



*Österreichisches Institut für  
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

# **Bericht zur Situation der Jugend- beschäftigung und Lehrlingsaus- bildung in Österreich**

**2010 – 2011**

**ENDBERICHT**

*AutorInnen:*

Helmut Dornmayr (ibw), Regine Wieser (öibf), Martin Mayerl (öibf)      Wien, Mai 2012

## Impressum

ISBN 978-3-902742-52-0

### Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

*öibf*

Österreichisches Institut für Berufsbildungs-  
forschung

(Geschäftsführer: Mag. Peter Schlögl)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at



Bundesministerium für  
Wirtschaft, Familie und Jugend

Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend erstellt.

## Inhaltsverzeichnis

<b>0</b>	<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG 2010-2011.....</b>	<b>10</b>
2.1	ARBEITSMARKTPOLITIK FÜR JUGENDLICHE .....	10
2.2	BETRIEBLICHE LEHRSTELLENFÖRDERUNG GEMÄß §19c BAG.....	12
2.2.1	<i>Gesetzlicher Hintergrund .....</i>	<i>12</i>
2.2.2	<i>Förderarten im Überblick.....</i>	<i>13</i>
2.2.3	<i>Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG .....</i>	<i>15</i>
2.2.4	<i>Resümee.....</i>	<i>21</i>
2.3	NEUE MAßNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG GEM. § 19c BAG .....	24
2.3.1	<i>Gesetzlicher Hintergrund .....</i>	<i>24</i>
2.3.2	<i>Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe .....</i>	<i>24</i>
2.3.3	<i>Ausbildungsleitfäden .....</i>	<i>25</i>
2.3.4	<i>Clearingstelle Lehrabschlussprüfung .....</i>	<i>25</i>
2.3.5	<i>Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen.....</i>	<i>25</i>
2.4	LEHRSTELLENFÖRDERUNG DURCH DAS AMS .....	26
2.5	ÜBERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG (ÜBA).....	28
2.5.1	<i>Gesetzlicher Hintergrund .....</i>	<i>28</i>
2.5.2	<i>Zwei unterschiedliche Modelle: ÜBA 1 und ÜBA 2 .....</i>	<i>28</i>
2.5.3	<i>TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS.....</i>	<i>29</i>
2.5.4	<i>Erfolg der überbetrieblichen Lehrausbildung .....</i>	<i>33</i>
2.6	INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG (IBA).....	34
2.6.1	<i>Gesetzlicher Hintergrund .....</i>	<i>34</i>
2.6.2	<i>Jugendliche in der Integrativen Berufsausbildung.....</i>	<i>35</i>
2.6.3	<i>Lehrlinge/Jugendliche nach der Integrativen Berufsausbildung.....</i>	<i>37</i>
2.7	„KOMPETENZPROFIL“ IN DER DUALEN AUSBILDUNG .....	41
2.8	MODULARISIERUNG DER LEHRLINGSAUSBILDUNG .....	43
2.8.1	<i>Gesetzlicher Hintergrund .....</i>	<i>43</i>
2.8.2	<i>Zielsetzungen der Modularisierung .....</i>	<i>43</i>
2.8.3	<i>Lehrlinge in Modullehrberufen.....</i>	<i>44</i>
2.8.1	<i>Spezialmodule.....</i>	<i>45</i>
2.8.2	<i>Resümee.....</i>	<i>47</i>
2.9	LEHRE MIT MATURA.....	48
2.9.1	<i>Gesetzlicher Hintergrund .....</i>	<i>48</i>
2.9.2	<i>Zentrale Eckpunkte des Förderprogramms .....</i>	<i>48</i>
2.9.3	<i>Umsetzung der Modelle in den Bundesländern .....</i>	<i>50</i>
2.9.4	<i>TeilnehmerInnenzahlen.....</i>	<i>50</i>
2.9.5	<i>Resümee.....</i>	<i>52</i>

2.10	BERUFSAUSBILDUNG FÜR ERWACHSENE (FACHARBEITERINTENSIVAUSSILDUNGEN UND LEHRABSCHLÜSSE IM ZWEITEN BILDUNGSWEG) .....	53
2.11	ÖFFENTLICHE AUSGABEN FÜR DIE (ÜBER-)BETRIEBLICHE LEHRAUSBILDUNG IM VERGLEICH MIT ANDEREN BILDUNGSWEGEN .....	55
<b>3</b>	<b>ÖSTERREICH IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH/KONTEXT (EU 27-LÄNDER).....</b>	<b>58</b>
3.1	INDIKATOREN ZU JUGENDBESCHÄFTIGUNG UND BERUFLICHER ERSTAUSBILDUNG IN EUROPA .....	58
3.2	ÖSTERREICH IM KONTEXT DER EUROPÄISCHEN BERUFSBILDUNGSPOLITIK 2010-2011 (KOPENHAGEN-PROZESS, KOMMUNIQUE VON BRÜGGE).....	68
<b>4</b>	<b>JUGEND IN DUALER BERUFSAUSBILDUNG .....</b>	<b>72</b>
4.1	ZAHL DER LEHRLINGE.....	72
4.1.1	<i>Lehrlinge nach Bundesländern .....</i>	<i>74</i>
4.1.2	<i>Lehrlinge nach Sparten .....</i>	<i>75</i>
4.1.3	<i>Lehrlinge im 1. Lehrjahr .....</i>	<i>79</i>
4.1.4	<i>Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen .....</i>	<i>80</i>
4.1.5	<i>Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen .....</i>	<i>82</i>
4.1.6	<i>Lehrlinge und Geschlecht.....</i>	<i>83</i>
4.2	ZAHL DER LEHRBETRIEBE .....	85
4.3	OFFENE LEHRSTELLEN UND LEHRSTELLENSUCHENDE .....	87
4.4	BETRIEBLICHES LEHRSTELLENANGEBOT.....	89
4.5	15-JÄHRIGE IN ÖSTERREICH (POTENZIELLE LEHRSTELLENNACHFRAGE) .....	91
4.6	LEHRLINGE/JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND.....	93
4.7	LÖSUNGEN VON LEHRVERHÄLTNISSEN .....	101
4.8	ERFOLG BEI DEN LEHRABSCHLUSSPRÜFUNGEN .....	104
4.8.1	<i>Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern.....</i>	<i>104</i>
4.8.2	<i>Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg.....</i>	<i>106</i>
4.9	BILDUNGSSTRÖME UND BILDUNGSWAHLVERHALTEN .....	108
<b>5</b>	<b>JUGEND OHNE AUSBILDUNG .....</b>	<b>111</b>
<b>6</b>	<b>JUGEND IN BESCHÄFTIGUNG .....</b>	<b>113</b>
<b>7</b>	<b>JUGENDARBEITSLOSIGKEIT (UND LEHRLINGSAUSBILDUNG) .....</b>	<b>114</b>
<b>8</b>	<b>FACHKRÄFTEBEDARF UND BESCHÄFTIGUNGSPERSPEKTIVEN .....</b>	<b>118</b>
8.1	DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG („FACHKRÄFTELÜCKE“).....	118
8.2	ARBEITSLOSENQUOTEN NACH AUSBILDUNGSEBENE .....	121
8.3	OFFENE STELLEN NACH AUSBILDUNGSEBENE.....	123
8.4	BESCHÄFTIGUNGSLEVELS VON LEHRABSOLVENTINNEN .....	125
<b>9</b>	<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN .....</b>	<b>126</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>132</b>
	<b>AUTORINNENVERZEICHNIS .....</b>	<b>135</b>

## 0 Executive Summary

Die vorliegende Studie zur österreichischen Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in den Jahren 2010 und 2011 zeigt: Trotz internationaler Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise konnte Österreich seine EU-weit sehr gute Position im Bereich der Jugendbeschäftigung halten. Dennoch ist unübersehbar, dass die Wirtschaftskrise im Bereich der Jugendbeschäftigung auch in Österreich Spuren hinterlassen hat. In besonderem Maße ist zudem auf die zukünftigen Herausforderungen (Stichworte: demographischer Wandel und Fachkräftemangel bzw. anforderungsgerechte Weiterentwicklung der Lehrausbildung) zu verweisen, denen die österreichische Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik zu begegnen hat.

Diese Gesamteinschätzung beruht auf folgenden zentralen Ergebnissen:

Österreich weist im europäischen Vergleich (EU 27-Länder) in allen hier untersuchten Indikatoren, welche in direktem Zusammenhang zur Situation der Jugendbeschäftigung zu sehen sind und vor allem Jugendarbeitslosigkeit und erreichte Bildungsabschlüsse betreffen, vergleichsweise günstige Werte auf (vgl. Grafik 3-1 bis Grafik 3-8).

Beispielsweise betrug die Jugendarbeitslosenquote (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2011 8,3%, in den EU-27-Ländern zusammen aber 21,4%. Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2011 an zweitgünstigster Stelle (knapp hinter den Niederlanden). Außerdem war in Österreich in den Jahren 2010 und 2011 – im Gegensatz zum EU-Durchschnitt und trotz neuerlicher Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – die Jugendarbeitslosigkeit rückläufig. In Österreich sank die Jugendarbeitslosenquote von 10,0% (2009) auf 8,3% (2011), in den EU-27-Ländern insgesamt stieg sie im selben Zeitraum von 20,1% auf 21,4%.

Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet<sup>1</sup>. In Österreich sind dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung in der Sekundarstufe II relativ hoch.

Insbesondere das System der dualen Lehrlingsausbildung (in Betrieb und Berufsschule) verschafft Österreich eine gute Position im internationalen Vergleich. Nicht zuletzt ist die duale Ausbildung (durch die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe) jene Ausbildungsform in der Sekundarstufe II, welche mit großem Abstand die geringsten öffentlichen Mittel erfordert.

---

<sup>1</sup> Vgl. etwa Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz.

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

Als besondere Herausforderung für das System der österreichischen Berufsausbildung kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass rund ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden. Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist diese Zahl auf jeden Fall deutlich unter 10% anzusetzen.

Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu lösende Aufgabe. Denn gerade auch angesichts des bis 2016 erwartbaren deutlichen Rückgangs der 15-Jährigen bzw. der BerufseinsteigerInnen insgesamt, verbunden mit einem massiven Anstieg an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen) bis 2025 und des sich dadurch **abzeichnenden eklatanten Fachkräftemangels**, gilt es dieses besondere Potenzial an zukünftigen Fachkräften zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist auch auf Mehrsprachigkeit als wichtige Humanressource und Wettbewerbsvorteil zu verweisen, nicht nur um fremdsprachige KundInnen (ZuwanderInnen und TouristInnen) in Österreich gezielt anzusprechen, sondern auch, weil die Mehrsprachigkeit vieler Jugendlicher mit Migrationshintergrund eine besondere Chance darstellt, den Internationalisierungsgrad und die Exportorientierung der österreichischen Wirtschaft insgesamt zu stärken.

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

- Weiterführung der Politik, die das Ziel verfolgt, den **Abschluss einer weiterführenden (Berufs-)Ausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen** (Stichwort „Ausbildungsgarantie“) unter ständiger qualitätsbezogener Weiterentwicklung
- **Fokus auf die Förderung der dualen betrieblichen Lehrausbildung in quantitativer** (betriebliches Lehrstellenangebot) **und qualitativer Hinsicht** (Ausbildungsqualität)
- Etablieren eines akzeptierten **Verfahrens der Berufsbildentwicklung**, das branchen- und berufsfeldübergreifend eine vergleichbare Herangehensweise bei der Identifikation und Festlegung berufsrelevanter Kenntnisse und Fertigkeiten unter

durchgängiger lernergebnisorientierter Formulierung auf Kompetenzbasis festlegt und die Ergebnisse auch systematisch mit der Praxis im Rahmen des Prüfungshandelns koppelt.

- Neben den neu eingerichteten Verfahren zur begleitenden Unterstützung der betrieblichen Ausbildung (Beratungs- und Coachingangebot für Betriebe und Lehrlinge, Hilfestellung bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen) können **prozessorientierte Qualitätssicherungsinstrumente**, wie etwa den Betrieben zur Verfügung gestellte Selbstevaluierungsinstrumente oder auch regelmäßige Maßnahmen zur Sicherstellung der betrieblichen Ausbildungsvoraussetzungen, die Qualität der betrieblichen Ausbildung fördern.
- Verstärkte Bewusstseinsbildung bezüglich der Bedeutung der regelmäßigen **Weiterbildung der AusbilderInnen in Hinblick auf pädagogisch-didaktische und persönlichkeitsbezogene Inhalte** für eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung von Jugendlichen.
- **Steigerung der Attraktivität der dualen Lehrausbildung**, etwa über die entsprechende Berücksichtigung beruflicher Höherqualifizierung im Zuge der NQR-Einordnung (z.B. Werkmeisterprüfung, Meisterprüfung).
- Steigerung der **Transparenz der Entwicklungen am Übergang von beruflicher Erstausbildung und Erwerbsleben mit Hilfe datengestützter Monitoringsysteme**. Dies betrifft in Hinblick auf die Qualitätssicherung und -entwicklung im dualen Ausbildungsbereich neben inputorientierten auch prozess- und outputorientierte Indikatoren.
- **Aufwertung und stärkere Verankerung des schulischen Angebots an Berufsinformation und -orientierung bis hin zur Einrichtung eines eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“** (anstelle der zumeist praktizierten integrierten Unterrichtsform) **in der 7. und 8. Schulstufe**.
- **Reformen im Übergang von der Pflichtschule in weiterführende Ausbildungen (Sekundarstufe II)**: z.B. Vermeidung eines früh- und vorzeitigen Ausscheidens aus dem Bildungssystem durch Erstreckung der neunjährigen Schulpflicht auf zehn Jahre, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde.
- Förderung der **verstärkten Nutzung außerschulischer Berufsorientierungs- und Berufsberatungsangebote** (z.B. durch Instrumente, welche die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten mit entsprechenden „Incentives“ verbinden bzw. durch sozialpädagogische Begleitung bzw. Coachingangebote, die in den Schulen ansetzen).
- **Steigerung der Praxisorientierung im gesamten Bildungswesen – vor allem in der Pflichtschule** (z.B. mittels Betriebspraktika für LehrerInnen und der Forcierung eines technisch-handwerklichen Unterrichts).
- **Förderung und Fokussierung der Stärken junger Menschen im Bildungssystem**: Dies betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale und kommunikative Kompetenzen, aber auch motorische und sensorische Fähigkeiten und beispielsweise die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Abschließend kann festgehalten werden, dass angesichts des **(spätestens) ab 2016 drohenden** – demographisch bedingten (wesentlich mehr BerufsaussteigerInnen als BerufseinsteigerInnen erwartbar) – **massiven Fachkräftemangels** eine Aktivierung vielfältiger **Strategien zur optimalen Nutzung aller ungenutzten Qualifikationspotenziale** notwendig erscheint. Dies umfasst **auf Ebene der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung** etwa:

- Etablierung neuer Ausbildungskonzepte zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen. Eine wesentliche gesetzliche Grundlage dafür wurde bereits mit der BAG-Novelle 2011 (§23 Abs.11<sup>2</sup>) geschaffen.
- Erhöhung des Anteils von Mädchen in technisch-handwerklichen Berufen u.a. durch frühe und stärkere Förderung des technischen Interesses in der schulischen Ausbildung.
- Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insbes. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.

---

<sup>2</sup> §23 Abs.11 BAG: „Bei Absolvierung von Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat hinsichtlich ihrer Eignung zur Heranführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Lehrabschlussprüfung positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung gemäß Abs. 5 lit. a in zwei Teilen abgelegt werden kann. In diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle unter Beiziehung eines gemäß § 22 nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung.“



# 1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat die Forschungsinstitute ibw und *öibf* zum zweiten Mal mit der Durchführung einer Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich beauftragt. Der Berichtszeitraum erstreckt sich vor allem auf die Jahre 2010 und 2011<sup>3</sup>.

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

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

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

---

<sup>3</sup> Der erste Bericht umfasste den Untersuchungszeitraum 2008-2009 (vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und *öibf* im Auftrag des BMWFJ, Wien).

## 2 Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung 2010-2011

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt 8.2). Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik darin, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen.

Seit der Lehrstellenkrise in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre konzentrieren sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf einen Mix von Maßnahmen. Diese Bemühungen wurden in den letzten Jahren in den folgenden vier Bereichen fortgeführt:<sup>4</sup>

- Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (z.B. Integrative Berufsausbildung (IBA), finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe durch Förderung von Ausbildungsverhältnissen)
- Maßnahmen zur Vorbereitung bzw. Erleichterung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (z.B. Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses, Übergangsmangement Schule – Beruf)
- betriebsbezogene Maßnahmen und Maßnahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) (u.a. wird 15- bis 18-jährigen Jugendlichen, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten, ein Ausbildungsplatz in einer überbetrieblichen Lehrausbildung garantiert)
- spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für 19- bis 24-jährige Arbeitslose („Aktion Zukunft Jugend“ und „JUST“)

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

### 2.1 Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche<sup>5</sup>

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Jugendarbeits- und Lehrstellenmarkt wurde die aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in den letzten Jahren insgesamt stark forciert. So nahmen im Verlauf des Jahres 2011 insgesamt rund 106.500 Jugendliche (Personen unter 25 Jahren) an speziellen AMS-Förderprogrammen teil. Da sich das verausgabte Förderbud-

---

<sup>4</sup> BMASK (2011): Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 –2011. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien.

<sup>5</sup> Quellen: AMS DWH, BMASK.

get des Arbeitsmarktservice 2011 gegenüber dem Jahr 2010, dem Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise, reduzierte, sank die Anzahl der durch AMS-Maßnahmen und -Beihilfen geförderten Jugendlichen (ohne Kurzarbeitsbeihilfen) um rund 14% gegenüber 2010. Von allen beim AMS vorgemerkten<sup>6</sup> unter 25-Jährigen wurden damit rund 48% vom AMS über das standardmäßig angebotene Beratungs- und Vermittlungsservice hinaus betreut und insbesondere in Form individuell abgestimmter Qualifizierungsförderungen unterstützt.

Auch der Mitteleinsatz in der aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik für Personen unter 25 Jahren wurde dementsprechend in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut: Während 2001 für die Beschäftigungsförderung unter 25-Jähriger noch ein Budget von € 168,8 Mio. eingesetzt wurde, erhöhte sich diese Summe im Jahr 2008 bereits auf € 561,8 Mio. und im Jahr 2011 auf € 611,3 Mio. (AMS-Förderungen inklusive aktivierender Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche plus betriebliche Lehrstellenförderungen).

Im Detail betrachtet wurden im Jahr 2011 für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen vom AMS rund € 452,0 Mio. an aktiven und aktivierten „passiven“ Mitteln aufgewendet (- € 18,7 Mio. oder -4% gegenüber 2010). Hinzu kommen rund € 159,3 Mio. für die betriebliche Lehrstellenförderungen der Lehrlingsstellen nach §19 BAG aus Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF), in Summe somit € 611,3 Mio.

Weitere geschätzte rund € 21 Mio. wurden 2011 vom Bundessozialamt (BSB) für Lehrstellenförderung und die Berufsausbildungsassistenz für Jugendliche aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds (ATF) und anderen Finanzierungen bereitgestellt.

---

<sup>6</sup> „Vorgemerkt“ bedeutet als lehrstellensuchend, arbeitslos oder auch als in Schulung befindlich registriert.

## 2.2 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

### 2.2.1 Gesetzlicher Hintergrund

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

Die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG werden durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern abgewickelt und einem laufenden Monitoring hinsichtlich der Verteilung der ausbezahlten Förderfälle und dem vergebenen Fördervolumen unterzogen.<sup>10</sup>

Die Festlegung der Förderkriterien und -höhen wurde dem dafür eingerichteten Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats (B-BAB) übertragen. Die vom Förderausschuss erarbeitete und beschlossene Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. §19c BAG umfasst die nachfolgend kurz beschriebenen Förderarten:<sup>11</sup>

<sup>12</sup>

Die finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrlingsausbildung gemäß §19c Z 1-7 BAG wurden im Zuge der BAG-Novelle 2011 um (überwiegend nicht-monetäre) Beratungs-, Betreuung- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe gemäß §19c Z 8 BAG ergänzt (vgl. Abschnitt 2.3).

---

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

<sup>8</sup> Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

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

<sup>10</sup> Davor konnten die Beihilfen über den Steuerausgleich geltend gemacht werden (Lehrlingsausbildungsprämie) bzw. wurden über das AMS abgewickelt („Blum-Bonus“).

<sup>11</sup> Die nachfolgenden Ausführungen stützen sich – mit Ausnahme der Förderung hinsichtlich eines gleichmäßigen Lehrberufszugangs von jungen Frauen und Männern – auf die Fassung vom 27.01.2011.

<http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/RL27.%20J%C3%A4hner%202011.pdf> [08.05.2012]

<sup>12</sup> Einen Überblick über die einzelnen Förderarten bietet Tabelle 2-1 am Ende von Abschnitt 2.2.

## 2.2.2 Förderarten im Überblick

### **Basisförderung<sup>13</sup>**

Die Basisförderung wurde 2010 eingeführt und gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.<sup>14</sup> Sie stellt eine differenzierte, an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung orientierte und nach Lehrjahren gestaffelte rein quantitativ orientierte Förderung dar. Im ersten Lehrjahr entspricht die Höhe der Beihilfe drei Lehrlingsentschädigungen, im zweiten Lehrjahr zwei, im dritten und vierten eine bzw. bei 3,5 Lehrjahren einer halben Lehrlingsentschädigung. Die Basisförderung wird unter der Voraussetzung eines über das gesamte jeweilige Lehrjahr aufrechten Lehrvertrags im Nachhinein ausbezahlt.

### **(Zusätzliche) Neue Lehrstellen<sup>15</sup>**

Mit dieser bis Ende 2010 befristeten<sup>16</sup> Beihilfe sollte Betrieben v.a. ein Anreiz dafür gegeben werden, neu bzw. nach einer längeren Ausbildungspause wieder in die Lehrausbildung einzusteigen. Gefördert wurden neue Lehrstellen in Betrieben, die erstmals mit der Lehrlingsausbildung begannen oder diese nach mindestens drei Jahren Unterbrechung erneut starteten. Darüber hinaus wurden Lehrverhältnisse in bestehenden Lehrbetrieben gefördert, sofern für diese ein neuer Feststellungsbescheid gemäß §3a BAG ausgestellt wurde (d.h. erstmaliges Ausbilden eines Betriebs in einem Bundesland oder in einem Lehrberuf, der zu bisher im Lehrbetrieb ausgebildeten Lehrberufen zu weniger als der Hälfte verwandt ist).

### **Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit**

Diese Fördermaßnahme wurde zu Beginn 2011 aufgrund begrenzter finanzieller Mittel im Insolvenz-Entgelt-Fonds vom BMWFJ ausgesetzt. Gefördert wurden Betriebe, deren Lehrlinge zur Hälfte der Lehrzeit an einem qualitätsbezogenen Ausbildungsnachweis („Praxistest“) teilnahmen, wobei – neben der positiven Ablegung des Praxistests – das Führen einer auf dem gesetzlichen Berufsbild basierenden Ausbildungsdokumentation durch den Lehrberechtigten zum Nachweis der im Betrieb vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse vorausgesetzt wurde.

### **Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen<sup>17</sup>**

Unter dieser Förderart werden folgende Ausbildungsmaßnahmen subsumiert:

- a) bescheidmäßig vorgeschriebene Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß §2a BAG zur Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbilds

---

<sup>13</sup> Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingsentschädigungen gefördert.

<sup>14</sup> Für alle davor begründeten Lehrverhältnisse gilt die Lehrlingsausbildungsprämie.

<sup>15</sup> Zeitpunkt der Lehrlingsaufnahme

<sup>16</sup> Wegen begrenzter finanzieller Mittel und einer reduzierten Dringlichkeit aufgrund einer rückläufigen Zahl der 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 4.5) liegt der Fokus zukünftig stärker auf dem Erhalt der bestehenden Lehrstellen und Anreizen zur Qualitätssicherung/-steigerung.

<sup>17</sup> Für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung) kommen die Förderunterarten b) und c) zur Anwendung, allerdings mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag von € 2.000,-. Auszubildende nach §8b (2) BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (€ 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.

- b) freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbilds, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
- c) berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- d) Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
- e) Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung<sup>18</sup>

Fördervoraussetzung ist eine Anrechnung der für den Besuch der Ausbildungsmaßnahme aufgewendeten Zeit auf die Arbeitszeit. Von einer Förderung ausgeschlossen sind reine Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Bildungsmaßnahmen (z.B. Hobbykurse) und Standardausbildungsprogramme im Sinne einer für die MitarbeiterInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung.

### **Weiterbildung der AusbilderInnen<sup>19</sup>**

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

### **Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg**

Gefördert werden Lehrberechtigte, deren Lehrling/e den erstmaligen Antritt zur Lehrabschlussprüfung im betreffenden Lehrverhältnis mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg abschließt/abschließen.

### **Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten<sup>20</sup>**

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

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

Bei Entsendung des Lehrlings durch den Dienstgeber sind die Kurszeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen.

---

<sup>18</sup> Siehe dazu auch Abschnitt 2.9.

<sup>19</sup> Diese Förderart gilt unverändert auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung).

<sup>20</sup> Die Förderunterart c) gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag von € 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender.

## Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen<sup>21</sup>

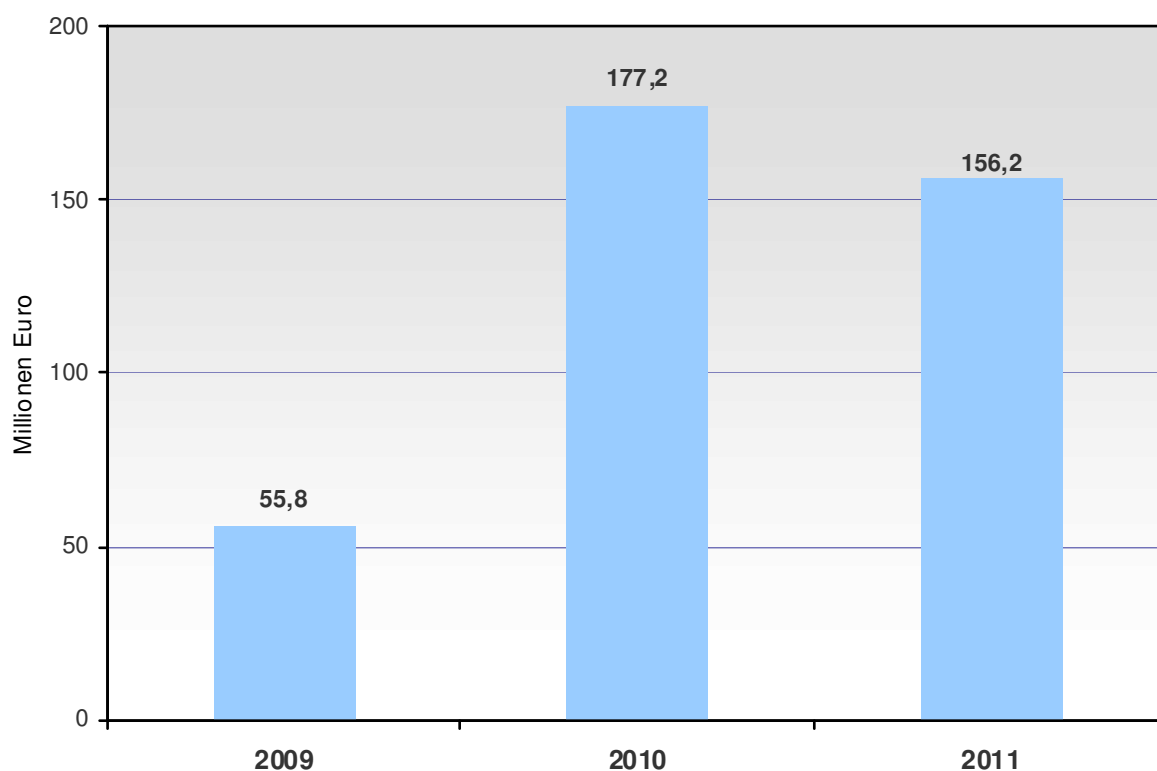
Förderbar sind Maßnahmen (Jobcoaching) und Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarkts.

### 2.2.3 Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

Die eingangs erwähnte Aussetzung der Förderung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit erklärt den Rückgang des gesamten Fördervolumens im Jahr 2011 (vgl. Grafik 2-1), nachdem 2010 durch das „Anlaufen“ der Förderungen noch ein starker Anstieg zu verzeichnen war.

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

(in Millionen Euro, 2009-2011)



Quelle: WKO (Förderstatistik)

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

<sup>21</sup> Die Kriterien und Abwicklungsmodalitäten hinsichtlich dieser Förderart wurden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats gesondert festgelegt. Sie basieren auf einem Beschluss des Förderausschusses vom 24. April 2012.

Die nachfolgenden Grafiken (2-2 und 2-3) veranschaulichen die in den Jahren 2010 und 2011 ausbezahlten Förderfälle sowie das Fördervolumen nach Förderart. Im Jahr 2011 wurden 96.051 ausbezahlte Förderfälle im Bereich der Basisförderung registriert. Davon entfielen 32.729 Förderfälle auf Lehrlinge im 1. Lehrjahr. Dies bedeutet, dass die Basisförderung, die ja immer erst nach Ablauf eines Lehrjahrs ausbezahlt wird, von sehr vielen, aber wohl nicht von allen Betrieben in Anspruch genommen wurde, da etwa die Zahl der betrieblichen Lehrlinge<sup>22</sup> im 1. Lehrjahr Ende Dezember 2010 (35.102 Lehrlinge<sup>23</sup>) etwas über der Zahl der ausbezahlten Förderfälle lag. Dabei ist allerdings auch zu bedenken, dass die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zu Ende Dezember 2010 eine Stichtagsbetrachtung (ohne spätere Lehrabbrüche aber auch Lehranfänge) ist. An zweiter Stelle in der Statistik der ausbezahlten Förderfälle liegen 2011 zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (24.795 ausbezahlte Förderfälle), wobei die Mehrzahl dieser Förderfälle auf jene qualitätssteigernden Qualifizierungsmaßnahmen entfällt, die Lehrlinge im Rahmen eines freiwilligen Ausbildungsverbands besucht haben bzw. die eine Höherqualifizierung über das Berufsbild hinaus umfassen.

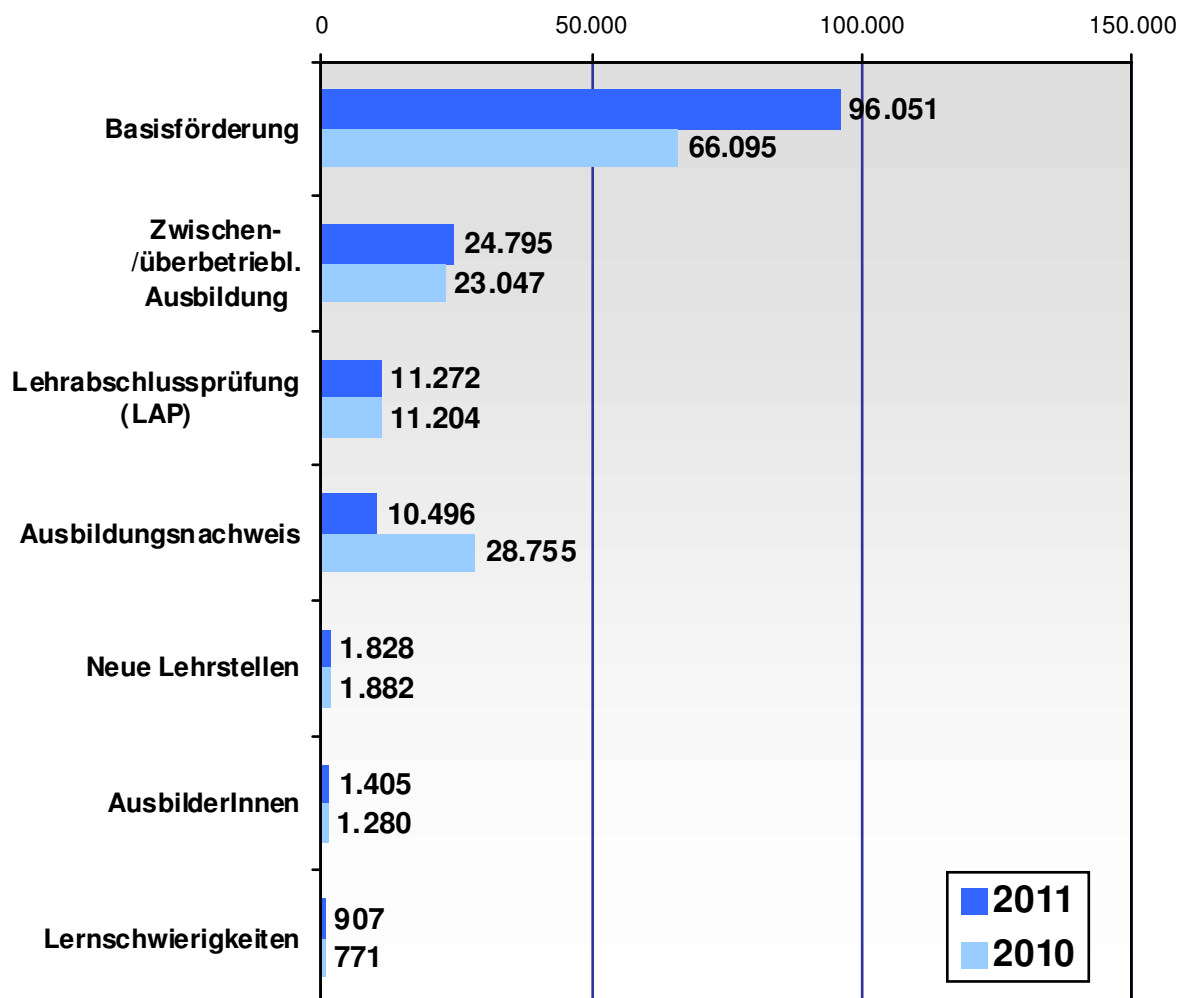
---

<sup>22</sup> Für überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen gemäß §8c, §29, §30 oder §30b BAG sind die betrieblichen Förderungen aus dem IEF nicht vorgesehen (vgl. §19c sowie §2 BAG).

<sup>23</sup> Zu den betrieblichen Lehrlingen im 1. Lehrjahr wurden alle Lehrlinge gezählt, welche sich nicht in einer Ausbildungseinrichtung gemäß §8c, §29, §30 oder §30b BAG befanden (Quelle: WKO + ibw-Berechnungen).



**Grafik 2-2: Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: ausbezahlte Förderfälle nach Förderart**  
(2010 + 2011)



Quelle: WKO (Förderstatistik)

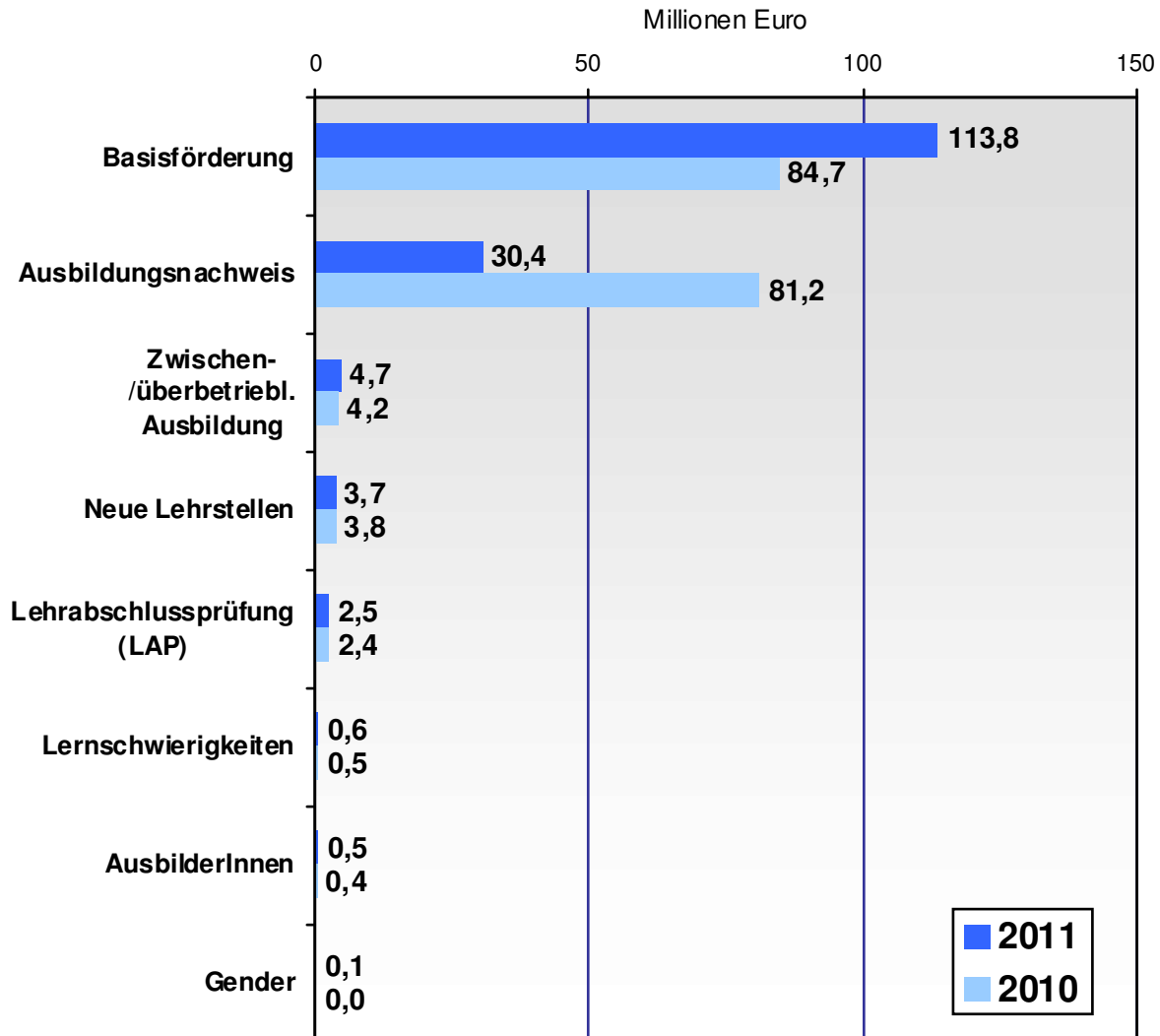
Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

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

Nach Fördervolumen betrachtet (vgl. Grafik 2-3) zeigt sich die hohe finanzielle Bedeutung der Basisförderung sowie des – mittlerweile ausgesetzten – Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit. Der (auch 2011 anhaltend) starke Anstieg des Volumens der Basisförderung ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der anspruchsberechtigten Lehrverhältnisse auch 2011 noch deutlich gestiegen ist, da die Förderung ja nur für Lehrverhältnisse in Anspruch genommen werden kann, die nach dem 27. Juni 2008 begründet wurden. Noch relativ gering, aber mit steigender Tendenz, in Anspruch genommen wird die (v.a. projektbezogene) Förderung, die den gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen unterstützen soll. 2011 betrug das diesbezügliche Fördervolumen € 99.000,-.

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

(in Millionen Euro, 2010 + 2011)



Quelle: WKO (Förderstatistik)

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

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

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

Einen quantitativen Fokus haben vor allem die **Basisförderung** und die mittlerweile ausgelaufene Förderung **für zusätzliche neue Lehrstellen**. Eine Synthesis-Studie<sup>24</sup> aus dem Jahr 2009 geht in Bezug auf die Wirkung von quantitativ orientierten Förderungen davon aus, dass im Zeitraum 2005–2008 (1.000,- € Lehrlingsausbildungsprämie und Blum-Bonus) jährlich zwischen 3.000 und 3.400 Lehrstellen-Ersteintritte auf die betrieblichen Förderungen zurückzuführen gewesen wären.

Ausgehend von den begrenzten Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds<sup>25</sup> und dem mit den Praxistests verbundenen relativ hohen organisatorischen Aufwand wurde der **Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit** zu Beginn des Jahres 2011 ausgesetzt, um die anderen Förderungen in vollem Umfang aufrechterhalten zu können (mit Ausnahme der eher quantitativ orientierten Förderung für zusätzliche neue Lehrstellen, welche mit Ende des Jahres 2010 planmäßig ausgelaufen ist). Damit wurde der qualitative Fokus neu strukturiert und das Verhältnis zwischen quantitativ- und qualitativ orientierten Förderungen veränderte sich: Der Anteil der quantitativ bezogenen betrieblichen Förderungen stieg auf knapp drei Viertel des ausbezahlten Gesamtfördervolumens im Jahr 2011.

Hinsichtlich der Förderungen, die unmittelbar Qualifizierungsmaßnahmen betreffen, zeigt die nachfolgende Grafik grundsätzlich eine steigende Tendenz und sehr deutliche Unterschiede in der bisherigen Inanspruchnahme. Während bei **zwischen- oder überbetrieblichen Kursmaßnahmen** relativ hohe Werte bislang ausbezahlter Förderfälle vorliegen (fast 25.000 im Jahr 2011), verzeichnen Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen nur eine vergleichsweise geringe Resonanz. Auch die Nachfrage nach geförderten Kursen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten liegt auf einem relativ niedrigen Niveau. Allerdings sind in all diesen Förderkategorien jährlich leichte Zuwächse zu beobachten.

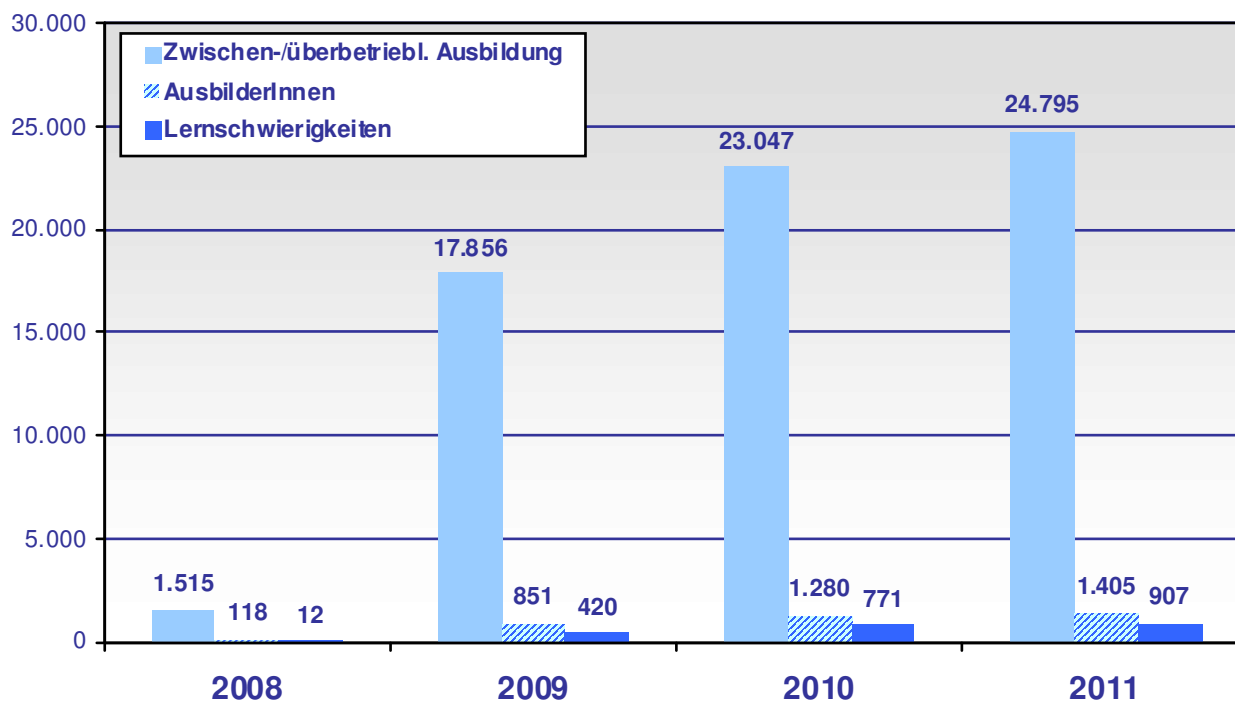
Zu beachten ist hierbei weiters, dass sowohl im Bereich der zwischen- und überbetrieblichen Kursmaßnahmen (z.B. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich, Ausbildungsverbund Tirol, Ausbildungsverbund Vorarlberg) als auch im Bereich der Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen (z.B. Bildungskonten) auch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

---

<sup>24</sup> Gregoritsch, Petra / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela / Timar, Paul / Wagner-Pinter, Michael (2009): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2008 bis 2013, Wien, S. 61.

<sup>25</sup> Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt überwiegend arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag).

**Grafik 2-4: Entwicklung der Qualifizierungsförderungen im Rahmen der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (ausbezahlte Förderfälle)**  
(2008 – 2011)



Quelle: WKO (Förderstatistik)

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

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

Trotz kontinuierlich steigender Förderfälle bleibt die Inanspruchnahme der Förderung für **Maßnahmen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten** hinter den Erwartungen zurück. Deren Wichtigkeit wird jedoch etwa durch die Evaluierungsergebnisse der IBA im Jahr 2008<sup>26</sup> unterstrichen, die eine Ausweitung der Unterstützungsleistungen, wie etwa Lernbetreuung, als für den Erfolg der IBA ausschlaggebend bezeichneten. Besondere Bedeutung kommt dieser Förderart vor allem deshalb zu, weil eine Unterart – Nachhilfekurse auf Pflicht-

<sup>26</sup> Heckl, Eva / Dörflinger, Celine / Dorr, Andrea / Klimmer, Susanne (2008): Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA), Endbericht, Wien.

schulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund – dezidiert auch auf Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist, deren Zugangschancen zur betrieblichen Lehrausbildung gestärkt werden müssen (vgl. Abschnitt 4.6).

#### 2.2.4 Resümee

Die Einführung der „Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG“ stellte im Jahr 2008 nach Meinung der befragten ExpertInnen<sup>27</sup> hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte auf quantitäts- bzw. qualitätsorientierte Fördererelemente einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung dar. Es wird bedauert, dass der qualitätsorientierte Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit ausgesetzt werden musste. Die neuen mit der BAG-Novelle 2011 verordneten qualitätsorientierten Maßnahmen (vgl. Abschnitt 2.3) werden von den ExpertInnen begrüßt.

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

Mit Blick auf die jeweilige Anzahl der Förderarten lässt sich eine sehr viel stärkere Gewichtung auf qualitätsorientierte Elemente erkennen, bezogen auf das Fördervolumen liegt – insbes. auch aufgrund der Aussetzung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit – der Schwerpunkt bei den quantitätsorientierten Beihilfen<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts wurden insgesamt zehn ExpertInnen aus den Interessenvertretungen und der Verwaltung (AK, BMUKK, ÖGB, WK) hinsichtlich ihrer Einschätzung zu einzelnen thematischen Schwerpunkten des Berichts befragt.

<sup>28</sup> Der Anteil der Basisförderung am gesamten ausbezahlten Fördervolumen betrug im Jahr 2011 73%.

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

<b>Förderart</b>		<b>Förderumfang</b>	<b>Hauptfokus</b>
<b>Basisförderung*</b>	1. Lehrjahr	3 kv. Brutto-LE	Sicherung von Lehrstellen
	2. Lehrjahr	2 kv. Brutto-LE	
	3. bzw. 4. Lehrjahr	1 kv. Brutto-LE	
	3,5. Lehrjahr	½ kv. Brutto-LE	
<b>Neue Lehrstellen</b> <i>(ausgelaufen mit Ende 2010)</i>	neu gegründetes Unternehmen. Start der Lehrausbildung	€ 2.000,-/Lehrverhältnis, max. 10 Lehrlinge/lehrberechtigter Person	Schaffung neuer Lehrstellen
	bestehendes Unternehmen: erstmals Lehrausbildung		
	ehemaliger Lehrbetrieb: Wiederaufnahme der Lehrlingsausbildung nach mind. 3-jähr. Unterbrechung		
	bestehender Lehrbetrieb: erstmals Ausbildung in Lehrberuf (neuer Feststellungsbescheid)		
<b>Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit:</b> - <b>Ausbildungsdokumentation (AD)</b> - <b>Praxistest (PT)</b> <i>(ausgesetzt am 28.01.2011)</i>	positiver PT + AD	€ 3.000,-/LL	Förderung der Ausbildungsqualität
	negativer PT, aber - AD belegt Vermittlung und nach PT verstärktes Eingehen auf Defizite - bestandene LAP	€ 1.500,-/LL	
<b>Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen**)</b>	a) vorgeschriebene AV-Maßnahmen	75% der Kurskosten, max. € 1.000,-/LL ges. Ausbildungsperiode in LB bzw. max. € 10.000,-/Kj. und LB <sup>x</sup> )	Schaffung und Sicherung von Lehrstellen
	b) freiwillige AV-Maßnahmen		Förderung der Ausbildungsqualität
	c) berufsbezogene, über BB hinausgehende Kurse für LL	zwischenbetr. Ausbildung: max. € 40,-/Tag	Förderung des Ausbildungsniveaus bzw. der Weiterqualifizierung
	d) Vorbereitungskurse auf LAP	75% der Kurskosten (max. € 250,-/LL bzw. max. € 2.500/Kj. und LB	
	e) Vorbereitungskurse auf BRP	Abgeltung der Brutto-LE im Ausmaß der Kurszeiten, wenn keine Lehrzeitverlängerung vereinbart wurde und der Besuch während der Ausbildungszeit erfolgt	
<b>Weiterbildung der AusbilderInnen</b>	Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Mindestdauer von 8 Stunden	75% der Kurskosten max. € 1.000,-/AusbilderIn u. Kj.	Förderung der Ausbildungsqualität

Fortsetzung siehe nächste Seite

<b>Förderart</b>		<b>Förderumfang</b>	<b>Hauptfokus</b>
<b>Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen</b>	Ausgezeichneter Prüfungserfolg	€ 250,-	Förderung der Ausbildungsqualität
	Guter Prüfungserfolg	€ 200,-	
<b>Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten<sup>***)</sup></b>	a) Kosten bei Wiederholung einer BS-Klasse	Abgeltung der Brutto-LE und allfälliger Internatskosten für die Zeit des zusätzl. BS-Unterrichts bei Wiederholung der BS-Klasse	Förderung des Ausbildungsniveaus sowie der Zugangschancen für lernschwache Jugendliche Nebeneffekt: Sicherung von Lehrstellen
	b) Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen oder den theoretischen Teil der LAP	100% der Kurskosten, max. € 1.000,- ges. Lehrzeit	
	c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau		
<b>Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen</b>	Jobcoaching:	max. € 100,- je EH (1 EH = 1h)	Förderung der Zugangschancen für junge Frauen in nicht-traditionelle Lehrberufe Nebeneffekt: Sicherung von Lehrstellen, Förderung der Ausbildungsqualität
	- Starterpackage LL	max. 20 EH/LL -> max. € 2.000,- ges. Lehrzeit	
	- Aufbaupackage LL	max. 10 EH/LL und Lj. -> max. € 1.000,-/Lj.	
	- zusätzl. Kosten	€ 25,-/EH Pauschale	
	- begleitendes Coaching für AusbilderIn	max. 5 EH bzw. -> max. € 500,-	
Projekte	Personalkosten Lehrberechtigter bzw. beteiligte MitarbeiterInnen <sup>xx)</sup> sowie angemessene Sachkosten		
<b>Auslandspraktika von Lehrlingen</b> (vgl. Abschnitt 2.3)	berufsbezogenes Praktikum von Lehrlingen im Ausland	Abgeltung des aliquot entfallenden Teils der Lehrlingsentschädigung für den Zeitraum des Aufenthalts	Förderung der Mobilität

\*) Gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (Teilqualifizierung), und zwar in erhöhtem Umfang: 3 Brutto-LE in allen Lehrjahren.

\*\*) Die Förderunterarten b) und c) kommen auch für IBA-Teilqualifizierung zur Anwendung, und zwar mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag (€ 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender). Auszubildende in Teilqualifizierung werden zudem bei der Betriebsdeckelung (€ 10.000,-/Kj.) nicht berücksichtigt.

\*\*\*) Unterart c) gilt auch für Auszubildende in Teilqualifizierung, allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag (€ 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender).

x) ab 40 Lehrlingen: € 11.000,-; je weitere 10 Lehrlinge steigt Deckelung um € 1.000,-

xx) Basis ist Stundensatz der PrüferInnenentschädigungen bei der Lehrabschlussprüfung, der aktuell € 23,-/h beträgt.

#### Abkürzungen:

AD: Ausbildungsdokumentation  
AV: Ausbildungsverbund  
BB: Berufsbild  
BS: Berufsschule

BRP: Berufsreifeprüfung  
Kj.: Kalenderjahr  
LAP: Lehrabschlussprüfung  
LB: Lehrbetrieb  
LE: Lehrlingsentschädigung

Lj.: Lehrjahr  
LL: Lehrling  
EH: Einheit  
kv.: kollektivvertraglich  
PT: Praxistest

## 2.3 Neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung gem. § 19c BAG<sup>29</sup>

### 2.3.1 Gesetzlicher Hintergrund

Im Zuge der BAG-Novelle vom 29.12.2011<sup>30</sup> wurden die Voraussetzungen für neue qualitätsorientierte Maßnahmen (gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG) geschaffen, die ergänzende Unterstützungsstrukturen für die betriebliche Lehrausbildung und die Lehrabschlussprüfung sowie eine neue monetäre Förderung (Unterstützung bei Auslandspraktika) umfassen. Insgesamt stehen für diese (Pilot-)Projekte und Maßnahmen im Jahr 2012 bis zu 5,5 Millionen Euro aus Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Verfügung.

### 2.3.2 Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe

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

- Bei vorhandenem Beratungs- bzw. Betreuungsbedarf während der Ausbildung können die Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe ein begleitendes Coaching beantragen. Die Aufgaben des Coaches umfassen u.a. das Führen eines Erstgesprächs, das Aufzeigen von Perspektiven, die Durchführung eines Mediationsverfahrens, die Betreuung bei Nach- bzw. Höherqualifizierungen sowie die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung sowie – bei Bedarf – eine längerfristige Betreuung im Sinne des Case-Managements. Die konkreten erforderlichen Maßnahmen werden individuell und je nach Bedarf zwischen dem Lehrling und/oder Ausbildungsbetrieb und Coach vereinbart.
- Zusätzlich können Lehrbetriebe eine Beratung in Bezug auf die Gestaltung der Ausbildung im Betrieb nach Qualitätskriterien, den Umgang mit den Lehrlingen, Informationen über Bildungsangebote für Lehrlinge und AusbilderInnen sowie zu Förderungen in Anspruch nehmen.

Die Durchführung des Projekts auf Landesebene obliegt den jeweiligen Lehrlingsstellen, die neben der Organisation auch für die Qualitätssicherung des Coaching- und Beratungsangebots verantwortlich sind (v.a. laufende Überprüfung der Beratungs- und Betreuungstätigkeit der Coaches und BeraterInnen). Vorerst als Pilotprojekt in vier Bundesländern (OÖ, Stmk., Tirol, Wien) für den Zeitraum 1. Juli 2012 bis 31. Dezember 2013 durchgeführt, wird auf Basis einer begleitenden Evaluierung über Weiterführung oder Ausweitung des Projekts entschieden.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Vgl. BMWFJ (2012): Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 BAG vom 3. Februar.

<sup>30</sup> BGBl. I Nr. 148/2011

<sup>31</sup> Zur Unterstützung des BMWFJ und der Lehrlingsstellen wird ein Projektbeirat (VertreterInnen von BMWFJ, BMUKK, WKO, AK, AMS, BMASK) eingerichtet.



### 2.3.3 Ausbildungsleitfäden

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

### 2.3.4 Clearingstelle Lehrabschlussprüfung

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

Die Aufgaben dieser Clearingstelle LAP umfassen folgende Punkte:

- Prüfen der vorhandenen Prüfungsfragen und Beispiele für die LAP hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz und Eignung zur validen Überprüfung der zur Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und Ausarbeiten neuer bzw. aktualisierter Fragen und Beispiele; Kennzeichnen der positiv geprüften oder neu erstellten Prüfungsfragen und Beispiele mit einem „Qualitätssiegel“. Diese Prüfungsfragen und Beispiele sollen in der Folge den Prüfungskommissionen durch die Lehrlingsstellen zur Verfügung gestellt werden.
- Erstellen eines Konzepts für die Vorbereitung von PrüferInnen auf die Prüftätigkeit und Entwicklung eines Zertifikats („zertifizierter LAP-Prüfer“); Prozessbegleitung der Lehrlingsstellen bei der Implementierung<sup>32</sup>.
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.

### 2.3.5 Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, bekommen den aliquot entfallenden Teil der Lehrlingsentschädigung für den Zeitraum des Praktikums ersetzt. Voraussetzung für diese monetäre Förderung ist die Antragstellung, ein Nachweis über das absolvierte Praktikum und die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung für den betreffenden Zeitraum.

Die Abwicklung dieser Förderung soll lt. Richtlinie<sup>33</sup> durch die Lehrlingsstellen oder durch Einrichtungen, die mit der Organisation von Auslandspraktika befasst sind, erfolgen.

---

<sup>32</sup> Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.

<sup>33</sup> BMWFJ (2012): Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar

## 2.4 Lehrstellenförderung durch das AMS

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

Wesentliche Zielgruppen dieser Förderung sind:

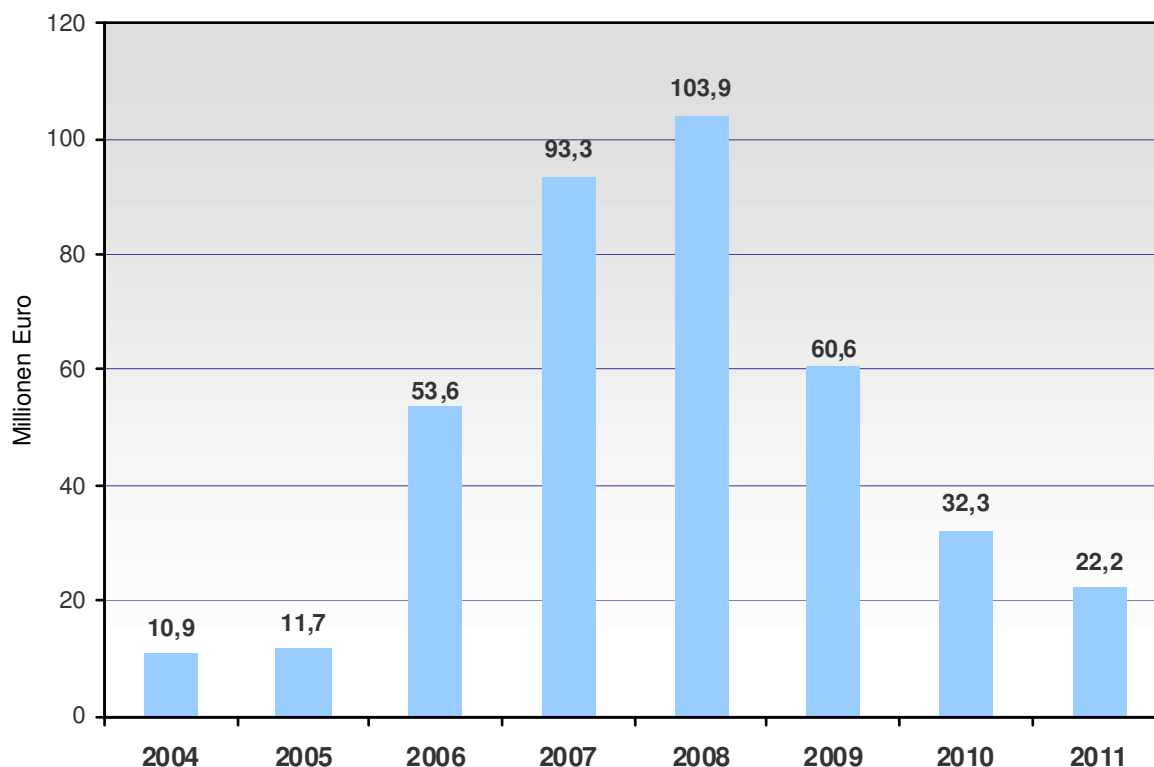
- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil
- Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Jugendliche mit Behinderungen, sozialen Problemen, schulischen Defiziten oder z.B. auch LehrabbrecherInnen)
- TeilnehmerInnen an einer Integrativen Berufsausbildung
- Über 18-Jährige, deren Beschäftigungsproblem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

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

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

Die nachfolgende Grafik zeigt das Gesamtvolumen der personenbezogenen Lehrstellenförderung von Betrieben durch das AMS im Verlauf der letzten acht Jahre. Die im Zeitraum 2006 bis 2011 (noch) verfügbare Förderung für die Schaffung neuer Lehrstellen („Blum-Bonus“) und deren Auslaufen erklärt hauptsächlich die nach Jahren unterschiedlichen Gesamtvolumina (vgl. Tabelle 2-2).

**Grafik 2-5: Betriebliche Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolu-  
men)**  
(in Millionen Euro, 2004-2011)



Quelle: AMS

Stand: 04.03.2012

**Tabelle 2-2: Betriebliche Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart**  
(in Millionen Euro, 2008-2011)

	2008	2009	2010	2011
<b>Integrierte Berufsausbildung</b>	2,8	4,2	5,4	5,7
<b>Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil</b>	2,5	3,2	3,0	2,8
<b>Benachteiligte Lehrstellensuchende</b>	6,8	8,8	10,7	10,5
<b>Personen über 18 Jahre</b>	2,3	2,5	2,8	2,3
<b>Zusätzliche Lehrstellen ("Blum Bonus")</b>	89,3	41,9	10,4	0,9
<b>Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung</b>	0,2	0,02	0	0

Quelle: AMS

## 2.5 Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA)

### 2.5.1 Gesetzlicher Hintergrund

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

Die Novelle zum BAG 2008<sup>34</sup> bildete eine neue gesetzliche Grundlage für die Lehrausbildung außerhalb von Betrieben: Per 1.1.2009 wurde dem JASG der Wirkungsbereich für neue Maßnahmen entzogen, der neue §30b im BAG fasste stattdessen die spezifischen Maßnahmen des AMS im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung zusammen. Im Zuge des Reformprozesses wurde die überbetriebliche Berufsausbildung – ergänzend zum weiterhin prioritären betrieblichen Lehrstellenangebot – als regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert und als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre ausgebaut.

### 2.5.2 Zwei unterschiedliche Modelle: ÜBA 1 und ÜBA 2

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

Die ÜBA 1 kommt mit Ausnahme von Salzburg in allen Bundesländern zur Anwendung, die ÜBA 2 wird mittlerweile in allen Bundesländern umgesetzt, nachdem diese auch Wien im Jahrgang 2010/11 erstmals implementierte.<sup>35</sup>

Der reguläre Abschluss der Maßnahme erfolgt mit Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle oder mit einer regulären Lehrabschlussprüfung. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist verpflichtend. TeilnehmerInnen erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU<sup>36</sup> für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahrs<sup>37</sup>; ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle LehrgangsteilnehmerInnen eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene Teil-

---

<sup>34</sup> BGBl. Nr. 82/2008, in Kraft getreten mit 28.6.2008.

<sup>35</sup> Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien, S.8.

<sup>36</sup> Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts

<sup>37</sup> täglich EUR 8,- (gemäß AMS-Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ vom 01.01.2012)

nehmerInnen<sup>38</sup>. Die TeilnehmerInnen gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).<sup>39</sup>

### 2.5.3 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS

Die **Zahl der TeilnehmerInnen** (Personen im Programm) **an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS** im Ausbildungsjahr 2010/11 betrug **insgesamt 12.702 Personen** (vgl. Grafik 2-6). Darunter waren **10.384 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG<sup>40</sup>**, 267 TeilnehmerInnen an (auslaufenden) JASG-Lehrgängen, **1.899 TeilnehmerInnen an einer integrativen Berufsausbildung im Auftrag des AMS** und 152 TeilnehmerInnen an einer sonstigen überbetrieblichen Ausbildung im Auftrag des AMS. Im Zeitverlauf wird die auf dem sogenannten „Jugendbeschäftigungspaket 2008“ basierende Verlagerung von JASG-Ausbildungen zu den Ausbildungen gemäß §30b deutlich sichtbar, welche anhand der BAG-Novelle 2008 ermöglicht wurde. In Summe ist die Zahl der vom AMS bereitgestellten/finanzierten überbetrieblichen Ausbildungsplätze von 2010 bis 2011 in etwa gleich geblieben bzw. leicht gestiegen. Im Ausbildungsjahr 2010/11 waren es insgesamt 12.702 TeilnehmerInnen (Personen im Programm), im Ausbildungsjahr 2009/10 12.432 (vgl. Grafik 2-6).

Zur Interpretation nachstehender Grafik ist weiters anzumerken, dass es sich (etwa im Gegensatz zur Lehrlingsstatistik) nicht um eine Stichtagsbetrachtung handelt, sondern um die AusbildungsteilnehmerInnen des gesamten Ausbildungsjahres (sog. „Personen im Programm“) – d.h. auch inkl. AusbildungseinsteigerInnen nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Ende Dezember) sowie auch Drop-Outs. Es sind hier sowohl die TeilnehmerInnen an der Langform als auch an der Kurzform der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) enthalten.<sup>41</sup>

---

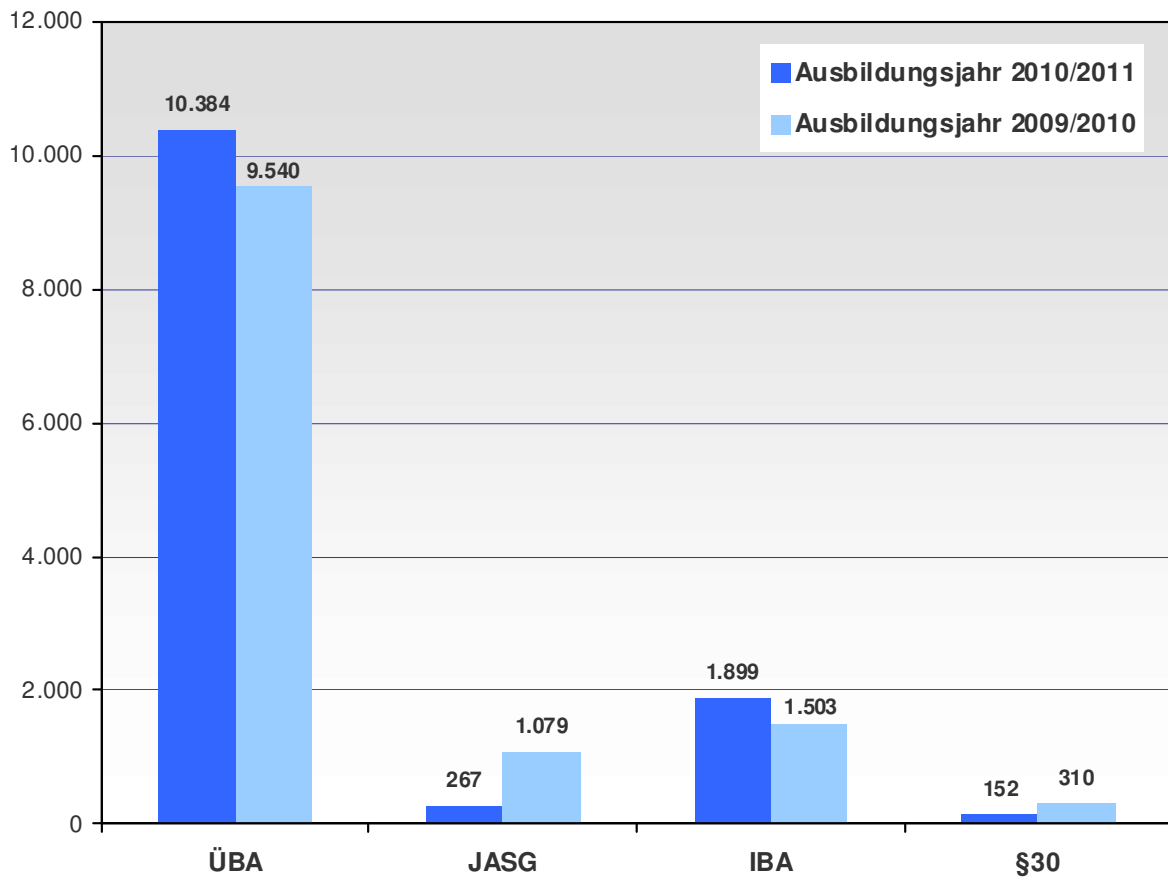
<sup>38</sup> täglich EUR 18,50 (gemäß AMS-Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ vom 01.01.2012)

<sup>39</sup> BMASK (2011): Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2011. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien, S.145

<sup>40</sup> Wie in Abschnitt 2.5.2 beschrieben existieren zwei verschiedene Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG): Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit (sog. „ÜBA 1“) sowie Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation von Ausbildungseinrichtungen mit Praxisbetrieben mit einem Ausbildungsvertrag, welcher kürzer ist als die gesamte Lehrzeit (sog. „ÜBA 2“). Im Ausbildungsjahr 2010/11 befanden sich österreichweit 49% der TeilnehmerInnen in der ÜBA 1 und 51% in der ÜBA 2 (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurden in dieser Studie ÜBA 1 und ÜBA 2 zusammengefasst.

<sup>41</sup> Siehe die vorige Fußnote.

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



Quelle: AMS (Datenstichtag: 15.9.2011) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

IBA = Integrative Berufsausbildung

JASG = Ausbildungen gemäß Jugendausbildungssicherungsgesetz

ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen gemäß §30b BAG

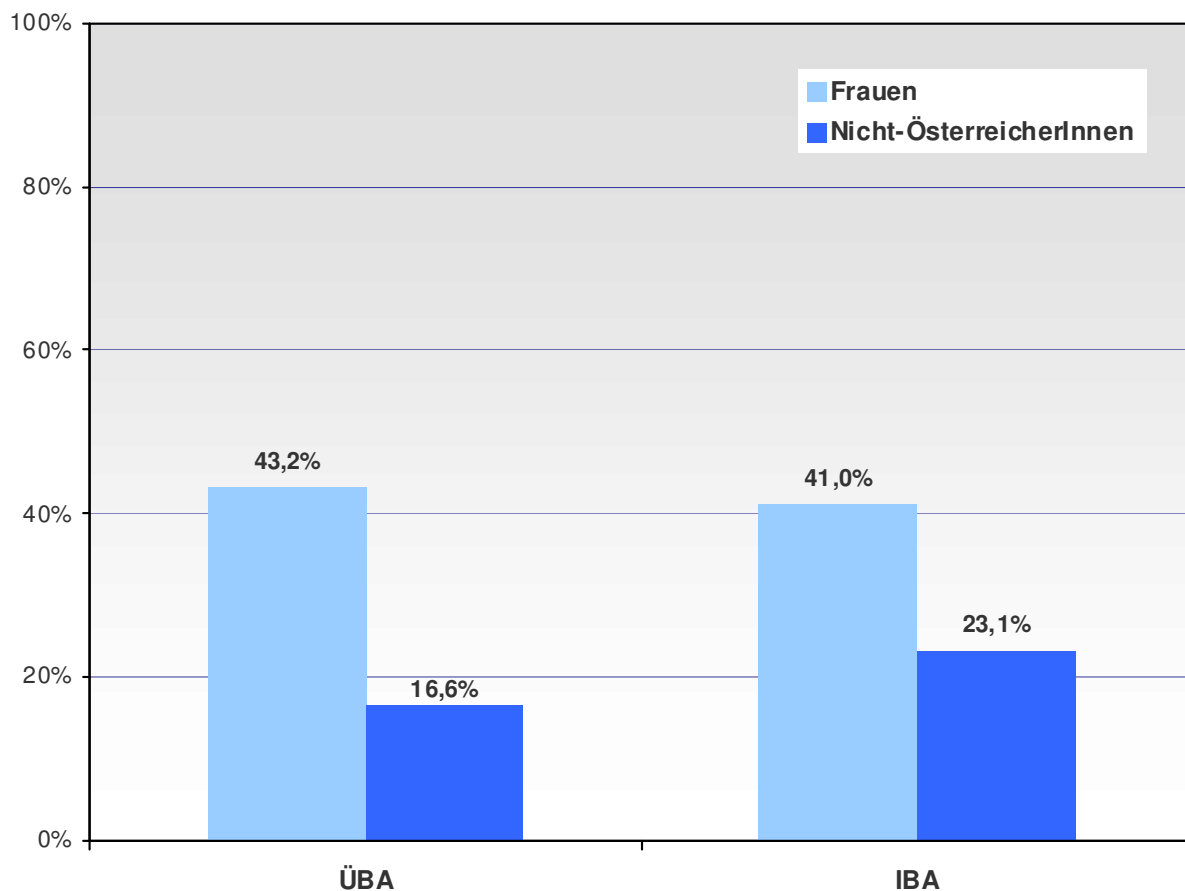
§30 = Sonstige überbetriebliche Ausbildungen gemäß §30 BAG

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

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet.

Nachfolgende Grafik beleuchtet die TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2010/11) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG ist sowohl der Frauenanteil (43,2%) als auch der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (16,6%) signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (34,2% Frauenanteil und 7,2% Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen Ende Dezember 2010 gemäß WKÖ-Lehrlingsstatistik). Besonders hoch ist der Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen (23,1%) in der integrativen Berufsausbildung im Auftrag des AMS.

**Grafik 2-7: Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS**  
(Ausbildungsjahr 2010/11, Personen im Programm)



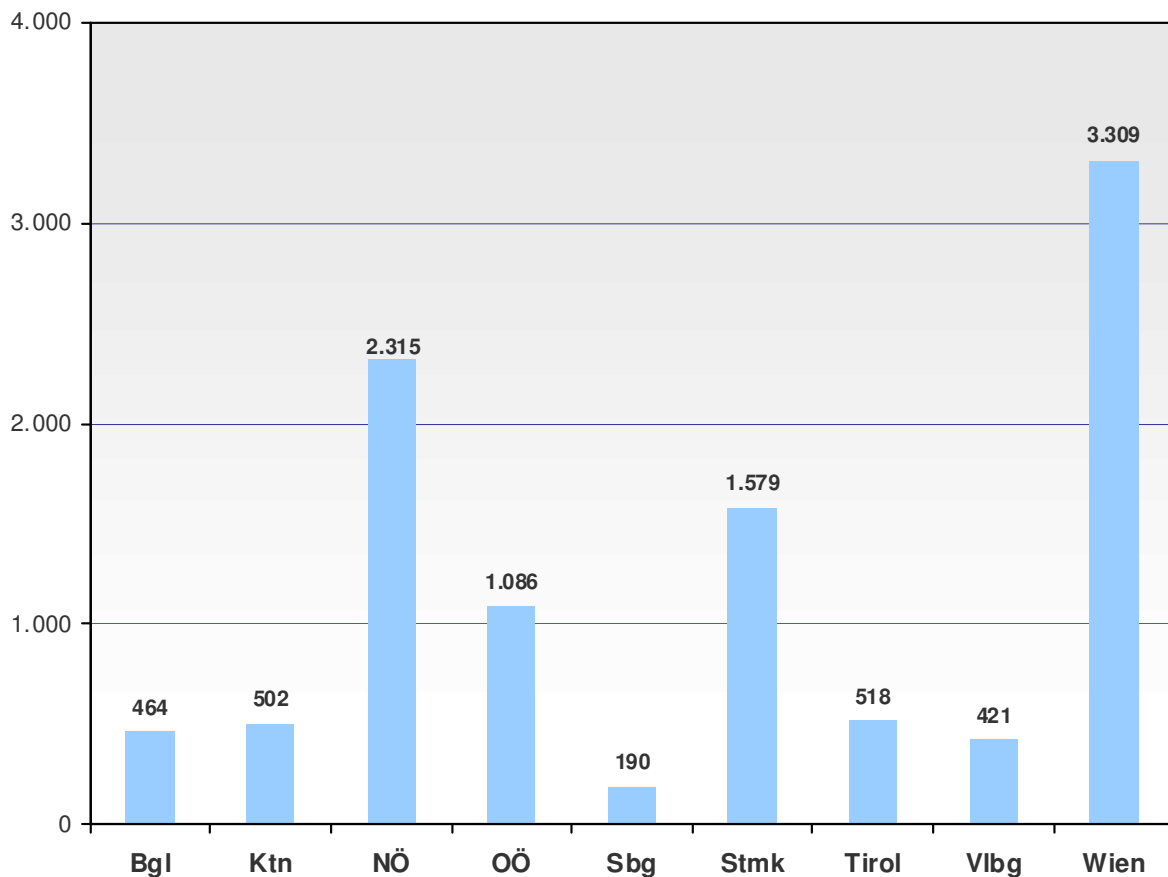
Quelle: AMS (Datenstichtag: 15.9.2011) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: IBA = Integrative Berufsausbildung  
 ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen gemäß §30b BAG  
 „Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal gezählt werden.

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet.

Nach Bundesländern betrachtet lässt sich feststellen, dass die überbetriebliche Lehrausbildung gemäß §30b BAG (ÜBA) besonders stark in Wien und Niederösterreich angeboten wird. Im Ausbildungsjahr 2010/11 waren rund 32% der österreichweiten TeilnehmerInnen (3.309 Personen) aus Wien und rund 22% (2.315 Personen) aus Niederösterreich (vgl. Grafik 2-8).

**Grafik 2-8: TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS nach Bundesländern**  
(Ausbildungsjahr 2010/11, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 15.9.2011) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen gemäß §30b BAG

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

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet.



#### 2.5.4 Erfolg der überbetrieblichen Lehrausbildung

Der Erfolg der überbetrieblichen Berufsausbildung in Österreich vor allem im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration ist bisher noch nicht eingehend untersucht worden, was auch durch strukturelle Änderungen (z.B. Wechsel von JASG zu ÜBA) erschwert wurde. Eine aktuelle Evaluierungsstudie<sup>42</sup> der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, deren Fokus aufgrund der verwendeten Datenbasis (TeilnehmerInnen ÜBA 2008-2011) auf den vorzeitigen Abgängen liegt, lässt den Schluss zu, dass rund ein Drittel der untersuchten (überwiegend vorzeitigen) AbgängerInnen aus ÜBA 1, ÜBA 2 und (überbetrieblicher) IBA in eine betriebliche Lehrstelle wechselt, d.h. im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre aufweist.

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

---

<sup>42</sup> Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

## 2.6 Integrative Berufsausbildung (IBA)

### 2.6.1 Gesetzlicher Hintergrund

Im Zuge der BAG-Novelle 2003<sup>43</sup> wurden mit der Integrativen Berufsausbildung (§8b BAG) die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass benachteiligte Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen einen beruflichen Abschluss erwerben können.<sup>44</sup> Die Integration von Menschen mit Behinderungen – im Pflichtschulbereich davor bereits seit längerem Realität – hielt so auch in formaler Hinsicht Einzug in die duale Ausbildung und damit in Ausbildungsbetriebe und -einrichtungen sowie in den Berufsschulunterricht. Die Erfahrungen, die mit dem Instrument der Vorlehre<sup>45</sup> gemacht wurden bzw. mit den in einigen Bundesländern außerhalb des BAG praktizierten Modellen, flossen in die Gestaltung der IBA ein. Ursprünglich mit einer Befristung von fünf Jahren versehen, wurde die IBA im Zuge der BAG-Novelle 2008 in das Regelausbildungswesen übernommen.

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

Im Rahmen der IBA bestehen zwei Möglichkeiten der Ausbildung:

- **Verlängerte Lehrzeit:**<sup>46</sup> Die Lehrlinge erlernen einen Lehrberuf in einer um ein, in Ausnahmefällen um zwei Jahre verlängerten Lehrzeit, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist. Analog zur regulären Lehre umfasst die Ausbildung den gesamten Inhalt des Berufsbilds und wird mit der Lehrabschlussprüfung beendet.
- **Teilqualifizierung:**<sup>47</sup> Die Jugendlichen erwerben eine Teilqualifizierung, indem sie nicht einen gesamten Lehrberuf, sondern nur Teile des jeweiligen Berufsbilds erlernen, allenfalls ergänzt durch Fertigkeiten und Kenntnisse aus Berufsbildern weiterer Lehrberufe. Ein Ausbildungsvertrag legt Ausbildungsinhalte, -ziele und -dauer (zwischen ein und drei Jahre) fest und hat Fertigkeiten und Kenntnisse zu umfassen, die im Wirtschaftsleben verwertbar sind. Innerhalb der letzten zwölf Wochen der IBA

---

<sup>43</sup> BGBl. I Nr. 79/2003 trat mit 1. September 2003 in Kraft.

<sup>44</sup> In der Landwirtschaft wurden analoge Regelungen durch das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz 2005 und durch die Länderausführungsgesetze geschaffen, seit Sommer 2006 (Wien und Burgenland seit 2007) werden integrative Lehrlinge auch in den landwirtschaftlichen Berufen ausgebildet.

<sup>45</sup> Die 1998 im BAG verankerte und 2003 von der IBA abgelöste Vorlehre wurde nur relativ wenig in Anspruch genommen. Sie ermöglichte benachteiligten Jugendlichen die Inhalte des 1. Lehrjahres eines Berufs innerhalb eines Zeitraums von zwei bis drei Jahren zu erlernen, danach jedoch war der Fortbestand des Lehrverhältnisses unsicher. Auch eine Abschlussmöglichkeit oder eine gesicherte Anrechnung der erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse waren im Gegensatz zur IBA nicht vorgesehen. Zudem konnte während der 6-monatigen Probezeit (IBA: 3-monatige Probezeit) das Lehrverhältnis jederzeit gelöst werden.

<sup>46</sup> §8b Abs.1 BAG

<sup>47</sup> §8b Abs.2 BAG

kann eine Abschlussprüfung abgelegt werden. Nachdem die Jugendlichen hier über keinen regulären Lehrvertrag (sondern lediglich über einen Ausbildungsvertrag) verfügen, sind die TeilnehmerInnen an einer IBA mit Teilqualifizierung in formalem Sinne auch keine „Lehrlinge“.

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

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

Die IBA kann von jedem Lehrbetrieb im Rahmen seiner Ausbildungsberechtigung und von besonderen Ausbildungseinrichtungen angeboten werden, wobei laut Berufsausbildungsgesetz die Ausbildung vorrangig in Lehrbetrieben durchgeführt werden soll.<sup>48</sup>

Im Zuge des Inkrafttretens der „Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG“<sup>49</sup> auf Basis der BAG-Novelle 2008 wurden auch die betriebsbezogenen Förderkriterien für Auszubildende nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung) neu geregelt. Zur Kompensierung des Umstands, dass nicht alle Förderarten im Rahmen der Teilqualifizierung anwendbar sind, wurde eine erhöhte Basisförderung und ein erhöhter Rahmen bei der Förderung freiwilliger zwischen- und überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen sowie von Nachhilfekursen festgelegt. Darüber hinaus wird vom AMS weiterhin eine personenbezogene Förderung vergeben (siehe Abschnitt 2.4).

## 2.6.2 Jugendliche in der Integrativen Berufsausbildung

Seit der Einrichtung der Integrativen Berufsausbildung (IBA) im Jahr 2003 kann ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Jugendlichen verzeichnet werden, die entweder in einer verlängerten Lehrzeit (§8b Abs.1 BAG) oder in Form einer Teilqualifizierung (§8b Abs.2 BAG) ausgebildet werden (vgl. Grafik 2-9). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sich dieses Modell der Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche (gemäß §8b BAG) mittlerweile im dualen Ausbildungssystem etabliert und sukzessive an Bekanntheit gewonnen hat. Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2011 5.507 Lehrlinge in einer Integrativen Berufsausbildung, um 334 Personen bzw. 6,5% mehr als im Jahr davor (vgl. Tabelle 2-3). Besonders starke prozentuelle Zuwächse sind 2011 bei der Integrativen Berufsausbildung in Ausbildungseinrichtungen festzustellen. In Summe betrachtet befindet sich aber die über-

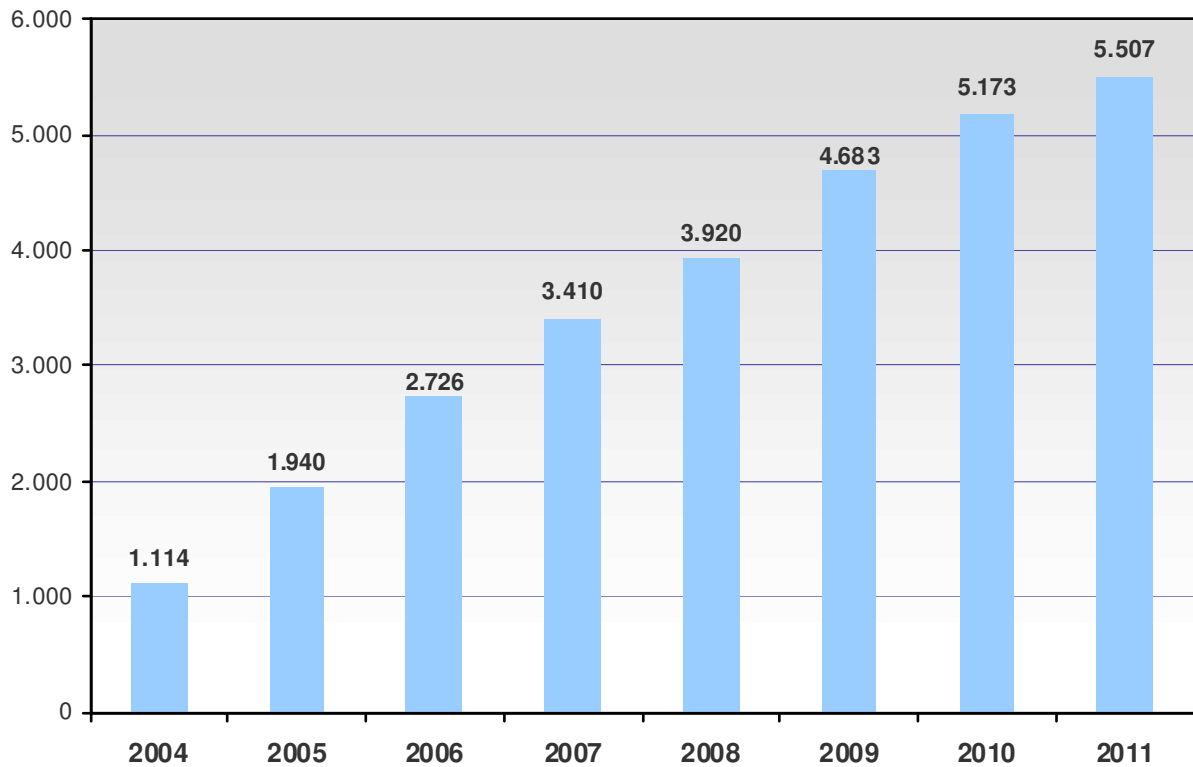
---

<sup>48</sup> §8b Abs.3 BAG

<sup>49</sup> Vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

wiegende Mehrheit der IBA-Lehrlinge (61%) auch 2011 in Unternehmen. Rund 73% der IBA-Lehrlinge absolvierten 2011 die Integrative Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 27% in Form einer Teilqualifizierung.

**Grafik 2-9: Lehrlinge/Jugendliche in der Integrativen Berufsausbildung (IBA) im Zeitverlauf**  
(Absolut, 2004-2011)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ

**Tabelle 2-3: Lehrlinge/Jugendliche in der IBA nach Art und Ausbildungsort**  
(Ende Dezember 2010 und 2011)

Sparte	2011	2010	Veränderung absolut	Veränderung relativ
<b>§8b Abs.1 BAG:</b> (Verlängerung der Lehrzeit)	<b>4.000</b>	<b>3.680</b>	<b>+ 320</b>	<b>+ 8,70%</b>
Davon: In Unternehmen	2.766	2.610	+ 156	+ 5,98%
Davon: In Einrichtungen	1.234	1.070	+ 164	+ 15,33%
<b>§8b Abs.2 BAG:</b> (Teilqualifizierung)	<b>1.507</b>	<b>1.493</b>	<b>+ 14</b>	<b>+ 0,94%</b>
Davon: In Unternehmen	615	662	- 47	- 7,10%
Davon: In Einrichtungen	892	831	+ 61	+ 7,34%
<b>GESAMT</b>	<b>5.507</b>	<b>5.173</b>	<b>+ 334</b>	<b>+ 6,46%</b>

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

### 2.6.3 Lehrlinge/Jugendliche nach der Integrativen Berufsausbildung

Die Ergebnisse einer aktuellen Studie<sup>50</sup> über die Berufseinmündung der AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung (IBA) der Jahre 2003-2011 zeigen unter anderem, dass die IBA „wirkt“ und positive Effekte im Sinne einer verbesserten Arbeitsmarktintegration zeigt. Sowohl die kurz- als auch längerfristige Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen verläuft erheblich günstiger als von jenen, welche die Ausbildung vorzeitig beenden. Aber auch innerhalb der AbsolventInnen einer Integrativen Berufsausbildung gibt es markante Unterschiede dahingehend, ob die Ausbildung in einem Betrieb oder in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung erfolgte. Bei jenen, welche die Integrative Berufsausbildung in einem Betrieb absolviert haben, zeigt sich sogar fünf Jahre nach Ausbildungsende noch eine deutlich bessere Integration am Arbeitsmarkt. Im Detail lassen sich die Ergebnisse der Studie folgendermaßen darstellen:

1. Die **Integrative Berufsausbildung (IBA) „wirkt“, d.h. sie begünstigt die Arbeitsmarktintegration erheblich** (vgl. Grafik 2-10): Ein Monat nach Ende der Integrativen Berufsausbildung (IBA) sind 52% der AbsolventInnen in Beschäftigung. Weitere 10% befinden sich in einem neuen (teilweise „regulären“) Lehrverhältnis. (Hierbei handelt es sich vor allem um AbsolventInnen einer IBA mit Teilqualifizierung.) 22% der AbsolventInnen sind zu diesem Zeitpunkt arbeitslos gemeldet und 8% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS. Unter

<sup>50</sup> Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr.167, Wien.

den „Drop-Outs“ hingegen beträgt ein Monat nach Ausbildungsende der Anteil der Beschäftigten lediglich 8%, während 42% der „Drop-Outs“ nach dem IBA-Abbruch arbeitslos gemeldet sind und weitere 11% sich in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS befinden.

Auch vier bzw. fünf Jahre nach Beendigung der IBA liegt der Anteil an Beschäftigten unter den IBA-AbsolventInnen noch immer deutlich über jenem der „Drop-Outs“. Beispielsweise sind vier Jahre nach Beendigung der IBA 60% der AbsolventInnen aber lediglich 44% der „Drop-Outs“ in Beschäftigung.

Diese Ergebnisse liefern daher wichtige Indikatoren für die positiven Effekte der IBA bei der Arbeitsmarktintegration und Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit. Die Arbeitsplatzsuche von „Drop-Outs“ gestaltet sich wesentlich schwieriger und langwieriger.

2. In einer relevanten Zahl von Fällen stellt die IBA auch eine Art **„Einstieg“ für einen Übertritt in ein anderes (teilweise „reguläres“) Lehrverhältnis** dar. Insgesamt haben 38% der „Drop-Outs“ später (im Untersuchungszeitraum) wieder ein neues Lehrverhältnis aufgenommen. Die Hälfte davon (also 19% und somit **fast ein Fünftel aller „Drop-Outs“**) hat (irgendwann) nach Abbruch der IBA **eine „reguläre“ Lehrausbildung begonnen**. Es ist daher auch davon auszugehen, dass ein erheblicher Teil der „Ausbildungsabbrüche“ in der IBA auch direkt auf einen Wechsel in andere (teilweise „reguläre“) Lehrverhältnisse zurückzuführen ist: Denn ein Monat nach Ende der IBA befinden sich 23% der „Drop-Outs“ in einem neuen (teilweise „regulären“ und teilweise integrativen) Lehrverhältnis.

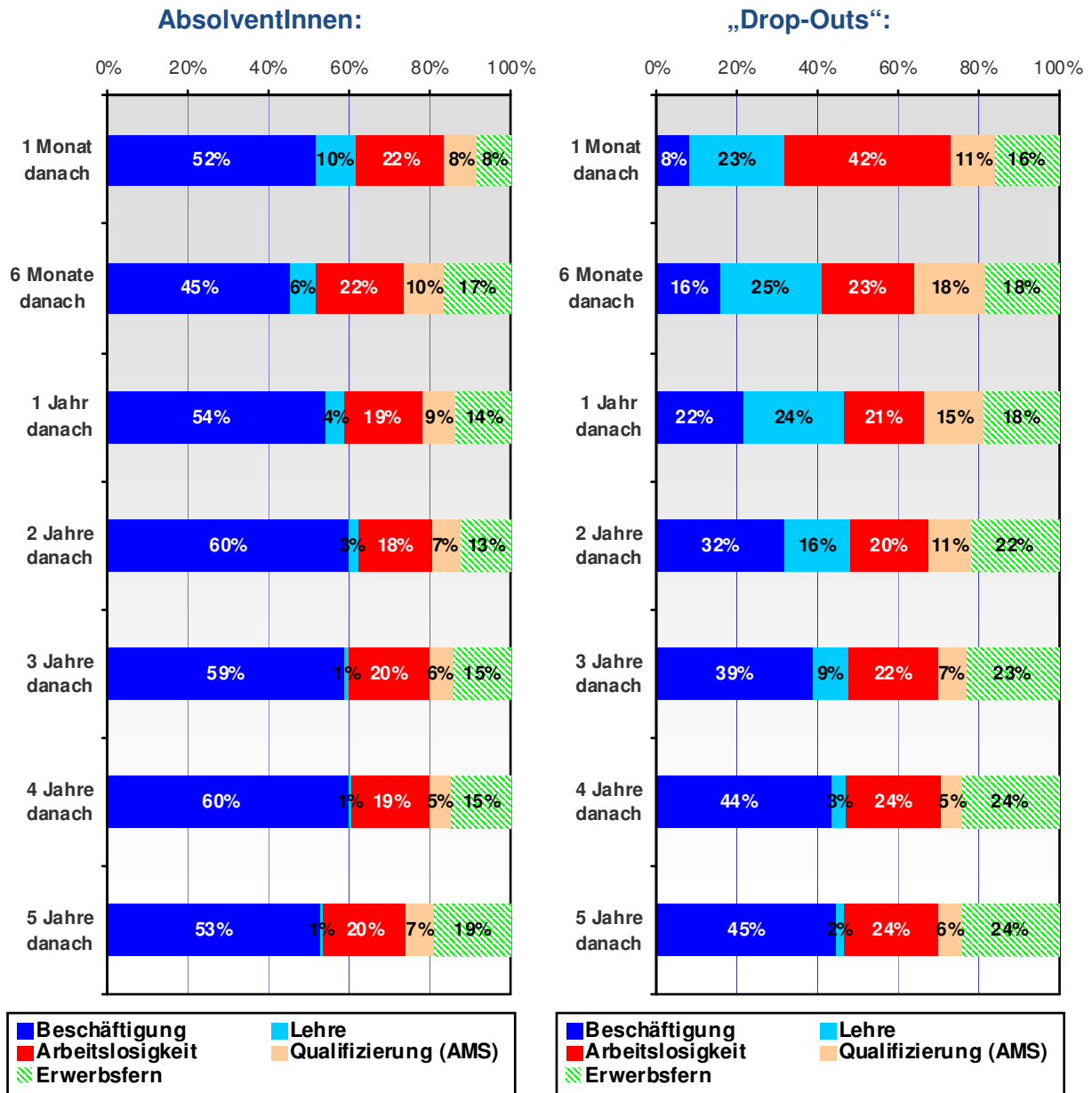
3. Die mittels IBA bewirkten Effekte unterscheiden sich erheblich dahingehend, ob die IBA in einem Betrieb oder in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung stattfindet (vgl. Grafik 2-11): Ein Monat nach Ende der IBA sind 76% der AbsolventInnen einer betrieblichen Ausbildung in Beschäftigung aber lediglich 20% der AbsolventInnen einer IBA in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung. Von erstgenannter Gruppe sind lediglich 9% arbeitslos und 1% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS, von letztgenannter sind 38% arbeitslos und weitere 18% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS. Sogar fünf Jahre nach Ausbildungsende ist der Unterschied noch erheblich: Der Beschäftigtenanteil unter den AbsolventInnen einer betrieblichen IBA beträgt hier 69%, unter den AbsolventInnen einer überbetrieblichen IBA 43%.

**Bei den AbsolventInnen einer betrieblichen IBA** ist daher eine **wesentlich bessere Arbeitsmarktintegration** festzustellen – besonders unmittelbar nach Ausbildungsende aber sogar noch fünf Jahre nach Ausbildungsende.

Es ist allerdings nicht klar, inwieweit diese Unterschiede allein auf die Arbeitsmarktnähe der betrieblichen Ausbildung oder auch auf andere Faktoren wie etwa mögliche unterschiedliche Eingangsvoraussetzungen der TeilnehmerInnen zurückzuführen sind.

Doch auch wenn die Ursachen für diese Unterschiede und deren Gewichtung nicht eindeutig zu identifizieren sind, so muss aufgrund der Deutlichkeit dieser Differenz doch der Schluss gezogen werden, dass der **Ausbildung in Betrieben der Vorzug einzuräumen** ist – insbesondere in Fällen, wo beide Optionen möglich erscheinen. Dies betrifft auch die Frage der (öffentlichen) Finanzierung und finanziellen Förderung der Integrativen Berufsausbildung in Betrieben und entspricht auch zur Gänze den Intentionen des Berufsausbildungsgesetzes (§ 8b, Abs. 3 BAG: „Die Ausbildung in einer integrativen Berufsausbildung gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 soll vorrangig in Lehrbetrieben durchgeführt werden.“).

**Grafik 2-10: Status der IBA-AbsolventInnen und „Drop-Outs“ im Zeitverlauf**  
(Nach Ende der Integrativen Berufsausbildung)

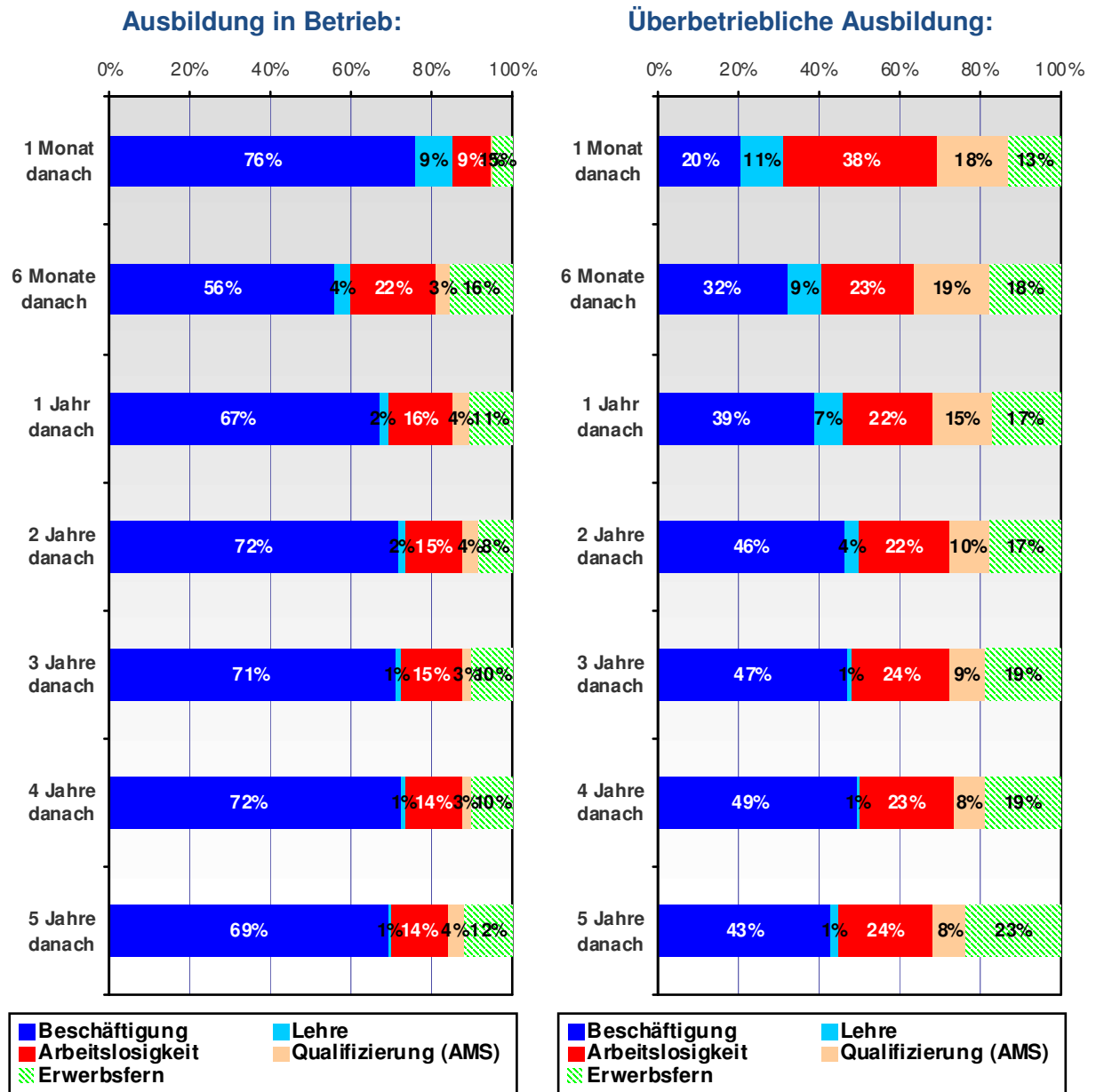


Stand: IBA-AbsolventInnen/„Drop-Outs“ bis 13.12.2011, Beschäftigungsverläufe bis 31.1.2012

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

Anmerkung: Zellenbesetzung „5 Jahre nach IBA-Ende“ bereits relativ gering

**Grafik 2-11: Status der IBA-AbsolventInnen im Zeitverlauf differenziert nach betrieblicher/überbetrieblicher Ausbildung**  
(Nach Ende der Integrativen Berufsausbildung)



Stand: IBA-AbsolventInnen/„Drop-Outs“ bis 13.12.2011, Beschäftigungsverläufe bis 31.1.2012

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

Anmerkung: Zellenbesetzung „5 Jahre nach IBA-Ende“ bereits relativ gering



## 2.7 „Kompetenzprofil“ in der dualen Ausbildung

Aufgrund der Fokussierung auf Kompetenzorientierung in der deutschsprachigen Berufsbildungswissenschaft sowie auf Lernergebnisse im Zusammenhang mit Arbeiten am europäischen und am nationalen Qualifikationsrahmen zur Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit erworbener Qualifikationen (EQR bzw. NQR) wird der Neugestaltung von Lehr- und/oder Ausbildungsplänen international wie national seit geraumer Zeit besonderes Augenmerk gewidmet. Um diese Entwicklungen auch in der Weiterentwicklung der Ordnungsmittel (Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne) für die Lehrlingsausbildung zu berücksichtigen, wurden im Auftrag des BMWFJ von ibw und öibf Vorarbeiten hinsichtlich eines Konzepts zur Neuformulierung der Ordnungsmittel für Lehrberufe angestellt.

Das sog. „Kompetenzprofil“ ist ein Dokument, das die Gesamtqualifikation von Lehrberufen – also die an den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule zu entwickelnden Lernergebnisse und die zentralen beruflichen Handlungskompetenzen – benennen (**Dokumentationsfunktion**) und als Grundlage bzw. Arbeitsinstrument bei der kompetenz- und lernergebnisorientierten Entwicklung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen eingesetzt werden soll (**Kompetenzentwicklungsfunktion**):

Das von ibw und öibf entwickelte Konzept berührt die grundsätzliche Struktur, d.h. die Bestandteile der Ausbildungsordnung und Lehrpläne, nicht. Im Mittelpunkt des Vorschlags steht allerdings die durchgängige **lernergebnisorientierte Formulierung der Ausbildungsordnungen auf Kompetenzbasis**.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> **Lernergebnisse** beschreiben, was AbsolventInnen einer Ausbildung können bzw. Lehrlinge zu einem bestimmten Zeitpunkt der Ausbildung zu tun imstande sind. Lernergebnisse zeichnen sich durch die Verwendung aktiver Verben aus, drücken wahrnehmbares und damit überprüfbares Verhalten aus und beinhalten Angaben über die erforderliche Anforderung an die Leistung (z.B. konkreter fachlicher Kontext).

**Zentrale Handlungskompetenzen** beschreiben die Fähigkeit und Bereitschaft eines Menschen, in beruflichen Situationen Aufgaben zielorientiert und auf Basis berufstypischer Handlungsschemata selbstständig zu bewältigen. Sie beschreiben Lernergebnisse auf einem höheren Abstraktionsniveau und beinhalten eine fachlich-methodische sowie personale und soziale Dimension.

**Abbildung 2-1: Grundstruktur des „Kompetenzprofils“**

<b>Berufsprofil</b> Mit dem positiven Abschluss der Lehrabschlussprüfung und der Berufsschule unter Berücksichtigung von § 27 und § 23 (8) BAG verfügt der/die <i>Berufsbezeichnung</i> über folgende zentrale Handlungskompetenzen. Diese befähigen sie/ihn auch, in ihrem/seinem Beruf die Routinearbeiten anderer Personen zu beaufsichtigen und eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung von deren Leistung zu übernehmen.	<b>Lernergebnisse der Ausbildung im Lehrbetrieb</b>	<b>Lernergebnisse der Ausbildung in der Berufsschule</b>
Zentrale Handlungskompetenz 1	Lernergebnis 1 Lernergebnis 2 Lernergebnis 3	Lernergebnis 4 Lernergebnis 5 Lernergebnis 6
Zentrale Handlungskompetenz 2	Lernergebnis 7 Lernergebnis 8 Lernergebnis 9	Lernergebnis 10 Lernergebnis 11 Lernergebnis 12

Quelle: Wallner, Josef / Schlögl, Peter (2011): Duale Ausbildung. Neuformulierung der Ordnungsmittel. Darstellung der Gesamtqualifikation („Kompetenz-Nachweis“), o.O., 23. Mai.

## 2.8 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

### 2.8.1 Gesetzlicher Hintergrund

Mit einer 2006 in Kraft getretenen Novelle des BAG wurde die Möglichkeit gesetzlich verankert, Ausbildungsordnungen nach dem Prinzip der Modularisierung zu gestalten. Damit wurden die bestehenden Gestaltungsarten von Lehrberufen (Einzellehrberuf, Gruppenlehrberuf, Schwerpunktlehrberuf) um den Modullehrberuf erweitert. Im Zuge der Modularisierung können Lehrberufe nach dem „Baukastensystem“ neu strukturiert und aufgebaut werden.

Die gesetzliche Grundlage<sup>52</sup> unterscheidet drei Formen von Modulen:

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

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

### 2.8.2 Zielsetzungen der Modularisierung<sup>53</sup>

Modullehrberufe wurden vor dem Hintergrund folgender Hauptzielsetzungen eingeführt:

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

---

<sup>52</sup> § 8 Abs. 4 BAG

<sup>53</sup> Vgl. Tritscher-Archan, Sabine (2009). Praxis Österreich: Modularisierung der österreichischen Lehrberufe. In: Pilz, Matthias (Hrsg.) (2009). Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Bielefeld S.71-82.

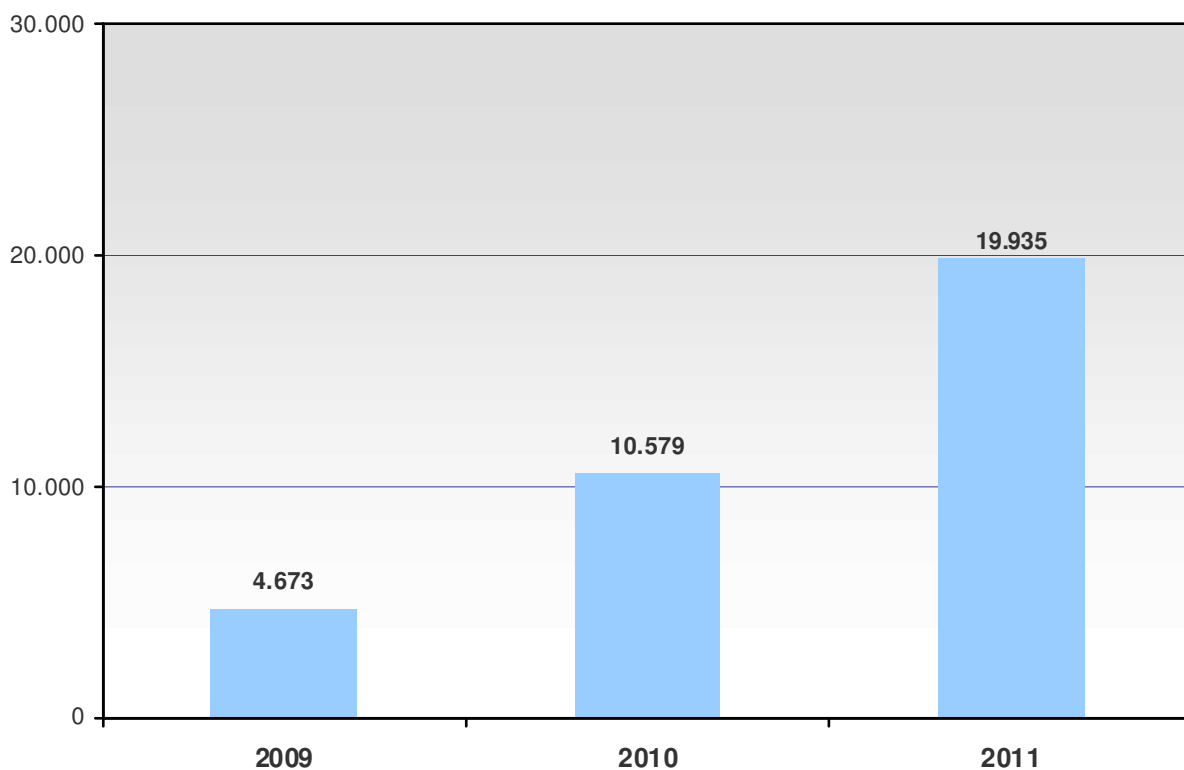
- Durch unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten soll für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende die Ausbildung flexibler gestaltet werden – vorbehaltlich der Voraussetzungen im jeweiligen Lehrbetrieb.
- Über das gemeinsame Grundmodul sollen die zusammengeführten Einzellehrberufe eine einheitlich breite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

### 2.8.3 Lehrlinge in Modullehrberufen

Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2011 knapp 20.000 Lehrlinge in den bislang neun verordneten Modullehrberufen: „Installations- und Gebäudetechnik“ sowie „Kraftfahrzeugtechnik“ (beide Beginn Schuljahr 2008/2009), „Holztechnik“ sowie „Werkstofftechnik“ (beide Beginn Schuljahr 2009/10), „Bekleidungsgestaltung“, „Elektrotechnik“ und „Glasbautechnik“ (alle drei Beginn Schuljahr 2010/11), „Elektronik“ sowie „Metalltechnik“ (beide Beginn Schuljahr 2011/12).<sup>54</sup> Im ersten Lehrjahr befanden sich Ende 2011 bereits 9.786 Lehrlinge in einem Modullehrberuf, das sind rund 25% aller Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge in Modullehrberufen entsprechend der im Zeitraum 2008 bis 2011 kontinuierlich steigenden Zahl neu eingeführter Modullehrberufe.

**Grafik 2-12: Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf**  
(Absolut, 2009-2011)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ

<sup>54</sup> Quellen: <http://lehrberufsliste.m-services.at> [04.05.2012] sowie WKÖ Österreich, Lehrlingsstatistik 2011

### 2.8.1 Spezialmodule

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Spezialmodule, die in den jeweiligen Modullehrberufen aktuell lt. jeweiliger Ausbildungsordnung absolviert werden können, sowie deren Inanspruchnahme. So weisen vier der neun Modullehrberufe ein zusätzlich wählbares Spezialmodul auf, jeweils zwei Modullehrberufe verfügen über je zwei bzw. vier Spezialmodule, ein Lehrberuf verfügt über drei Spezialmodule und ein weiterer Lehrberuf über insgesamt elf Spezialmodule (SM).

Hinsichtlich der Inanspruchnahme zeigt sich, dass auf Basis der Lehrverträge in vier der neun Modullehrberufe das wählbare Spektrum an Spezialmodulen bislang (noch) nicht zur Gänze genutzt wurde. Es sind dies die Modullehrberufe „Bekleidungsgestaltung“ (1 von 3 SM), Elektronik (1 von 2 SM), Glasbautechnik (0 von 1) und Elektrotechnik (6 von 11 SM).

**Tabelle 2-4: Anzahl der Spezialmodule in den Modullehrberufen und deren Inanspruchnahme<sup>55</sup> (Ende Dezember 2011, Österreich)**

Modullehrberuf	Anzahl der Spezialmodule	Inanspruchnahme
Installations- und Gebäudetechnik	4	4
Kraftfahrzeugtechnik	1	1
Holztechnik	1	1
Werkstofftechnik	1	1
Bekleidungsgestaltung	3	1
Elektrotechnik	11	6 <sup>56</sup>
Glasbautechnik	1	0
Elektronik	2	1
Metalltechnik	4	4

Quellen: WKÖ Lehrlingsstatistik 2011 sowie Ausbildungsordnungen der Modullehrberufe<sup>57</sup>

Das Spektrum an Spezialmodulen wird je nach Modullehrberuf unterschiedlich genutzt. Einerseits wird das mögliche Spektrum der Spezialmodule nicht in allen Lehrberufen vollständig in Anspruch genommen – wie die vorangegangene Tabelle zeigt –, andererseits werden viele Spezialmodule nur von einer kleinen Anzahl von Lehrlingen gewählt. Dieser Umstand stellt etwa in Hinblick auf Personalressourcen oder Räumlichkeiten eine zum Teil große Herausforderung für die Organisation des Unterrichts in den Berufsschulen dar. Erschwerend kommt hinzu, dass zwar an sich die jeweilige Modulkombination im Lehrvertrag vereinbart werden muss und damit die SchülerInnenzahlen je Spezialmodul rechtzeitig planbar wären,

<sup>55</sup> „Inanspruchnahme“ bezieht sich nicht auf eine bereits erfolgte bzw. aktuelle Ausbildung im Spezialmodul, sondern auf die Lehrvertragsvereinbarung.

<sup>56</sup> Die ÖBB als zentraler Ausbildungsbetrieb wird die Spezialmodule im Eisenbahnbereich großteils erst zu einem späteren Zeitpunkt vertraglich fixieren (vgl. auch Tabelle 2-5).

<sup>57</sup> Sh. zu den Ausbildungsordnungen: BGBl. II Nr. 63/2008, BGBl. II Nr. 408/2008, BGBl. II Nr. 401/2008, BGBl. II Nr. 64/2008, BGBl. II Nr. 191/2010, BGBl. II Nr. 195/2010, BGBl. II Nr. 187/2010, BGBl. II Nr. 147/2011, BGBl. II Nr. 148/2011.

aber auch die Möglichkeit besteht, zu einem späteren Zeitpunkt, also während der laufenden Ausbildung, im beiderseitigen Einvernehmen von Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem/Auszubildender diesbezüglich Änderungen vorzunehmen. Zudem ist eine gemeinsame Beschulung an nur einem Berufsschulstandort aufgrund der oft nur halbjährigen Dauer von Spezialmodulen mit großem organisatorischen Aufwand verbunden.<sup>58</sup> Die nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft für die drei Modullehrberufe „Installations- und Gebäudetechnik“, „Elektrotechnik“ und „Metalltechnik“ die unterschiedliche Nutzung der jeweiligen Spezialmodule.

**Tabelle 2-5: Lehrlinge nach gewählten Spezialmodulen in drei Modullehrberufen**  
(Ende Dezember 2011, Österreich)

<b>Modullehrberuf Installations- und Gebäudetechnik</b> (Beginn: Ausbildungsjahr 2008/09)		
	Anzahl (1.LJ)	Gesamt
SM Ökoenergietechnik	30	134
SM Steuer- und Regeltechnik	3	26
SM Badgestaltung	0	3
SM Haustechnikplanung	0	3
<b>Modullehrberuf Elektrotechnik</b> (Beginn: Ausbildungsjahr 2010/11)		
	Anzahl (1.LJ)	Gesamt
SM Gebäudeleittechnik	369	728
SM Erneuerbare Energien	14	19
SM Gebäudetechnik-Service	10	25
SM Netzwerk- und Kommunikationstechnik	6	9
SM Eisenbahnsicherungstechnik, Eisenbahnelektrotechnik, Eisenbahnfahrzeugtechnik, Eisenbahntransporttechnik, Eisenbahnfahrzeuginstandhaltungstechnik, Eisenbahnbetriebstechnik <sup>59</sup>	2	2
SM Sicherheitsanlagentechnik	1	5
<b>Modullehrberuf Metalltechnik</b> (Beginn: Ausbildungsjahr 2011/12)		
SM Automatisierungstechnik	62	63
SM Konstruktionstechnik	23	23
SM Designtechnik	1	1
SM Prozess- und Fertigungstechnik	64	64

Quelle: WKÖ

Anmerkung: Die Tabelle umfasst nur jene Anzahl der Lehrlinge in den Modullehrberufen, in deren Ausbildung die Absolvierung von Spezialmodulen vorgesehen ist.

SM: Spezialmodul

<sup>58</sup> Aufgrund der im Zusammenhang mit der Modularisierung im Berufsschulbereich entstandenen „Mehrkosten für Bund und Länder“ formulierte der Rechnungshof in den Berichten 2009 sowie 2012 die Empfehlung: „Die Kostenentwicklung im modularisierten Berufsschulbetrieb wäre weiterhin kritisch zu beobachten.“ (Vgl. Rechnungshof (1/2012). Effizienz und Qualität des Berufsschulwesens. Follow-up-Überprüfung.)

<sup>59</sup> Die ÖBB als zentraler Ausbildungsbetrieb wird diese Spezialmodule großteils erst zu einem späteren Zeitpunkt vertraglich fixieren.

## 2.8.2 Resümee

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

Die Idee der Modularisierung wird von den befragten ExpertInnen<sup>60</sup> grundsätzlich positiv beurteilt. Insbesondere das ursprüngliche Ziel einer „Flurbereinigung“ der Lehrberufslandschaft wurde nach Ansicht der befragten ExpertInnen erreicht, vor allem bezogen auf jene Modullehrberufe, die aus einer großen Zahl früherer Einzellehrberufe entstanden (Bsp.: Elektrotechnik). Als positiv beurteilt wird zudem die Zusammenführung von Lehrberufen mit nur geringen Lehrlingszahlen (Bsp.: Bekleidungsgestaltung). Einige ExpertInnen weisen auf förderliche Effekte für das Image der dualen Ausbildung hin. Einig ist man sich darin, dass – aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen – die Einführung von Modullehrberufen nicht in allen Lehrberufen und Branchen als sinnvoll anzusehen wäre.

Der Umstand, dass viele Spezialmodule bislang nur von einer kleinen Anzahl von Lehrlingen gewählt wurden, stellt etwa in Hinblick auf Personalressourcen oder Räumlichkeiten eine zum Teil große Herausforderung für die Organisation des Unterrichts in den Berufsschulen dar, zudem wird von einzelnen ExpertInnen auf eine relative Planungsunsicherheit aufgrund möglicher Änderungen der Modulkombinationen während der Lehrzeit verwiesen. Eine gemeinsame Beschulung an nur einem Berufsschulstandort sei zudem aufgrund der oft nur halbjährigen Dauer von Spezialmodulen mit großem organisatorischen Aufwand verbunden. Die Beschulung der Spezialmodule erfolge mittlerweile großteils mittels projektförmigem Unterricht. Generell ist daher aus organisatorischen (und finanziellen) Gründen bei der Gestaltung von Spezialmodulen darauf zu achten, dass diese für eine relevante Zahl von InteressentInnen in Frage kommen.

---

<sup>60</sup> Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts wurden insgesamt zehn ExpertInnen aus den Interessenvertretungen und der Verwaltung (AK, BMUKK, ÖGB, WK) hinsichtlich ihrer Einschätzung zu einzelnen thematischen Schwerpunkten des Berichts befragt.

## 2.9 Lehre mit Matura

### 2.9.1 Gesetzlicher Hintergrund

Mit September 1997 trat das Gesetz über die Berufsreifeprüfung<sup>61</sup> in Kraft, das u.a. LehrabsolventInnen mit abgelegter Lehrabschlussprüfung<sup>62</sup> die Möglichkeit eröffnete, auch auf Basis des im Rahmen der Berufsausübung erworbenen praxisbezogenen Wissens die Berufsreifeprüfung (BRP) abzulegen,<sup>63</sup> die sich aus vier Teilprüfungen zusammensetzt: Deutsch, Mathematik und eine lebende Fremdsprache nach Wahl der KandidatInnen (zumeist Englisch) als Teile der Allgemeinbildung sowie ein Fachgebiet aus der beruflichen Praxis. Die Ablegung der einzelnen Teilprüfungen war erst nach Lehrabschluss vorgesehen und in der Regel mit erheblichen Kosten für die (angehenden) MaturantInnen verbunden.

Um die Attraktivität der BRP für Lehrlinge zu erhöhen und den Zugang zu erleichtern, erfolgte im Jahr 2008 eine Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes,<sup>64</sup> die für alle Lehrlinge die Möglichkeit eröffnete, bereits während der Lehrausbildung eine Mehrzahl der Teilprüfungen zur BRP abzulegen. Unterstützt wurde diese Zielsetzung durch ein Förderprogramm des Bundes, mit dessen Hilfe sich Lehrlinge seit September 2008 kostenfrei und parallel zur Lehre auf die Berufsreifeprüfung vorbereiten können.

### 2.9.2 Zentrale Eckpunkte des Förderprogramms

Mit einer Richtlinie des BMUKK<sup>65</sup> wurden 2008 ein Förderrahmen und bundesweit einheitliche Standards für die Umsetzung des Fördermodells „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ in den einzelnen Bundesländern geschaffen. Von Seiten des Bundes wird ein Lehrgangplatz mit max. 6.000,- Euro gefördert. Die Richtlinie lässt für die praktische Umsetzung in den Bundesländern jedoch einen Spielraum, um regionale Erfordernisse, institutionelle und organisatorische Voraussetzungen – im Rahmen der bundesweiten Qualitätskriterien – zu berücksichtigen.

Die zentralen Eckpunkte des Förderprogramms lassen sich wie folgt beschreiben:

- Die Teilnahme an den Vorbereitungskursen und der Prüfung ist für die Lehrlinge kostenlos. Ebenso müssen die Unterrichtsmaterialien entgeltfrei zur Verfügung gestellt werden.

---

<sup>61</sup> BGBl. I Nr. 68/1997

<sup>62</sup> Darüber hinaus einbezogen wurden die AbsolventInnen mindestens dreijähriger berufsbildender mittlerer Schulen, von Krankenpflegeschulen oder mindestens 30 Monate dauernder Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst. (Vgl. Klimmer/Schlögl 2002

[http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/zb/Die\\_Berufsreifepruefung\\_1757.xml](http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/zb/Die_Berufsreifepruefung_1757.xml), [03.05.2012])

<sup>63</sup> Mit Einrichtung der BRP wurde erstmals in Österreich im Berufsleben erworbenes Praxiswissen schulischem theoriebezogenen Wissen formell gleichgestellt. Formell ist die BRP als Externistenprüfung an einer höheren Schule anzusehen. (Vgl. ebenda.)

<sup>64</sup> BGBl. I Nr. 118/2008

<sup>65</sup> BMUKK (2008): Richtlinien zum Förderprogramm „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“, [http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16691/berufsmatura\\_richtlinien.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16691/berufsmatura_richtlinien.pdf), [03.05.2012]



- Die Lehre mit Matura ist als ein ausgewogenes Modell von Unterrichts-, Beratungs- und Coachingphasen nach vorheriger Eingangsberatung konzipiert. Das Gesamtvolumen beträgt mind. 900 Unterrichtseinheiten sowie zusätzliche 15 Einheiten Coaching (Einzel- oder Gruppencoaching). Die zu absolvierenden Prüfungsfächer sind Deutsch, eine Fremdsprache, Mathematik und ein aus dem Lehrberuf entnommener Fachbereich.<sup>66</sup> Vor Antritt zur Lehrabschlussprüfung muss mind. eine bzw. können max. drei der vier Teilprüfungen abgelegt werden. Die letzte Teilprüfung darf erst nach der LAP und nach Vollendung des 19. Lebensjahrs erfolgen.
- Die Prüfung im Fachbereich kann in zwei Formen abgelegt werden: Klausurarbeit oder Projektarbeit.
- Als eine qualitätssichernde Maßnahme ist etwa die Trennung von VorbereitungslehrerInnen und PrüferInnen einer Prüfungskommission vorgesehen.
- Die Vereinbarkeit der betrieblichen Ausbildung und der Teilnahme an den Vorbereitungskursen sollen in zeitlicher als auch räumlicher Hinsicht für alle Lehrlinge potenziell garantiert werden.
- Es sollen flächendeckend zwei Varianten eingeführt werden:
  1. integriertes Modell: Mit dem Einverständnis des Ausbildungsbetriebs kann der Besuch der Vorbereitungskurse während der betrieblichen Ausbildungszeit erfolgen. In diesem Fall kann gem. § 13 Abs. 1a BAG eine entsprechende Lehrzeitverlängerung vereinbart werden.<sup>67</sup>
  2. begleitendes Modell: Für Lehrlinge, die die Vorbereitungskurse nicht in der Arbeitszeit besuchen können, sollte ein entsprechendes Angebot für den Besuch außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit möglich sein.
- Der Einstieg kann zu jedem Zeitpunkt der Lehrausbildung erfolgen. Nach der Lehrabschlussprüfung können – sofern davor mind. eine Teilprüfung abgelegt wurde – die weiteren Vorbereitungskurse noch innerhalb von fünf Jahren kostenlos absolviert werden.

Bundesweit können Ausbildungsbetriebe eine Förderung dann in Anspruch nehmen<sup>68</sup>, wenn der Besuch der Vorbereitungskurse während der bzw. unter Anrechnung auf die Ausbildungszeit erfolgt, aber keine Lehrzeitverlängerung vereinbart wurde. Die Höhe der Förderung orientiert sich an der Brutto-Lehrlingsentschädigung im Ausmaß der Dauer der Vorbereitungskurse.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> Seit 2011 gelten kompetenzorientierte Lehrpläne in den Prüfungsfächern Deutsch, Fremdsprache und Mathematik.

<sup>67</sup> Erfolgt der Besuch der Vorbereitungskurse während der oder unter Anrechnung auf die betriebliche Ausbildungszeit und wurde keine Lehrzeitverlängerung vereinbart, so hat der Ausbildungsbetrieb Anspruch auf eine Beihilfe gem. § 19 c BAG in der Höhe der kollektivvertraglichen Bruttolehrlingsentschädigung im Ausmaß der Kurszeiten (Unterrichtseinheiten). (Vgl. Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19 c BAG, Stand: 27.1.2011)

<sup>68</sup> Vgl. Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19 c BAG, Stand: 27.1.2011; sh. auch Abschnitt 2.2

<sup>69</sup> Sh. dazu auch Abschnitt 2.2.2.

### 2.9.3 Umsetzung der Modelle in den Bundesländern

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

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

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

Die in allen Bundesländern bestehende Möglichkeit, die Lehrzeit im Einvernehmen zwischen Ausbildungsbetrieb und Lehrling (bzw. Erziehungsberechtigten) bei Inanspruchnahme des integrierten Modells zu verlängern, kann bei positiver Begutachtung durch den Landesberufsausbildungsbeirat umgesetzt werden. Die Lehrzeitverlängerung, die gem. den Bestimmungen des BAG (§ 13 Abs. 1a) bis zu 18 Monate umfassen könnte, wird in den Bundesländern ebenfalls unterschiedlich gehandhabt. So sieht etwa Vorarlberg eine Lehrzeitverlängerung von sechs Monaten für 3- und 3,5-jährige Lehrberufe vor, bei 4-jährigen kann keine Verlängerung erfolgen.<sup>70</sup> Im Burgenland ist darüber hinaus für 2-jährige Lehrberufe eine Verlängerung um vier Monate und für 2,5-jährige Lehrberufe um 5 Monate festgelegt.<sup>71</sup>

### 2.9.4 TeilnehmerInnenzahlen

Im November 2011 nahmen etwas weniger als 10.000 Jugendliche am Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ teil (vgl. Grafik 2-13). D.h., dass bislang etwa 6-7% aller Lehrlinge das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ wählen.<sup>72</sup> Im Ausbildungsjahr 2010/2011 gab es auch bereits die ersten AbsolventInnen dieses neuen Ausbildungsmodells (n=251 bis November 2011).

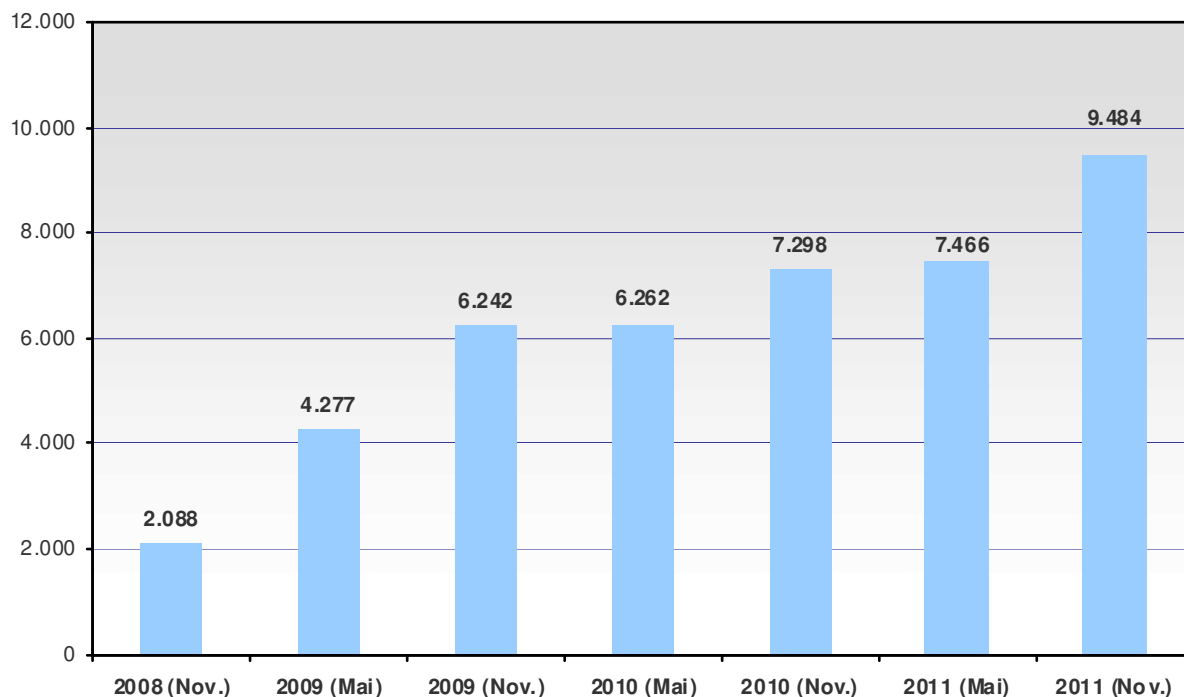
---

<sup>70</sup> Sh. dazu <http://portal.wko.at> [03.05.2012]

<sup>71</sup> Sh. dazu [http://www.burgenland.at/media/file/985\\_Richtlinien\\_LmM.pdf](http://www.burgenland.at/media/file/985_Richtlinien_LmM.pdf) [03.05.2012]

<sup>72</sup> Der Wert kann nur geschätzt werden, weil in der Zahl von 9.484 TeilnehmerInnen auch (schon) einige Personen enthalten sind, welche die Lehre bereits abgeschlossen haben und daher keine Lehrlinge mehr sind. (Anm.: Zur vierten und letzten Teilprüfung darf nicht vor dem Ablegen der Lehrabschlussprüfung angetreten werden.)

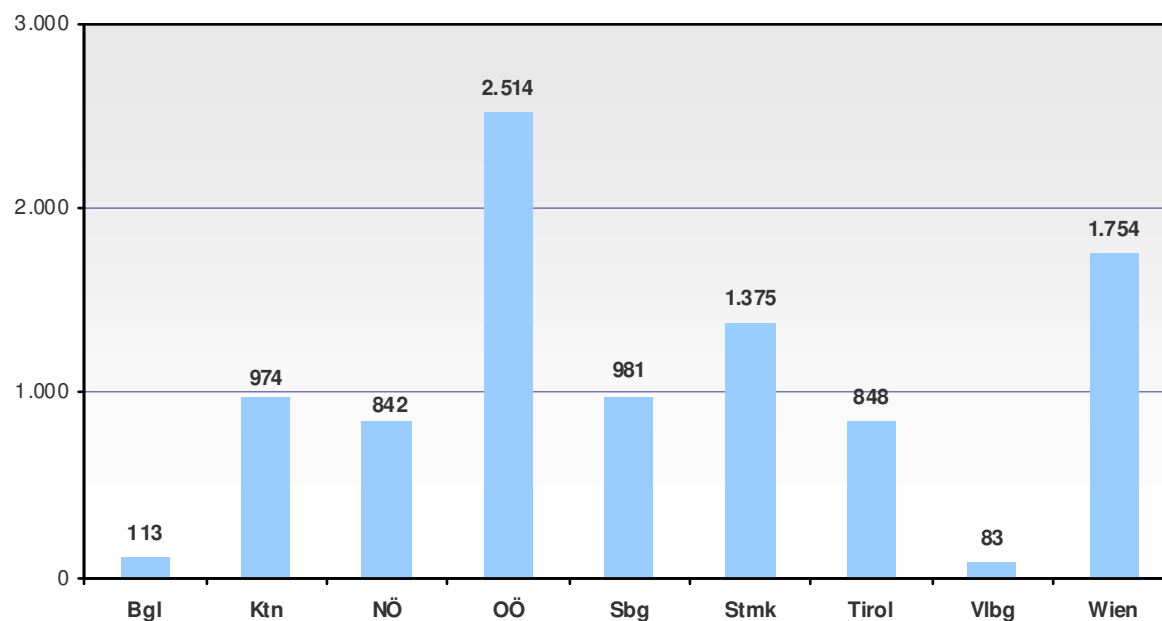
**Grafik 2-13: TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“**  
(absolut, 2008-2011)



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

Quelle: BMUKK

**Grafik 2-14: TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern**  
(absolut, November 2011)



Stand: 15. November 2011

Quelle: BMUKK

### 2.9.5 Resümee

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

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

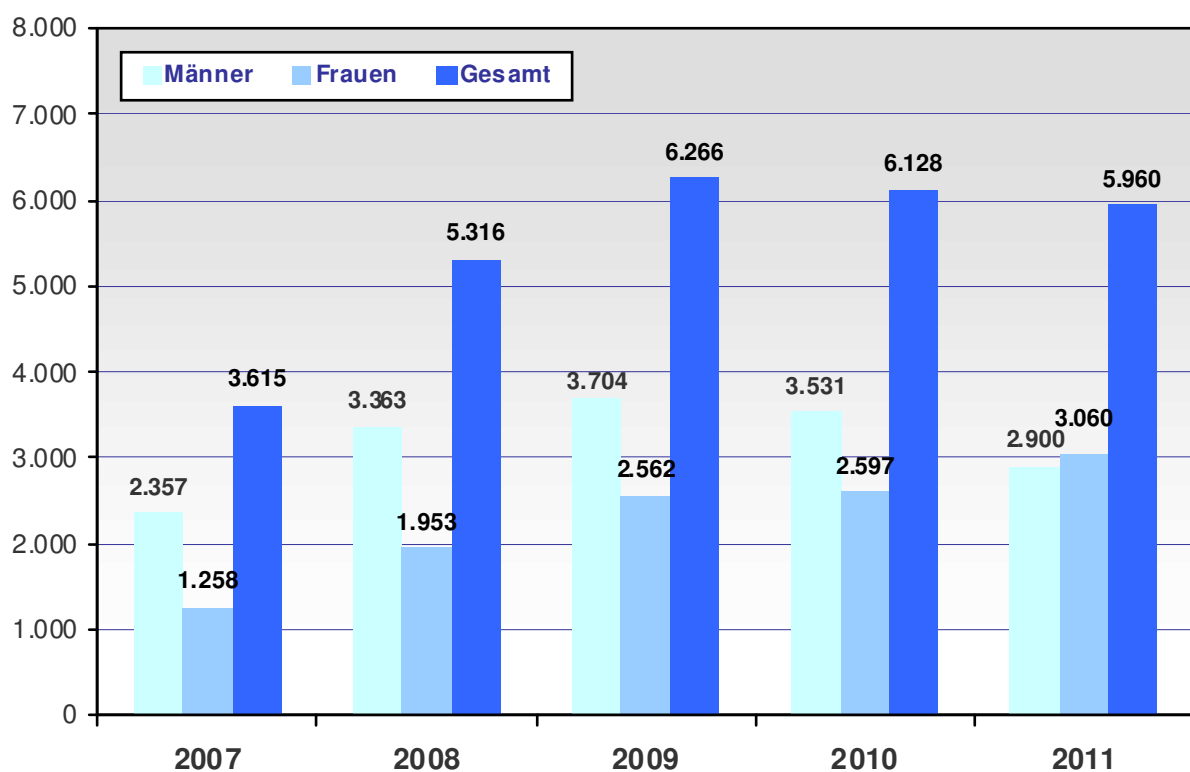
Zu konstatieren sind teilweise Unterschiede in der praktischen Umsetzung des Modells in den einzelnen Bundesländern: Diese betreffen etwa an unterschiedliche Voraussetzungen gebundene Landesförderungen für Betriebe oder die uneinheitliche Praxis hinsichtlich der Dauer der Lehrzeitverlängerung bei Inanspruchnahme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

## 2.10 Berufsausbildung für Erwachsene (Facharbeiterintensivausbildungen und Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg)

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 8.2) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeits-suchenden) Erwachsenen. Das AMS führt aus diesem Grund in beachtlicher Zahl sog. „Facharbeiterintensivausbildungen“ für Erwachsene durch, welche in der Regel 12 bis 24 Monate dauern und auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Abschnitt 8.1) gewinnt die Lehrausbildung für Erwachsene auch besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale.

Zumindest bis 2010 ist sowohl ein deutlicher Anstieg der TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 2-15) als auch an bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg insgesamt (vgl. Grafik 2-16) zu beobachten. Zudem konnte im Bereich der Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS der Frauenanteil erheblich gesteigert werden.

**Grafik 2-15: TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS**  
(absolut, 2007-2011)

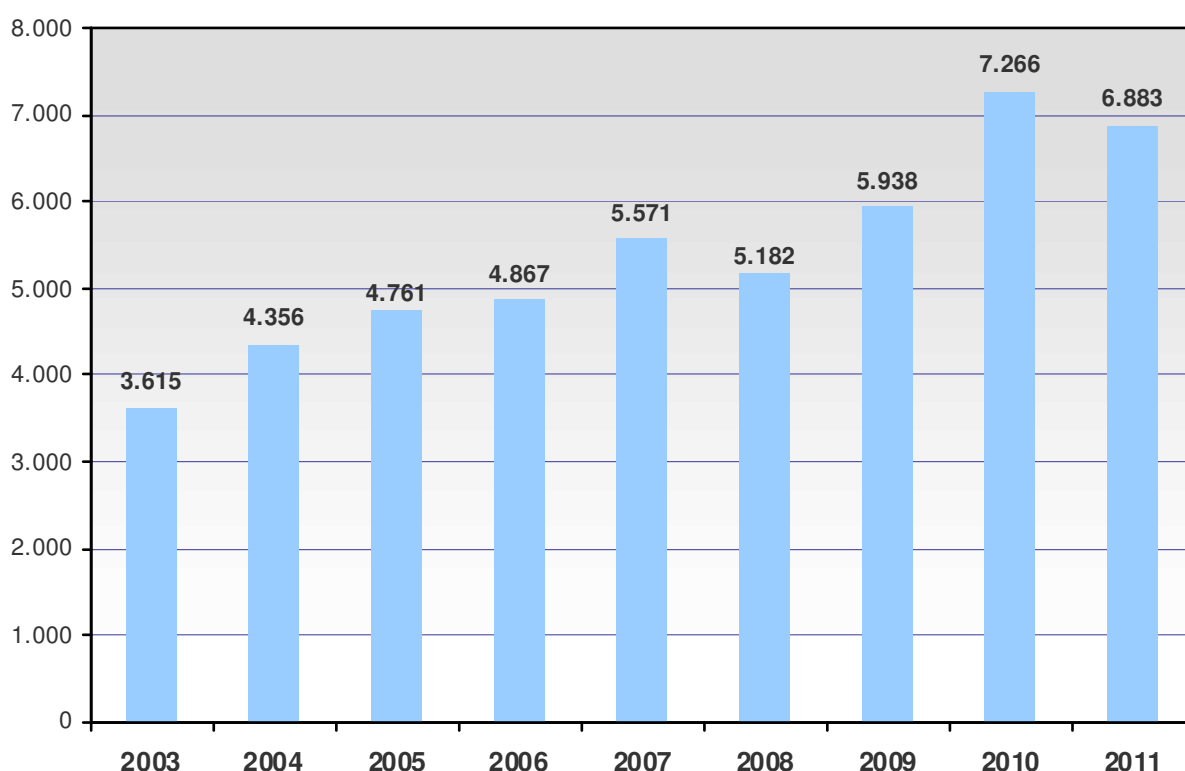


Quelle: AMS

Insgesamt wurden im Jahr 2011 6.883 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß §23 Abs. 5 lit.a BAG (zweiter Bildungsweg) bestanden, dies sind rund 15% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich.

Ausgehend von 8.579 Prüfungsanträgen zu Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß §23 Abs. 5 lit.a BAG (zweiter Bildungsweg) im Jahr 2011 lässt sich für diesen Bereich (zweiter Bildungsweg) eine Erfolgsquote von 80,2% ermitteln. Diese liegt somit etwas unter dem österreichischen Gesamtwert von 82,5% im Jahr 2011 (vgl. Abschnitt 4.8).

**Grafik 2-16: Bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß §23 Abs. 5 lit. a BAG\*)**  
(absolut, 2003-2011)



Quelle: WKÖ

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

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

Die folgende Modellrechnung (Tabelle 2-6) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. Schüler/-in auf Jahresbasis** (2010/2011). Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb<sup>73</sup>) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG“ (finanziert aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds) – vgl. auch Abschnitt 2.2.

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (aufgrund des relativ geringen Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS<sup>74</sup> (vgl. Abschnitt 2.4) bzw. diverse regionale Förderungen. Ebenfalls nicht berücksichtigt in der Modellrechnung wurden diverse Verwaltungskosten (Ausnahme: Schulebene) sowie diverse Individualförderungen (z.B. Schülerbeihilfen). Die Modellrechnung stellt die öffentlichen Ausgaben für die betriebliche Lehrausbildung in Relation zu den öffentlichen Mitteln für alternative berufsbildende Ausbildungswege in der Sekundarstufe II – nämlich die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen auf der einen Seite und die überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS gemäß §30b BAG auf der anderen Seite.<sup>75</sup> Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2011) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 1.317,-) zu den Kosten der Berufsschule (aktuell verfügbar für das Jahr 2010) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 5.605,- pro Lehrstelle beziffern** (vgl. Tabelle 2-6). Die öffentlichen Mittel pro Auszubildendem/r liegen somit deutlich unter den **Kosten pro Schüler/in in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (EUR 8.601,-)** bzw. **in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 17.319,-)**. Letztere ist von den drei untersuchten und wichtigsten beruflichen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II jene, die den mit Abstand größten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert.

---

<sup>73</sup> Lehrstellen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind von der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG ausgenommen.

<sup>74</sup> Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich zudem sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen.

<sup>75</sup> Nicht berücksichtigt sind bei dieser Modellrechnung mögliche indirekte (öffentliche) Kosten und Erträge im Rahmen der Lehrlingsausbildung (z.B. Bildungsfreibetrag/Bildungsprämie oder Beiträge zur Sozialversicherung). Damit wird auch der Diskussion ausgewichen, was hier überhaupt als Kosten oder Ertrag für die öffentlichen Haushalte zu werten wäre. Beispielsweise könnte die Position vertreten werden, dass die für Lehrlinge ermäßigten Sozialversicherungsbeiträge (z.B. keine Unfallversicherung, keine Krankenversicherung im 1. und 2. Lehrjahr) als Kosten für die öffentlichen Haushalte bewertet werden müssten. Mindestens ebenso schlüssig könnte aber auch umgekehrt argumentiert werden, dass die für Lehrlinge entrichteten Sozialversicherungsbeiträge (z.B. zur Pensionsversicherung bzw. Krankenversicherung ab dem 3. Lehrjahr) als Erträge für die öffentlichen Haushalte verbucht werden müssten, weil diese ja von SchülerInnen nicht entrichtet werden, obwohl diese z.B. selbstverständlich auch krankenversichert (Mitversicherung bei den Eltern) sind.

Im Vergleich zu 2008/2009<sup>76</sup> ist der Unterschied zur überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS sogar noch deutlich größer geworden. Dies ist einerseits auf gestiegene Kosten der ÜBA und zum anderen auf die Aussetzung eines Teils der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG – nämlich des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit (vgl. auch Abschnitt 2.2) – zurückzuführen.

Die **Ergebnisse dieser Modellrechnung** zeigen daher eindeutig: Die **duale betriebliche Lehrausbildung** stellt jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II, welche **den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel** erfordert. Dies ist eben darauf zurückzuführen, dass bei der betrieblichen Lehrausbildung der überwiegende Teil des Ausbildungsaufwandes (und der Ausbildungszeit) von den Betrieben getragen wird. D.h. dass – abgesehen von bildungspolitischen Überlegungen, pädagogischen<sup>77</sup> und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen.

Solange jedoch nicht alle Lehrstellen suchenden Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden und auch der Fachkräftebedarf der Betriebe nicht hinreichend gedeckt ist, werden Maßnahmen wie die Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA) dringend gebraucht und führen – wie eine Modellrechnung im Rahmen einer aktuellen Evaluierungsstudie<sup>78</sup> unterstreicht – in der Gesamtbetrachtung zu hohen positiven volkswirtschaftlichen Effekten. Einem Szenario der ÜBA-Teilnahme und der damit zusammenhängenden späteren Arbeitsmarktpformance wurde ein Alternativszenario gegenüber gestellt, in dem dieselbe Gruppe von 2.481 Jugendlichen keine weitere Ausbildung erhält. Neben der gesellschaftlichen Bedeutung von Chancengleichheit zeigen die Berechnungen, dass sich die Kosten der Ausbildungsmaßnahme bereits drei Jahre nach der ÜBA-Teilnahme amortisieren bzw. dass nach insgesamt zehn Jahren Mehreinnahmen für die öffentliche Hand von rund EUR 138 Mio. durch die bessere Arbeitsmarktintegration und das höhere Einkommen von 2.481 ehemaligen ÜBA-TeilnehmerInnen zu erwarten sind als bei deren Nicht-Teilnahme.

---

<sup>76</sup> Vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

<sup>77</sup> Z.B. die besondere Förderung von praktisch/handwerklich begabten Jugendlichen, das unmittelbare Lernen („learning by doing“) am Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt, die direkte Partizipation an Arbeits- und Produktionsprozessen (inkl. der Entwicklung der dafür erforderlichen „Social Skills“) und die Orientierung an realen Produkten und Kundenbedürfnissen.

<sup>78</sup> Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.



**Tabelle 2-6: Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. Schüler/in auf Jahresbasis (2010/11)**

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentl. Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
<b>(Betriebliche) Lehrausbildung</b>	Berufsschule: 4.288,-* Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: 1.317,- **	<b>5.605,-</b>
<b>Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. §30b BAG)</b>	Berufsschule: 4.288,-* AMS-Kosten: 11.583,- Landesmittel: +12,5%*** = 1.448,-	<b>17.319,-</b>
<b>Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)****</b>	8.601,-*	<b>8.601,-</b>

Quelle: Statistik Austria (2012): Bildung in Zahlen 2010/11 – Tabellenband, Wien (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

\* Schuljahr 2010/11 (d.h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2010/2011 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2010)

\*\* EUR 156.221.325,- (Gesamtes Fördervolumen 2011) / 118.590 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2011) = EUR 1.317,- (vgl. auch Abschnitt 2.2)

\*\*\* Schätzung lt. AMS für 2010/11

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

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

## 3 Österreich im europäischen Vergleich/Kontext (EU 27-Länder)

### 3.1 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und beruflicher Erstausbildung in Europa

**Österreich** weist im europäischen Vergleich (EU-27-Länder) in allen hier untersuchten Indikatoren, welche in direktem Zusammenhang zur Situation der Jugendbeschäftigung zu sehen sind und vor allem Jugendarbeitslosigkeit und erreichte Bildungsabschlüsse betreffen, **vergleichsweise günstige Werte** (bezogen auf den Durchschnitt der EU-27-Länder) auf (vgl. Grafik 3-1 bis Grafik 3-8).

Beispielsweise betrug die Jugendarbeitslosenquote (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2011 8,3%, in den EU-27-Ländern zusammen aber 21,4% (vgl. Grafik 3-1). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2011 an zweitgünstigster Stelle (nur knapp hinter den Niederlanden).

Außerdem war in Österreich in den Jahren 2010 und 2011 – im Gegensatz zum EU-Durchschnitt und trotz neuerlicher Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – die Jugendarbeitslosigkeit rückläufig. In Österreich sank die Jugendarbeitslosenquote von 10,0% (2009) auf 8,3% (2011), in den EU-27-Ländern insgesamt stieg sie im selben Zeitraum von 20,1% auf 21,4% (vgl. Grafik 3-7).

Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet<sup>79</sup>. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 2-4 bis 2-6).

Der Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen – d.h. der Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen – beträgt gemäß EUROSTAT im Jahr 2010 in Österreich 8,3%, innerhalb der EU-27-Länder insgesamt aber 14,1% (vgl. Grafik 3-2). In den meisten EU-27-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 3-3). In Österreich bestehen aber nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede, der Anteil der frühzeitigen SchulabgängerInnen ist hier im Jahr 2010 bei den Männern (8,4%) nur geringfügig höher als bei

---

<sup>79</sup> vgl. etwa Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz

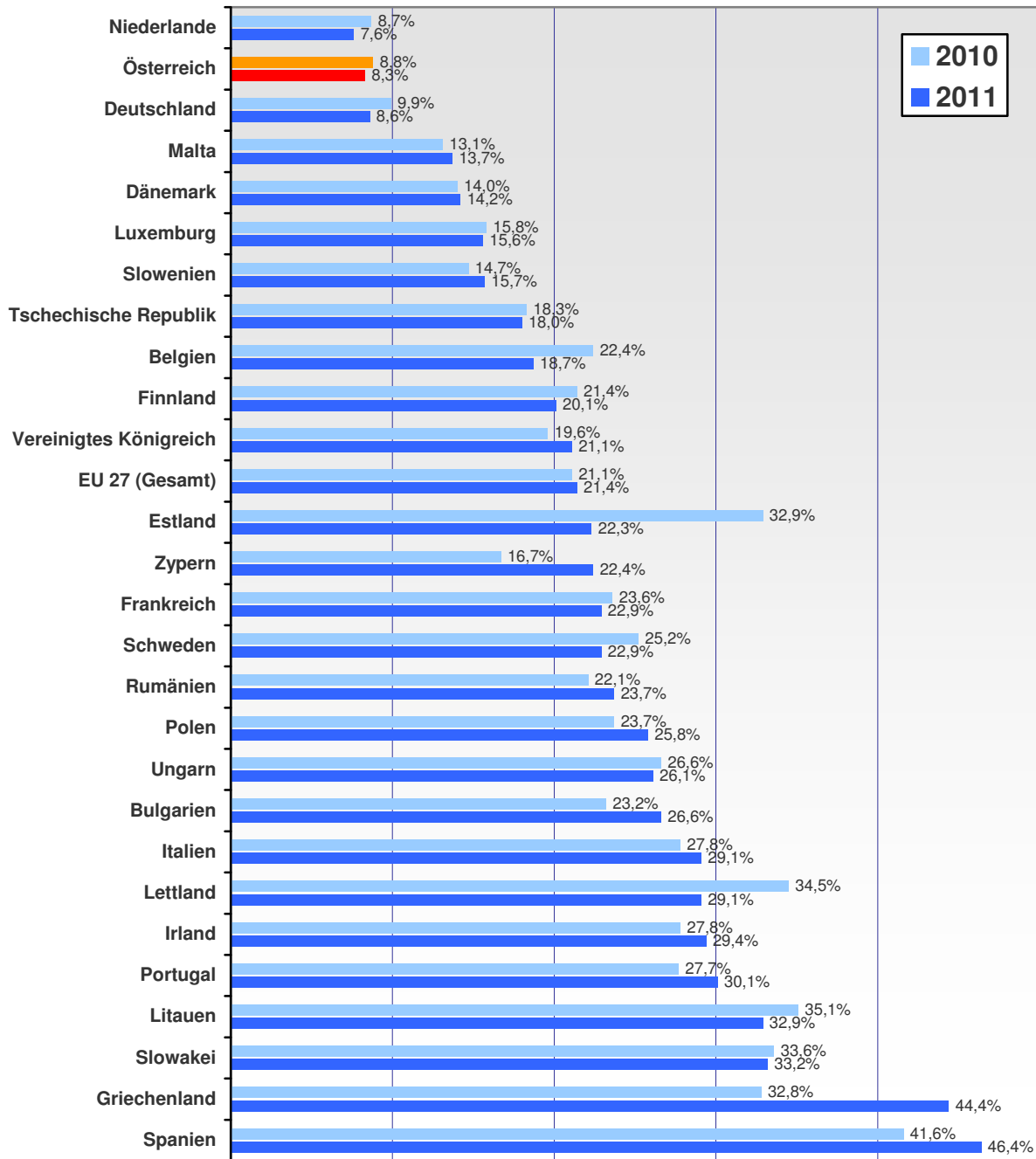
den Frauen (8,2%). Für die vergleichsweise gute Ausbildungsintegration männlicher Jugendlicher ist in Österreich ganz besonders das (stärker von männlichen Jugendlichen besuchte) System der Lehrlingsausbildung ausschlaggebend, das gemeinsam mit dem (überproportional von weiblichen Jugendlichen besuchten) mittleren und höheren Schulwesen die beiden zentralen Säulen des österreichischen Erstausbildungssystems bildet.

Als Folge dieser vergleichsweise guten Ausbildungsintegration der Jugendlichen ist auch der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, relativ hoch (vgl. die Grafiken 3-4 und 3-5). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROS-TAT im Jahr 2010 bei 85,6%, in den EU-27-Ländern insgesamt bei lediglich 79,0%.

Eine wichtige Rolle für die vergleichsweise gute Position Österreichs bezogen auf Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen spielt – wie schon erwähnt – der hohe Anteil der beruflichen Bildung innerhalb der Sekundarstufe II (vgl. Grafik 3-6). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2009 82% der männlichen und 72% der weiblichen SchülerInnen/Auszubildenden innerhalb der Sekundarstufe II in einem berufsbildenden Ausbildungsgang. Österreich weist damit unter allen EU-Ländern den höchsten Anteil an beruflicher Bildung innerhalb der Sekundarstufe II auf. Unter den EU-27-Ländern insgesamt betrug der Anteil der beruflichen Bildung im Jahr 2009 lediglich 55% bei den Männern bzw. 44% bei den Frauen.

Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der erstmals im Jahr 2008 akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote, die ohnehin auf einem deutlich höheren Niveau liegt, ist 2009 wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (vgl. Grafik 3-7). Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise kann der Umstand gesehen werden, dass viele Unternehmen auch bei fehlender Auslastung versuchen, nach Möglichkeit ihr bestehendes (älteres) Personal zu halten, aber bei Neueinstellungen (von Jüngeren) zurückhaltend agieren. 2010 und 2011 ist die Jugendarbeitslosenquote in Österreich wieder deutlich gesunken, in den EU-27-Ländern insgesamt weiter gestiegen.

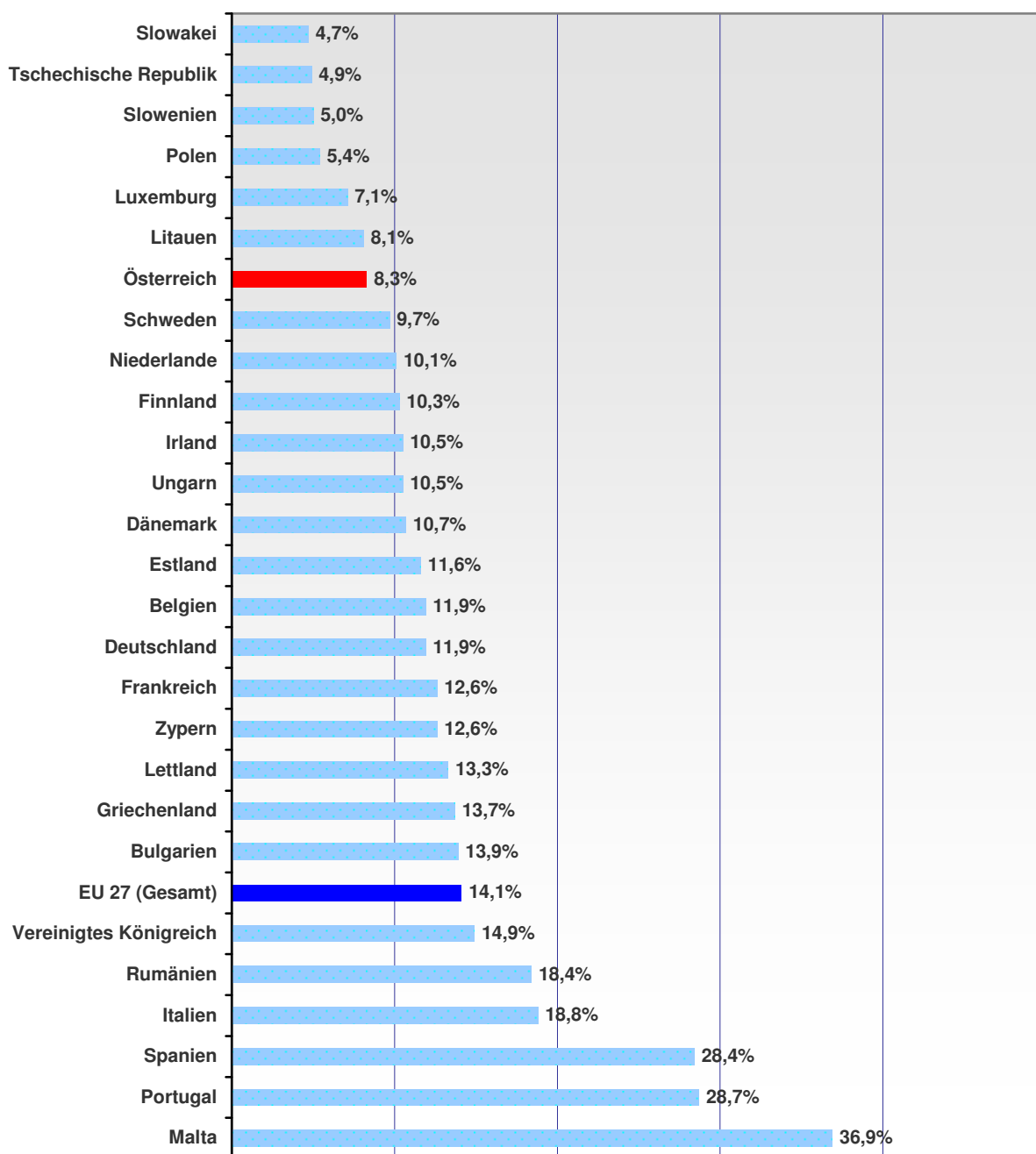
**Grafik 3-1: Arbeitslosenquote der Unter 25-Jährigen**  
(2010 und 2011, EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 2.4.2012/Datum der Extraktion: 16.4.2012)

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

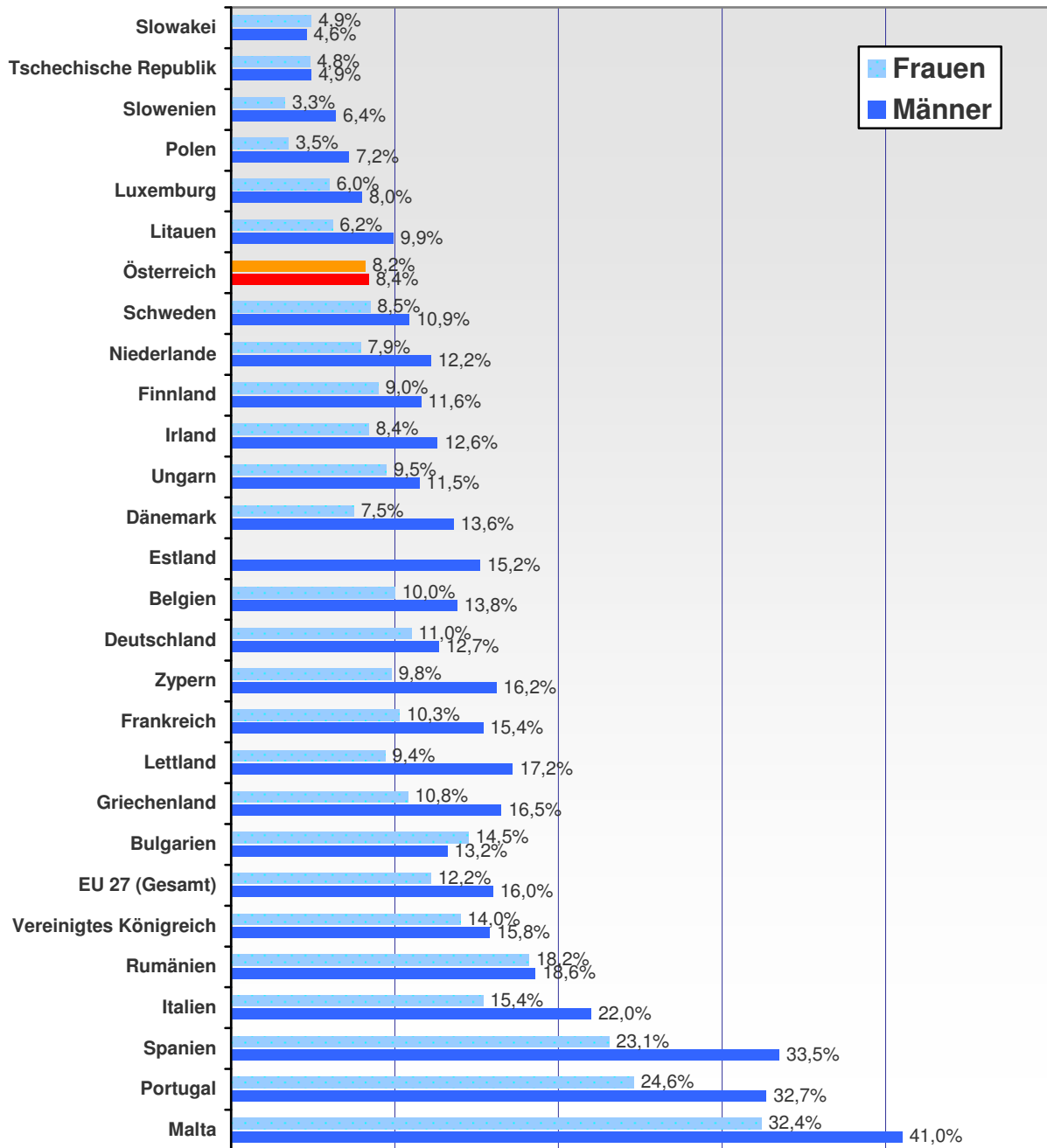
**Grafik 3-2: Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen**  
 (Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)  
 (2010, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 29.3.2012/Datum der Extraktion: 16.4.2012)

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

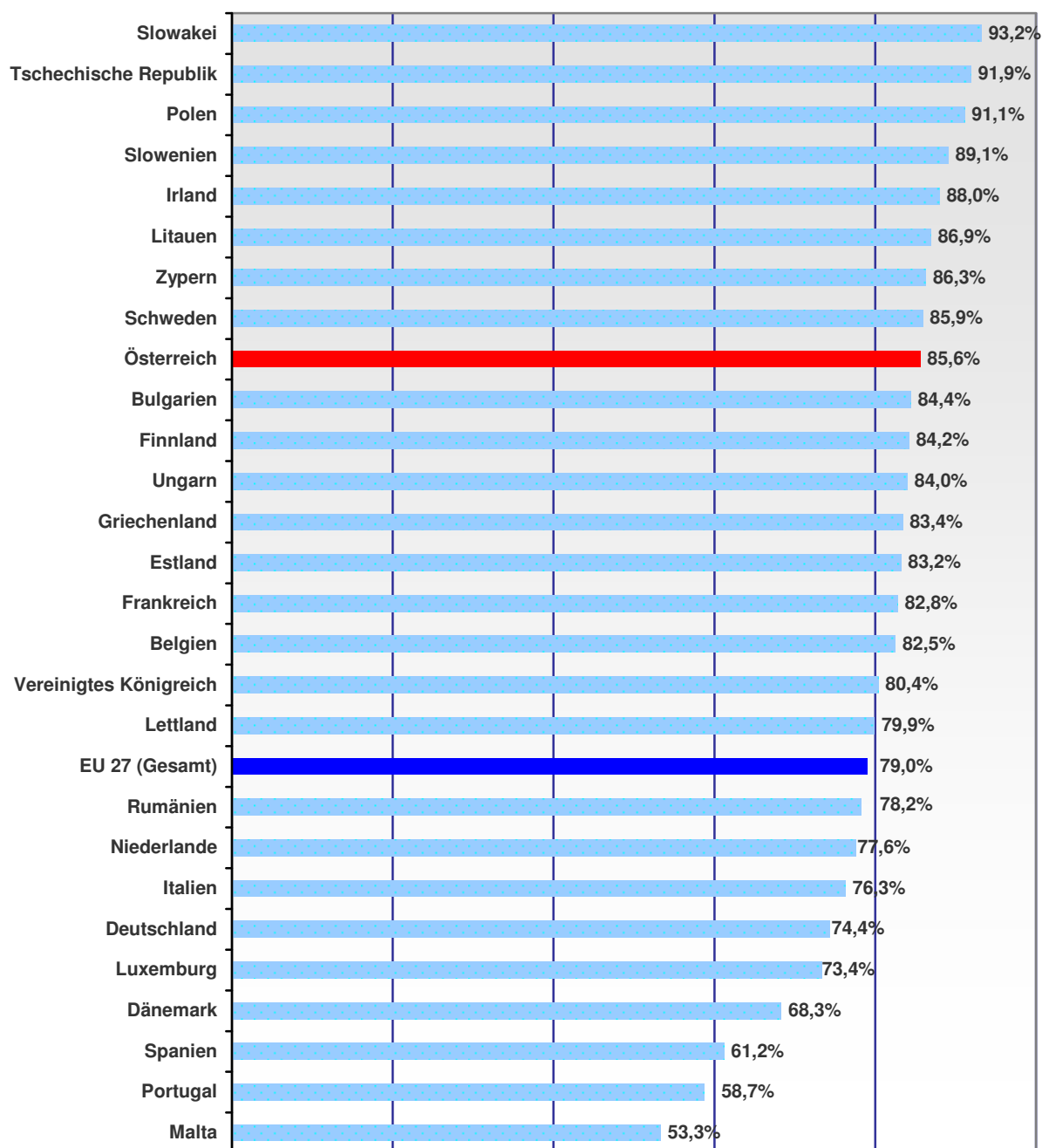
**Grafik 3-3: Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen nach Geschlecht**  
 (Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)  
 (2010, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.8.2011/Datum der Extraktion: 1.9.2011)

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

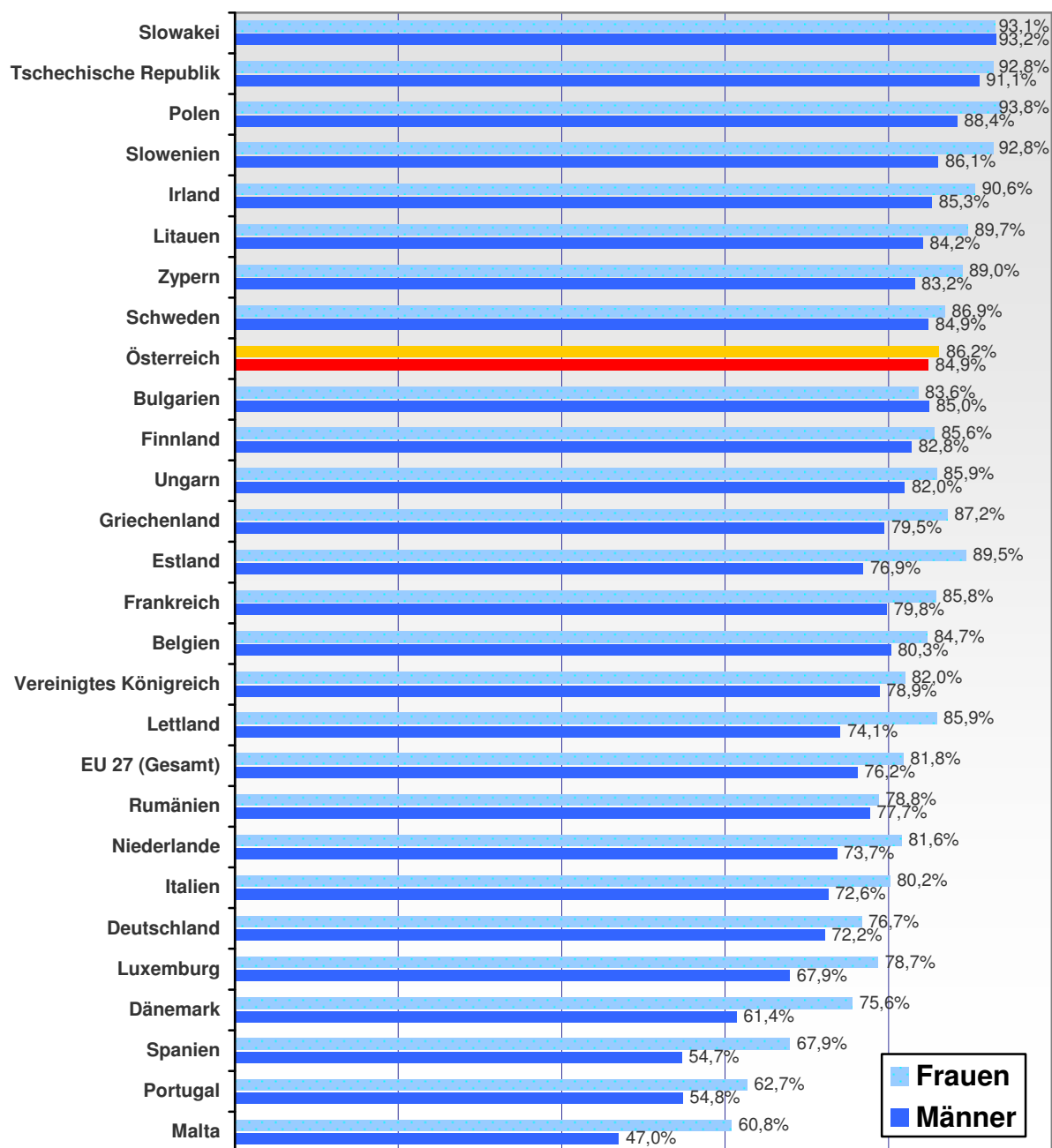
**Grafik 3-4: Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II**  
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)  
(2010, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.8.2011/Datum der Extraktion: 1.9.2011)

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

**Grafik 3-5: Anteil Jungerwachsener mit (mind.) Sekundarabschluss II nach Geschlecht**  
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)  
(2010, EU-27-Länder)

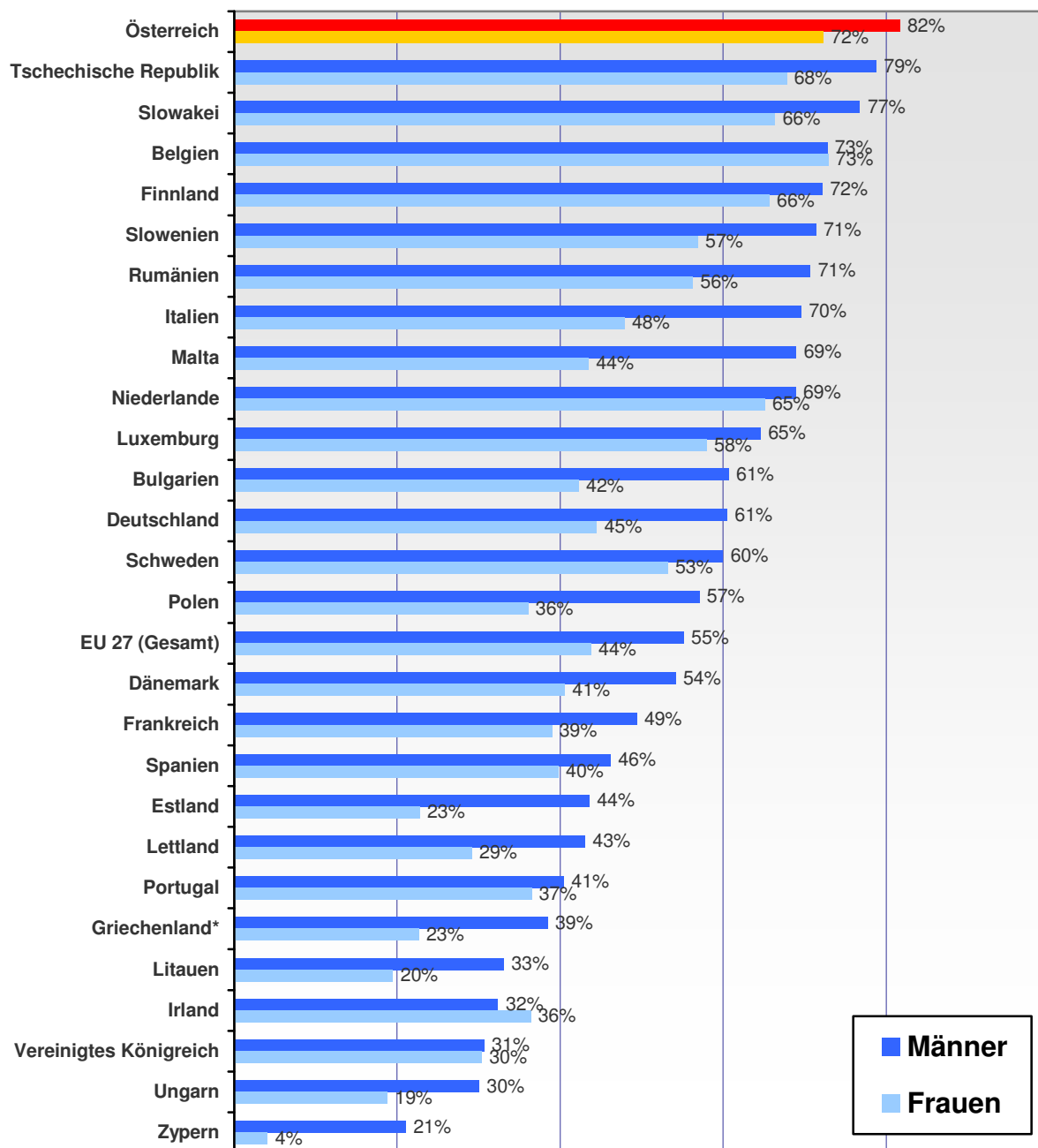


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.8.2011/Datum der Extraktion: 1.9.2011)

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



**Grafik 3-6: Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II (2009, EU-27 Länder)**



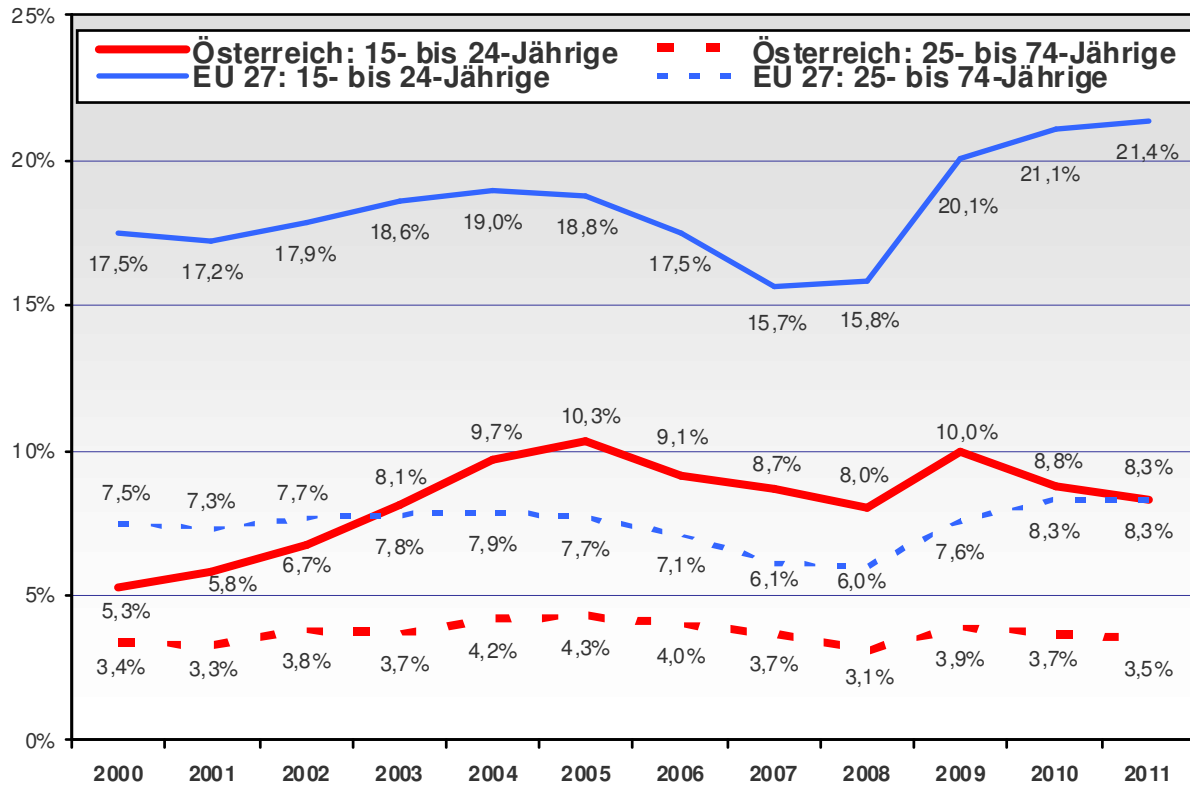
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.8.2011/Datum der Extraktion: 1.9.2011)

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

In Österreich verteilt sich die Zahl der SchülerInnen in berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II in der 10. Schulstufe in etwa zur einen Hälfte auf die Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) und zur anderen Hälfte auf die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (vgl. Grafik 14-1 und 14-2).

\* Die Daten für Griechenland stammen aus dem Jahr 2008.

**Grafik 3-7: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2000-2011)**  
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)

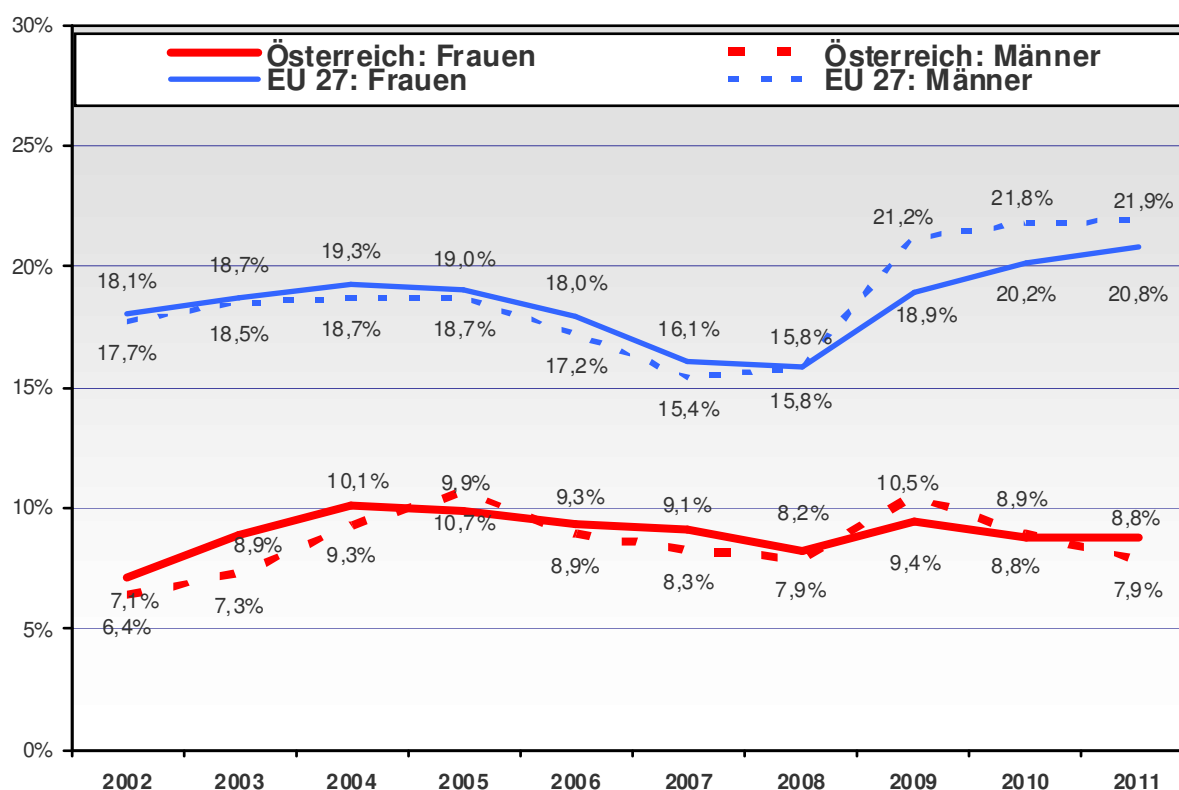


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 2.4.2012/Datum der Extraktion: 16.4.2012)

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d.h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d.h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d.h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert, die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit ändern.

Die Jugendarbeitslosenquote weist sowohl innerhalb der gesamten EU als auch innerhalb Österreichs relativ geringe geschlechtsspezifische Unterschiede auf (vgl. Grafik 3-8). Allerdings ist 2011 in Österreich die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Frauen (8,8%) höher gewesen als jene der Männer (7,9%). Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer ist seit 2009 deutlich gesunken, jene der Frauen weitgehend konstant geblieben. Hingegen war im Jahr 2009 – also im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise – der Anstieg der Jugendarbeitslosenquote bei den Männern etwas stärker als bei den Frauen. Dies könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Männer in dem von der Krise anfangs besonders in Mitleidenschaft gezogenen Produktionsbereich häufiger vertreten sind und sich dieser Bereich mittlerweile auch wieder stärker erholt hat.

**Grafik 3-8: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2002-2011)**  
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 2.4.2012/Datum der Extraktion: 17.4.2012)

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d.h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d.h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d.h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert, die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit ändern.

## 3.2 Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik 2010-2011 (Kopenhagen-Prozess, Kommuniqué von Brügge)

Mit der Kopenhagen-Erklärung vom 29./30. November 2002 wurde eine europäische Strategie für eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung initiiert, die allgemein als „Kopenhagen-Prozess“ bezeichnet wird. Im Rahmen dieses Prozesses wurden im Jahr 2010 in Form eines als „Kommuniqué von Brügge“<sup>80</sup> titulierten Dokumentes auf europäischer Ebene die kurz- und langfristigen strategischen Ziele für das kommende Jahrzehnt (2011-2020) definiert.

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

In diesem Sinne wurde eine Liste mit 11 strategischen Zielen für den Zeitraum 2011-2020, die auf dieser Vision aufbauen, erstellt. Diesen strategischen Zielen wurden insgesamt 22 kurzfristige Ziele auf nationaler Ebene für die ersten 4 Jahre (2011-2014) zugeordnet:

**Tabelle 3-1: Strategische (2011-2020) und kurzfristige (2011-2014) Ziele der beruflichen Bildung in Europa (Kommuniqué von Brügge)**

Strategische Ziele (2011-2020)	Kurzfristige Ziele (2011-2014)
<b>1. Berufliche Erstausbildung als attraktive Lernoption</b>	1. Veranstaltung von Aktivitäten zur Förderung der Attraktivität und Exzellenz der beruflichen Bildung, beispielsweise Kampagnen und Leistungswettbewerbe;
<b>2. Förderung von Exzellenz, Qualität und Relevanz der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung</b>	2. Unterstützung von Aktivitäten, bei denen schulpflichtige Kinder Berufsfelder und mögliche Laufbahnen kennenlernen können; 3. geeignete Maßnahmen zur Umsetzung der EQAVET-Empfehlung und Fortschritte bei den nationalen Qualitätssicherungsrahmen für die berufliche Bildung; 4. ggf. Gewährleistung, dass Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn in den Lehrplänen für die berufliche Erstausbildung hinreichend berücksichtigt werden und dass sie über Schulungsangebote im Rahmen der beruflichen Weiterbildung erworben werden können; 5. Regierungen, Sozialpartner und Berufsbildungseinrichtungen sollten die erforderlichen Vorkehrungen treffen, um o praxisorientiertes Lernen, einschließlich Ausbildungspraktika, maximal zu fördern und damit dazu beizutragen, dass das Ziel, die Zahl der Auszubildenden in Europa bis 2012 zu steigern, erreicht wird; o Möglichkeiten für eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Berufsbil-

<sup>80</sup> Kommuniqué der für die berufliche Bildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission nach ihrer Zusammenkunft in Brügge am 7. Dezember 2010 (Quelle: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf))

### 3. Ermöglichung eines flexiblen Zugangs zu Ausbildung und Qualifikationen

### 4. Entwicklung eines strategischen Konzepts für eine internationale Dimension der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung und Förderung der internationalen Mobilität

dungseinrichtungen und Unternehmen (mit und ohne Erwerbsszweck) zu schaffen, u.a. durch Praktika für LehrerInnen in Unternehmen;

o den Berufsbildungseinrichtungen Rückmeldung zur Beschäftigungsfähigkeit ihrer AbsolventInnen zu geben;

6. Fortsetzung der Arbeit an den Systemen zur Beobachtung der Übergänge von der Ausbildung ins Berufsleben.

7. Überprüfung der Nutzung von Anreizen sowie der Rechte und Pflichten aller beteiligten Akteure und Einleitung geeigneter Maßnahmen, um die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung zu fördern, damit die berufliche Bildung einen möglichst großen Beitrag dazu leistet, dass die im „ET 2020“<sup>81</sup> vorgegebene Benchmark von 15 % bei der Beteiligung von Erwachsenen am lebenslangen Lernen erreicht wird;

8. Umsetzung der EQR-Empfehlung:

o Entwicklung umfassender nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) auf der Grundlage des Konzepts, das die Lernergebnisse in den Mittelpunkt stellt; Nutzung der NQR als Katalysatoren, um eine bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erreichen, die berufliche Bildung auf postsekundärem oder höheren EQR-Niveau auszubauen oder aufrechtzuerhalten und flexible Bildungswege zu schaffen;

o Ausrichtung der NQR-Niveaus an den EQR-Niveaus bis 2012;

9. Entwicklung und Förderung von Verfahren zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens, unterstützt durch EQR/NQR und Beratung;

10. Bereitstellung von integrierten Beratungsdiensten (Bildung, Ausbildung, Beschäftigung), die sich eng an den Arbeitsmarkterfordernissen orientieren;

11. Fortschritte bei der Einführung des ECVET entsprechend der Empfehlung sowie Teilnahme an der Erprobung des ECVET im Hinblick auf die Mobilität;

12. Maßnahmen, die geeignet sind, die Mobilität im Bereich der beruflichen Bildung zu erhöhen, indem u.a.

o mehr Auszubildende und Berufsbildungsfachkräfte ermutigt werden, an der grenzüberschreitenden Mobilität teilzunehmen;

o die lokalen und regionalen Behörden sowie die Berufsbildungseinrichtungen darin bestärkt werden, eine Kultur der Internationalisierung und entsprechende Strategien, einschließlich der grenzüberschreitenden Mobilität, zu entwickeln;

o rechtliche und administrative Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden und Praktikanten beseitigt werden;

o Berufskammern, Berufsvereinigungen und andere einschlägige Organisationen darin bestärkt werden, den aufnehmenden und den entsendenden Unternehmen zu helfen, damit sie den Auszubildenden und Praktikanten im Rahmen der grenzüberschreitenden Mobilität angemessene Bedingungen bieten können;

o der Erwerb von Fremdsprachen und interkulturellen Kompetenzen in die Lehrpläne für die berufliche Bildung aufgenommen wird;

o andere EU-Instrumente (z.B. EQR, EQAVET, Europass) optimal genutzt werden, um die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen zu verstärken.

<sup>81</sup> „ET 2020“ (Allgemeine und berufliche Bildung 2020) ist ein neuer strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung, der auf dem Vorläuferprogramm aufbaut, dem Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ (ET 2010). Dieser Rahmen sieht gemeinsame strategische Ziele für die Mitgliedstaaten vor, darunter auch eine Reihe von Grundsätzen für das Erreichen dieser Ziele sowie gemeinsame Arbeitsmethoden mit prioritären Bereichen für jeden regelmäßigen Arbeitszyklus.

**5. Förderung von Innovation, Kreativität und Unternehmergeist sowie der Nutzung der IKT (sowohl in der beruflichen Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung)**

13. Förderung von Partnerschaften für Kreativität und Innovation (Berufsbildungseinrichtungen, Hochschuleinrichtungen sowie Design-, Kunst-, Forschungs- und Innovationszentren);

14. Förderung eines effizienten und innovativen, qualitätsgeprüften Einsatzes von Technologien in allen Berufsbildungseinrichtungen (unter Einschluss von Netzen und Partnerschaften zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen), wobei die erforderlichen Ausrüstungen, Infrastrukturen und Netze bereitzustellen und unter Berücksichtigung der technologischen Entwicklung und neuer pädagogischer Erkenntnisse laufend zu verbessern sind;

15. Maßnahmen, die den Unternehmergeist wecken, z.B. Förderung des Erwerbs relevanter Schlüsselkompetenzen, Ermöglichung praktischer Erfahrungen in Unternehmen und Einbindung von Fachleuten aus Unternehmen.

**6. Berufliche Erstausbildung und Weiterbildung für alle**

16. Präventiv- und Abhilfemaßnahmen, die dafür sorgen, dass die berufliche Bildung so viel wie möglich zur Senkung der Schulabbrecherquote beiträgt;

17. Prüfung konkreter Maßnahmen für eine stärkere Beteiligung von Geringqualifizierten und anderen Risikogruppen an der allgemeinen und beruflichen Bildung, u.a. Entwicklung flexibler Wege der beruflichen Weiterbildung sowie Einsatz geeigneter Beratungs- und Unterstützungsdienste;

18. Nutzung der IKT, um möglichst vielen Menschen den Zugang zur beruflichen Bildung zu eröffnen und das aktive Lernen zu fördern und um neue Methoden für die betriebliche und schulische Berufsbildung zu entwickeln, welche die Beteiligung von Risikogruppen erleichtern;

19. Einsatz der bestehenden Beobachtungssysteme, um die Teilnahme von Risikogruppen an der beruflichen Bildung zu fördern: Siehe kurzfristiges Ziel Nr. 6.

**7. Stärkere Einbeziehung der Akteure der beruflichen Bildung und stärkere Hervorhebung der Errungenschaften der europäischen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung**

20. Erarbeitung von Kommunikationsstrategien für die verschiedenen Gruppen von Akteuren, wobei der Schwerpunkt auf die Einführung und den Mehrwert der Instrumente (ECVET, ECTS, Ausrichtung der NQR am EQR, Qualitätssicherungssysteme im Einklang mit dem EQAVET) gelegt werden sollte;

21. Schaffung von Mechanismen für die strukturierte Zusammenarbeit zwischen dem Berufsbildungssektor und den für Beschäftigung zuständigen Stellen auf allen Ebenen (Politik und Durchführung), einschließlich der Sozialpartner;

22. Beitrag zur Verbesserung der auf EU-Ebene vorliegenden Daten über Auszubildende, einschließlich Daten über Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit.

**8. Koordinierter Einsatz der europäischen und nationalen Instrumente im Bereich der Transparenz, der Anerkennung, der Qualitätssicherung und der Mobilität**

**9. Engere Zusammenarbeit zwischen der Berufsbildungspolitik und anderen relevanten Politikbereichen**

**10. Verbesserung der Qualität und der Vergleichbarkeit von Daten für die Gestaltung der EU-Politik im Bereich der beruflichen Bildung**

**11. Sinnvolle Nutzung der EU-Unterstützung**

Quelle: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf)

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

Diese in vielfacher Hinsicht herausragende und auch international gewürdigte Stellung der beruflichen Bildung in Österreich (vgl. auch Grafik 3-6) sollte aber nicht als Anlass zur Stagnation dienen. Vielmehr ist eine permanente Beobachtung/Evaluierung und Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung in Österreich unumgänglich, um die hohe Qualität halten bzw. weiter steigern zu können und um den Herausforderungen der Zukunft (z.B. demographischer Wandel und Fachkräftemangel – vgl. Kapitel 8) begegnen zu können.

Zudem kann Handlungspotenzial bzw. -bedarf im Sinne der Erreichung der strategischen und kurzfristigen Zielsetzungen des Kommuniké von Brügge insbesondere auch im Bereich des Datenmonitoring und der Beobachtungssysteme (systematisches Monitoring der Ausbildungs- und Erwerbskarrieren inkl. Beobachtung der Übergänge von der Ausbildung ins Berufsleben) gesehen werden (vgl. Kapitel 9 „Schlussfolgerungen“).

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

## 4 Jugend in dualer Berufsausbildung

### 4.1 Zahl der Lehrlinge

Eine Langzeitbetrachtung seit 1971 (vgl. Grafik 4-1) zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem seit 2004 war wieder – vmtl. auch mitbedingt durch verschiedenste politische Maßnahmen zur Förderung der Lehrlingsausbildung – tendenziell eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Allerdings ist 2010 und 2011 ein deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten. Ende des Jahres 2011 waren 128.078 Lehrlinge in Ausbildung, um fast 4.000 weniger als Ende 2009 (131.676). Es lässt sich vermuten, dass dies vor allem in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) zu sehen ist. Zudem erscheinen aber auch Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise naheliegend.

Die Zahl der betrieblichen Lehrstellen ist in den Jahren 2009-2011 nämlich noch wesentlich stärker zurückgegangen (vgl. Abschnitt 4.4 „Betriebliches Lehrstellenangebot“). Dass auch im „Krisenjahr“<sup>82</sup> 2009 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden konnte, ist auch dem Umstand zu verdanken, dass die TeilnehmerInnen an der (neuen) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren JASG<sup>83</sup>-Lehrgänge ersetzt, gemäß §30 (7) und §30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.<sup>84</sup> Ende 2011 wurden gemäß Lehrlingsstatistik 5.905 Jugendliche in einer derartigen überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) ausgebildet. Die TeilnehmerInnenzahlen sind hier aber insgesamt wesentlich höher anzusetzen (vgl. Abschnitt 2.5 „Überbetriebliche Berufsausbildung“), vor allem da eine erhebliche Zahl von Ausbildungsgängen erst nach Jahresende startete.

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

---

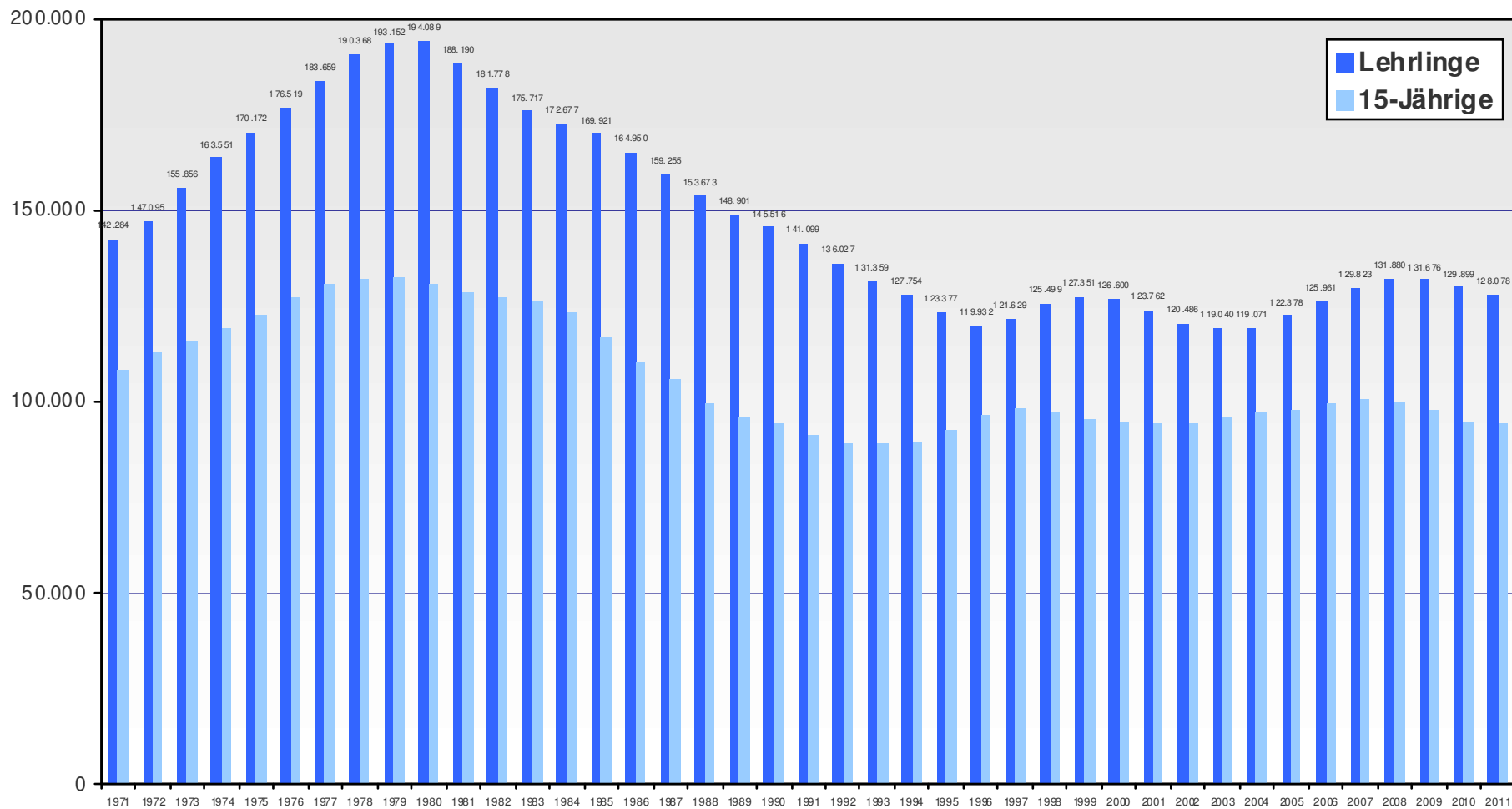
<sup>82</sup> Größere Auswirkungen der im Jahr 2008 sichtbar gewordenen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (z.B. Zusammenbruch der US-amerikanischen Großbank Lehman Brothers im September 2008) auf den Lehrstellenmarkt waren erst im Jahr 2009 spürbar.

<sup>83</sup> JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

<sup>84</sup> Im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen an den (früheren) JASG-Lehrgängen, die nicht bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden mussten und daher auch nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren. (Die JASG-Lehrgänge waren nicht primär für eine „volle“ Lehrausbildung konzipiert, sondern in der Regel nur auf eine Dauer von 10-12 Monaten ausgerichtet und die Vermittlung auf eine „reguläre“ (betriebliche) Lehrstelle stand im Vordergrund.) Diese (teilweise) Neuorientierung der überbetrieblichen Lehrausbildung bewirkt daher eine gewisse Verzerrung/Relativierung der Lehrlingszahlen im Zeitvergleich.



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

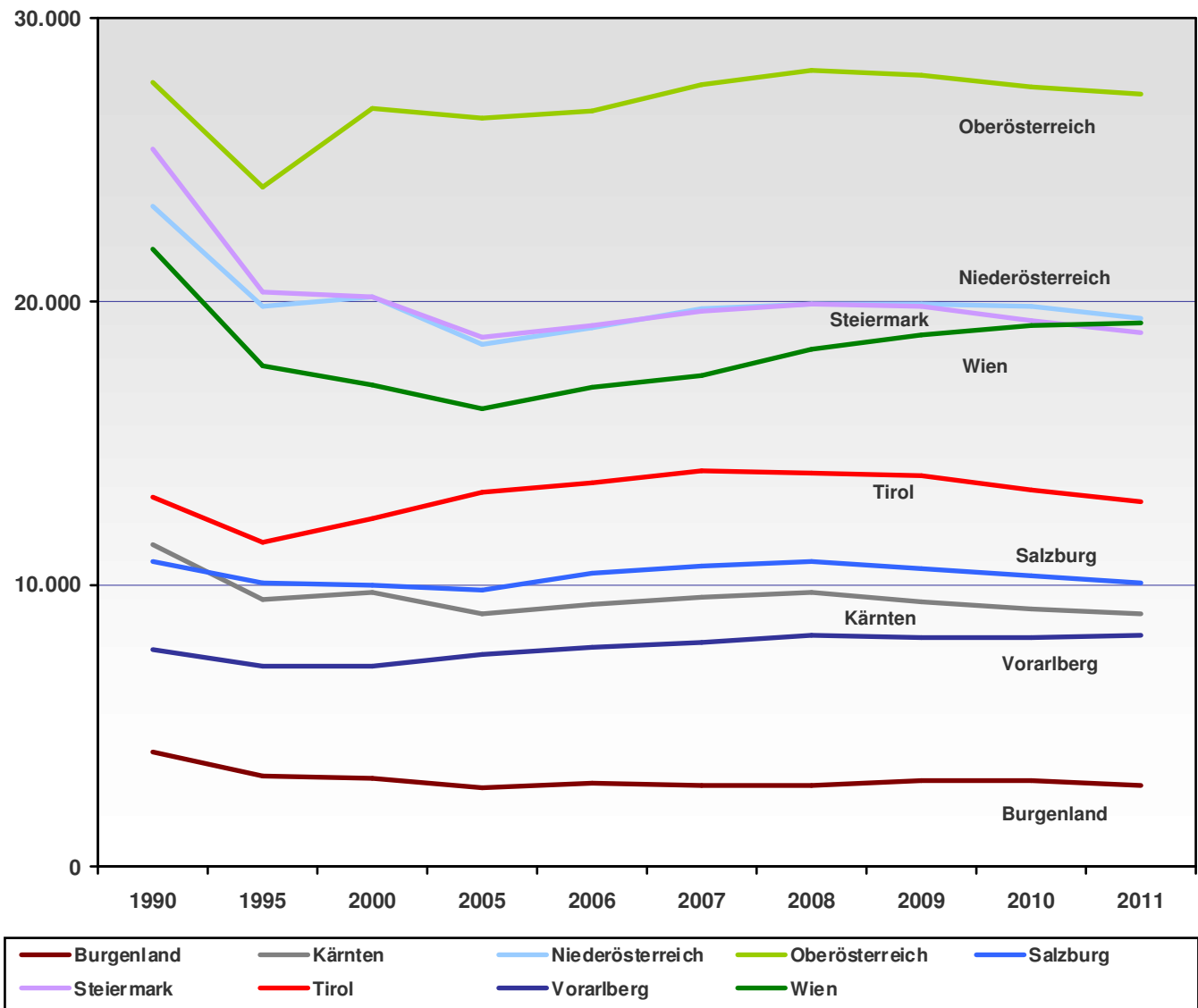


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt (siehe auch Grafik 4-13)

### 4.1.1 Lehrlinge nach Bundesländern

Recht erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der Lehrlingszahlen lassen sich im Vergleich zwischen den Bundesländern feststellen. Oberösterreich hat seit 1990 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung behalten. Hier sind die Lehrlingszahlen von 1990-2011 auch nahezu konstant geblieben (-2%). Sogar gestiegen ist die Zahl der Lehrlinge seit 1990 in Vorarlberg (+7%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum deutliche Rückgänge zu verbuchen. Besonders betroffen von rückläufigen Lehrlingszahlen seit 1990 sind das Burgenland (-28%), die Steiermark (-25%), und Kärnten (-22%).

**Grafik 4-2 : Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (1990-2011)**



Quelle: WKO

### 4.1.2 Lehrlinge nach Sparten

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

Nach Sparten betrachtet (vgl. Tabelle 4-1) erfolgte 2011 der relativ gesehen stärkste Rückgang an Lehrlingen in den Bereichen „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (-5,7%) sowie im „Gewerbe und Handwerk“ (-2,2%), der absolut gesehen stärkste Rückgang an Lehrstellen ebenfalls im „Gewerbe und Handwerk“ (-1.251 Lehrlinge). Trotz des Rückgangs der 15-Jährigen und Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise gab es in einigen Sparten auch leichte Zugewinne an Lehrlingen und zwar im Handel (+226), im Transport und Verkehr (+67) sowie unter den Banken und Versicherungen (+57).

Die Zahl der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung ist 2011 (im Vergleich zu 2010) weitgehend konstant geblieben. Ende Dezember 2011 befanden sich insgesamt 9.488 Lehrlinge in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 5.905 davon in einer überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß §30b BAG. Wie in der Einleitung zu Abschnitt 4.1 berichtet, ist hier aber insofern von einer „Verzerrung“ der Lehrlingsstatistik auszugehen, als die TeilnehmerInnen an den (auslaufenden) JASG-Lehrgängen nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren. Insgesamt ist die Zahl der vom AMS bereitgestellten/finanzierten Ausbildungsplätze 2010 und 2011 ungefähr gleich geblieben (vgl. Abschnitt 2.5 „Überbetriebliche Berufsausbildung“). Wie bereits erwähnt, ist dabei auch von insgesamt wesentlich höheren TeilnehmerInnenzahlen (als in der Lehrlingsstatistik ersichtlich) auszugehen, u.a. da viele Ausbildungslehrgänge erst nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Jahresende) begannen.

**Tabelle 4-1: Verteilung der Lehrlinge nach Sparten**  
(Ende Dezember 2010 und 2011)

Sparte	2011	2010	Veränderung absolut	Veränderung relativ
<b>Gewerbe und Handwerk</b>	<b>56.077</b>	<b>57.328</b>	<b>- 1.251</b>	<b>- 2,2%</b>
<b>Industrie</b>	<b>16.273</b>	<b>16.352</b>	<b>- 79</b>	<b>- 0,5%</b>
<b>Handel</b>	<b>18.914</b>	<b>18.688</b>	<b>+ 226</b>	<b>+ 1,2%</b>
<b>Bank &amp; Versicherung</b>	<b>1.307</b>	<b>1.250</b>	<b>+ 57</b>	<b>+ 4,6%</b>
<b>Transport &amp; Verkehr</b>	<b>2.791</b>	<b>2.724</b>	<b>+ 67</b>	<b>+ 2,5%</b>
<b>Tourismus &amp; Freizeitwirtschaft</b>	<b>11.840</b>	<b>12.552</b>	<b>- 712</b>	<b>- 5,7%</b>
<b>Information &amp; Consulting</b>	<b>2.809</b>	<b>2.868</b>	<b>- 59</b>	<b>- 2,1%</b>
<b>Nichtkammer<sup>85</sup></b>	<b>8.579</b>	<b>8.675</b>	<b>- 96</b>	<b>- 1,1%</b>
<b>Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)</b>	<b>9.488</b>	<b>9.462</b>	<b>+ 26</b>	<b>+ 0,3%</b>
davon: §8c Ausbildungseinrichtungen (Integrative Berufsausbildung) <sup>86</sup>	1.457	1.177	+ 280	+ 23,8%
davon: §30b Überbetriebliche Lehr- ausbildung im Auftrag des AMS <sup>87</sup>	5.905	5.763	+ 142	+ 2,5%
<b>GESAMT</b>	<b>128.078</b>	<b>129.899</b>	<b>-1.821</b>	<b>-1,4%</b>

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

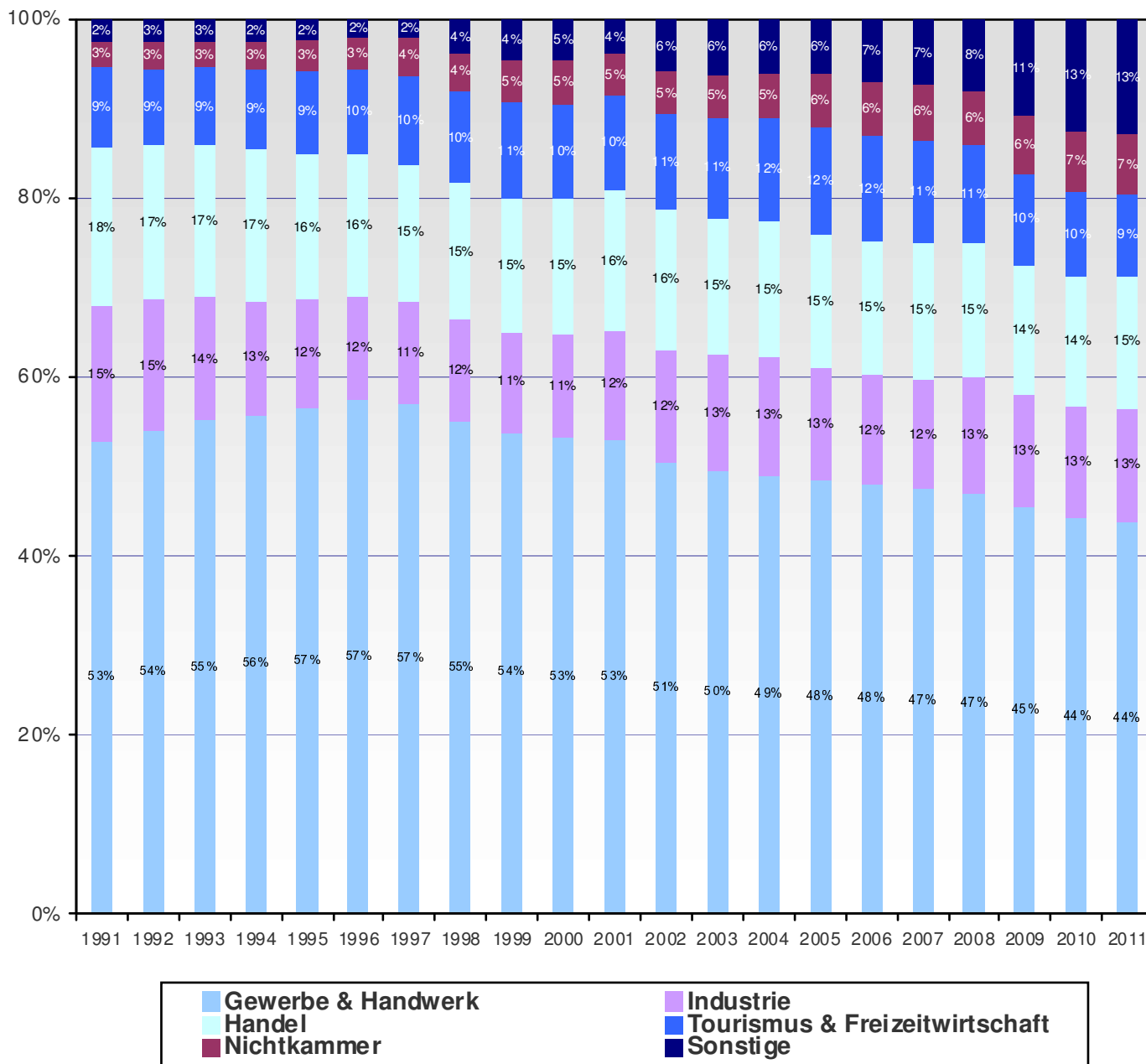
In den letzten 20 Jahren war der anteilmäßige Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 4-3) in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (1991: 53%, 2011: 44%) sowie im Handel (1991: 18%, 2011: 15%) stärker als etwa in der Industrie (1991: 15%, 2011: 13%). Besonders auffällig ist der starke Rückgang im Bereich „Gewerbe und Handwerk“ seit Mitte der 90er Jahre. Anteilsmäßige Zugewinne an Lehrlingen erzielten vor allem die Sparte „Nicht-Kammermitglieder“ (dazu zählen etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.) sowie überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen (gemäß §8c, §29, §30 oder §30b BAG).

<sup>85</sup> Der Begriff „Nichtkammer“ bezieht sich ausschließlich auf die Zugehörigkeit zur Wirtschaftskammer und nicht etwa auf die Zugehörigkeit zu anderen Kammern. Zur Gruppe der „Nicht-Kammermitglieder“ werden etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc. gezählt.

<sup>86</sup> Im Auftrag des AMS bzw. der Bundesländer etc.

<sup>87</sup> In der Lehrlingsstatistik sind nur die ÜBA-Lehrlinge zum Stichtag Ende Dezember enthalten. Weiterführende Informationen zu den Lehrlingen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung siehe Kapitel 11.

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

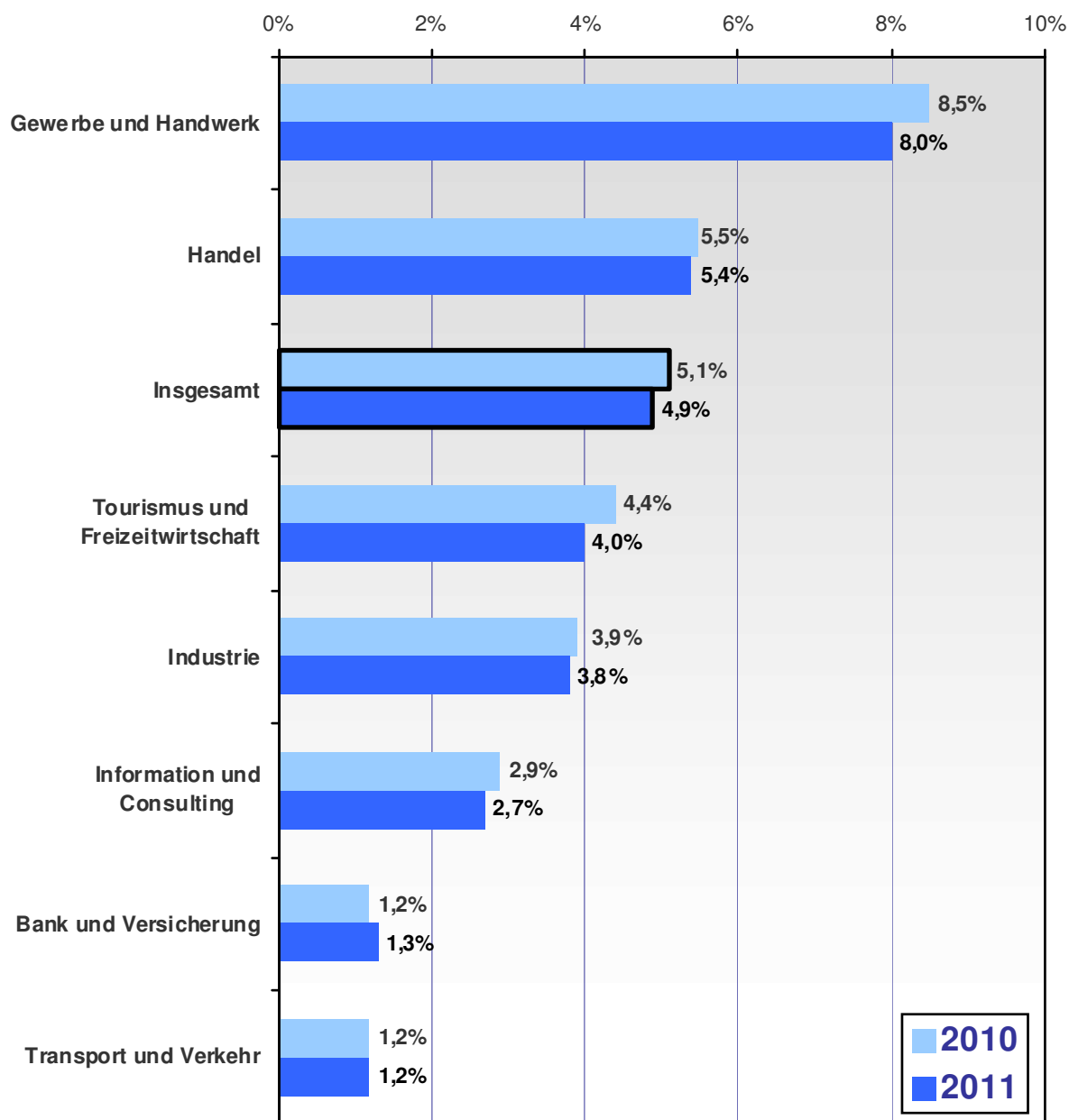


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Sonstige = Bank & Versicherung, Transport & Verkehr, Information & Consulting, überbetriebliche Lehrausbildung

Trotz der (vergleichsweise) starken Rückgänge der Lehrlingszahlen im Gewerbe und Handwerk ist dies nach wie vor jene Sparte, wo der Anteil der Lehrlinge an allen Beschäftigten (vgl. Grafik 4-4) mit Abstand am größten ist (2011: 8,0%).

**Grafik 4-4: Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten nach Sparten**  
(Prozentwerte; Dezember 2010 und 2011)

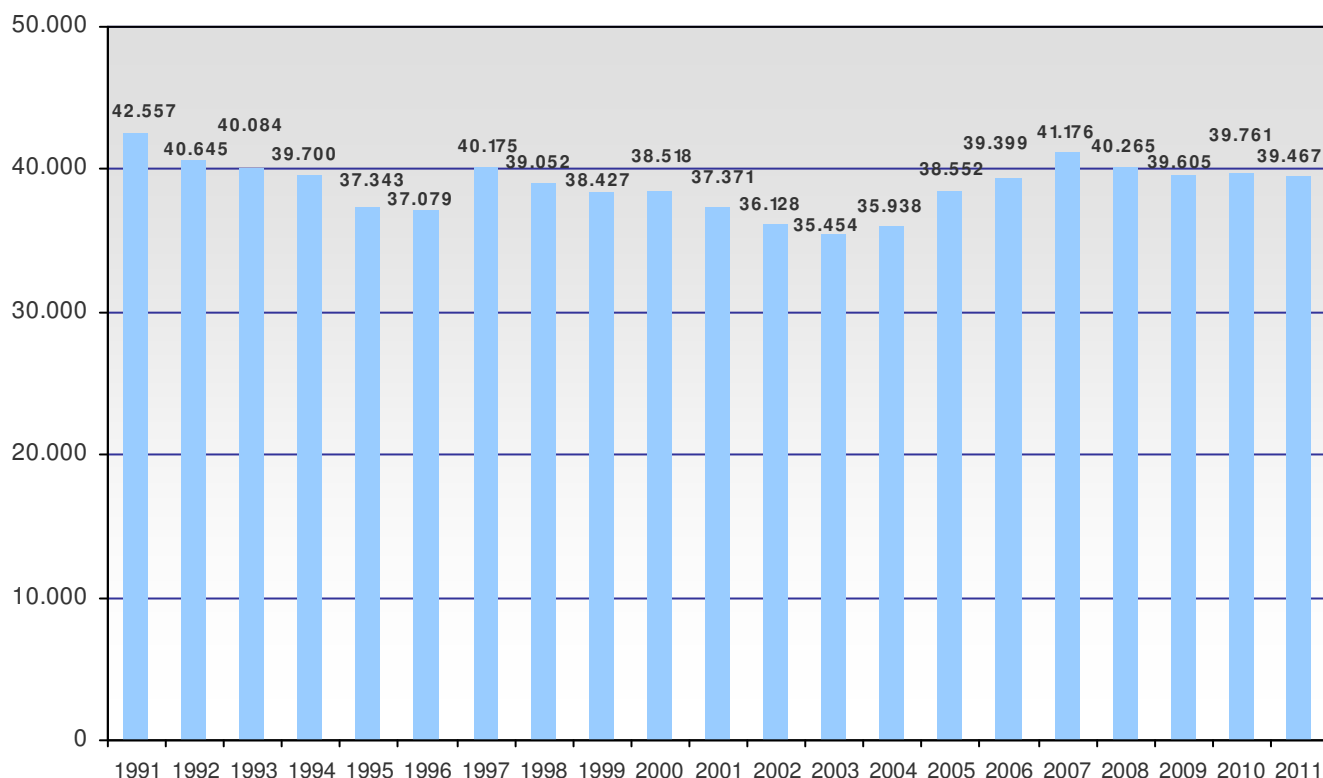


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (2011, 2012): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten (Datenquelle: WKÖ Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik)

### 4.1.3 Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Ein etwas spezifischeres Bild der Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich ermöglicht die Betrachtung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.<sup>88</sup> Diese Zahl war 2011 (39.467 Lehrlinge) geringfügig niedriger als 2010 (39.761 Lehrlinge).

**Grafik 4-5: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr**



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

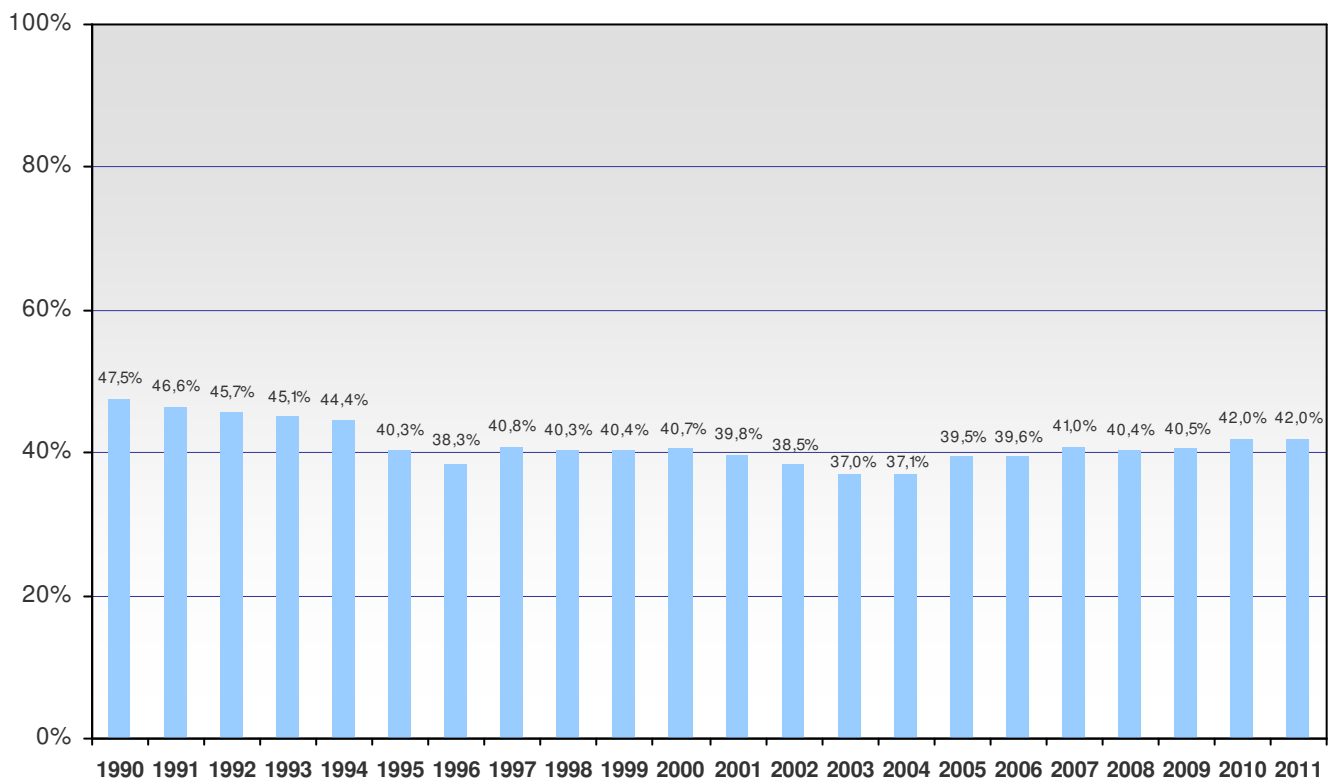
<sup>88</sup> Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der LehranfängerInnen. Z.B. weil bedingt durch Anrechnungen nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr mit der Lehrausbildung beginnen. Weiters ist zu bedenken, dass manche Jugendliche mehrmals eine Lehre beginnen. Dies bedeutet beispielsweise, dass Lehrlinge, die in einem früheren Jahr bereits eine Lehre begonnen haben und in einem späteren Jahr ohne Lehrzeitanrechnung in einen anderen Lehrberuf wechseln, nicht mehr als LehranfängerInnen aber sehr wohl als Lehrlinge im ersten Lehrjahr gelten. Umgekehrt zählen TeilnehmerInnen einer nicht als Lehrausbildung gewerteten Ausbildung (z.B. JASG-Lehrgang), die mit einer Lehrzeitanrechnung im zweiten Lehrjahr in eine Lehre einsteigen, als LehranfängerInnen aber nicht als Lehrlinge im 1. Lehrjahr.

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

Um das Interesse der Jugendlichen (eines Altersjahrganges) an der Lehrausbildung zu analysieren, wird üblicherweise der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ verwendet. Diese Zahl ist aber nur als Richtwert für eine „LehranfängerInnenquote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind.

Dieser Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist **seit Mitte der 90er Jahre relativ konstant** geblieben (vgl. Grafik 4-6). Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen eine Lehrausbildung**. Diese Zahlen lassen auf ein weitgehend konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen. Auch im „Krisenjahr“ 2009 konnte der Anteil bei knapp über 40% gehalten werden (40,5%) und lag 2010 und 2011 sogar noch höher (jeweils 42,0%), was allerdings auch in einem Zusammenhang mit der (2009 begonnenen) statistischen Erfassung der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) zu sehen ist (siehe Beginn Abschnitt 4.1).

**Grafik 4-6: Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen**



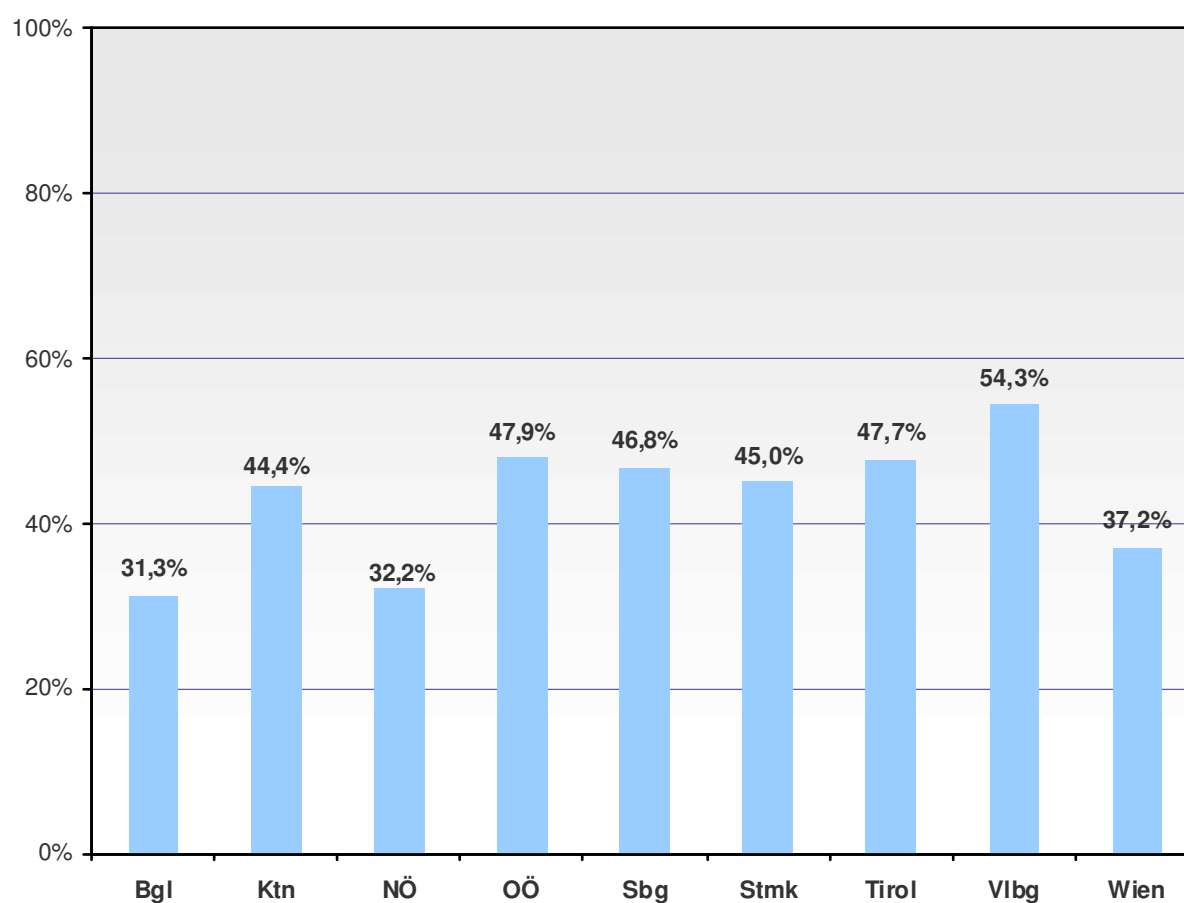
Quelle: WKO (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Die Zahl der 15-Jährigen im Jahr 2011 (Datenabfrage: 16.2.2012) basiert auf einem Prognosewert (Hauptszenario). Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.



Grafik 4-7 veranschaulicht, dass die „LehranfängerInnenquoten“ (Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) erheblich nach Bundesländern differieren. Besonders niedrig sind sie in den östlichen Bundesländern (Burgenland, Niederösterreich, Wien). Während etwa im Burgenland nur rund 31% der 15-Jährigen eine Lehre beginnen, beträgt dieser Anteil (d.h. genau genommen der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) in Vorarlberg rund 54% (2011).

**Grafik 4-7: Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern (2011)**



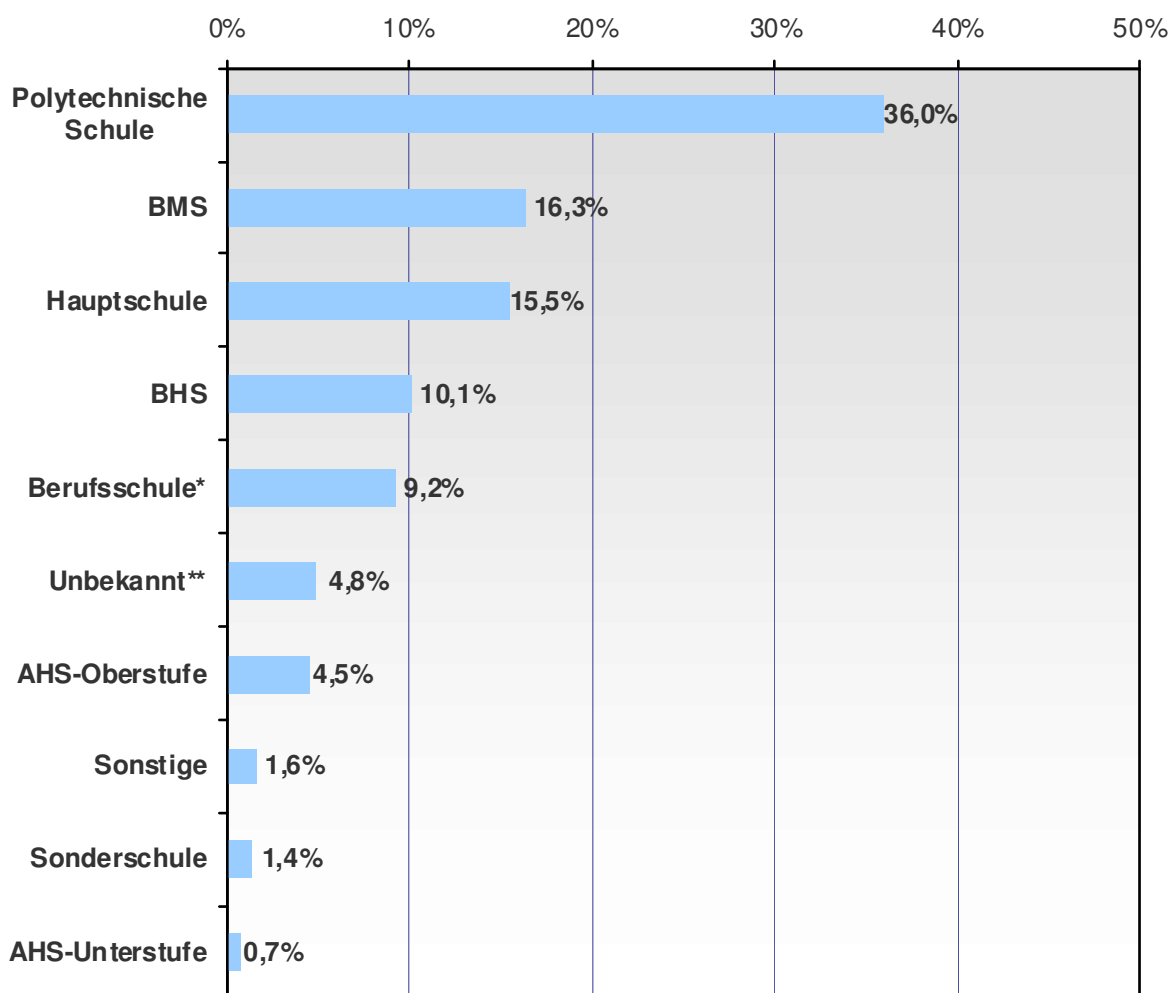
Quelle: WKO (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Die Zahl der 15-Jährigen nach Bundesländern im Jahr 2011 (Datenabfrage: 8.3.2012) basiert auf einem Prognosewert (Hauptszenario). Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

#### 4.1.5 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen

Grafik 4-8 zeigt die Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Etwas mehr als ein Drittel der BerufsschülerInnen (36,0%) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2010/11 zuvor eine Polytechnische Schule besucht. 16,3% kommen über eine berufsbildende mittlere Schule, 15,5% waren zuvor in einer Hauptschule und 10,1% in einer berufsbildenden höheren Schule. 9,2% der BerufsschülerInnen der ersten Klassen besuchten davor auch bereits eine Berufsschule (z.B. im Falle von Wiederholungen oder Lehrberufswechsel).

**Grafik 4-8: Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen**  
(Schuljahr 2010/11, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

\* hauptsächlich Wiederholungen bzw. Lehrberufswechsel

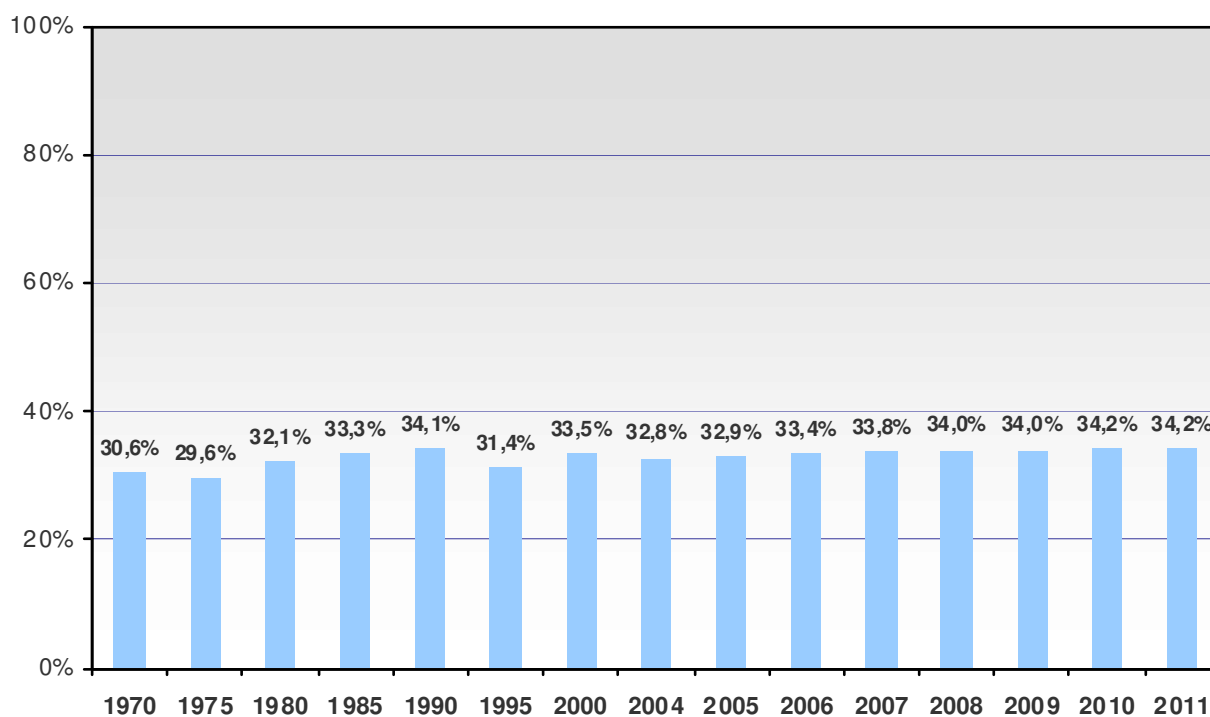
\*\* inkl. Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorheriger Schulbesuch im Ausland

#### 4.1.6 Lehrlinge und Geschlecht

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung traditionellerweise unterrepräsentiert. Sie bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass das System der Lehrlingsausbildung vor allem im technisch-produzierenden Bereich verankert ist, welcher nach wie vor von männlichen Jugendlichen als attraktiver empfunden wird.

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (vgl. Grafik 4-9) ist bis etwa 1990 leicht gestiegen und hat sich zuletzt auf einem relativ konstanten Niveau eingependelt (bei rund 34%).

**Grafik 4-9: Anteil weiblicher Lehrlinge**  
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Mitbedingt durch die kleinere Zahl an für Mädchen attraktiven Lehrberufen ist bei weiblichen Lehrlingen eine besonders hohe Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen (vgl. Tabelle 4-2). Ende 2011 wurden fast 50% (genau: 47,9%) der weiblichen Lehrlinge in nur 3 Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der 3 häufigsten Lehrberufe zusammen lediglich rund 34%. Dabei handelt es sich zudem um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

**Tabelle 4-2: Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht**  
(Ende Dezember 2011)

Mädchen			Burschen		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
1. Einzelhandel <sup>1)</sup>	11.010	25,2	1. Metalltechnik <sup>2)</sup>	11.923	14,1
2. Bürokauffrau	5.346	12,2	2. Elektrotechnik <sup>2)</sup>	8.921	10,6
3. Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	4.610	10,5	3. Kraftfahrzeugtechnik <sup>2)</sup>	7.878	9,3
4. Restaurantfachfrau	1.755	4,0	4. Installations- und Gebäudetechnik <sup>2)</sup>	5.029	6,0
5. Köchin	1.650	3,8	5. Einzelhandel <sup>1)</sup>	4.853	5,8
6. Gastronomiefachfrau <sup>3)</sup>	1.316	3,0	6. Tischlerei <sup>4)</sup>	3.769	4,5
7. Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.166	2,7	7. Koch	3.287	3,9
8. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.159	2,6	8. Maurer	3.100	3,7
9. Verwaltungsassistentin	1.131	2,6	9. Maler und Anstreicher	2.100	2,5
10. Metalltechnik <sup>2)</sup>	774	1,8	10. Zimmerei	1.685	2,0

Quelle: WKO

Anmerkungen:

- 1) Einzelhandel mit allen Schwerpunkten
- 2) Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe
- 3) beinhaltet Köchin & Restaurantfachfrau
- 4) Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten

## 4.2 Zahl der Lehrbetriebe

**Tabelle 4-3: Verteilung der Lehrbetriebe nach Sparten**  
(Ende Dezember 2011)

Sparte	absolut	relativ
Gewerbe und Handwerk	20.193	55,1%
Industrie	1.420	3,9%
Handel	5.580	15,2%
Bank & Versicherung	292	0,8%
Transport & Verkehr	476	1,3%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	4.200	11,5%
Information & Consulting	1.581	4,3%
Nichtkammermitglieder*	2.778	7,6%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c/29/30/30b BAG)	120	0,3%
<b>GESAMT</b> (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	36.640	100,0%
<b>GESAMT</b> (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	35.084	

Stand: 31.12.2011

Quelle: WKO

Anmerkungen:

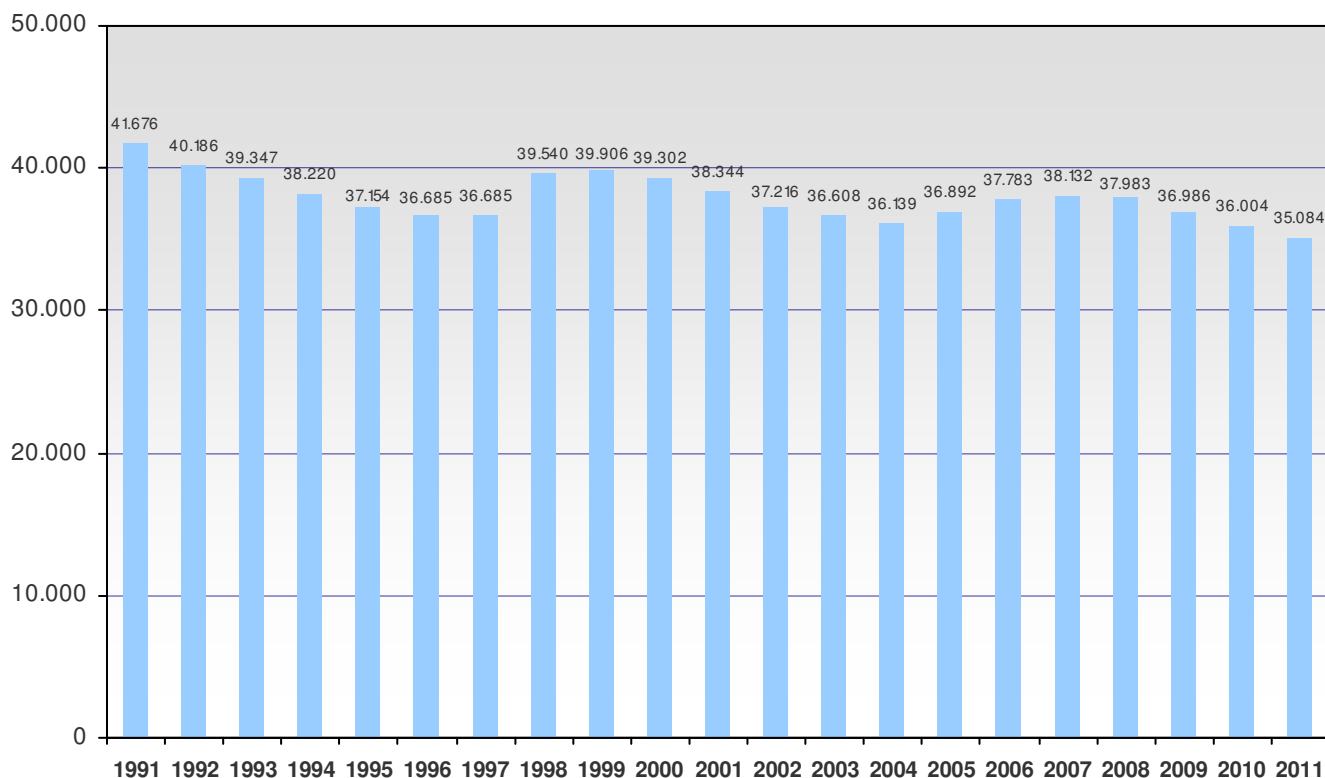
\* Zu den Nichtkammermitgliedern zählen alle Ausbildungsbetriebe (mit Ausnahme der Ausbildungseinrichtungen gemäß § 8c, 29, 30, 30b BAG), welche nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, beispielsweise die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

\*\* Zählung der Lehrbetriebe nach Kammermitgliedschaften bedeutet, dass Lehrbetriebe bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten nur einmal gezählt werden. Zu beachten ist allerdings, dass ein Lehrbetrieb mit Standorten in verschiedenen Bundesländern dennoch mehrfach (bis zu neun Mal) in dieser Summe enthalten sein kann, da jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern gezählt wird.

Die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) ist in Österreich Anfang der 90er Jahre deutlich gesunken, hat sich aber seit Mitte der 90er Jahre in einer Bandbreite von 36.000 bis 40.000 Betrieben (Kammermitgliedschaften) bewegt (vgl. Grafik 4-10). Ein markanter Anstieg war vor allem im Jahr 1998 zu beobachten. Erfreulich ist sicherlich der Umstand zu werten, dass der von den 80er Jahren bis zur Mitte der 90er Jahre anhaltende Trend zu einem Rückgang der Lehrbetriebe Ende der 90er Jahre gestoppt werden konnte. Allerdings ist gerade in den letzten Jahren wieder – sicherlich auch unter dem Einfluss der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise und der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d.h. von geeigneten Lehrlingen) – ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Dieser Rückgang der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) betrug **2009, 2010 und 2011 jeweils fast 1.000 Betriebe**. Ende 2011 lag die Zahl der Lehrbetriebe (35.084) wie auch bereits im Jahr 2010 sogar unter dem (bisherigen) Tiefstwert des Jahres 2004 (betrachtet vor dem Horizont der letzten 20 Jahre). Angesichts der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) ist es für viele (vor allem kleinere) Betriebe

be noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesondere solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z.B. Rechnen, Sprachen) verfügen.<sup>89</sup> Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

**Grafik 4-10 : Zahl der Lehrbetriebe in Österreich**  
(gezählt nach Kammermitgliedschaften)



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

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

<sup>89</sup> Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien.

### 4.3 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

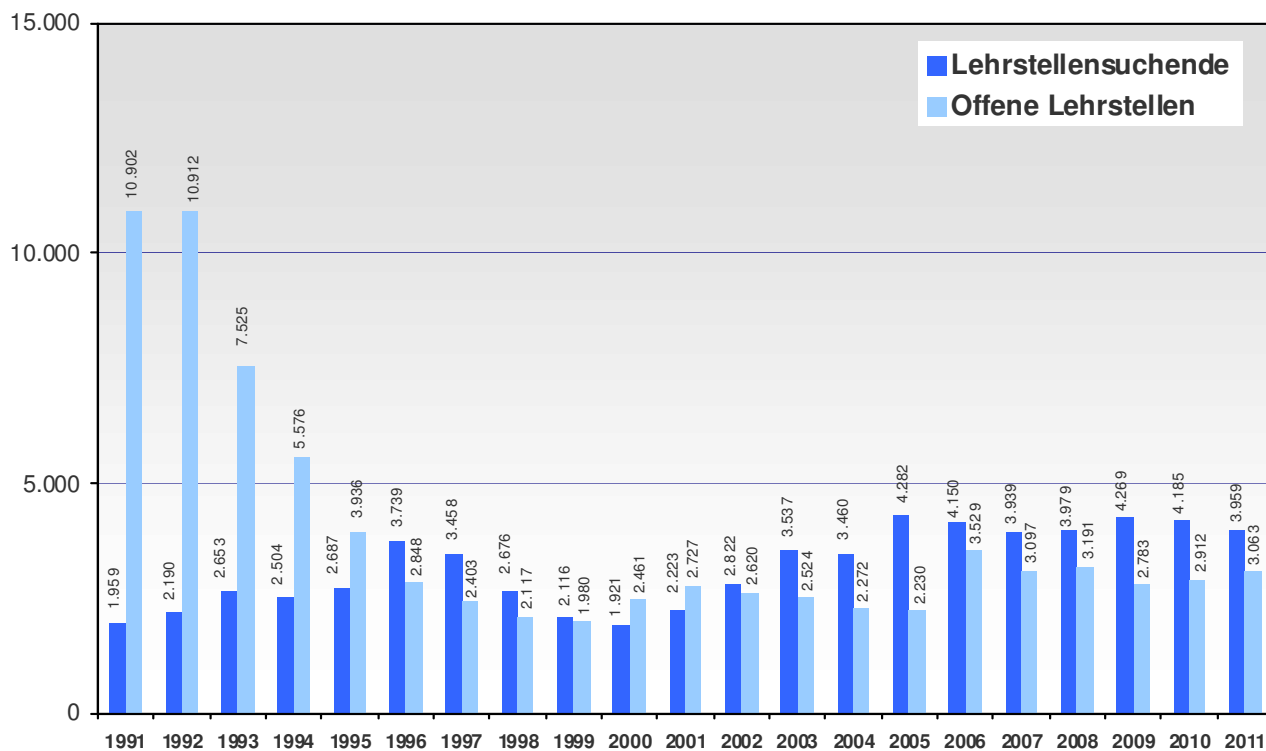
Die Zahl der Lehrlinge ist das Resultat eines komplexen Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Ein Indikator, mit welchem sowohl (Teil-)Aspekte des Angebots als auch der Nachfrage beschrieben werden können, ist die Gegenüberstellung der beim AMS vorgemerkten offenen Lehrstellen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

Betrachtet man zunächst einmal nur die Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden<sup>90</sup> im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. Abbildung 4-11), so lässt sich erkennen: Zwischen 1986 und 1995 war die Zahl der (sofort verfügbaren) gemeldeten offenen Lehrstellen größer als die Zahl der Lehrstellensuchenden. Im Juni 1991 gab es rund 9.000 gemeldete offene Lehrstellen mehr als Lehrstellensuchende. Seit 1996 war hingegen wiederum meistens die Zahl der Lehrstellensuchenden höher als jene der gemeldeten offenen Lehrstellen. Während sich 2006-2008 die (rechnerische) „Lücke“ zwischen Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen deutlich verringert hat, war im „Krisenjahr“ 2009 wieder ein stärkeres Auseinandergehen dieser Schere zu registrieren, das sich seither allerdings wieder verringert hat. Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass nicht alle offenen Lehrstellen (und nicht alle Lehrstellensuchenden) beim AMS gemeldet werden. Dabei ergibt sich für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums bzw. -monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf (in Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Lehrstellensuchenden und Lehrbetriebe) sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

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

---

<sup>90</sup> Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt“. Generell ist davon auszugehen, dass sowohl viele offene Lehrstellen als auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind, dass allerdings die Meldewahrscheinlichkeit deutlich steigt, je schwieriger sich die Suche gestaltet. Unter den genannten Einschränkungen können diese Zahlen daher sehr wohl als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

**Grafik 4-11: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende** (jeweils Ende Juni)

Quelle: AMS Österreich + BMASK (BALIweb)

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

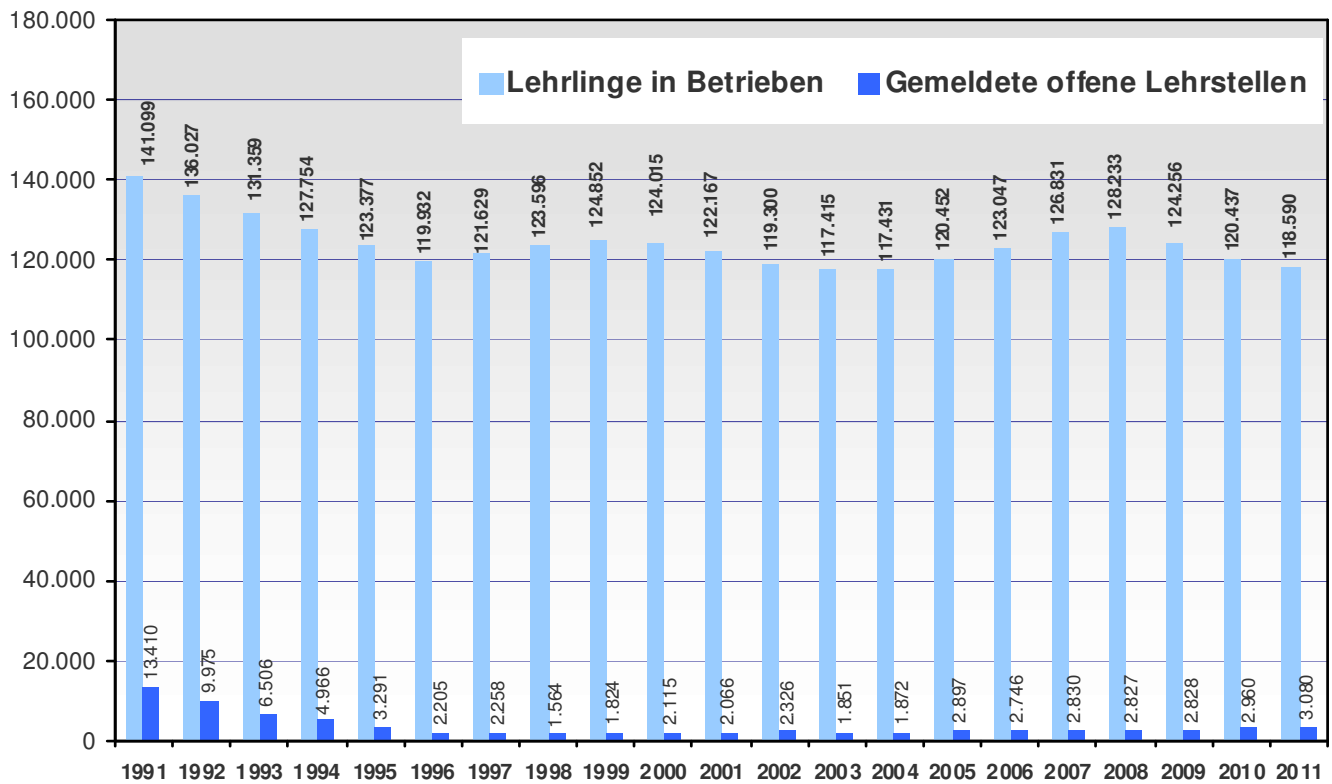


## 4.4 Betriebliches Lehrstellenangebot

Grafik 4-12 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, d.h. der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (gemeldeten) offenen Lehrstellen – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß §8c, §29, §30 oder §30b BAG) von 1990 bis 2011. Dabei ergibt sich ein differenziertes Bild: Bis 1990 ist der Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots noch eher moderat erfolgt. Der Rückgang der Lehrlinge ist hier offensichtlich auch stark durch demographische Gründe (weniger 15-Jährige) bedingt gewesen, was sich an der hohen Zahl der offenen Lehrstellen erkennen lässt. Erst zwischen 1990 und 1996 ist ein sehr starker Rückgang des Lehrstellenangebots (über 35.000 betriebliche Lehrstellen weniger – d.h. Lehrlinge in Betrieben und gemeldete offene Lehrstellen zusammengerechnet) zu beobachten. Dieser starke Rückgang hat also zu einem Zeitpunkt begonnen (1991), als es für die Betriebe besonders schwierig war (vgl. die hohe Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen), geeignete LehrstellenbewerberInnen zu finden. Die Zahl der offenen Lehrstellen lag zu diesem Zeitpunkt besonders deutlich über der Zahl der Lehrstellensuchenden (vgl. auch Grafik 4-11).

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

Im Zuge der Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (und des Rückgangs der 15-Jährigen – vgl. Abschnitt 4.5) ist es allerdings vor allem 2009 und 2010 zu einem deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen. Die **Zahl der Lehrlinge in Betrieben** ging **2009 und 2010 jeweils um rund 4.000 zurück** (von 128.233 im Jahr 2008 auf 120.437 im Jahr 2010). Auch im Jahr 2011 konnte dieser Rückgang nicht gestoppt werden, fiel allerdings mit rund 2.000 Lehrlingen weniger wieder etwas schwächer aus (Zahl der Lehrlinge in Betrieben im Jahr 2011: 118.590).

**Grafik 4-12: Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)**

Quelle: WKO, AMS + ibw-Berechnungen

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

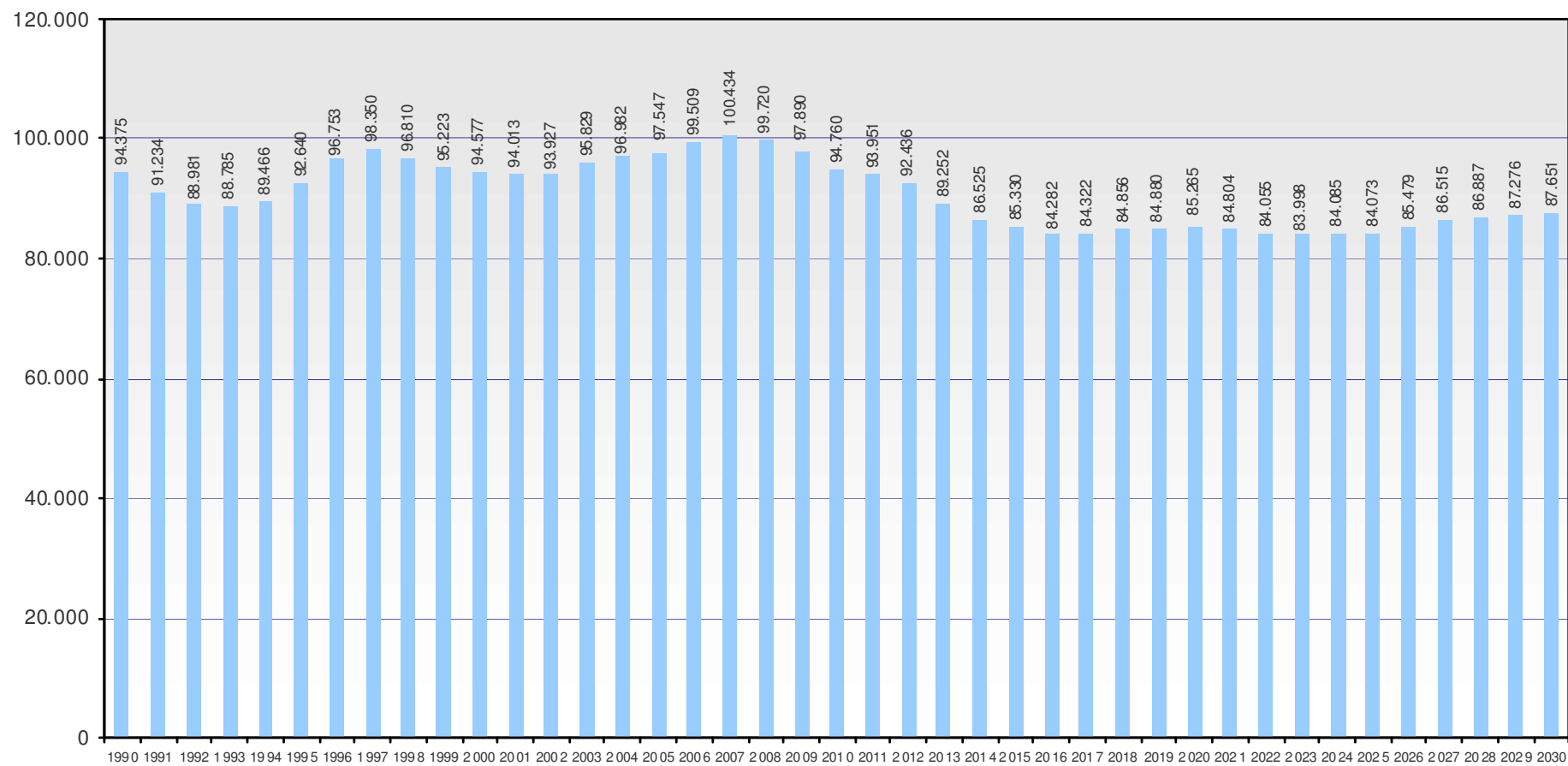
## 4.5 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)

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

**Bis etwa 2015** ist ein **deutlicher Rückgang der 15-Jährigen** zu erwarten. Gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria wird die Zahl der 15-Jährigen von 100.434 am zwischenzeitlichen Höhepunkt im Jahr 2007 um mehr als 15.000 Jugendliche auf 84.282 im Jahr 2016 sinken (vgl. Grafik 4-13). Auf diesem Niveau wird sich die Zahl der 15-Jährigen bis 2030 stabilisieren bzw. ab etwa 2026 sogar wieder geringfügig erhöhen. Aus demographischer Perspektive ist also für die nächsten Jahre mit einem deutlich spürbaren Sinken der Lehrstellennachfrage zu rechnen.

Für die Analyse der Lehrstellennachfrage bedeuten diese Daten Folgendes: Das Interesse der Jugendlichen an einer Lehrausbildung ist seit rund 15 Jahren weitgehend konstant und stabil. Veränderungen in der Lehrstellennachfrage werden daher aktuell vor allem von der demographischen Entwicklung verursacht. Aufgrund des oben beschriebenen Rückgangs der Zahl der 15-Jährigen bis zum Jahr 2016 ist daher ein deutlicher Rückgang der Lehrstellennachfrage zu erwarten. Unter Annahme eines weiterhin konstanten Interesses an der Lehrlingsausbildung (40% eines Altersjahrgangs) wird dieser Rückgang bis 2016 (vom Höchststand in 2007 aus betrachtet) etwa 6.000 Lehrlinge (40% von ca. 15.000 15-Jährigen) pro Altersjahrgang umfassen.

**Grafik 4-13: Zahl der 15-Jährigen in Österreich**  
(Prognosewerte ab 2011 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 16.02.2012)

## 4.6 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

Als besondere Herausforderung des insgesamt sehr erfolgreichen österreichischen Berufsausbildungssystems aber auch als besonderes Potenzial für die Rekrutierung zusätzlicher Lehrlinge und Fachkräfte kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Es ist sehr augenscheinlich, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert** sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden.

Die empirischen Daten dazu sind allerdings gewissen Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass rund ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden, wobei dies auch stark vom jeweiligen nationalen Hintergrund abhängt. Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist diese Zahl bei maximal 10% anzusetzen.<sup>91</sup>

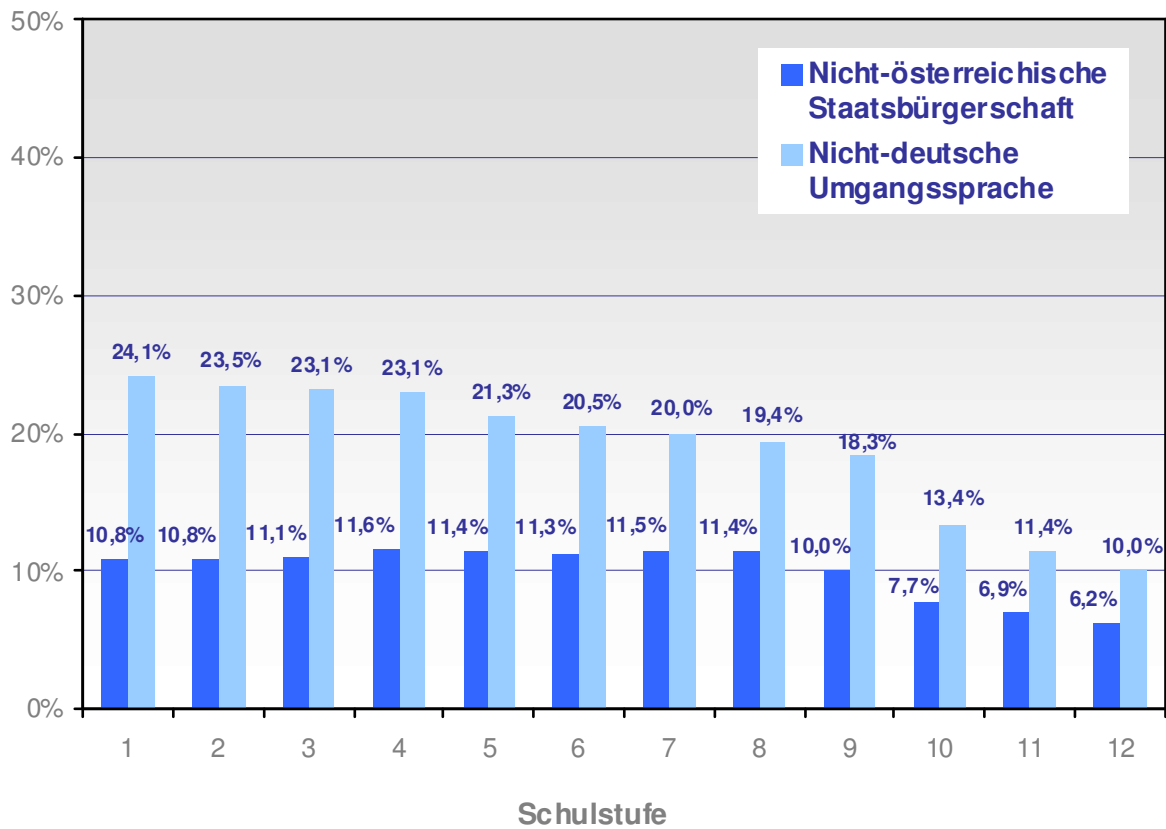
Besonders aussagekräftige Zahlen über das frühe Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem (weiterführenden) Bildungswesen liefert die Schulstatistik, weil hier nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch die Umgangssprache erhoben wird.

Grafik 4-14 (Schuljahr 2010/11) zeigt, dass sich in der 8. Schulstufe (die 9. Schulstufe wird im Rahmen der 9-jährigen Pflichtschulzeit – z.B. aufgrund von Klassenwiederholungen – ja nicht von allen erreicht) noch rund 11% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 19% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 6%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 10%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2010/11 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) fast 11% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 24%. Generell ist bei Grafik 4-14 deutlich zu erkennen, dass vor allem ab der 9. bzw. 10. Schulstufe der Anteil von SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache markant sinkt. In der 12. Schulstufe betragen die Anteile an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nur mehr rund die Hälfte (teilweise sogar noch weniger) der Anteile in den unteren Schulstufen. (Anm.: In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe.)

---

<sup>91</sup> Vgl. etwa Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

**Grafik 4-14: Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen**  
(Schuljahr 2010/2011)



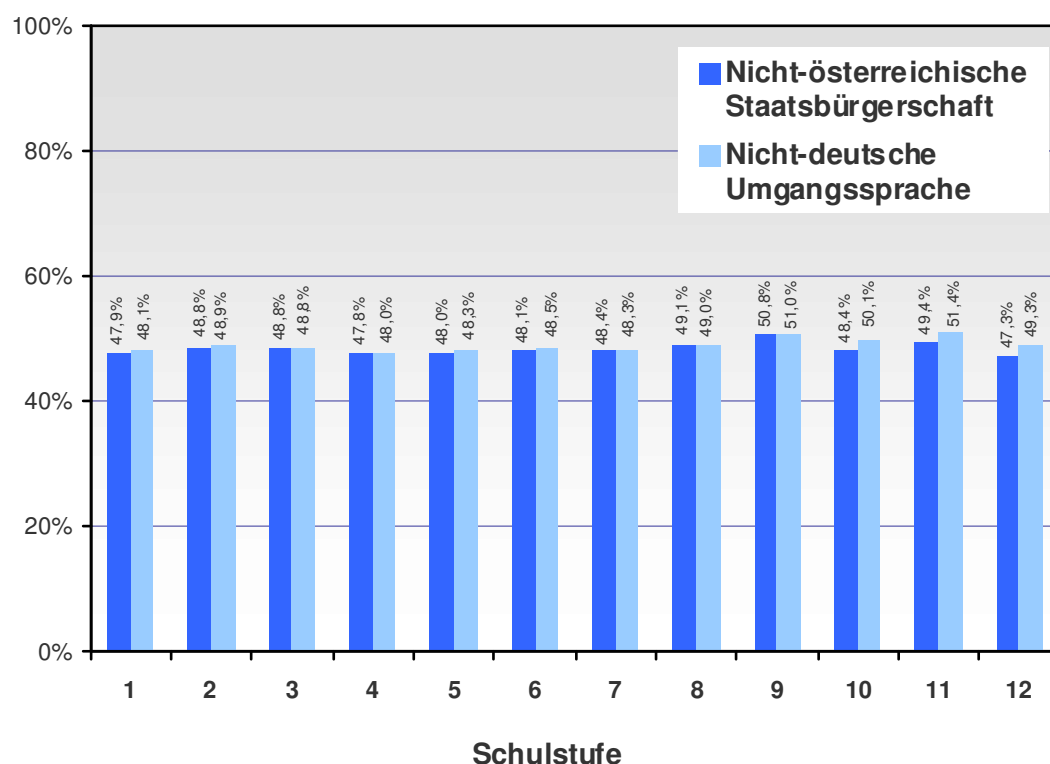
Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2010/11 + ibw-Berechnungen

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

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass **bei dem frühen Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem österreichischen (weiterführenden) Ausbildungssystem keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede** festzustellen sind: Der Mädchenanteil unter den nicht-österreichischen Jugendlichen sowie unter den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache liegt in allen Schulstufen weitgehend konstant im Bereich von ca. 47-49% (vgl. Grafik 4-15). Lediglich ab der 9. Schulstufe steigt er sogar minimal an (auf maximal 51%).

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

**Grafik 4-15: Mädchenanteil an den SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen (Schuljahr 2010/2011)**

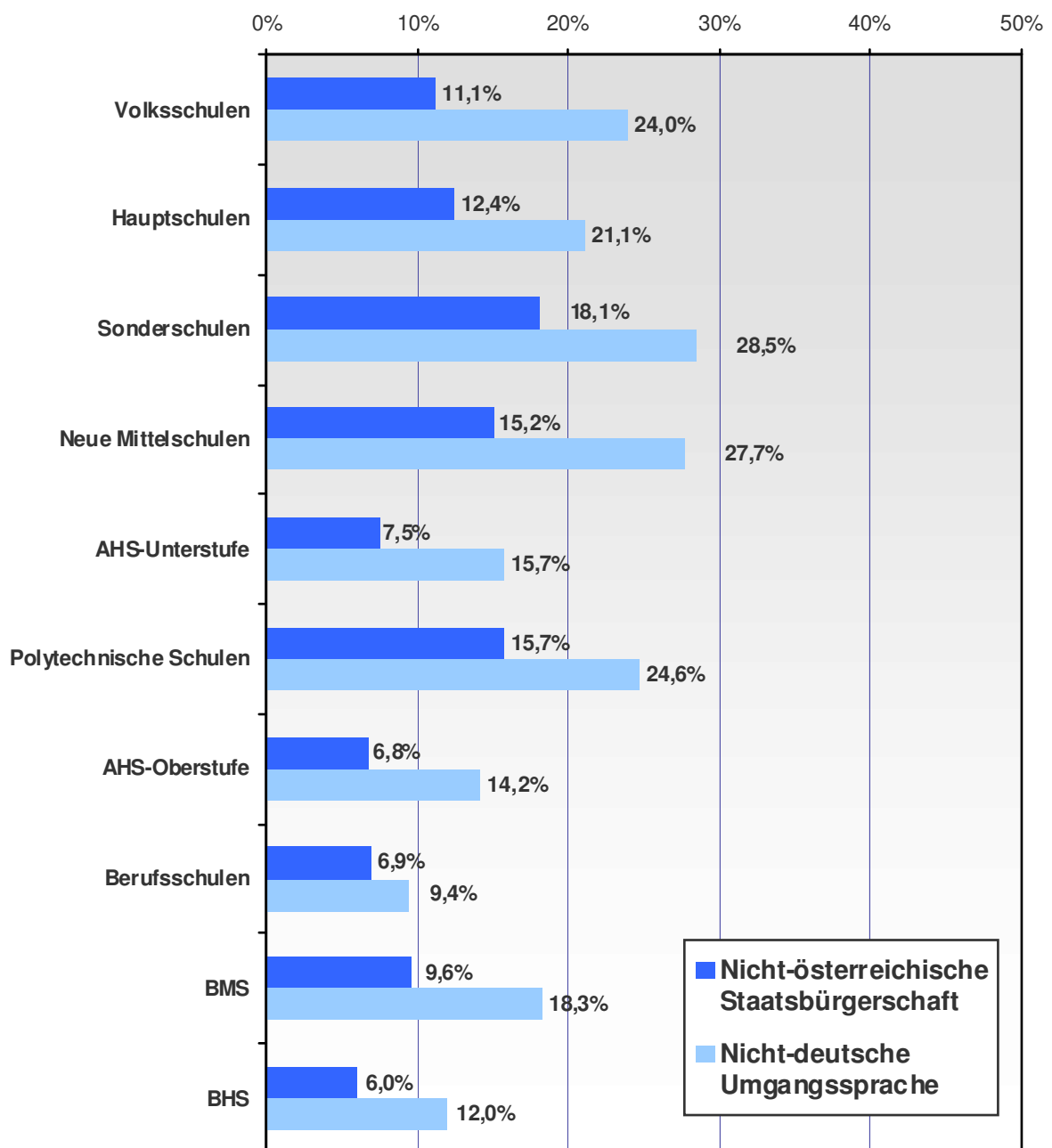


Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2010/11 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen und ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Bundesanstalten für LeibeserzieherInnen)

Die **Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist innerhalb der Sekundarstufe II besonders stark ausgeprägt in der Lehrlingsausbildung** (vgl. Grafik 4-16). Während der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in der Polytechnischen Schule (übrigens ähnlich wie in den Volksschulen) im Schuljahr 2010/11 noch 24,6% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 9,4%. Selbst in der AHS-Oberstufe (14,2%) bzw. den berufsbildenden höheren Schulen (12,0%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache höher.

**Grafik 4-16: Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp**  
(Schuljahr 2010/2011)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2010/11 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen und ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Bundesanstalten für LeibeserzieherInnen). Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.



Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu lösende Aufgabe. Hier besteht sowohl ein verstärkter Integrationsbedarf in Ausbildung und Arbeitsmarkt als auch ein hohes (und ungenutztes) Potenzial an qualifizierten und talentierten (oft auch mehrsprachigen) Fachkräften der Zukunft, das gerade auch unter dem Aspekt der rückläufigen Zahl an 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 4.5) und der erwartbaren Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Abschnitt 8.1) besondere Bedeutung gewinnen könnte.

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

Zum einen dürften natürlich auch Deutschkenntnisse eine Rolle spielen, was etwa der Umstand zeigt, dass der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (9,4%) in der Berufsschule nur relativ geringfügig über dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (6,9%) liegt (vgl. Grafik 4-16). Die Differenz zwischen diesen beiden Anteilen ist in den anderen Schultypen wesentlich höher. Zum anderen dürfte es aber keineswegs so sein, dass hierfür ausschließlich mangelhafte Deutschkenntnisse in Frage kommen, wie verschiedene Befragungen von Lehrbetrieben zeigen, wo Deutschkenntnisse nicht im Mittelpunkt möglicher Qualifikationsdefizite stehen.<sup>92</sup> Denn viele Jugendliche mit Migrationshintergrund (insbesondere Jugendliche der sog. „Zweiten Generation“) verfügen (auch) über gute Deutschkenntnisse (und insgesamt betrachtet sogar über gute Sprachkenntnisse in zwei Sprachen).

Zum angesprochenen Ursachenbündel müssen daher vermutlich auch Informationsdefizite und spezifische Ausbildungspräferenzen der Jugendlichen sowie Ängste/Schwierigkeiten der Lehrbetriebe (z.B. hinsichtlich kultureller Unterschiede oder auch in Bezug auf die bürokratischen Erfordernisse/Beschränkungen der Beschäftigung von Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft) gezählt werden. Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind<sup>93</sup>, werden noch dadurch verstärkt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig aus einer besonders bildungsfernen Herkunftsfamilie stammen (vor allem jene mit türkischem oder serbischem Migrationshintergrund)<sup>94</sup>. Geringe Kenntnis des österreichischen Systems der Lehrlingsausbildung und fehlende Unterstützung bzw. fehlendes Wissen der Eltern kann ein negatives Image der Lehre bewirken oder beispielsweise auch schlicht und einfach dazu führen, dass Bewerbungen zu spät versandt werden.

---

<sup>92</sup> Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien bzw. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

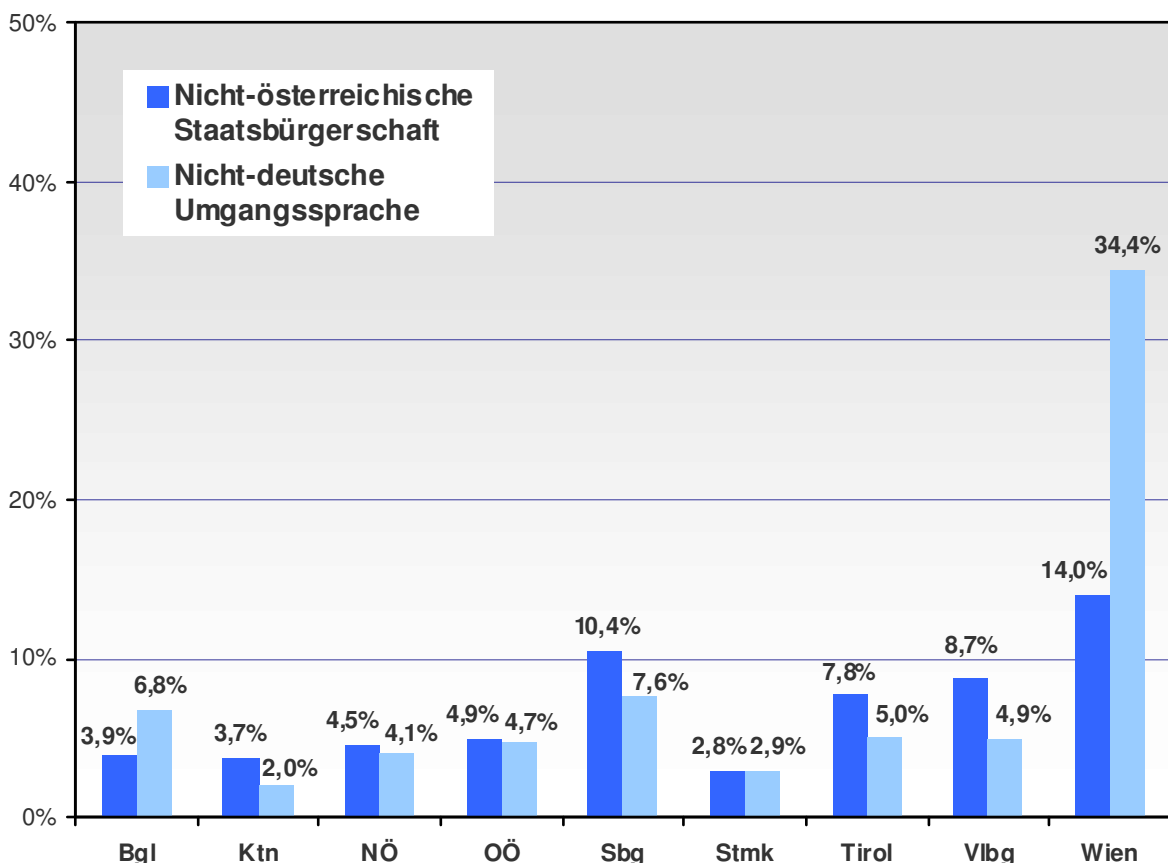
<sup>93</sup> Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

<sup>94</sup> Vgl. Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II bestehen auch enorme Unterschiede nach Bundesländern – welche natürlich im Zusammenhang mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund zu sehen sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern sind hier außergewöhnlich hoch. Beispielsweise betrug im Schuljahr 2010/2011 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien 34,4%, in Kärnten und der Steiermark aber nicht einmal 3% (vgl. Grafik 4-17).

Auffällig ist dabei ferner, dass vor allem in den westlichen Bundesländern (Vorarlberg, Tirol, Salzburg) der Anteil nicht-österreichischer SchülerInnen in der Berufsschule höher ist als der Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich in diesen Bundesländern relativ viele Lehrlinge mit deutscher Staatsbürgerschaft (und deutscher Umgangssprache) in Ausbildung befinden.

**Grafik 4-17: Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in der Berufsschule (Bundesländer)**  
(Schuljahr 2010/2011)

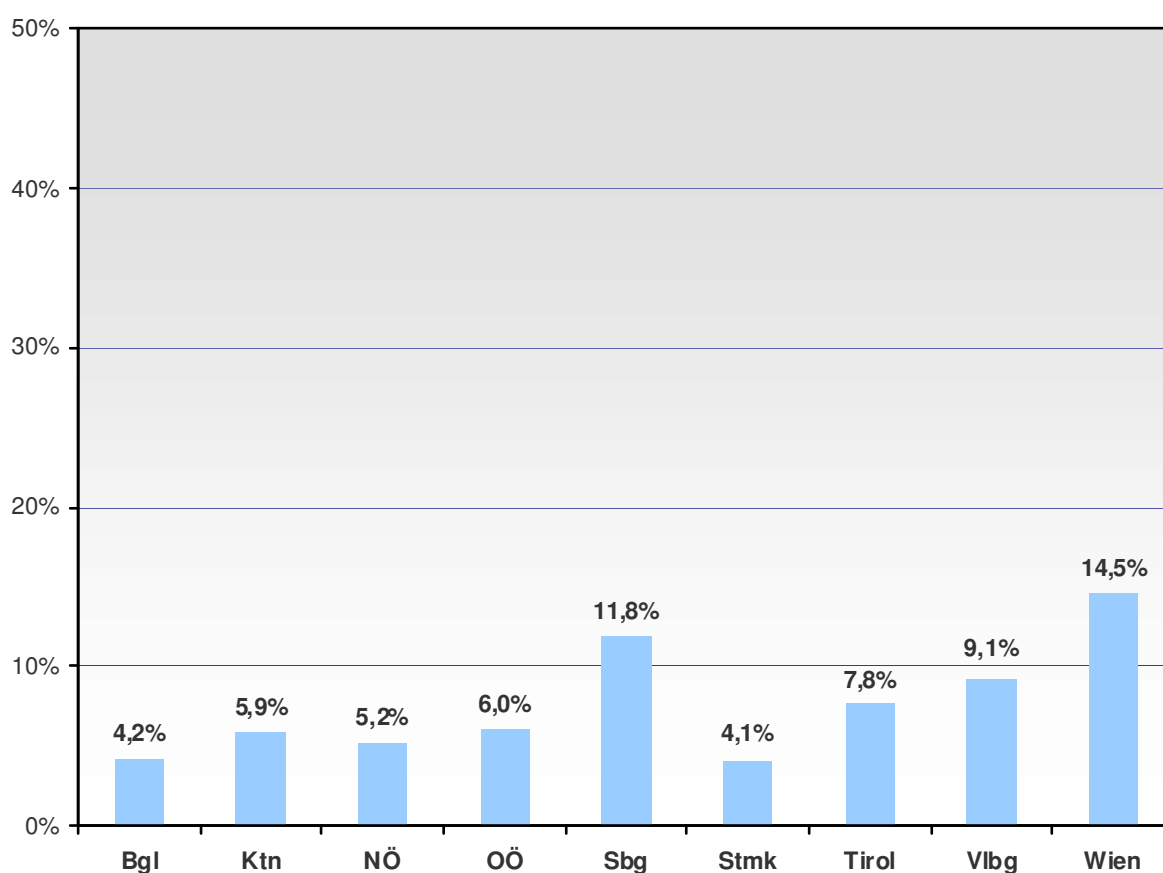


Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2010/11 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

Ähnliche Werte wie für den Anteil der SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Berufsschule nach Bundesländern (Statistik über das gesamte Schuljahr) lassen sich auch für den Anteil der Lehrlinge gemäß Statistik der Wirtschaftskammer (Stand: Ende Dezember 2011) feststellen (vgl. Grafik 4-18). Insgesamt betrug gemäß WKO der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2011 österreichweit 7,7%. (Anm.: Die Umgangssprache wird in der Lehrlingsstatistik der WKO – im Gegensatz zur Schulstatistik – nicht erfasst.)

**Grafik 4-18: Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern**  
(WKÖ-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2011)



Stand: 31.12.2011

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Auch zwischen den einzelnen Sparten bestehen beachtliche Unterschiede im Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Tabelle 8-1). Am niedrigsten ist dieser (Ende Dezember 2011) im Bereich der „Nichtkammer-Mitglieder“<sup>95</sup> (4,1%) sowie der Industrie (4,2%). Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft

<sup>95</sup> Der Begriff „Nicht-Kammermitglieder“ bezieht sich ausschließlich auf die Zugehörigkeit zur Wirtschaftskammer und nicht etwa auf die Zugehörigkeit zu anderen Kammern. Zur Gruppe der „Nicht-Kammermitglieder“ werden etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc. gezählt.

(13,2%), wobei hier vor allem besonders viele deutsche StaatsbürgerInnen (5,7%) als Lehrlinge ausgebildet werden.

Noch deutlich höher ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2011 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (14,3%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem Jugendliche mit türkischer oder serbischer Nationalität.

**Tabelle 4-4: Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und Staatsbürgerschaft**  
(Ende Dezember 2011)

Sparte	Gesamt	Bosnien-Herzegovina	Deutschland	Kroatien	Serbien	Türkei
<b>Gewerbe und Handwerk</b>	<b>6,5%</b>	1,1%	0,8%	0,7%	0,9%	1,1%
<b>Industrie</b>	<b>4,2%</b>	0,8%	1,0%	0,6%	0,4%	0,6%
<b>Handel</b>	<b>9,8%</b>	1,8%	1,4%	1,0%	1,9%	1,5%
<b>Bank &amp; Versicherung</b>	<b>4,6%</b>	1,0%	0,8%	0,6%	0,6%	0,2%
<b>Transport &amp; Verkehr</b>	<b>5,4%</b>	0,9%	1,5%	0,4%	0,9%	0,1%
<b>Tourismus &amp; Freizeitwirtschaft</b>	<b>13,2%</b>	0,7%	5,7%	0,5%	1,1%	1,0%
<b>Information &amp; Consulting</b>	<b>5,4%</b>	0,4%	2,2%	0,6%	0,5%	0,4%
<b>Nichtkammer</b>	<b>4,1%</b>	0,3%	0,6%	0,5%	0,8%	0,5%
<b>Überbetriebliche Lehrausbildung</b> (§8c, §29, §30, §30b)	<b>14,3%</b>	1,2%	0,6%	0,9%	2,8%	3,5%
<b>GESAMT</b>	<b>7,7%</b>	1,1%	1,4%	0,7%	1,2%	1,2%

Stand: 31.12.2011

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

## 4.7 Lösungen von Lehrverhältnissen

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

Insgesamt wurden im Jahr 2011 22.373 Lehrverhältnisse vorzeitig gelöst. Dies entspräche einem Anteil von 17,5% bezogen auf die Gesamtzahl der Lehrlinge zum 31.12.2011 (128.078) bzw. einem Anteil von 14,9%, wenn die gelösten Lehrverhältnisse zur Gesamtzahl hinzugerechnet würden. Unter anderem weil hier aber zwei unterschiedliche Zeiträume verglichen werden (die Lösungen des gesamten Jahres 2011 und die Zahl der Lehrlinge am 31.12.), können diese Zahlen nicht wirklich als zuverlässige **„Drop-Out-Quote“ aus der Lehre** interpretiert werden, sehr wohl aber liefern sie dafür wichtige Anhaltspunkte. Offen bleibt außerdem die Frage, in wie vielen Fällen auf die Lösung eines Lehrverhältnisses eine Neubegründung eines Lehrverhältnisses – z.B. in einem anderen Lehrberuf oder -betrieb – erfolgt. In jedem Fall ist darauf hinzuweisen, dass manche Lösungen von Lehrverhältnissen nur Wechsel des Lehrverhältnisses darstellen (in etlichen Fällen auch nur Änderungen des Lehrvertrags beim selben Lehrbetrieb – vgl. Grafik 4-19). Jedenfalls kann daher davon ausgegangen werden, dass die „Drop-Out-Quote“ aus der Lehre – definiert als der Anteil der LehrlingeInnen, welche keine Lehrausbildung abschließen – **deutlich unter dem Wert von 17% liegt**.

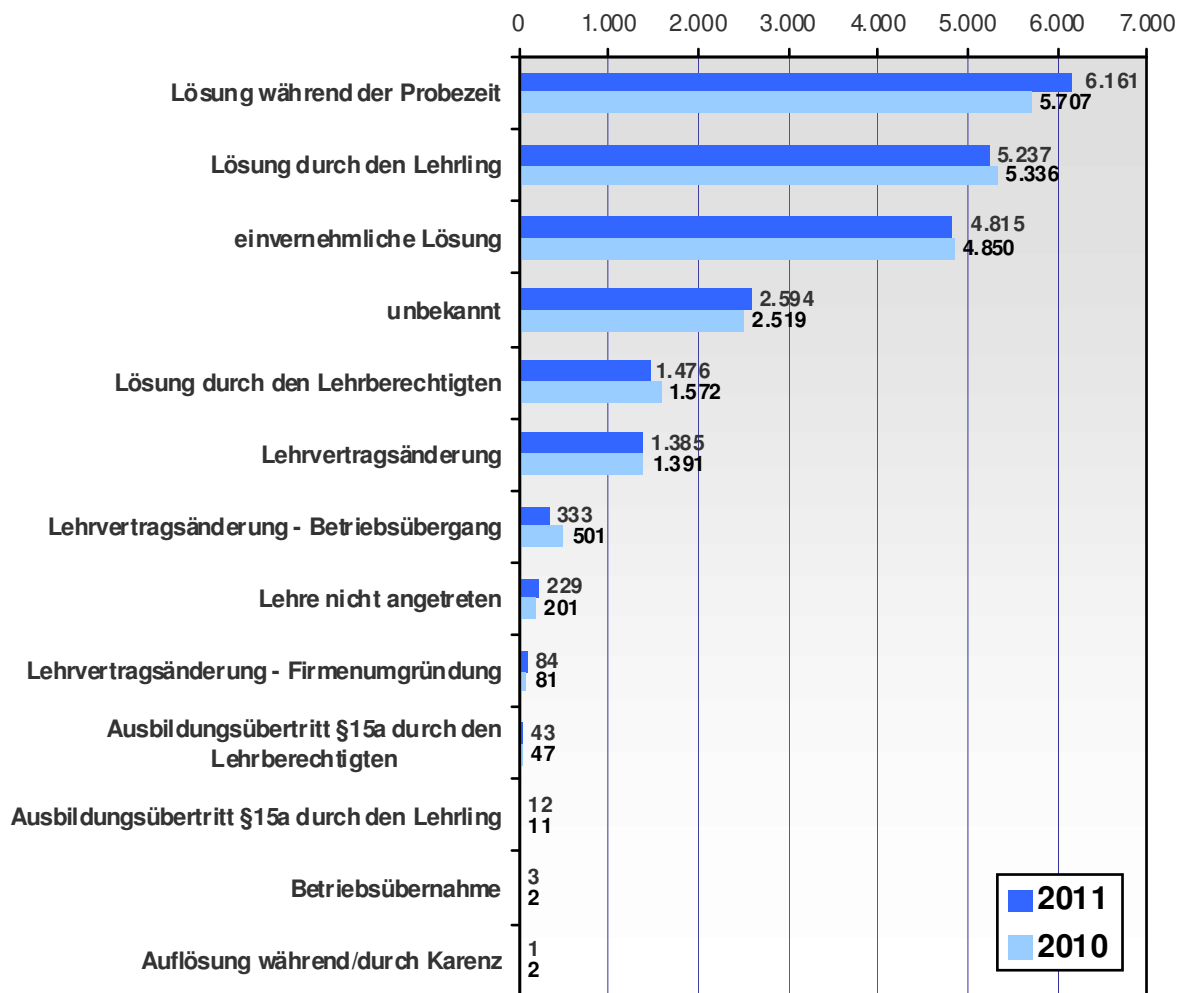
Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann auch im Zeitvergleich nur eingeschränkt interpretiert werden. Im Jahr 2011 lag die Zahl der (vorzeitigen) Lösungen von Lehrverhältnissen (22.373) geringfügig über dem Wert des Vorjahres (22.220). In der Lehrlingsstatistik (der WKÖ) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 4-19), wobei es allerdings auch Fälle mit unbekanntem Lösungsgründen gibt. Die Zuordnung zu Personen ist bei der Erfassung der Lösungsgründe übrigens schwierig, da eine Person ja in mehrere Lösungen involviert sein kann. Insofern wird im Folgenden der Begriff „Fälle“ verwendet.

Der häufigste Lösungsgrund ist die Lösung während der Probezeit (6.161 Fälle im Jahr 2011). Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (5.237 Fälle im Jahr 2011) folgt die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit), an dritter Stelle die einvernehmliche Lösung (4.815 Fälle im Jahr 2011). Wesentlich seltener erfolgt eine

Lösung durch den Lehrberechtigten (1.476 Fälle im Jahr 2011). Diese ist ja (mit Ausnahme des neu geschaffenen §15a BAG) nur dann möglich, wenn einer der im §15 BAG taxativ aufgezählten schwerwiegenden Gründe zutrifft (z.B. wiederholte Pflichtverletzungen, Diebstahl, Verlust der Lehrberufsfähigkeit). In einer relevanten Zahl von Fällen handelt es sich bei den Lösungen von Lehrverhältnissen auch lediglich um eine Lehrvertragsänderung (aus unterschiedlichen Gründen).

Kaum eine Rolle spielen Ausbildungsübertritte gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) §15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen durch den Lehrberechtigten“) nach einem vorher durchgeführten Mediationsverfahren (43 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 12 Auflösungen durch den Lehrling im Jahr 2011).

**Grafik 4-19: Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen (2010 und 2011)**



Quelle: WKO

Anmerkungen: Datenstichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres (2010 bzw. 2011).

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

Nach Branchen/Sparten betrachtet fällt in erster Linie auf, dass unbekannte Lösungsgründe vor allem in der überbetrieblichen Lehrausbildung (1.994 von insgesamt 2.594 unbekanntem Lösungen im Jahr 2011) vorzufinden sind. Dies dürfte vor allem mit der Konzeption der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS in Zusammenhang zu sehen sein, welche in unterschiedlicher Intensität entsprechende Outplacement-Aktivitäten vorsieht und in Abhängigkeit von Bundesland und Ausbildungsmodell den Wechsel in ein reguläres betriebliches Lehrverhältnis oftmals explizit zum Ziel hat.<sup>96</sup> Die (vorzeitige) Lösung von Lehrverhältnissen inklusive Wechsel in ein reguläres, betriebliches Lehrverhältnis kann in diesem Fall als systemimmanent und erwünscht betrachtet werden.

---

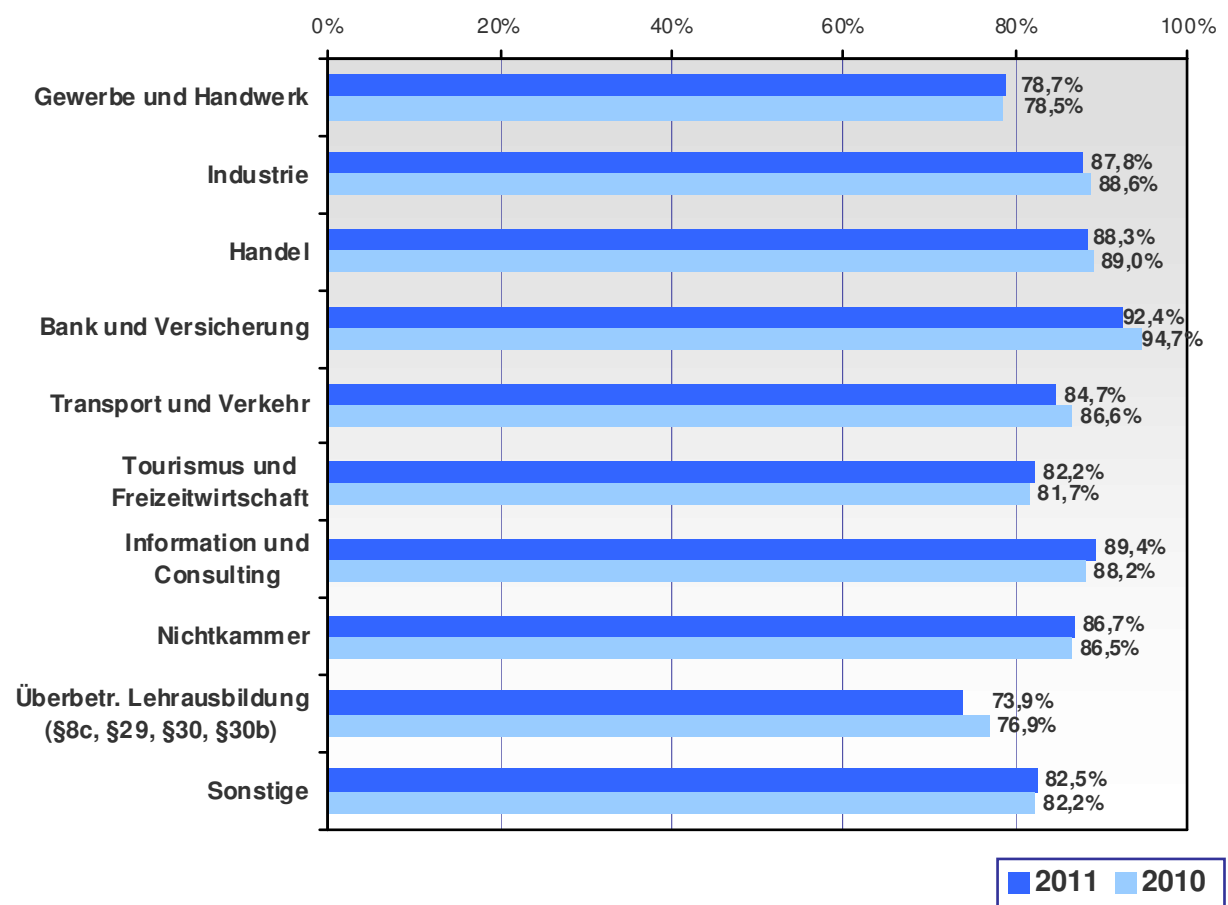
<sup>96</sup> Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

## 4.8 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen

### 4.8.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern

Insgesamt wurden im Jahr 2011 gemäß WKÖ-Statistik 57.511 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – etwas weniger als im Jahr 2010 (58.568). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2011 47.440 (82,5%) und im Jahr 2010 48.359 (82,6%). Die Erfolgsquote lag somit 2011 geringfügig unter jener des Jahres 2010. Nach Sparten und Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 4-20 und Grafik 4-21) zeigen sich größere Unterschiede hinsichtlich der Erfolgsquote vor allem hinsichtlich der Sparte: Der höchste Anteil bestandener Prüfungen ist (auch) im Jahr 2011 in der Sparte „Bank und Versicherung“ (92,4%) festzustellen, der geringste (73,9%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG).

**Grafik 4-20: Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten**  
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)

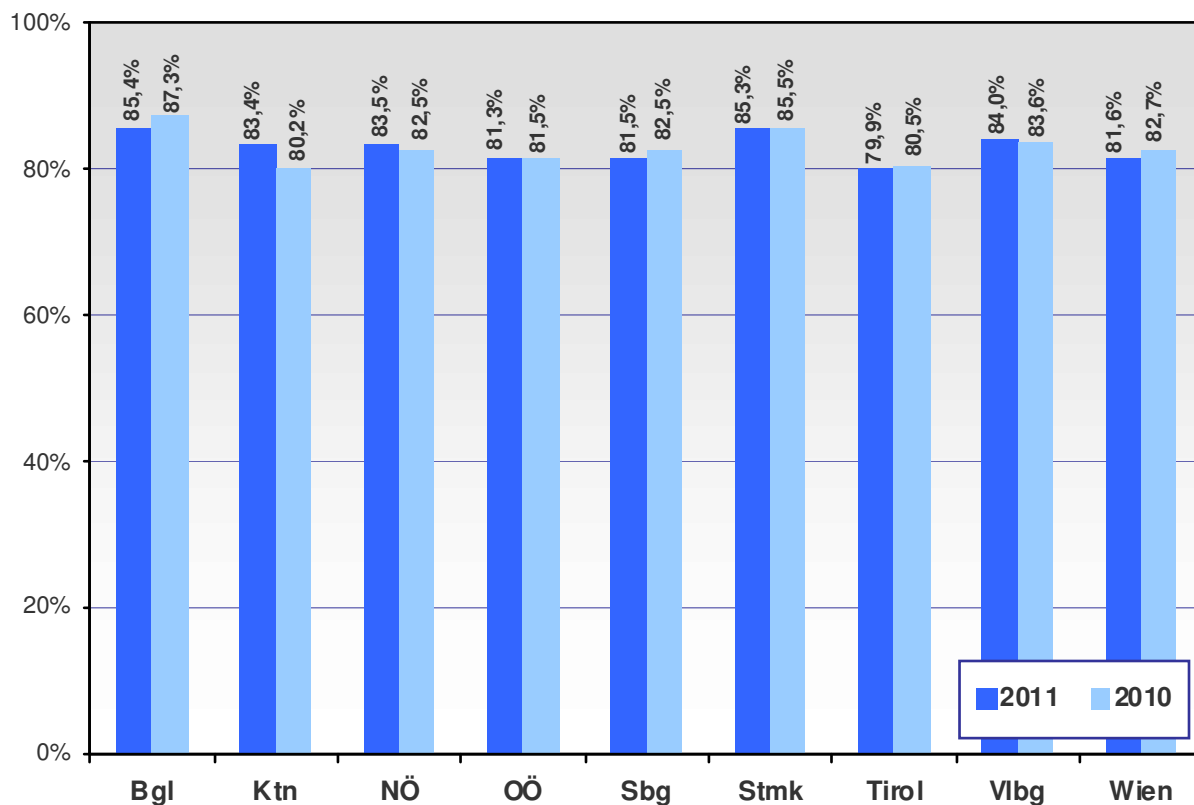


Quelle: WKÖ (Lehrlingsstatistik)

Anmerkung: Sonstige = Prüfungen im 2. Bildungsweg und Zusatzprüfungen (Prüfungen gemäß § 23 Abs. 5 lit a, § 23 Abs. 5 lit b, § 27 Abs. 1) sowie Prüfungen, die in einem anderen Bundesland als jenem, in dem die Lehre absolviert wurde, abgelegt wurden (Doppelzählungen).



**Grafik 4-21: Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Bundesländern**  
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



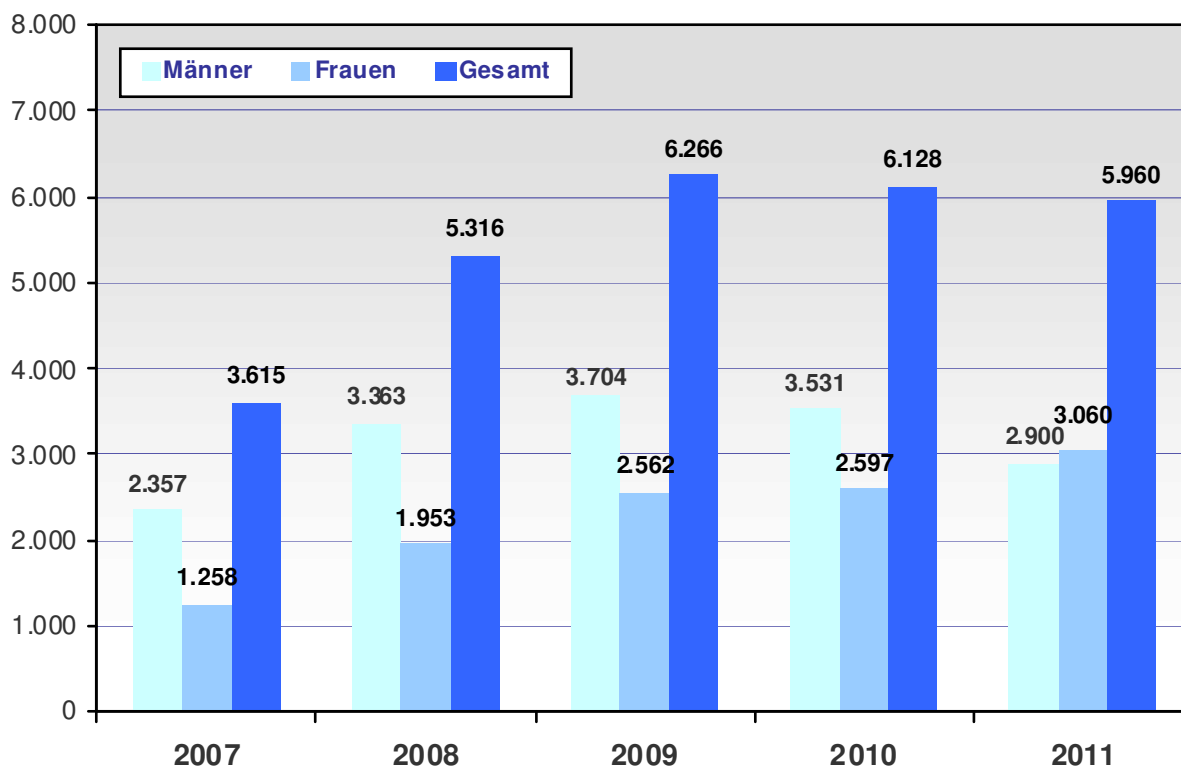
Quelle: WKÖ (Lehrlingsstatistik)

#### 4.8.2 Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 8.2) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeits-suchenden) Erwachsenen. Das AMS führt aus diesem Grund in beachtlicher Zahl sog. „Facharbeiterintensivausbildungen“ für Erwachsene durch, welche in der Regel 12 bis 24 Monate dauern und auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Abschnitt 8.1) gewinnt die Lehrausbildung für Erwachsene auch besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale.

Zumindest bis 2010 ist sowohl ein deutlicher Anstieg der TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 4-22) als auch an bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg insgesamt (vgl. Grafik 4-23) zu beobachten. Zudem konnte im Bereich der Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS der Frauenanteil erheblich gesteigert werden.

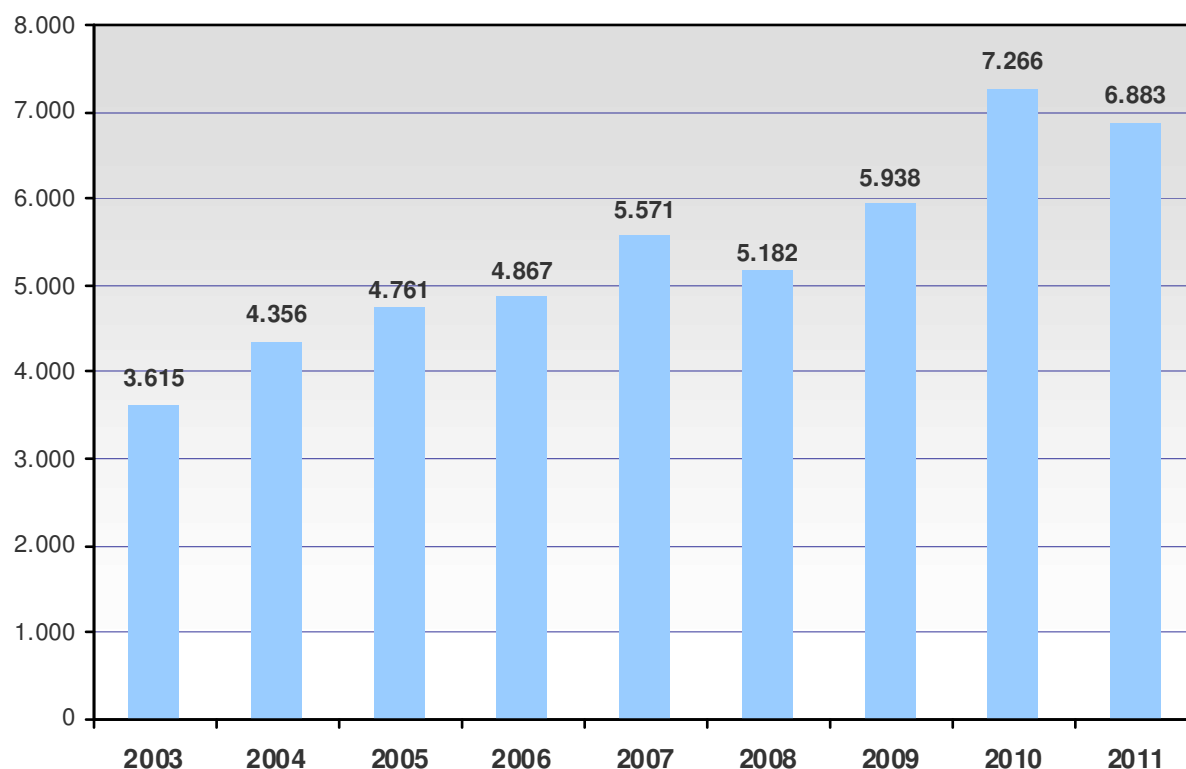
**Grafik 4-22: TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS**  
(absolut, 2007-2011)



Quelle: AMS

Insgesamt wurden im Jahr 2011 6.883 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß §23 Abs. 5 lit.a BAG (zweiter Bildungsweg) bestanden, dies sind rund 15% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich.

**Grafik 4-23: Bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß §23 Abs. 5 lit. a BAG\*) (absolut, 2003-2011)**



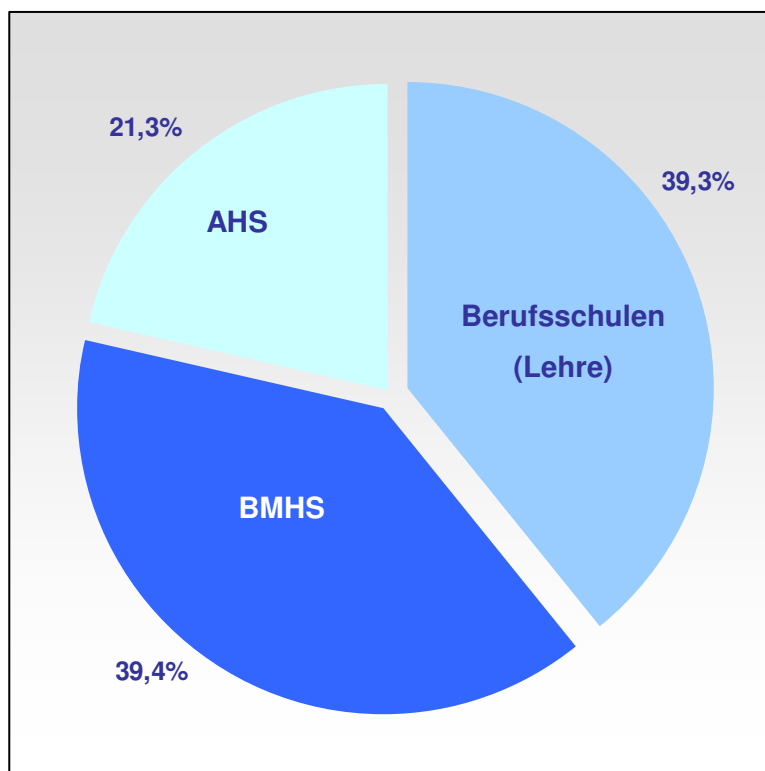
Quelle: WKÖ

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

## 4.9 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

Für die Nachfrage nach Lehrstellen ist neben der demographischen Entwicklung (Zahl der 15-Jährigen) vor allem das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nach der 8. bzw. 9. Schulstufe ausschlaggebend. Dieses ist allerdings selbst wiederum ein komplexes Zusammenspiel von Nachfrage und Angebot (Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen). Das Ergebnis dieses Prozesses der vom Angebot beeinflussten Bildungswahl („Bildungsströme“) lässt sich am besten anhand der Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe illustrieren (siehe Grafik 4-24): Im Schuljahr 2010/11 befanden sich **in der 10. Schulstufe jeweils fast 40% der SchülerInnen in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) sowie in den Berufsschulen (Lehre)**, 21% besuchten eine AHS.

**Grafik 4-24: Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe**  
(Schuljahr 2010/2011)



Quelle: Statistik Austria, BMUKK + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

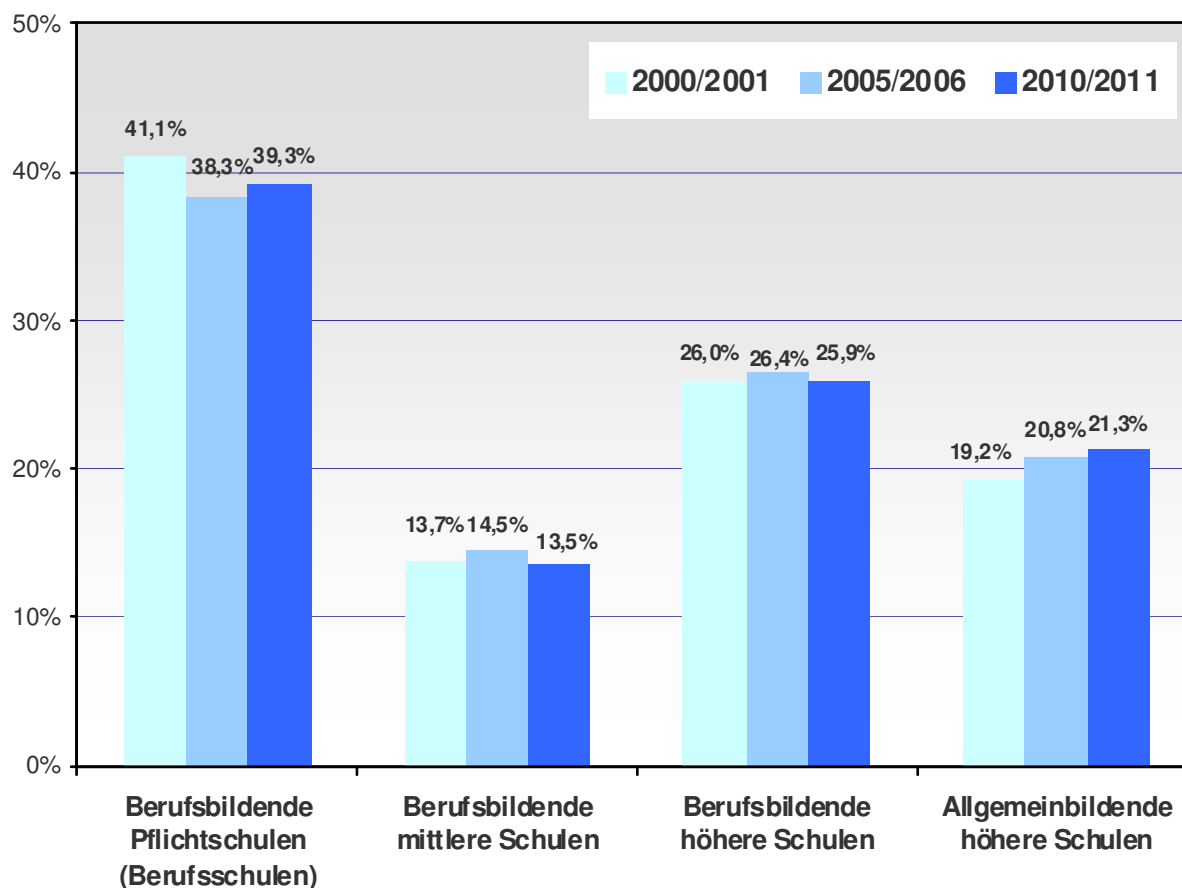
AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik

Ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien), da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre)

Die – nach BMS und BHS differenzierte – Langzeitbetrachtung (Schuljahr 2000/01 bis Schuljahr 2010/11) zeigt (siehe Grafik 4-25): Der Anteil der SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) war in diesen 10 Jahren rückläufig (von 41,1% auf 39,3%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 19,2% auf 21,3%). Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) in der Einzelbetrachtung nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe (39,3% der SchülerInnen).

**Grafik 4-25: Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf**  
(Schuljahr 2000/2001 - 2010/2011)



Quelle: Statistik Austria, BMUKK + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

BHS inkl. Bundesanstalten. f. Kindergarten- u. Sozialpädagogik

Ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien), da diese einer anderen Alterskohorte

zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre)

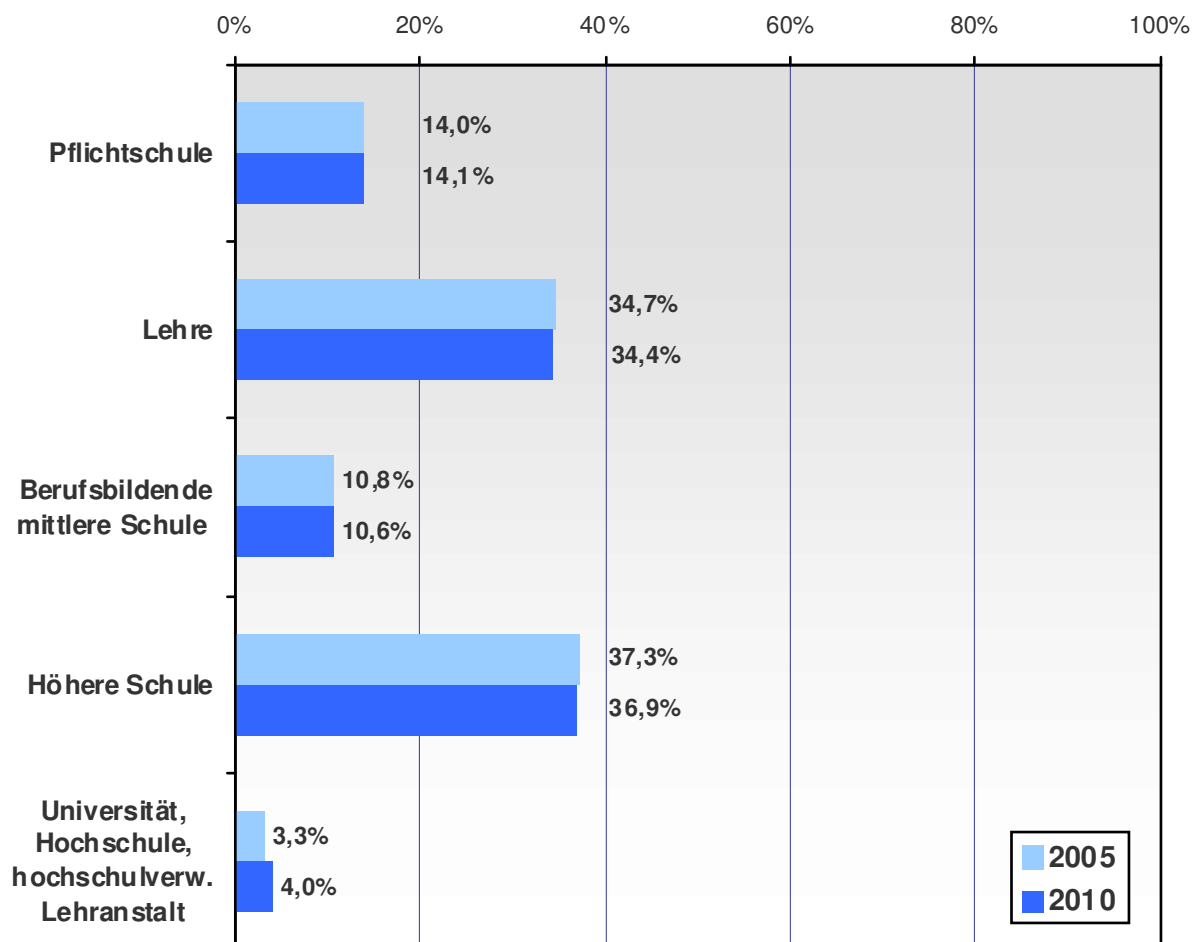
Für das Schuljahr 2004/2005 liegen keine vollständigen Datenbestände vor.

Als Folge des Bildungswahlverhaltens nach der 8. bzw. 9. Schulstufe kann das erreichte Bildungsniveau der 20- bis 24-Jährigen betrachtet werden (vgl. Grafik 4-26). Zu bedenken ist, dass bei dieser Betrachtungsweise die Anteile der einzelnen Bildungswege niedriger sind als bei der Verteilung in der 10. Schulstufe. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass unter allen 20- bis 24-Jährigen ja auch Personen enthalten sind, die Ausbildungen (nach der 10. Schulstufe) abgebrochen haben („Drop-Outs“) oder in der 10. Schulstufe gar

nicht mehr in Ausbildung waren. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass in Grafik 4-26 die höchste abgeschlossene Ausbildung dargestellt ist, wodurch vorangegangene Ausbildungen nicht (mehr) sichtbar sind. Allerdings gibt es in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen ohnehin noch kaum AbsolventInnen von Universitäten und (Fach-)Hochschulen (4,0% im Jahr 2010).

Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2010 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20- bis 24-Jährigen bei 36,9% eine höhere Schule** (BHS oder AHS) und bei **34,4% eine Lehre**. **14,1% der 20- bis 24-Jährigen hatten 2010 keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss**. Hierbei gibt es auch starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft (vgl. auch Kapitel 8). Unter den 20- bis 24-Jährigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft befanden sich im Jahr 2010 11,6% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügen, unter den 20- bis 24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 30,8% (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

**Grafik 4-26: Bildungsniveau der 20- bis 24-Jährigen (Höchste abgeschlossene Ausbildung)**  
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2005 + 2010)

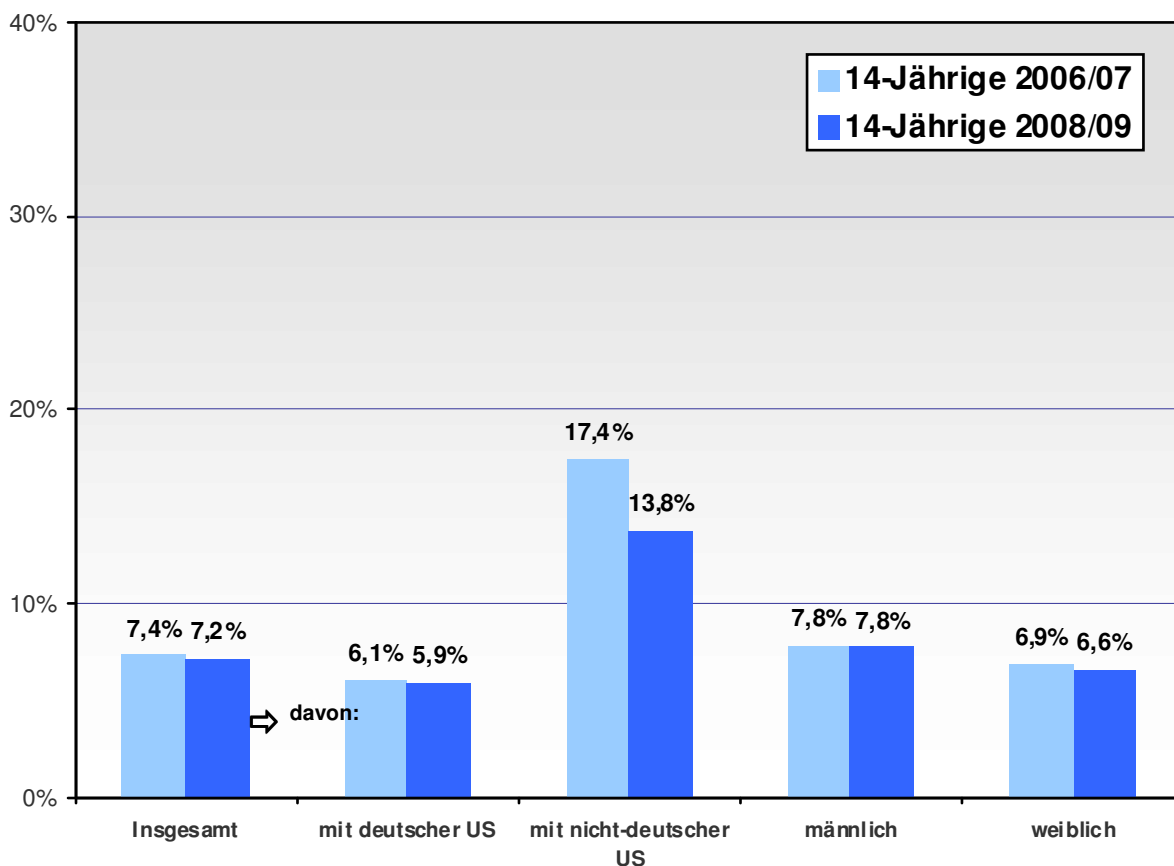


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

## 5 Jugend ohne Ausbildung

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinaus) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration und eine erfolgreiche Berufslaufbahn steht außer Zweifel (vgl. zum Beispiel Abschnitt 8.2). Es muss daher Ziel der Bildungspolitik sein, den Anteil an Jugendlichen, welche nach 9 Pflichtschuljahren das (Aus-)Bildungssystem bereits verlassen, möglichst gering zu halten. Auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes liegen nunmehr auch verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 5-1). Im Schuljahr 2008/09 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 7,2%. Im Vergleich zu 2 Jahren davor ist dieser Anteil leicht gesunken (von 7,4% auf 7,2%). Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (13,8%), bei männlichen Jugendlichen ist er etwas höher (7,8%) als bei weiblichen (6,6%). Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 18-2) ist er vor allem in Tirol überdurchschnittlich hoch (11,0%).

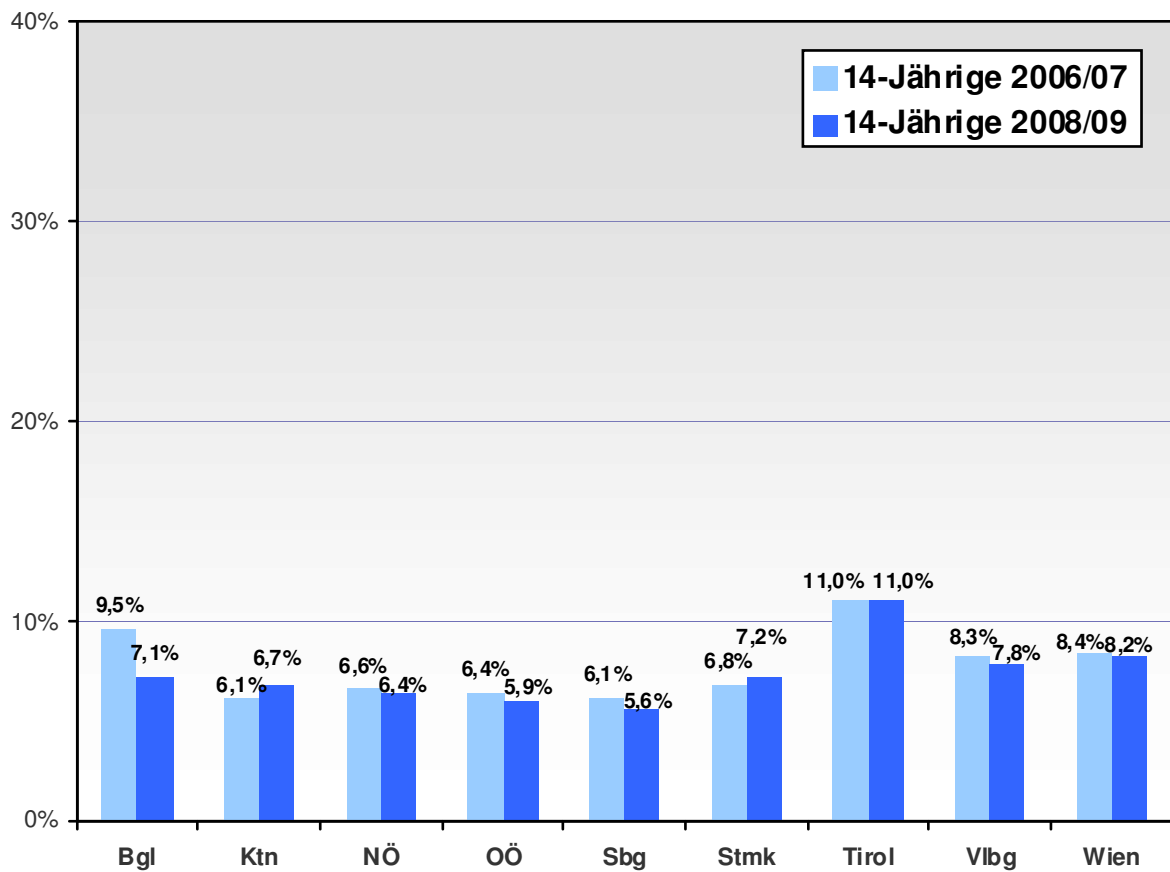
**Grafik 5-1: Anteil an 14-Jährigen\* der Schuljahre 2006/07 bzw. 2008/09 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2007/08 bzw. 2009/10): insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht**



Quelle: Statistik Austria (2012, 2011): Bildung in Zahlen 2010/11, 2009/10 – Tabellenband, Wien

\*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2006 bzw. 2008) der Schuljahre 2006/07 bzw. 2008/09, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2006/07 bzw. 2008/09 im letzten Jahr der Schulpflicht sind. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

**Grafik 5-2: Anteil an 14-Jährigen\* der Schuljahre 2006/07 bzw. 2008/09 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2007/08 bzw. 2009/10) nach Bundesländern**



Quelle: Statistik Austria (2012, 2011): Bildung in Zahlen 2010/11, 2009/10 – Tabellenband, Wien

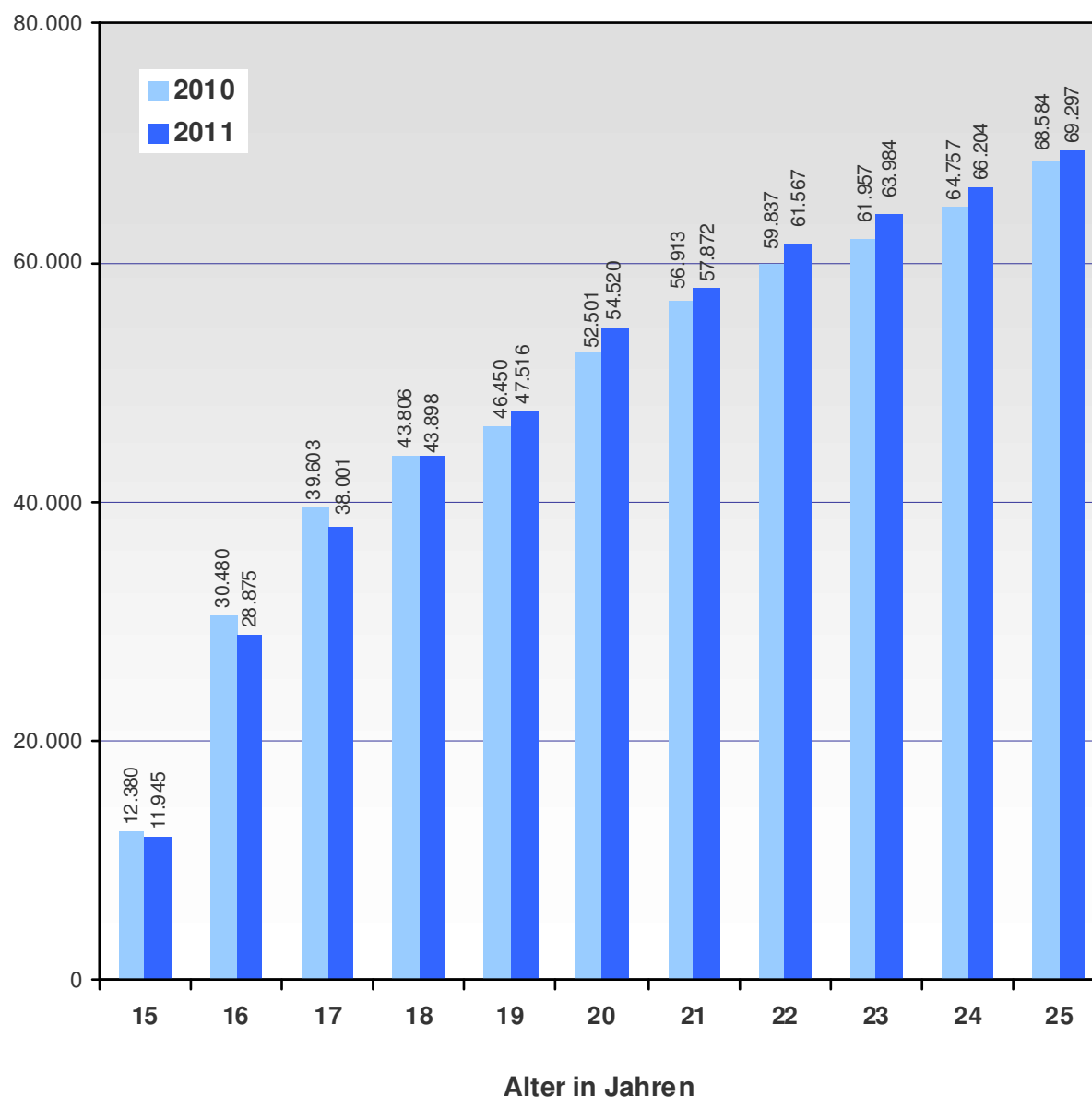
\*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2006 bzw. 2008) der Schuljahre 2006/07 bzw. 2008/09, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2006/07 bzw. 2008/09 im letzten Jahr der Schulpflicht sind. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.



## 6 Jugend in Beschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2011 waren insgesamt (d.h. inkl. Lehrlinge) 543.679 Jugendliche/Jungerwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Hauptverband der österreichischen SV-Träger + ibw-Berechnungen). Dies sind rund 6.000 Beschäftigte im Alter von 15 bis 25 Jahren mehr als im Jahresdurchschnitt 2010 (2010: 537.268).

**Grafik 6-1: 15- bis 25-Jährige in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)**  
(Jahresdurchschnitt 2010 + 2011)



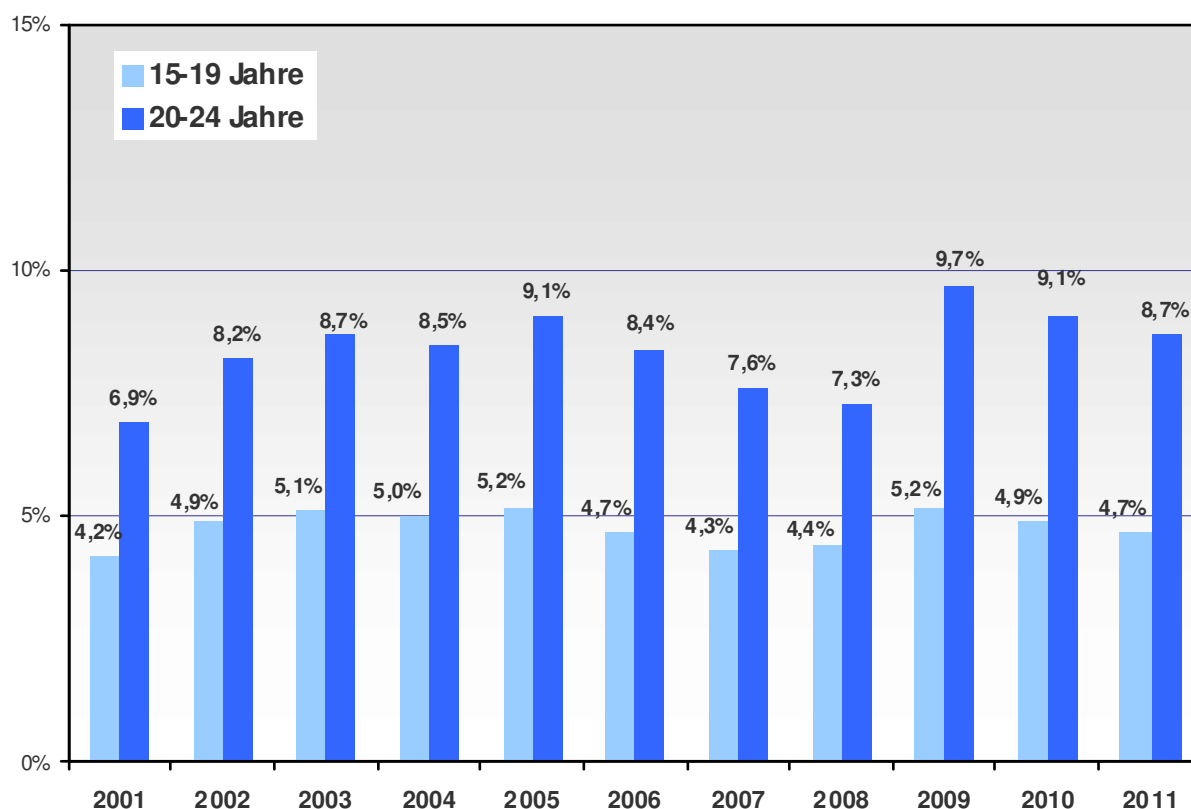
*Quelle:* Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

*Anmerkungen:* Ohne präsenzdienstleistende Personen und KRG- bzw. KBG-BezieherInnen. Altersgliederung nach vollendetem Alter.

## 7 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)

Grafik 7-1 veranschaulicht die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in Österreich seit 2001. Im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist 2009 vor allem die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen stark gestiegen (von 7,3% auf 9,7%), 2010 und 2011 wieder leicht gesunken (auf 8,7% im Jahr 2011).

**Grafik 7-1: Jugendarbeitslosenquoten der 15- bis 19- sowie 20- bis 24-Jährigen in Österreich**  
(Jahresdurchschnitte; Nationale Berechnungsweise (AMS))

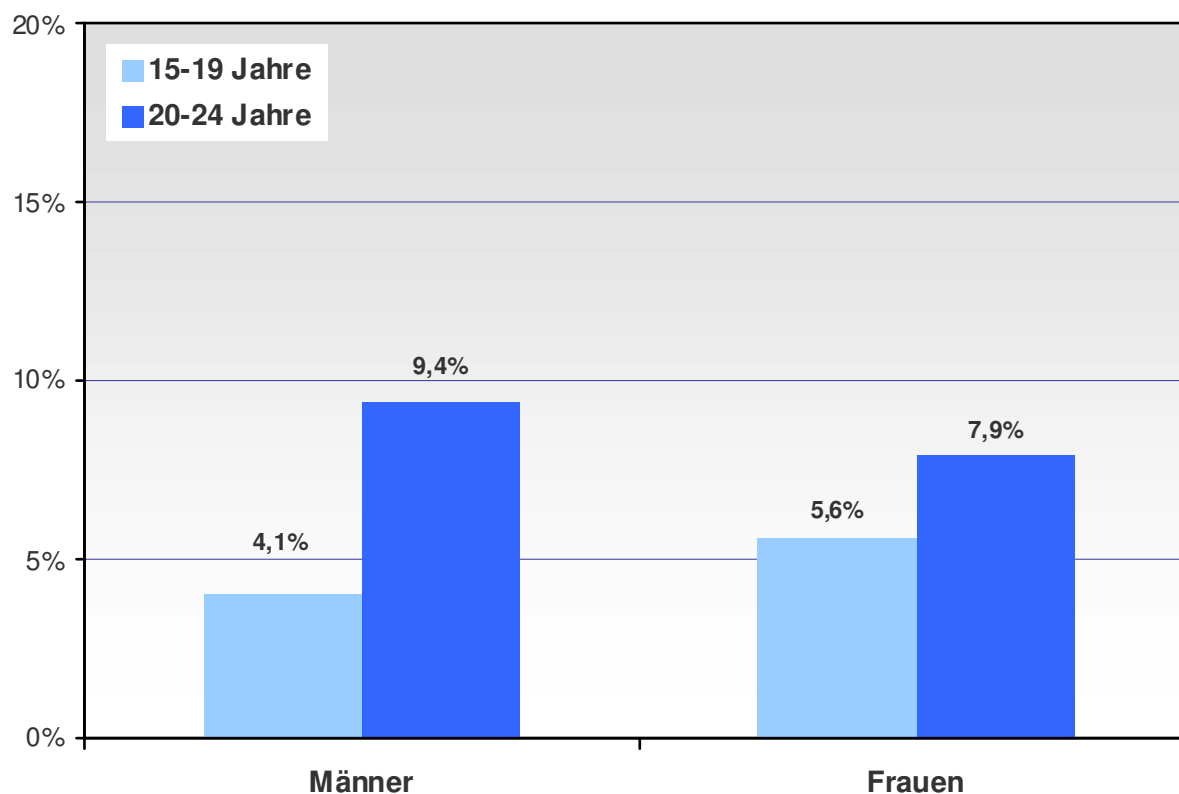


Quelle: BMASK (BALIweb)

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

Die Analyse der Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht ist nicht zuletzt in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Ausbildungswegen von männlichen und weiblichen Jugendlichen zu sehen. Bei den 15- bis 19-Jährigen ist 2011 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (5,6% bei den Frauen und 4,1% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (9,4% bei den Männern und 7,9% bei den Frauen).

**Grafik 7-2: Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht**  
(Jahresdurchschnitt 2011; Nationale Berechnungsweise (AMS))



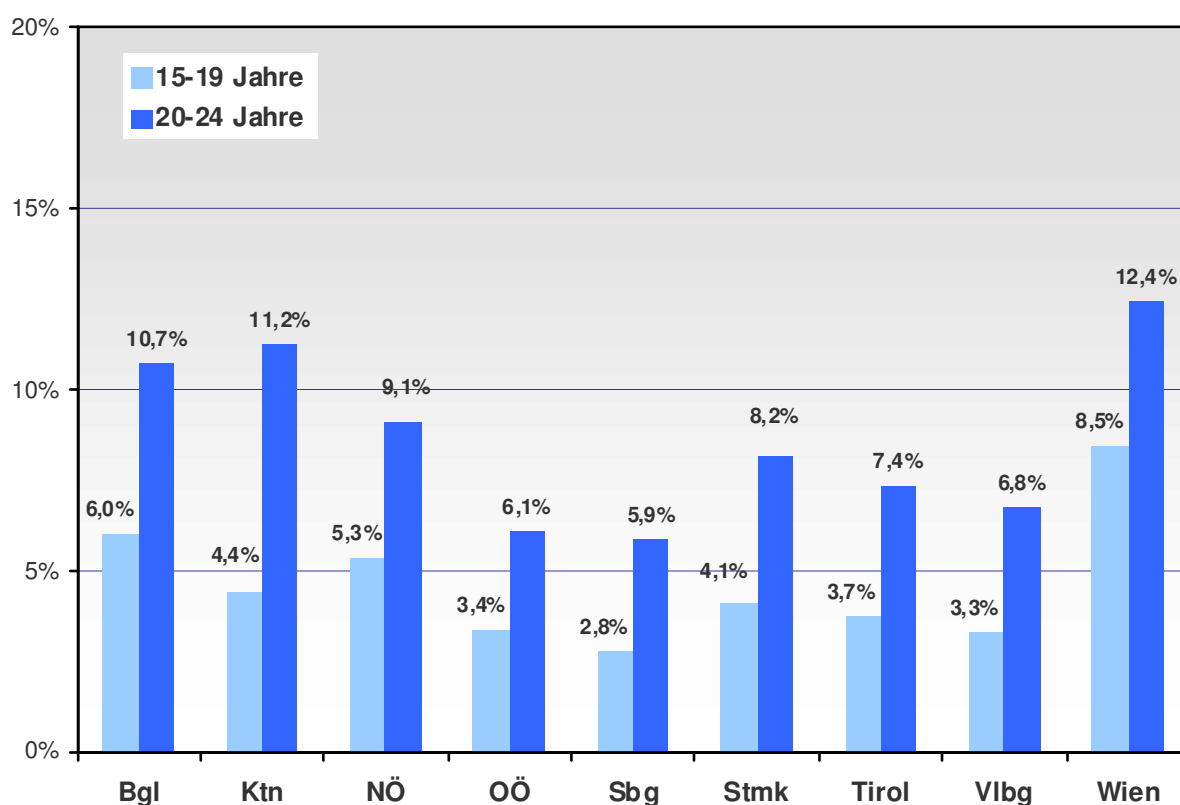
Quelle: BMASK (BALLweb)

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

Im Vergleich der Bundesländer können 2011 die niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten (beide Altersgruppen) in Salzburg beobachtet werden (vgl. Grafik 7-3). Die Arbeitslosenquote der 15- bis 19-Jährigen betrug hier 2,8% und jene der 20- bis 24-Jährigen 5,9%.

Die höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich bei den 15- bis 19-Jährigen in Wien (8,5%) feststellen, bei den 20- bis 24-Jährigen ebenfalls in Wien (12,4%), sowie in Kärnten (11,2%) und im Burgenland (10,7%).

**Grafik 7-3: Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern**  
(Jahresdurchschnitte 2011; Nationale Berechnungsweise (AMS))

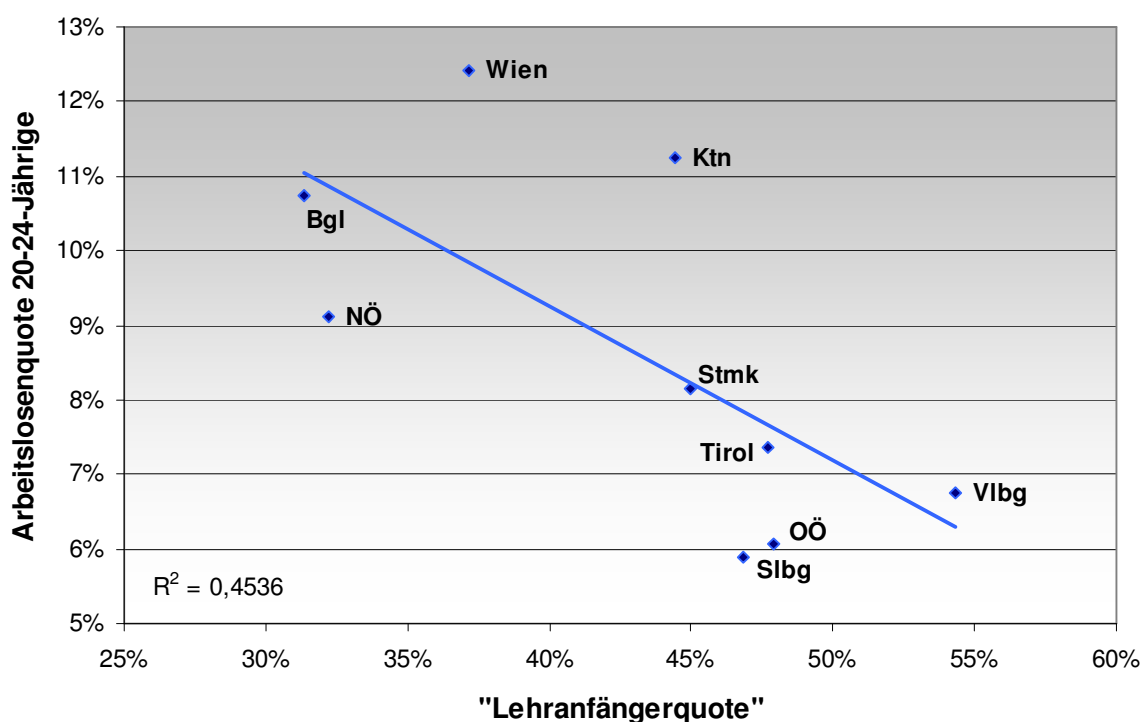


Quelle: BMASK (BALIweb)

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

Die Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern weisen auch im Jahr 2011 eine sehr starke negative Korrelation (15-19 Jahre:  $r = -0,73$  / 20-24 Jahre:  $r = -0,67$ ) mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Relation zu den 15-Jährigen (hier vereinfacht als „LehranfängerInnenquote“ bezeichnet) auf. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die **Jugendarbeitslosenquote tendenziell niedriger** ist, **je mehr Jugendliche** eines Altersjahrgangs **eine Lehrausbildung absolvieren**. Da dies auch auf die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen zutrifft, die in der Regel die Lehrausbildung bereits vollendet haben, verdeutlicht dies den positiven Effekt der dualen Berufsausbildung auf die Arbeitsmarktintegration Jugendlicher bzw. Jungerwachsener (vgl. Grafik 7-4).

**Grafik 7-4: Zusammenhang Jugendarbeitslosenquote (der 20- bis 24-Jährigen) und „LehranfängerInnenquote“ nach Bundesländern (2011)**



Quellen: BMASK (BALLweb): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2011), Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt (2011), WKÖ: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2011) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

„LehranfängerInnenquote“ = Lehrlinge im 1. Lehrjahr / Zahl der 15-Jährigen (des jew. Bundeslandes)

Trendlinie mittels linearer Regression

Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbands der österr. Sozialversicherungsträger (d.h. u.a. inkl. freie Dienstverträge)

## 8 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven

### 8.1 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)

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

- **sinkende Zahl an BerufseinsteigerInnen** (Jugendliche)
- **steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen** (Pensionierungen)

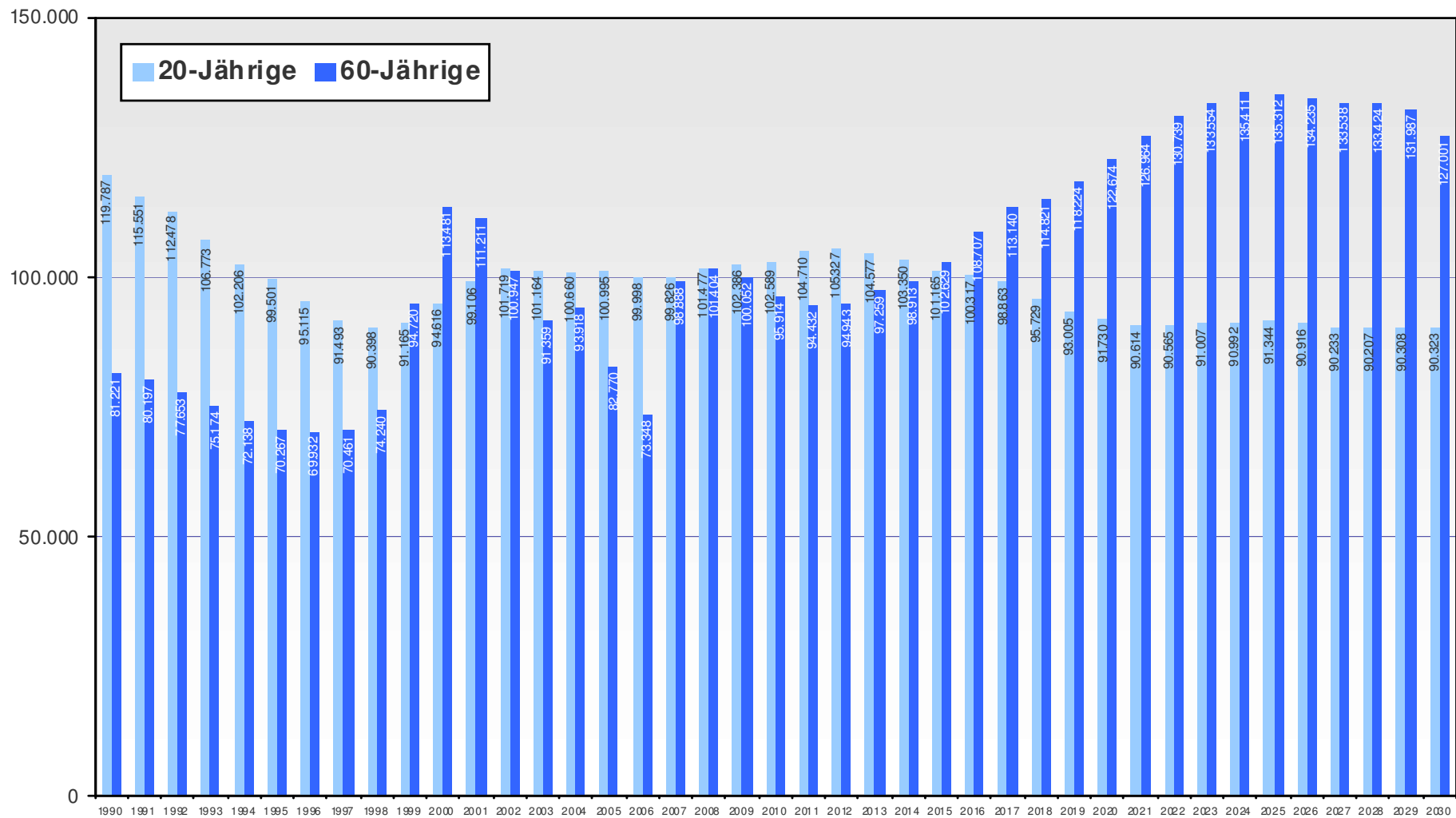
Besonders plastisch lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter<sup>97</sup>) verglichen wird (vgl. Grafik 8-1). Ab dem Jahr 2015 wird die Zahl der 60-Jährigen in Österreich höher sein als jene der 20-Jährigen. Am **Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024** werden 135.411 60-Jährigen lediglich 90.992 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d.h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 40.000 Personen überlegen (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Auch wenn diese Betrachtungsweise den Umstand vernachlässigt, dass davon auszugehen ist, dass diese „Lücke“ durch einen positiven (Zu-)Wanderungssaldo bei den 20- bis 60-Jährigen abgeschwächt wird, so werden die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Österreich doch massiv sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 8-2): Die **Zahl der 20- bis 60-Jährigen** (d.h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird **ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2017** (4.929.818 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.634.387 Personen) **um fast 300.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

---

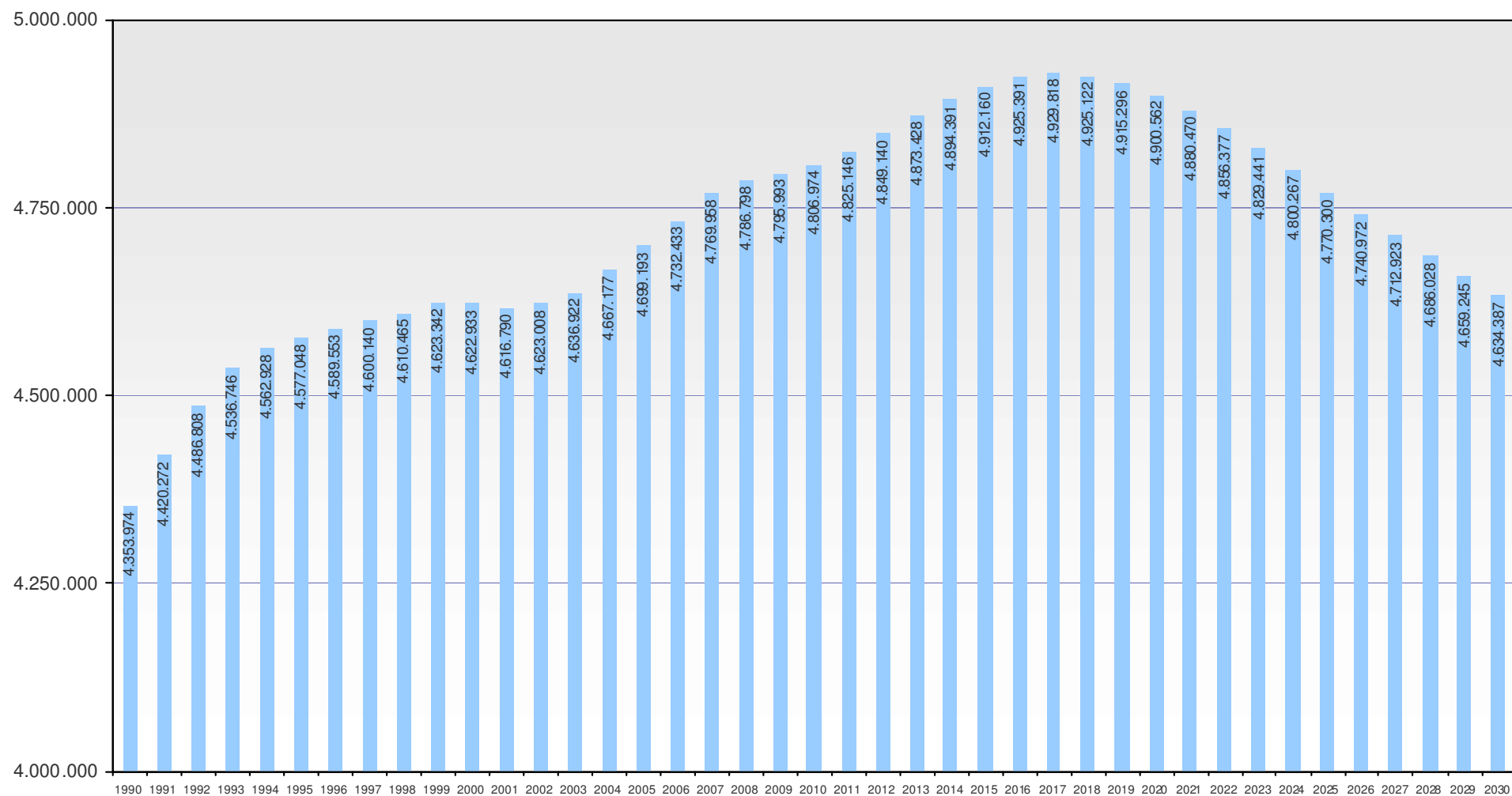
<sup>97</sup> Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2009 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (ausschließlich Alterspensionen) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei 60,8 Jahren, unter Einbeziehung der Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen bei 58,2 Jahren (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als Indikator für die Zahl der Pensionsneueintritte an. Eine Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Pensionsantrittsalters in den nächsten Jahren würde selbstverständlich die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöhen und die demographische „Lücke“ verringern.

**Grafik 8-1: Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich**  
 Prognosewerte ab 2011 (Hauptszenario)



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), Datenabfrage: 8.3.2012

**Grafik 8-2: Zahl der 20-60 Jährigen in Österreich**  
(Prognosewerte ab 2010 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen



## 8.2 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene

Zur Analyse des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven einzelner Qualifikationsstufen bietet sich als vermutlich transparenteste und plausibelste Betrachtungsmöglichkeit eine Untersuchung der Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene an. Damit lassen sich das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsperspektiven spezifischer Gruppen unmittelbar und sehr umfassend darstellen. Dies trifft für andere statistische Analysemöglichkeiten nicht in derselben Qualität zu. Exemplarisch sei die Analyse der offenen Stellen und Arbeitssuchenden angeführt, welche in besonderem Maße vom Meldeverhalten der Akteure und der jeweiligen Quelle abhängt. Beispielsweise unterscheidet sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen in extremer Weise in Abhängigkeit von der jeweiligen Datenquelle (Meldungen beim AMS, Inserate in Printmedien, Online-Jobbörseninserate) – vgl. dazu Abschnitt 8.3.

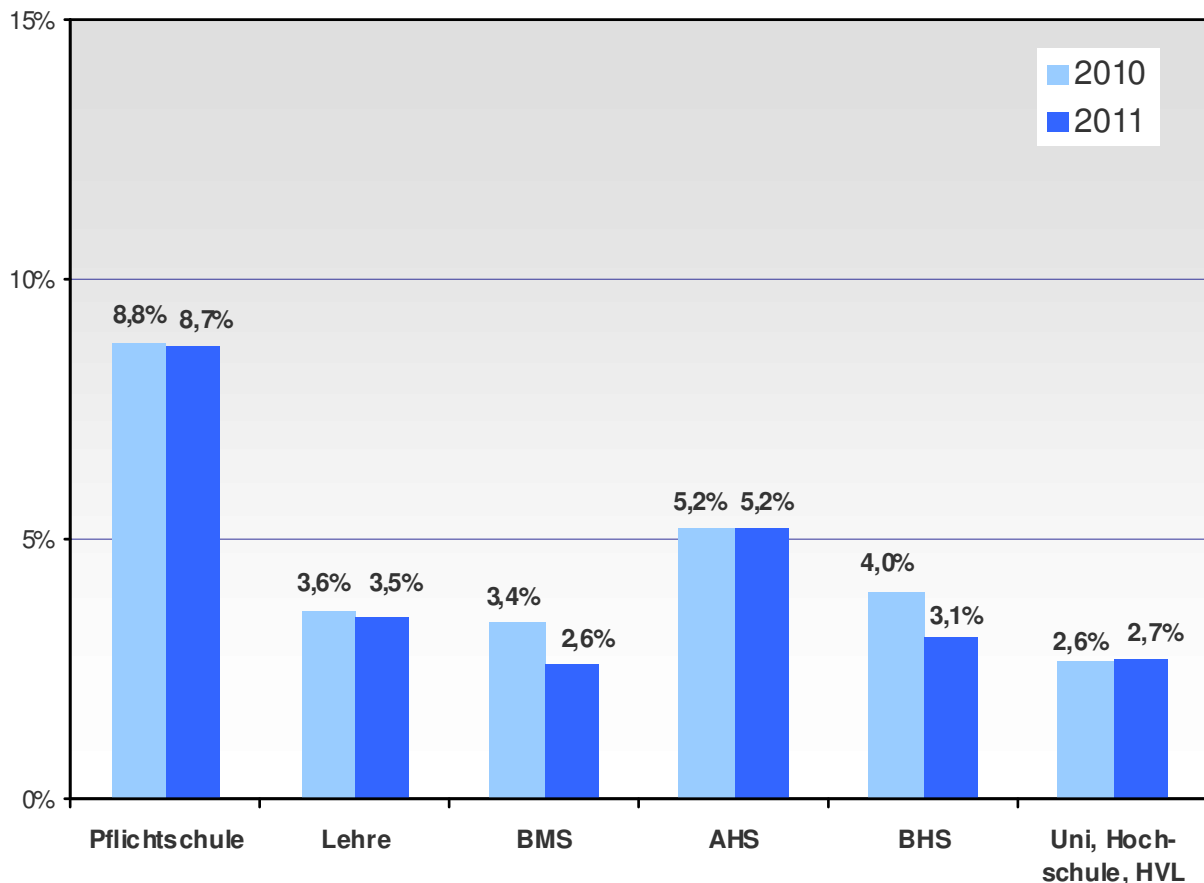
Die Analyse der Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt, dass die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, deutlich höher** (meist mehr als doppelt so hoch!) ist als jene von Personen, welche weiterführende Ausbildungen abgeschlossen haben. In welchem genauen Ausmaß dies der Fall ist, hängt nicht zuletzt von der Betrachtungsweise ab. Zwei Methoden zur Berechnung der Arbeitslosenquote haben sich in Österreich durchgesetzt: Jene des AMS und jene nach dem Labour Force-Konzept<sup>98</sup> (Statistik Austria). Letztere ist umfassender, weil hier u.a. auch selbständig Erwerbstätige (sowie nicht beim AMS vorgemerkte Arbeitslose) mitgezählt werden. Wenn nun diese Arbeitslosenquote nach internationaler Definition ermittelt wird, d.h. von Statistik Austria mittels Befragung (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) erhoben und nach dem Labour Force-Konzept berechnet wird, dann betrug 2011 in Österreich die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 8,7% (vgl. Grafik 8-3). Die Arbeitslosenquote aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lag bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter. Die **niedrigsten Arbeitslosenquoten** wiesen 2011 die **AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule** (2,6%), **einer Universität/Hochschule** (2,7%), **einer berufsbildenden höheren Schule** (3,1%) **sowie einer Lehre** (3,5%) auf. Diese Daten belegen die hohe berufliche Verwertbar-

---

<sup>98</sup> Nach dem Labour Force-Konzept (LFK) gelten jene Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitslos, die nicht erwerbstätig im Sinne des LFK sind, innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können und während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Stelle gefunden haben und diese in maximal drei Monaten antreten. Zu beachten ist, dass arbeitssuchende Personen, die ansonsten die Kriterien der Arbeitslosigkeit erfüllen würden (aktive Arbeitssuche, Verfügbarkeit), nach dieser Definition nicht als arbeitslos gelten, wenn sie eine oder wenige Stunden in der Referenzwoche gearbeitet haben. Saisonarbeitslose werden nach diesem Konzept somit nur dann als arbeitslos klassifiziert, wenn sie gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar und aktiv auf Arbeitssuche sind. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht in Form der Arbeitssuche betrachtet. Die Arbeitslosenquote ist dann der Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Die Zahl der Erwerbspersonen ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Damit sind also alle Personen bezeichnet, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben. Nach dem Labour Force-Konzept gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Hat die Person nur aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, geht aber ansonsten einer Arbeit nach, gilt sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeldbeziehende mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen präsenz- und zivildienstleistende Personen. (Quelle: Statistik Austria)

keit und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Bildung in Österreich recht eindrucksvoll, zumal die AbsolventInnen von allgemeinbildenden höheren Schulen eine spürbar höhere Arbeitslosenquote (5,2%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2011 in Österreich 4,1%.

**Grafik 8-3: Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept\* nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2010 + 2011, Österreich)**  
(Arbeitslosenquote gemäß internationaler Definition)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)

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

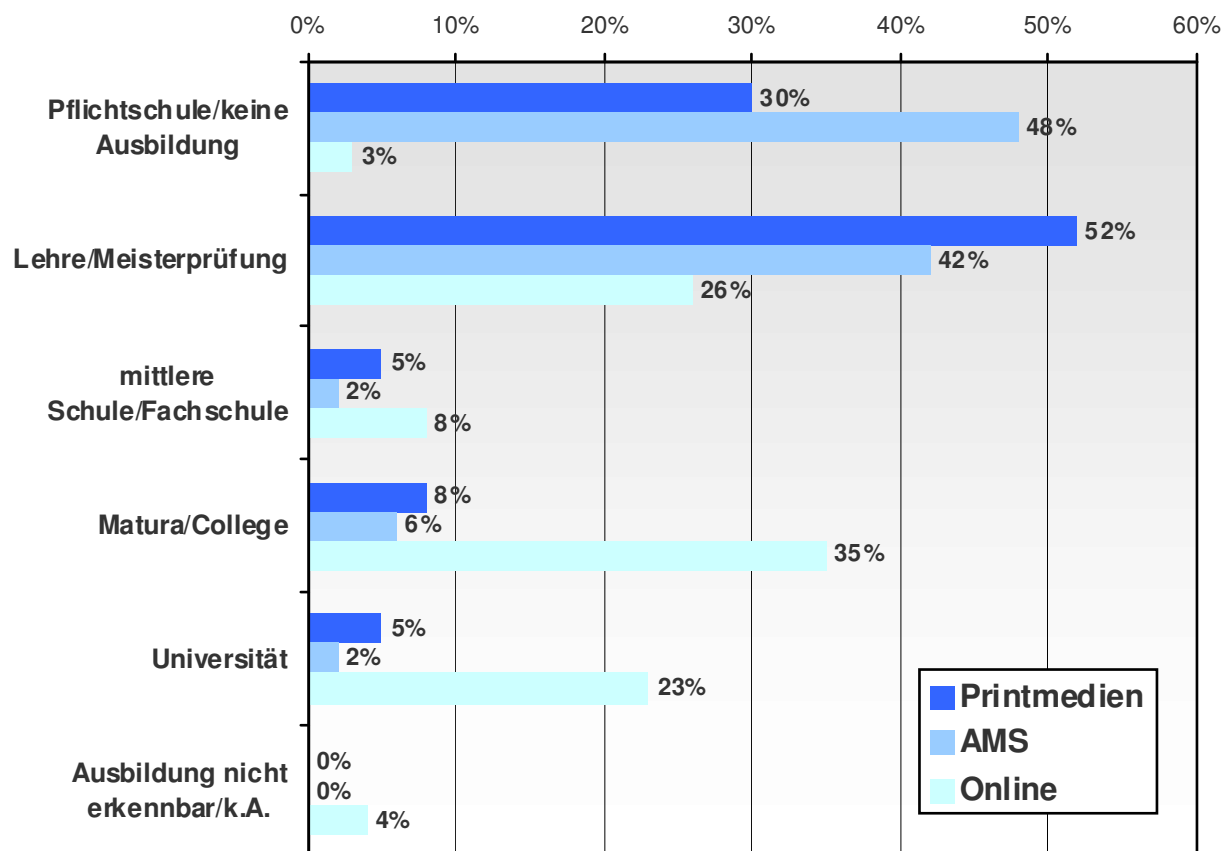
„Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge).

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

### 8.3 Offene Stellen nach Ausbildungsebene

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Verwendung der Arbeitslosenquote vermutlich als das am besten geeignete (Einzel-)Instrument zur Analyse des Arbeitskräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven nach Ausbildungsebene betrachtet werden kann. Besonders jene Indikatoren, die unter Einbeziehung der offenen Stellen errechnet werden (wie z.B. die Stellenandrangsziffer), leiden darunter, dass Analyse und Verteilung der Zahl der offenen Stellen nach Ausbildungsebene in besonders hohem Maße vom zur Meldung/Bekanntgabe der offenen Stellen verwendeten Medium abhängig sind. Grafik 8-4 veranschaulicht dies sehr plastisch. In den untersuchten Printmedien fanden sich 2011 die meisten Zugänge an offenen Stellen in Österreich für AbsolventInnen einer Lehre (52%), beim AMS für Personen, die lediglich über eine Pflichtschulausbildung verfügen (48%) und bei den untersuchten Online-Inseraten (Jobbörsen) war in einer relativen Mehrheit der Fälle ein/e Matura/College erforderlich (35%). Bei den Online-Inseraten (Jobbörsen) sind vor allem AkademikerInnen wesentlich stärker vertreten (23%) als etwa in den Printmedien (5%) oder beim AMS (2%).

**Grafik 8-4: Stellenangebote in Printmedien, bei AMS und Online (Österreich)**  
Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2011) – RELATIVIV

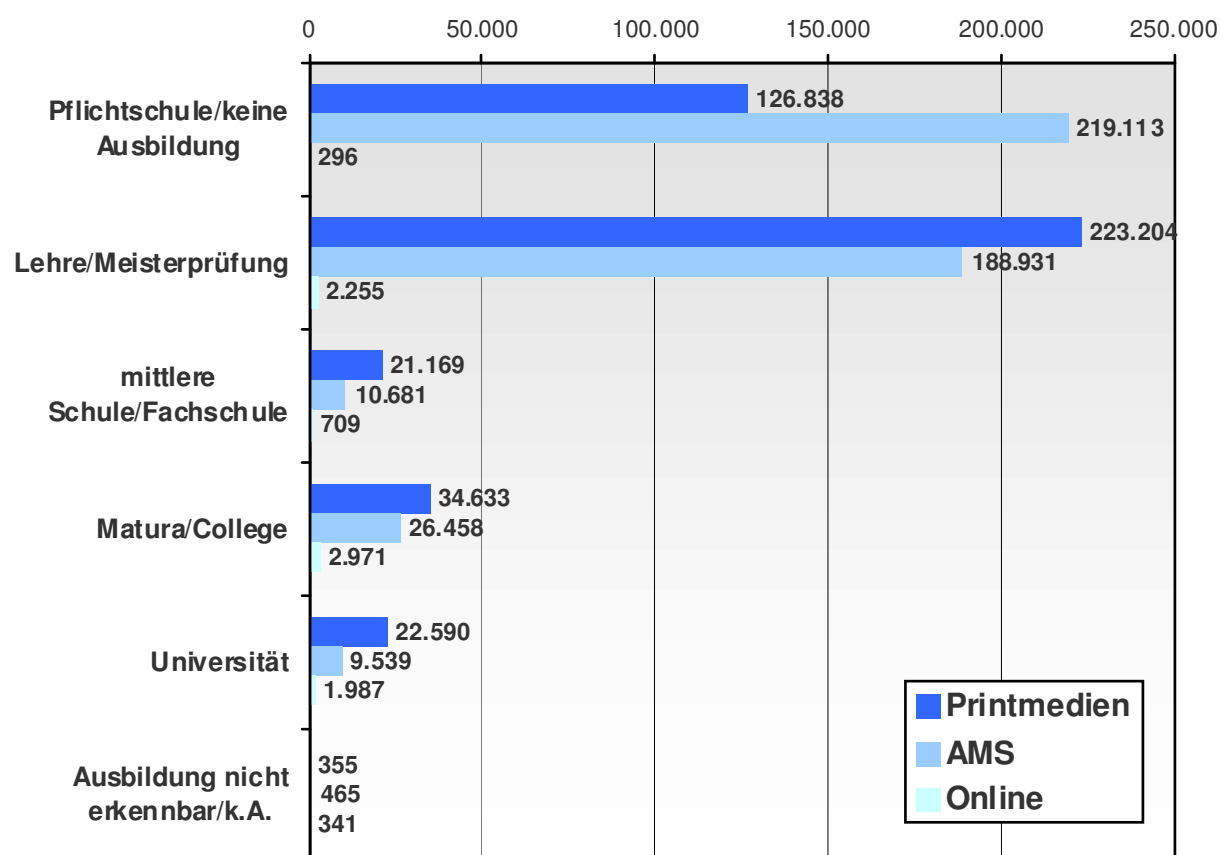


Quelle: Kostera, Doris (2012): Der Stellenmarkt in Österreich 2011 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

**Absolut betrachtet** wurden in Österreich 2011 eindeutig **die meisten offenen Stellen für AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung** angeboten. In (mind.<sup>99</sup>) 223.204 Inseraten in Printmedien, in 188.931 gemeldeten offenen Stellen beim AMS sowie in (mind.) 2.255 Online-Inseraten wurden AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung gesucht (vgl. Grafik 8-5).<sup>100</sup>

**Grafik 8-5: Stellenangebote in Printmedien, bei AMS und Online (Österreich) Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2011) – ABSOLUT**



Quelle: Kostera, Doris (2012): Der Stellenmarkt in Österreich 2011, Wien

Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

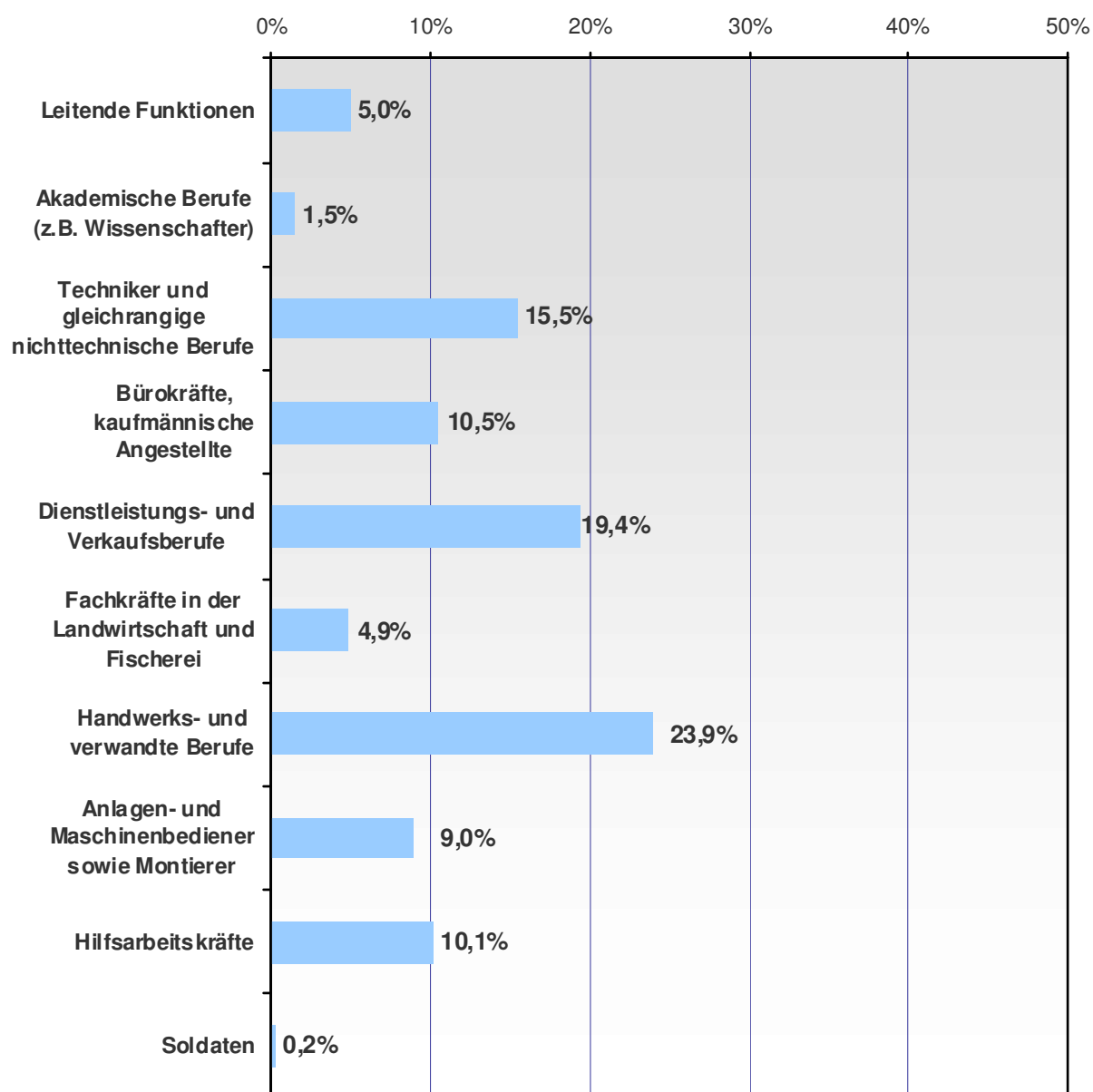
<sup>99</sup> Die Erhebung von Stellenangeboten in Printmedien bzw. Online-Jobbörsen kann selbstverständlich – trotz eines sehr umfangreichen Untersuchungsdesigns – nicht als Vollerhebung betrachtet werden.

<sup>100</sup> Quelle: Kostera, Doris (2012): Der Stellenmarkt in Österreich 2011, Wien

## 8.4 Beschäftigungslevels von LehrabsolventInnen

10,1% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2011 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 8-6). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **89,9% der erwerbstätigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d.h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

**Grafik 8-6: Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozente, Summe = 100%)**  
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2011)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011) + ibw-Berechnungen

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

## 9 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Zum Abschluss der vorliegenden Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Schwerpunkt auf die Jahre 2010 und 2011 lässt sich festhalten: Trotz internationaler Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise konnte Österreich seine EU-weit sehr gute Position im Bereich der Jugendbeschäftigung halten. Dennoch ist unübersehbar, dass die Wirtschaftskrise im Bereich der Jugendbeschäftigung auch in Österreich Spuren hinterlassen hat. In besonderem Maße ist zudem auf die zukünftigen Herausforderungen (Stichworte: demographischer Wandel und Fachkräftemangel) zu verweisen, denen die österreichische Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik zu begegnen hat.

Diese Gesamteinschätzung beruht auf folgenden zentralen Ergebnissen:

Österreich weist im europäischen Vergleich (EU 27-Länder) in allen hier untersuchten Indikatoren, welche in direktem Zusammenhang zur Situation der Jugendbeschäftigung zu sehen sind und vor allem Jugendarbeitslosigkeit und erreichte Bildungsabschlüsse betreffen, vergleichsweise günstige Werte auf (vgl. Grafik 3-1 bis Grafik 3-8).

Beispielsweise betrug die Jugendarbeitslosenquote (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2011 8,3%, in den EU-27-Ländern zusammen aber 21,4%. Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2011 an zweitgünstigster Stelle (knapp hinter den Niederlanden). Außerdem war in Österreich in den Jahren 2010 und 2011 – im Gegensatz zum EU-Durchschnitt und trotz neuerlicher Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – die Jugendarbeitslosigkeit rückläufig. In Österreich sank die Jugendarbeitslosenquote von 10,0% (2009) auf 8,3% (2011), in den EU-27-Ländern insgesamt stieg sie im selben Zeitraum von 20,1% auf 21,4%.

Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet<sup>101</sup>. In Österreich sind dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung in der Sekundarstufe II relativ hoch.

Insbesondere das System der dualen Lehrlingsausbildung (in Betrieb und Berufsschule) verschafft Österreich eine gute Position im internationalen Vergleich. Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der im Jahr 2008 erstmals akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – be-

---

<sup>101</sup> vgl. etwa Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz

sonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote ist wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (über 25-Jährige). Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise kann der Umstand gesehen werden, dass viele Unternehmen auch bei fehlender Auslastung versuchen, nach Möglichkeit ihr bestehendes (älteres) Personal zu halten, aber die Zahl der Neueinstellungen (von Jüngeren) stark zurückgeht.

Als besondere Herausforderung für das System der österreichischen Berufsausbildung kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass rund ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden. Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist diese Zahl auf jeden Fall deutlich unter 10% anzusetzen.

Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu lösende Aufgabe. Denn gerade auch angesichts des bis 2016 erwartbaren deutlichen Rückgangs der 15-Jährigen bzw. der BerufseinsteigerInnen insgesamt, verbunden mit einem massiven Anstieg an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen) bis 2025 und des sich dadurch **abzeichnenden eklatanten Fachkräftemangels**, gilt es dieses besondere Potenzial an zukünftigen Fachkräften zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist auch auf Mehrsprachigkeit als wichtige Humanressource und Wettbewerbsvorteil zu verweisen, nicht nur um fremdsprachige KundInnen (ZuwanderInnen und TouristInnen) in Österreich gezielt anzusprechen, sondern auch, weil die Mehrsprachigkeit vieler Jugendlicher mit Migrationshintergrund eine besondere Chance darstellt, den Internationalisierungsgrad und die Exportorientierung der österreichischen Wirtschaft insgesamt zu stärken.

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

- Gerade angesichts der im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise europaweit gestiegenen Jugendarbeitslosigkeit, aber auch angesichts des ab etwa 2016 drohenden massiven (demographisch bedingten) Fachkräftemangels ist die österreichische Politik, die das Ziel verfolgt, den **Abschluss einer weiterführenden (Berufs-)Ausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen** (Stichwort „Ausbildungsgarantie“), unbedingt weiterzuführen und dort, wo dies möglich ist, auch noch weiter zu forcieren. Der Abschluss weiterführender Berufsausbildungen verringert beispielsweise das Arbeitslosigkeitsrisiko um mehr als die Hälfte.
- Der Fokus dieser Politik sollte dabei – neben einem ausreichenden und hochwertigen Angebot von berufsbildenden mittleren und höheren Schulen – auf der Förderung der dualen betrieblichen Lehrausbildung liegen. Die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ist dabei so zu gestalten, dass diese als Ergänzung, nicht aber als Ersatz oder „Konkurrenz“ zur betrieblichen Lehrausbildung fungiert. Ansonsten be-

stünde die Gefahr ernsthafter „Systemstörungen“ (wie etwa Substitutionseffekte durch Ersatz/Verdrängung betrieblicher Lehrstellen). Dies wäre nicht nur für die Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen (welche in der betrieblichen Ausbildung – d.h. in der unmittelbaren Bewährung am Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt – naturgemäß am größten sind<sup>102</sup>) nachteilig, sondern auch aus pädagogischen<sup>103</sup> und volkswirtschaftlichen Gründen wenig wünschenswert. Zu letztgenanntem Aspekt ist darauf zu verweisen, dass die duale betriebliche Lehrausbildung jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II ist, welche den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert. Umgekehrt ist die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS die – aus öffentlicher Perspektive – mit großem Abstand teuerste Ausbildungsform, für die auch wesentlich mehr öffentliche Mittel benötigt werden als etwa für die Ausbildung in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. In diesem Zusammenhang muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass – selbst unter Berücksichtigung der höheren durchschnittlichen Ausbildungskosten – die aktuell dringend notwendige überbetriebliche Ausbildung eine mittel- und langfristig vernünftige Form darstellt, volkswirtschaftliche Folgekosten durch unzureichende Qualifizierung zu reduzieren. Denn es gilt einen möglichst hohen Anteil der Jugendlichen, die ihre Schulpflicht beendet haben, ohne Unterbrechung in weiterführende Bildungs- und Ausbildungssysteme überzuführen. Sind Jugendliche erst einmal längere Zeit (aus)bildungsfern, ist es umso schwieriger (und kostenintensiver), sie wieder an Bildung und Ausbildung heranzuführen.

- Unmittelbarer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der (unzureichenden) Integration von **Jugendlichen mit Migrationshintergrund** in das System der beruflichen Erstausbildung. Zur Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Bildungssystem ist an erster Stelle **der Ausbau und die Intensivierung der Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung und die Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs** (z.B. durch sozialpädagogische Begleitung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Jugendliche mit Migrationshintergrund können im Zuge ihrer Bildungs- und Berufsorientierungsphase auf wesentlich weniger Ressourcen ihrer mit dem österreichischen Bildungssystem oft wenig vertrauten Eltern und sozialen Netzwerke zurückgreifen. Studien aus den Jahren 2006<sup>104</sup> und 2008<sup>105</sup> belegen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auch von der Berufsorientierung in der Schule nur ungenügend erreicht werden. Die Aufwertung der schulischen Berufsorientierung bis hin zur **Einführung eines eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe** und die Abkehr von der integrierten Form des Berufsorientierungsunterrichts, welche ganz offensichtlich zumindest für benachteiligte Jugendli-

---

<sup>102</sup> Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr.167, Wien.

<sup>103</sup> Dies betrifft besondere Stärken der dualen betrieblichen Lehrausbildung, welche nur im Lernort Betrieb in dieser Art angeboten werden können, wie etwa das unmittelbare Lernen („learning by doing“) am Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt, die direkte Partizipation an Arbeits- und Produktionsprozessen (inkl. der Entwicklung der dafür erforderlichen „Social Skills“) und die Orientierung an realen Produkten und Kundenbedürfnissen.

<sup>104</sup> Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

<sup>105</sup> Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschule, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.



che nicht ausreichend und in manchen Fällen vmtl. auch fast gar nicht erfolgt, erscheinen daher dringend geboten. Letzten Endes ist – angesichts der relativ frühen und weitreichenden Bildungswahlentscheidungen nach der 8. Schulstufe – die Schule auch der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell und rechtzeitig erreicht werden können. Zur Umsetzung eines obligatorischen Berufsorientierungsunterrichtes in der Pflichtschule wäre zudem die Beiziehung von externen Arbeitsmarkt- und BildungsexpertInnen und entsprechend qualifizierten BeraterInnen unbedingt anzuraten.

- Um die Ausbildungsintegration möglichst aller Jugendlichen noch weiter zu steigern, sind auch **Reformen im Übergang von der Pflichtschule in weiterführende Ausbildungen (Sekundarstufe II) anzuregen**: Um die Bildungs- und Berufschancen benachteiligter Jugendlicher (insbesondere auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund) zu erhöhen, wäre es unter anderem wichtig, das **früh- und vorzeitige Ausscheiden aus dem Bildungssystem möglichst zu verhindern**. Insbesondere das Ausscheiden vor dem Erreichen der 9. Schulstufe, von dem vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund betroffen sind<sup>106</sup>, könnte beispielsweise dadurch verhindert/verringert werden, dass die **neunjährige Schulpflicht auf (mindestens) zehn Jahre erstreckt wird, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde**. Damit könnte die Zahl positiver Hauptschulabschlüsse erhöht und das Erreichen der für die Berufsorientierung und die Berufsinformation so wichtigen 9. Schulstufe (z.B. im Rahmen des Polytechnischen Lehrgangs) erleichtert werden.
- Um auch die **verstärkte Nutzung außerschulischer Berufsorientierungsangebote** zu fördern (z.B. den Besuch von Berufsinformationszentren, Bildungsmessen oder die Durchführung berufspraktischer Tage („Schnupperlehre“)), könnten zudem Instrumente herangezogen werden, welche die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten mit entsprechenden „Incentives“ verbinden (z.B. in Form von Berufsorientierungspässen, welche die Angebotsnutzung mit Gutscheinen „belohnen“). Darüber hinaus ist eine verstärkte Unterstützung der Jugendlichen durch sozialpädagogische Begleitung und Coachingangebote zu empfehlen. Da eine ausreichende Berufsorientierung und eine an den eigenen Bedürfnissen und Fähigkeiten orientierte und mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes abgestimmte Bildungs- und Berufswahl als Fundament erfolgreicher Bildungs- und Berufskarrieren betrachtet werden kann, ist hier in jedem Fall auch der Einsatz von unorthodoxen Mitteln und Individualförderungen gerechtfertigt – auch aus bildungspolitischer und volkswirtschaftlicher Perspektive.
- In diesem Zusammenhang ist auch eine **Steigerung der Praxisorientierung im gesamten Bildungswesen – vor allem aber in der Pflichtschule** – anzuregen (z.B. mittels Betriebspraktika für LehrerInnen), um einerseits die Integration von Jugendlichen mit praktischen Begabungen in das (duale oder vollzeitschulische) Bildungssystem zu forcieren (weitere Senkung der Drop-Out-Quote) und um andererseits die Entwicklung und Entdeckung solcher Begabungen überhaupt erst zu ermöglichen und speziell auch das Interesse für handwerklich-technische Berufe zu wecken und

---

<sup>106</sup> vgl. Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2011): Lehrlingsausbildung im Überblick 2011 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 163, Wien

zu fördern. In diesem Zusammenhang ist auch die **Etablierung bzw. der Ausbau eines handwerklich-technischen Unterrichtes** in der Pflichtschule anzuregen, wobei als wichtigste Prämisse die praktische Verwertbarkeit und unmittelbare Anwendbarkeit des erworbenen Wissens (z.B. für Reparaturen im Haushalt, bei der Anwendung von IKT) und damit auch ein direkt erlebbarer Nutzen zu beachten sein sollte.

- Wesentlich für den Erfolg in Ausbildung und Beruf sowie die Aus- und Weiterbildungsmotivation junger Menschen ist die Vermittlung und Förderung von Optimismus, Selbstvertrauen und Lebensfreude. Ein wichtiges Element dazu ist die Möglichkeit, die eigenen Stärken entdecken und entwickeln zu können. Das Bildungssystem als ganzes ist daher gefordert, alle (und nicht nur bestimmte kognitive) Stärken und Fähigkeiten junger Menschen zu fördern und anzuerkennen. Dies impliziert auch eine Abkehr vom Prinzip, den Fokus vorwiegend auf die Behebung von Schwächen zu legen bzw. den Umfang der Schwächen auch als wichtigstes Kriterium für den Schulerfolg bzw. -misserfolg (Klassenwiederholung) zu definieren. Die **Förderung und Fokussierung der (und möglichst aller) Stärken von jungen Menschen im Bildungssystem** betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale und kommunikative Kompetenzen, aber auch motorische und sensorische Fähigkeiten und beispielsweise die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Um Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker den Zugang zu einer betrieblichen Lehrausbildung zu ermöglichen, sind darüber hinaus auch noch weitere Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, wie etwa die rechtliche und bürokratische Vereinfachung der Beschäftigung von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, spezielle Beratungs- und Coaching-Angebote für lehrausbildende Betriebe, die qualitative und quantitative Ausweitung von Kursen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse etc.
- Etablieren eines akzeptierten **Verfahrens der Berufsbildentwicklung**, das branchen- und berufsfeldübergreifend eine vergleichbare Herangehensweise bei der Identifikation und Festlegung berufsrelevanter Kenntnisse und Fertigkeiten unter durchgängiger lernergebnisorientierter Formulierung auf Kompetenzbasis festlegt und die Ergebnisse auch systematisch mit der Praxis im Rahmen des Prüfungshandelns koppelt.
- Neben den neu eingerichteten Verfahren zur begleitenden Unterstützung der betrieblichen Ausbildung (Beratungs- und Coachingangebot für Betriebe und Lehrlinge, Hilfestellung bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen) können **prozessorientierte Qualitätssicherungsinstrumente**, wie etwa den Betrieben zur Verfügung gestellte Selbstevaluierungsinstrumente oder auch regelmäßige Maßnahmen zur Sicherstellung der betrieblichen Ausbildungsvoraussetzungen, die Qualität der betrieblichen Ausbildung fördern.
- Verstärkte Bewusstseinsbildung bezüglich der Bedeutung der regelmäßigen **Weiterbildung der AusbilderInnen in Hinblick auf pädagogisch-didaktische und persönlichkeitsbezogene Inhalte** für eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung von Jugendlichen.

- **Steigerung der Attraktivität der dualen Lehrausbildung**, etwa über die entsprechende Berücksichtigung beruflicher Höherqualifizierung im Zuge der NQR-Einordnung (z.B. Werkmeisterprüfung, Meisterprüfung).
- Um über mehr Daten betreffend den Erfolg von Ausbildungen bzw. von Reformen im Ausbildungssystem zu verfügen und rechtzeitig auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können, kann auch Handlungspotenzial und -bedarf im Bereich des Datenmonitorings und der Beobachtungssysteme gesehen werden, d.h. der **systematischen und regelmäßigen Analyse von Ausbildungs- und Erwerbskarrieren inkl. Beobachtung der Übergänge von der Ausbildung ins Berufsleben**. Dies betrifft in Hinblick auf die Qualitätssicherung und -entwicklung im dualen Ausbildungsbereich neben inputorientierten auch prozess- und outputorientierte Indikatoren.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass angesichts des **(spätestens) ab 2016 drohenden** – demographisch bedingten (wesentlich mehr BerufsausstiegerInnen als BerufseinsteigerInnen erwartbar) – **massiven Fachkräftemangels** eine Aktivierung vielfältiger **Strategien zur optimalen Nutzung aller ungenutzten Qualifikationspotenziale** notwendig erscheint. Dies umfasst **auf Ebene der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung** etwa:

- Etablierung neuer Ausbildungskonzepte zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen: Etwa von Erwerbstätigen in fast ausschließlich von Jugendlichen und Jungerwachsenen ausgeübten „Lebensphasenberufen“, von Gering Qualifizierten, von WiedereinsteigerInnen, von Personen mit Migrationshintergrund, etc. Als Good-Practice-Beispiel kann hier u.a. das oberösterreichische Projekt „Du kannst was“ fungieren. Eine wesentliche gesetzliche Grundlage dafür wurde bereits mit der BAG-Novelle 2011 (§23 Abs.11<sup>107</sup>) geschaffen.
- Erhöhung des Anteils von Mädchen in technisch-handwerklichen Berufen u.a. durch frühe und stärkere Förderung des technischen Interesses in der schulischen Ausbildung.
- Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insbes. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.

---

<sup>107</sup> §23 Abs.11 BAG: „Bei Absolvierung von Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat hinsichtlich ihrer Eignung zur Heranführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Lehrabschlussprüfung positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung gemäß Abs. 5 lit. a in zwei Teilen abgelegt werden kann. In diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle unter Beiziehung eines gemäß § 22 nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung.“

## Literaturverzeichnis

AMS: Arbeitsmarktstatistik

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

BBAB (2012): Beschluss des Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates vom 24. April. Kriterien und Abwicklungsmodalitäten zur Förderart II.8 „Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen“, o.O.

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

BMASK (2011): Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2011. Maßnahmen, Instrumente; Programme und Politiken; Reformschritte; Monitoring; Evaluierung. Wien.

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

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

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

Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2011): Lehrlingsausbildung im Überblick 2011 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 163, Wien.

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

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

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

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

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

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

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

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2012): Beschäftigte in Österreich – Jahresdurchschnitt 2011.

Heckl, Eva / Dörflinger, Celine / Dorr, Andrea / Klimmer, Susanne (2008): Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA), Endbericht, Wien.

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

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

Kostera, Doris (2012): Der Stellenmarkt in Österreich 2011, Wien.

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

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

Statistik Austria (2012): Bildung in Zahlen 2010/11. Wien.

Statistik Austria (2012): Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2011 (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung), Schnellbericht 5.8.

Tritscher-Archan, Sabine (2009). Praxis Österreich: Modularisierung der österreichischen Lehrberufe. In: Pilz (Hg) (2009). Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Bielefeld S.71-82.

Tritscher-Archan, Sabine (2006): Modularisierung der Lehrlingsausbildung. Status quo Analyse und Expertenbefragung, ibw-research brief Nr. 20, Wien.

Wallner, Josef / Schlögl, Peter (2011): Duale Ausbildung. Neuformulierung der Ordnungsmittel. Darstellung der Gesamtqualifikation („Kompetenz-Nachweis“), o.O., 23. Mai.

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

WKÖ (2012): Lehrlingsstatistik 2011.

WKÖ (2012): Lehrabschlussprüfungsstatistik 2011.

## **AutorInnenverzeichnis**

**Kapitel 0** (Executive Summary): Helmut Dornmayr (ibw), Regine Wieser (öibf)

**Kapitel 1** (Einleitung): Helmut Dornmayr (ibw), Regine Wieser (öibf)

**Kapitel 2** (Maßnahmen):

Abschnitt 2.1, 2.3, 2.7: Regine Wieser/Martin Mayerl (öibf)

Abschnitt 2.2, 2.4 - 2.6, 2.8, 2.9: Helmut Dornmayr (ibw), Regine Wieser/Martin Mayerl (öibf)

Abschnitt 2.10, 2.11: Helmut Dornmayr (ibw)

**Kapitel 3** (Europäischer Vergleich): Helmut Dornmayr (ibw)

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

**Kapitel 5** (Jugend ohne Ausbildung): Helmut Dornmayr (ibw)

**Kapitel 6** (Jugend in Beschäftigung): Helmut Dornmayr (ibw)

**Kapitel 7** (Jugendarbeitslosigkeit): Helmut Dornmayr (ibw)

**Kapitel 8** (Fachkräftebedarf): Helmut Dornmayr (ibw)

**Kapitel 9** (Schlussfolgerungen): Helmut Dornmayr (ibw), Regine Wieser (öibf)