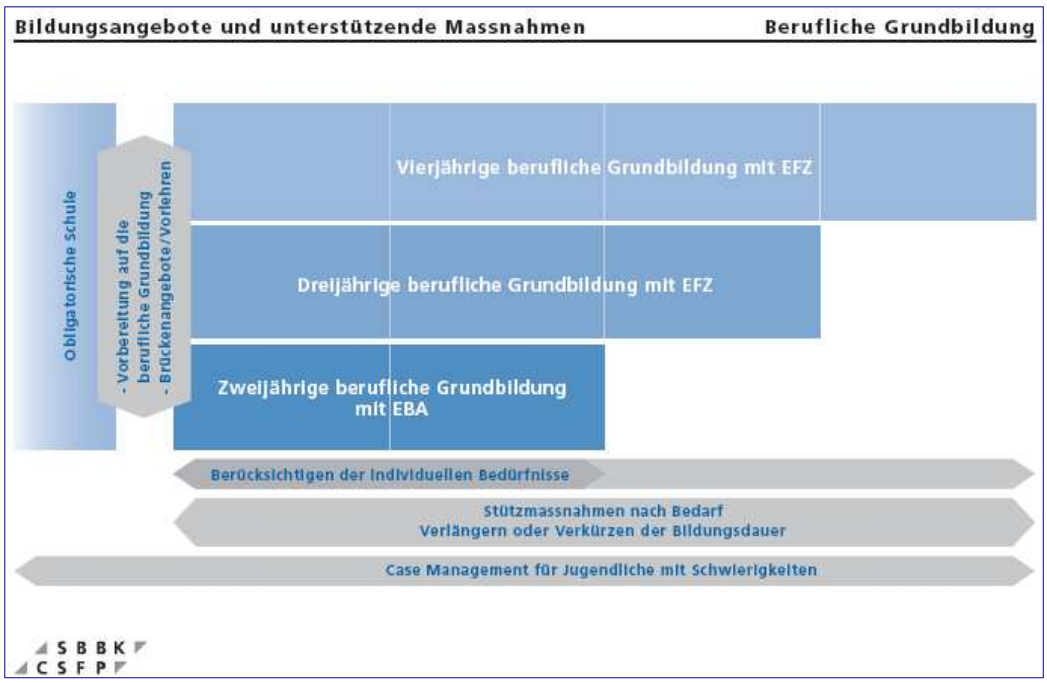
Die Berufsbildung außerhalb der Hochschulen wird seit dem 1. Januar 2004 durch das Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)[69] geregelt. Dies umfasst u.a. die berufliche Grundbildung, sowie die Rahmen Bedingungen im Bezug auf Qualifikationsverfahren, Verantwortlichkeiten, finanzielle Umsetzung der Berufsbildung. Die Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Grundbildung von Personen mit Defiziten im Bildungsbereich, sowie deren Vorbereitung, wird auf die Kantone übertragen; die Dauer der beruflichen Grundbildung kann für Personen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen verlängert werden. Zusätzlich wird im Gesetzt die Grundlage für die individuelle Begleitung dieser Personen in zweijährigen beruflichen Grundbildungen festgelegt, die mit dem eidgenössischen Berufsattest abschließt.

I.1.6.2.2 Unterstützung für praktisch begabte Jugendliche

In der Schweiz gibt es verschiedene Maßnahmen, mit denen die berufliche Ausbildung von Personen mit Lernschwierigkeiten oder Bildungsdefiziten unterstützt wird. Die folgende Abbildung 1 zeigt eine Übersicht dieser Maßnahmen, eingebettet in die obligatorische Schulausbildung, sowie die reguläre berufliche Grundausbildung. Es werden die folgende Maßnahmen genauer betrachtet: Brückenangebote, zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (diese hat die sogenannte Anlehre ersetzt), und Case Management.

[69] *Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)*. (2004). Abgerufen von http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/412.10.de.pdf. (15.01.2011).

Abbildung 7: Bildungsangebote und unterstützende Maßnahmen[70]



Brückenangebote setzen am Übergang von der obligatorischen Schule in eine berufliche Grundbildung an, d.h. diese Angebote verstehen sich als Vorbereitungsmaßnahmen für Jugendliche, die bei der Lehrstellensuche auf Schwierigkeiten gestoßen sind, bzw. bei denen eine Förderung von fachlichen und personalen Kompetenzen vor Eintritt in eine berufliche Grundbildung zunächst sinnvoll ist[71] .

Die Brückenangebote werden auf Ebene der Kantone umgesetzt und unterschiedlich ausgestaltet. Es lassen sich drei Formen von Brückenangeboten identifizieren, die vorwiegend von Bedeutung sind[72] [73] :

1. rein schulische Angebote, bei denen der Schwerpunkt auf der Vermittlung von Allgemeinbildung liegt
2. kombinierte Angebote von Schule und Praxis (Vorlehre), in denen die Ausbildung zwei Tage in der Woche in einer schulischen Einrichtung, und drei Tage in der Woche in einem Betrieb oder der schuleigenen Werkstatt stattfinden
3. Integrationskurse für fremdsprachige und ausländische Jugendliche.

Folgender Überblick über die unterschiedlichen kantonalen Angebote wird vom Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bereitgestellt[49]:

- **Allgemeine Berufsvorbereitung, 10. Schuljahr:** Berufswahlschulen bzw. Mittelschulvorbereitung
- **Sprachen lernen:** Au-pair-Stellen und Sprachschulen.
- **Vorbereitung auf hauswirtschaftliche Berufe:** Vermittlungsstellen, Haushaltungsschulen, Hauswirtschaftsjahr

[70] Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK). (o. J.). *Bildungsangebote und unterstützende Maßnahmen. Berufliche Grundbildung.* Abgerufen von http://eba.berufsbildung.ch/dyn/bin/2678-5411-1-grafik_mit_ausf_hrungen_d.pdf. (15.01.2011).

[71] berufsberatung.ch. (o. J.). Brückenangebote und Zwischenlösungen. Abgerufen Januar 10, 2011, von http://www.berufsberatung.ch/dyn/1293.aspx. (15.01.2011).

[72] Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). (2010). Brückenangebote in den Kantonen. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Abgerufen von http://edudoc.ch/record/39145/files/Brueckenangebote.pdf. (15.01.2011).

[73] Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB. (o. J.). Lexikon der Berufsbildung. Brückenangebote. Abgerufen Januar 16, 2011, von http://www.lex.dbk.ch/detail.php?id=193. (15.01.2011).

- **Vorbereitung auf soziale, pädagogische und medizinische Berufe:** Vorkurse der Gewerblichen Berufsschule, Vorschulen für Pflegeberufe, Sozialjahre
- **Vorbereitung auf Handel, Informatik, Verwaltung:** Vorkurse der Gewerblichen Berufsschule, Jahreskurs Handel und Berufswahl, Vorbereitungsjahr für Informatik-Berufe
- **Vorbereitung auf gestalterische Berufe:** Gestalterische Vorkurse, Vorkurse der Gewerblichen Berufsschule, Gestalterische Vorbereitungskurse/-jahre
- **Berufsvorbereitung für Fremdsprachige:** Vorlehre
- **Praktische Tätigkeit:** Vorlehre, Arbeits- und Sozialeinsätze, Landdienst
- **Angebote für stellenlose Schulabgänger/-innen:** Vorlehre, Motivationssemester

I.1.6.2.2.2 Anlehre

In Anlehnung an das Lexikon für Berufsbildung ist die Anlehre „gedacht für vornehmlich praktisch begabte Jugendliche, die nicht in der Lage sind, einen reglementierten Beruf zu erlernen. In der Anlehre werden die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zur Beherrschung einfacher Fabrikations- oder Arbeitsprozesse vermittelt. Sie dauert mindestens ein Jahr, höchstens zwei Jahre, und soll zum Eintritt in einen anderen Betrieb gleicher Art befähigen“[74] Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt seit in Kraft treten des BBG die Anlehre. Informationen zur Anlehre werden weiterhin durch das Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung bereitgestellt[75] [76] [77].

I.1.6.2.2.3 Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest

Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) richtet sich an Jugendliche und Erwachsene mit vorwiegend praktischer Begabung, die einen eidgenössisch anerkannten beruflichen Titel erwerben möchten[78], d.h. eine Qualifikation die spezifisch und einfacher ausgerichtet ist. Ein Übergang in eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung ist – in Abhängigkeit von den Berufsfeldern – möglich. Diese Durchlässigkeit wird dadurch begünstigt, dass in der EBA eine standardisierte Ausbildung durchlaufen wird (im Gegensatz zur Anlehre, in der die Ausbildung individuell ausgerichtet war. Außerdem erfolgt die EBA – wie in den drei- oder vierjährigen Lehrberufen – an drei Lernorten: Betrieb, Berufsfachschule und in ergänzenden überbetriebliche Kursen[79] .

Als allgemeine Ziele der EBA werden die folgenden Punkte genannt: Erwerb von Kompetenzen entsprechend dem jeweiligen Berufsbild, Festigung und Ergänzung der Allgemeinbildung, Förderung von Persönlichkeitsentwicklung und Selbstverantwortung[55].

Im Rahmen der EBA kann bei auftretenden Lernschwierigkeiten und entsprechendem Förderbedarf eine gesetzlich geregelte individuelle Begleitung der Jugendlichen in Anspruch genommen werden[80], sowie Stütz- und Förderkurse; ebenso kann die EBA bei Bedarf individuell ver-

[74] Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnbe-ratung SDBB. (o. J.). Lexikon der Berufsbildung. Anlehre. Abgerufen Januar 16, 2011, von http://www.lex.dbk.ch/detail.php?id=20. (15.01.2011).

[75] Dirren, M., Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz & Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz. (2006). Handbuch Betriebliche Grundbildung (2006. Aufl.). Luzern: DBK Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz.

[76] Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenzen (DBK). (o. J.). Die Anlehre - Eine Orientierung für den Betrieb (Merkblatt No. 7). Luzern. Abgerufen von http://eba.berufsbildung.ch/dyn/bin/5428-5458-1-die_anlehre_-_eine_orientierung_fuer_den_betrieb.pdf. (15.01.2011).

[77] Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz. (2003). Anlehre - Chancen für Betriebe und Jugendliche. Luzern: Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz. Abgerufen von http://eba.berufsbildung.ch/dyn/bin/5428-5459-1-anlehre_-_chance_fuer_betriebe_und_jugendliche.pdf. (15.01.2011).

[78] Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. (2005). Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest. http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00366/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdIF9g2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--. (15.01.2011).

[79] Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahn-beratung SDBB. (2010). Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) (Merkblatt No. 15). Merkblätter. Bern. Abgerufen von http://www.berufsbildung.ch/download/mb15.pdf. (15.01.2011).

[80] Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. (2007). Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung. Leitfaden. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. Abgerufen von

längert werden[55]. Die individuelle Begleitung ist eine Leistung der Kantone und umfasst die systematische Koordination der Angebote in Abstimmung mit den drei Lernorten sowie dem familiären und sozialen Umfeld der Jugendlichen. Die Entwicklung von Fach- und Handlungskompetenzen der Jugendlichen und ihrer Eigenverantwortung ist ein zentrales Element der individuellen Begleitung[57].

I.1.6.2.2.4 Case Management

Ein weiteres kantonales Angebot zur Unterstützung von Jugendlichen beim Weg in die nachobligatorische Ausbildung stellt das Case Management dar. Durch diese Maßnahmen, die durch verschiedene Anbieter in den Kantonen angeboten werden, soll verhindert werden, dass Jugendliche aus dem (Berufs-)Bildungssystem fallen. Es gibt eine sogenannte „fallführende Stelle", bei der die Verantwortung für die einzelnen Jugendlichen liegt und die die Vernetzung von Unterstützungsangeboten interinstitutionell koordiniert. Das Case Management kann durch individuelle Begleitung (vgl. 2.3) ergänzt werden[57].

Das Case Management zielt darauf ab, die Selbsthilfekompetenzen der Jugendlichen zu aktivieren, sowie durch Abstimmung aller Beteiligten – inklusive der Jugendlichen selbst – die zu einem erfolgreichen Einstieg der Jugendlichen in die Berufsbildung beitragen[81] .

http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00366/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdnt9fWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--. (15.01.2011).

[81] Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahn-beratung SDBB. (o. J.). Lexikon der Berufsbildung. Case Management. Abgerufen Januar 16, 2011, von http://www.lex.dbk.ch/detail.php?id=199. (15.01.2011).

I.2 Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol: Trägereinrichtungen, Maßnahmen und Strukturinformationen zu den TeilnehmerInnen

I.2.1 Trägereinrichtungen

I.2.1.1 Profil und Selbstbild[82]

In Tirol wird die überbetriebliche Lehrlingsausbildung von drei Ausbildungseinrichtungen durchgeführt: „die Berater", „Partner" (eine Kooperation von BFI und WIFI) und dem ABZ Metall des BFI. Während „die berater" im Zeitraum 2009/2010 ausschließlich die allgemeine überbetriebliche Lehrlingsausbildung in 30 (teilweise aufeinander folgenden) Maßnahmen an acht Standorten umsetzten, führten die „Partner" in vier Bezirken insgesamt elf Berufsausbildungsgänge durch. Das ABZ des BFI zeichnet für drei spezielle überbetriebliche Berufsausbildungsgänge an zwei Standorten verantwortlich.

„Die Berater" wurden 1998 gegründet, sind als GmbH organisiert und haben seit 11 Jahren Erfahrungen mit der Durchführung beruflicher Ausbildung, auch im Rahmen des JASG und der BAG §30-Maßnahmen. Sie verstehen sich als Bildungsanbieter mit dem gesamten Spektrum von Bildungsaktivitäten, ihre Bildungsangebote umfassen die Bereiche EDV/Informatik, Wirtschaft/Recht/Management, Tourismus/Gastgewerbe, Persönlichkeitsbildung/Lebenshilfe, Sprachen bis Freizeit/Hobby/Fitness, aber auch das Nachholen von Bildungsabschlüssen und die Berufsorientierung. Sie sind sowohl Schulungspartner des AMS als auch Anbieter betrieblicher Weiterbildung und sind regional, national und international vernetzt.

„Partner" wurden als ARGE Bietergemeinschaft 1998 gegründet und sind seit 12 Jahren im Bereich der beruflichen Ausbildung (im JASG und BAG §30b) tätig. Sie verstehen sich schwerpunktmäßig als berufliche Bildungseinrichtung und decken mit ihren Bildungsangeboten die Bereiche EDV/Informatik, Wirtschaft/Recht/Management, Tourismus/Gastgewerbe, Persönlichkeitsbildung/Lebenshilfe, Sprachen bis Freizeit/Hobby/Fitness, aber auch das Nachholen von Bildungsabschlüssen und die Berufsorientierung ab. Auch die Mitglieder der Bietergemeinschaft „Partner", BFI und WIFI sind gleichermaßen für das AMS wie für Unternehmen tätig und regional und national vernetzt.

Das ABZ Metall ist ein Teil des BFI Tirol und als solches seit 2006 in der beruflichen Ausbildung tätig. Das BFI Tirol selbst führt bereits seit 1982 Lehrlingsausbildung und berufliche Aus- und Weiterbildung im zweiten Bildungsweg durch. Der BFI Tirol sieht sich schwerpunktmäßig als berufliche Bildungseinrichtung, ist aber auch Bildungsanbieter mit dem gesamten Spektrum an Bildungsaktivitäten in den Bereichen EDV/Informatik, Wirtschaft/Recht /Management, Tourismus/Gastgewerbe, Gesundheit/Soziales, Sprachen und Freizeit/Hobby/Fitness. Auch das BFI bietet die Möglichkeit zum Nachholen von Bildungsabschlüssen und Berufsorientierung an und ist sowohl Schulungspartner des AMS als auch von Betrieben. Als Teil der BFI-Gruppe ist das ABZ Metall sowohl regional als auch national vernetzt.

I.2.1.2 Qualitätssicherung

Bei allen Trägern gibt es standardisierte Verfahren der Qualitätssicherung, alle drei Einrichtungen wenden ISO 9000f an. Die Berater verwenden außerdem EFQM und führen ebenso wie die Partner zusätzlich Selbstevaluierungen mit und ohne externe Begutachtung durch. Die Berater haben sich darüber hinaus auch mit dem eduQua-Zertifikat, einem Schweizer Modell der Qualitätssicherung und der Lernorientierten Qualitätstestierung auseinandergesetzt. Das

[82] Die Darstellung der Trägerprofile sowie der Qualitätssicherungsaspekte beruhen auf einem zweiteiligen Fragebogen, der von allen Trägern ausgefüllt wurde, sowie ausführlichen Gesprächen mit den Ausbildungsverantwortlichen der Einrichtungen. Am 4. November 2010 waren Andrea Baumgartner (die Berater) und Franz Platzer (BFI Tirol) GesprächspartnerInnen von Roland Löffler und Kathrin Helling, am 5. November 2010 fand das Gespräch zwischen MMag. Christoph Schreder (Partner) und Roland Löffler statt. Die Fragebögen und Interviewleitfäden finden sich im Anhang. Darüber hinaus haben die Träger umfangreiche Unterlagen zur Organisation, Planung, Durchführung und Kontrolle der überbetrieblichen Lehrausbildungen zur Verfügung gestellt.

BFI Tirol und die Partner bieten staatlich anerkannte Abschlüsse an, Bildungsgänge nach ÖNORM werden von „die Berater" und dem BFI bereit gestellt. Über autorisierte Trainingszentren für internationale Sprachzertifikate verfügen die Berater und die Träger der Bietergemeinschaft „Partner". Beide Einrichtungen nehmen auch an Wettbewerben in den Bereichen Qualität und Innovation teil. Die Berater bestreiten zudem ein autorisiertes Trainingszentrum für Industriezertifikate (im Bereich Software) und können auf Qualitätskriterien und Zertifikate aus anderen Bundesländern (z.B. NÖ-Cert, waff-Cert) verweisen.

Um den Anforderungen eines durchgängigen Gender Mainstreamings zu entsprechen, sind bei allen untersuchten Trägern Gender Trainings für KursleiterInnen bzw. TrainerInnen verpflichtend (dies entspricht auch den Vergabebedingungen des AMS). Das BFI Tirol befindet sich nach eigenen Angaben in einem umfassenden Gender Mainstreaming-Prozess, die Berater haben eine eigene Gender Mainstreaming-Beauftragte.

Die interne Weiterbildung der MitarbeiterInnen ist ein fester Bestandteil des Unternehmensleitbildes aller drei Einrichtungen. Die Berater führen zudem ein Bildungscontrolling durch, das aus einem dreistufigen Messverfahren zu Zufriedenheit, Lernerfolg und Wissenstransfer besteht und wenden einen „breiten Overhead zum Erhalt des hohen Qualitätsstandards in allen Regionen"[83] an. Die Partner setzen auf laufende Konzeptentwicklung und Evaluation, um die Qualität langfristig zu sichern. Bei der Einführung bzw. Weiterentwicklung von qualitätssichernden Maßnahmen würde sich das BFI Tirol mehr Erfahrungsaustausch mit anderen Einrichtungen wünschen, die Partner würden sich auch in finanzieller Hinsicht Unterstützung von Seiten der öffentlichen Hand wünschen.

Um die Erfüllung qualitativer Mindestanforderungen zu gewährleisten, sehen die drei Einrichtungen für Anbieter von Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung v.a. die Verwendung eines der gängigen Qualitätssicherungssysteme als geeignet an, die Berater würden darüber hinaus auch die staatliche Akkreditierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen und eine Vereinheitlichung der Qualitäts- und Förderlandschaft begrüßen.

I.2.1.3 Qualifikationsprofile und Rekrutierung der TrainerInnen

Bei allen Trägern ist die Ausbildungsberechtigung zur Lehrlingsausbildung eines der notwendigen Qualifikationserfordernisse für Personen, die als AusbildnerInnen in der Berufsaus- und –weiterbildung arbeiten wollen. Bei „die Berater" werden als alternative Mindestqualifikation eine mindestens zweijährige, bei „Partner" eine mindestens dreijährige Berufserfahrung vorausgesetzt. „Die Berater" akzeptieren auch eine Trainer-/Coachingausbildung. Für das BFI Tirol sind (neben der Ausbildungsberechtigung) eine berufseinschlägige Meisterprüfung, eine Werkmeisterprüfung oder mindestens fünf Jahre einschlägige Berufserfahrung eine qualifikatorische Voraussetzung für eine Ausbildungstätigkeit. De facto haben alle als AusbildnerInnen eingesetzten Personen im BFI mindestens zehn Jahre an Berufserfahrung vorzuweisen, jeweils 12 Personen verfügen über eine berufseinschlägige Meisterprüfung, eine Ausbildungsberechtigung zur Lehrlingsausbildung bzw. eine berufseinschlägige Lehrberechtigung als BerufsschullehrerIn, je 3 Personen haben eine Werkmeisterprüfung bzw. haben den Berufstitel „Ingenieur" nach einer HTL-Ausbildung erhalten. Bei „Partner" haben je zehn TrainerInnen eine Ausbildungsberechtigung bzw. die erforderliche Berufserfahrung.

Die Suche nach geeigneten TrainerInnen läuft in den drei Einrichtungen über persönliche Kontakte. Bei „die Berater" und „Partner" wird Ausbildungspersonal auch über andere Trägereinrichtungen gesucht, „Partner" setzen zudem TrainerInnen mit ähnlichen Qualifikationen aus dem BFI- bzw. WIFI-eigenen Pool ein. Für die mittel- und langfristige Sicherung eines ausreichenden Pools an TrainerInnen setzen BFI und „Partner" auf die Einrichtung eines eigenen internen Weiterbildungszentrums und die (Teil-)Finanzierung externer Weiterbildungsmaßnahmen für TrainerInnen. Die Berater suchen laufend in Medien nach geeigneten Personen, um ihren künftigen Bedarf abdecken zu können.

[83] Angabe lt. Fragebogen 2 der Implementationsanalyse.

I.2.2 Maßnahmenstruktur

Insgesamt wurden im Untersuchungszeitraum 2009/2010 vom AMS Tirol 38 Maßnahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung beauftragt (unter Vergabe von 44 Maßnahmennummern). 41 davon hatten den Maßnahmenbeginn im Jahr 2009, von denen 15 Maßnahmen bereits im Jahr 2009, weitere 24 bis Oktober 2010 sowie zwei mit Jahresende 2010 abgeschlossen wurden. Im Jahr 2010 wurden zwei Maßnahmen neu aufgenommen.[84]

Abbildung 8: Überbetriebliche Lehrausbildungsgänge 2009/2010 nach Maßnahmenbeginn

	Zahl der Maßnahmen	Zahl der Teilnehmer
Maßnahmenbeginn 2009	42	661
- davon Maßnahmenende 2009	15	156
- davon Maßnahmenende bis Oktober 2010	25	470
- davon Maßnahmenende bis Ende 2010	2	35
Maßnahmenbeginn 2010	2	28
Gesamt	44	689

Quelle: Maßnahmenliste des AMS Tirol, eigene Auswertungen

Grundsätzlich werden die Maßnahmen jeweils nur für ein Jahr vereinbart, für die allgemeine überbetriebliche Lehrlingsausbildung gibt es jedoch zumeist Folgemaßnahmen, in die Personen, die verspätet eingestiegen sind, übergeführt werden können. Die Maßnahmen des BFI sind generell auf mehrere Lehrjahre angelegt. Abgesehen von den drei Ausbildungsgängen des BFI haben sechs Maßnahmen einen Metall-Schwerpunkt, zwei den Fokus auf Metall- und Elektroberufe und acht Lehrlingsausbildungen konzentrierten sich auf kaufmännische Berufe.

Von den 44 Maßnahmen wurden 14 Lehrausbildungsgänge in Innsbruck durchgeführt, sechs in Kufstein, fünf in Reutte und je vier in Imst, Kitzbühel, Landeck und Lienz. In Schwaz fanden drei Maßnahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung statt.

I.2.3 TeilnehmerInnen[85]

Im Beobachtungszeitraum 2009/2010 haben bis Ende Oktober 2010 689 Personen an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung in Tirol teilgenommen. Für 684 Personen konnten Informationen zur sozioökonomischen Struktur, zu den Betreuungsverläufen beim AMS und zum Maßnahmenerfolg analysiert werden.

I.2.3.1 Sozioökonomische Struktur

Im Lauf des Jahres 2009 sind 656 Personen in eine BAG §30b-Maßnahme eingetreten, 49,6% davon waren Frauen. Im Jahr 2010 haben je 14 Frauen und Männer eine überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol begonnen. Nahezu zwei Drittel aller beobachteten Personen (63,3%) waren TeilnehmerInnen von Maßnahmen, die im September 2009 begonnen haben, für 22% der Personen im Januar 2009. Allerdings ist nur ein Teil der Personen bereits zu Maßnahmenbeginn TeilnehmerIn gewesen, der Einstieg in die allgemeinen Lehrgänge der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ist über den gesamten Maßnahmenzeitraum monatlich möglich.

Die Geschlechterverteilung wird u.a. durch die Maßnahmenschwerpunkte bestimmt. Je höher der Anteil der für technische Berufe (im Metall- bzw. Elektrobereich) konzipierten Maßnahmen ist, desto höher fällt auch der Anteil an männlichen TeilnehmerInnen aus: Die im März 2010 gestartete überbetriebliche Lehrlingsausbildung des BFI „Maschinenbautechnik" besuchten

[84] Eine vollständige Liste der untersuchten Maßnahmen nach Beginn, Ende und Träger findet sich im Anhang in Tabelle 8.

[85] Die Daten zur Struktur- und Verbleibsanalyse sowie zu den „Vorkarrieren" wurden dem AMS Data Warehouse entnommen. Die Datenselektion und –aufbereitung erfolgte durch die ams Betriebsgesellschaft m.b.H. mit freundlicher Genehmigung und Unterstützung durch Frau Mag. Barbara Zajic von der Abteilung Arbeitsmarkt- und Berufsinformation des AMS Österreich. Die Übermittlung der Daten erfolgte am 2. November 2010.

ausschließlich Burschen, während die im Januar 2010 begonnen Maßnahme der „Partner“ für kaufmännische Berufe zu zwei Drittel von Mädchen absolviert wurde.

Abbildung 9: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und Geschlecht

Maßnahmenbeginn	Männer	Frauen	Gesamt	
Januar 2009	79	91	170	Zahl der Personen
	46,5%	53,5%	100,0%	Anteile Zeilen in %
	23,3%	26,4%	24,9%	Anteile Spalten in %
September 2009	218	215	433	Zahl der Personen
	50,3%	49,7%	100,0%	Anteile Zeilen in %
	64,3%	62,3%	63,3%	Anteile Spalten in %
Oktober 2009	8	10	18	Zahl der Personen
	44,4%	55,6%	100,0%	Anteile Zeilen in %
	2,4%	2,9%	2,6%	Anteile Spalten in %
November 2009	20	15	35	Zahl der Personen
	57,1%	42,9%	100,0%	Anteile Zeilen in %
	5,9%	4,3%	5,1%	Anteile Spalten in %
Januar 2010	7	14	21	Zahl der Personen
	33,3%	66,7%	100,0%	Anteile Zeilen in %
	2,1%	4,1%	3,1%	Anteile Spalten in %
März 2010	7	0	7	Zahl der Personen
	100,0%	0,0%	100,0%	Anteile Zeilen in %
	2,1%	0,0%	1,0%	Anteile Spalten in %
Gesamt	339	345	684	Zahl der Personen
	49,6%	50,4%	100,0%	Anteile Zeilen in %

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Abbildung 10: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und Alter

Alter zu Maßnahmenbeginn	Maßnahmenbeginn im Jahr …			
	2009	2010	Gesamt	
15 Jahre	1		1	Zahl der Personen
	0,2%		0,1%	Anteile Zeilen in %
16 Jahre	132	11	143	Zahl der Personen
	20,1%	39,3%	20,9%	Anteile Zeilen in %
17 Jahre	193	11	204	Zahl der Personen
	29,4%	39,3%	29,8%	Anteile Zeilen in %
18 Jahre	170	5	175	Zahl der Personen
	25,9%	17,9%	25,6%	Anteile Zeilen in %
19 Jahre	99	1	100	Zahl der Personen
	15,1%	3,6%	14,6%	Anteile Zeilen in %
20 Jahre	30		30	Zahl der Personen
	4,6%		4,4%	Anteile Zeilen in %
21 Jahre	21		21	Zahl der Personen
	3,2%		3,1%	Anteile Zeilen in %
21 Jahre und älter	10	0	10	Zahl der Personen
	1,5%		1,5%	Anteile Zeilen in %
Gesamt	656	28	684	Zahl der Personen

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Die überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen werden v.a. von Personen besucht, deren Schulpflicht erst vor max. drei Jahren geendet hat. Den größten Anteil stellen dabei mit knapp 30% Jugendliche, die das 17. Lebensjahr bereits beendet hatten, mehr als ein Viertel der MaßnahmenteilnehmerInnen ist bei Maßnahmenantritt sogar schon 18 Jahre, rund ein Fünftel 16 Jahre alt. Fast ein Viertel der Jugendlichen in den überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen ist 19 Jahre oder älter.

Abbildung 11: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und Nationalität

	Maßnahmenbeginn im Jahr ...		
Nationalität	2009	2010	Gesamt
Österreich	91,3%	96,4%	91,5%
Deutschland	1,4%		1,3%
Türkei	3,0%		2,9%
Bosnien-Herzegowina	1,2%		1,2%
Serbien	1,1%	3,6%	1,2%
Kroatien	0,9%		0,9%
Europa, andere	0,6%		0,6%
Sonstige	0,5%		0,4%
Gesamt	656	28	684

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Neun von zehn TeilnehmerInnen haben die österreichische Staatsbürgerschaft, von den 28 Personen, die im Jahr 2010 in eine überbetriebliche Lehrlingsausbildung eingetreten sind, sind über 96% InländerInnen. Rund 3% der Jugendlichen in den Maßnahmen besitzen die türkische Staatsbürgerschaft, 1,4% sind Deutsche.

Abbildung 12: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und höchster abgeschlossener Ausbildung

Höchste abgeschlossene Schulbildung	Maßnahmenbeginn im Jahr ...		
	2009	2010	Gesamt
Lehre	0,3%		0,3%
BMS	1,4%	0,0%	1,3%
Pflichtschule	92,7%	100,0%	93,0%
ohne Pflichtschulabschluss	5,2%		5,0%
unbekannt	0,5%		0,4%
Gesamt	656	28	684

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Fast alle TeilnehmerInnen haben vor dem Eintritt in eine überbetriebliche Lehrlingsausbildung die Pflichtschule absolviert, aber keine höhere Ausbildung absolviert. Mit einer bereits abgeschlossenen Lehre als Vorkarriere oder einem Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule sind nur insgesamt 1,6% der Jugendlichen ausgestattet, jede 20. Person hat keinen Pflichtschulabschluss vorzuweisen.

I.2.3.2 Betreuungskarrieren beim AMS und Vermittlungsversuche

Bevor die TeilnehmerInnen in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung eintreten, sind sie zumeist bereits längere Zeit vom AMS betreut worden. Der Erstkontakt mit dem AMS erfolgt in Regel im Rahmen einer Lehrstellensuche. Die Betreuungskarrieren der untersuchten Personen zeigen allerdings, dass die Personen vor dem Eintritt in die gegenständlichen Maßnahmen sehr oft eine Vielzahl von Betreuungsepisoden durchlaufen haben.

Insgesamt sind für die 689 Personen beim AMS 5.182 Episodeneinträge verzeichnet. Rund ein Viertel davon ist administrativer Natur (etwa der Eintrag einer Vormerkunterbrechung aufgrund verschiedenster Gründe oder Frühmeldungen gekündigter Stellen- oder Lehrstellensuchender), mehr als 53% der relevanten Episoden betreffen die Lehrstellensuche, 38% die Teilnahme an Maßnahmen des AMS, rund 8% den Bezug von Arbeitslosengeld.

Abbildung 13: Betreuungsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung nach Vormerkstatus

Vormerkstatus	Zahl der Episoden	Anteil in %
arbeitslos	299	7,9%
arbeitsuchend	18	0,5%
lehrstellensuchend	2.024	53,2%
Schulungsteilnehmer/in	1.467	38,5%
Gesamt	3.808	100,0%

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Von den 2.024 Lehrstellenepisoden, die bei den TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung in der Periode 2009/2010 verzeichnet sind, wurden knapp 14% mit einer Arbeits- (bzw. betrieblichen Lehrstellenaufnahme) beendet, knapp zwei Drittel der Episoden führten zu einer Förderung (in Form eines Maßnahmeneintritts oder anderer Unterstützungsformen), rund 15% wurden aus „sonstigen Gründen" (zumeist Abmeldungen durch die Lehrstellensuchenden) beendet, ein Meldeversäumnis war in 4% der Episoden der Grund für die (vorübergehende) Beendigung des Vormerkstatus. Mehr als die Hälfte der Schulungsepisoden endeten mit einer erneuten Übernahme der Personen in die Vormerkung, mehr als ein Viertel wurde durch eine Arbeitsaufnahme im Inland beendet.

Abbildung 14: Betreuungsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung nach Vormerkstatus und Einstellgrund

Einstellgrund	arbeitslos	arbeits-suchend	lehrstellen-suchend	Schulungs-teilnahme	Gesamt
keine Angabe	8,4%	0,0%	1,2%	10,3%	5,3%
Arbeitsaufnahme im Inland	27,4%	16,7%	13,9%	27,6%	20,2%
Arbeitsaufnahme im Ausland	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Förderung nach Vormerkung	25,1%	16,7%	65,5%	1,1%	37,3%
Krankheit	2,7%	0,0%	0,3%	0,1%	0,4%
Meldeversäumnis	6,4%	5,6%	4,1%	0,0%	2,7%
sonstige Gründe	29,1%	61,1%	14,7%	1,6%	11,0%
Vormerkung nach Förderung	0,0%	0,0%	0,0%	56,4%	21,7%
Wochengeld	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
vorsorgliche Einstellung	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Job-Zusage nach Förderung	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	1,1%
Gesamtergebnis	299	18	2.024	1.467	3.808

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Die Zahl der Episoden verteilt sich sehr unterschiedlich auf die untersuchten Personen. Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen hatte vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung max. fünf Betreuungsepisoden, mehr als ein Drittel zwischen sechs und zehn Episoden. Rund jede 25. Person weist in ihrer Betreuungskarriere mehr als 20 unterschiedliche Betreuungsepisoden auf. Darunter sind v.a. auch Personen, die mehrmals auf betriebliche Lehrstellen vermittelt wurden, weil deren Lehrverträge bereits nach kurzer Zeit wieder gelöst wurden.

Abbildung 15: TeilnehmerInnen nach Anzahl der Betreuungsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung

Zahl der Episoden	Zahl der Personen	Anteil in %
bis fünf Episoden	312	45,3%
6 bis 10 Episoden	240	34,8%
11 bis 20 Episoden	107	15,5%
mehr als 20 Episoden	29	4,2%
keine Episoden	1	0,1%
Gesamt	689	100,0%

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Abbildung 16: TeilnehmerInnen nach Anzahl der Episoden vorgemerkte Lehrstellensuche beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung

Zahl der Episoden	Zahl der Personen	Anteil in %
eine Lehrstellensuche	127	18,6%
zwei Lehrstellensuchen	186	27,3%
drei Lehrstellensuchen	158	23,2%
vier Lehrstellensuchen	107	15,7%
fünf und mehr Lehrstellensuchen	103	15,1%
keine Lehrstellensuche	8	1,2%
Gesamt	689	100,0%

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Mehr als ein Sechstel der TeilnehmerInnen hatten fünf oder mehr Episoden der vorgemerkten Lehrstellensuche, rund ebenso viele waren viermal über eine gewisse Zeit im Status „lehrstellensuchend" beim AMS vorgemerkt, rund die Hälfte aller Jugendlichen, die im Beobachtungszeitraum 2009/2010 in eine überbetriebliche Lehrlingsausbildung eingetreten sind, haben zwei bis drei Episoden vorgemerkter Lehrstellensuche zu verzeichnen gehabt, für weniger als ein Fünftel der TeilnehmerInnen war vor Eintritt in die Maßnahme nur eine LS-Episode registriert.

Einige der TeilnehmerInnen hatten aufgrund von Vorbeschäftigungen bereits Anspruch auf Arbeitslosengeld. 140 Personen sind im Data Warehouse mit Arbeitslosigkeitsepisoden vermerkt. 57% dieser Personen waren nur einmal als arbeitslos vorgemerkt, ein Fünftel vereinigt zwei Arbeitslosigkeitsepisoden auf sich, jede neunte Person weist fünf oder mehr Arbeitslosigkeitsepisoden auf.

Abbildung 17: TeilnehmerInnen nach Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung

Zahl der Episoden	Zahl der Personen	Anteil in %	Anteil an allen Personen mit AL-Episoden in %
eine Arbeitslosigkeitsepisode	81	11,9%	57,9%
zwei Arbeitslosigkeitsepisoden	28	4,1%	20,0%
drei Arbeitslosigkeitsepisoden	10	1,5%	7,1%
vier Arbeitslosigkeitsepisoden	6	0,9%	4,3%
fünf und mehr Arbeitslosigkeitsepisoden	15	2,2%	10,7%
keine Arbeitslosigkeitsepisode	549	80,6%	
Gesamt	689	100,0%	

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Dem Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung sind zahlreiche Bemühungen der AMS-BeraterInnen vorausgegangen, die Jugendlichen auf eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz zu vermitteln. Insgesamt wurden für 627 der 689 TeilnehmerInnen 6.288 Vermittlungsversuche durchgeführt. Fast 91% davon waren Versuche, Jugendliche auf betriebliche Lehrstellen zu vermitteln, 9% der Vermittlungsversuche betrafen vollversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als ArbeiterInnen oder Angestellte.

Bei knapp zwei Drittel der Jugendlichen wurden vom AMS bis zu zehn Vermittlungsversuche durchgeführt (das sind mehr als 26% aller Vermittlungsversuche bei den untersuchten Personen), bei 22% der Jugendlichen wurden zehn bis 19 Vermittlungen versucht (rund 30% der Vermittlungsversuche). Bei knapp 9% der Jugendlichen sind 20 bis 29 Vermittlungsversuche registriert, 30 bis 39 Vermittlungsversuche erhielten immerhin noch 5,6% der Jugendlichen (jeweils rund ein Fünftel aller Vermittlungsversuche). Bei drei Personen versuchte das AMS mehr als 50-mal, die Jugendlichen auf Lehrstellen oder Arbeitsplätze zu vermitteln.

Abbildung 18: Vermittlungsversuche nach Art der Beschäftigung und Zahl der Vermittlungsversuche je Person

Vermittlungsversuche je Person			davon					
	Personen	Vermittlungsversuche	Lehrstellen	Vollversichert Arbeiter	Vollversichert Angestellte	Geringfügige Beschäftigung	Sonstige	
50 und mehr	3	168	97	32	38	0	1	Anzahl
			57,7%	19,0%	22,6%	0,0%	0,6%	Anteil Zeilen in %
	0,5%	2,7%	1,7%	8,3%	20,5%	0,0%	49,8%	Anteil Spalten in %
30 bis 49	35	1.298	1.130	94	72	2	0	Anzahl
			87,1%	7,2%	5,5%	0,2%	0,0%	Anteil Zeilen in %
	5,6%	20,6%	19,8%	24,4%	38,9%	18,2%	0,0%	Anteil Spalten in %
20 bis 29	55	1.311	1.174	114	22	0	1	Anzahl
			89,5%	8,7%	1,7%	0,0%	0,1%	Anteil Zeilen in %
	8,8%	20,8%	20,6%	29,6%	11,9%	0,0%	49,8%	Anteil Spalten in %
10 bis 19	139	1.862	1.750	64	40	8	0	Anzahl
			94,0%	3,4%	2,1%	0,4%	0,0%	Anteil Zeilen in %
	22,2%	29,6%	30,7%	16,6%	21,6%	72,7%	0,0%	Anteil Spalten in %
bis 10	395	1.649	1.554	81	13	1	0	Anzahl
			94,2%	4,9%	0,8%	0,1%	0,0%	Anteil Zeilen in %
	63,0%	26,2%	27,2%	21,0%	7,0%	9,1%	0,0%	Anteil Spalten in %
Gesamt	627	6.288	5.708	385	185	11	2	Anzahl
			90,8%	6,1%	2,9%	0,2%	0,0%	Anteil Zeilen in %
Durchschnitt		10,03	9,10	0,61	0,30	0,02	0,00	

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Die meisten Vermittlungsversuche waren nicht von Erfolg gekrönt: In 71% der Vermittlungsversuche erfolgte nach der Bewerbung keine Einstellung der Jugendlichen durch den Betrieb. 19% aller Vermittlungen blieben erfolglos, weil die vermittelten Personen nicht zum Vorstellungstermin erschienen. Bei Lehrstellenvermittlungen war dies bei 19,3% der Vermittlungen der Fall, bei Vermittlungen auf Angestellten-Beschäftigungsverhältnisse in 13%. Bei weniger als 8% aller Vermittlungsversuche stand am Ende eine Aufnahme einer jugendlichen Person in ein Lehr- oder Arbeitsverhältnis.

Über 92% dieser erfolgreichen Vermittlungen betrafen Lehrstellen, bezogen auf alle Vermittlungsversuche auf Lehrstellen konnten jedoch nur in 7,8% der Fälle eine Person in ein Lehrverhältnis gebracht werden. Gleich hoch ist der Anteil der erfolgreichen Vermittlungen auf Beschäftigungen als ArbeiterInnen. Bei Angestelltendienstverhältnissen stand nur bei weniger als 4% der Fälle eine Aufnahme der jugendlichen Person als Ergebnis der Vermittlungsversuche.

Abbildung 19: Vermittlungsversuche nach Art der Beschäftigung und Vermittlungsergebnis

Vermittlungs-ergebnis	Vermittlungs-versuche	Lehrstellen	Vollversichert Arbeiter	Vollversichert Angestellte	Geringfügige Beschäftigung	Sonstige	
Einstellung	484	446	30	7	0	1	Anzahl
		92,1%	6,2%	1,4%	0,0%	0,2%	Anteil Zeilen in %
	7,7%	7,8%	7,8%	3,8%	0,0%	50,0%	Anteil Spalten in %
Keine Einstellung	4.472	4.051	265	146	10	0	Anzahl
		90,6%	5,9%	3,3%	0,2%	0,0%	Anteil Zeilen in %
	71,1%	71,0%	68,8%	78,9%	90,9%	0,0%	Anteil Spalten in %
Stelle abgebucht	59	39	15	5	0	0	Anzahl
		66,1%	25,4%	8,5%	0,0%	0,0%	Anteil Zeilen in %
	0,9%	0,7%	3,9%	2,7%	0,0%	0,0%	Anteil Spalten in %
Nicht vorgestellt	1.193	1.099	68	24	1	1	Anzahl
		92,1%	5,7%	2,0%	0,1%	0,1%	Anteil Zeilen in %
	19,0%	19,3%	17,7%	13,0%	9,1%	50,0%	Anteil Spalten in %
Ungeklärt	80	70	7	3	0	0	Anzahl
		87,5%	8,8%	3,8%	0,0%	0,0%	Anteil Zeilen in %
	1,3%	1,2%	1,8%	1,6%	0,0%	0,0%	Anteil Spalten in %
Gesamt	6.288	5.705	385	185	11	2	Anzahl
		90,7%	6,1%	2,9%	0,2%	0,0%	Anteil Zeilen in %

Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 2.11.2010, eigene Berechnungen

Diese Befunde zeigen deutlich, dass Jugendliche in Tirol nicht leichtfertig und voreilig in überbetriebliche Lehrlingsausbildungen vermittelt werden. Bis es soweit ist, schöpft das AMS seine Möglichkeiten so weit wie möglich aus.

I.2.3.3 Teilnahme an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung – und danach?

Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung ist in der Regel auf die Maximaldauer von einem Jahr angelegt (Ausnahme ist die spezielle überbetriebliche Lehrlingsausbildung des BFI, in der die Lehrlinge meist mindestens zwei Jahre verbleiben). Nach Ablauf der Maßnahmendauer müssen die TeilnehmerInnen die Maßnahme verlassen, sofern sie nicht schon zuvor auf eine Lehrstelle, einen Arbeitsplatz, in eine andere Maßnahme oder in eine weiterführende Schule gewechselt haben. Auf Wunsch können Sie allerdings auch in eine Folgemaßnahme der überbetrieblichen Lehrausbildung übernommen werden.

Primäres Ziel der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ist die Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen. Unter Berücksichtigung der letztverfügbaren Informationen[86] wurde dieses Ziel bei mehr als der Hälfte de TeilnehmerInnen bereits erfüllt, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein Teil der Maßnahmen zum Zeitpunkt der Verbleibsanalyse noch im Laufen war (ein Fünftel der TeilnehmerInnen befand sich noch in der Maßnahme). 4,5% der in die Erhebung einbezogenen TeilnehmerInnen hatten ein Beschäftigungsverhältnis (ohne Lehrvertrag) aufgenommen, 2% hatten in eine Schule gewechselt oder bereiteten sich gerade auf die Lehrabschlussprüfung vor. Jeweils mehr als 8% waren von sich aus der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ausgeschieden bzw. mussten wegen laufender Abwesenheit oder aus disziplinären Gründen aus der Maßnahme ausgeschlossen werden. Bei weniger als 3% war der Ablauf der Maßnahme der Beendigungsgrund.

Aufgrund der unterschiedlichen Struktur der Maßnahmen (allgemeine überbetriebliche Lehrlingsausbildung mit und ohne Berufsschwerpunkte, spezielle überbetriebliche Lehrlingsausbildung) stellt sich der Maßnahmenerfolg nach Trägereinrichtungen unterschiedlich dar: Im BFI waren zum Zeitpunkt der Statusübermittlung noch nahezu alle TeilnehmerInnen in der Maßnahme, weil diese noch nicht einmal ein Jahr gelaufen war und aufgrund des Maßnah-

[86] Die Rückmeldungen der Trägereinrichtungen erfolgten bei „die Berater" am 16.12.2010, bei „Partner" am 18.11.2010, beim BFI am 5.11.2010.

menkonzepts in der Regel keine Person vor Ablauf des ersten Lehrjahres auf betriebliche Lehrstellen vermittelt wird (es ist allerdings auch keine Person vorzeitig aus der Maßnahme ausgeschieden). „Partner" konnten knapp zwei Drittel ihrer TeilnehmerInnen auf betriebliche Lehrstellen vermitteln, allerdings ist bei diesem Träger der freiwillige Austritt mit knapp 11% auch der zweithäufigste Beendigungsgrund. Dies mag daran liegen, dass der Träger mit seinen Maßnahmen sehr stark auf Innsbruck konzentriert ist, wo der Anteil der vorzeitigen Beendigungen aufgrund persönlicher Gründe und aufgrund von Maßnahmenausschlüssen über dem gesamttiroler Durchschnitt liegt. Bei „die Berater" sind mehr als ein Fünftel zum Zeitpunkt der Verbleibsanalyse noch TeilnehmerInnen der Maßnahme gewesen, die Hälfte hatte auf eine betriebliche Lehrstelle gewechselt, aber auch fast 6% hatten eine Arbeitsstelle (ohne Lehrausbildung) angenommen, und knapp 4% befanden sich in einer anderen Form der Ausbildung oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, jeweils rund 8% der beobachteten Personen hatte den Besuch der Maßnahme entweder aus eigenem Antrieb oder aufgrund eines Ausschlusses beendet.

Abbildung 20: TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung nach aktuellem Maßnahmenerfolg und Trägereinrichtung

	BFI	Die Berater	Partner	Gesamt
Arbeitsaufnahme (inkl. LAP, EZ)	0,00%	5,90%	1,48%	4,51%
Austritt	0,00%	8,05%	10,84%	8,40%
Ausschluss	0,00%	8,59%	8,87%	8,27%
Lehrstelle	2,78%	50,09%	63,55%	51,38%
Kursende	0,00%	1,43%	6,90%	2,76%
Schulbesuch (inkl. LAP)	0,00%	2,86%	0,00%	2,01%
andere Maßnahme	0,00%	0,89%	3,45%	1,50%
Sonstige (PD, SO)	0,00%	1,07%	0,49%	0,88%
noch in der Maßnahme	97,22%	21,11%	4,43%	20,30%

Quelle: Auskünfte der Trägereinrichtungen, Stand Oktober bis Dezember 2010

Abbildung 21: TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung nach aktuellem Maßnahmenerfolg und Maßnahmenbezirk

Endecode	Imst	Innsbruck	Kitzbühel	Kufstein	Landeck	Lienz	Reutte	Schwaz	Gesamt
Arbeitsaufnahme (inkl. LAP, EZ)	1,9%	1,1%	9,6%	3,7%	13,0%	9,5%	5,6%	0,0%	4,7%
Austritt	14,8%	11,3%	0,0%	11,0%	4,3%	3,4%	9,7%	14,3%	8,8%
Ausschluss	1,9%	10,3%	7,7%	4,9%	2,2%	10,9%	15,3%	0,0%	8,7%
Lehrstelle	64,8%	61,0%	69,2%	58,5%	45,7%	33,3%	40,3%	67,9%	53,6%
Kursende	0,0%	1,4%	9,6%	1,2%	4,3%	1,4%	11,1%	0,0%	2,9%
Schulbesuch (inkl. LAP)	1,9%	2,5%	0,0%	6,1%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	2,6%
andere Maßnahme		0,0%	0,0%	7,3%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	1,2%
Sonstige (PD, SO)	3,7%	0,7%	3,8%	1,2%	0,0%	0,7%	0,0%	3,6%	1,2%
noch in der Maßnahme	11,1%	11,7%	0,0%	6,1%	30,4%	36,1%	13,9%	14,3%	16,4%
	54	282	52	82	46	147	72	28	763

Quelle: Auskünfte der Trägereinrichtungen, Stand Oktober bis Dezember 2010

Bei einer regionalisierten Betrachtung[87] fällt zunächst auf, dass der Anteil der vorzeitigen Austritte in den Bezirken Schwaz, Imst, Innsbruck und Kufstein über dem Tiroler Durchschnitt liegt. In Kitzbühel war gar kein Austritt zu verzeichnen, in Lienz war der Anteil der Austritte mit 3,4% sehr niedrig. Die höchsten Ausschlussraten sind in Reutte, Lienz und Innsbruck zu beobachten, dagegen wurden in Schwaz, Landeck und Imst kaum TeilnehmerInnen ausgeschlossen. In Kitzbühel und Lienz hat fast jede zehnte Person aus der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen, in Landeck sogar 13% aller Teil-

[87] Es wurden nur die von „die Berater" und „Partner" durchgeführten Maßnahmen untersucht, da sich die Struktur der vom BFI administrierten Lehrlingsausbildung deutlich unterscheidet.

nehmerInnen. In Reutte und Kitzbühel verbleiben überdurchschnittlich viele Jugendliche bis zum Maßnahmenende in der überbetrieblichen Ausbildung, ohne auf eine Lehrstelle, einen Arbeitsplatz oder in eine Schule zu wechseln. Dagegen wechseln im Bezirk Kufstein überdurchschnittlich viele Personen in eine weiterführende Schule oder eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme. Der geringste Anteil an Jugendlichen, die im Beobachtungszeitraum auf eine betriebliche Lehrstelle wechselten, ist mit 33% in Lienz zu verzeichnen, allerdings waren zum Zeitpunkt der Datenabfrage noch 36% TeilnehmerInnen einer laufenden Maßnahme. Ähnlich verhält es sich in Landeck. In Reutte stehen einer Übertrittsquote in betriebliche Lehrverhältnisse von 40% knapp 14% aufrechte Teilnahmen an der Maßnahme gegenüber. Die höchsten Anteile an Lehrstellenaufnahmen sind in Kitzbühel (69%) und Schwaz (68%) zu beobachten, über dem Tiroler Durchschnitt liegen außerdem Imst und Innsbruck.

I.2.3.4 Rekrutierung von Praktikumsbetrieben, Betriebspraktika und Vermittlungstätigkeit der Ausbildungseinrichtungen

Die Rekrutierung von Praktikumsbetrieben erfolgt in allen drei Trägereinrichtungen über Betriebsbesuche und persönliche Kontakte sowie über die Suche in einschlägigen Adressverzeichnissen (wie Branchen- und Firmenbüchern). Die Berater setzen zudem Inserate in einschlägigen Medien ein.

Generell ist die Erfahrung der Trägereinrichtungen, dass die Betriebe gerne bereit sind, Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Diese Bereitschaft ist zudem in den letzten Jahren durch die positiven Erfahrungen von Praktikumsbetrieben spürbar gestiegen. Alle Träger betonen, dass sie sich bei den Betrieben einen guten Ruf erworben hätten. Beim ABZ wird die Suche nach Praktikumsbetrieben zudem durch die Tatsache erleichtert, dass das BFI auch zwischenbetriebliche Lehrlingsausbildung (etwa für Spezialbereiche der Metallbearbeitung) durchführt und daher ebenso auf dieser Ebene ein wichtiger Ansprechpartner für metallbearbeitende Betriebe ist.[88]

Die Kontaktnahme zu den Betrieben erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen. Je nach Bedeutung bzw. Situation werden die Betriebe durch die Leitung der Ausbildungseinrichtung, durch die eigens dafür verantwortlichen MitarbeiterInnen (FirmenkontakterInnen), durch die AusbildungsleiterInnen der überbetrieblichen Lehrausbildung oder durch FachtrainerInnen kontaktiert.

Die Ausbildungsinhalte werden mit den Praktikumsbetrieben im Zuge von generellen Abstimmungsgesprächen im Rahmen der Erstakquisition und durch laufende Gespräche mit AusbildungsleiterInnen bzw. TrainerInnen und Betrieben abgestimmt. Alle Träger geben an, dass die Einhaltung der Ausbildungsvereinbarung von ihnen auf mehreren Ebenen überprüft wird: durch regelmäßige Rückfragen bei den TeilnehmerInnen, durch regelmäßige Rückfragen bei den Betrieben und durch regelmäßige Betriebsbesuche. Die Berater lassen von TeilnehmerInnen zudem ein Praktikumstagebuch führen.[89] Auch bei „Partner" gibt es Reflexionsbögen, die von den TeilnehmerInnen wöchentlich ausgefüllt werden, um den Ausbildungsfortschritt sichtbar zu machen, noch vorhandene Defizite zu identifizieren und Maßnahmen für die Bearbeitung der Defizite festzulegen, die so von den Jugendlichen selbst überprüft werden können. Diese Feedbackbögen werden mit den Jugendlichen auch regelmäßig besprochen.[90]

Die Erfahrungen der Trägereinrichtungen mit der Qualität der Ausbildung in den Betriebspraktika fallen größtenteils positiv aus. In der Regel erfüllen die Ausbildungen alle Anforderungen der Ausbildungsvereinbarungen. Bei den speziellen überbetrieblichen Lehrausbildungen des BFI und den Schwerpunktausbildungen bei „Partner" trifft dies vollständig zu, bei „die Berater" zumindest in der Mehrzahl der Fälle. Im Allgemeinen finden die Ausbildungen in den Praktikumsbetrieben kontinuierlich und regelmäßig statt und decken in den meisten Fällen die in den Ausbildungsverordnungen für das jeweilige Lehrjahr vorgeschriebenen Berufsbild-

[88] Franz Platzer (BFI) im Gespräch am 4. November 2010.
[89] Leitfaden zum Praktikumstagebuch siehe Anhang
[90] MMag. Christoph Schreder Partner) im Gespräch am 5. November 2010.

positionen ab. Allerdings ist immer wieder zu beobachten, dass die Ausbildungspersonen innerhalb der Praktikumsbetriebe während des Praktikums (je nach betrieblichen Erfordernissen) wechseln, was nicht immer einen positiven Effekt auf den Ausbildungsfortschritt hat.

Bei den Praktika der Lehrausbildungsgänge von „die Berater" und „Partner" sind Ausbildungsmängel am ehesten bei der Vermittlung praktischer Fertigkeiten festzustellen, teilweise auch in der Unterstützung und Motivation der PraktikantInnen durch die AusbildnerInnen. Während in diesem Bereich auch das BFI Ausbildungsmängel bei Praktikumsbetrieben anmerkt, funktioniert die praktische und theoretische Ausbildung in deren Praktikumsbetrieben sehr gut (wobei diesbezüglich angemerkt werden muss, dass die PraktikantInnen aus dem ABZ Metall meist erst im 2. Lehrjahr in ein Praktikum kommen).

Festgestellt werden diese Mängel sowohl durch Rückmeldungen der PraktikantInnen als auch durch regelmäßige Betriebsbesuche, bei denen die Ausbildungsituation beobachtet wird. Werden Mängel bemerkt, werden diese in Gesprächen mit den Ausbildungsverantwortlichen und AusbildnerInnen in den Praktikumsbetrieben moniert. Bei „Partner" wurden hartnäckige Ausbildungsmängel auch im Rahmen einer schriftlichen Stellungnahme an die Praktikumsbetriebe und sogar im Rahmen einer Meldung an das AMS angesprochen.

Die Betriebspraktika dienen natürlich v.a. dazu, die TeilnehmerInnen in betriebliche Lehrstellen zu vermitteln. Darüber hinaus werden die Betriebe von den Ausbildungseinrichtungen auch regelmäßig telefonisch, schriftlich und persönlich kontaktiert, um Jugendliche direkt auf betriebliche Lehrstellen zu vermitteln. In der Regel sind diese Anfragen auf bestimmte zu vermittelnde Jugendliche bezogen, darüber hinaus werden aber auch allgemeine Anfragen hinsichtlich möglicherweise freiwerdender Lehrstellen getätigt, um ein „Reservoir" an potenziellen Lehrstellen zu ermitteln. Die Partner schalten außerdem noch Inserate im AMS.

Insgesamt wurden von „die Berater" seit Beginn der Tätigkeit im Rahmen der beruflichen (Erst)Ausbildung, also auch schon in JASG-Maßnahmen seit den neunziger Jahren ca. 1.500 potenzielle Praktikumsbetriebe angesprochen, ca. 1.200 davon haben auch Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt. Die „Partner" können auf rund 500 Praktikumsbetriebe verweisen, die in den letzten Jahren Betriebspraktika durchgeführt haben. Der Kreis potenzieller Praktikumsbetriebe des BFI ist aufgrund des engen beruflichen Spektrums und der Besonderheiten der speziellen überbetrieblichen Lehrlingsausbildung naturgemäß wesentlich geringer. Immerhin 23 Betriebe sind stän-dige Partner des BFI für Betriebspraktika.

In der Regel erfolgen die Vermittlungsaktivitäten auf mehreren Ebenen der Ausbildungseinrichtungen, sowohl durch die Leitung der Ausbildungseinrichtung, die AusbildungsleiterInnen der einzelnen Berufsausbildungsgänge als auch durch eigens dafür abgestellte MitarbeiterInnen.

Alle Träger geben an, dass die TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung von den Betrieben gerne als Lehrlinge übernommen werden, wobei der Erfolg der Vermittlungsaktivitäten naturgemäß stark von den zu vermittelnden Personen und von der aktuellen wirtschaftlichen Lage in der betreffenden Region bzw. Branche abhängt. Wenn jedoch die TeilnehmerInnen eine entsprechend lange Praktikumsphase (zwei bis sechs Monate) absolviert haben, erfolgt in der überwiegenden Zahl der Fälle eine Übernahme auf eine betriebliche Lehrstelle, weil sich Betrieb und PraktikantIn bereits gut kennen. Wenn auf einer der beiden Seiten Unzufriedenheit herrscht, wird das Praktikumsverhältnis ohnedies bereits vorzeitig gelöst.

Vereinzelt gibt es Betriebe, die eine Übernahme von PraktikantInnen in ein reguläres Lehrverhältnis verzögern wollen. Wenn dies bei Betrieben wiederholt vorkommt, sehen die Ausbildungseinrichtungen darin eine bewusste Strategie der Kostenvermeidung (weil die Ausbildungsentschädigung ja vom AMS via Ausbildungseinrichtung bezahlt wird) und setzen den Betrieb auf „eine schwarze Liste. An diese Betriebe vermitteln wir keine Praktikanten und Praktikantinnen mehr".[91]

[91] Andrea Baumgartner (die Berater) im Gespräch am 4. November 2010.

I.2.4 Kooperation der Ausbildungseinrichtungen mit AMS und Berufsschulen

Im Allgemeinen wird die Zusammenarbeit mit dem AMS von den Trägereinrichtungen als sehr zufriedenstellend bezeichnet. Die Zuweisungen zu den überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen erfolgen zumeist passgenau. V.a. in den regionalen Geschäftsstellen, die einen „überschaubareren" Arbeits- und Lehrstellenmarkt zu administrieren haben, werden die TeilnehmerInnen sehr zielgerichtet zugewiesen. In Innsbruck, wo die Zahl der zu betreuenden Jugendlichen wesentlich höher ist als in anderen Bezirken, besteht vereinzelt die Tendenz, Jugendliche „auf jeden Fall weiterzuvermitteln",[92] unabhängig davon, ob die Voraussetzungen für den Einstieg in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung (v.a. im Bereich der schulischen und persönlichen Grundkompetenzen) ausreichend gegeben ist. Auf jeden Fall hängt die Treffsicherheit der Zuweisung auch vom Engagement der einzelnen BeraterInnen ab.

Das BFI weist aufgrund seiner spezifischen Situation eine andere Form der Zusammenarbeit auf. Zwar werden alle TeilnehmerInnen vom AMS zugewiesen, diese müssen jedoch ein Aufnahmeverfahren und einen Aufnahmetest durchlaufen, bevor sie vom BFI als TeilnehmerInnen in die spezielle überbetriebliche Lehrlingsausbildung aufgenommen werden. Vereinzelt bewerben sich Jugendliche direkt beim BFI, die dann als potenzielle TeilnehmerInnen an das AMS gemeldet werden.[93]

Im Rahmen der Vorbereitungs- und Abklärungsphase zur bzw. in der Anfangsphase der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung werden die TeilnehmerInnen auch auf den Berufsschulbesuch vorbereitet. Diese Vorbereitung besteht aus allgemeinen Informationsinputs zu den Inhalten der Berufsschulausbildung, aus detaillierten Informationen zu den berufsspezifischen Ausbildungsinhalten der Berufsschule (Curricula, Stundentafeln, Lernziele, ...) und dem Eingehen auf lehrplanspezifische Bedürfnissen. Am BFI findet in der Anfangsphase der speziellen überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ein fixer theoretischer Unterricht in allen Fächern im Ausmaß von 12 bis 15 Unterrichtseinheiten pro Woche statt. Dafür werden teilweise LehrerInnen aus Berufsschulen eingesetzt.

Die laufende Betreuung des Berufsschulbesuchs der TeilnehmerInnen durch die Ausbildungseinrichtungen basiert auf einer regelmäßigen Kontaktaufnahme und Abstimmung mit den BerufsschullehrerInnen, die durch regelmäßige Rückfragen bei den TeilnehmerInnen und Besuch der Sprechtage ergänzt wird. Darüber hinaus gibt es anlassbezogene Kontaktaufnahmen (etwa bei Absenzen oder Lernproblemen). Das BFI setzt außerdem auf persönliche Besuche in der Schule und direkte Gespräche mit Klassenvorständen und LehrerInnen, „Partner" zählen auch die Kontrolle des Lernerfolgs durch eigenen Zwischentests in der Ausbildungseinrichtung und die Kontrolle etwaiger Aufgaben zu ihrem Leistungsspektrum.

I.2.5 Die Sicht der TrainerInnen

I.2.5.1 Informationen über die Interviewteilnehmerinnen

Es wurden zwei Gruppeninterviews mit sieben Trainerinnen von dieBerater durchgeführt. Die Interviews hatten eine Dauer von 1,5 bzw. 2 Stunden. In der ersten Gruppe befand sich jeweils eine Trainerin aus den Standorten Imst, Landeck, Lienz und Reutte; in der zweiten Gruppe waren Trainerinnen aus Innsbruck, Kitzbühel und Schwaz vertreten. Alle Trainerinnen haben eine feste Anstellung bei dieBerater und arbeiten darüber hinaus für keine anderen Bildungseinrichtungen. Zwei der Trainerinnen haben die Tätigkeit bei dieBerater direkt nach ihrem Studium (Lehramt bzw. Psychologie) aufgenommen, die anderen Trainerinnen haben Vorerfahrungen durch berufliche Tätigkeiten im Jugend- und/oder sozialpädagogischen Bereich. Die berufliche Erfahrung als Trainerin liegt bei einer Dauer von 13 Monaten bis zu sieben Jahren.

[92] Andrea Baumgartner (die Berater) im Gespräch am 4. November 2010.
[93] Franz Platzer (BFI) im Gespräch am 4. November 2010.

I.2.5.2 Zusammenfassung der Interviewergebnisse

I.2.5.2.1 Zielgruppe der ÜBA

I.2.5.2.1.1 Neueinstiege

Es ist von der Größe des Standorts abhängig, wie viele neue TeilnehmerInnen in das Projekt aufgenommen werden und in welchem zeitlichen Rhythmus dies erfolgt (z.B. in Staffeln, monatlich, alle zwei Wochen). Dies beeinflusst auch die Zusammenstellung von Gruppen an den Standorten: So werden z.B. an manchen Standorten gemischte Gruppen aus Jugendlichen, die schon länger in der Abklärungsphase sind und Jugendlichen, die gerade neu eingestiegen sind, gebildet. An anderen Standorten werden diese als Teilgruppen behandelt. Generell ändert sich die Gruppenzusammensetzung häufig, durch Neueinstiege ebenso, wie durch den Umstand, dass auch während der Abklärungsphase immer wieder Jugendliche ein Schnupperpraktikum absolvieren. Eine Trainerin hat berichtet, dass ihrer Erfahrung nach die Leistung in Gruppen mit TeilnehmerInnen, die sich noch nicht kennen, höher ist, da hier weniger gruppendynamische Effekte wirken.

I.2.5.2.1.2 Bildungsstand der TeilnehmerInnen

Die Trainerinnen sind sich durchgehend einig, dass das Leistungsniveau der Jugendlichen individuell unterschiedlich ist und man dies jeweils berücksichtigen muss. Eine Herausforderung ist in diesem Zusammenhang, dass die Kurse auch für die „schulisch besseren Jugendlichen" so gestaltet werden, dass diese sich nicht langweilen.

Der Bildungsstand bzw. Leistungsstand in der TeilnehmerInnengruppe ist nach Einschätzung der Trainerinnen vorwiegend auf dem Niveau von SchülerInnen der Leistungsgruppe 3; prinzipiell bestehen aber in der Gruppe große individuelle Unterschiede, z.B. auch in Abhängigkeit davon, welchen Schultyp die Jugendlichen zuvor besucht haben. Den Bildungsstand im „Allgemeinwissen" bzeichnen die Trainerinnen als durchgehend „erschreckend". HTL-Abbrecher haben ein besseres Allgemeinwissen, aber generell sind die Unterschiede unabhängig von anderen Merkmalen wie Geschlecht oder Migrationshintergrund. Die Trainerinnen sehen hier das Problem im Schulsystem verankert. Ebenso wird darauf hingewiesen, dass sie eine „Anpassung" der Berufsschulen an das schlechte Niveau der Lehrlinge im Allgemeinen wahrnehmen. Problematisch ist hier, dass die Betriebe sich aber nicht anpassen, da sie auf gut ausgebildete Facharbeiter angewiesen sind („hier geht die Schere auseinander"). Allerdings wurde auch angemerkt, dass die Betriebe oft „überzogene Vorstellungen" haben, d.h. sie wünschen sich einen Lehrling der „nichts kostet, alles kann, in der Schule gut ist, keine Fragen stellt". Die Betriebe seien sich hier ihrer gesellschaftlichen Verantwortung wenig bewusst.

Insbesondere schulisch schwache Jugendliche haben Schwierigkeiten eine Lehrstelle zu finden. Sie können aber zunächst im Rahmen der ÜBA „die erste Berufsschule" absolvieren; dies bietet den TrainerInnen dann andere Möglichkeiten zur Verhandlung mit den Betrieben für die Einstellung der Jugendlichen.

In Lienz wurde bemerkt, dass ca. 20% der Jugendlichen von ihrer schulischen Leistung her „zu schwach" für eine Teilnahme am Konzept der ÜBA sind, dass es für diese aber keine Alternative gibt, da sie wiederum „zu stark" für ein vor Ort vorhandenes Projekt von „Aufbauwerk der Jugend" sind. Hier fehlt ein „Bindeglied", damit auch diese Jugendlichen weiter unterstütz werden können. Auch Trainerinnen aus anderen Standorten berichten, dass es manchmal „ungewiss" ist, was mit Jugendlichen passiert, die nicht für die ÜBA geeignet sind, und dass die Kommunikation mit dem AMS über Alternativen hier manchmal schwierig ist. Es wird auf jeden Fall betont, dass im Falle eines Wechsels der Maßnahme ein „sauberer Übergang" durchgeführt werden muss, damit die Verantwortlichkeiten und AnsprechpartnerInnen sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe stets eindeutig sind.

I.2.5.2.1.3 Migrationshintergrund

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind oft länger in der Abklärungsphase. Bei den Betrieben bestehen Vorurteile, d.h. die Betriebe hören den ausländischen Namen der Jugendlichen und stellen dann keinen Praktikumsplatz zur Verfügung bzw. fragen nach, „ob es denn

keinen einheimischen Jugendlichen gibt" – und dies trotz guter Noten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Als weiteres Problem der Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden Sprachprobleme angeführt, sodass mitunter Anweisungen der TrainerInnen nicht verstanden werden. Insbesondere männliche Jugendliche, die sprachlich noch mehr Defizite aufweisen, werden so zu Außenseitern, da sie z.B. an Gruppenarbeiten nicht aktiv teilnehmen können. Für die Gruppensituation problematisch sei auch, dass die türkischen TeilnehmerInnen untereinander oft nur Türkisch sprechen.

Die Mobilität von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist eingeschränkt, insbesondere bei weiblichen Jugendlichen wird z.B. die Annahme einer Lehrstelle in einer anderen Stadt nicht erlaubt. Zusätzlich berichtet eine Trainerin von vermehrten unangekündigten Kursabbrüchen weiblicher Jugendlicher mit Migrationshintergrund in den Sommermonaten, die mit ihren Eltern in den Urlaub fahren müssen.

I.2.5.2.1.4 Motivation

Die Motivationslage der Jugendlichen hängt stark von ihrer Vorgeschichte ab, es gibt übermotivierte Jugendliche ebenso wie demotivierte Jugendliche. Die Motivationslage ändert sich im Laufe der Abklärungsphase, insbesondere wenn sie in dieser Zeit ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten wahrnehmen. Eine Rolle spielt hier auch das Elternhaus: Es ist wichtig, dass die Eltern mit den TrainerInnen „gemeinsam an einem Strang ziehen". Wenn die TrainerInnen spüren, dass „etwas nicht passt", ist es wichtig den Kontakt zu den Eltern – oder den LehrerInnen in der Berufsschule – herzustellen. Weiters wird die Motivation stark durch die Zusagen bzw. Absagen auf Bewerbungen beeinflusst. Merkmale wie Geschlecht oder Alter werden nicht als Einflussfaktoren für die Motivationslage beschrieben.

Ein Problem ist auch der gesellschaftliche Druck, dass „jeder eine Lehre machen muss". Der Stellenwert von Hilfsarbeit fehlt, und die Jugendlichen werden einfach in eine Lehre „hineingepresst" (wodurch auch das Niveau der Lehre sinkt).

I.2.5.2.1.5 Eltern

Problematisch sei auch, wenn die Eltern finanziell gut gestellt sind und den Jugendlichen so viel Taschengeld zur Verfügung stellen, dass diese keine Notwendigkeit zum Arbeiten sähen.

Elterngespräche sind wichtig, um die Eltern „mit ins Boot zu holen". Es macht sich positiv bemerkbar, wenn die Eltern bereits bei den Erstgesprächen vor Beginn der Abklärungsphase dabei sind, da diese oft nicht wissen was in der ÜBA eigentlich gemacht wird. Die TrainerInnen haben jedoch betont, dass es oft sehr schwierig ist, hier die Anwesenheit der Eltern zu erreichen. Viele zeigen kein Interesse, nicht einmal, wenn es darum geht, den Vertrag zu unterschreiben oder wenn die Jugendlichen die Teilnahme an der Maßnahme abbrechen.

Die Trainerinnen übernehmen auch eine Art „Elternrolle". Sie sind eine familiäre Stütze für die Jugendlichen, z.B. beim Kontakt mit den Betrieben. Sie stellen für die Betriebe AnsprechpartnerInnen dar, wodurch ein Vorteil für die Betriebe entsteht: im Fall von Problemen mit den Jugendlichen können sie sich an die TrainerInnen wenden.

I.2.5.2.2 TrainerInnenteam

I.2.5.2.2.1 Auswahl der TrainerInnen

Die interviewten Trainerinnen sind auf unterschiedliche Weise auf das Projekt aufmerksam geworden bzw. haben die Stelle auf unterschiedliche Weise bekommen, z.B. durch eine Stellenausschreibung und reguläres Bewerbungsverfahren bzw. Initiativbewerbung ebenso wie durch persönliche Kontakte, die sich aus vorhergehenden Arbeitsverhältnissen ergeben haben.

Die Stellen werden auf Basis von Kriterien besetzt, die vom AMS definiert werden (Punktesystem). Diese Kriterien sind den Trainerinnen bekannt, der Entscheidungsprozess wird aber trotzdem als undurchsichtig beschrieben. Als problematisch im Zusammenhang mit dem Punktesystem wird genannt, dass es schwierig ist, Personen aus der Praxis, ohne Erfahrung im

Trainingsbereich, in das Team aufzunehmen. Aber insbesondere die „Mischung" aus PraktikerInnen (z.B. Personen, die einen Lehrberuf haben oder selbst schon Lehrlinge ausgebildet haben) und (sozial-)pädagogischen sowie psychologischen Fachkräften wird als essentiell für die erfolgreiche Begleitung und Unterstützung der Jugendlichen angesehen.

Bei der Zusammensetzung der TrainerInnenteams sollte auf eine Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses geachtet werden. Zurzeit überwiegt der Anteil an Frauen, aber insbesondere türkische männliche Jugendliche können besser mit einem männlichen Ansprechpartner umgehen. Generell suchen sich die Jugendlichen ihre/n AnsprechpartnerIn selbst, und es wäre vorteilhaft, wenn hier männliche und weibliche TrainerInnen gleichermaßen zur Verfügung stehen. Am Standort Innsbruck sind bereits TrainerInnenteams mit jeweils einer männlichen und weiblichen Person tätig, und die Erfahrungen sind durchwegs positiv.

I.2.5.2.2.2 Zusammenarbeit

Das TrainerInnenteam muss sehr gut eingespielt sein, es ist eine sehr enge Zusammenarbeit erforderlich. Ehrlichkeit, respektvoller Umgang untereinander, Selbstorganisation und Flexibilität sind Voraussetzung. Man muss sich aufeinander verlassen und kann sich nicht „aus dem Weg gehen". Die TrainerInnen stimmen im Team untereinander ab, wer welche Aufgaben übernimmt (z.B. Berufsorientierung, Einzelcoaching, Lernhilfe), aber prinzipiell gibt es keine klar abgegrenzten Aufgabenbereiche. Die Jugendlichen merken sofort, wenn im Team etwas nicht passt und testen dann „ob man ausgespielt werden kann".

Es wurde berichtet, dass der Neuzugang von TrainerInnen insofern als positiv erlebt wird, als darüber neue Ideen in das Team einfließen können. In diesem Zusammenhang wird auch der Austausch zwischen den unterschiedlichen Standorten als wichtig angesehen.

I.2.5.2.3 Abklärungsphase

Die Abklärungsphase wird von den TrainerInnen einstimmig als besonders wichtiger Bestandteil des Konzepts der ÜBA angesehen, insbesondere auch im Hinblick auf die Filterfunktion, d.h. die Zuweisung von Jugendlichen zu den Betrieben.

I.2.5.2.3.1 Erstgespräche

Die Erstgespräche vor Beginn der Abklärungsphase wurden als wichtig bewertet, um die Jugendlichen – und ihre Eltern – über die ÜBA aufzuklären und den Sinn und Ablauf der Maßnahme darzustellen. Die Jugendlichen können dann selbst entscheiden, ob sie an der Maßnahme teilnehmen möchten, was insbesondere für die Motivation der Jugendlichen vorteilhaft ist. Es gibt aber Standorte, an denen dies so nicht stattfindet. In Lienz werden die Jugendlichen vom AMS zur ÜBA „geschickt". Oft erfahren die TrainerInnen dort erst am selben Tag von den Neuzugängen, ein Erstgespräch hat dann nicht stattgefunden. Eine Veränderung des Aufnahmeprozesses der Jugendlichen in die ÜBA wurde hier als wünschenswert betrachtet.

I.2.5.2.3.2 Dauer der Abklärungsphase

Die Dauer der Abklärungsphase wird mit drei Monaten als angemessen bewertet. Oft gibt es Jugendliche, die kürzer in der Abklärungsphase sind und dann bereits eine Praktikumsstelle haben. Natürlich gibt es auch Jugendliche, für die die drei Monate zu kurz sind, z.B. wenn die Jugendlichen noch nie „geschnuppert" und keine Vorstellung davon haben, was sie beruflich machen möchten, oder wenn sie „noch nicht reif genug" für ein Betriebspraktikum sind. In diesen Einzelfällen ist eine Verlängerung der Abklärungsphase mit dem AMS möglich; dies wird von den TrainerInnen positiv bewertet.

I.2.5.2.3.3 Kennenlernen der Jugendlichen

Je besser man die Jugendlichen in der Abklärungsphase kennenlernt, umso besser kann man für sie einen passenden Betrieb finden. Auch hat man bessere Argumente, um die Betriebe von den Jugendlichen zu überzeugen. Dies zeigt sich auch dadurch, dass bei Jugendlichen die nur kurz in der Abklärungsphase waren, eher Probleme im Betrieb auftauchen. Wenn dann Fragen von den Betrieben zu möglichen Gründen kommen, kann man diese weniger leicht beantworten, wenn man die Jugendlichen nicht gut kennengelernt hat. Das Einzelcoaching ist wichtig für den Berufsfindungsprozess, insbesondere bei Jugendlichen mit Vorstrafen, familiären oder psychischen Problemen.

I.2.5.2.3.4 Entwicklung der Jugendlichen

Die Abklärungsphase bietet die Möglichkeit, die Jugendlichen in ihrer Persönlichkeit zu stärken und für eine berufliche Tätigkeit zu motivieren. Teilweise kann bei etwas älteren Jugendlichen ein höherer Entwicklungsstand beobachtet werden. Es besteht die Möglichkeit, den Entwicklungsprozess der Jugendlichen durch die Vernetzung mit anderen unterstützenden Einrichtungen zu fördern. Eine gute Vernetzung von dieBerater mit diesen Einrichtungen wird daher als sehr wichtig beurteilt; die Ressourcen hierfür sind grundsätzlich vorhanden.

I.2.5.2.3.5 Berufsorientierung/ Zuweisung

Auch „Schnupperwochen", die bereits während der Abklärungsphase in Betrieben durchgeführt werden, unterstützen den Prozess der Berufsorientierung. Die Jugendlichen haben so die Möglichkeit ihre „Vorstellungen mit der Wirklichkeit abzuklären". Es ist wichtig, den Jugendlichen die Realität aufzuzeigen und zu verdeutlichen, dass die Lehrestellensuche kein „Wunschkonzert" ist. In diesem Zusammenhang ist es durchaus sinnvoll, leichten Druck auf die Jugendlichen auszuüben und diese zur Teilnahme an einem Schnupperpraktikum zu bringen, auch wenn es sich nicht um den gewünschten Beruf handelt. Sie haben dann die Chance, sich den Beruf anzuschauen und hinterher zu entscheiden, ob diese Tätigkeit für sie in Frage kommt. Voraussetzung ist aber, dass im Vorfeld eine generelle Eignung der Jugendlichen mit dem entsprechenden Beruf von den TrainerInnen festgestellt wird.

I.2.5.2.4 Inhalte

I.2.5.2.4.1 Kursinhalte und Lehrgangsmaterialien

Den TrainerInnen ist eine flexible inhaltliche Ausgestaltung der Kurse in der Abklärungs- und Lehrgangsphase möglich. Dies wird als sehr positiv erlebt, insbesondere im Hinblick darauf, die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen berücksichtigen zu können. Der Erfolg des Projekts wird von den TrainerInnen mit dieser Flexibilität in Verbindung gebracht. Es gibt interne Unterlagen von dieBerater und vom AMS zu den Inhalten, es werden aber auch eigene Konzepte von den TrainerInnen umgesetzt, z.B. im erlebnispädagogischen Bereich. Am Standort Innsbruck wurde ein Konzept für TeilnehmerInnengruppen von bis zu zehn Personen erstellt, das die TrainerInnen nutzen können, d.h. bei Ausfall eines/einer TrainerIn andere Personen im Team die Tätigkeit übernehmen können.

Für die inhaltliche Gestaltung der Abklärungs- und Lehrgangsphase haben die TrainerInnen teilweise die Möglichkeit, Rückmeldungen an das AMS zu geben und ihre Erfahrungen mitzuteilen.

I.2.5.2.4.2 Berufsbilder und Ausbildungsinhalte

Viele der Inhalte über die Berufsbilder müssen sich die TrainerInnen selbst erarbeiten, ähnlich wie die Jugendlichen dies im Rahmen der Abklärungsphase zur Berufsorientierung tun. Dies wird nicht als negativ wahrgenommen, sondern eher als Möglichkeit, einen Überblick über die Informationen – die auch den Jugendlichen zur Verfügung stehen – zu bekommen. Als Informationsquellen dienen unter anderem die Wirtschaftskammer, die Ausbildungsvereinbarungen mit den Betrieben oder Ausbildungen für AusbildnerInnen, die diese Thematik behandeln (z.B. am Wifi).

I.2.5.2.5 Betriebspraktika

I.2.5.2.5.1 Auswahl des Betriebs

TrainerInnen müssen sich die Jugendlichen und Betriebe anschauen: Man kann die Jugendlichen nicht in einen Betrieb schicken, in dem diese nicht wirklich angenommen werden. Neben dem Schutz der Jugendlichen geht auch um das Image von „dieBerater", eine Art „Handschlagqualität" zu besitzen und zu behalten. So wird gut überlegt, welche Jugendlichen in welchen Betrieb kommen. Ebenso geht es um den Schutz der Jugendlichen. Die TrainerInnen sind in der Verantwortung und müssen „steuern" und „intervenieren".

I.2.5.2.5.2 Dauer des Praktikums

Am Standort Reutte ist die Dauer des Langzeitpraktikums problematisch, da es sich oft herauszögert, bis es dann zu einer Übernahme der Jugendlichen in den Betrieb kommt. Die Betriebe gehen teilweise davon aus, dass ein Praktikum bis zu einem Jahr möglich ist, d.h. die Betriebe fragen auch gezielt danach[94]. In diesem Zusammenhang wäre eine vorgeschriebene, gesetzlich geregelte Dauer des Praktikums von drei Monaten wünschenswert, die nur in begründeten Einzelfällen (z.B. bei schulischen Problemen der Jugendlichen) überschritten werden kann. Diese Problematik gibt es z.B. in Landeck und Lienz nicht; hier wäre eine vorgeschriebene Dauer von drei Monaten nicht sinnvoll, da dies den Verhandlungsspielraum mit den Firmen einschränken würde. Wichtig ist aber in jedem Fall, dass die Dauer des Praktikums im Vorfeld vereinbart wird und es nicht zu Nachverhandlungen kommt.

Die TrainerInnen gehen auch auf Betriebe zu, die bisher keine Lehrlinge ausgebildet haben und stellen das Konzept der ÜBA vor. Das Betriebspraktikum erhöht die Bereitschaft der Betriebe, doch eine Lehrstelle anzubieten. In diesen Fällen hat sich die Möglichkeit zur Verlängerung des Betriebspraktikums als vorteilhaft erwiesen.

I.2.5.2.5.3 Anwesenheitspflicht während dem Praktikum

Die 20%-ige Anwesenheitspflicht im Lehrgang während der Praktikumsphase ist insofern problematisch, als einige Jugendliche dem Betrieb kaum zur Verfügung stehen (insbesondere wenn ein zweitägiger Berufsschulaufenthalt pro Woche hinzukommt). Eine flexible Gestaltung der Anwesenheit ist wünschenswert – insbesondere für die schulisch stärkeren Jugendlichen, die im Lehrgang „nur ihre Zeit absitzen", anstatt sich im Betrieb einzugliedern.

I.2.5.2.5.4 Kontakt zu Betrieben

TrainerInnen müssen aktiv auf Betriebe zugehen und nach möglichen Lehrstellen suchen. Die Jugendlichen können dann den Betrieb im Zuge eine Initiativebewerbung davon überzeugen, sie für ein Praktikum aufzunehmen.

Die Betriebe sind froh, dass ihnen die TrainerInnen als zuverlässige AnsprechpartnerInnen zur Verfügung stehen. Die Häufigkeit der Kontakte wird individuell festgelegt: Es gibt Betriebe, die wöchentlich mit den TrainerInnen sprechen sollen, andere wiederum wollen gar keinen Kontakt.

I.2.5.2.5.5 Qualität der Praktika/Ausbildung

Die Qualität der Betriebspraktika wird von den TrainerInnen indirekt überprüft, etwa über die Praktikumstagebücher der Jugendlichen sowie durch regelmäßige persönliche Gespräche mit den Jugendlichen. Bei größeren Betrieben finden auch Betriebsführungen statt. Zusätzlich wird ein gewisses „Gespür" als notwendig angesehen, d.h. die TrainerInnen müssen herausfinden, welche Betriebe den Jugendlichen die nötige Wertschätzung entgegenbringen. Prinzipiell wird davon ausgegangen, dass ein Betrieb, der als Ausbildungsbetrieb zugelassen wird, auch die entsprechenden Ausbildungsinhalte an die Lehrlinge vermittelt.

[94] Das AMS Reutte weist allerdings ausdrücklich darauf hin, dass von Seiten des AMS den Betrieben die Möglichkeit der Praktikumsdauer von bis zu einem Jahr **nicht** kommuniziert wurde.

I.2.5.2.6 Allgemeine Informationen und Einschätzungen zur ÜBA

I.2.5.2.6.1 Das Konzept

Das Konzept der ÜBA wird als eine Chance für jene Jugendlichen verstanden, die auf anderem Weg keine Lehrstelle finden konnten. Insbesondere, wenn die im Konzept vorgesehene Praktikumszeit von drei Monaten eingehalten wird, können Jugendliche und Betriebe von dem Projekt profitieren. Die Betriebe können sich den Lehrling für die Dauer des Praktikums anschauen, zuzüglich drei Monate Probezeit bei Übernahme auf eine reguläre Lehrstelle. Die Jugendlichen haben die Chance, sich in dieser Zeit im Betrieb zu bewähren – es entsteht eine Art „Sicherheit". Ein Vorteil ergibt sich v.a. auch für kleinere Betriebe, die aus finanziellen Gründen eigentlich keinen Lehrling aufgenommen hätten. Allerdings gibt es auch immer wieder Betriebe, die das Konzept nicht verstehen, d.h. die nicht verstehen, dass dieBerater der Arbeitgeber sind. Generell ist die Resonanz der Betriebe positiv, insbesondere bei guten Erfahrungen werden gerne wieder PraktikantInnen aufgenommen. An einigen Standorten (z.B. Innsbruck) gibt es die Tendenz dass zunehmend Lehrstellen über die ÜBA besetzt werden, zusätzlich zu den regulären Lehrstellen.

I.2.5.2.6.2 Vergleichbarkeit mit anderen Maßnahmen

Drei der interviewten Trainerinnen haben vor ihrer Tätigkeit in der ÜBA in ähnlichen Maßnahmen gearbeitet (Integrative Berufsausbildung, Berufsorientierungskurs, Lehrvorbereitung). Ein Vergleich der ÜBA mit diesen Maßnahmen wird jedoch als schwierig betrachtet, da die Konzepte und Zielgruppen sehr unterschiedlich sind. In Bezug auf die Berufsorientierungskurse und Lehrvorbereitung wird von den Trainerinnen jedoch betont, dass die ÜBA „mehr Möglichkeiten" bietet, d.h. dass durch die längerfristige Ausrichtung des Konzepts mehr Zeit für das Finden einer passenden Lehrstelle für die Jugendlichen zur Verfügung steht. In diesem Zusammenhang wird die ÜBA als „nachhaltiger" bewertet.

I.2.5.2.6.3 Regionale Unterschiede und Vermittlungsquote

Die regional flexible Gestaltung des Konzepts ist wichtig, da die Situation an den einzelnen Standorten z.B. wegen der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der Betriebe und das unterschiedliche Lehrstellenangebot nicht vergleichbar ist. Insbesondere die Vermittlungsquote muss in diesem Zusammenhang vorsichtig beurteilt werden, da sie maßgeblich von den Rahmenbedingungen der Standorte beeinflusst wird. Es ist wichtig, über diese Quote keinen Wettbewerb zwischen den Standorten entstehen zu lassen, da es „hier um Menschen geht", d.h. die Arbeit muss „teilnehmerorientiert und nicht statistikorientiert" erfolgen. Für einige TeilnehmerInnen ist es z.B. eben nicht das Ziel, eine Lehrstelle zu bekommen, sondern z.B. möchten diese sich lieber selbst eine Tätigkeit suchen. Solange der Fokus aber auf den Jugendlichen liegt, ist die wichtigste Voraussetzung für den Erfolg gegeben.

I.2.5.2.6.4 Finanzielle Aspekte

Von allen interviewten Trainerinnen wird unterstrichen, dass die Vergütung für die Jugendlichen überdacht werden muss. Es sei problematisch, dass die Jugendlichen während der Abklärungsphase mehr Geld bekommen als während der Lehrgangsphase/Betriebspraktikum, in der sie in Vollzeit tätig sind. Die Jugendlichen empfänden dies als „unfair".[95] Es wäre sinnvoll das Verhältnis umzukehren, d.h. einen höheren Lohn während dem Langzeitpraktikum auszuzahlen, auch um die Jugendlichen für die berufliche Tätigkeit im Praktikum zusätzlich zu motivieren. Ebenso wird der „Lohn" (€ 240,-) der Jugendlichen, den sie für ihre Vollzeittätigkeit im Betrieb erhalten, von den TrainerInnen grundsätzlich als zu gering und unzureichend betrachtet; insbesondere auch im Vergleich mit der Lehrlingsentschädigung in regulären Lehrverhältnissen. Für die gleiche Arbeitsleistung weniger Lohn zu bekommen, ist für die Jugendlichen demotivierend.

[95] Diese scheinbare Reduktion kommt dadurch zustande, dass die TeilnehmerInnen während der Abklärungsphase Kursnebenkosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel erhalten, die in der Lehrgangsphase wegfallen, da die Jugendlichen in den Genuss der Lehrlingsfreifahrt kommen.

I.2.5.2.6.5 Vorinformationen

Die meisten der interviewten Trainerinnen sind seit Projektstart als Trainerin tätig. Am Anfang standen außer dem Kurskonzept keine weiteren Informationen zur Verfügung, vieles musste selbst erarbeitet werden („es wurde Pionierarbeit geleistet"). Materialien aus vorherigen Tätigkeiten waren hier hilfreich. Generell wurde der Mangel an Informationen aber nicht negativ erlebt. Für TrainerInnen, die jetzt neu einsteigen, sind mittlerweile einige Informationen vorhanden.

I.2.5.2.6.6 Dokumentationspflicht

Einige TrainerInnen gaben an, dass sie im Rahmen des Konzepts der ÜBA zu viel „unnötige Dokumentation" leisten müssen. Insbesondere die Dokumentation der Einzelgespräche wird nicht immer als sinnvoll erlebt, da diese oft nicht geplant stattfinden, sondern häufig im informellen Rahmen (z.B. bei einer gemeinsamen Wanderung) durchgeführt werden. Auch geht es in diesen Gesprächen um ein Vertrauensverhältnis zwischen TrainerInnen und Jugendlichen, dessen Aufbau durch die Dokumentation des Gesprächs erschwert wird.

I.2.5.2.6.7 Abbruch der Maßnahme

Die Maßnahme wird nur von einer geringen Zahl an Jugendlichen abgebrochen. Die Trainerinnen bezeichnen dies als „Einzelfälle", bei denen oft Gründe eine Rolle spielen, die nicht von den Jugendlichen selbst verursacht sind.

Andere Gründe sind die Aufnahme einer Arbeit oder ein Schulbesuch. Es gibt aber auch immer wieder Jugendliche, die ohne jemanden zu informieren einfach nicht mehr erscheinen. Oft reicht eine geringfügige Anlässe im privaten Bereich aus, und die Jugendlichen wollen die Maßnahme abbrechen. Gespräche mit den Jugendlichen über ihre Probleme sind hier hilfreich; oft reicht es aus, wenn den Jugendlichen eine Möglichkeit geboten wird über ihr Problem zu reden.

Zu Ausschlüssen kommt es auch, wenn die Jugendlichen die Teilnahmebedingungen nicht einhalten (z.B. Drogen, Alkohol, Waffen, Lügen). Ein Aussschluss steht aber am Ende eines längeren Prozesses, in dem zunächst Verwarnungen ausgesprochen und den Jugendlichen Chancen zur Veränderung gegeben werden. Ein Ausstieg kündigt sich zumeist an, z.B. durch zunehmende Regelverstöße, Rebellion, und wenn der Sinn der Maßnahme in Frage gestellt wird.

I.2.5.2.6.8 Verdrängung von Lehrstellen

Es wird die Einschätzung geäußert, dass Betriebe durch das Konzept der ÜBA teilweise aus der Verantwortung genommen werden, d.h. es gebe immer wieder Betriebe, die nicht mehr auf reguläre Weise Lehrlinge ausbilden wollten, sondern das Projekt ausnutzten um für eine möglichst lange Zeit einen „kostenlosen" Lehrling „unverbindlich" zu bekommen bzw. auszutesten. Hier liegt es bei den TrainerInnen, im Vorfeld zu verhandeln, für wie lange ein Lehrling ein Betriebspraktikum absolviert. Es muss aufgezeigt werden, dass das Projekt nur als Überbrückung für die Übernahme in eine reguläre Lehrstelle gedacht ist.

Es handelt sich hierbei um „schwarze Schafe". Die allgemeine Tendenz ist positiv, d.h. das Projekt ist mittlerweile bekannt, die Betriebe haben positive Erfahrungen gemacht. So wird z.B. für den Standort Imst berichtet, dass eine Übernahme schon häufig vor Ende des dreimonatigen Betriebspraktikums erfolgt.

Firmen nennen z.B. wirtschaftliche Schwierigkeiten als Grund für eine verzögerte bzw. eine Ablehnung der Übernahme. Oft ist es schwierig zu entscheiden, inwieweit dies wirklich zutrifft, nach Ansicht der Trainerinnen handelt es hierbei öfters um vorgeschobene Gründe. Es kommt hinzu, dass an Standorten mit geringem Lehrstellenangebot (z.B. Reutte, Linz) wenig Alternativen für die Jugendlichen bestehen und die TrainerInnen daher eher dazu neigen, einem Praktikum zuzustimmen, das über drei Monate hinausgeht.

I.3 Die Sicht der TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

I.3.1 Erhebungsdesign, Stichprobenauswahl und Rücklauf

Um die Sichtweise der TeilnehmerInnen an den überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen in Tirol berücksichtigen zu können, war im Evaluationskonzept eine Befragung der TeilnehmerInnen vorgesehen. Die Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen sollte sowohl die Träger- und Maßnahmenstruktur, regionale Besonderheiten als auch den Maßnahmenerfolg, gemessen am Verbleib der TeilnehmerInnen widerspiegeln.

Es wurde daher auf Basis der TeilnehmerInnenlisten der Ausbildungseinrichtungen, die auch den Verbleib der Jugendlichen erfassen (ob die TeilnehmerInnen auf eine betriebliche Lehrstelle vermittelt wurden, ob sie ein Beschäftigungsverhältnis ohne Lehrausbildung aufgenommen haben, ob sie aus der Maßnahme ausgeschlossen wurden, von selbst ausgeschieden sind oder die Maßnahme nach Ablauf ohne Übertritt in ein Arbeits-, Lehr- oder Ausbildungsverhältnis verlassen haben), eine Bruttostichprobe erstellt. Für diese Personenliste wurden vom AMS Österreich die Kontaktdaten (Telefonnummern und Adressen) bereitgestellt.[96]

Die Bruttostichprobe wurde anhand der Kriterien „Träger" bzw. „Maßnahmennummer", „Maßnahmenbezirk" und „Verbleibsart" geschichtet. Die Beendigungsgründe „freiwilliger Ausstieg", „Ausschluss aus der Maßnahme", „Kursende", „weiterführende Schule", „Übertritt in eine andere arbeitsmarktpolitische Maßnahme" und „Präsenzdienst" wurden in einer Gruppe zusammengefasst, um eine entsprechende kritische Nettostichprobengröße zu erreichen. Unter „Arbeitsaufnahme" wurden auch jene Personen subsummiert, die zwar noch kein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, aber eine Einstellzusage eines Betriebes besitzen, sowie jene Personen, die mit dem Betrieb vereinbart haben, dass sie nach Abschluss der Lehrabschlussprüfung in das Beschäftigungsverhältnis eintreten und sich derzeit auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Als „noch in der Maßnahme" wurden jene Personen bezeichnet, die zum Zeitpunkt der Übergabe der TeilnehmerInnenlisten (Kap. I.1.2.3) noch als MaßnahmenteilnehmerInnen geführt wurden.

Vorweg wurden die angestrebten Rücklaufquoten festgelegt. Insgesamt sollte knapp ein Drittel der in den TeilnehmerInnenlisten erfassten Personen durch die Befragung erreicht werden. Da der Zugang zu den noch in den Maßnahmen befindlichen TeilnehmerInnen leichter war, wurde die Nettoquote hier auf 50% gesetzt, von jenen Personen, die sich in betrieblichen Lehrverhältnissen befinden, sollte rund ein Viertel befragt werden. Die Rücklaufquote der Gruppe „Ausstieg/Ausschluss/Sonstige" sollte über 25% liegen, da diese Gruppe einerseits eher heterogen ist und das Evaluationsteam sich andererseits von diesen Interviews wichtige Hinweise auf mögliche Problemfelder erwartete. Für die Gruppe „Arbeitsaufnahme" wurde mit einem Rücklauf von weniger als 25% gerechnet.

Die angestrebten Rücklaufquoten wurden auf die Verteilung der Bruttostichprobe nach Bezirken umgelegt, um sicherzugehen, dass regionale Besonderheiten ausreichend Berücksichtigung finden. Dabei wurden sehr kleine Zellen in der Bruttoauswahl (z.B. Arbeitsaufnahme in Imst) bewusst nicht berücksichtigt, um den Erhebungsaufwand in Grenzen zu halten. Die Rücklaufquoten wurden in den einzelnen Zellen so anpasst, dass sich administrierbare Interviewfallzahlen ergeben. V.a. in den Gruppen „Ausstieg" und „Arbeitsaufnahme" weichen daher die zellbezogenen angestrebten Rücklaufquoten vom Durchschnitt der Gesamtgruppe teilweise deutlich ab.

[96] Die Durchführung des entsprechenden Datenauszugs wurde im Auftrag des AMS Österreich von der amsbg Betriebsgesellschaft m.b.H. vorgenommen.

Abbildung 22: Telefonbefragung der TeilnehmerInnen: Angestrebte Rücklaufquoten nach Bezirk und Verbleibsart

Bezirk	Noch in der Maßnahme	Lehrlinge	Ausstieg/ Ausschluss /Sonstige	Arbeits-aufnahme	Gesamt
Imst	50,0%	25,7%	33,3%		28,8%
Innsbruck	50,0%	25,0%	29,2%	44,4%	31,3%
Kitzbühel		25,0%	27,3%	25,0%	25,5%
Kufstein	50,0%	25,0%	23,5%	14,3%	26,9%
Landeck	50,0%	23,8%	20,0%	16,7%	30,4%
Lienz	50,9%	24,5%	29,2%	23,8%	34,7%
Reutte	50,0%	24,1%	30,8%	16,7%	29,6%
Schwaz	50,0%	26,3%	20,0%		28,6%
Tirol gesamt	50,3%	24,9%	28,4%	22,6%	30,6%

Quelle: öibf, Telefonbefragung der TeilnehmerInnen, Stichprobenkonzept

Die Erhebung wurde grundsätzlich als Telefonbefragung im Zeitraum November 2010 bis Dezember 2010 durch insgesamt acht InterviewerInnen durchgeführt. Die Fragebögen für die noch in der Maßnahme befindlichen Personen wurden dankenswerterweise von den Ausbildungseinrichtunen an die TeilnehmerInnen weitergegeben und entweder im Rahmen der Evaluationstätigkeit persönlich an das *öibf* übergeben oder postalisch übermittelt. Dadurch konnte die Rücklaufquote in diesem Bereich insgesamt noch auf knapp 87% gesteigert werden. Die TeilnehmerInnen der speziellen überbetrieblichen Lehrlingsausbildung beim BFI waren aufgrund der ständigen Anwesenheit in der Ausbildungseinrichtung am leichtesten erreichbar und haben zu über 90% an der Befragung teilgenommen. Aber auch bei „die Berater" und „Partner" konnte der angestrebte Rücklauf (mit Ausnahme der Bezirke Imst und Lienz) erreicht werden.

Abbildung 23: Telefonbefragung der TeilnehmerInnen: Rücklaufquoten nach Bezirk und Verbleibsart

Bezirk	Noch in der Maßnahme	Lehrlinge	Ausstieg/ Ausschluss /Sonstige	Arbeits-aufnahme	Gesamt
Imst	16,7%	20,0%	0,0%		15,4%
Innsbruck	48,3%	16,3%	32,3%	22,2%	26,0%
Kitzbühel		16,7%	9,1%	0,0%	13,7%
Kufstein	85,7%	33,3%	11,8%	0,0%	32,3%
Landeck	57,1%	38,1%	40,0%	0,0%	39,1%
Lienz	43,4%	30,6%	29,2%	9,5%	32,0%
Reutte	60,0%	20,7%	26,9%	0,0%	26,8%
Schwaz	75,0%	36,8%	80,0%		50,0%
keine Angabe					
Tirol gesamt	56,6%	24,2%	28,4%	9,7%	30,4%

Quelle: öibf, Telefonbefragung der TeilnehmerInnen, Stichprobenkonzept

Bei den Lehrlingen und der Gruppe „Ausstieg" konnte der angestrebte Rücklauf im wesentlichen erreicht werden, lediglich die Gruppe „Arbeitsaufnahme" ist trotz intensiven Bemühens

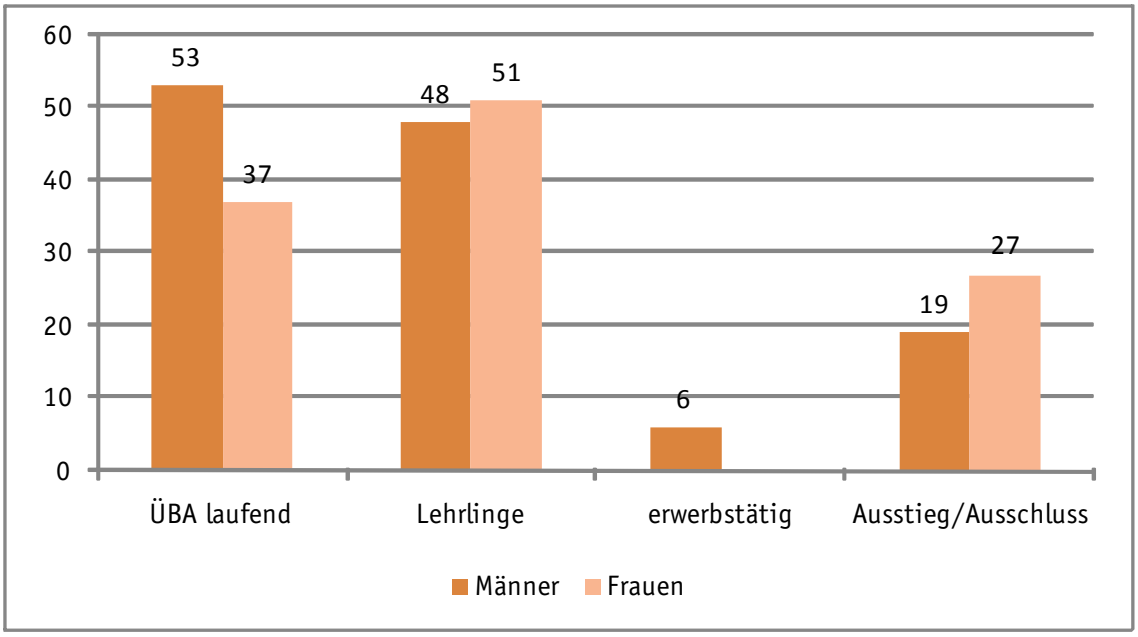
untererfasst geblieben. Insgesamt konnten 241 Telefoninterviews durchgeführt werden, bei 19 Interviews konnte keine regionale Zuordnung getroffen werden, weil die Personen im Maßnahmenverlauf den Wohnort und daher teilweise auch den Ausbildungsort geändert haben bzw. die Angaben der Personen jenen der aus den Administrativdaten gewonnenen Klassenzuordnungen widersprachen.[97] Die Zuordnung nach der Verbleibsart war jedoch gewährleistet.

Es wurden nur jene Interviews auch tatsächlich in die Auswertungen aufgenommen, die zum gesamten Fragebogen durchgeführt wurden. Allerdings gab es auch Personen, die entweder keine Vorbereitungsphase durchlaufen haben, weil sie sofort in die eigentliche Ausbildungsphase eingestiegen sind sowie Personen, die noch aus der Abklärungsphase auf eine Lehr- oder Arbeitsstelle vermittelt werden konnten. Diese Personen wurden ebenfalls in die Erhebung aufgenommen.

I.3.2 Soziodemografische Merkmale und Situation vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung

Insgesamt wurden 241 TeilnehmerInnen befragt. Davon haben 33 Personen im Beobachtungszeitraum beim BFI Tirol eine spezielle überbetriebliche Lehrlingsausbildung begonnen, 142 wurden bzw. werden von „die Berater" betreut, 49 Personen waren bzw. sind in einer Ausbildung bei „Partner". Bei 17 Personen konnte die Ausbildungseinrichtung nicht zugeordnet werden. Zum Zeitpunkt der Befragung waren 90 Personen noch in einer laufenden Maßnahme, 99 Personen hatten bereits eine betriebliche Lehrstelle angetreten, 46 Personen gehörten der Gruppe „Ausstieg/Ausschluss" an, sechs Personen waren außerhalb einer Lehrausbildung erwerbstätig. Insgesamt wurden 126 Männer und 115 Frauen befragt. Während die Männer bei den TeilnehmerInnen laufender Ausbildungen überwogen, waren die Frauen bei den Lehrlingen und den Dropouts stärker vertreten. Die Gruppe „Arbeitsaufnahme" umfasste nur Männer.

Abbildung 24: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Verbleibsart

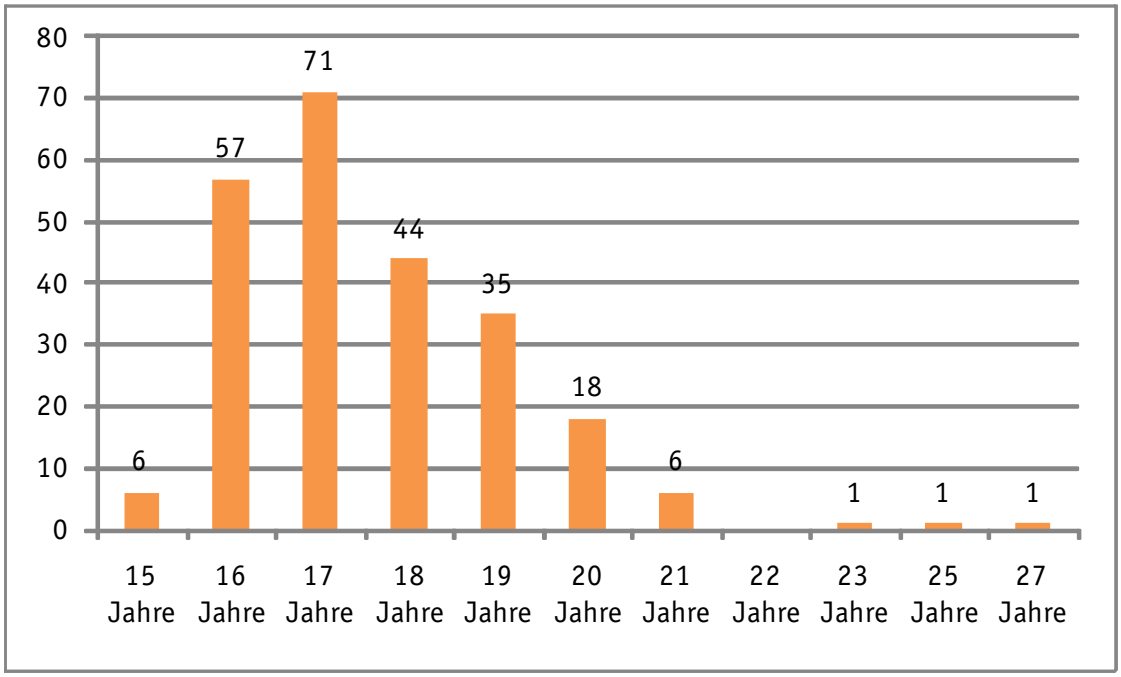


Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Knapp ein Viertel der Befragungspopulation war 16 Jahre alt, die 17-Jährigen stellten mehr als ein Drittel aller Befragten, kaum mehr als 10% waren 20 Jahre oder älter.

[97] Die InterviewerInnen haben zwar die Kontaktdaten und eine Schichtungszuordnung (Bezirk, Verbleibsart, Art der Maßnahme) erhalten, die Interviews aber streng anonymisiert erfasst. Eine nachträgliche Zuordnung zu den Administrativdaten war aus Datenschutzgründen nicht möglich.

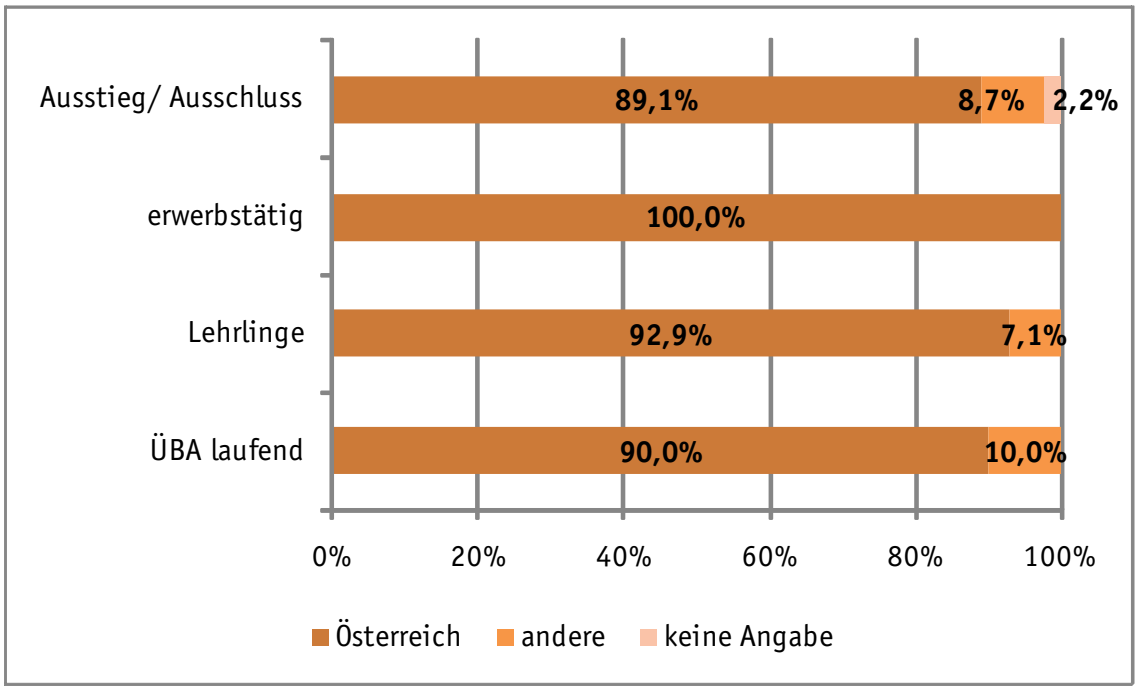
Abbildung 25: TeilnehmerInnen nach Alter



Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Der überwiegende Teil der InterviewpartnerInnen verfügte über eine österreichische Staatsbürgerschaft, bei den Personen, die sich noch in der Maßnahme befanden, war der Anteil der Personen ausländischer Nationalität mit 10‘% am höchsten. Fast alle InländerInnen sind auch hier geboren. Einen Geburtsort außerhalb Österreichs geben 20 Personen an, je sechs davon sind in Deutschland bzw. der Türkei geboren, vier in einem der Balkanländer. Allerdings sprechen 32 Personen (15%) neben Deutsch noch eine andere Umgangssprache. Hier dominiert Türkisch (19 Personen) vor Bosnisch (4 Personen) und Serbokroatisch (3 Personen).

Abbildung 26: TeilnehmerInnen nach Nationalität und Verbleibsart

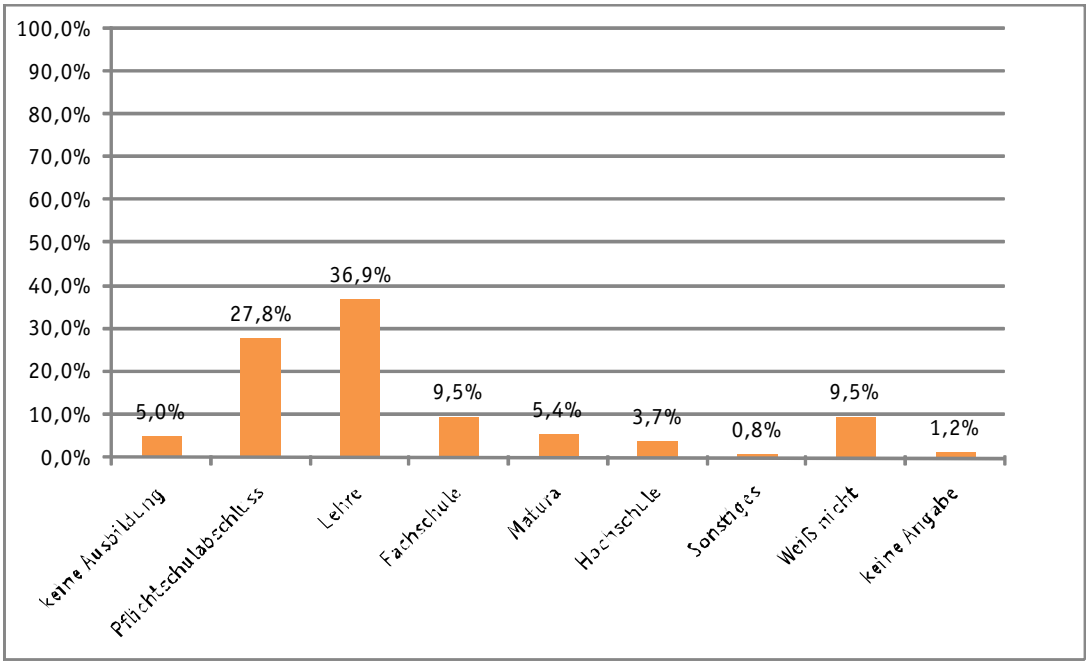


Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Knapp ein Drittel der Befragten lebt mit drei anderen Personen zusammen, jeweils rund ein Fünftel hat zwei bzw. vier MitbewohnerInnen, über 7% der Befragten wohnen in Haushalten

mit 7 und mehr Personen. Über 43% leben mit den leiblichen Eltern und Geschwistern zusammen, 13% als Einzelkind mit den Eltern, jede zehnte Person allein mit nur einem Elternteil.

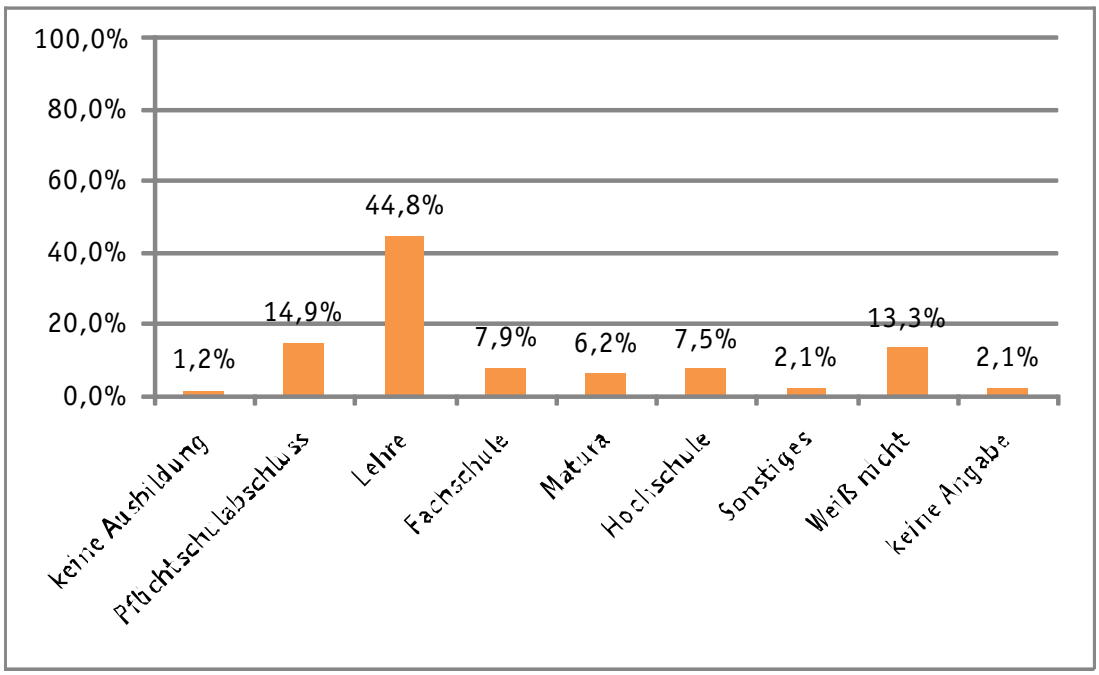
Abbildung 27: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Mutter



Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Bei rund einem Drittel der Befragten verfügt die Mutter höchstens über einen Pflichtschulabschluss (bei 5% über gar keine Ausbildung), bei 37% hat die Mutter eine Lehre absolviert. Fast 11% können oder wollen über den Bildungsstand der Mutter keine Auskunft geben. Das Bildungsniveau der Väter ist im Durchschnitt höher: Fast 45% verfügen über einen Lehrabschluss, 8% haben eine Fachschule absolviert, fast 14% können auf eine Matura oder einen höheren Abschluss verweisen. Bei über 15% war der Bildungsstand des Vaters nicht bekannt oder wurde nicht angegeben.

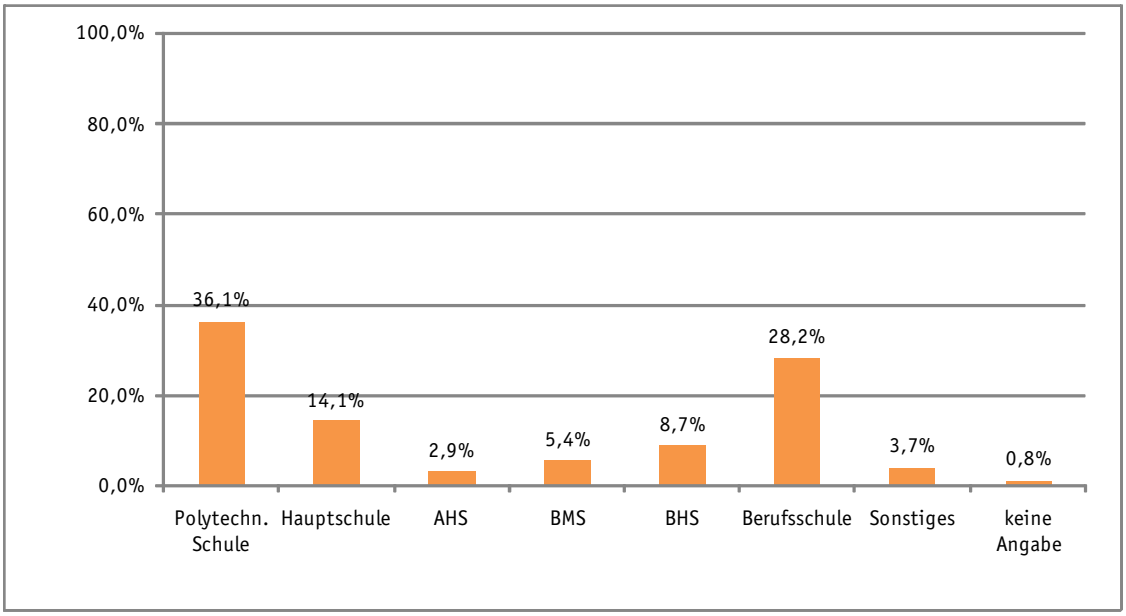
Abbildung 28: Höchste abgeschlossene Ausbildung des Vaters



Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Mehr als ein Drittel der Befragten hat zuletzt eine Polytechnische Schule besucht, über 28% waren bereits vor Antritt der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung in einer Berufsschule gewesen, hatten also bereits einmal eine betriebliche Lehre begonnen. Rund ein Fünftel sind SchulabbrecherInnen aus mittleren oder höheren Schulen, knapp 9% haben die Ausbildung an einer berufsbildenden höheren Schule abgebrochen (oder abbrechen müssen).

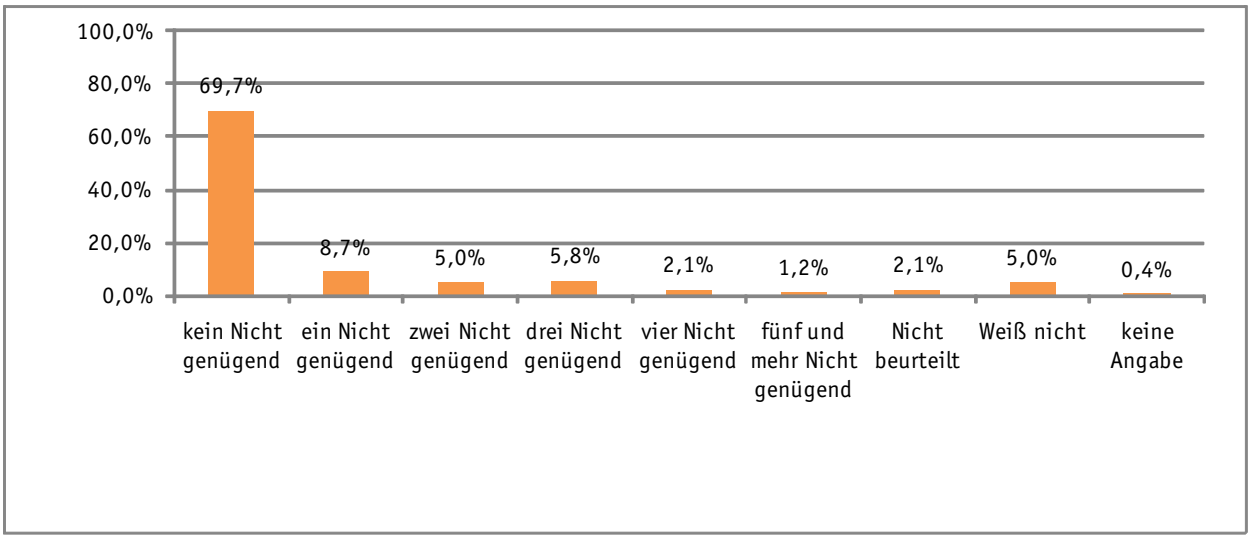
Abbildung 29: Zuletzt besuchte Schule



Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Beinahe 70% haben die letzte Schulklasse erfolgreich absolviert, sie hatten kein „Nicht genügend" im Abschlusszeugnis. Rund 9% hatten in einem Fach eine negative Beurteilung, über 3% hatten zumindest in vier Gegenständen negativ abgeschlossen, 2% waren in der zuletzt besuchten Schule nicht beurteilt worden. Jede 20. Person (5%) konnte oder wollte zum letzten Zeugnis keine Angaben machen.

Abbildung 30: Im letzten Zeugnis hatte ich ...

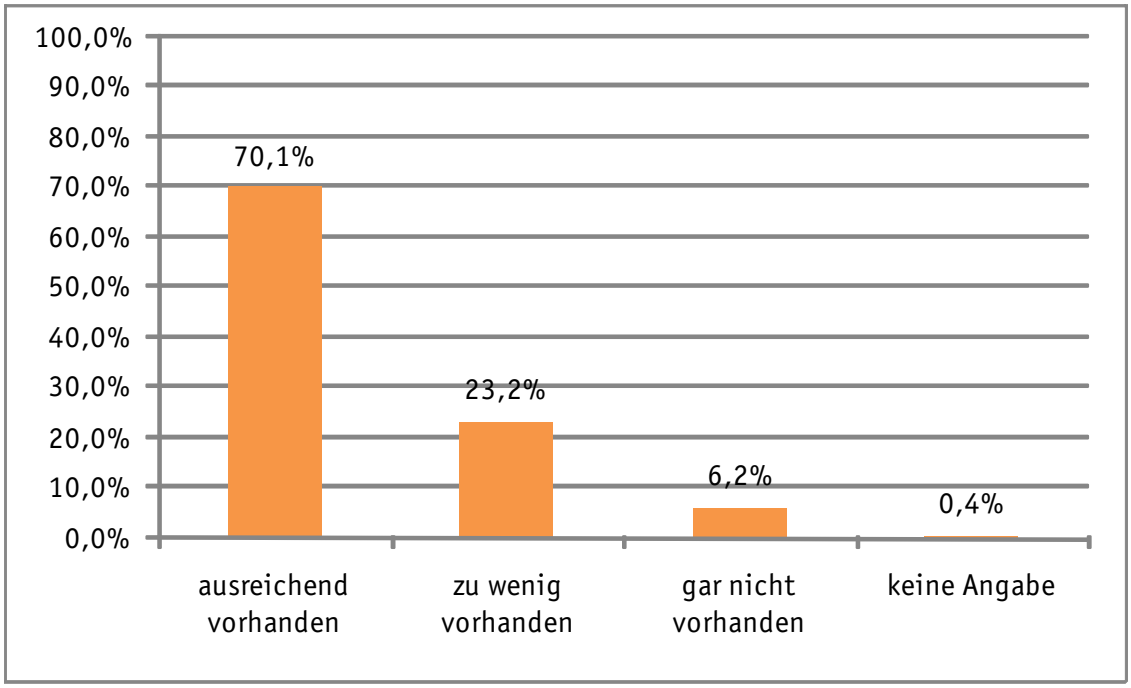


Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Mangelnde Berufsinformation und –orientierung wird oft als eine der Ursachen angeführt, warum es Jugendlichen nicht gelingt, ihren (Berufs-)Ausbildungsweg optimal zu gestalten. Daher wurden die TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung auch zur Berufsorientierung in der zuletzt besuchten Schule befragt. Über 70% gaben an, dass die Berufsorientierung und –information in der Schule ausreichend war, ein knappes Viertel hätte gerne

mehr Berufsorientierung erfahren, über 6% gaben an, dass sie in ihrer letzten Schule gar keine Berufsorientierung erlebt hätten (In dieser Gruppe dominieren Jugendliche die eine weiterführende Schule abgebrochen haben).

Abbildung 31: Die Berufsinformation und –orientierung in meiner letzten Schule war ...



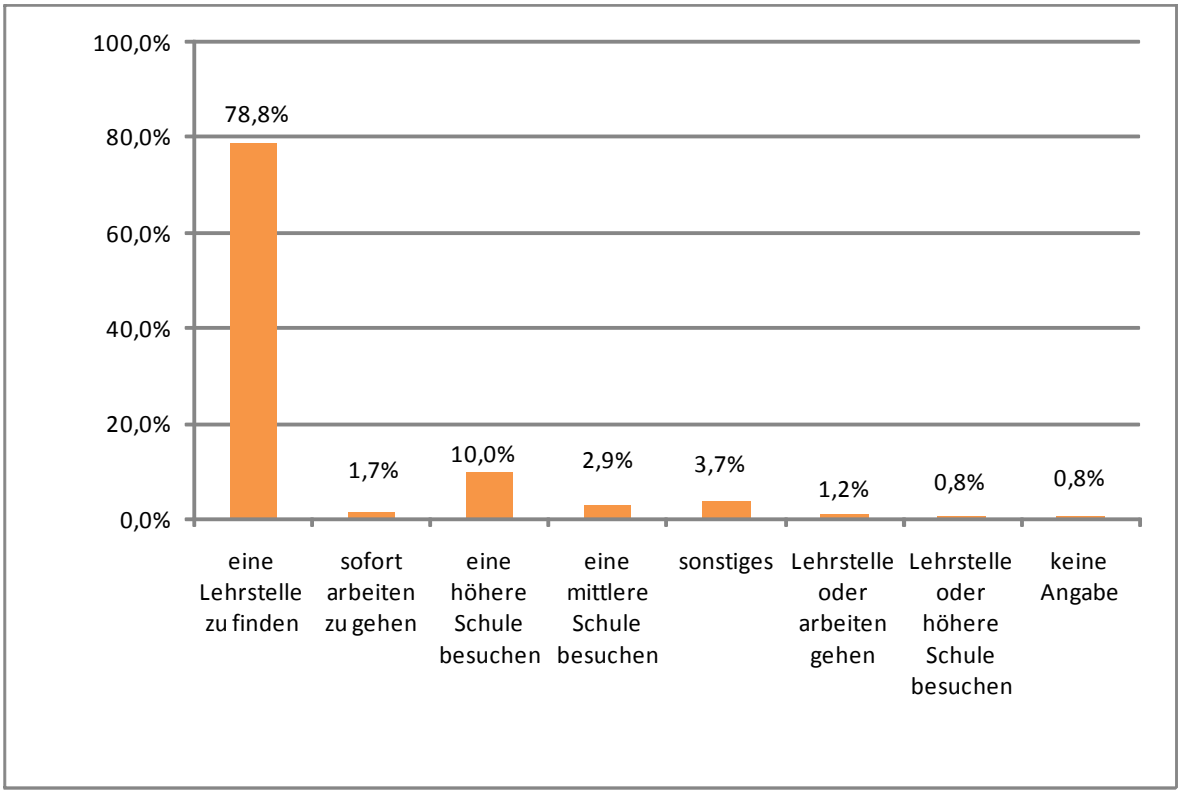
Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Die Mehrheit der befragten Personen hatte nach der Pflichtschule recht genaue Vorstellungen von ihrer weiteren Bildungs- oder Erwerbskarriere: Mehr als 78% wollten eine Lehrstelle finden und wussten zumeist auch in welchem Beruf. Insgesamt wurden von diesem Teil der befragten Personen 37 verschiedene Berufe genannt. Die am häufigsten genannten Berufe waren Einzelhandelskaufmann/-frau (21 Nennungen), gefolgt von Maschinenbautechniker/in (14 Nennungen), Bürokaufmann/frau und Koch/Köchin (je 12 Nennungen), Frisör/in, Visagist/in und Kfz-Mechaniker/in (je 11 Nennungen), aber auch weniger bekannte Berufe wie Ofensetzer/in oder Mediendesigner/in. Nur vier der 178 Personen, die angaben, nach der Pflichtschule in die Lehre übertreten zu wollen, hatten noch keine Vorstellung vom künftigen Beruf.

Jede zehnte befragte Person wollte ursprünglich nach Beendigung der Pflichtschule eine höhere Schule besuchen (davon 7 eine HTL und 5 eine AHS), knapp 3% eine mittlere Schule, knapp 4% eine andere Form der Ausbildung (Krankenpflegeschule, Haushaltsschule oder Maturaschule). Sofort arbeiten gehen wollten dagegen weniger als 2%.

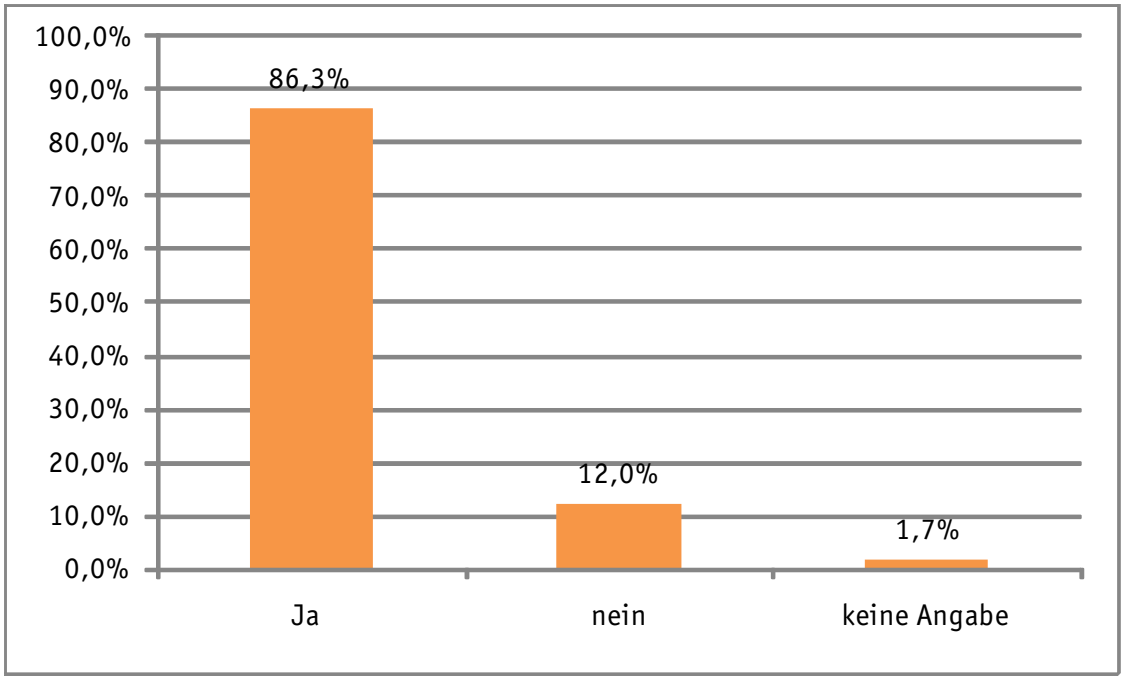
Die überwiegende Mehrheit (über 86%) hat ihren Wunsch nach einer Lehrstelle auch durch aktive Bewerbungen bei Betrieben ausgedrückt. Keine aktive Suche nach einer betrieblichen Lehrstelle haben dagegen 29 der befragten Personen betrieben, vier Personen wollten zu dieser Frage keine Angaben machen. Die Intensität dieser Bewerbungsaktivitäten war allerdings auch sehr unterschiedlich: Rund ein Fünftel hat maximal fünf Bewerbungen, 22% haben sechs bis zehn Bewerbungen verschickt, ein weiteres knappes Viertel bis zu 20 Bewerbungen. Jede 25. Person hat sich mehr als fünfzig Mal erfolglos beworben.

Abbildung 32: Nach der Pflichtschule wollte ich ...



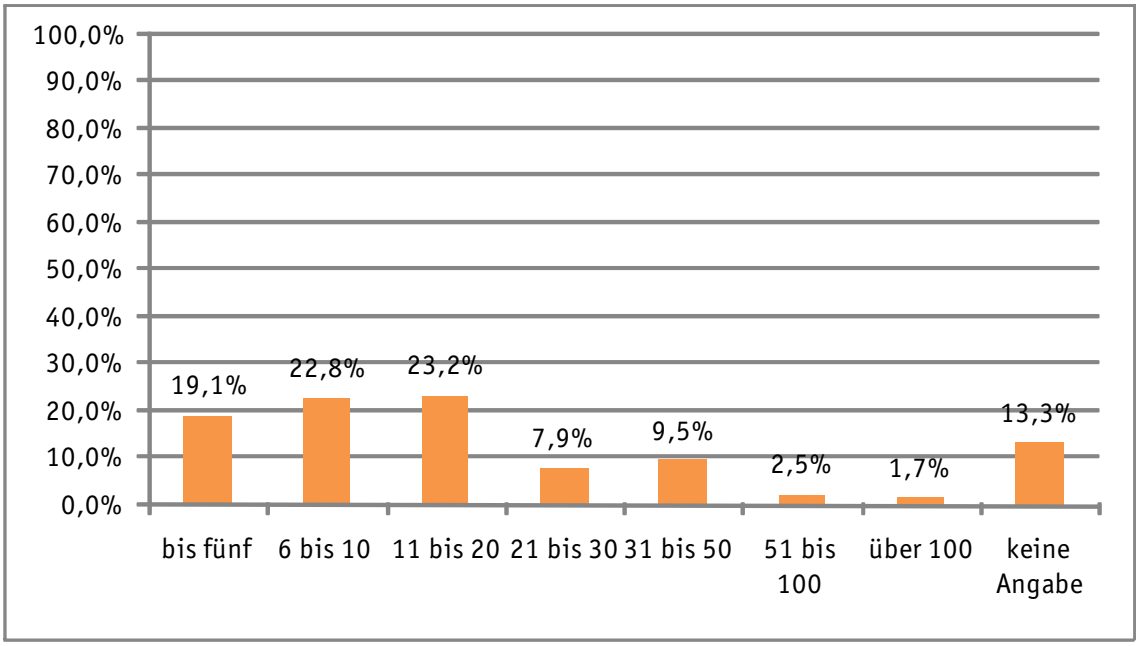
Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Abbildung 33: Haben Sie vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung aktiv eine Lehrstelle gesucht?



Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Abbildung 34: Wie viele Bewerbungen um eine Lehrstelle haben Sie ungefähr geschickt?



Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Abbildung 35: Warum, glauben Sie, haben Sie keine Lehrstelle gefunden?
Mehrfachnennungen möglich

	UBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
weil mein Schulzeugnis nicht gut genug war	29	33		17	79
Sonstiges	17	31	5	26	79
weil es einfach viel zu wenige Lehrstellen in dem von mir gewünschten Beruf gibt	17	31		16	64
weil ich unbedingt eine Lehre in einem ganz bestimmten Beruf machen wollte/will	19	24		16	59
weil ich mich zu spät beworben habe	20	15		2	37
weil ich mich bei zu wenig Betrieben beworben habe	6	18		5	29
weil mein Bewerbungsschreiben nicht so gestaltet war, wie das die Betriebe wünschen	7	14		2	23
weil ich mich bei den Vorstellungsgesprächen nicht gut präsentieren konnte	6	9		3	18
weil ich gar keine Lehrstelle gesucht habe	1	7		5	13
weil ich bei den Aufnahmetests der Betriebe schlecht abgeschnitten habe	8	3		1	12
weil ich bei den "Schnuppertagen" bzw. im Praktikum nicht gut oder fleißig genug war	6	2			8
weil mein Aussehen nicht den Wunschvorstellungen entsprochen hat	3	5			8
weil ich gesundheitliche Probleme habe	2	5		1	8
weil ich mich nicht darum bemüht habe, vor der eigentlichen Lehrstellensuche bei Betrieben Schnuppertage" bzw. ein Praktikum zu machen	2	4		1	7
weil ich als Zuwanderer/-in bzw. Kind von Zuwanderern unter Vorurteilen zu leiden habe	2	4		1	7
weil ich möglicherweise zu klein und/oder körperlich zu schwach wirke	3	3			6
weil ich unpünktlich war		4		1	5
weil meine Deutschkenntnisse nicht gut genug sind	1	1			2
weil ich meine Eltern nicht zum Bewerbungsgespräch mitgebracht habe		2			2
keine Angabe	1		1		2
Gesamt	150	215	6	97	468

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Bei der Begründung dafür, warum sie bis zum Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung keine Lehrstelle gefunden haben, sind die Jugendlichen durchaus selbstkritisch. Das schlechte Schulzeugnis wird von 79 Personen genannt, unter den häufigsten Nennungen (die TeilnehmerInnen konnten mehrere Gründe angeben) sind auch zu späte und die zu geringe Anzahl von Bewerbungen, mangelnde Qualität der Bewerbungsschreiben oder eine schlechte Selbstpräsentation bei Bewerbungsgesprächen zu finden. Der zweithäufigste Grund aus der Sicht der befragten Personen ist die unzureichende Anzahl an Lehrstellen im gewünschten Beruf. 59 Personen geben an, dass die Fixierung auf einen ganz bestimmten Lehrberuf schuld daran war, dass sie keine Lehrstelle finden konnten. Gesundheitliche Probleme, körperliche Unzulänglichkeiten („zu klein oder zu schwach") oder der Migrationshintergrund bzw. mangelnde Deutschkenntnisse waren dagegen aus der Sicht der Jugendlichen nur in wenigen Fällen mit verantwortlich für die erfolglose Lehrstellensuche.

Bereits während oder spätestens nach den Bewerbungsversuchen hatten die Jugendlichen Kontakt mit dem AMS. Insgesamt wird der Beratung durch das AMS von den befragten Personen ein gutes Zeugnis ausgestellt (Durchschnittsnote 1,68 auf einer Skala von sehr zufrieden = 1 bis gar nicht zufrieden = 4). Am zufriedensten sind jene TeilnehmerInnen, denen es gelungen ist, ein Beschäftigungs- oder ein Lehrverhältnis aufzunehmen: 59% der Lehrlinge und zwei Drittel der erwerbstätigen Jugendlichen waren „sehr zufrieden".

Besonders gefallen hat den Jugendlichen dabei, „dass sich jemand Zeit nimmt", „dass mir jemand zuhört", „sie haben mich immer unterstützt und immer eine Lösung gefunden", „die genaue Erklärung, wie das Vorstellungsgespräch richtig ablaufen sollte". Die gute und freundliche Beratung und die Bemühungen, sie erfolgreich zu vermitteln, werden als weiteres Positivum gewertet.

Nicht alle Jugendlichen haben die Beratung allerdings positiv erlebt. Gestört hat, „dass mir immer wieder dasselbe gesagt wird" oder „dass irgendwie jeder in die gleiche Schublade gesteckt wird, die Jugendlichen, die nicht arbeiten wollen und das Geld vom Staat in den **** gesteckt bekommen, faul sind, unpünktlich und total desinteressiert, es gibt genug die sich sehr darum bemühen."

Abbildung 36: Wie zufrieden waren Sie bisher mit der Beratung durch das AMS?

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
Sehr zufrieden	36,7%	58,6%	66,7%	56,5%	50,2%
eher zufrieden	43,3%	25,3%	33,3%	30,4%	33,2%
eher nicht zufrieden	11,1%	10,1%	0,0%	8,7%	10,0%
gar nicht zufrieden	5,6%	5,1%	0,0%	4,3%	5,0%
keine Angabe	1,1%	1,0%	0,0%	0,0%	0,8%
Durchschnittsnote	1,81	1,61	1,33	1,61	1,68

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

I.3.3 Die Beurteilung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

Wenn die Jugendlichen in eine überbetriebliche Lehrlingsausbildung eintreten, so durchlaufen sie im Normalfall eine Vorbereitungs- und Abklärungsphase, die dazu dient, die beruflichen Wünsche der Jugendlichen herauszuarbeiten, allfällige Mängel zu bearbeiten und sie auf die eigentliche Ausbildung und die Betriebspraktika vorzubereiten. Diese Vorbereitungs- und Abklärungsphase wurde von den Jugendlichen im großen und ganzen positiv beurteilt. Fast 38% aller befragten Personen waren damit sehr zufrieden, rund 28% eher zufrieden. Besonders positiv haben jene Personen die Vorbereitungs- und Abklärungsphase erlebt, die aus der überbetrieblichen in eine betriebliche Lehrlingsausbildung übergetreten sind: mehr als drei Viertel

waren sehr oder eher zufrieden. Insgesamt wird die Vorphase im Durchschnitt mit 1,69 (auf einer vierstufigen Skala) beurteilt.

Abbildung 37: Wie zufrieden waren Sie mit der Vorbereitungs- und Abklärungsphase im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung?

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
Sehr zufrieden	26,7%	49,5%	0,0%	39,1%	37,8%
eher zufrieden	27,8%	27,3%	0,0%	32,6%	27,8%
eher nicht zufrieden	4,4%	4,0%	0,0%	15,2%	6,2%
gar nicht zufrieden	0,0%	4,0%	33,3%	8,7%	4,1%
keine Angabe	7,8%	15,2%	66,7%	4,3%	11,6%
Durchschnittsnote	1,62	1,56	4,00	1,93	1,69

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Auch eine nach einzelnen Aspekten der Vorbereitungs- und Abklärungsphase differenzierte Analyse ergibt ein ähnliches Bild. Im Gesamtdurchschnitt werden alle Aspekte mit Werten zwischen 1,38 und 1,78 beurteilt. Am besten werden die Räumlichkeiten, in denen der Kurs stattgefunden hat, und die Lage (Erreichbarkeit) des Ausbildungsortes beurteilt. Dies weist darauf hin, dass die überbetrieblichen Ausbildungsgänge zu Recht in allen Bezirken angeboten werden. Innerhalb des (überwiegend positiven) Spektrums waren die befragten Personen mit den Inhalten des Kurses und den anderen TeilnehmerInnen am wenigsten zufrieden.

Besonders gefallen haben den befragten Personen die Bewerbungsschreiben, die Outdoortage, aber v.a. das Bemühen der TrainerInnen: „Wenn man Probleme gehabt hat und nicht mehr weiter gewusst hat, ist einem gut geholfen worden". Gestört hat v.a. „dass sich einige Teilnehmer nicht bemüht haben bzw. immer laut waren".

Abbildung 38: Wie zufrieden waren Sie mit einzelnen Aspekten der Vorbereitungs- und Abklärungsphase?

Durchschnittswert („sehr zufrieden" = 1 bis „gar nicht zufrieden" = 4)

Zufriedenheit mit Aspekten der Vorphase, und zwar mit …	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
den Inhalten des Kurses	1,82	1,63	4,00	1,91	1,78
den TrainerInnen des Kurses	1,38	1,43	2,50	1,77	1,51
der Betreuung im Kurs	1,50	1,45	2,00	1,75	1,54
dem zeitlichen Ablauf (Stundenplan).	1,70	1,52	2,00	1,30	1,52
dem zeitlichen Ausmaß (Zahl der Einheiten pro Tag/Woche)	1,75	1,54	2,00	1,39	1,57
den anderen TeilnehmerInnen	1,88	1,73	2,00	1,57	1,74
den Räumlichkeiten, in denen der Kurs stattgefunden hat	1,56	1,31	1,50	1,30	1,38
der Lage (Erreichbarkeit) des Ausbildungsortes	1,55	1,46	2,00	1,27	1,45
den Vermittlungsanstrengungen der Ausbildungseinrichtung	1,44	1,57	1,00	1,95	1,62
Zufriesenheit gesamt	1,62	1,56	4,00	1,93	1,69

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Eine ähnlich hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen war bzw. ist auch mit der eigentlichen Ausbildungsphase gegeben. Mehr als die Hälfte der befragten Person gab an, sehr zufrieden zu sein, ein Drittel war eher zufrieden. Bei den späteren betrieblichen Lehrlingen ist die Zustimmung mit 85% (sehr oder eher zufrieden) am höchsten, aber auch bei den späteren Drop-outs waren fast drei Viertel sehr oder eher zufrieden.

Abbildung 39: Wie zufrieden waren Sie mit der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung in der Ausbildungseinrichtung insgesamt?

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
Sehr zufrieden	50,0%	65,7%	33,3%	41,3%	54,4%
eher zufrieden	38,9%	29,3%	16,7%	30,4%	32,8%
eher nicht zufrieden	7,8%	7,1%	0,0%	17,4%	9,1%
gar nicht zufrieden	1,1%	4,0%	33,3%	2,2%	3,3%
nicht teilgenommen	0,0%	0,0%	16,7%	8,7%	2,1%
keine Angabe	2,2%	4,0%	0,0%	0,0%	2,5%
Durchschnittsnote	1,59	1,68	2,40	1,79	1,68

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Auch in der Ausbildungsphase waren die Jugendlichen mit der technischen Ausstattung, den Räumlichkeiten, aber auch mit den Ausbildungszeiten, den AusbildnerInnen und der Organisation der Ausbildung sehr zufrieden (Durchschnittsnoten von 1,37 bis 1,49). Deutlich schlechter wird nur die Höhe der Ausbildungsentschädigung beurteilt (2,54). Die geringe Entlohnung wird auch bei der Frage „Was hat Sie an der Ausbildungsphase gestört" bzw. „Was hätten Sie sich gewünscht" am öftesten genannt, auch wenn dies manchmal abgeschwächt wird: „dass ich so wenig verdiene, aber ich bin sehr froh, dass ich das überhaupt machen darf/kann." Besonders gefallen hat den befragten Personen v.a., dass sie bereits in der Ausbildungsphase ihren Beruf auch praktisch kennenlernen können: „dass ich alles probieren kann", „dass ich auch das lerne, was mich interessiert", „dass ich schon viel Verantwortung habe". Auch die Unterstützung durch die AusbildnerInnen und die Kooperationsmöglichkeit mit anderen Jugendlichen wird lobend erwähnt: „Immer gute Ratschläge und Hilfe von Beratern", „die Zusammenarbeit mit meinen Arbeitskollegen".

Abbildung 40: Wie zufrieden waren Sie mit einzelnen Aspekten der Ausbildung?
Durchschnittswert (Sehr zufrieden = 1 bis gar nicht zufrieden =4)

Zufriedenheit mit Aspekten der Ausbildung	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
Mit der Organisation	1,62	1,41	1,67	1,42	1,49
Mit den Ausbildern und Ausbilderinnen	1,45	1,40	1,00	1,62	1,46
Mit dem, was wir lernen/machen	1,60	1,64	2,00	1,82	1,66
Mit den schriftlichen Unterlagen	1,67	1,70	1,33	1,87	1,71
Mit den Ausbildungszeiten	1,47	1,36	1,33	1,18	1,37
Mit den Regeln (Pünktlichkeit, etc.)	1,70	1,47	1,00	1,18	1,50
Mit den Räumlichkeiten	1,47	1,41	1,00	1,18	1,38
Mit der technischen Ausstattung (verfügbare Geräte, moderne Ausrüstung etc.)	1,47	1,35	1,00	1,20	1,37
Mit dem Umfang der praktischen Übungen	1,53	1,75	1,67	1,62	1,64
Mit den anderen Teilnehmer/-innen	1,56	1,64	1,67	1,47	1,58
Mit der Hilfestellung beim Lernen	1,46	1,57	1,00	1,76	1,56
Mit der Lage/Erreichbarkeit des Kurs-Ortes	1,68	1,52	1,00	1,27	1,53
Mit den Möglichkeiten der Sozialbetreuung und der Hilfe bei persönlichen Problemen	1,54	1,49	1,00	1,49	1,50
Mit der Ausbildung in der Berufsschule	1,56	1,53	1,40	1,37	1,51
Mit der Höhe der Ausbildungsbeihilfe (240 Euro)	3,17	2,13	2,00	2,18	2,54

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

I.3.4 Betriebspraktika

Ein zentrales Element der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung sind die Betriebspraktika. Sie sollen einerseits dazu dienen, den Jugendlichen praktische Erfahrungen im betrieblichen Alltag zu ermöglichen, und fungieren andererseits als „Sprungbrett" in eine betriebliche Lehrausbildung. Mehr als drei Viertel der Befragten haben bis zum Befragungszeitpunkt bereits ein Betriebspraktikum im Rahmen der Ausbildung absolviert. Bei jenen Personen, die sich noch in einer laufenden Maßnahme befinden, ist der Anteil der Personen mit einem bereits absolvierten Praktikum mit knapp zwei Drittel am geringsten, bei den bereits Erwerbstätigen und jenen Personen, die auf eine betriebliche Lehrstelle wechseln konnten, deutlich höher. Aber auch 85% jener Jugendlichen, die die überbetriebliche Lehrlingsausbildung vorzeitig verlassen haben, waren zuvor in einem Betriebspraktikum.

Abbildung 41: Haben Sie im Zuge der Ausbildung ein Betriebspraktikum gemacht?

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbstätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
ja	62,2%	89,9%	100,0%	84,8%	78,8%
nein	32,2%	10,1%		15,2%	19,1%
keine Angabe	5,6%				2,1%
Gesamt	90	99	6	46	241

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Über 40% der TeilnehmerInnen laufender Lehrausbildungsgänge waren zum Befragungszeitraum noch in diesem Praktikum, aber auch fast die Hälfte jener Personen, die eine betriebliche Lehrstelle aufgenommen haben, sind immer noch beim ehemaligen Praktikumsbetrieb. Von den mittlerweile erwerbstätigen Jugendlichen hat zumindest einer den ehemaligen Praktikums betrieb als Arbeitgeber.

Abbildung 42: Sind Sie noch im diesem Betrieb?

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbstätig	Gesamt
ja	42,2%	47,5%	16,7%	44,1%
nein	35,6%	42,4%	83,3%	40,5%
keine Angabe	22,2%	10,1%	0,0%	15,4%

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Die Beurteilung der Praktikumsbetriebe fällt überwiegend positiv aus: Rund die Hälfte aller Personen war (oder ist) sehr zufrieden, 47 Personen waren eher zufrieden, nur neun TeilnehmerInnen waren gar nicht zufrieden. Dies ergibt einen durchschnittlichen Zufriedenheitswert von 1,61 (auf einer Skala von 1 bis 4). Am besten beurteilen jene TeilnehmerInnen die Praktikumsbetriebe, die mittlerweile eine Beschäftigung aufgenommen haben. Auch bei den nunmehrigen betrieblichen Lehrlingen ist der Zufriedenheitsindex mit 1,41 überdurchschnittlich gut. Am wenigsten zufrieden waren jene Personen, die zur Gruppe „Ausstieg/Ausschluss" gehören, sie vergeben die durchschnittliche Beurteilung von 2,13. Bei einigen von ihnen waren es gerade die Probleme im Praktikumsbetrieb, die zur vorzeitigen Beendigung der Teilnahme an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung geführt haben.

Befragt man die TeilnehmerInnen nach den Einzelaspekten der Betriebspraktika, fällt das Urteil teilweise sogar noch positiver aus. Obwohl das Gesamturteil der „AussteigerInnen" mit 2,13 unter dem Durchschnitt liegt, wird von diesen kein einzelner Aspekt schlechter als 2,08 bewertet. Die relativ geringste Zufriedenheit herrschte in dieser Gruppe mit der Hilfestellung durch die AusbildnerInnen, mit den Vorgesetzten und dem zeitlichen Umfang der eigentlichen Ausbildung im Rahmen des Praktikums.

Abbildung 43: Wie zufrieden waren Sie mit dem Betriebspraktikum?

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
sehr zufrieden	35	60	6	14	115
eher zufrieden	15	21		11	47
eher nicht zufrieden	6	7		9	22
gar nicht zufrieden	3	1		5	9
keine Angabe	30	10		7	47
Gesamtergebnis	89	99	6	46	240
Durchschnitt	1,61	1,43	1,00	2,13	1,61

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

In allen Gruppen werden die Räumlichkeiten und die technische Ausstattung, die Lage bzw. Erreichbarkeit des Betriebes, aber auch die Betriebsorganisation die AusbildnerInnen, die Vorgesetzten und die KollegInnen sehr gut bis gut bewertet.

Abbildung 44: Wie zufrieden waren Sie mit einzelnen Aspekten des Betriebspraktikums?
Durchschnittswert (Sehr zufrieden = 1 bis gar nicht zufrieden =4)

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
Mit der Betriebsorganisation	1,45	1,36	1,40	1,69	1,46
Mit den Ausbildern und Ausbilderinnen	1,53	1,43	1,00	1,95	1,55
Mit den Vorgesetzten	1,52	1,46	1,33	2,00	1,58
Mit den KollegInnen	1,30	1,38	1,00	1,79	1,43
Mit dem, was wir lernen/machen	1,46	1,57	1,40	1,79	1,58
Mit den Ausbildungs-/Arbeitszeiten	1,50	1,51	1,00	1,56	1,50
Mit den Räumlichkeiten	1,46	1,36	1,60	1,41	1,41
Mit der technischen Ausstattung (verfügbare Geräte, moderne Ausrüstung etc.)	1,53	1,31	1,00	1,38	1,38
Mit dem zeitlichen Umfang der eigentlichen Ausbildung	1,51	1,53	1,00	2,00	1,60
Mit der Hilfestellung durch die AusbildnerInnen und KollegInnen	1,45	1,54	1,40	2,08	1,62
Mit der Lage/Erreichbarkeit des Betriebes	1,51	1,48	1,00	1,49	1,47

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Abbildung 45: Wie haben Sie den Betriebspraktikumsplatz gefunden?

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
über Vermittlung der Ausbildungseinrichtung	42,2%	41,4%	50,0%	39,1%	41,5%
auf eigene Initiative/durch eigene Suche	25,6%	38,4%	33,3%	41,3%	34,0%
durch sonstige	4,4%	10,1%	16,7%	6,5%	7,5%
keine Angabe	27,8%	10,1%	0,0%	2,2%	14,9%
Gesamtergebnis	90	99	6	46	241

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=241), eigene Berechnungen

Vermittelt wurde der Praktikumsplatz in mehr als 40% der Fälle von der Ausbildungseinrichtung, mehr als ein Drittel der Betriebspraktika haben die Jugendlichen allerdings auf eigene Initiative bzw. durch eigene Suche gefunden. In 7,5% der Fälle waren andere Personen ausschlaggebend für die Erlangung einer Praktikumsstelle: die Eltern, LehrerInnen aus der Berufsschule, ehemalige ArbeitgeberInnen oder Freunde.

Auf die Frage, was sie in diesem Praktikum gelernt haben, geben viele Jugendliche sehr konkrete berufsbezogene Tätigkeiten wie „drei Teller gleichzeitig tragen, Aufdecken, Servieren, Pralinen/Kekse backen", „Kassa, Beraten der Kunden, Lieferung auspacken, Kontrolle, Reklamation, Bestellen", „Anbote schreiben, Telefonate, Aufträge eingeben, teils Lagertätigkeit", „Regalbetreuung, Kundengespräche, Verkaufsgespräche". Daneben finden sich aber Aussagen wie „dass mir der Beruf noch besser gefällt, als ich mir vorgestellt habe", „eigenständig zu arbeiten", „wie ich für diese Stelle geeignet bin", „genau zu arbeiten", „Selbstbewusstsein, Vertrauen", aber auch kritische Bemerkungen: „nichts, was ich weiter verwenden kann", „nichts über den Beruf".

I.3.5 Nach der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung: Lehrstelle und Drop-outs

I.3.5.1 Lehrlinge

Bei 90 der befragten Personen konnte das primäre Ziel der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung, nämlich dass Jugendliche auf betriebliche Lehrstellen wechseln können, erreicht werden. Davon haben 88 die Lehrstelle bereits angetreten, vier werden diese demnächst antreten (davon drei Burschen), sieben Jugendliche haben dazu keine Angaben gemacht.

Abbildung 46: Haben Sie Ihre Lehrstelle bereits angetreten?

	Männer	Frauen	Gesamt
ja	41	47	88
nein	3	1	4
keine Angabe	4	3	7
Gesamt	48	51	99

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

Ein Drittel der Jugendlichen, die bereits eine Lehrstelle besitzen, wurden vom Praktikumsbetrieb direkt in ein Lehrverhältnis übernommen, nahezu ebenso viele haben die Lehrstelle selbst gefunden. Bei 18 Jugendlichen (davon 12 Mädchen) hat die Ausbildungseinrichtung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung eine Lehrstelle vermitteln können, in sieben Fällen wurde die Lehrstelle vom AMS zugewiesen.

Abbildung 47: Ihre Lehrstelle haben Sie wie erhalten?

	Männer	Frauen	Gesamt
habe ich selbst gefunden	17	15	32
hat mir das AMS zugewiesen	5	2	7
hat mir die Bildungseinrichtung vermittelt	6	12	18
ich wurde vom Praktikumsbetrieb übernommen	16	17	33
hat mir jemand anderer vermittelt		2	2
keine Angabe	4	3	7
Gesamt	48	51	99

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

Etwas mehr als ein Drittel erlernt auf der aktuellen Lehrstelle jenen Beruf, den er/sie immer schon ergreifen wollte. Für fast ebenso viele stellt der derzeitige Lehrberuf einen der Berufe dar, der sie (neben dem eigentlichen Wunschberuf) schon früher interessiert hat. Zehn Personen werden nunmehr in einem Beruf ausgebildet, der zumindest mit dem ursprünglichen Beruf verwandt ist. Jede neunte Person wird nun in einem Beruf ausgebildet, der mit dem ursprünglichen Berufswunsch nichts gemein hat.

Ausschlaggebend dafür, dass die Jugendlichen die Lehrstelle angenommen haben, war für mehr als zwei Drittel der Lehrbetrieb selbst. Ebenso viele gaben an, in das Lehrverhältnis eingetreten zu sein, weil sie sich zutrauen, diesen Beruf auch erlernen zu können. Die Tatsache,

Abbildung 48: Der Lehrberuf, den ich jetzt erlerne, ist ...

	Männer	Frauen	Gesamt
Der Lehrberuf, den ich immer schon ergreifen wollte	17	18	35
Einer der Berufe, die mich interessiert haben	16	21	37
Ein Lehrberuf, der mit meinem Wunschberuf zumindest verwandt ist	4	6	10
Ein anderer als jener den ich eigentlich erlernen wollte	7	3	10
keine Angabe	4	3	7
Gesamt	48	51	99

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

im Rahmen des angenommenen Lehrverhältnisses den Berufswunsch erfüllen zu können, war für mehr als die Hälfte ebenfalls ein entscheidender Grund. Ein Drittel nahm die Lehrstelle an, weil sie froh waren, überhaupt in ein betriebliches Lehrverhältnis übertreten zu können. Jede zehnte befragte Person wollte nicht in der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung verbleiben, sondern unbedingt auf eine betriebliche wechseln. Der Beruf oder die Bedingungen beim Lehrbetrieb spielten dabei eine untergeordnete Rolle. Der Einfluss der Eltern oder der Freunde/Freundinnen war bei der Entscheidung für die Lehrstelle dagegen nicht maßgebend. Je zwei Personen gaben an, dass sie die Lehrstelle aus finanziellen Gründen angenommen hätten bzw. weil sie nicht gewusst hätten, was sie sonst hätten tun sollen.

Abbildung 49: Ich habe die Lehrstelle angenommen, weil ...
(*Mehrfachnennungen möglich)*

	Männer	Frauen	Gesamt
mir der Lehrbetrieb gefällt	31	38	69
ich glaube, dass ich diesen Beruf erlernen kann	33	36	69
sie meinem Berufswunsch entspricht	24	31	55
ich froh bin, überhaupt eine betriebliche Lehrstelle zu bekommen	15	16	31
ich die Ausbildung in einer überbetrieblichen Lehrausbildung nicht weiterführen wollte	4	6	10
meine Eltern mir dazu geraten haben	3	2	5
ich nicht weiß, was ich sonst tun sollte		2	2
ich/meine Familie das Geld brauche(n)	1	1	2
meine Freunde eine ähnliche Ausbildung machen	1	1	2
aus anderen Gründen	2	2	4
keine Angabe	4	4	8
Grand Total	111	132	243

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit der derzeitigen Lehrstelle ist sehr hoch: über 70% waren sehr zufrieden, 15 Personen eher zufrieden. Insgesamt ergibt dies einen Durchschnittswert von 1,29. Die Zufriedenheit fällt bei den Burschen mit 1,24 noch höher aus, bei den Mädchen „drückt" eine Teilnehmerin, die mit ihrer Lehrstelle gar nicht zufrieden ist, die Bewertung auf 1,33.

Abbildung 50: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Lehrstelle?

	Männer	Frauen	Gesamt
sehr zufrieden	34	36	70
eher zufrieden	6	9	15
wenig zufrieden	2	2	4
gar nicht zufrieden		1	1
noch nicht angetreten	2		2
keine Angabe	4	3	7
Gesamt	48	51	99
	1,24	1,33	1,29

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

Bei einer differenzierten Betrachtung der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Lehrstelle fällt auf, dass die Jugendlichen mit dem Lehrbetrieb selbst, mit den Arbeitsbedingungen und den Ausbildungsinhalten besonders zufrieden sind (Werte zwischen 1,16 und 1,22), aber auch die Ausbildung an sich, die Arbeitsinnhalte, die Arbeitszeitregelungen und die KollegInnen werden sehr gut bewertet. Am (relativ) wenigsten zufrieden sind die befragten Lehrlinge mit der Lehrlingsentschädigung.

Abbildung 51: Wie zufrieden sind Sie mit einzelnen Aspekten der Lehrstelle?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher nicht zufrieden	gar nicht zufrieden	keine Angabe	Gesamt	Durch-schnitt
Betrieb	76	14			9	99	1,16
Ausbildung	66	20	3	1	9	99	1,32
Bedingungen	73	16	1		9	99	1,20
Zeit	63	25	2		9	99	1,32
Kolleginnen	65	20	5		9	99	1,33
Ausbildungsinhalte	75	10	5		9	99	1,22
Arbeitsinhalte	66	20	4		9	99	1,31
Bezahlung	48	36	6		9	99	1,53

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

Abbildung 52: Aus heutiger Sicht werde ich ...

	Männer	Frauen	Gesamt
in meinem erlernten Beruf als Fachkraft tätig sein	38	40	78
mich in diesem Beruf irgendwann einmal selbstständig machen	3	7	10
eine weiterführende Ausbildung machen	1		1
ich weiß noch nicht, was ich nach der Lehre mache		1	1
keine Angabe	6	3	9
Gesamt	48	51	99

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

Aus heutiger Sicht glauben vier Fünftel der Jugendlichen, dass sie in ihrem erlernten Beruf einmal als Fachkräfte tätig sein werden. Jede zehnte Person ist davon überzeugt, dass sie sich

in diesem Beruf einmal selbstständig machen wird. Eine Person glaubt, später einmal eine weiterführende Ausbildung zu machen.

Abbildung 53: Nach meiner Lehrausbildung möchte ich

	Männer	Frauen	Gesamt
in meinem erlernten Beruf als Fachkraft tätig sein	35	37	72
mich in meinem erlernten Beruf irgendwann einmal selbstständig machen	9	7	16
eine weiterführende Ausbildung machen	8	10	18
in einem anderen Beruf tätig sein	6	5	11
etwas anderes machen	6	5	11
ich weiß noch nicht, was ich nach der Lehrausbildung mache	5	2	7
keine Angabe	4	1	5
Gesamt	48	51	99

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=99), eigene Berechnungen

Präzisiert man die Frage dahingehend, was die Jugendlichen nach Absolvierung der momentanen Lehrausbildung machen möchten, sagen immer noch fast drei Viertel, dass sie als Fachkraft im erlernten Beruf tätig sein möchten, rund 16% wollen irgendwann einmal im erlernten Beruf den Schritt in die Selbstständigkeit wagen, 18 Personen wollen sich (beruflich) weiter ausbilden lassen. Je elf Personen möchten in einem anderen Beruf tätig sein oder etwas anderes machen, sieben Personen haben noch keine Vorstellung davon, was sie nach der Lehrausbildung machen wollen.

I.3.5.2 Drop-outs

Auf der Basis der Aufzeichnungen und Angaben der Trägereinrichtungen war ein Teil der TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung vorzeitig aus der Maßnahme ausgestiegen oder hatte die Maßnahme aufgrund eines Ausschlusses oder nach Auslaufen der Maßnahmendauer verlassen müssen, ohne auf eine Lehr- oder Arbeitsstelle gewechselt zu haben oder das Angebot einer Folgemaßnahme der überbetrieblichen Lehrausbildung in Anspruch zu nehmen. Aus dieser Gruppe wurden insgesamt 46 Personen telefonisch zu ihren Ausstiegsgründen, ihrem weiteren Weg und ihre Einschätzungen für die Zukunft befragt.

Von den befragten Personen waren 18 Personen aus den laufenden Maßnahmen ausgeschlossen worden, zehn Personen hatten die überbetriebliche Ausbildung verlassen, weil sie mit der Ausbildungssituation unzufrieden waren, je eine Person war aus persönlichen/familiären Gründen (Todesfall in der Familie) bzw. aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden. Sieben Personen hatten das Kursende erreicht und mussten deswegen ausscheiden, neun Personen gaben „sonstige Gründe“ an, die sie nicht näher spezifizierten.

Abbildung 54: Ich habe die überbetriebliche Lehrlingsausbildung verlassen, weil ...

	Männer	Frauen	Gesamt
ich mit der Ausbildungssituation unzufrieden war	4	6	10
ich von der Ausbildung ausgeschlossen wurde	9	9	18
aus persönlichen/familiären Gründen		1	1
aus gesundheitlichen Gründen	1		1
Sonstige Gründe	3	6	9
Kursende	2	5	7
Gesamt	19	27	46

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=46), eigene Berechnungen

Abbildung 55: Ich war mit der Ausbildungssituation unzufrieden, weil ...

	Männer	Frauen	Gesamt
ich mit den Inhalten der Ausbildung nichts anfangen konnte	1		1
ich keinen Sinn in der Ausbildung gesehen habe	2		2
ich keinen Ausbildungsplatz in dem von mir gewünschten Beruf bekommen habe		2	2
mich keiner der angebotenen Berufe interessiert hat		1	1
ich überhaupt keine Lehrausbildung machen möchte	1	0	1
ich mich überfordert geführt habe	0	1	1
mir die TrainerInnen nicht geeignet erschienen sind	0	3	3
mir der persönliche Umgang derTrainerInnen nicht gefallen hat	0	3	3
ich mit anderen TeilnehmerInnen Probleme hatte	0	1	1
mir die Lehre nicht gefallen hat		1	1
Gesamt	4	12	16

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=46), eigene Berechnungen

Von jenen Personen, die aufgrund von Unzufriedenheit mit der Ausbildungsituation die überbetriebliche Lehrlingsausbildung verlassen hatten, war dies durch eine mangelnde Passgenauigkeit mit der Berufs- oder Ausbildungswahl induziert („konnte mit den Inhalten nichts anfangen", „habe keinen Sinn in der Ausbildung gesehen", „kein Ausbildungsplatz im gewünschten Beruf", „kein angebotener Beruf interessiert", „möchte keine Lehrausbildung machen", „Lehre hat nicht gefallen"). Für sechs Personen waren die „mangelnde Eignung" bzw. der persönliche Umgang der TrainerInnen ausschlaggebend. Eine Person fühlte sich überfordert, eine andere hatte Probleme mit anderen TeilnehmerInnen.

Abbildung 56: Ich wurde aus dem Kurs ausgeschlossen ...

	Männer	Frauen	Gesamt
aus disziplinären Gründen	2	3	5
aufgrund mangelnder Anwesenheit	2	1	3
aus anderen Gründen und zwar:	5	5	10
Berufsschule abgebrochen		*1*	*1*
betrunken in Arbeit		*1*	*1*
hat mich nicht mehr gefreut, wollte nicht wieder ins Praktikum		*1*	*1*
Lehrstelle als Maurer abgelehnt	*1*		*1*
mehr Geld fürs zu Hause bleiben als Kursgeld + Kinderbetreuung noch zusätzlich zahlen müssen		*1*	*1*
Persönliches mit Chef	*1*		*1*
Schienbein bei Lehrstelle gebrochen	*1*		*1*
schon zu lange im Kurs gewesen		*1*	*1*
Unterstellung des Rassismus	*1*		*1*
waren frustriert, weil ich keine Lehrstelle gefunden habe, gewehrt gegen viele Bewerbungen (sinnlose Anzahl 10/Tag)	*1*		*1*
Gesamt	9	9	18

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=46), eigene Berechnungen

Fünf Personen gaben an, aus disziplinären Gründen ausgeschlossen worden zu sein, drei Personen, weil sie zu oft abwesend waren. Diesen beiden Ausschlussgründen sind wohl auch einige der „anderen Gründe" zuzuordnen, wie etwa „betrunken in der Arbeit", „Persönliches mit dem Chef", „Unterstellung des Rassismus", „hat mich nicht mehr gefreut, wollte nicht wieder ins Praktikum", „gewehrt gegen viele Bewerbungen", „Lehrstelle abgelehnt". Eine Frau hatte die Berufsschule abgebrochen (deren Besuch für die TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung verbindlich ist), eine Teilnehmerin gab finanzielle Gründe im Zusammenhang mit ihren Versorgungspflichten an, ein Bursche hatte sich das Schienbein gebrochen und musste in der Folge aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheiden.

Dennoch konnte ein Teil der vorzeitig oder wegen Kursende ausgeschiedenen Jugendlichen in der Zeit nach der Beendigung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung im Beschäftigungssystem Fuß fassen. Zehn Personen gaben an, derzeit erwerbstätig zu sein, elf Personen konnten sogar eine Lehrstelle finden. Acht Personen suchen aktuell einen Arbeitsplatz, sechs Personen versuchen, wieder eine Lehrstelle zu finden. Lediglich drei Personen sind erwerbslos, ohne aktiv zu suchen.

Abbildung 57: Was machen Sie derzeit?

	Männer	Frauen	Gesamt
ich suche eine Arbeitsplatz	3	5	8
ich suche eine Lehrstelle	3	3	6
ich bin in einer AMS-Maßnahme	3	5	8
ich bin aus sonstigen Gründen erwerbslos	2	1	3
ich bin erwerbstätig	4	6	10
ich bin in einer Lehre	4	7	11
Gesamt	19	27	46

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=46), eigene Berechnungen

Der Wunsch, einen Beruf zu erlernen und als Fachkraft tätig zu sein, ist für mehr als die Hälfte der befragten Drop-outs nach wie vor aufrecht, ein Fünftel möchte einen Arbeitsplatz finden und erwerbstätig sein. Acht Personen geben an, eine weiterführende Ausbildung machen zu wollen, drei davon haben konkrete Vorstellungen (Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung, Lehre mit Matura, Berufsschule weitermachen). Eine Person leistet seit Januar 2011 ihren Präsenzdienst ab, eine Person möchte ins Ausland gehen. Lediglich eine Person weiß derzeit nicht, was sie künftig machen möchte.

Abbildung 58: Ich möchte ...

	Männer	Frauen	Gesamt
einen Beruf erlernen und als Fachkraft tätig sein	17	10	27
eine weiterführende Ausbildung machen		3	3
einen Arbeitsplatz finden und erwerbstätig sein	1	8	9
etwas anderes machen, und zwar:	1	5	6
Kurs für Vorbereitung Gesellenprüfung		*1*	*1*
Arbeitsplatz behalten		*1*	*1*
Lehre mit Matura machen		*1*	*1*
Berufsschule weitermachen		*1*	*1*
ins Ausland gehen		*1*	*1*
Präsenzdienst ab Januar 2011	*1*		*1*
ich weiß noch nicht, was ich machen möchte		1	1
keine Angabe		1	1
Gesamt	19	27	46

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=46), eigene Berechnungen

Dementsprechend steht bei 27 Personen der erfolgreiche Abschluss der Lehrausbildung an erster Stelle in ihrer beruflichen „Wunschliste", je 17 Personen wollen eine reguläre Lehrstelle finden bzw. nach der Lehrausbildung auch einen guten Arbeitsplatz bekommen. Teilweise werden die Vorstellungen über die weitere berufliche Zukunft sogar sehr konkret formuliert (2. Lehre Bürokauffrau, Ausbildung als Tätowiererin, Meisterprüfung Maler/Anstreicher, Rechtspflege-Weiterbildung, 2. Lehre Fotografie, Teilqualifizierung als Friseurin), teilweise eher allgemein gehalten (Matura, Teilzeit im Verkauf oder Büro, Auslandsarbeit in Verbindung mit dem Kennenlernen der „kulinarischen Welt"). Manche wollen einfach nur „gut verdienen und Spaß bei der Arbeit". Manche Angaben mögen naiv erscheinen, dennoch zeugen sie nicht von Resignation und Pessimismus.

Abbildung 59: Für meine berufliche Zukunft wünsche ich mir vor allem ...
Mehrfachnennungen möglich

	Männer	Frauen	Gesamt
eine "reguläre Lehrstelle in einem Betrieb finden	10	7	17
die Lehrausbildung erfolgreich abschließen	10	17	27
nach der Lehrausbildung einen guten Arbeitsplatz bekommen	6	11	17
Sonstiges, und zwar (Auswahl):	7	12	19
2. Lehre Bürokauffrau		*1*	*1*
Ausbildung Tätowiererin machen und dann vielleicht mal eigenes Studio haben		*1*	*1*
derzeit Arbeit im Verkauf gewollt		*1*	*1*
gut verdienen und Spaß bei der Arbeit	*1*	*1*	*2*
guten Arbeitsplatz finden und Geld verdienen	*1*		*1*
Matura		*1*	*1*
Matura machen, daneben Teilzeitarbeit, dann Studium		*1*	*1*
Meisterprüfung - Maler/Anstreicher	*1*		*1*
Rechtspfleger-Weiterbildung	*1*		*1*
Teilqualifizierung machen als Friseurin		*1*	*1*
Teilzeit im Verkauf oder Büro (3 Kinder)		*1*	*1*
Umzug ev. nach Wien	*1*		*1*
Versicherungskaufmann - LAP abschließen	*1*		*1*
Weiterbildung - vielleicht 2. Lehre Fotografin		*1*	*1*
zusätzlich kulinarische Welt kennenlernen (Auslandsarbeit)		*1*	*1*
Zusatzprüfung für Bürokauffrau machen		*1*	*1*
Gesamtergebnis	33	47	80

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=46), eigene Berechnungen

Dies deckt sich auch mit den Antworten bei den beiden Selbsteinschätzungsfragen: Abschließend wurden die BefragungsteilnehmerInnen gebeten, auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 4 (trifft überhaupt nicht zu) anzugeben, ob sie ihren Fähigkeiten auch dann vertrauen, wenn Schwierigkeiten auftreten, und ob sie für jedes Problem eine Lösung finden können. Beide Fragen wurden von den AbbrecherInnen im Durchschnitt mit einem Wert von unter 2 (1,52 bzw. 1,91) beantwortet. Damit liegen sie in beiden Fragen nur geringfügig über dem Durchschnitt aller BefragungsteilnehmerInnen (1,46 bzw. 1,80). Das meiste Vertrauen in ihre Fähigkeiten weisen die bereits erwerbstätigen Jugendlichen auf, die höchste Problemlösungskompetenz schreiben sich jene Personen zu, die sich zum Befragungszeitraum noch in einer laufenden überbetrieblichen Lehrlingsausbildung befinden.

Abbildung 60: Selbsteinschätzung der BefragungsteilnehmerInnen

	ÜBA laufend	Lehrlinge	erwerbs-tätig	Ausstieg/ Ausschluss	Gesamt
Ich vertraue meinen Fähigkeiten, auch wenn Schwierigkeiten auftauchen.	1,40	1,50	1,17	1,52	1,46
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	1,73	1,80	2,00	1,91	1,80

Quelle: öibf, Befragung der TeilnehmerInnen, November 2010 bis Januar 2011 (n=46), eigene Berechnungen

Insgesamt lassen die Befunde jedoch den Schluss zu, dass die befragten Personen prinzipiell darauf vertrauen, ihre weitere (berufliche) Zukunft meistern zu können.

I.4 Die Sicht der Betriebe

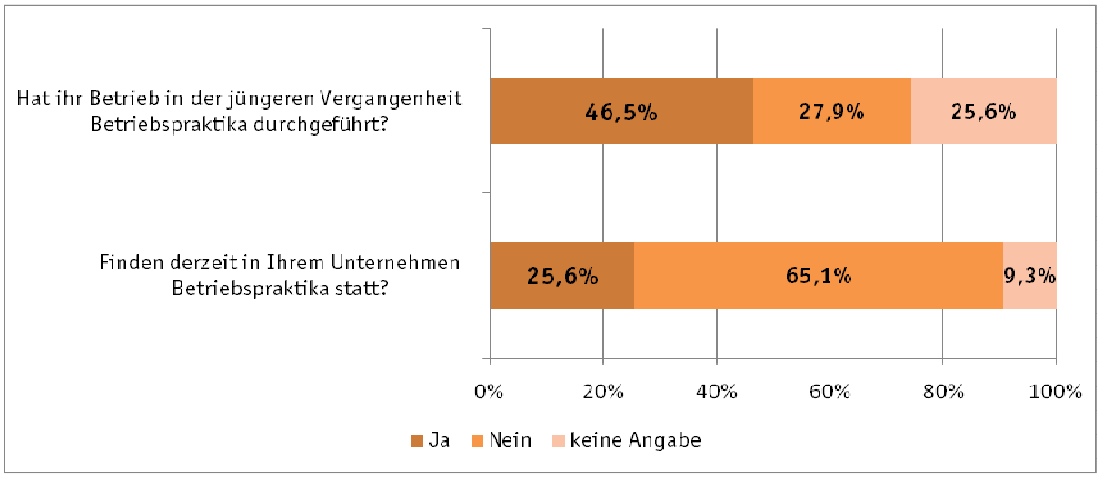
Im Rahmen der Evaluationsstudie wurde auch versucht, die Meinungen und Einschätzungen von Betrieben einzuholen, die im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung bereits einmal Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt haben. Als Basis dienten die Kontaktlisten der Ausbildungseinrichtungen zu (möglichen) Praktikumsbetrieben. Aus diesen Betrieben wurden 300 Betriebe als Bruttostichprobe für eine Online-Befragung ausgewählt. Auswahlkriterien waren (in dieser Reihenfolge): Zahl der bereits durchgeführten Betriebspraktika bei der Ausbildungseinrichtung (bzw. bei anderen Trägern) lt. Angaben der Trägereinrichtungen, Standortbezirk, Branche. Diese Betriebe wurden sämtlich mit einem eigenen Schreiben ersucht, sich an der Online-Befragung zu beteiligen. Die Befragung war über einen Link auf der Homepage des *öibf* für die ausgewählten Betriebe zugänglich. Auf Anfrage wurde der Fragebogen auch per Post verschickt, um auch jene Betriebe miteinschließen zu können, die über keinen Internetzugang verfügen. Die Befragung wurde für den Zeitraum Ende November 2010 bis Mitte Januar 2011 freigeschaltet. Die Befragungsdaten wurden anonymisiert erfasst, d.h. nach der Registrierung für die Umfrage wurden die Betriebsdaten gelöscht. Eine Rückverknüpfung mit den Kontaktdaten der Betriebe ist daher nicht möglich. Insgesamt haben sich 43 Betriebe an der Befragung beteiligt (ein Unternehmen davon schriftlich).

I.4.1 Online-Befragung der Praktikumsbetriebe

I.4.1.1 Betriebspraktika und Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb

Rund die Hälfte der befragten Betriebe betreute zwar zum Befragungszeitraum kein Betriebspraktikum, hatte aber in der jüngeren Vergangenheit (innerhalb der letzten zwei Jahre) Betriebspraktika durchgeführt. Ein Viertel aller Betriebe bildete zum Befragungszeitraum PraktikantInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung aus. Bei den übrigen Betrieben lagen die Betriebspraktika bereits länger als zwei Jahre zurück.[98] Rund ein Drittel der Betriebe gibt an, im Zusammenhang mit den Betriebspraktika auch Förderungen des Landes Tirol oder des AMS erhalten zu haben. Dabei handelt es sich in 70% der Fälle um eine Eingliederungsbeihilfe des AMS, in 30% um eine Einstellungsförderung des Landes. Für 10% der geförderten Betriebe war diese Förderung ausschlaggebend für die Entscheidung, ein Betriebspraktikum durchzuführen. Bei diesen Praktika handelt es sich jedoch offensichtlich nicht um Betriebspraktika der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung, da im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung keine zusätzlichen Förderungen gewährt werden können.

Abbildung 61: Aktuell oder in der Vergangenheit Betriebspraktika?

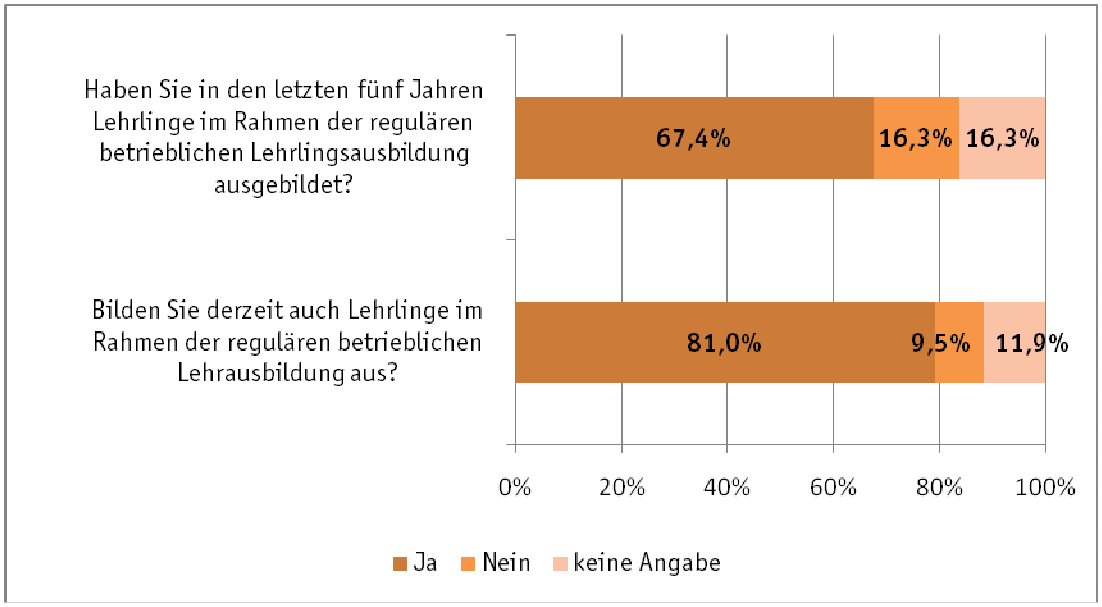


Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

[98] Deren Antworten wurden in der Auswertung der Fragen zu den TeilnehmerInnen und der Qualität der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung nicht berücksichtigt, da sich die Rahmenbedingungen im Vergleich zu den JASG-Maßnahmen geändert haben und zudem die Praktika für verlässliche Angaben bereits zu weit zurück liegen.

Mehr als vier Fünftel der Betriebe bildeten zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge in regulären Lehrverhältnissen aus, 10% sind derzeit nicht als Lehrbetrieb tätig, 11% gaben keine Angaben zu ihrer Ausbildungstätigkeit im Rahmen der regulären dualen Ausbildung. Zwei Drittel haben auch in den letzten fünf Jahren davor (wiederholt) Lehrlinge ausgebildet, knapp 16% sind offensichtlich erst kurz als Lehrbetrieb tätig. Für eine ebenso große Zahl liegen keine Angaben zu ihrer betrieblichen Lehrausbildungstätigkeit vor.

Abbildung 62: Aktuell oder in der Vergangenheit Lehrlingsausbildungen?



Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

Nach den Gründen für die derzeitige Absenz von der betrieblichen Lehrlingsausbildung befragt, gaben die Betriebe unterschiedliche Gründe an. Die häufigsten waren „keine geeigneten BewerberInnen", „die Lehrlingsausbildung ist zu „aufwändig/kostspielig" und „der Lehrberuf ist (zu) neu".

Abbildung 63: Berufe der Betriebspraktika

Einzelhandelskaufmann/-frau	10
Bürokaufmann/-frau	6
Elektroinstallationstechniker	3
Frisör - Perückenmacher - Stylist	2
KFZ-Techniker	2
BäckerIn	1
Blumenbinder und Florist	1
Buchhändler	1
Glaser	1
Konditor-Zuckerbäcker	1
Lagerlogistikkaufmann/frau	1
Masseur	1
Maurer	1
Seilbahner	1
Speditionskaufmann	1
Spengler	1
TierpflegerIn	1

Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

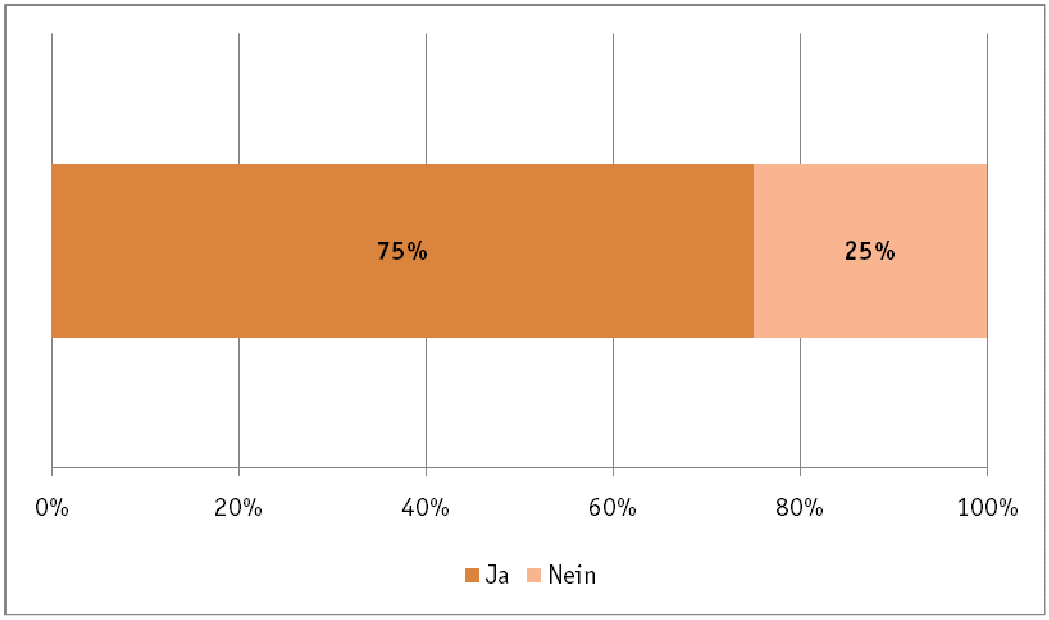
Bei jenen Betrieben, die sich an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung beteiligen, erfolgen die Betriebspraktika derzeit in 17 Berufen. Die meisten der befragten Betriebe bilden in

den Berufen „Einzelhandelskaufmann/-frau“ (10 Betriebe) und „Bürokaufmann/-frau“ (6 Betriebe) aus, gefolgt von Elektroinstallationstechnik und dem Berufsbereich „Frisör/Perückenmacher/Stylist“. Insgesamt werden in diesen Berufen 95 PraktikantInnen ausgebildet.

I.4.1.2 Die PraktikantInnen

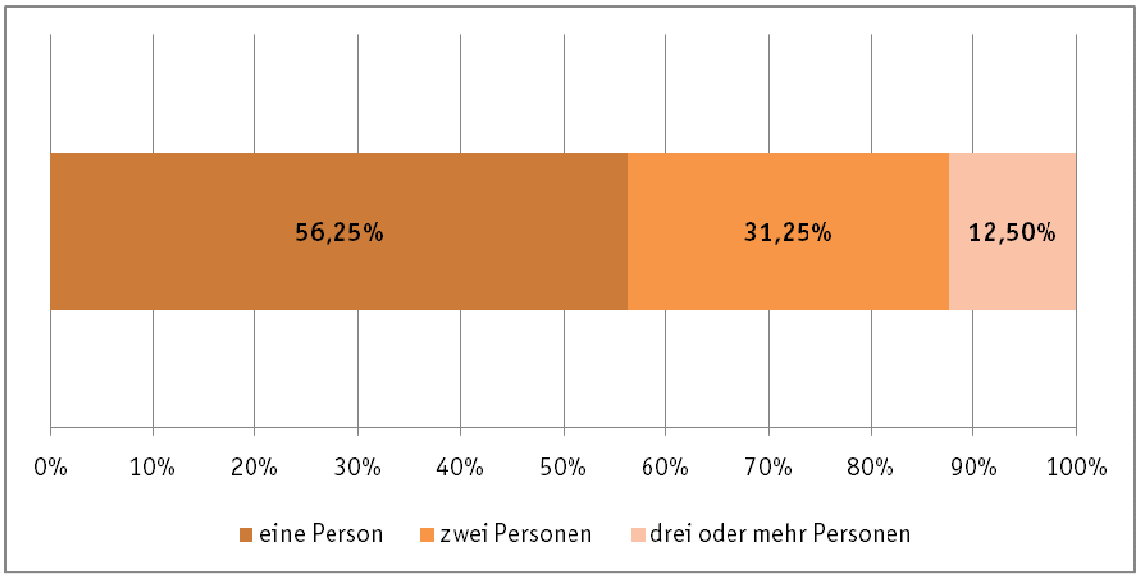
Die Erfahrungen, die Betriebe mit BetriebspraktikantInnen gemacht haben, waren offensichtlich überwiegend positiv: Drei Viertel der befragten Betriebe haben bereits PraktikantInnen auf reguläre betriebliche Lehrstellen übernommen. Mehr als 31% haben bereits zwei PraktikantInnen als Lehrlinge aufgenommen, 12,5% der Betriebe haben mit insgesamt drei oder mehr Personen nach den Betriebspraktika Lehrverträge abgeschlossen.

Abbildung 64: Schon PraktikanntInnen übernommen?



Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

Abbildung 65: Wie viele PraktikanntInnen haben Sie übernommen?



Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

Im direkten Vergleich mit den betrieblichen Lehrlingen der befragten Betriebe schneiden die PraktikantInnen durchaus gut ab. Die Betriebe wurden ersucht, die PraktikantInnen im Vergleich zu den betrieblichen Lehrlingen in Bezug auf unterschiedliche Aspekte als besser, gleich gut oder schlechter einzustufen. Bildet man aus allen Antworten einen Saldo (also die Differenz zwischen „besser" und „schlechter") so überwiegen in fast allen Bereichen die positiven Nennungen bei den PraktikantInnen. Vor allem in Bezug auf das Interesse am Lehrberuf, Motivation sowie Lernerfolg und –fortschritt die Betriebe die PraktikantInnen deutlich besser ein als die Lehrlinge, auch im Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenzen (also Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Genauigkeit, Teamfähigkeit, etc.). Unerwartet ist auch die positivere Einschätzung der PraktikantInnen im Bereich der schulischen Grundkompetenzen und der Einsetzbarkeit im betrieblichen Alltag. Lediglich im Bereich der fachlichen Vorkenntnisse und der AbbrecherInnenquote werden die PraktikantInnen schlechter bewertet als die betrieblichen Lehrlinge.

Der organisatorische Aufwand für PraktikantInnen entspricht aus Sicht der befragten Betriebe in etwa jenem für Lehrlinge, der zeitliche Aufwand für die Ausbildung wird sogar geringer eingeschätzt. Dies hängt möglicherweise mit der besseren Abstimmung der Ausbildungsinhalte mit Berufsschule und Ausbildungseinrichtung sowie der Unterstützung der Betriebe durch Externe zusammen, die bei PraktikantInnen höher ist als bei Lehrlingen. Für die PraktikantInnen sprechen von Seiten der Betriebe außerdem die günstigeren Ausbildungskosten sowie die gezieltere Rekrutierung und Vermittlung möglicher PraktikantInnen durch das AMS bzw. die Ausbildungseinrichtung.

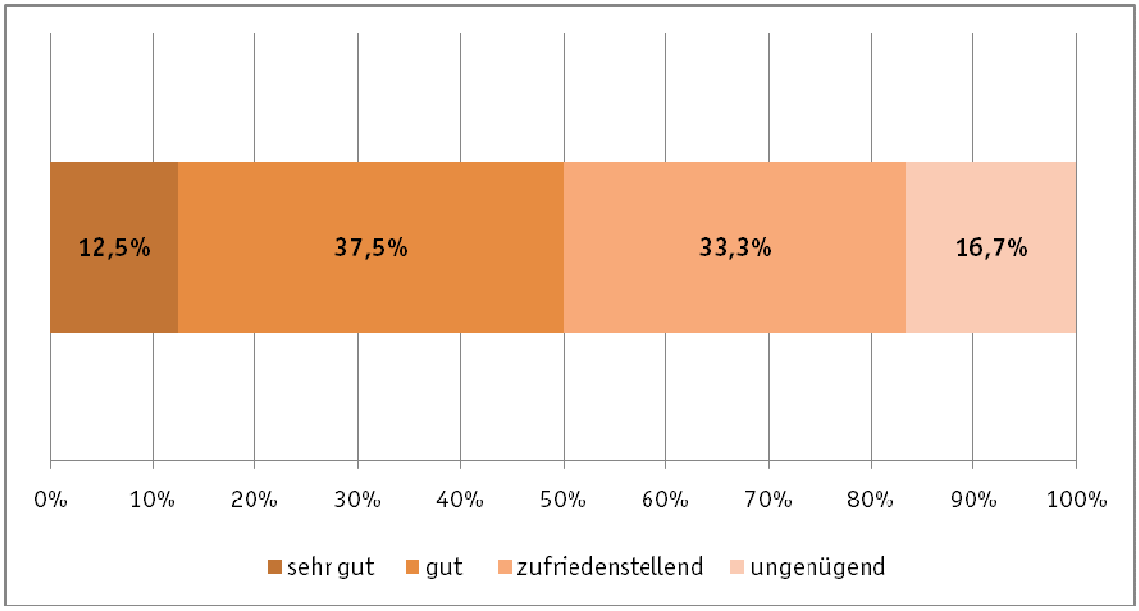
Abbildung 66: Wie beurteilen Sie die PraktikantInnen im Vergleich zu Ihren betrieblichen Lehrlingen in Bezug auf folgende Aspekte?

	besser	gleich gut	schlechter	Weiß nicht/ keine Angabe
Schulische Grundkompetenzen der TeilnehmerInnen (Lesen, Schreiben, Rechnen, Deutschkenntnisse)	18,5%	48,1%	11,1%	22,2%
Persönliche Kompetenzen der TeilnehmerInnen (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Genauigkeit)	33,3%	33,3%	11,1%	22,2%
Soziale Kompetenzen der TeilnehmerInnen (Teamfähigkeit, Umgang mit KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen)	26,9%	34,6%	15,4%	23,1%
Interesse der TeilnehmerInnen am Lehrberuf	33,3%	33,3%	7,4%	25,9%
Motivation und Lernbereitschaft der TeilnehmerInnen	30,8%	34,6%	3,8%	30,8%
Fachliche Vorkenntnisse	3,8%	42,3%	26,9%	26,9%
Lernerfolg und -fortschritt der TeilnehmerInnen	22,2%	51,9%	0,0%	25,9%
Kundenorientierung der TeilnehmerInnen	20,0%	40,0%	8,0%	32,0%
AbbrecherInnenquote (vorzeitiges Ausscheiden aus der Ausbildung)	11,5%	23,1%	19,2%	46,2%
Einsetzbarkeit der TeilnehmerInnen im betrieblichen Alltag	18,5%	44,4%	11,1%	25,9%
Abstimmung der Ausbildungsinhalte mit der Berufsschule bzw. der Ausbildungseinrichtung	15,4%	38,5%	7,7%	38,5%
Zeitlicher Aufwand für die Ausbildung	20,0%	52,0%	4,0%	24,0%
Organisatorischer Aufwand für die Ausbildung	8,0%	64,0%	4,0%	24,0%
Ausbildungskosten	15,4%	46,2%	7,7%	30,8%
Unterstützung bei der Ausbildung durch Externe (Wirtschaftskammer, Ausbildungseinrichtung, Berufsschule)	26,9%	34,6%	7,7%	30,8%
Rekrutierung der TeilnehmerInnen und Vermittlungsaktivitäten des AMS bzw. der Ausbildungseinrichtung	23,1%	38,5%	0,0%	38,5%

Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

Die direkte Bewertung der schulischen Qualifikationen der PraktikantInnen (ohne Vergleich zu den Lehrlingen) fällt innerhalb der befragten Betriebe durchaus unterschiedlich aus. Rund die Hälfte der Betriebe findet die schulische Vorbildung sehr gut oder gut, für ein Drittel der Betriebe ist sie zufriedenstellend, knapp 17% hält sie für ungenügend.

Abbildung 67: Wie beurteilen Sie die TeilnehmerInnen der Betriebspraktika hinsichtlich ihrer schulischen Qualifikationen? Sind diese ...?



Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

Im Folgenden sollten die Betriebe angeben, in welchen Bereichen bei PraktikantInnen, die Defizite in schulischen (oder persönlichen) Kompetenzen aufweisen, die größten Mängel zu beobachten seien. Auf diese Frage geben mehr als die Hälfte der Betriebe die Grundrechnungsarten an, mehr als ein Drittel die sozialen Kompetenzen und je ein Drittel Mängel im Schreiben oder unzureichende Lernbereitschaft. Mangelnde Lernfähigkeit konstatierten 29% der Betriebe, für je ein Viertel sind die Allgemeinbildung und die Motivation mangelhaft. Mangelnde Deutschkenntnisse, unzureichende persönliche Kompetenzen oder fehlendes räumliches Vorstellungsvermögen werden dagegen von wenigen Betrieben beklagt.

Das von den befragten Betrieben gezeichnete Bild unterscheidet sich somit zumindest in einigen Bereichen von den stereotypen Argumenten, die von betrieblicher Seite gegen die Einstellung von Lehrlingen vorgebracht werden.

Abbildung 68: In welchen Bereichen sehen Sie die größten Mängel?
Mehrfachnennungen möglich

Grundrechnungsarten	54,2%
[Sinnerfassendes Lesen]	37,5%
Soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Umgang mit anderen)	37,5%
Schreiben	33,3%
Lernbereitschaft	33,3%
Lernfähigkeit	29,2%
Allgemeinbildung	25,0%
Motivation	25,0%
Deutschkenntnisse	16,7%
Persönliche Kompetenzen (Pünktlichkeit, Genauigkeit, Verlässlichkeit)	12,5%
Räumliches Vorstellungsvermögen	8,3%

Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

I.4.1.3 Beurteilung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

Im direkten Vergleich mit den Lehrlingen betonen die Betriebe, dass der organisatorische und zeitliche Aufwand für PraktikantInnen geringer sei. Die Betriebe wurden daher auch gefragt, worin sich die Betriebspraktika inhaltlich und organisatorisch von der betrieblichen Lehrlingsausbildung unterscheiden. Inhaltlich sehen viele Betriebe keine oder kaum Unterschiede. Die wesentlich kürzere Dauer der Betriebspraktika führt aus der Sicht der Betriebe dazu, dass einerseits die Ausbildung in den Praktika konzentriert erfolgt („Es wird in kurzer Zeit viel Wissen vermittelt") und dass andererseits die PraktikantInnen keinen vollständigen Einblick in den betrieblichen Alltag bzw. nur „schwer ein Gefühl für das Unternehmen und ein weitgreifendes bzw. betriebsübergreifendes Bewusstsein" entwickeln können. Die Ausbildung während des Praktikums wird aus Sicht einiger Betriebe auch dadurch beeinträchtigt, dass die PraktikantInnen zusätzlich zur Berufsschule einen Tag pro Woche in der Ausbildungseinrichtung verbringen müssen.

Abbildung 69: Wodurch unterscheiden sich die Betriebspraktika von der betrieblichen Lehrlingsausbildung?- Inhaltlich?

Es wird in kurzer Zeit viel Wissen vermittelt. Es kommt auf die Praktikanten an, es anzunehmen und umzusetzen
fast keine Unterschiede
In unserem Unternehmen gibt es keine Unterschiede
Inhaltlich nicht
kaum
keine Betriebszugehörigkeit für ihre volle Lehrzeit
Negativ habe ich empfunden, dass sie einmal wöchentlich zu den "Beratern" gehen musste, was meiner Meinung nach nicht sehr effizient war. Sie hat in der Schule und bei uns mehr gelernt.
Praktika sind immer nur ein Auszug und gehen nicht so in die Tiefe, Praktikanten können nur schwer ein Gefühl für das Unternehmen entwickeln und ein weitgreifendes bzw. betriebsübergreifendes Bewusstsein
praxisorientierter

Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben,November 2010 bis Januar 2011 (n=43)

Abbildung 70: Und organisatorisch?

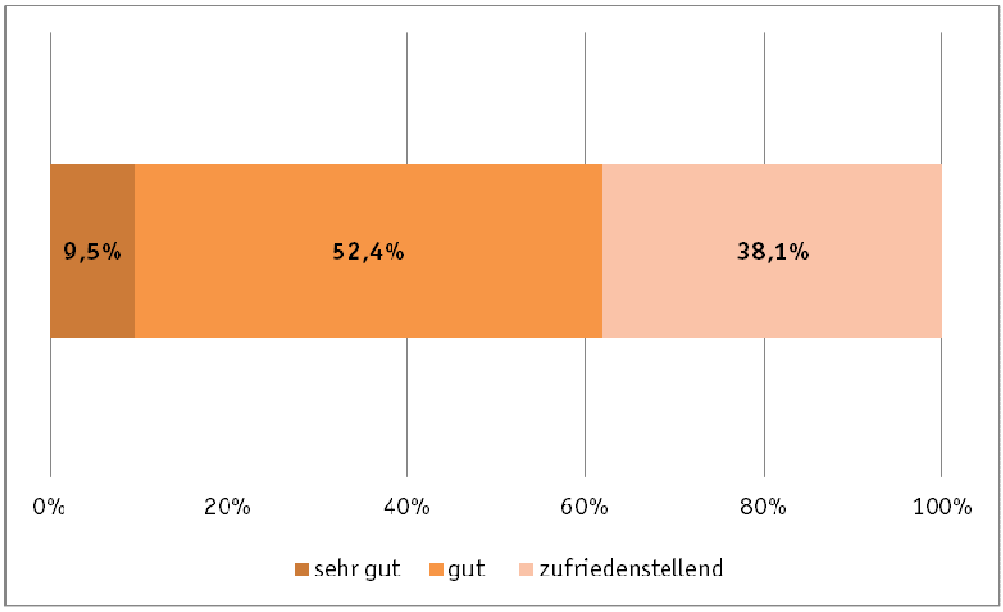
Keine Unterschiede
Lehrberechtigter muss auch bei den Beratern gewisse Zeit verbringen
mehr Aufwand
Nicht direkter Arbeitgeber
straffer organisiert
Viel Geduld und Geduld und Geduld
Wir hatten auf die Organisation keinen Einfluss. Sie mußte einmal wöchentlich bei den Beratern sein.

Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben,November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

Die regelmäßigen Besuche der Ausbildungseinrichtungen wirken sich auch auf die Organisation der Ausbildung der PraktikantInnen aus, diese wird dadurch von manchen Betrieben als aufwändiger empfunden. Der erhöhte Aufwand ist auch durch die Abstimmung der laufenden Praktika mit den Ausbildungseinrichtungen gegeben („Lehrberechtigter muss auch bei den Beratern eine gewisse Zeit verbringen"), da der Betrieb ja nicht direkter Arbeitgeber sei. Manche Betriebe reagieren auf die zusätzlichen organisatorischen Anforderungen mit einer gezielteren Planung der Ausbildung. Die meisten Betriebe sehen aber (in Bezug auf die innerbetriebliche Ausbildungsorganisation) wenige oder keine Unterschiede zur Lehrlingsausbildung.

Die Unterstützung durch die Ausbildungseinrichtungen in organisatorischen und inhaltlichen Aspekten der Betriebspraktika wird von mehr als der Hälfte der Betriebe als „gut", von knapp 10% sogar als sehr gut bezeichnet, 38% fanden die organisatorische und inhaltliche Betreuung durch die Ausbildungseinrichtungen zumindest zufriedenstellend. Die zusätzlich angebotenen Kategorien „ausreichend" und „ungenügend" wurden von keinem der befragten Betriebe gewählt.

Abbildung 71: Wie beurteilen Sie die organisatorische und inhaltliche Betreuung durch die Ausbildungseinrichtungen im Rahmen der Betriebspraktika?



Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43), eigene Berechnungen

Auf die Frage, welche aus ihrer Sicht die größten Mängel im Zusammenhang mit der Betreuung durch Ausbildungseinrichtungen seien, antwortete nur eine geringe Zahl der Betriebe. Unter den wenigen Meldungen überwog „keine Mängel". Ein Betrieb monierte, dass es zuwenig Kontakt zwischen dem AMS und dem Betrieb gegeben hätte. Ein Betrieb gab an, dass die Berater die PraktikantInnen teilweise nicht richtig über das bevorstehende Praktikum informieren würden. Die weiteren genannten Gründe betrafen eher die PraktikantInnen selbst (Motivation der Auszubildenden, Einstellung der möglichen Lehrlinge).

Abbildung 72: Wenn Sie mit der Betreuung durch die Ausbildungseinrichtungen nicht zufrieden sind, was sind aus Ihrer Sicht die größten Mängel?

Die Motivation der Auszubildenden
Einstellung der möglichen Lehrlinge
Ich finde, dass die Berater vom Psychologischen her z. T. falsche Aussagen den Auszubildenden gegenüber machen.
keine
zu wenig Kontakt zwischen AMS und Betrieb

Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43)

Darauf angesprochen, welche über das derzeitige Angebot hinausgehenden Unterstützungsleistungen sich die Betriebe für die Durchführung weiterer Betriebspraktika wünschen würden, standen die gezielte Bearbeitung schulischer und persönlicher Defizite der Jugendlichen („konkrete Defizitbetreuung", „Deutschförderung, Rechtschreiben, Lesen", „Einzelcoachings speziell auch auf ihre persönlichen/familiären Verhältnisse abgestimmt, um Vorurteile und Benachteiligungen auszumerzen") sowie mehr „Motivationsarbeit mit den Jugendlichen" im Vordergrund. Ein Betrieb wünschte zusätzliche finanzielle Unterstützung, zwei weitere mehr Kommunikation zwischen Betrieb und Ausbildungseinrichtung. Ein Betrieb schlug ein Rotationssystem der Lehrbetriebe vor: Jugendliche sollten in einer Reihe kürzerer Betriebspraktika

mehrere betriebliche Situationen kennen lernen können. Die meisten Betriebe gaben keine Wünsche hinsichtlich zusätzlicher Unterstützungsleistungen bekannt.

Abbildung 73: Welche über das derzeitige Angebot hinausgehenden Unterstützungsleistungen würden Sie sich für die Durchführung weiterer Betriebspraktika wünschen?

Finanzielle Unterstützung
keine
konkrete Defizitbetreuung
mehr Kommunikation
mehr Motivationsarbeit mit den Jugendlichen
mehr Zeit für die Lehrlinge , Einzelcoachings speziell auch auf ihre persönlichen/familiären Verhältnisse abgestimmt, um Vorurteile und Benachteiligungen auszumerzen!
Rotationssystem der Lehrbetriebe
Deutschförderung! Rechtschreibung, Lesen

Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43)

Abschließend wurden die Betriebe danach gefragt, welche Veränderungen der Betriebspraktika aus ihrer Sicht wünschenswert wären. Bezogen auf die Vorbereitung der Jugendlichen wünschten sich die Betriebe, dass in den Vorbereitungsphasen noch intensiver an den persönlichen Komptenzen (Umgangsformen), den Bewerbungsgesprächen, aber auch an den schulischen Defiziten gearbeitet werden sollte. Ein Betrieb schlägt etwa einen Grundtest in Deutsch und Mathematik vor dem Beginn der Schulungsmaßnahme vor, um während der Vorbereitungsphase gezielter Lücken bearbeiten zu können. Nach Ansicht eines anderen Betriebes sollte die „psychologische" Ausbildung bei den Ausbildungseinrichtungen verbessert werden. Gleichzeitig betont dieser Betrieb jedoch, dass die überbetriebliche Lehrlingsausbildung in der jetzigen Form eine „tolle Sache" sei, „weil sich der angehende Lehrling besser einarbeiten kann und ein besseres Bild vom jeweiligen Beruf machen kann". Ein anderer Betrieb wünscht sich, dass für die Betriebspraktika mehr Fachbetriebe gewonnen werden können, die das jeweilige Berufsbild besser vermitteln könnten als große Handelsketten. Die Zahl des Lehrpersonals in den Ausbildungseinrichtungen sollte nach Meinung einiger Betriebe erhöht werden. Die meisten Betriebe schlagen keine Veränderungen vor. Ein Ausbildungsverantwortlicher eines Betriebes schreibt: „Jede positive Weiterentwicklung ist wünschenswert und wird meinerseits unterstützt."

Abbildung 74: Welche Veränderungen der Betriebspraktika wären aus Ihrer Sicht wünschenswert?

Dass die "Berater" psychologisch besser ausgebildet wären. Ansonsten ist es eine tolle Sache weil sich der angehende Lehrling besser einarbeiten kann und ein besseres Bild vom jeweiligen Beruf machen kann
Es kommt auf den Praktikanten an, ob er lernen will oder nicht
jede positve Weiterentwicklung ist wünschenswert und wird meinerseits unterstützt.
keine
mehr Fachbetriebe zu gewinnen, keine Ketten wie takko oder kik oder ähnliches, da die Fachkräfte vor Ort fehlen und auch kein richtiges Berufsbild darstellen!
mehr Lehrpersonal vor Ort
mehr Vorbereitung zb. Bewerbungsgespräche und Umgangsformen
Schulstoff auf Lücken überprüfen und diese schließen sollte von externen Partnern übernommen werden, ev. Grundtest Deutsch und Mathematik vor Beginn der Schulungsmaßnahme

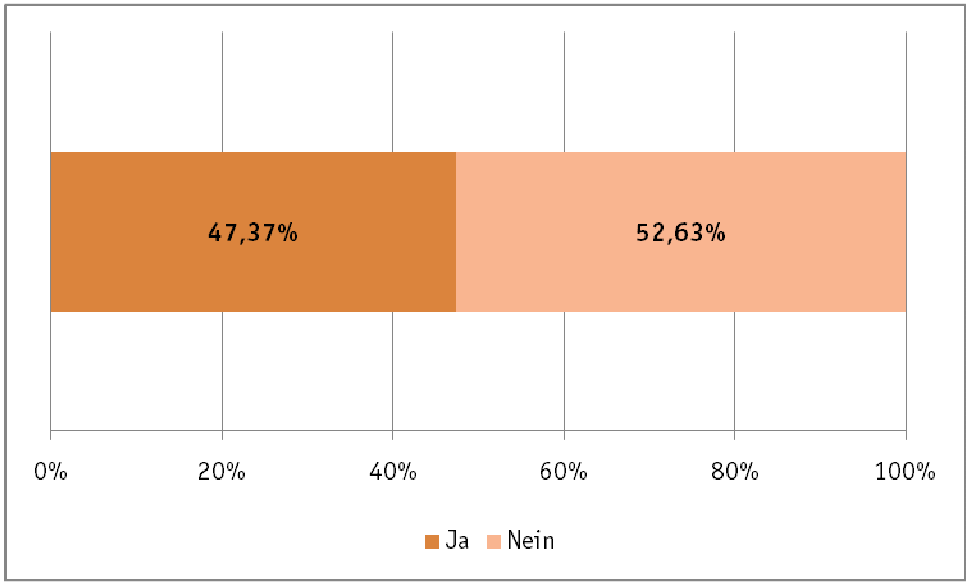
Quelle: öibf, Online-Befragung von Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=43)

I.4.2 Onlinebefragung potenzieller Praktikumsbetriebe

Zusätzlich zu den Praktikumsbetrieben wurden Betriebe befragt, die derzeit in Tirol als Lehrbetriebe registriert sind. Als Basis dienten die Kontaktdaten der Wirtschaftskammer Tirol, die dem *öibf* freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurden. Aus diesen Betrieben wurden 300 Betriebe als Bruttostichprobe für eine Online-Befragung ausgewählt[99]. Auswahlkriterien waren Standortbezirk und Branche der Lehrbetriebe. Diese Betriebe wurden sämtlich mit einem eigenen Schreiben ersucht, sich an der Online-Befragung zu beteiligen. Rund ein Zehntel der ausgesandten Einladungsbriefe kam als unzustellbar zurück, entweder, weil die Betriebe ihren Standort mittlerweile geändert hatten oder nicht mehr existierten. Die Befragung war über einen Link auf der Homepage des *öibf* für die ausgewählten Betriebe zugänglich. Die Befragung wurde für den Zeitraum Ende November 2010 bis Mitte Januar 2011 freigeschaltet. Die Befragungsdaten wurden anonymisiert erfasst, d.h. nach der Registrierung für die Umfrage wurden die Betriebsdaten gelöscht. Eine Rückverknüpfung mit den Kontaktdaten der Betriebe ist daher nicht möglich. Insgesamt haben sich 38 Betriebe an der Befragung beteiligt.

I.4.2.1 Bekanntheit und Information

Abbildung 75: Kennen Sie die Betriebspraktika?

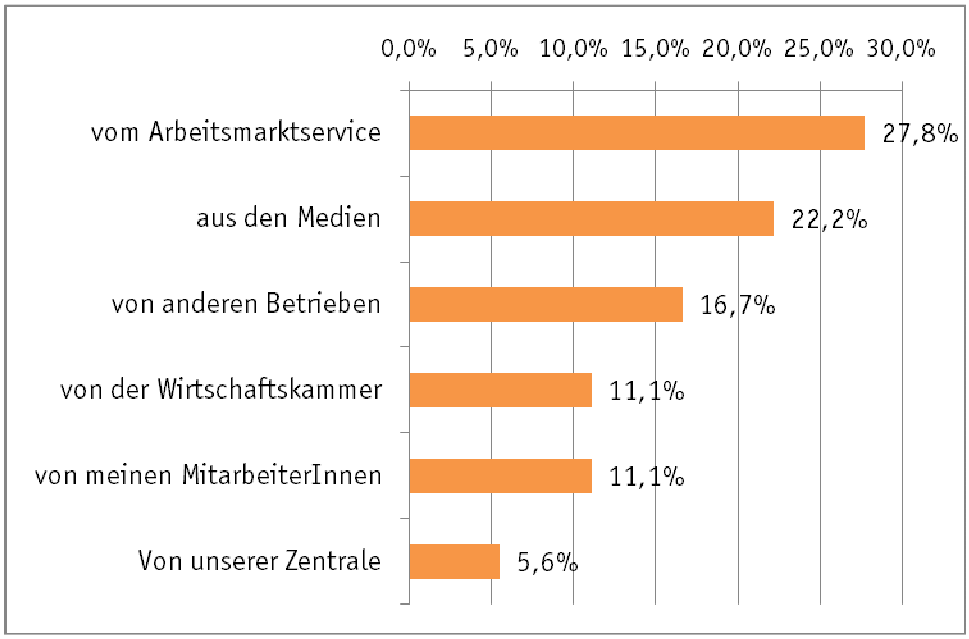


Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=38)

Knapp die Hälfte der befragten Betriebe hatte schon von der Möglichkeit von Betriebspraktika im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung gehört. Mehr als ein Viertel davon hatte die Informationen dazu vom AMS direkt erhalten, 22% hatten aus den Medien über die Betriebspraktika erfahren, bei knapp 17% hatten andere Betriebe die Informationen zu den Betriebspraktika weitergegeben. In je 11% der Fälle wurden die Betriebe von der Wirtschaftskammer bzw. den eigenen MitarbeiterInnen über die Möglichkeit, Betriebspraktika im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung abzuhalten, informiert. Ein Betrieb hatte die notwendigen Informationen dazu von der Unternehmenszentrale erhalten.

[99] Im Anhang ist die Papierversion dieses Fragebogens dokumentiert.

Abbildung 76: Wenn ja, woher haben Sie die Informationen erhalten?



Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=18)

Grundsätzlich wird das Konzept der Betriebspraktika im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung von den befragten Lehrbetrieben als gut bezeichnet. Ein Betrieb betonte, dass der Vorteil der Betriebspraktika darin läge, „dass den Betrieben nicht sofort die Verantwortung für einen Lehrvertrag" übertragen würde. Dies wäre gerade in jene Fällen, wo nicht klar sei, ob die auszubildende Person wirklich geeignet ist, zielführend.

Abbildung 77: Allgemeine Einschätzung der Betriebspraktika: Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen?

Die Betriebspraktika stellen generell eine wichtige Ergänzung zur betrieblichen Lehrlingsausbildung dar	3,00
Die Betriebspraktika sind gut geeignet für Lehrstellensuchende, die auf dem betrieblichen Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden	3,00
Die Betriebspraktika sollten auf jene Branchen beschränkt bleiben, in denen ein Lehrstellenmangel herrscht	1,75
Die Betriebspraktika sollten nur als vorübergehende Einzelmaßnahme eingesetzt werden	2,50
Die Betriebspraktika können eine betriebliche Lehrlingsausbildung nicht ersetzen	3,25
Die Ausbildung in einer überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ist nicht mit einer betrieblichen Lehre vergleichbar	2,25
Die Betriebspraktika sind für den Betrieb zu aufwändig/kostspielig	2,00

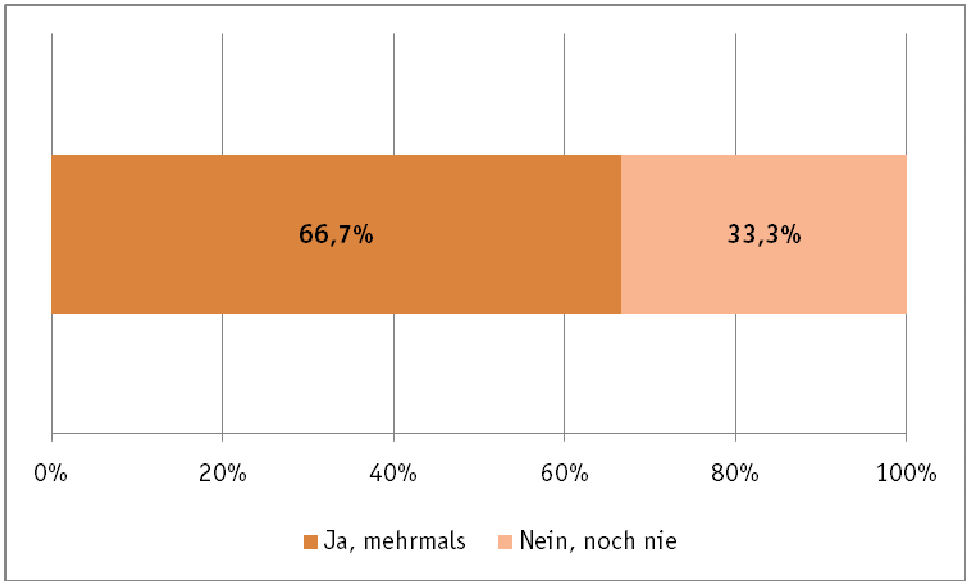
Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=38)

In der Folge wurde die Einschätzung der Betriebspraktika durch die Lehrbetriebe mittels vorgegebener Aussagen eingeholt, die jeweils auf einer vierteiligen Skala (von 4 … „Stimme voll zu" bis 1 … „Stimme gar nicht zu") bewertet werden konnten. Die befragten Betriebe sind überwiegend der Meinung, dass die Betriebspraktika generell eine wichtige Ergänzung zur betrieblichen Lehrlingsausbildung darstellen und für Lehrstellensuchende, die auf dem regulären Lehrstellenmarkt nicht unterkommen, gut geeignet seien (jeweils Durchschnittswert 3,00). Trotzdem sollten Sie nur als vorübergehende Einzelmaßnahmen eingesetzt werden (Durchschnittswert 2,50) und könnten eine betriebliche Lehrlingsausbildung nicht ersetzen (Wert 3,25). Das Angebot von Betriebspraktika sollte aber nicht auf jene Branchen beschränkt werden, in denen es Lehrstellenmangel gibt (Wert 1,75). In Bezug auf die Frage, ob die Ausbildung in einer überbetrieblichen Lehrlingsausbildung mit einer betrieblichen Lehre vergleichbar ist oder nicht, geben die Betriebe kein eindeutiges Votum ab (Durchschnittswert

2,25). In Bezug auf die betrieblichen Kosten sind die Betriebe eher nicht der Meinung, dass Betriebspraktika zu aufwändig oder kostspielig sind.

I.4.2.2 Erfahrung und Bereitschaft

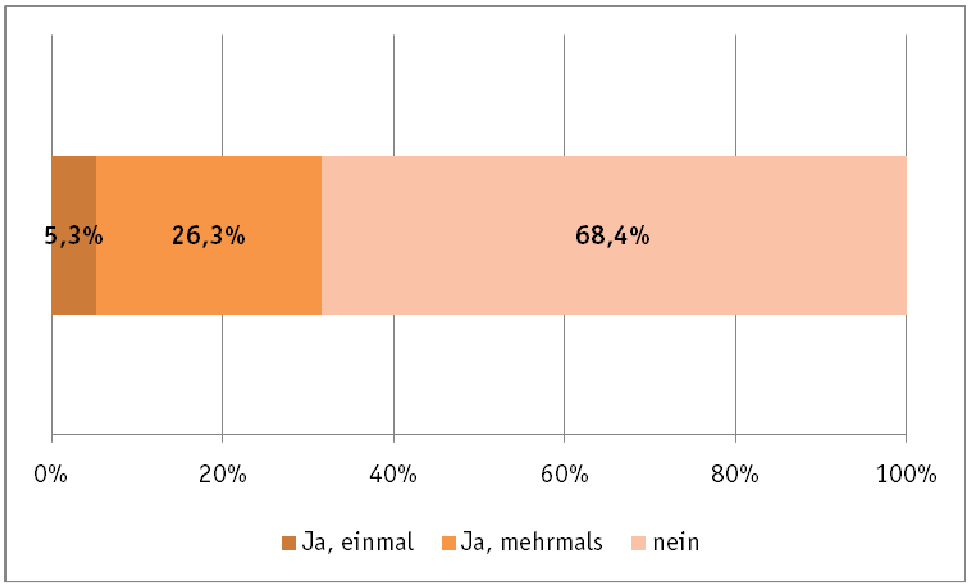
Abbildung 78: Wurden Sie schon einmal von einer Ausbildungseinrichtung bzw. dem AMS bezüglich eines Betriebspraktikums kontaktiert?



Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=38)

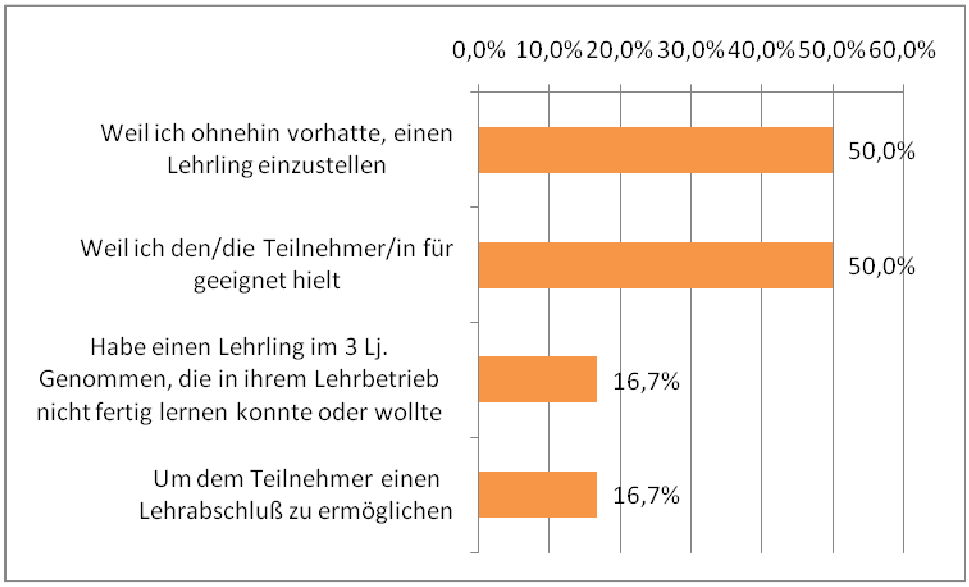
Zwei Drittel der befragten Betriebe wurde bereits einmal vom AMS oder einer Ausbildungseinrichtung bezüglich eines Betriebspraktikums kontaktiert. Knapp ein Drittel der kontaktierten Betriebe hat bereits Betriebspraktika durchgeführt, mehr als ein Viertel sogar mehrmals. Ausschlaggebend für die Aufnahme von PraktikantInnen war bei je der Hälfte der Betriebe, die Praktika durchgeführt haben, die Eignung der teilnehmenden Person bzw. die Tatsache, dass sie ohnehin vor hatten, einen Lehrling aufzunehmen. Zwei Betriebe gaben an, dass die Unterstützung von Jugendlichen, die knapp vor einem Lehrabschluss standen, ausschlaggebend für die Bereitstellung eines Praktikums war.

Abbildung 79: Wenn ja, haben Sie schon einmal ein Betriebspraktikum durchgeführt?



Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=26)

Abbildung 80: Wenn ja, warum?



Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=26)

Jene Betriebe, die trotz Kontaktaufnahme seitens des AMS bzw. einer Ausbildungseinrichtung bisher kein Betriebspraktikum durchgeführt haben, gaben durchwegs an, dass sie dafür zu wenig Ausbildungspersonal hätten und mit den „regulären" Lehrlingen bereits ausgelastet seien.

Die Erwartungen der Betriebe, die PraktikantInnen aufgenommen haben, wurden in der Regel erfüllt. Die TeilnehmerInnen wurden mehrheitlich als lernbereit und lernfähig bezeichnet (Durchschnittswert 3,0), auch die Motivation und das Interesse der PraktikantInnen wurde überwiegend positiv bewertet (Durchschnittswert 2,8). Bei rund der Hälfte der Betriebe haben die TeilnehmerInnen die Erwartungen der Betriebe sogar übertroffen. Die Ausbildungstätigkeit bei PraktikantInnen unterschied sich nach mehrheitlicher Meinung der Betriebe nicht von jener der betrieblichen Lehre (Durchschnittswert 3,2), auch die Abstimmung der Ausbildungsinhalte mit der Ausbildungseinrichtung hat zumeist gut funktioniert (Durchschnittswert 3,0). Die Unterstützung durch die Ausbildungseinrichtung wurde nicht ganz so gut bewertet (Durchschnittswert 2,6), auch in Bezug auf den Aufwand der Betriebspraktika geben die Betriebe kein einheitliches Votum ab.

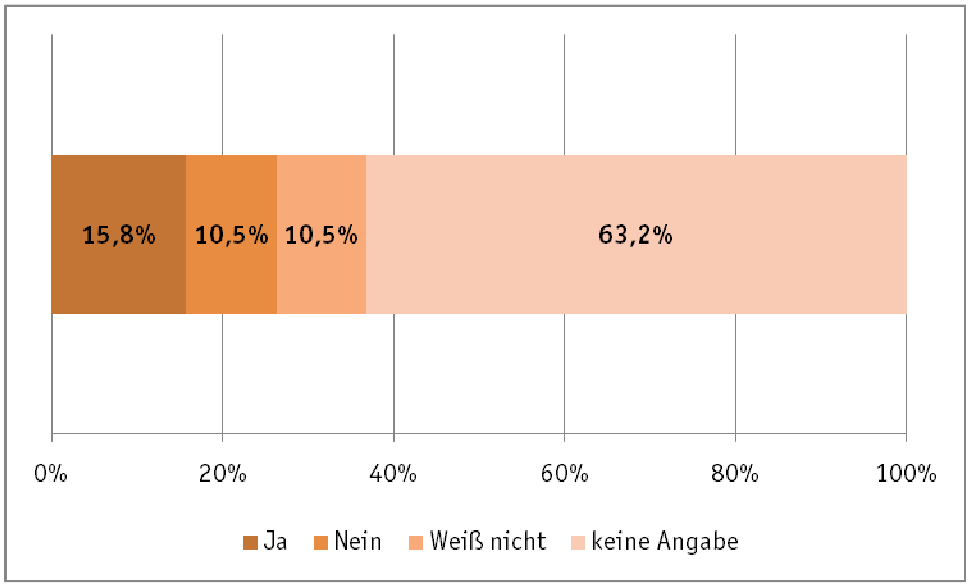
Abbildung 81: Und welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?
(Bewertung der Aussagen anhand einer Skala von 4...trifft voll zu bis 1 ...trifft gar nicht zu)

Die/der Teilnehmer/in hat meine Erwartungen übertroffen	2,2
Die/der Teilnehmer/in war lernbereit und lernfähig	3,0
Die/der Teilnehmer/in war motiviert und interessiert	2,8
Die Ausbildungstätigkeit im Rahmen des Betriebspraktikum entsprach der Ausbildungstätigkeit bei einer betrieblichen Lehre	3,2
Die Abstimmung der Ausbildungsínhalte mit der Ausbildungseinrichtung hat gut funktioniert	3,0
Die Ausbildungseinrichtung hat mich bei der Durchführung des Betriebspraktikums unterstützt	2,6
Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung war aufwändig/kostspielig	2,6

Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=38)

Trotz der überwiegend positiven Erfahrung wollen nur knapp 16% der Betriebe in Zukunft mit ziemlicher Sicherheit ein Betriebspraktikum anbieten, rund 10% der befragten Betriebe lehnt dies ab. Ebenso viele Betriebe sind sich noch nicht sicher, ob sie in Zukunft ein Betriebspraktikum durchführen wollen, fast zwei Drittel hat diese Frage gar nicht beantwortet.

Abbildung 82: Haben Sie vor in Zukunft ein Betriebspraktikum durchzuführen?



Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=38)

Diejenigen Betriebe, die sich in Zukunft ein Betriebspraktikum vorstellen können, geben entweder an, gerne Jugendliche auszubilden oder diese Form der Ausbildung einmal probieren zu wollen. Ein Betrieb meint sogar, dass die Betriebspraktika viel effektiver als die reguläre Lehrausbildung sei. Die Betriebe, die sich darauf festlegen, keine Betriebspraktika anbieten zu wollen, führen den Mangel an geeigneten AusbildnerInnen und Auszubildenden an.

I.4.2.3 Einschätzung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

Abbildung 83: Bedeutung der Betriebspraktika für die Berufsausbildung in Tirol: Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen?
(Bewertung der Aussagen anhand einer Skala von 4…"Stimme voll zu" bis 1 …"Stimme gar nicht zu")

Die Betriebspraktika stellen einen wichtigen Bestandteil der Berufsausbildung in Tirol dar	2,3
Die Betriebspraktika sind eine derzeit notwendige Ergänzung zur betrieblichen Lehrlingsausbildung	2,5
Die Betriebspraktika sollten besser auf die übrigen Berufsausbildungsformen (Lehre, vollschulische Berufsausbildung) abgestimmt werden	2,5
Die Betriebspraktika können zusätzliche Jugendliche für die Lehrlingsausbildung gewinnen	2,3
Die Betriebspraktika sprechen eine andere Zielgruppe bei Lehrstellensuchenden an als die betriebliche Lehrlingsausbildung	3,0
In die Betriebspraktika werden vor allem Jugendliche aufgenommen, die für eine betriebliche Lehrstelle nicht geeignet sind	2,5
Im Rahmen der Betriebspraktika kann besser auf die Ausbildungswünsche der Jugendlichen eingegangen werden	2,5
Ohne überbetriebliche Lehrlingsausbildung würden noch weniger Jugendliche eine Lehre absolvieren	2,8
Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung gefährdet die betriebliche Lehrlingsausbildung	2,5

Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=38)

Anhand vorgegebener Aussagen, die von den Betrieben auf einer Skala von 4 bis 1 bewertet werden sollten, wurde die Einschätzung der Bedeutung der Betriebspraktika für die Berufsausbildung in Tirol abgefragt. Die Betriebe sind überwiegend der Meinung, dass die Betriebsprak-

tika eine andere Zielgruppe innerhalb der Lehrstellensuchenden anspricht als die betriebliche Lehrlingsausbildung (Durchschnittswert 3,0). Die Betriebspraktika seien derzeit eine notwendige Ergänzung der dualen Ausbildung, weil dort v.a. Jugendliche aufgenommen würden, die für eine betriebliche Lehre nicht geeignet wären (Durchschnittswert 2,5). Die Aussage „Ohne überbetriebliche Lehrlingsausbildung würden noch weniger Jugendliche eine Lehre absolvieren" wird von den Betrieben mehrheitlich unterstützt (Wert 2,8), Die Frage, ob durch die Betriebspraktika zusätzliche Lehrlinge für die Lehrlingsausbildung gewonnen werden könnten, ist allerdings bei den Betrieben ebenso umstritten wie die Aussage, dass die Betriebspraktika einen **wichtigen** Bestandteil der Berufsausbildung in Tirol darstellen (Wert jeweils 2,3). Einige Betriebe sehen sogar eine Gefährdung der betrieblichen Lehrlingsausbildung durch die überbetriebliche Form.

Abbildung 84: Bedeutung der Betriebspraktika für die Arbeitsmarktsituation in Tirol: Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen?

Die Betriebspraktika werden zukünftig aufgrund des kommenden Lehrlingsmangels keine Rolle mehr spielen	2,0
Ohne die Betriebspraktika werden uns in Zukunft nicht genügend Facharbeitskräfte zur Verfügung stehen	3,3
Durch die Betriebspraktika wird die Qualität der Lehrausbildung sinken	2,3
Die Betriebspraktika sind ein wichtiges Instrument zur Steuerung des zukünftigen Fachkräfteangebotes	3,8
In Zukunft werden wir mit oder ohne überbetriebliche Lehrlingsausbildung zu wenig Fachkräfte haben	2,8

Quelle: öibf, Online-Befragung von potenziellen Praktikumsbetrieben, November 2010 bis Januar 2011 (n=38)

Nahezu einhellig sind die Betriebe der Meinung, dass die Betriebspraktika (bzw. die überbetriebliche Lehrlingsausbildung) ein wichtiges Instrument zur Steuerung des künftigen Fachkräfteangebots in Tirol darstellen (Durchschnittswert 3,8), und dass ohne Betriebspraktika in Zukunft nicht genügend Facharbeitskräfte zur Verfügung stehen würden. Allerdings sind die Betriebe mehrheitlich auch der Meinung, dass die Tiroler Wirtschaft mit oder ohne überbetriebliche Lehrlingsausbildung unter einem Fachkräftemangel zu leiden haben wird. Dass die Betriebspraktika künftig aufgrund der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen Mangels an Lehrstellensuchenden keine Rolle mehr spielen werden, trifft laut Aussage der befragten Betriebe eher nicht zu. Auch der Aussage, dass die Qualität der Lehrlingsausbildung in Tirol durch den Einsatz der Betriebspraktika sinken wird, stimmen die Betriebe überwiegend nicht oder eher nicht zu.

I.4.3 Ergänzende persönliche Interviews mit Betrieben

Zusätzlich zu den Erhebungen wurden mit fünf Betrieben persönliche Interviews geführt, um exemplarisch die Einschätzungen, Erfahrungen und Meinungen von Praktikumsbetrieben und potenziellen Praktikumsbetrieben einholen zu können.

I.4.3.1 Kurzbeschreibung der befragten Betriebe

I.4.3.1.1 Praktikumsbetriebe

Die Interviewpartner waren die Ausbildungsleiter von drei Betrieben (in zwei Betrieben wurde das Gespräch mit den Ausbildungsleitern für alle Bereiche geführt, in einem Betrieb mit dem Ausbildungsleiter eines Bereichs). Die Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews war sehr hoch. Von vier Betrieben haben sich drei sofort zu einem persönlichen Gespräch bereit erklärt; ein Betrieb hat die Teilnahme aufgrund von dringenden Budgetarbeiten im Erhebungszeitraum abgelehnt.

Alle drei Betriebe sind Ausbildungsbetriebe und haben mindestens einmal eine/n Praktikanten/ Praktikantin im Rahmen der ÜBA beschäftigt.

Betrieb 1
- Ausbildungsberufe: Einzelhandel, Lagerlogistik, Systemgastronomie
- Auszubildende aktuell: 14
- davon BetriebspraktikantInnen: 1

Jeweils im März beginnt die Rekrutierungsphase, im September werden dann ca. 8 Lehrlinge eingestellt. Der Betriebspraktikant ist seit September 2010 im Unternehmen; zuvor waren im Betrieb bereits drei BetriebspraktikantInnen beschäftigt, die in eine Lehre übernommen wurden.

Betrieb 2
- Ausbildungsberufe: Elektroinstallationstechnik
- Auszubildende aktuell: 8
- davon BetriebspraktikantInnen: 4

Die vier BetriebspraktikantInnen waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen einem und 14 Tagen im Betrieb. Der Betrieb bildet seit 2007 regelmäßig Lehrlinge im Rahmen der ÜBA aus und hat auch immer wieder Lehrlinge in ein reguläres Lehrverhältnis übernommen.

Betrieb 3
- Ausbildungsberufe (ein Bereich): Buchbinden
- Auszubildende aktuell: 0
- davon BetriebspraktikantInnen: 0

Die Einstellung von Auszubildenden erfolgt jeweils im September, meistens eine Person. Es wird nur für den eigenen Bedarf ausgebildet. Der Betrieb/Bereich stellt normalerweise keine BetriebspraktikantInnen ein; einmalig wurde jedoch ein Betriebspraktikant eingestellt. Der Auszubildende konnte seine Ausbildung in einem Partnerbetrieb aufgrund finanzieller Probleme des Betriebs nicht abschließen und wurde im dritten Lehrjahr im Rahmen der ÜBA übernommen.

Im Betrieb/Bereich werden keine Schnupperpraktika durchgeführt, da es „nichts zu sehen oder mitzuhelfen gibt". Viele Fertigungsschritte sind automatisiert, aber die Bedienung der technischen Anlagen darf von PraktikantInnen nicht durchgeführt werden; sie können somit bei einem Schnupperpraktikum kaum etwas lernen oder über den Beruf erfahren.

I.4.3.1.2 Potenzialbetriebe

Von zwei Betrieben wurden in einem telefonischen Kurzinterview die Meinung und Einstellung zu Ausbildung und Betriebspraktika erfasst. Es ist darauf hinzuweisen, dass bei diesen Betrieben das Konzept der ÜBA bekannt war. Ein Betrieb (Betrieb 4) hatte bereits einmal eine/n BetriebspraktikantIn, der/die anschließend übernommen wurde; der andere Betrieb (Betrieb 5) bekommt „demnächst" eine/n BetriebspraktikantIn. Die Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview war bei den Potenzialbetrieben allgemein eher gering. Von fünf Betrieben haben zwei die Teilnahme sofort abgelehnt, mit der Begründung, dass zur Zeit kein Bedarf an Auszubildenden/PraktikantInnen besteht; ein Betrieb wurde nicht erreicht.

I.4.3.2 Konzept der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

Die ÜBA hat Vorteile für den Betrieb: Es gibt die Möglichkeit, sich die künftigen Lehrlinge im Rahmen des Betriebspraktikums kostenlos anzuschauen und die Passung für den Betrieb zu beurteilen. Auch für den/die PraktikantInnen werden Vorteile gesehen, z.B. im Hinblick auf die Berufsorientierung. Im Hinblick auf die Motivation der BetriebspraktikantInnen ist es jedoch sehr wichtig, die Dauer des Praktikums zu begrenzen und eine feste Übernahme in den Betrieb vorzunehmen. Es gibt auch kritische Stimmen, die diesen Zwischenschritt für unnötig erachten und für die direkte Einstellung in ein reguläres Ausbildungsverhältnis plädieren.

Betrieb 1 macht mittlerweile sehr gute Erfahrungen; d.h. das Konzept ÜBA ist derzeitig gut integriert. Es ist etwas, das „wachsen muss", d.h. die Ausbildungseinrichtungen wissen jetzt sehr gut, was und wie Betrieb 1 ausbildet, und die Kooperation läuft gut. Betrieb 1 betont, dass es wichtig ist, von Anfang an „mit offenen Karten" zu spielen und die Entscheidung für

oder gegen einen Jugendlichen, der ein Betriebspraktikum absolviert schnell zu treffen. D.h., Betriebspraktikanten erhalten Grundsätzlich nach drei Monaten eine Zusage für die Übernahme auf eine reguläre Lehrstelle (auch wenn das Praktikum noch länger dauert, z.B. bis zum September, wenn Einstellungsbeginn ist). Es ist aus Gründen der Wertschätzung des/der PraktikantIn (auch im Hinblick auf die Vergütung) und für dessen/deren Arbeitsmotivation und Identifikation mit dem Betrieb wichtig, dass diese feste Zusage möglichst schnell getroffen wird. In jedem Fall ist es wichtig, dass die Praktikumsphase flexibel bleibt, d.h. dass eine Dauer zwischen einem und sechs Monaten – je nach Bedürfnissen der PraktikantInnen – möglich ist. Länger als sechs Monate Betriebspraktikum wird jedoch aus oben genannten Gründen nicht als sinnvoll erachtet.

Betrieb 2 findet es sehr gut, dass ihnen PraktikantInnen angeboten werden, die sie dann zunächst kennenlernen können. Auch hier wurde die Vereinbarung getroffen, dass das Praktikum nicht über drei Monate hinausgehen soll. Gute BetriebspraktikantInnen werden nach dieser Zeit in ein reguläres Ausbildungsverhältnis übernommen, um so auch ihre Motivation zu steigern. Es wird als sehr vorteilhaft angesehen, dass die BetriebspraktikantInnen oft schon etwas älter sind und nicht direkt von der Schule in das Ausbildungsverhältnis eintreten.

Betrieb 3 hat schlechte Erfahrungen mit der ÜBA gemacht. Ein Betriebspraktikant kam im dritten Lehrjahr im Rahmen der ÜBA in den Betrieb, hat aber aufgrund von Desinteresse und mangelnder Motivation die Ausbildung nicht abgeschlossen und ist zum Schluss „nicht mehr aufgetaucht". Der Praktikant hat im Rahmen der ÜBA nur eine sehr geringe Ausbildungsvergütung erhalten. Der Vorschlag, dass sich Betrieb und AMS die volle Ausbildungsvergütung teilen, wodurch der Lehrling deutlich mehr erhalten hätte, wurde vom AMS abgelehnt. Dies hat die Motivation des Praktikanten weiter gemindert und zusätzlich den Eindruck erzeugt, dass sich die zwischengeschaltete Ausbildungseinrichtung hier bereichert und „nur ein Geschäft macht". Betrieb 3 stellt daher Lehrlinge nur für den eigenen Bedarf, „ganz oder gar nicht ein" - d.h. nicht über eine vermittelnde Ausbildungseinrichtung. Es ist ebenfalls negativ aufgefallen, dass der Betriebspraktikant zu wenig Zeit im Betrieb verbracht hat und den Rest der Woche in der Ausbildungseinrichtung bzw. Berufsschule war. Betrieb 3 hatte nicht den Eindruck, dass der Lehrling von dem Konzept profitiert.

Betrieb 4 betont, dass es eine „tolle Sache" ist, dass man sich den Lehrling in der Zeit des Betriebspraktikums anschauen kann, ohne dass Kosten entstehen. Man hat so die Möglichkeit festzustellen, ob der Lehrling in den Betrieb passt, und lernt bereits dessen Befindlichkeiten kennen. Gleichzeitig ist es eine gute Chance für die Jugendlichen, da viele in dem Alter noch nicht wissen, welchen Beruf sie ergreifen möchten. Im Betriebspraktikum haben sie die Möglichkeit, entsprechende Erfahrungen zu sammeln.

I.4.3.3 Kompetenzen von Auszubildenden

Die schulischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen von BetriebspraktikantInnen und Auszubildenden in einem regulären Ausbildungsverhältnis sind grundlegend vergleichbar. Tendenziell werden den BetriebspraktikantInnen eine schlechtere schulische Qualifikation, aber höhere persönliche und soziale Kompetenz, sowie fachliche Kenntnisse – als Folge der Vorbereitung in der Ausbildungseinrichtung zugeschrieben.

Hinsichtlich Interesses am Beruf und Motivation, Lernbereitschaft und Lernerfolg wird auf die individuellen Unterschiede zwischen den Lehrlingen – unabhängig vom Status des Ausbildungsverhältnisses – hingewiesen. Die Berufsvorbereitung durch die Ausbildungseinrichtung sowie das höhere Alter von BetriebspraktikantInnen werden in diesem Zusammenhang jedoch positiv bewertet.

Insbesondere die Arbeitsmotivation der BetriebspraktikantInnen und Auszubildenden in regulären Ausbildungsverhältnissen wird als problematisch beschrieben.

Die Interviewpartner wurden gebeten, einen Vergleich der Kompetenzen und Qualifikationen von BetriebspraktikantInnen und Auszubildenden in einem regulären Ausbildungsverhältnis vorzunehmen. Betrieb 1 und 2 haben sich hierzu näher geäußert.

Hinsichtlich der **schulischen Grundkompetenzen** (Lesen, Schreiben, Rechnen, Deutschkenntnisse) bestehen entweder gleiche Kompetenzen (Betrieb 1) oder aber die BetriebspraktikantInnen zeigen ein geringeres Kompetenzniveau (Betrieb 2).

Im Hinblick auf die **persönlichen Kompetenzen** (wie z.B. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Genauigkeit) und die **sozialen Kompetenzen** (wie z.B. Teamfähigkeit, Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten) werden die BetriebspraktikantInnen in Betrieb 1 als kompetenter erlebt. Als Begründung wird die Vorbereitung durch die Kurse in der Ausbildungseinrichtung genannt. In Betrieb 2 werden keine Unterschiede in den persönlichen und sozialen Kompetenzen der BetriebspraktikantInnen und regulären Auszubildenden wahrgenommen. Dies trifft ebenfalls für die Kundenorientierung zu, die von Betrieb 2 gleichermaßen als „nicht vorhanden" beschrieben wird.

Betrieb 1 und 2 stimmen beide zu, dass BetriebspraktikantInnen ein besseres **fachliches Vorwissen** haben als Auszubildende in einem regulären Ausbildungsverhältnis. Dies wird ebenfalls der gezielten Vorbereitung durch die Ausbildungseinrichtung zugeschrieben.

Betrieb 1 betont, wie wichtig das **Interesse am Lehrberuf** für die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung ist. BetriebspraktikantInnen zeigen hier häufig ein höheres Interesse als Auszubildende in einem regulären Ausbildungsverhältnis. Die BetriebspraktikantInnen „wissen genau, was sie wollen". Dies wird der berufsorientierenden Vorbereitung in den Ausbildungseinrichtungen zu Gute geschrieben. Betrieb 2 berichtet hingegen über ein sehr personenabhängiges Interesse am Lehrberuf; daher zeigen sich auch keine Unterschiede zwischen BetriebspraktikantInnen und regulären Auszubildenden.

Hinsichtlich der **Motivation und Lernbereitschaft** sowie **Lernerfolg und Lernfortschritten** wurden weder in Betrieb 1 noch in Betrieb 2 Unterschiede zwischen BetriebspraktikantInnen und regulär Auszubildenden wahrgenommen. Betrieb 1 weist darauf hin, dass sich die Motivation oft stark individuell unterscheidet; Betrieb 2 hat festgestellt, dass die Lernbereitschaft mit einem höheren Alter der Auszubildenden steigt; und hier sind es oft die BetriebspraktikantInnen, die älter sind, da sie oft nicht direkt nach der Schule mit der Ausbildung begonnen haben.

In den folgenden Bereichen werden die größten **Kompetenzmängel** gesehen: Betrieb 1 beschreibt, dass die mathematischen Kenntnisse der Auszubildenden/BetriebspraktikantInnen „zu wünschen übrig lassen". Zusätzlich haben die Auszubildenden/BetriebspraktikantInnen oft eine zu geringe Arbeitsmotivation: Sie arbeiten nur, „weil sie es müssen". Dies wird von Betrieb 2 bestätigt. Die Lebenseinstellung bzw. die Einstellung zu Arbeit der Auszubildenden ist problematisch, die Auszubildenden seien wenig motiviert zu arbeiten und die Übernahme von Verantwortung gestalte sich schwierig. Auch zeigten sie zu wenig Respekt. Weiters sei die Fähigkeit zum logischen Denken zu gering ausgeprägt; oft stelle es für die Auszubildenden/ BetriebspraktikantInnen ein Problem dar, Zusammenhänge zu erkennen.

I.4.3.4 Rahmenbedingungen der Ausbildung

Der **organisatorische und zeitliche Aufwand** bei einem Betriebspraktikum unterscheidet sich im Endeffekt nicht wesentlich vom Aufwand, der bei einem regulären Ausbildungsverhältnis entsteht. Im Hinblick auf die Ausbildungskosten besteht hingegen ein Vorteil für den Betrieb, da während der Praktikumsphase die Ausbildungseinrichtung die Ausbildungsvergütung an die Jugendlichen auszahlt.

Betrieb 2 beurteilt den organisatorischen und zeitlichen Aufwand, der sich im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ergibt, als vergleichbar mit dem Aufwand, der durch ein reguläres Ausbildungsverhältnis entsteht. Betrieb 1 empfindet den organisatorischen Aufwand bei den BetriebspraktikantInnen als leicht erhöht, weil die Prozesse der Betreuung und Feedback für die PraktikantInnen organisiert werden müssen. Hier werden alle Abteilungen integriert, da BetriebspraktikantInnen die Möglichkeit bekommen sollen, sich ein Bild von dem zu machen, was auf sie zukommt. Möglicherweise ist dadurch das Endergebnis aber effektiver.

Die **Ausbildungskosten,** die im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung entstehen, werden von Betrieb 1 als geringer beschrieben als die Kosten eines regulären Ausbildungsverhältnisses. Hier spielt zum einen eine Rolle, dass die Praktikumsphase durch die Ausbildungseinrichtung finanziert wird. Zum anderen wird zu Beginn ein längeres Betriebspraktikum am Anfang, wodurch die PraktikantInnen eher als Auszubildende, die direkt in ein reguläres Ausbildungsverhältnis einsteigen, an den Punkt gelangen, an dem sie die selbstständig mitarbeiten und den Betrieb auch unterstützen können. Betrieb 2 betrachtet das Betriebspraktikum als weniger kostenaufwändig als ein reguläres Ausbildungsverhältnis. Dies begründet sich durch die Praktikumsphase zu Beginn der Ausbildung, in der die Kosten durch die Ausbildungseinrichtung übernommen werden, und der Betrieb die Chance hat, den/die PraktikantIn zunächst anzuschauen.

I.4.3.5 Gründe für und gegen die Aufnahme von BetriebspraktikantInnen

Grundsätzlich ist es das Ziel der Betriebe, die BetriebspraktikantInnen in ein reguläres Ausbildungsverhältnis zu übernehmen bzw. sie direkt – ohne Betriebspraktikum einzustellen. Kommt es dennoch nicht zu einer festen Einstellung sei dies meistens auf persönliche Merkmale der Jugendlichen zurückzuführen. Insbesondere fehlende Motivation sowie falsche Erwartungen an den Lehrberuf führen dazu, dass kein Ausbildungsverhältnis zustande kommt.

In Betrieb 1 werden die BetriebspraktikantInnen und Auszubildenden in einem Selektionsverfahren gezielt für den Betrieb ausgewählt, und schließen daher in der Regel die Ausbildung im Betrieb ab. Dabei sind das Grundinteresse und eine gewissen Leidenschaft für den Beruf wichtiger als die schulischen Noten. Wenn die Ausbildung dann doch nicht abgeschlossen wird, liegt das meist daran, dass sich die Auszubildenden in der Branche doch nicht wohl fühlen und der Beruf ihren Erwartungen nicht entspricht.

Auch in Betrieb 2 sind es eher persönliche Gründe, die für bzw. gegen die Übernahme von BetriebspraktikantInnen sprechen. Die Arbeitsmotivation ist hier ein Hauptgrund. Ein Mangel an fachlichen Kenntnissen ist selten ein Grund für eine Ablehnung, da die BetriebspraktikantInnen dafür für eine hinreichende Beurteilung oft zu kurz im Betrieb waren.

Der Auszubildende, der im Rahmen der ÜBA das dritte Lehrjahr in einem Bereich von Betrieb 3 absolviert hat, wurde nicht übernommen. Der Auszubildende hat den persönlichen Anforderungen nicht entsprochen, d.h. er hatte keine Motivation oder Interesse am Lehrberuf und ist zum Schluss, kurz vor der Lehrabschlussprüfung, auch gar nicht mehr erschienen. Die Ausbildungseinrichtung war hierüber nicht informiert und konnte daher nicht weiterhelfen.

I.4.3.6 Betreuung durch die Ausbildungseinrichtung oder das AMS

Der Kontakt zwischen Betrieb 1 und der Ausbildungseinrichtung erfolgt regelmäßig und geht meistens von der Einrichtung aus. Der Kontakt wird als sehr gut (auf einer Schulnotenskala) beschrieben. Betrieb 1 weist darauf hin, dass es leichter ist, Auszubildende aus der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung zu rekrutieren, als Lehrlinge über das AMS, insbesondere weil bei den BetriebspraktikantInnen schon Vorstellungen über den Beruf vorhanden sind. Sie wissen oft genauer als „frische" SchulabgängerInnen, welchen Lehrberuf sie erlernen möchten.

Betrieb 2 beurteilt die Betreuung durch die Ausbildungseinrichtung als gut (auf einer Schulnotenskala). Die Kontaktaufnahme geht meistens von der Einrichtung aus, und erfolgt regelmäßig ca. alle zwei Monate. Die Betreuung durch das AMS – wenn Lehrlinge über das AMS kommen – wird als zufriedenstellend beurteilt. Hier wird bemängelt, dass sich die BetreuerInnen nicht individuell mit jedem Anliegen befassen können. Oft wurden vom AMS unvorbereitete Lehrlinge gesendet, im Gegensatz zu den BetriebspraktikantInnen, die von der Ausbildungseinrichtung bereits auf die berufliche Tätigkeit vorbereitet wurden.

Betrieb 3 ist der Meinung, dass eine zwischengeschaltete Ausbildungseinrichtung nicht notwendig ist. Bei Problemen die ggf. mit einem/einer Auszubildenden auftreten, wird kein Vorteil im Vorhandensein der Ausbildungseinrichtung als Ansprechpartner gesehen. Im Fall von Problemen mit einem Lehrling kann man ebenso gut mit den Lehrlingen selbst sprechen, oder die Eltern hinzuziehen. Obwohl das Konzept der ÜBA in Betrieb 3 an sich nicht gut angekom-

men ist, wurde die Kooperation und Kommunikation mit der Ausbildungseinrichtung als gut (auf einer Schulnotenskala) beschrieben.

In Betrieb 4 hat während der Zeit des Betriebspraktikums kaum Kontakt zur Ausbildungseinrichtung bestanden. Dies wurde jedoch nicht als negativ wahrgenommen. Da bereits im Vorfeld alles geklärt wurde, war ein regelmäßiger Kontakt nicht notwendig.

I.4.3.7 Gesamtgesellschaftliche Situation

Es wird ein gesamtgesellschaftliches Problem wahrgenommen, das durch eine geringe Wertigkeit von (handwerklicher) Arbeit bei gleichzeitiger Wertschätzung von Freizeit und Konsum gekennzeichnet ist. Es fehlt an Jugendlichen die zum Arbeiten motiviert sind. Maßnahmen wie Betriebspraktika kratzen „an der Oberfläche", doch das Problem sitzt tiefer, und ihm muss gesamtgesellschaftlich, durch Politik und Medien gleichermaßen wie durch Einstellungs- und Verhaltensänderungen in den Familien entgegengewirkt werden.

Insbesondere Betrieb 5 hat auf die problematische gesamtgesellschaftliche Situation hingewiesen. Die Einstellung der Jugendlichen zu Arbeit und Freizeit ist ein generelles Problem. Niemand möchte arbeiten (die fehlende Arbeitsmotivation wird auch von den Betrieben 1, 2 und 3 als Hindernis für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss angesehen). Laut Betrieb 5 zeigt sich dies insbesondere in handwerklichen Berufen, deren Wertigkeit in der Gesellschaft als viel zu gering angesehen wird. Ein Lehrberuf werde z.B. nicht gleichermaßen anerkannt wie ein Studium; das Gehalt eines ausgelernten Facharbeiters sei so niedrig, dass es schwierig sei, davon den Lebensunterhalt zu bestreiten, insbesondere wenn man eine Familie habe – dies vermittle ebenfalls den Eindruck, dass es sich hier um eine wertlose Tätigkeit handle. Die Steuern und Abgaben seien zu hoch, so dass man „die Freude am Arbeiten verliert"; die Bereitschaft zu Überstunden sei in diesem Zusammenhang kaum gegeben, da nach allen Abzügen kaum etwas übrig bleibe. Gleichzeitig erlebten die Jugendlichen eine Konsum- und Wegwerfgesellschaft, in der Freizeit mehr wert sei als Arbeit; dies werde z.B. durch die Medien vermittelt.

Es handelt sich hier um ein gesamtgesellschaftliches Problem, an dem nicht nur die Politik schuld sei, sondern teilweise schon die Familien selbst, in denen den Jugendlichen diese Einstellung vorgelebt werde. Es müsste sich hier also auf gesamtgesellschaftlicher Ebene etwas ändern, anstatt „nur an der Oberfläche zu kratzen – das sei wie bei einem Auto: wenn man über den Rost lackiert, rostet es darunter weiter". Betrieb 5 versucht in der Ausbildung auch eine entsprechende Einstellung zur Wertigkeit von Arbeit zu vermitteln, allerdings fehle es an „gutem Nachwuchs" und „Jugendliche die ihre Lernmotivation durch Selbstverwirklichung beziehen sind eine Seltenheit". Von den Lehrlingen, die in Betrieb 5 ausgebildet wurden, sind wenige geblieben, viele haben in eine andere Sparte mit weniger Arbeit gewechselt.

I.5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol stellt sich in einer Zusammenschau der Befunde der quantitativen und qualitativen Analysen und Erhebungen als insgesamt sehr effektives Instrument der (Re)Integration jugendlicher Personen, die auf dem regulären Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle erhalten konnten, in das Ausbildungs- und Erwerbssystem dar. Mehr als die Hälfte der Jugendlichen, die im Beobachtungszeitraum 2009/2010 in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung eingetreten sind, konnte bis Ende des Jahres 2010 eine Lehrstelle oder eine Beschäftigung aufnehmen, 30% der Jugendlichen befanden sich zum Zeitpunkt der Evaluation noch in den Lehrgängen. Die Zuweisung der Jugendlichen zur überbetrieblichen Lehrlingsausbildung durch das AMS erfolgt in den meisten Fällen sehr passgenau, es gibt nur wenige Personen, die vorzeitig aus der Maßnahme wieder ausscheiden.

Die Ausbildungseinrichtungen erfüllen die Ihnen gestellten Aufgaben (Vorbereitung der Jugendlichen, Berufsorientierung, Vermittlung von Praktikumsplätzen und Lehrstellen sowie sozialpädagogische und fachliche Betreuung während der Ausbildung und der Praktika) durchaus aktiv und zufriedenstellend. Die vom AMS im Rahmen der Ausschreibung/Vergabe der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung geforderten Qualität der Ausbildenden und die laufende Qualitätssicherung werden von allen Trägereinrichtungen erfüllt.

Die TeilnehmerInnen erleben die überbetriebliche Lehrlingsausbildung überwiegend positiv. Selbst jene Jugendlichen, die vorzeitig aus der Maßnahme ausscheiden, waren mit der Vorbereitungsphase, der Ausbildungsphase, aber auch mit den Betriebspraktika sehr oder zumindest eher zufrieden.

Die Praktikumsbetriebe haben ebenfalls überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Dies betrifft sowohl die TeilnehmerInnen als auch die Betreuung durch die Ausbildungseinrichtungen. Im direkten Vergleich mit betrieblichen Lehrlingen schneiden die TeilnehmerInnen an den Betriebspraktika bei den Betrieben sogar großteils besser ab. Sowohl die Praktikumsbetriebe als auch jene Betriebe, die derzeit zwar keine Betriebspraktika durchführen, als Lehrbetriebe aber durchaus zum Kreis potenzieller Praktikumsbetriebe zählen, erkennen die Bedeutung der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung für die Berufsausbildung und die zukünftige Arbeitsmarktsituation in Tirol an.

Dennoch lassen sich auf der Basis der vorliegenden Befunde und Einschätzungen Handlungsfelder für eine Optimierung des Maßnahmeneinsatzes und der Effizienz und Effektivität der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung identifizieren:

- Die schulischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen erreichen nicht bei allen TeilnehmerInnen das gewünschte (bzw. notwendige) Niveau. Eine Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle (über den Umweg eines Betriebspraktikums) wird dadurch erschwert.
- Nicht allen Jugendlichen gelingt es, im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung auf eine den Berufswünschen entsprechende betriebliche Lehrstelle zu wechseln. Ausbildungen außerhalb des gewünschten Berufsspektrums werden daher mitunter vorzeitig beendet.
- Die Dauer der Betriebspraktika wird von einigen wenigen Praktikumsbetrieben immer wieder verlängert und die Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis verzögert. Dahinter stehen zumeist Kostenüberlegungen (schließlich wird die Ausbildungsentschädigung vom Maßnahmenträger – und damit indirekt vom AMS finanziert). Dies birgt die Gefahr von Mitnahmeeffekten bzw. der Verdrängung betrieblicher Lehrstellen durch überbetriebliche Praktika. Umgekehrt werden gerade durch die Betriebspraktika oft erst spätere Lehrstellen bei nicht sehr ausbildungsaktiven Betrieben ermöglicht.
- Nicht alle Lehrbetriebe sind ausreichend über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Betriebspraktika im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung informiert bzw. nicht von der Sinnhaftigkeit der Maßnahme überzeugt.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt das *öibf,*

- Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung in den Varianten, wie sie in Tirol derzeit gehandhabt wird (zeitlich begrenzte Ausbildungszeit mit verpflichtenden Betriebspraktika für den Großteil der Berufsfelder bzw. spezifische, „stärker verschulte" spezielle überbetriebliche Lehrlingsausbildung für den sehr begrenzten Berufsbereich Metallbearbeitungstechnik/Mechatronik), grundsätzlich beizubehalten;
- Die Rahmenbedingungen für Betriebspraktika noch stärker verpflichtend zu spezifizieren. Dazu gehören verbindliche Richtlinien für die Dauer der Betriebspraktika und die Übernahme"verpflichtungen" durch die Praktikumsbetriebe;
- Die an und für sich sehr gute und passgenaue Zuweisung der Jugendlichen zu den überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen in den betroffenen regionalen Geschäftsstellen durch gezielteres Screening zu verbessern;
- Zusätzliche Verfahren zur Feststellung von Defiziten in schulischen Grundkompetenzen sowie in persönlichen oder sozialen Kompetenzen einzusetzen und jene Jugendliche, die in einem der genannten Bereiche erhebliche Mängel aufweisen, in den überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen vorgeschalteten Maßnahmen zu betreuen und aufzuqualizieren. Alternativ sind auch unterschiedlich lange Vorbereitungs- und Abklärungsphasen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung denkbar, die diese Aufgabe erfüllen;
- Die Effizienz bei der durch die Ausbildungseinrichtungen zu erfolgende Akquisition von Praktikumsbetrieben und bei der Vermittlung von Praktikumsplätzen und Lehrstellen durch die Schaffung eines gemeinsamen Betriebspools zu steigern. Dieser Pool sollte von allen Ausbildungseinrichtungen gleichermaßen befüllt und genutzt werden;
- Den Bekanntheitsgrad der Betriebspraktika durch gezielte Informationsaktivitäten des AMS zu erhöhen. Dabei sollte selbstverständlich das Ziel der Vermittlung von Jugendlichen auf betriebliche Lehrstellen in den Vordergrund gestellt werden.

Über den unmittelbaren Einflussbereich der arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteure hinaus gehend stellen sich mittelfristig folgende Herausforderungen:

- Verbesserung der Ausbildungsqualität im Bereich des formalen Schulwesens im Bereich der schulischen Grundkompetenzen
- Flächendeckend in allen Schulformen verpflichtende, als Prozess organisierte Berufsinformation und –orientierung in der 7. und 8. Schulstufe.

II. Literatur

II.1 Studien, Berichte, Gesetze

Arbeitsmarkt – Zukunft 2010. Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wien 2008.

Becker C./Grebe, T./Asmus, J. (2008). Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher-EQJ-Programm -. Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Abschlussbericht-GIB-EQJ-Programm.pdf (05.01.2011).

berufsberatung.ch (o. J.). Brückenangebote und Zwischenlösungen. Abgerufen Januar 10, 2011, von http://www.berufsberatung.ch/dyn/1293.aspx (15.01.2011).

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) – nicht-amtliche Veröffentlichung –. (2005). Abgerufen von http://www.bmbf.de/pub/bbig_20050323.pdf (06.01.2011).

BMBF (2010). Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Abgerufen von http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (06.01.2011).

BMBF (o. J.). Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm). Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.kompetenzen-foerdern.de/

BMBF (2001). Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Abgerufen von http://www.bmbf.de/pub/kompetenzen_foerdern.pdf

Borsdorf, E. et al. (2007). Ergebnisse, Konzepte und Perspektiven für die Berufsausbildungsvorbereitung : [Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf]. Frankfurt am Main: INBAS. Abgerufen von http://www.inbas.com/download/verlag/2430_pub_bm_bd17_ergebnisse_konzepte_und_perspektiven_langfassung.pdf

Bundesagentur für Arbeit (o. J.). Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) - www.arbeitsagentur.de. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Sonderprogramm-Einstiegsqualifizierung.html

Bundesagentur für Arbeit (2011, November 23). Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Abgerufen Januar 6, 2011, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung.html

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010). Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Information für Jugendliche. Deine Alternative Berufsausbildung. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Berufsorientierung/Flyer-BaE.pdf

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010, Oktober 6). Einstiegsqualifizierung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_26268/zentraler-Content/A05-Berufl-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Allgemein/Einstiegsqualifizierung.html

Bundesagentur für Arbeit (2010, Juli 15). Aus- und Weiterbildung. Förderung der Berufsausbildung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_26178/Navigation/zentral/Buerger/Behinderungen/Aus-Weiterbildung/Aus-Weiterbildung-Nav.html#d1.2

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010, April 27). Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_26268/zentraler-Content/A05-Berufl-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Allgemein/Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahmen.html

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009). Ausbildung von A-Z. Gute Einstellung: Ausbildung sichert die Zukunft. Informationen für Arbeitgeber. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.ich-bin-gut.de/download/Arbeitgeberbroschuere-Gute-Einstellung-Ausbildung-sichert-Zukunft.pdf

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009). Förderung für Ihre zukünftigen Fachkräfte. Informationen für Arbeitgeber. Qualifizierten Nachwuchs sichern. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/AG-Info-Qualifizierter-Nachwuchs.pdf

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009). Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009, März 20). HEGA 03/09 - 04 - Bekanntgabe des überarbeiteten Fachkonzepts sowie der Geschäftsanweisung BvB. Abgerufen Januar 3, 2011, von http://www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufl-Qualifizierung/Dokument/HEGA-03-2009-VA-Fachkonzept-BvB.html

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (2007). Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung. Leitfaden. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. Abgerufen von http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00366/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6IONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdnt9fWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (2005). Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest. http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00366/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6IONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdIF9g2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- (15.01.2011)

Bundesgesetz vom 26. März 1969 über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz - BAG) StF: BGBl. Nr. 142/1969 in der Fassung von 1. Juli 2008 gemäß BGBl. I Nr. 82/2008.

Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG). (2004). Abgerufen von http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/412.10.de.pdf (15.01.2011).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2004). Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung: ein Ansatz zur Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Berufsausbildung (1. Aufl.). Bielefeld: W. Bertelsmann. Abgerufen von http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1772 (05.01.2011).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2002). Empfehlung des Hauptausschusses für die Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Nürnberg: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Empfehlungen.pdf (06.01.2011).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)(o. J.). Evaluation aktueller Ansätze zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Jugendlicher mit schlechten Startchancen. Abgerufen von http://www.good-practice.de/eb_30501.pdf (05.01.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008). Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2008. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien.

Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenzen (DBK) (o. J.). Die Anlehre - Eine Orientierung für den Betrieb (Merkblatt No. 7). Luzern. Abgerufen von http://eba.berufsbildung.ch/dyn/bin/5428-5458-1-die_anlehre_-_eine_orientierung_fuer_den_betrieb.pdf (15.01.2011).

Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (2003). Anlehre - Chancen für Betriebe und Jugendliche. Luzern: Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz. Abgerufen von http://eba.berufsbildung.ch/dyn/bin/5428-5459-1-anlehre_-_chance_fuer_betriebe_und_jugendliche.pdf (15.01.2011).

Dirren, M./Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz & Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (2006). Handbuch Betriebliche Grundbildung (2006. Aufl.). Luzern: DBK Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz.

Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Dezember 2010 (BGBl. I S. 2309) geändert worden ist.

Gericke, T./Sommer, J. (2008). Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation. (No. Band IV). Kompetenzen fördern. Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm). Bonn, Berlin: BMBF. Abgerufen von http://www.kompetenzen-foerdern.de/band_IV_bqf_programm.pdf (05.01.2011).

GIB (2005). Problemorientierte Bestandsaufnahme der Benachteiligtenförderung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des BQF-Programms – Expertise von Prof. Bojanowski, Universität Hannover (unveröffentlicht).

Glotz, M. (2004). Betriebliche Praktika in der Berufsvorbereitung – Empirische Befunde zum Hamburger Modell QuAS. bwp@, (6), 1-15.

Hoffschroer, M./Schaumann, U./Wenner, N. (2004). Berufsorientierungspraktika. Betriebliche Praktika in der beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher. Expertise. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
Abgerufen von http://www.good-practice.de/expertise_betriebspraktika.pdf (05.01.2011).

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (2010, Mai 26). KIBB / Förderprogramme. Abgerufen Januar 6, 2011, von http://www.kibb.de/cps/rde/xchg/SID-2BAB13DE-415F0A70/kibb/hs.xsl/wlk11685.htm (05.01.2011).

Lenger, Birgit/Löffler, Roland/Dornmayr, Helmut (2010): Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung, Wien.

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2007-2010 (2007). Berlin. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Nationaler-Ausbildungspakt-.pdf.pdf (05.01.2011).

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010-2014 (2010). Berlin. Abgerufen von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Nationaler-Pakt-Ausbildung-2010-2014.pdf (05.01.2011.)

Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) (o. J.). Bildungsangebote und unterstützende Maßnahmen. Berufliche Grundbildung. Abgerufen von http://eba.berufsbildung.ch/dyn/bin/2678-5411-1-grafik_mit_ausf_hrungen_d.pdf (15.01.2011).

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB (2010). Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) (Merkblatt No. 15). Merkblätter. Bern. Abgerufen von http://www.berufsbildung.ch/download/mb15.pdf (15.01.2011).

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB (o. J.). Lexikon der Berufsbildung. Case Management. Abgerufen Januar 16, 2011, von http://www.lex.dbk.ch/detail.php?id=199

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB (o. J.). Lexikon der Berufsbildung. Anlehre. Abgerufen Januar 16, 2011, von http://www.lex.dbk.ch/detail.php?id=20

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB (o. J.). Lexikon der Berufsbildung. Brückenangebote. Abgerufen Januar 16, 2011, von http://www.lex.dbk.ch/detail.php?id=193

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (2010). Brückenangebote in den Kantonen. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Abgerufen von http://edudoc.ch/record/39145/files/Brueckenangebote.pdf (15.01.2011).

Vogtenhuber, Stefan/Gottwald, Regina/Leitner, Andrea/ Pessl, Gabriele (2010): Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol, Wien.

Zentralverband des Deutschen Handwerk (ZDH) (2010). Überbetriebliche Unterweisung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.zdh.de/bildung/ausbildung/ueberbetrieblich/ueberbetriebliche-unterweisung.html

Zimmermann, H. (2002). Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung. Ein aktueller Reformansatz in der Benachteiligtenförderung. BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (2), 30-34.

II.2 Websites

www.ams.at/Arbeitsmarktdaten

Ausbildernetz plus. (o. J.). Überbetriebliche Unterweisung. Abgerufen Dezember 20, 2010, von http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/planen_organisieren/ausbildung/ueberbetriebliche_unterweisung.rsys (06.01.2011).

http://www.aufstieg-durch-bildung.info

http://www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur

http://www.good-practice.de/loesungen

http://www.inbas.com

II.3 Interviewtranskripte und Unterlagen

Gespräch mit Dr. Ines Bürgler (Land Tirol) am 15. September 2010.

Gespräch mit Mag.[a] Margit Rettenmoser-Purin und Mag. Dietmar Weiss (AMS Tirol Landesgeschäftsstelle) am 14. September 2010.

Gespräch mit Dr. Johannes Huber (Wirtschaftskammer Tirol) am 14. September 2010.

Gespräch mit Dr. Peter Schuhmacher (Arbeiterkammer) am 14. September 2010.

Gespräch mit Andera Baumgartner (dieBerater), am 4. November 2010.

Gespräch mit Franz Platzer (BFI Tirol), am 4. November 2010.

Gespräch mit MMag. Christoph Schreder (Partner), am 5. November 2010.

Schriftliche Beantwortung des Interviewleitfadens für Externen durch Philipp Wohlgemuth (ÖGB Tirol) (Mail vom 13. Dezember 2010).

III. Tabellen

Tabelle 1: ***Arbeitsmarktdaten 2008 bis 2010, Tirol und Österreich***
Absolutwerte, Quote, Veränderungen absolut und in %

	Tirol			Österreich			
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
Arbeitskräfte-potential	316.877	318.903	323.660	3.632.747	3.633.844	3.646.628	Bestand
	7.971	2.026	4.756	66.460	1.097	12.783	Veränderung zum VJ absolut
	2,6%	0,6%	1,5%	1,9%	0,0%	0,4%	Veränderung zum Vorjahr in %
Unselbständig Beschäftigte (Arbeitsort)	300.480	298.706	304.505	3.420.494	3.373.536	3.395.846	Bestand
	7.984	-1.775	5.800	76.455	-46.959	22.310	Veränderung zum VJ absolut
	2,7%	-0,6%	1,9%	2,3%	-1,4%	0,7%	Veränderung zum Vorjahr in %
Arbeitslosen-quote in %	5,2%	6,3%	5,9%	5,8%	7,2%	6,9%	Quote
	-0,1%	1,2%	-0,4%	-0,4%	1,3%	-0,3%	Veränderung zum VJ absolut
	-2,6%	22,4%	-6,6%	-6,2%	22,6%	-4,0%	Veränderung zum Vorjahr in %
Arbeitslose	16.397	20.198	19.154	212.253	260.309	250.782	Bestand
	-13	3.801	-1.043	-9.996	48.056	-9.527	Veränderung zum VJ absolut
	-0,1%	23,2%	-5,2%	-4,5%	22,6%	-3,7%	Veränderung zum Vorjahr in %
darunter bis 24 Jahre	3.015	3.774	3.412	34.069	42.908	40.084	Bestand
	10	759	-362	-1.071	8.839	-2.824	Veränderung zum VJ absolut
	0,3%	25,2%	-9,6%	-3,0%	25,9%	-6,6%	Veränderung zum Vorjahr in %
Lehrstellen-suchende	418	457	413	5.695	5.944	5.752	Bestand
	24	39	-44	6	249	-192	Veränderung zum VJ absolut
	6,0%	9,4%	-9,6%	0,1%	4,4%	-3,2%	Veränderung zum Vorjahr in %
offene Lehrstellen	548	519	610	3.633	3.279	3.431	Bestand
	22	-29	91	87	-354	152	Veränderung zum VJ absolut
	4,1%	-5,3%	17,5%	2,4%	-9,7%	4,6%	Veränderung zum Vorjahr in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ000 / Würfel: amb\wgu000. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten *am 9.2.2011*

Tabelle 2: ***Unselbstständig Beschäftigte (Wohnort) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken***
Absolutwerte, Veränderungen absolut und in %

	2008	2009	2010	
Imst	23.522	23.729	24.401	Bestand
	340	199	672	Veränderung zum VJ absolut
	1,5%	0,8%	2,8%	Veränderung zum Vorjahr in %
Innsbruck	117.328	116.537	117.424	Bestand
	1.246	-821	887	Veränderung zum VJ absolut
	1,1%	-0,7%	0,8%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kitzbühel	23.811	23.863	23.944	Bestand
	232	45	80	Veränderung zum VJ absolut
	1,0%	0,2%	0,3%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kufstein	41.061	40.751	41.350	Bestand
	703	-317	599	Veränderung zum VJ absolut
	1,7%	-0,8%	1,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Landeck	18.325	18.203	18.063	Bestand
	149	-126	-141	Veränderung zum VJ absolut
	0,8%	-0,7%	-0,8%	Veränderung zum Vorjahr in %
Lienz	17.622	17.613	17.847	Bestand
	135	-12	241	Veränderung zum VJ absolut
	0,8%	-0,1%	1,4%	Veränderung zum Vorjahr in %
Reutte	12.870	12.509	12.569	Bestand
	124	-363	59	Veränderung zum VJ absolut
	1,0%	-2,8%	0,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Schwaz	33.495	33.252	33.534	Bestand
	267	-248	286	Veränderung zum VJ absolut
	0,8%	-0,7%	0,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Tirol gesamt	288.033	286.458	289.130	Bestand
	3.196	-1.644	2.684	Veränderung zum VJ absolut
	1,1%	-0,6%	0,9%	Veränderung zum Vorjahr in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu000. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten *am 9.2.2011*

Tabelle 3: ***Vorgemerkte Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnittsbestand) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken***
absolut, Veränderungen absolut und in %

	2008	2009	2010	
Imst	1.554	1.886	1.786	Bestand
	-17	332	-100	Veränderung zum VJ absolut
	-1,1%	21,3%	-5,3%	Veränderung zum Vorjahr in %
Innsbruck	5.299	6.831	6.498	Bestand
	-63	1.532	-334	Veränderung zum VJ absolut
	-1,2%	28,9%	-4,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kitzbühel	1.435	1.650	1.602	Bestand
	-61	215	-47	Veränderung zum VJ absolut
	-4,1%	15,0%	-2,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kufstein	1.974	2.708	2.490	Bestand
	-35	734	-219	Veränderung zum VJ absolut
	-1,7%	37,2%	-8,1%	Veränderung zum Vorjahr in %
Landeck	1.857	2.039	2.040	Bestand
	75	182	1	Veränderung zum VJ absolut
	4,2%	9,8%	0,1%	Veränderung zum Vorjahr in %
Lienz	1.874	2.014	1.935	Bestand
	21	140	-80	Veränderung zum VJ absolut
	1,1%	7,5%	-4,0%	Veränderung zum Vorjahr in %
Reutte	661	899	774	Bestand
	-8	238	-125	Veränderung zum VJ absolut
	-1,2%	36,0%	-13,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Schwaz	1.743	2.171	2.031	Bestand
	74	428	-140	Veränderung zum VJ absolut
	4,4%	24,6%	-6,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Tirol gesamt	16.397	20.198	19.154	Bestand
	-13	3.801	-1.043	Veränderung zum VJ absolut
	-0,1%	23,2%	-5,2%	Veränderung zum Vorjahr in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu001. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten *am 9.2.2011*

Tabelle 4: ***Vorgemerkte Arbeitslose bis 24 Jahre (Jahresdurchschnittsbestand) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken***
absolut, Veränderungen absolut und in %

	2008	2009	2010	
Imst	293	368	345	Bestand
	-9	75	-23	Veränderung zum VJ absolut
	-3,1%	25,4%	-6,1%	Veränderung zum Vorjahr in %
Innsbruck	995	1.299	1.153	Bestand
	13	303	-145	Veränderung zum VJ absolut
	1,3%	30,5%	-11,2%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kitzbühel	215	261	254	Bestand
	-22	47	-8	Veränderung zum VJ absolut
	-9,4%	21,8%	-2,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kufstein	405	553	444	Bestand
	8	148	-110	Veränderung zum VJ absolut
	1,9%	36,5%	-19,8%	Veränderung zum Vorjahr in %
Landeck	361	395	389	Bestand
	7	34	-6	Veränderung zum VJ absolut
	2,0%	9,5%	-1,6%	Veränderung zum Vorjahr in %
Lienz	311	329	319	Bestand
	3	17	-10	Veränderung zum VJ absolut
	1,0%	5,5%	-3,0%	Veränderung zum Vorjahr in %
Reutte	125	176	142	Bestand
	-4	51	-34	Veränderung zum VJ absolut
	-3,4%	41,1%	-19,1%	Veränderung zum Vorjahr in %
Schwaz	310	394	366	Bestand
	15	84	-28	Veränderung zum VJ absolut
	5,2%	27,2%	-7,0%	Veränderung zum Vorjahr in %
Tirol gesamt	3.015	3.774	3.412	Bestand
	10	759	-362	Veränderung zum VJ absolut
	0,3%	25,2%	-9,6%	Veränderung zum Vorjahr in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu001. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten *am 9.2.2011*

Tabelle 5: ***Arbeitslosenquote (nationale Berechnungsmethode) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken***
Quote, Veränderungen in Prozentpunkten und in %

	2008	2009	2010	
Imst	6,2%	7,4%	6,8%	Quote
	-0,1%	1,2%	-0,5%	Veränderung zum VJ absolut
	-2,3%	18,8%	-7,4%	Veränderung zum Vorjahr in %
Innsbruck	4,3%	5,5%	5,2%	Quote
	-0,1%	1,2%	-0,3%	Veränderung zum VJ absolut
	-2,1%	28,2%	-5,3%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kitzbühel	5,7%	6,5%	6,3%	Quote
	-0,3%	0,8%	-0,2%	Veränderung zum VJ absolut
	-4,7%	13,8%	-3,0%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kufstein	4,6%	6,2%	5,7%	Quote
	-0,2%	1,6%	-0,6%	Veränderung zum VJ absolut
	-3,2%	35,9%	-8,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Landeck	9,2%	10,1%	10,1%	Quote
	0,3%	0,9%	0,1%	Veränderung zum VJ absolut
	3,1%	9,5%	0,8%	Veränderung zum Vorjahr in %
Lienz	9,6%	10,3%	9,8%	Quote
	0,0%	0,7%	-0,5%	Veränderung zum VJ absolut
	0,3%	6,8%	-4,7%	Veränderung zum Vorjahr in %
Reutte	4,9%	6,7%	5,8%	Quote
	-0,1%	1,8%	-0,9%	Veränderung zum VJ absolut
	-2,1%	37,3%	-13,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Schwaz	4,9%	6,1%	5,7%	Quote
	0,2%	1,2%	-0,4%	Veränderung zum VJ absolut
	3,4%	23,9%	-6,8%	Veränderung zum Vorjahr in %
Tirol gesamt	5,2%	6,3%	5,9%	Quote
	-0,1%	1,2%	-0,4%	Veränderung zum VJ absolut
	-2,6%	22,4%	-6,6%	Veränderung zum Vorjahr in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu001. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten *am 9.2.2011*

Tabelle 6: Lehrstellensuchende (Jahresdurchschnitt) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken
Bestand, Veränderungen in Prozentpunkten und in %

	2008	2009	2010	
Imst	30	46	36	Bestand
	0	16	-10	Veränderung zum VJ absolut
	0,8%	52,1%	-22,1%	Veränderung zum Vorjahr in %
Innsbruck	224	239	221	Bestand
	14	16	-18	Veränderung zum VJ absolut
	6,5%	7,0%	-7,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kitzbühel	15	14	10	Bestand
	3	-1	-3	Veränderung zum VJ absolut
	21,9%	-9,0%	-23,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kufstein	47	57	59	Bestand
	2	10	2	Veränderung zum VJ absolut
	3,9%	21,5%	2,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Landeck	19	20	19	Bestand
	-2	1	-1	Veränderung zum VJ absolut
	-8,2%	5,8%	-3,8%	Veränderung zum Vorjahr in %
Lienz	34	32	19	Bestand
	2	-3	-13	Veränderung zum VJ absolut
	7,6%	-8,5%	-39,9%	Veränderung zum Vorjahr in %
Reutte	19	19	17	Bestand
	2	0	-2	Veränderung zum VJ absolut
	12,3%	0,9%	-11,3%	Veränderung zum Vorjahr in %
Schwaz	30	31	32	Bestand
	2	1	1	Veränderung zum VJ absolut
	8,8%	2,5%	3,3%	Veränderung zum Vorjahr in %
Tirol gesamt	418	457	413	Bestand
	24	39	-44	Veränderung zum VJ absolut
	6,0%	9,4%	-9,6%	Veränderung zum Vorjahr in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu001. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten *am 9.2.2011*

Tabelle 7: Offene Lehrstellen (Jahresdurchschnitt) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken
Bestand, Veränderungen in Prozentpunkten und in %

	2008	2009	2010	
Imst	42	37	39	Bestand
	8	-5	2	Veränderung zum VJ absolut
	24,0%	-11,2%	4,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Innsbruck	153	140	179	Bestand
	-7	-13	39	Veränderung zum VJ absolut
	-4,4%	-8,7%	28,1%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kitzbühel	97	111	127	Bestand
	12	13	17	Veränderung zum VJ absolut
	14,2%	13,6%	15,2%	Veränderung zum Vorjahr in %
Kufstein	56	57	46	Bestand
	-6	1	-11	Veränderung zum VJ absolut
	-8,9%	2,4%	-19,3%	Veränderung zum Vorjahr in %
Landeck	126	92	119	Bestand
	25	-34	27	Veränderung zum VJ absolut
	24,9%	-26,9%	29,3%	Veränderung zum Vorjahr in %
Lienz	24	29	29	Bestand
	-6	5	0	Veränderung zum VJ absolut
	-20,7%	22,5%	1,1%	Veränderung zum Vorjahr in %
Reutte	27	30	39	Bestand
	-8	3	9	Veränderung zum VJ absolut
	-22,0%	9,8%	30,4%	Veränderung zum Vorjahr in %
Schwaz	23	23	31	Bestand
	3	0	8	Veränderung zum VJ absolut
	12,5%	-0,4%	33,5%	Veränderung zum Vorjahr in %
Tirol gesamt	548	519	610	Bestand
	22	-29	91	Veränderung zum VJ absolut
	4,1%	-5,3%	17,5%	Veränderung zum Vorjahr in %

Quelle: *AMS Österreich, Data Warehouse, Tabelle GÜ001 / Würfel: amb\wgu001. Abgefragt über* www.ams.at/Arbeitsmarktdaten *am 9.2.2011*

Tabelle 8: Überbetriebliche Lehrlingsausbildungsgänge in Tirol 2009/10
Maßnahmenbezeichnung, Beginn, Ende und Träger

M/V-Nummer	Maßnahmenbezeichnung	von	bis	Träger
M 110029 V 1	BAG Lehrgang Metallberufe	01.09.2009	31.08.2010	BFI Tirol
M 123933 V 1	BAG Lehrgang Metallberufe	28.09.2009	27.09.2010	BFI Tirol
M 143767 V 1	BAG Lehrgang Maschinenbautechnik	01.03.2010	28.02.2011	BFI Tirol
M 85839 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 86271 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 86273 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 86275 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 86277 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 86281 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 86283 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 86285 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG)	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 93211 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) METALL	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 93213 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) METALL	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 93215 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) METALL	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 93217 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) METALL	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 93219 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) METALL	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 93223 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) METALL	07.01.2009	31.08.2009	Die Berater
M 127752 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127754 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/1	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127755 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127756 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127757 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127758 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127759 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127760 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127768 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2008/09	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127769 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2008/09	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127770 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2008/09	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127771 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2008/09	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127772 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2008/09	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127774 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2008/09	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 127775 V 1	Allgemeine Lehrgänge (§30b BAG) 2009/10	01.09.2009	31.08.2010	Die Berater
M 82227 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch IV	12.01.2009	11. Jän.10	Partner
M 113597 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch	01.09.2009	31.08.2010	Partner
M 113595 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch	07.09.2009	06.09.2010	Partner
M 113596 V 1	§30b Lehrgang Metall/Tischlerei	07.09.2009	06.09.2010	Partner
M 113591 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch I	14.09.2009	13.09.2010	Partner
M 113592 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch II	21.09.2009	20.09.2010	Partner
M 113593 V 1	§30b Lehrgang Metall/Elektro I	28.09.2009	27.09.2010	Partner
M 113594 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch III	12.10.2009	11.10.2010	Partner
M 113599 V	§30b Lehrgang Metall/Elektro II	09.11.2009	08.11.2010	Partner
M 113600 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch	23.11.2009	22.11.2010	Partner
M 113598 V 1	§30b Lehrgang kaufmännisch IV	11.01.2010	10.01.2011	Partner

Quelle: AMS Tirol.

Tabelle 9: ***TeilnehmerInnen-Befragung an der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung***
Bruttostichprobe, Nettostichprobe und Rücklauf nach Bezirk und Verbleibsart

Bruttostichprobe					
Bezirk	Noch in der Maßnahme	Lehrlinge	Ausstieg/ Ausschluss /Sonstige	Arbeits-aufnahme	Gesamt
Imst	6	35	9	2	52
Innsbruck	58	172	65	9	304
Kitzbühel	0	36	11	4	51
Kufstein	14	48	17	14	93
Landeck	14	21	5	6	46
Lienz	53	49	24	21	147
Reutte	10	29	26	6	71
Schwaz	4	19	5	0	28
Tirol gesamt	159	409	162	62	792
Gewünschter Rücklauf					
Imst	3	9	3		15
Innsbruck	29	43	19	4	95
Kitzbühel		9	3	1	13
Kufstein	7	12	4	2	25
Landeck	7	5	1	1	14
Lienz	27	12	7	5	51
Reutte	5	7	8	1	21
Schwaz	2	5	1		8
Tirol gesamt	80	102	46	14	242
Tatsächlicher Rücklauf					
Imst	1	7	0		8
Innsbruck	28	28	21	2	79
Kitzbühel	0	6	1		7
Kufstein	12	16	2		30
Landeck	8	8	2		18
Lienz	23	15	7	2	47
Reutte	6	6	7		19
Schwaz	3	7	4		14
keine Angabe	9	6	2	2	19
Tirol gesamt	90	99	46	6	241
Rücklaufquote					
Imst	16,7%	20,0%	0,0%		15,4%
Innsbruck	48,3%	16,3%	32,3%	22,2%	26,0%
Kitzbühel		16,7%	9,1%	0,0%	13,7%
Kufstein	85,7%	33,3%	11,8%	0,0%	32,3%
Landeck	57,1%	38,1%	40,0%	0,0%	39,1%
Lienz	43,4%	30,6%	29,2%	9,5%	32,0%
Reutte	60,0%	20,7%	26,9%	0,0%	26,8%
Schwaz	75,0%	36,8%	80,0%		50,0%
keine Angabe					
Tirol gesamt	56,6%	24,2%	28,4%	9,7%	30,4%

Quelle: TeilnehmerInnenliste der Träger, öibf-Telefonbefragung

IV. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitsmarktkennzahlen Tirol und Österreich 7

Abbildung 2: Arbeitsmarktkennzahlen für Tiroler Arbeitmarktbezirke Veränderungen 2008 bis 201o absolut und in % 8

Abbildung 3: Lehrstellenandrangsziffer 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken 9

Abbildung 4: Lehrbetriebe und Lehrlinge 2008 und 2009 10

Abbildung 5: TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung nach Geschlecht und Bundesländern. Bestand zum Monatsende 16

Abbildung 6: Förderprogramme der Beruflichen Bildung in Deutschland 28

Abbildung 7: Bildungsangebote und unterstützende Maßnahmen (Schweiz) 31

Abbildung 8: Überbetriebliche Lehrausbildungsgänge 2009/2010 nach Maßnahmenbeginn 36

Abbildung 9: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und Geschlecht 37

Abbildung 10: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und Alter 37

Abbildung 11: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und Nationalität 38

Abbildung 12: Teilnehmende Personen nach Maßnahmenbeginn und höchster abgeschlossener Ausbildung 38

Abbildung 13: Betreuungsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung nach Vormerkstatus 39

Abbildung 14: Betreuungsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung nach Vormerkstatus und Einstellgrund 39

Abbildung 15: TeilnehmerInnen nach Anzahl der Betreuungsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung 40

Abbildung 16: TeilnehmerInnen nach Anzahl der Episoden vorgemerkte Lehrstellensuche beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung 40

Abbildung 17: TeilnehmerInnen nach Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden beim AMS vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung 40

Abbildung 18: Vermittlungsversuche nach Art der Beschäftigung und Zahl der Vermittlungsversuche je Person 41

Abbildung 19: Vermittlungsversuche nach Art der Beschäftigung und Vermittlungsergebnis 42

Abbildung 20: TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung nach aktuellem Maßnahmenerfolg und Trägereinrichtung 43

Abbildung 21: TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung nach aktuellem Maßnahmenerfolg und Maßnahmenbezirk 43

Abbildung 22: Telefonbefragung der TeilnehmerInnen: Angestrebte Rücklaufquoten nach Bezirk und Verbleibsart 55

Abbildung 23: Telefonbefragung der TeilnehmerInnen: Rücklaufquoten nach Bezirk und Verbleibsart 55

Abbildung 24: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Verbleibsart 56

Abbildung 25: TeilnehmerInnen nach Alter 57

Abbildung 26: TeilnehmerInnen nach Nationalität und Verbleibsart 57

Abbildung 27: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Mutter 58
Abbildung 28: Höchste abgeschlossene Ausbildung des Vaters 58
Abbildung 29: Zuletzt besuchte Schule 59
Abbildung 30: Im letzten Zeugnis hatte ich ... 59
Abbildung 31: Die Berufsinformation und –orientierung in meiner letzten Schule war ... 60
Abbildung 32: Nach der Pflichtschule wollte ich ... 61
Abbildung 33: Haben Sie vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrlingsausbildung aktiv eine Lehrstelle gesucht? 61
Abbildung 34: Wie viele Bewerbungen um eine Lehrstelle haben Sie ungefähr geschickt? 62
Abbildung 35: Warum, glauben Sie, haben Sie keine Lehrstelle gefunden? 62
Abbildung 36: Wie zufrieden waren Sie bisher mit der Beratung durch das AMS? 63
Abbildung 37: Wie zufrieden waren Sie mit der Vorbereitungs- und Abklärungsphase im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung? 64
Abbildung 38: Wie zufrieden waren Sie mit einzelnen Aspekten der Vorbereitungs- und Abklärungsphase 64
Abbildung 39: Wie zufrieden waren Sie mit der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung in der Ausbildungseinrichtung insgesamt? 65
Abbildung 40: Wie zufrieden waren Sie mit einzelnen Aspekten der Ausbildung? 65
Abbildung 41: Haben Sie im Zuge der Ausbildung ein Betriebspraktikum gemacht? 66
Abbildung 42: Sind Sie noch in diesem Betrieb? 66
Abbildung 43: Wie zufrieden waren Sie mit dem Betriebspraktikum? 67
Abbildung 44: Wie zufrieden waren Sie mit einzelnen Aspekten des Betriebspraktikums? 67
Abbildung 45: Wie haben Sie den Betriebspraktikumsplatz gefunden? 67
Abbildung 46: Haben Sie Ihre Lehrstelle bereits angetreten? 68
Abbildung 47: Ihre Lehrstelle haben Sie wie erhalten? 68
Abbildung 48: Der Lehrberuf, den ich jetzt erlerne, ist ... 69
Abbildung 49: Ich habe die Lehrstelle angenommen, weil ... (*Mehrfachnennungen möglich)* 69
Abbildung 50: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Lehrstelle? 70
Abbildung 51: Wie zufrieden sind Sie mit einzelnen Aspekten der Lehrstelle? 70
Abbildung 52: Aus heutiger Sicht werde ich ... 70
Abbildung 53: Nach meiner Lehrausbildung möchte ich ... 71
Abbildung 54: Ich habe die überbetriebliche Lehrlingsausbildung verlassen, weil ... 71
Abbildung 55: Ich war mit der Ausbildungssituation unzufrieden, weil ... 72
Abbildung 56: Ich wurde aus dem Kurs ausgeschlossen, weil ... 72
Abbildung 57: Was machen Sie derzeit? 73
Abbildung 58: Ich möchte ... 73

Abbildung 59: Für meine berufliche Zukunft wünsche ich mir vor allem … *(Mehrfachnennungen möglich)* 74
Abbildung 60: Selbsteinschätzung der BefragungsteilnehmerInnen 74
Abbildung 61: Aktuell oder in der Vergangenheit Betriebspraktika? 75
Abbildung 62: Aktuell oder in der Vergangenheit Lehrlingsausbildungen? 76
Abbildung 63: Berufe der Betriebspraktika 76
Abbildung 64: Schon PraktikantInnen übernommen? 77
Abbildung 65: Wie viele PraktikantInnen haben Sie übernommen? 77
Abbildung 66: Wie beurteilen Sie die PraktikantInnen im Vergleich zu Ihren betrieblichen Lehrlingen in Bezug auf folgende Aspekte? 78
Abbildung 67: Wie beurteilen Sie die TeilnehmerInnen der Betriebspraktika hinsichtlich ihrer schulischen Qualifikation? Sind diese … 79
Abbildung 68: In welchen Bereichen sehen Sie die größten Mängel? (*Mehrfachnennungen möglich)* 79
Abbildung 69: Wodurch unterschieden sich die Betriebspraktika von der betrieblichen Lehrlingsausbildung? – Inhaltlich? 80
Abbildung 70: Und organisatorisch? 80
Abbildung 71: Wie beurteilen Sie die organisatorische und inhaltliche Betreuung durch die Ausbildungseinrichtungen im Rahmen der Betriebspraktika? 81
Abbildung 72: Wenn Sie mit der Betreuung durch die Ausbildungseinrichtungen nicht zufrieden sind, was sind aus Ihrer Sicht die größten Mängel? 81
Abbildung 73: Welche über das derzeitige Angebot hinaus gehenden Unterstützungsleistungen würden Sie sich für die Durchführung weiterer Betriebs-Praktika wünschen? 82
Abbildung 74: Welche Veränderungen der Betriebspraktika wären aus Ihrer Sicht wünschenswert? 82
Abbildung 75: Kennen Sie die Betriebspraktika? 83
Abbildung 76: Wenn ja, woher haben Sie die Informationen erhalten? 84
Abbildung 77: Allgemeine Einschätzung der Betriebspraktika: Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen? 84
Abbildung 78: Wurden Sie schon einmal von einer Ausbildungseinrichtung bzw. dem AMS bezüglich eines Betriebspraktikums kontaktiert? 85
Abbildung 79: Wenn ja, haben Sie schon einmal ein Betriebspraktikum durchgeführt? 85
Abbildung 80: Wenn ja, warum? 86
Abbildung 81: Und welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht? *(Bewertung der Aussagen anhand einer Skala von 4 … trifft voll zu bis 1 … trifft gar nicht zu)* 86
Abbildung 82: Haben Sie vor, in Zukunft ein Betriebspraktikum durchzuführen? 87
Abbildung 83: Bedeutung der Betriebspraktika für die Berufsausbildung in Tirol: Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen? *(Bewertung der Aussagen anhand einer Skala von 4 … stimme voll zu bis 1 … stimme gar nicht zu)* 87

Abbildung 84: Bedeutung der Betriebspraktika für die Arbeitsmarktsituation in Tirol: Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen 88

Anhangstabellen

Tabelle 1: Arbeitsmarktdaten, 2008 bis 2010, Tirol und Österreich
Absolutwerte, Quote, Veränderung absolut und in % 100

Tabelle 2: Unselbstständig Beschäftigte (Wohnort) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken
Absolutwerte, Veränderungen absolut und in % 101

Tabelle 3: Vorgemerkte Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnittsbestand) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken
Absolut, Veränderungen absolut und in % 102

Tabelle 4: Vorgemerkte Arbeitslose bis 24 Jahre (Jahresdurchschnittsbestand) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken
Absolut, Veränderungen absolut und in % 103

Tabelle 5: Arbeitslosenquote (nationale Berechnungsmethode) 2008 bis 2010 Nach Arbeitsmarktbezirken
Quote, Veränderung in Prozentpunkten und in % 104

Tabelle 6: Lehrstellensuchende (Jahresdurchschnitt) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken
Bestand, Veränderungen in Prozentpunkte und in % 105

Tabelle 7: Offene Lehrstellen (Jahresdurchschnitt) 2008 bis 2010 nach Arbeitsmarktbezirken
Bestand, Veränderungen in Prozentpunkten und in % 106

Tabelle 8: Überbetriebliche Lehrlingsausbildungsgänge in Tirol 2009/2010
Maßnahmenbezeichnung, Beginn, Ende und Träger 107

Tabelle 9: TeilnehmerInnen-Befragung zur überbetrieblichen Lehrlingsausbildung Bruttostichprobe, Nettostichprobe und Rücklauf
nach Bezirken und Verbleibsart 108

V. Dokumente

V.1 Ausbildungsvertrag Muster „die Berater“

AUSBILDUNGSVERTRAG

Über die Ausbildung in einem Lehrgang
gemäß § 30b BAG

abgeschlossen zwischen 1.) dem/der Ausbildungsberechtigten

Ausbildungsberechtigte/r:	die Berater Unternehmensberatungsgesellschaft m.b.H.
Sitz:	6020 Innsbruck, Eduard-Bodem-Gasse 8
Ausbildungsadresse:	6020 Innsbruck, Eduard-Bodem-Gasse 8
AusbilderIn:	Name der TrainerInnen
Ausbildungsleiterin:	Andrea Baumgartner

und 2.) dem/der LehrgangsteilnehmerIn

Name:	
SVNR +Geburtsdatum:	
Geschlecht:	
Geburtsort:	
Wohnort:	
Letzte Schule/Klasse:	
Staatsbürgerschaft:	
Gesetzliche/r Vertreter/In Name: Adresse: Vormundschaftsdekret:	
Lehrberuf (bei Einzelhandel mit Fachbereich):	
Anrechenbare Zeiten: o Lehre: (Lehrberuf, Lehrbetrieb und Adresse, Lehrzeit): o Schule (genaue Bezeichnung des Schultyps, Adresse der Schule, Schulzeit):	

Ausbildung im Lehrgang

Beginn der Ausbildung	
Ende der Ausbildung	

I. ALLGEMEINES

1. Ziel des Ausbildungslehrgangs ist die Vorbereitung des/der Lehrgangsteilnehmer/In auf die Übernahme in ein reguläres betriebliches Lehrverhältnis durch Vermittlung von Lehrinhalten des jeweiligen Lehrjahres des in Z. 4 genannten Lehrberufes sowie von Fertigkeiten und Kenntnissen zur Bewerbung.
2. Durch diese Vereinbarung über die Bedingungen der Teilnahme am Lehrgang wird weder ein Lehrverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis begründet, sondern ein Ausbildungsverhältnis gem. §30b BAG. Die Vereinbarung enthält die wechselseitigen Rechte und Pflichten im Rahmen der Teilnahme an einer Ausbildungsveranstaltung (besonderes Ausbildungsverhältnis). Arbeitsrechtliche Bestimmungen finden mit Ausnahme der Anwendung der §§ 2 bis 9 des Mutterschutzgesetzes somit keine Anwendung.
3. Dieses Ausbildungsverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes (KJBG).
4. Die Ausbildung umfasst die Inhalte des _____ Lehrjahres des Lehrberufes

   .....
5. Dieser Ausbildungsvertrag wird grundsätzlich für die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen.

II. RECHTE UND PFLICHTEN

a) Der/des Ausbildungsberechtigten

1. Im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses besteht die Verpflichtung, den Teilnehmer/die Teilnehmerin ordnungsgemäß entsprechend den Ausbildungsvorschriften für das _____ Lehrjahr des Lehrberufes (I.4) auszubilden.
2. Der/die Ausbildungsberechtigte ist verpflichtet, dem Teilnehmer/der Teilnehmerin die zum Besuch der Fachberufsschule erforderliche Zeit freizugeben.
3. Erfolgt der Fachberufsschulunterricht des Teilnehmers/der Teilnehmerin in einer lehrgangsmäßig organisierten Fachberufsschule, so ist der/die Ausbildungsberechtigte verpflichtet, für allfällig anfallende Internatskosten aufzukommen.

des Lehrgangsteilnehmers/der Lehrgangsteilnehmerin

1. Der/Die LehrgangsteilnehmerIn verpflichtet sich, am Lehrgang teilzunehmen und hat sich zu bemühen, die im Rahmen dieser Vereinbarung und der Ausbildungsplanung vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben.
2. Der/Die LehrgangsteilnehmerIn hat die ihm/ihr im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen und im Falle einer Erkrankung oder sonstigen Verhinderung den Ausbilder/die Ausbildnerin unverzüglich zu verständigen.
3. Der/Die LehrgangsteilnehmerIn ist während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses zum Besuch der Fachberufsschule verpflichtet.
4. Der/die LehrgangsteilnehmerIn bzw. sein/e gesetzliche/r Verteter/in erklären sich mit der Aufnahme in das für die Schüler/innen der Fachberufsschule bestimmte Schülerheim (Internat) einverstanden, wenn der/die LehrgangsteilnhmerIn nur auf diese Weise die Berufsschulpflicht erfüllen kann.
5. Die Ausbildung zur Vertiefung und Erweiterung der Berufsbildungsinhalte erfolgt zum überwiegenden Teil (80% inkl. Fachberufsschule) in einem oder mehreren Partnerbetrieb/en. Der/die TeilnehmerIn ist zur Teilnahme an dieser Ausbildung verpflichtet. Im Falle einer Erkrankung oder sonstigen Verhinderung hat der/die TeilnehmerIn zusätzlich zum/zur Ausbilder/Ausbildnerin auch den Partnerbetrieb unverzüglich zu verständigen.

6. Der/die LehrgangsteilnehmerIn ist verpflichtet, an dem vom Ausbildungsberechtigten angebotenen Zusatzunterricht im Ausmaß von 20% der Gesamtausbildungszeit (durchschnittlich 1 Tag pro Woche) teilzunehmen und sich den vorgesehenen Leistungskontrollen zu unterziehen.
7. Der/Die LehrgangsteilnehmerIn ist verpflichtet, an den Bestrebungen zur Aufnahme eines regulären betrieblichen Lehrverhältnisses mitzuwirken.

III. ENDIGUNG UND AUFLÖSUNG DES AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSES

a) Das Ausbildungsverhältnis endet

1. durch Zeitablauf,
2. durch Aufnahme eines betrieblichen Lehrverhältnisses oder sonstigen Arbeitsverhältnisses
3. durch vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

b) Einseitige vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses

Hinsichtlich der vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildungsberechtigten gilt § 15 Ab. 3 Berufsausbildungsgesetz (BAG), durch den/die LehrgangsteilnehmerIn gilt § 15 Abs. 4 BAG sinngemäß.

IV.AUSBILDUNGSBEIHILFE

Die LehrgangsteilnehmerInnen erhalten eine monatliche Ausbildungsbeihilfe netto in Höhe der DLU für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres gemäß der jeweils geltenden BEMO Richtlinie. (€240,--). Ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle LehrgangsteilnehmerInnen eine monatliche Ausbildungsbeihilfe netto in Höhe der DLU für erwachsene TN gemäß der jeweils geltenden BEMO Richtlinie. (€ 555,--)

V.SOZIALVERSICHERUNG

Der/Die LehrgangsteilnehmerIn gilt im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) als Lehrling und ist somit vollversichert.
Hinweis: Gemäß §30 Abs. 7 BAG ist die Zeit der Teilnahme am Lehrgang in vollverwandten Lehrberufen im vollem Ausmaß auf eine spätere Lehrzeit anzurechnen. In allen anderen Fällen erfolgt, soweit sachlich vertretbar, eine aliquote Anrechnung.

Innsbruck,

_____

Ort und Datum des Vertragsabschlusses

_____ _____

Der/die LehrgangsteilnehmerIn Der/die gesetzliche VertreterIn

_____

Der/die Ausbildungsberechtigte

V.2 Praktikumstagebuch „die Berater“

schriftliche Reflexion (Praktikums-Tagebuch)

Das Praktikumstagebuch dient in erster Linie dazu, dass die betreuenden TrainerInnen, die praktischen Fertigkeiten inhaltlich mit den Lehrinhalten des jeweiligen Berufsbildes abgleichen können, und somit auch dadurch die Qualität der praktischen Ausbildung überprüfen können.
Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre persönliche berufliche Entwicklung und Steigerung. Dadurch wird eine ständige Qualitätssicherung im Sinne der offiziellen Standards der Berufsausbildung, der Teilnehmer/innen und der dazugehörigen Betriebe gewährleistet.
Das Praktikumstagebuch wird wöchentlich geführt.

Definition:

Mit Reflexion ist das Nachdenken über eine vergangene Situation aus Sicht des Reflektierenden gemeint, die damit noch einmal von allen Seiten beleuchtet und untersucht wird, um sie besser zu verstehen und bewusst aus ihr zu lernen.
Je genauer die Situation, um die es geht, wahrgenommen und in ihren Einzelheiten beobachtet wurde, desto gründlicher und sinnvoller kann die Reflexion ausfallen.

Funktion:

Nach Einführung des Teilnehmers in seine/ihre tägliche Arbeit und seinen/ihren Kurszeiten und der entsprechenden Aufbereitung der Trainer/innen, fertigt der/die Teilnehmer/in eine schriftliche Reflexion an, in der die (persönlich) bedeutsamsten Ergebnisse von seiner/ihrer Arbeitspraxis und sonstigen wichtigen Erlebnissen, zusammengefasst werden. Die schriftlichen Reflexionen sollen zur Ausbildungsqualität und Ausbildungskontinuität im Rahmen der dualistischen Ausbildungsphase durch *die Berater*® beitragen.

So sollen die schriftlichen Reflexionen…

- persönliche Lernfortschritte transparent machen,
- beim Finden und Verfolgen individueller Entwicklungsziele unterstützen sowie
- offene Fragen festhalten.

Da wir unser dualistisches Ausbildungsprogramm (Lehrgangsphase) als individuellen Kompetenzerwerb betrachten, legen wir Wert auf eine konstruktive und temporäre Nutzung bis zu einer möglichen Übernahme der Teilnehmer/innen in ein ordentliches Lehrverhältnis, der schriftlichen Reflexionen.
Dies geschieht durch Gespräche mit dem/der Teilnehmer/in sowie mit den Partnerbetrieben vor Ort. Durch diese Vorgehensweise werden Widersprüche zur eigenen Einschätzung oder Missverständnisse durch die Trainer/innen rückgemeldet, um einen beiderseitigen Wahrnehmungsabgleich zu ermöglichen.

Fristen:

Damit die Ergebnisse und die sich daraus ergebenen möglichen Konsequenzen konstruktiv bearbeitet werden können, werden die schriftlichen Reflexionen bei jedem Kurstag von den Teilnehmer/innen erstellt und je nach bewerten der Trainer/innen besprochen und an die Partnerbetriebe weitervermittelt.

Nutzung:

Die Trainer/innen besprechen die jeweilige Situation von ihrem/er Teilnehmer/in mit den Partnerbetrieben in regelmäßigen Abständen (ca. 2 – 3 Mal in einer Ausbildungseinheit 12 Wochen) oder im Bedarfsfall. Die Reflexion wird mit den Teilnehmer/innen im Zuge der sozialpädagogischen Kursbetreuung mit dem Instrument des Einzelcoachings besprochen und ausgewertet.

Inhalte der Reflexion

1. **Die Situation – gelungenes Präzisieren:**

Beschreibung der Situation: Was ist mir besonders gelungen? Warum hat es gepasst? Wie war mein Gefühl dabei? Ort, Zeit, Beteiligte, Tätigkeiten, Verlauf.

2. **Die an ihr teilnehmenden Menschen – fragwürdiges Thematisieren:**

Welche Situationen sind es wert, noch einmal genauer überdacht zu werden? (Beschreibung der Situation) Weshalb glaube ich, so und nicht anders gehandelt zu haben? Wie haben sich die Menschen in ihrem Verhalten verändert? Mögliche Gründe dafür?
Wie hat sich bestimmtes Verhalten auf andere oder den weiteren Verlauf ausgewirkt?

3. **Das eigene Verhalten – persönliche Entwicklung:**

In welcher Verfassung war ich (körperlich und psychisch)?
Wie hat mein Verhalten die Situation beeinflusst (positiv und negativ)?
Was oder wen verstehe ich jetzt durch dieses Nachdenken besser und wie?
Unterscheiden sich vielleicht meine Wahrnehmungen von anderen? Inwiefern?
Welche Handlungsalternativen wären möglich? Was könnte ich anders machen?

4. **Die Fortführung meiner Arbeit – zukünftiges Konkretisieren:**

Was wäre bei einem nächsten Mal anders zu machen? (Warum?, wie?)
Gibt es noch für jemanden Gesprächsbedarf über eine beschriebene Situation?
Wie kann die Arbeit auf gute und sinnvolle Weise fortgesetzt werden?
Was war mein persönlicher Schwerpunkt in dieser Woche? Möchte ich ihn weiter verfolgen?
Ergibt sich ein neuer Schwerpunkt?
Was kann ich konkret in der Zukunft machen, um mein Ziel zu erreichen? Was brauche ich, damit ich dieses Ziel erreichen kann?