

Evaluierung der überbetrieblichen Lehr- ausbildung (ÜBA) in Österreich

Nadja Bergmann, Ferdinand Lechner, Ina Matt, Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Barbara Willsberger

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sektion VI – Arbeitsmarkt erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, November 2011

Inhalt

1	Hintergrund und Zielsetzungen der Evaluierung	3
1.1	Überblick über die einzelnen Erhebungsschritte	4
2	Konzeptioneller Aufbau der ÜBA	8
2.1	Angebotelemente der ÜBA im regionalen Vergleich	8
2.1.1	Die Umsetzung der ÜBA 1	8
2.1.2	Die Umsetzung von ÜBA 2	11
2.1.3	Die Umsetzung der IBA	14
2.2	Überblick über die angebotenen Lehrberufe	14
2.2.1	Lehrstellenprofil in der ÜBA 1	15
2.2.2	Lehrstellenangebote in der ÜBA 2	17
2.3	Umsetzungsstrukturen und Schnittstellen der Akteure	20
2.3.1	Umsetzungsstrukturen in den Bundesländern	20
2.3.2	Kooperationsmuster und Schnittstellen	21
3	TeilnehmerInnen der ÜBA und IBA	25
3.1	Quantitative TeilnehmerInnenentwicklung	25
3.1.1	Quantitative Entwicklung der ÜBA und IBA	26
3.1.2	TeilnehmerInnen an der ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA	33
3.1.3	Sozio-ökonomischer Hintergrund der ÜBA- und IBA-TeilnehmerInnen	35
3.2	Strukturvergleich von betrieblichen und ÜBA-Lehrlingen	48
3.2.1	Strukturvergleich nach sozio-ökonomischen Merkmalen	48
3.2.2	Strukturvergleich bei Lehrberufen	49
3.3	Einschätzung der ÜBA-TeilnehmerInnen durch unterschiedliche AkteurInnen	53
3.3.1	Einschätzung der ÜBA-TeilnehmerInnen durch die BerufsschullehrerInnen	53
3.3.2	Einschätzung durch die Projektträger	55
3.3.3	Einschätzung durch die Betriebe	56
3.3.1	Notenerfolg	58
4	Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt	60
4.1	Demografische Entwicklung	60
4.2	Bildungsbeteiligung der 15- bis 19-Jährigen	61
4.3	Jugendarbeitslosigkeit	64
4.4	Erwerbsbeteiligung Jugendlicher	67
4.5	Lehrstellenmarkt	68
4.6	Lehrausbildungsbetriebe	75
5	Umsetzung der ÜBA	80
5.1	Auswahl und Zuweisung der ÜBA-TeilnehmerInnen	80

5.2	Ausbildung und Begleitung der Jugendlichen durch die Projektträger	83
5.3	Betriebspraktika für die TeilnehmerInnen	86
5.3.1	Unternehmens-Motive für die Bereitstellung von ÜBA-Praktika	88
5.4	Outplacement-Aktivitäten der Projektträger	91
5.4.1	Unternehmens-Motive für die Übernahme von ÜBA-PraktikantInnen in eine betriebliche Lehre	92
5.5	Weiterer Unterstützungsbedarf durch die ÜBA	95
6	Arbeitsmarktpolitische Effekte der ÜBA/IBA	100
6.1	Überblick über die ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen der Lehrgänge 2008/2009 sowie 2009/2010	100
6.2	Fokus auf die ehemaligen ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen: durchschnittliche Teilnahmedauer und Austrittsgründe	103
6.3	Fokus auf die ehemaligen ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen: Nachkarriere	106
6.3.1	Nachkarriere verschiedener TeilnehmerInnen-Gruppen	111
6.3.2	Nachkarrieren verschiedener Gruppen in den Bundesländern	113
6.4	Zusammenschau der Ergebnisse	117
7	Kostenanalyse	119
7.1	Kostenvergleich der vorbereitenden Maßnahmen und Lehrgänge	119
7.1.1	Kosten der vorbereitenden Maßnahmen (ÜBA 1, ÜBA 2)	120
7.1.2	Kosten der Lehrgänge	122
7.1.3	Kosten nach Maßnahmeninhalt	123
7.2	Kostenstruktur der IBA Maßnahmen	126
7.2.1	Kosten nach Maßnahmeninhalt	127
7.2.2	Fazit	129
7.3	Kosten-Einnahmen-Bilanz der ÜBA im Vergleich zu einem Alternativszenario	129
8	Zusammenfassende Bewertung und Schlussfolgerungen	140
8.1	Zusammenfassende Bewertung der ÜBA	140
8.2	Empfehlungen zur Weiterentwicklung der ÜBA	146
9	Glossar	150
10	Literatur	151
10.1	Datenquellen	153
11	Tabellenanhang	154
11.1	Tabelle zu Kapitel 3: TeilnehmerInnen-Struktur	154
11.2	Tabellen zu Kapitel 6: Arbeitsmarktpolitische Effekte der ÜBA/IBA	155
11.3	Tabellen zu Kapitel 7: Kostenanalyse	157

1 Hintergrund und Zielsetzungen der Evaluierung

Angesichts der hohen Zahl an Lehrstellensuchenden, die keine geeignete Lehrstelle in einem Unternehmen fanden, wurde 1998 das Auffangnetz für erfolglos lehrstellensuchende Jugendliche implementiert (Maßnahmen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG)). Ziel dabei war der Umstieg in ein betriebliches Lehrverhältnis.

Diese Form der überbetrieblichen Lehrausbildung wurde im Jahr 2008 einer maßgeblichen Reform unterzogen: Seit dem Ausbildungsjahr 2008/09 ist die überbetriebliche Lehrausbildung gleichwertiger und regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung. Im Rahmen einer entsprechenden Gesetzesnovelle (§ 30b BAG) wurde ein neuer Ausbildungstypus geschaffen (ÜBA), der die bisher geförderten Lehrgänge ersetzt. Im Rahmen dieses Programms wird auch die Integrative Berufsausbildung (IBA)¹ angeboten, die die Möglichkeit einer Teilqualifizierung oder einer verlängerten Lehrzeit bietet.

Grundsätzlich umfasst die ÜBA zwei Modelle: den Typ ÜBA 1 sowie den Typ ÜBA 2. Beide Modelle haben zwar die Zielsetzung, dass Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt werden, allerdings stellt der Typ ÜBA 1 ein Lehrgangsmo- dell dar, welches die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung bzw. einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte ermöglicht. Der Typ ÜBA 2 wird hingegen in Kooperation mit Praxisbetrieben durchgeführt und beruht auf Ausbildungsverträgen, welche nicht die ganze Lehrzeit umfassen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde erstmals eine österreichweite Evaluierung der ÜBA durchgeführt. Die der Studie zugrundeliegenden Fragestellungen lassen sich folgendermaßen skizzieren:

- Wie erfolgte die konkrete Konzeptionierung und Implementierung der ÜBA/IBA in den einzelnen Bundesländern? (Kapitel 2)
- Wie ist die ÜBA österreichweit aber auch in den verschiedenen Bundesländern dimensioniert? Welche Entwicklungstendenzen lassen sich ablesen? Was kann über den sozioökonomischen Hintergrund der TeilnehmerInnen bzw. bestimmter TeilnehmerInnen-Gruppen gesagt werden? (Kapitel 3)
- Unter welchen (sich ändernden) Rahmenbedingungen – vor allem hinsichtlich der demographischen Entwicklung, der Bildungsbeteiligung sowie der Entwicklung des Lehrstellenmarktes und der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe – wird die ÜBA implementiert? (Kapitel 4)
- Wie sind zentrale Angebotelemente der ÜBA – beispielsweise Vorbereitungsmaßnahmen, Begleitung der Jugendlichen, Praktika, Outplacement etc. – in den einzelnen Bundesländern bzw. bei den verschiedenen Ausbildungseinrichtungen angelegt? Welcher Verbesserungsbedarf wird hier noch verortet? (Kapitel 5)

¹ Die IBA wurde bereits 2003 eingeführt.

- Welche arbeitsmarktpolitischen Effekte zeigen sich bislang bei der ÜBA? Inwiefern können die TeilnehmerInnen von einer ÜBA-Teilnahme profitieren bzw. welche Gruppen von TeilnehmerInnen können in welchem Ausmaß profitieren? (Kapitel 6)
- Welche Kosten-Nutzen-Relationen sind mit der ÜBA verbunden? Wie kann dieses budgetintensive Maßnahmenpaket in monetärer Hinsicht bewertet werden? (Kapitel 7)
- Wie lässt sich das Instrument insgesamt bewerten und welche Schlussfolgerungen sind für eine etwaige Weiterentwicklung zu ziehen? (Kapitel 8)

Im Rahmen dieser Evaluierung stehen somit vor allem deren Ausgestaltung, Zielgruppenerreichung sowie bislang zu beobachtende arbeitsmarkt- und budgetpolitische Effekte im Vordergrund. Es erfolgt allerdings keine Bewertung der Qualität der Ausbildung an sich sowie einzelner Angebotselemente. Ein wesentlicher Fokus ist die Sicht der Betriebe auf die ÜBA.

1.1 Überblick über die einzelnen Erhebungsschritte

Im Rahmen dieser Studie wurde ein umfassendes Erhebungsprogramm² umgesetzt, bei dem unterschiedliche Methoden zum Einsatz kamen, über die nachfolgend ein kurzer Überblick gegeben wird (siehe auch Tabelle 1).

Im Februar/März 2011 fand eine **Vollerhebung** bei den **ÜBA-Trägern** statt, bei der mit den LeiterInnen der Trägerinstitute umfassende telefonische Interviews durchgeführt wurden.

Themen der qualitativen Interviews waren:

- Konzeptionelle Elemente der ÜBA-Maßnahmen
- Zugang der Jugendlichen zur Maßnahme
- Kooperation mit Berufsschulen, AMS und Unternehmen
- Kompetenzen und Defizite der Jugendlichen
- Beurteilung des Betriebspraktikums, Begleitung und Outplacement Aktivitäten

Insgesamt wurden 40 Interviews geführt und qualitativ ausgewertet.

Weiters wurde im Frühjahr 2011 eine **Unternehmensbefragung** mit 380 Lehrbetrieben durchgeführt, von denen 228 Betriebe auch ÜBA-Lehrlinge im Betrieb beschäftigen.

Schwerpunkte bei dieser quantitativen, telefonisch durchgeführten Befragung waren:

- Struktur des Unternehmens (Größe, Branche, Anzahl Lehrlinge, Lehrberufe etc)
- Kompetenzen und Defizite der ÜBA-Lehrlinge (im Vergleich zu betrieblichen Lehrlingen)
- Beweggründe für das Anbieten von Praktikumsplätzen für ÜBA-Lehrlinge
- Beweggründe für Übernahme in ein Lehrverhältnis

² An dieser Stelle sei allen InterviewpartnerInnen für ihre uns zur Verfügung gestellten Erfahrungen und Einsichten herzlich gedankt!

- Erfahrungen mit Drop Outs
- Entwicklung der Nachfrage nach Lehrstellen
- Kalküle zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Diese Interviews wurden sowohl qualitativ als auch quantitativ mit SPSS ausgewertet.

Weiters wurden quer über alle österreichischen Bundesländer mit vier **ExpertInnengruppen** qualitative Interviews durchgeführt:

- den Landesgeschäftsstellen des AMS (Förderabteilung, ÜBA-KoordinatorInnen),
- BerufsschullehrerInnen,
- LandesvertreterInnen und
- SozialpartnerInnen (jeweils von ArbeitnehmerInnen- und Unternehmensseite).

In den **Landesgeschäftsstellen** des **AMS** wurde vorab eine schriftliche quantitative Befragung zu TeilnehmerInnenzahlen, Kostenstruktur, Personal und eine leitfadengestützte telefonische Befragung der ÜBA-KoordinatorInnen im Winter 2010/11 durchgeführt. Schwerpunkte der telefonischen Befragung waren die Modi der Auftragsvergabe sowie die Entscheidung über den Ausschreibungsinhalt und die regionalen Planungsprozesse. Die Informationen der LGS dienten auch als Input für die später durchgeführte Träger- und Unternehmensbefragung.

In allen Bundesländern wurden die Erfahrungen der **BerufsschullehrerInnen** mit der Integration der ÜBA-Lehrlinge in die Berufsschule sowie deren Einschätzung der Kompetenzen und Defizite der ÜBA-Lehrlinge im Vergleich zu den betrieblichen Lehrlingen mittels einer leitfadengestützten telefonischen Befragung erhoben (Winter 2010).

Ebenfalls mittels leitfadengestützter telefonischer Befragung wurden im Frühjahr 2011 jeweils zwei VertreterInnen der **Sozialpartner** (UnternehmerInnen- und ArbeitnehmerInnen-Seite) jedes Bundeslandes sowie ein(e) **LandesvertreterIn** befragt. Thematisiert wurde die Entwicklung des ÜBA-Konzepts im jeweiligen Bundesland, die Einschätzung des Angebots und allgemein die Entwicklung des Lehrstellenmarkts.

Neben diesen Erhebungsschritten, erfolgte eine umfassende **sekundärstatistische Auswertung** der Förderdaten zur ÜBA, die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Verfügung gestellt wurden. Als Basis für die Auswertung dienten die Rohdaten des OLAP Würfels zu Förderungen im Rahmen des JASG, welche mit dem Verbleibsmonitoring des Hauptverbands anhand der Personennummer, sowie der Information zum Migrationshintergrund auf der Basis historischer Verwaltungsdaten verschnitten wurden. Ergebnis der Datenaufbereitung waren ein Personendatensatz und ein Förderfalldatensatz.

Der **Personendatensatz** (n=31.190, ohne zeitliche Einschränkung) liefert folgende auf die TeilnehmerInnen der ÜBA bezogenen Informationen und basiert auf einem Längsschnittdatensatz:

- Alter
- Geschlecht
- Migrationshintergrund
- Höchste abgeschlossene Ausbildung zu Förderbeginn

- Berufswunsch zu Förderbeginn
- Förderregion (Bundesland)
- Förderbeginn und Ende
- Anzahl, Dauer und Typ (z.B. ÜBA 1 Qualifizierung) der einzelnen Maßnahmen
- Austrittsart aus der letzten Maßnahme (z.B.: Ausschluss, Arbeitsaufnahme, Kursabschluss)
- Vor- und Nachbeobachtungsstatus aus dem Verbleibsmonitoring für bestimmte Zeiträume (z. B.: nicht geförderte Lehre)
- Kosten der Förderung pro Teilnahmetag und gesamt
- Kosten nach Kostenträger (AMS, Land)

Der **Förderfalldatensatz** (n=61.199, ohne zeitliche Einschränkung) liefert Informationen über die einzelnen Maßnahmen:

- Alter
- Geschlecht
- Migrationshintergrund
- Staatsbürgerschaft
- Höchste abgeschlossene Ausbildung zu Maßnahmenbeginn
- Berufswunsch zu Maßnahmenbeginn
- Förderregion (Bundesland)
- Maßnahmeninhalt (aus der Maßnahmenbezeichnung gewonnen)
- Maßnahmenbeginn und Ende
- Dauer und Typ (z.B. ÜBA 1 Qualifizierung) der einzelnen Maßnahme
- Austrittsart aus der Maßnahme (z.B.: Ausschluss, Arbeitsaufnahme, Kursabschluss)
- Vor- und Nachbeobachtungsstatus aus dem Verbleibsmonitoring für bestimmte Zeiträume vor Beginn und nach Ende der einzelnen Maßnahme (z.B.: nicht geförderte Lehre)
- Kosten der Maßnahme pro Teilnahmetag, pro Förderfall und gesamt
- Kosten nach Kostenträger (AMS, Land)

Die Daten wurden mittels SPSS ausgewertet.

Nähere Informationen zu Bildung einzelner Variablen und in der Studie verwendeten Begriffen finden sich im Glossar.

Weitere sekundärstatistische Analysen umfassten die **Lehrlingsstatistik** der Wirtschaftskammern Österreich, Niederösterreich, sowie der Steiermark, die **Bevölkerungsprognose** der Statistik Austria sowie Abfragen aus dem **BALIWEB** des BMASK.

Tabelle 1: Übersicht über die verschiedenen Erhebungsschritte der Evaluierung

Erhebungsbausteine / Methoden	Sample	Fragestellungen
Sekundärstatistische Auswertung (Förderdaten, Verbleibsmonitoring, Lehrlingsstatistik) und Literatur	Vollerhebung Jg. 2008/2009 und Jg. 2009/2010 (Förderdaten und Verbleibsmonitoring zur ÜBA sowie Lehrlingsstatistik)	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur der ÜBA-TeilnehmerInnen • Struktur der einzelnen Maßnahmen • Vergleichsgruppe betriebliche Lehrlinge • Vergleiche mit alternativen sowie ergänzenden Maßnahmen • Verbleib der Jugendlichen nach Abgang aus der Maßnahme • Szenarienentwicklung
Trägerbefragung (telefonisch)	Vollerhebung (n=40)	<ul style="list-style-type: none"> • Umfang und Qualität der Maßnahmenkonzepte • Umsetzung der ÜBA-Maßnahmen • Trägersicht zu Potenzial und Defizite der ÜBA-Lehrlinge
Unternehmensbefragung (telefonisch)	Befragung von 228 Unternehmen, die in die ÜBA eingebunden sind	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebssicht zu Potenzial und Defizite der ÜBA-Lehrlinge • Vergleich von ÜBA-Lehrlingen und betrieblichen Lehrlingen hinsichtlich inhaltlichen und sozialen Kompetenzen • Kalküle zur Abdeckung des Fachkräftebedarfs • Kooperation mit ÜBA-Trägern • Kalküle für betriebliche Lehrausbildung
	Befragung von 152 Unternehmen, die betriebliche Lehrausbildung durchführen	
Befragung von ExpertInnen (telefonisch und persönlich)	AMS (n=9; 1 Interview pro Bundesland)	<ul style="list-style-type: none"> • Planungs- und Umsetzungsprozesse • Qualität der Maßnahmenkonzepte und Maßnahmenumsetzung • Bundesländer und regionaler Kontext
	Länder (n=9; 1 Interview pro Bundesland)	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenwert und Funktion der ÜBA • Bundesländer und regionaler Kontext
	Berufsschulen (n=18; 2 Interviews pro Bundesland)	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrung mit ÜBA-Lehrlingen • Vergleichende Erhebung von Schulerfolgen
	Sozialpartner (n=18; 2 Interviews pro Bundesland)	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenwert und Funktion der ÜBA aus Sicht der Sozialpartner • Bundesländer und regionaler Kontext

Quelle: L&R Sozialforschung

2 Konzeptioneller Aufbau der ÜBA

2.1 Angebotselemente der ÜBA im regionalen Vergleich

Im Ausbildungsjahrgang 2008/2009 wurde die Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) erstmals implementiert und in den Folgejahren weiter ausgebaut. Auch die Überbetriebliche Integrative Berufsausbildung wurde in 6 Bundesländern umgesetzt. Im Ausbildungsjahr 2009/2010 waren in allen Bundesländern insgesamt 40 Träger-einrichtungen mit der Umsetzung betraut.

Tabelle 2: Anzahl der Ausbildungsträger nach ÜBA-/IBA-Typ in den Bundesländern (2009/2010)

	Anzahl Träger	ÜBA 1	ÜBA 2	IBA	JASG ³
Burgenland	5	4	3	2	1
Kärnten	4	4	2	0	0
Niederösterreich	2	1	2	0	0
Oberösterreich	6	4	6	3	3
Salzburg	4	0	4	0	1
Steiermark	1	1	1	1	1
Tirol	4	3	2	1	0
Vorarlberg	4	1	3	1	0
Wien	10	9	0	4	7
Gesamt	40	27	24	12	13

Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass die verwendete Terminologie von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ist. So verwenden etwa Niederösterreich und Vorarlberg eigene Bezeichnungen für die ÜBA-Typen ÜBA 1 und ÜBA 2. Und umgekehrt bezeichnet ÜBA 1 in Niederösterreich z.B. analog zu den JASG-Serien den ersten Jahrgang, in dem die ÜBA umgesetzt wurde. Auch die Trägereinrichtungen verwenden eigene Begrifflichkeiten, etwa Lehrwerkstätten für ÜBA 1 oder Berufslehrgang für ÜBA 2. Hier wäre eine Homogenisierung der Begrifflichkeiten angezeigt.

2.1.1 Die Umsetzung der ÜBA 1

Im Beobachtungszeitraum wurde mit Ausnahme von Wien und Salzburg in allen Bundesländern sowohl ÜBA 1 (Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit) als auch ÜBA 2 (Ausbildungsvertrag kürzer als die gesamte Lehrzeit) umgesetzt. In Wien begann die ÜBA 2-Implementierung erst im Jahrgang 2010/2011, welche im Rahmen der Evaluierung nicht berücksichtigt wurde, in Salzburg wurde nur die ÜBA 2 umgesetzt.

³ Bis Ende 2009 war es auf Basis einer Übergangsregelung möglich, eine überbetriebliche Lehre im Rahmen des JASG zu starten.

Die ÜBA 1 wurde vor allem dann implementiert, wenn ein Mangel an betrieblichen Lehrstellen abzusehen war und/oder in einer Region ausreichend Lehrwerkstätten zur Verfügung standen, die für die überbetriebliche Ausbildung genutzt werden konnten. Damit zusammenhängend war ein weiteres Motiv auch die regionale Fokussierung auf spezifische Berufsbereiche, in denen in der Region auch entsprechende Fachkräfte nachgefragt wurden. Speziell für den Ballungsraum Wien bot sich die Implementierung der ÜBA 1 entlang verschiedener Berufsfelder an. In Flächenbundesländern dagegen ergeben sich andere Voraussetzungen für die Umsetzung der ÜBA 1. Hier wurde die ÜBA 1 dann eingerichtet, wenn regionale Leitbetriebe oder Betriebscluster einen Fachkräftebedarf in bestimmten Berufen oder Berufsfeldern signalisierten und im Rahmen der Ausbildung als Kooperationsbetriebe fungierten.

Insgesamt waren in den Ausbildungsjahren 2008/2009 und 2009/2010 25 Ausbildungseinrichtungen mit der Umsetzung von ÜBA 1 Maßnahmen beauftragt. Die ÜBA 1 findet sich mit Ausnahme von Salzburg in allen Bundesländern, bezogen auf die Teilnahmeintensitäten jedoch mit unterschiedlicher Gewichtung (siehe dazu Kapitel TeilnehmerInnenstruktur). Vor allem Wien, Burgenland und Kärnten sind Bundesländer mit ausschließlich (Wien) bzw. überwiegend ÜBA 1-Angeboten.

Tabelle 3: Angebotsstruktur in den Bundesländern (2008/2009 und 2009/2010)

	Anzahl Träger ÜBA 1	davon mit			
		integrierter Vorschaltmaßnahme	laufender Begleitung	externem Praktikum	Aktives Outplacement
Burgenland	4	2	4	4	3
Kärnten	4	3	3	3	2
Niederösterreich	1	0	1	1	1
Oberösterreich	4	4	4	4	4
Salzburg	0	0	0	0	0
Steiermark	1	1	1	1	1
Tirol	2	2	2	2	1
Vorarlberg	1	0	1	1	0
Wien	8	0	8	8	4
Gesamt	25	12	24	24	16

Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Vorschaltmaßnahmen

Bei den meisten ÜBA 1-Lehrgängen außerhalb von Wien ist eine Vorschaltmaßnahme integrierter Bestandteil der ÜBA-Maßnahme. In Wien wurden die Berufsorientierungs- und Coachingsmaßnahmen (BOCO-Maßnahme) im zeitlichen Umfang von jeweils etwa 8 Wochen als einheitliche Vorschaltmaßnahme implementiert. Ziel der BOCO-Maßnahme ist die Erarbeitung eines realistischen Berufszieles im Hinblick auf die geplante Berufsausbildung im Rahmen der ÜBA. Bestandteil dieser Kurse waren auch Mädchenspezifische Unterstützungsmaßnahmen.

In den anderen Bundesländern erfolgte im Rahmen der gesondert beauftragten Vorschaltmaßnahmen ebenfalls eine Abklärung von Interessen und Neigungen, die

Überprüfung der Eignung und die Erarbeitung der weiteren Ausbildungsperspektiven vor dem Hintergrund des regional vorhandenen Angebots. Hinsichtlich der Dauer reicht die Bandbreite von einer Woche bis 2 Monate.

Ausbildung in der ÜBA 1

Bei der Implementierung der ÜBA 1 zeigt sich, dass dieser Typus im Bereich der Ausbildung mit regionalen Akzentuierungen umgesetzt wurde.

Ersichtlich werden vor allem Unterschiede hinsichtlich:

- der Dauer des betrieblichen Praktikums,
- den Lernorten bei der praktischen Ausbildung,
- der Vermittlung in eine betriebliche Lehre.

Von 25 ÜBA 1-Trägern bieten 24 ein externes Praktikum bei Kooperationsbetrieben an. Die Dauer des externen Praktikums variiert dabei beträchtlich. Die Spanne reicht von wenigen Wochen bis hin zu 8 Monaten pro Jahr. Bei 3 Einrichtungen ist ein Praktikum erst ab dem 2. oder 3. Lehrjahr vorgesehen. Begründet wird dies damit, dass vor Antritt eines Praktikums eine entsprechende Vermittlung von Sozialkompetenzen und fachlichen Grundkenntnissen erforderlich ist, damit sich die Jugendlichen im betrieblichen Praktikum bereits als interessante KandidatInnen für eine Übernahme präsentieren können.

Tabelle 4: Dauer der Praktika in Betrieben

	Anzahl	Anteil
Laufend in Kooperationsbetrieben	1	4,2%
1 – 2 Monate/Jahr	6	25,0%
1 – 2 Monate/Jahr ab 2. Lehrjahr	3	12,5%
>2 – 3 Monate/Jahr	6	25,0%
>3 – 6 Monate / Jahr	3	12,5%
> 6 Monate	2	8,3%
variabel	3	12,5%
Gesamt	24	100%

Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Überwiegend zeigt sich, dass pro Praktikumsstelle eine Maximaldauer vorgesehen ist, damit seitens der Betriebe keine missbräuchliche Nutzung des Praktikums als kostenlose Beschäftigungsmöglichkeit erfolgen kann.

Diese Praktika haben primär die Funktion, Lehrlinge in betriebliche Arbeitsabläufe zu bringen und sie regulären Arbeitsbedingungen auszusetzen. Der Großteil der praktischen Lehrausbildung erfolgt aber in den Ausbildungseinrichtungen selbst. In einigen Fällen absolvieren die Jugendlichen Teile ihrer Ausbildung auch in betrieblichen Lehrwerkstätten. In zwei Fällen haben die Träger mit Kooperationsbetrieben die Ausbildung vor Ort im Betrieb konzipiert und überwachen die Umsetzung.

Tabelle 5: Ausbildungsort für praktische Lehrausbildung

	Anzahl	Anteil
Ausbildungseinrichtung	12	50,0%
Betriebliche Lehrwerkstätte	4	16,7%
Teils Einrichtung – teils betriebliche Lehrwerkstätten	7	29,2%
Kooperationsbetriebe	1	4,2%
Gesamt	24	100%

Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Wenngleich das Ziel des ÜBA 1-Modells darin besteht, den Jugendlichen das Absolvieren der gesamten Lehrausbildung im Rahmen der Maßnahme zu ermöglichen, so zeigt sich doch, dass immerhin 16 der 25 Trägereinrichtungen, also knapp 2/3, im Bereich der ÜBA 1 eine aktive Vermittlung in ein betriebliches Lehrverhältnis anstreben. Vor allem jene Träger, die auch die ÜBA 2 umsetzen, beziehen die ÜBA 1-Lehrlinge in ihre Outplacement-Aktivitäten mit ein, vor allem dann, wenn es dafür entsprechende Organisationsstrukturen wie BetriebskontakterIn, Lehrstellenscout, Bewerbungsbüro etc. gibt. Teilweise werden seitens des AMS den Trägern auch Vermittlungsquoten vorgegeben, so dass entsprechende aktive Outplacement-Aktivitäten gesetzt werden müssen.

Jene, die kein aktives Outplacement betreiben, haben zumeist erst zu einem späteren Zeitpunkt im Ausbildungsverlauf, d.h. im zweiten oder erst dritten Lehrjahr ein externes Praktikum vorgesehen. Dies wird dann als Anlass genommen, nach Praktikumsende mit dem Betrieb eine Übernahme in ein betriebliches Lehrverhältnis abzuklären.

In diesem Zusammenhang sind jedoch deutliche Unterschiede im Zeitpunkt festzustellen, zu dem Vermittlungsaktivitäten gesetzt werden. Eine Vermittlung in eine betriebliche Lehre erfolgt nahezu ausschließlich über ein Praktikum bei Betrieben. Während einige Träger bereits nach wenigen Wochen im ersten Lehrjahr ein Praktikum anberaumen, sehen andere Ausbildungsträger ein Praktikum bei einem Betrieb erst im dritten Lehrjahr vor. Entscheidend für den Start eines Outplacement-Prozesses sollte nicht das Erreichen eines bestimmten Zeitpunktes sein, sondern die Praktikumsreife der Jugendlichen. Dies ist bei einigen der befragten Trägereinrichtungen auch das zentrale Kriterium. Sofern aber Vermittlungs-Vorgaben seitens des AMS bestehen, kann auf den Entwicklungsstand der Jugendlichen nur bedingt Rücksicht genommen werden.

2.1.2 Die Umsetzung von ÜBA 2

Insgesamt wird in 8 Bundesländern die ÜBA 2 von 24 Bildungsträgern angeboten, lediglich in Wien wird die ÜBA 2 erst seit dem Ausbildungsjahrgang 2010/2011 angeboten. Die ÜBA 2 zeigt in allen Bundesländern grundsätzlich einen ähnlichen Aufbau, allerdings sind auch hier regionale Varianten anzutreffen.

Tabelle 6: Anzahl der Trägereinrichtungen in der ÜBA 2

	Anzahl Träger ÜBA 1	Anzahl Träger ÜBA 2
Burgenland	4	3
Kärnten	4	2
Niederösterreich	1	2
Oberösterreich	4	6
Salzburg	0	4
Steiermark	1	1
Tirol	2	3
Vorarlberg	1	3
Wien	8	0
Gesamt	25	24

Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Vorschaltmaßnahme

In der Regel wird von der Trägereinrichtung eine **Vorschaltmaßnahme** angeboten, teilweise jedoch nur optional. Auffallend sind jedoch die Unterschiede hinsichtlich inhaltlichen Umfangs und damit zusammenhängend auch der zeitlichen Dauer. Das Spektrum reicht von 5 Wochen über 6 bis 8 Wochen bis hin zu 3 Monaten. In der Trägerbefragung wurde angemerkt, dass das AMS die Dauer der Orientierungsmaßnahme im zweiten ÜBA-Durchgang (2009/2010) meist verkürzt hat, vor allem jene Maßnahmen, die im ersten Durchgang noch 6 Monate gedauert haben.

Die Inhalte der Vorschaltmaßnahme variieren relativ stark. Ein Modelltyp sieht im Rahmen der Vorschaltmaßnahme eine Berufsorientierung vor. Hier geht es darum, die Eignung und Neigung der Jugendlichen abzuklären. Dies erfolgt unter anderem über eine Information über Berufe, das Aufzeigen von Rollenbildern und Klischees. Weiters wird eruiert, ob in der Region geeignete Lehrbetriebe vorhanden sind, die als Ausbildungsbetriebe in Frage kommen. In manchen Vorschaltmaßnahmen – wie etwa in der Sommerwerkstätte in der Steiermark – geht es etwa auch darum, im Rahmen von Schnupperpraktika den Wunschberuf kennen zu lernen und die Berufswahl zu überprüfen bzw. gegebenenfalls zu optimieren.

In einem anderen Modell – wie etwa in Salzburg – haben Jugendliche nur dann Zugang zur ÜBA 2-Ausbildung, wenn im Rahmen der Vorschaltmaßnahme bereits ein Betrieb gefunden wurde, der voraussichtlich den/die Jugendliche/n übernimmt. Bei dieser Vorschaltmaßnahme erfolgt im Grunde nicht nur eine Berufsorientierung, hier steht das Bewerbungstraining im Vordergrund. Diese Lehrstellensuche hat in einem Zeitraum von 3, in Ausnahmefällen von 6 Monaten zu erfolgen. Nach Ansicht der Träger ist diese Vorbereitungsphase von 3 Monaten jedoch zu kurz, die Jugendlichen würden eine längere Stabilisierungsphase benötigen, auch das Nachholen von schulischen Grundkenntnissen sei bei sehr vielen Jugendlichen erforderlich.

Auch in anderen Bundesländern (z.B. Vorarlberg, Tirol) wird zunehmend versucht, bereits im Rahmen der Vorschaltmaßnahme einen Lehrbetrieb zu finden. Es wird also tendenziell darauf geachtet, das Outplacement bereits in die Orientierungsphase vorzuverlegen. In der Praxis wird die Vorschaltmaßnahme zum Teil als eine geson-

derte Maßnahme von der jeweiligen LGS des AMS ausgeschrieben, zum Teil ist die Vorschaltmaßnahme Bestandteil der eigentlichen ÜBA 2-Maßnahme.

Den Erfahrungen der meisten Träger zufolge, kommt aber der Vorschaltmaßnahme eine zentrale Bedeutung bei der Vorbereitung auf die eigentliche ÜBA-Maßnahme zu. Im Wesentlichen ist das Ziel, die Ausbildungsfähigkeit der ÜBA-Lehrlinge und ein möglichst homogenes Eingangsniveau der TeilnehmerInnen zu erreichen.

Ausbildung in der ÜBA 2

Je nach Vorschaltmaßnahme setzt die eigentliche Ausbildungsmaßnahme im Rahmen der ÜBA 2 an unterschiedlichen Ausgangssituationen an. Wenn die Vorschaltmaßnahme im wesentlichen aus der Berufsorientierung besteht und an dessen Ende die Jugendlichen einen Lehrberuf gewählt haben sollten, aber noch keine Lehrstelle vorhanden ist, dann beginnt die eigentliche ÜBA-Ausbildung bei der Trägereinrichtung mit der eigentlichen Lehrgangsvorbereitung (z.B. wie in Niederösterreich), die der Gruppenbildung und der Planung des weiteren Ausbildungsverlaufs dient. Ein zentraler Bestandteil des Hauptlehrgangs ist die Suche eines Praktikumsplatzes bei einem Betrieb und die Vorbereitung des Praktikums. Bei jenen ÜBA 2-Lehrgängen, die erst dann beginnen, wenn bereits ein Praktikumsbetrieb gefunden wurde – wie z.B. in Salzburg – und dessen Suche Bestandteil der Praktikumsuche war, startet der eigentliche Lehrgang sofort mit dem Praktikum.

Diese unterschiedlichen Ansätze machen deutlich, dass es nicht immer zu einer klaren Trennung von Vorschaltmaßnahme und eigentlicher ÜBA-Hauptmaßnahme kommt. Teilweise ist dies Resultat der Ausschreibungsprozedur. Manche Landesgeschäftsstellen schreiben ein Gesamtpaket aus, bestehend aus Vorbereitung und eigentlicher Maßnahme, manche dagegen teilen dies auf zwei Ausschreibungen auf.

Die Jugendlichen verbringen zwischen 34 und 42 Wochenstunden in der ÜBA 2-Maßnahme, je nach den Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags.

Die **Ausbildung im Praktikumsbetrieb** ist ein zentraler Baustein des eigentlichen ÜBA-Lehrgangs. Im Rahmen des Lehrgangs werden die Jugendlichen auf diese Phase vorbereitet. Dies umfasst das Bewerbungstraining, bei dem die Jugendlichen auf das Vorstellungsgespräch beim Praktikumsbetrieb vorbereitet werden sollen. Einige LGS haben beim Blockmodell eine maximale Dauer von zumeist 6 Monaten angesetzt, um dem Missbrauch des Praktikums als kostengünstige länger dauernde Beschäftigung zu begegnen.

Die Vorbereitung des **Besuchs der Fachberufsschule** ist ein weiterer Bestandteil der Lehrgangsphase. Dies umfasst zum einen die Koordination der Termine mit den Praktikumsbetrieben, die oftmals zeitliche Präferenzen hinsichtlich der Lage des 10-wöchigen Berufsschulbesuchs haben. Zum anderen geht es auch um die laufende Begleitung und im Bedarfsfall um die Organisation der Nachhilfe.

Als dritter Bereich des ÜBA 2-Lehrgangs ist die **Ausbildung beim Bildungsträger** vorgesehen, die gemäß der ÜBA-Richtlinie mindestens 20% der gesamten Ausbildungszeit umfassen soll. Dieses Element hat eine zentrale Funktion, da es im Rahmen der Begleitung der Jugendlichen eine wichtige stabilisierende Funktion hat. Dieser Ausbildungsteil umfasst eine Reihe von Aktivitäten, wie sozialpädagogische Begleitung, Reflexion der Praktikumserfahrungen, fachliche Nachschulungen, Förderunterricht bei Defiziten in der Berufsschule sowie Informationen und Schulungen im Bereich Rechte und Pflichten von Lehrlingen und Lehrbetrieben, Gesundheitsförderung oder Mädchenarbeit bzw. Sensibilisierung in Genderfragen.

Die zeitliche Gestaltung der Ausbildung beim Bildungsträger erfolgt auf unterschiedliche Art und Weise. So organisieren einige Träger die Inhouse-Ausbildung als begleitend zum betrieblichen Praktikum, indem die Jugendlichen einen oder zwei Tage pro Woche in der Einrichtung sind, die verbleibenden Wochentage im Betrieb. Dieses Modell ist nach Auskunft einiger Träger bei Unternehmen weniger gern gesehen, weil sie die regelmäßige Abwesenheit der Jugendlichen als störend für die Betriebsorganisation empfinden.

Von den 24 Einrichtungen, die 2008/2009 und/oder 2009/2010 die ÜBA 2 umgesetzt haben, haben 7 Träger die Inhouse-Ausbildung in Form der laufenden Begleitung organisiert. Alle anderen Träger haben dies in Form eines Blockmodells bzw. je nach Bedarf der Betriebe variabel, also entweder begleitend oder im Block vor, zwischen und/oder nach Abschluss eines betrieblichen Praktikums gestaltet. Die Ausbildung in der Einrichtung macht nach Angabe der Träger zwischen 20% und 40% der gesamten Ausbildungszeit aus, entspricht also in allen Fällen dem in der Richtlinie vorgesehenen Mindestausmaß.

Aus Sicht der Maßnahmenträger ist eine kontinuierliche Betreuung der Jugendlichen erforderlich. So sollte nach Meinung einiger Träger auch bei einem Blockpraktikum dafür Sorge getragen werden, dass zumindest in geringem Stundenausmaß eine laufende Reflexion und Betreuung der ÜBA-Lehrlinge gewährleistet ist.

2.1.3 Die Umsetzung der IBA

Die IBA wird in 6 Bundesländern im Rahmen der ÜBA angeboten, im Burgenland, in Oberösterreich, in der Steiermark, in Tirol, in Vorarlberg und in Wien. Insgesamt waren 2008/2009 und/oder 2009/2010 mit der Umsetzung 10 Trägereinrichtungen beauftragt. Dabei handelt es sich um jene Einrichtungen, die bereits die ÜBA 1 und/oder ÜBA 2-Maßnahme umsetzen. Dies erklärt auch, dass von der inhaltlichen Konzeption her die IBA-Maßnahme stark an die ÜBA-Maßnahme angelehnt ist. Zur IBA werden vor allem jene Jugendlichen zugewiesen, bei denen sich im Zuge der Vorabklärung herausstellt, dass die ÜBA-Teilnahme eine Überforderung bedeuten würde. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal ist eine im Vergleich zur ÜBA umfassendere Betreuung der Jugendlichen durch die Beraufsausbildungsassistenz für Jugendliche.

2.2 Überblick über die angebotenen Lehrberufe

Bei der betrieblichen Lehrausbildung ist die Struktur der Lehrberufe im Wesentlichen das Resultat des Lehrstellenangebots der Ausbildungsbetriebe. Betriebe bieten in jenen Berufen oder Berufsbereichen Lehrstellen an, die für die Abdeckung ihres Fachkräftebedarfs relevant sind. Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung ist das Lehrstellenangebot das Ergebnis eines Steuerungsprozesses, in den die zentralen AkteureInnen eingebunden sind: AMS, Sozialpartner, Trägereinrichtungen. Daneben üben die Berufswünsche der Jugendlichen einen wesentlichen nachfrageseitigen Einfluss auf das Spektrum der Lehrberufe aus, die in der ÜBA angeboten werden. Aber auch die Betriebe, die Praktikumsstellen für ÜBA-Lehrlinge anbieten und Übernahmeoptionen anbieten haben Einfluss auf die Struktur des regionalen Lehrstellenangebots.

Die Befragung der für die Umsetzung der ÜBA Verantwortlichen in den Landesgeschäftsstellen des AMS hat ergeben, dass die Regionalen Geschäftsstellen vor Ort

eine wesentliche Rolle bei der Sondierung von Lehrberufen spielt, in denen Seitens der Betriebe eine relevante Nachfrage nach Fachkräften festzustellen ist. Dies hat vor allem dann Gewicht, wenn im Rahmen der ÜBA Lehrgänge angeboten werden, die auf ein spezifisches Berufsfeld fokussiert sind.

Die folgenden Aufstellungen liefern einen Überblick über die in der ÜBA angebotenen Lehrberufe. Dies basiert auf Informationen, die von den Landesgeschäftsstellen des AMS übermittelt wurden. Da die Meldungen auf unterschiedlichem Aggregationsniveau erfolgten, wurde eine Zuordnung von Einzelberufen zu Berufsbereichen entsprechend der AMS-Systematik⁴ vorgenommen. Manche ÜBA-Angebote bezogen sich generell auf spezifische Berufsfelder, wie z.B. Metallberufe. Die angegebenen Anteilswerte beziehen sich in der Regel auf den Anteil der Plätze bzw. TeilnehmerInnen des jeweiligen Berufsfeldes an der Gesamtzahl der angebotenen Plätze bzw. der gebuchten Teilnahmen im Ausbildungsjahr 2009/2010. Es wurde keine geschlechtsspezifische Differenzierung vorgenommen, da die Daten nur in einzelnen Fällen entsprechend aufbereitet waren.

2.2.1 Lehrstellenprofil in der ÜBA 1

Es zeigt sich, dass in allen Bundesländern mit ÜBA 1-Angeboten die meisten Jugendlichen einen Lehrberuf aus dem Bereich **Maschinen, Kfz, Metall** belegen (siehe Tabelle 7). Dies hängt auch damit zusammen, dass dieses Berufsfeld mit 57 Einzelberufen den größten Bereich darstellt. Aber auch auf Ebene von Einzelberufen – sofern Angaben vorhanden – zeigt sich, dass insbesondere KraftfahrzeugstechnikerIn und MaschinenbautechnikerIn unter den Lehrberufen mit den meisten Lehrlingen zu finden sind. Dieses Berufsfeld umfasst jene Tätigkeiten, bei denen immer wieder ein Mangel an Fachkräften artikuliert wird. Vor diesem Hintergrund ist die Bedeutung dieses Berufsfeldes im Rahmen der ÜBA 1 positiv zu bewerten. Kritisch ist hier anzumerken, dass im Rahmen der ÜBA 1 im Gegensatz zur ÜBA 2 in wesentlich stärkerem Ausmaß Lehrberufe angeboten werden, die überwiegend von Burschen gewählt werden. Dies ist mit ein Grund dafür, dass die ÜBA 1 burschendominiert ist (siehe auch Kapitel 3.1.2), da auch kaum Maßnahmen gesetzt werden, geschlechtsspezifischen Berufswahlmustern entgegenzuwirken. Für Berufe innerhalb dieses Berufsbereichs ist für deren praktische Erprobung eine Lehrwerkstätte mit entsprechender maschineller Ausstattung erforderlich. Dies trifft insbesondere für den gesamten Bereich der Metallbearbeitung, wie z.B. Drehen, Schweißen, Metallbearbeitungstechniken zu.

Neben dem Bereich Maschinen, Kfz, Metall sind auch die Berufe aus dem Bereich **Bau, Baunebengewerbe, Holz** in den meisten Bundesländern mit ÜBA 1-Angebot von Bedeutung. Dieses Segment umfasst neben den klassischen Bauberufen wie MaurerIn, BodenlegerIn, MalerIn/AnstreicherIn auch holzbearbeitende Berufe wie TischlerIn oder ZimmerIn.

Der aktuell hohen Nachfrage nach Fachkräften aus dem Bereich der **Informationstechnologie** wird insofern Rechnung getragen, als dieser Berufsbereich in den drei Bundesländern mit den höchsten Anteilen von Lehrlingen in der ÜBA 1 – Wien, Burgenland und Kärnten – auch im Rahmen der ÜBA 1 angeboten wird. Dies umfasst neben EDV-Kaufmann/-frau auch die primär technisch ausgerichteten Bereiche Kommunikations- und Informationstechnologie.

⁴ Siehe dazu: http://www.beruflexikon.at/lehre_bereiche

Tabelle 7: Berufsbereiche mit Lehrstellenangebot in der ÜBA 1 (2009/2010)

Bundesland	Berufsbereiche in der ÜBA 1
Burgenland	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall (36%) • Bau, Baunebengewerbe, Holz (24%) • Garten-, Land- und Forstwirtschaft (14%) • Körper- und Schönheitspflege (11%) • Informationstechnologie (10%) • Chemie, Kunststoff, Rohstoffe (3%) • Handel, Verkauf, Werbung (2%)
Kärnten	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall (62%) • Informationstechnologie (27%) • Medien, Kunst, Kultur (6%) • Verkehr, Transport, Zustelldienste (5%)
Oberösterreich *	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall • Bau, Baunebengewerbe, Holz • Elektro, Elektronik • Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau • Hotel- und Gastgewerbe
Steiermark	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall (33%) • Büro, Wirtschaft, Recht (24%) • Bau, Baunebengewerbe, Holz (11%) • Verkehr, Transport, Zustelldienste (10%) • Elektro, Elektronik (7%) • Handel, Verkauf, Werbung (6%) • Medien, Kunst, Kultur (3%) • Garten-, Land- und Forstwirtschaft (3%) • Hotel- und Gastgewerbe (2%) • Chemie, Kunststoff, Rohstoffe (2%)
Tirol	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall
Vorarlberg	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall (58%) • Bau, Baunebengewerbe, Holz (37%) • Verkehr, Transport, Zustelldienste (6%)
Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall (19%) • Bau, Baunebengewerbe, Holz (16%) • Büro, Wirtschaft, Recht (12%) • Hotel- und Gastgewerbe (11%) • Handel, Verkauf, Werbung (9%) • Elektro, Elektronik (9%) • Informationstechnologie (9%) • Grafik, Foto, Papier (3%) • Garten-, Land- und Forstwirtschaft (3%) • Reise, Freizeit, Sport (2%) • Gesundheit, Medizin (2%) • Verkehr, Transport, Zustelldienste (2%) • Medien, Kunst, Kultur (2%) • Körper- und Schönheitspflege (1%)

* In OÖ liegen keine Daten zur Zahl der ÜBA-Lehrlinge pro Beruf/Berufsfeld vor. Niederösterreich: k.A.; Salzburg: kein ÜBA 1-Angebot. Die Reihung entspricht der Zahl der genannten Lehrberufe im Bundesland.

Quelle: Informationen der LGS des AMS; eigene Berechnungen

Neben den männlich dominierten Berufsbereichen werden im Rahmen der ÜBA 1 auch Berufsbereiche angeboten, die den weiblich dominierten Tätigkeitsbereichen zuzuordnen sind. Dies betrifft vor allem die Bereiche **Handel, Verkauf, Werbung** oder das **Hotel- und Gastgewerbe**.

Generell zeichnet sich beim ÜBA 1-Lehrstellenangebot auch eine regionale Schwerpunktsetzung ab, die sich wiederum an den regional dominierenden Wirtschaftsbereichen ausrichtet. Beispiele dafür sind etwa die Ausbildung im Segment Thermen-tourismus im Burgenland oder bei Autozuliefererfirmen in Oberösterreich. Hier ist vor allem der regionale Fachkräftebedarf ausschlaggebend für das ÜBA 1 Angebot.

Wenn sich beispielsweise in einer Region ein spezifischer Fachkräftebedarf ergibt, so werden im Rahmen einer Kooperation einer Ausbildungseinrichtung, die den Träger für die ÜBA 1 darstellt und regional vorhandenen Lehrwerkstätten einzelner Betriebe die entsprechenden Lehrberufe angeboten. Diese Angebote sind demnach aber nur in einzelnen Bezirken verfügbar. Der Vorteil liegt jedoch darin, dass die Ausbildung im Hinblick auf konkret vorhandene Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in regionalen Betrieben erfolgt. Diese betriebliche Anbindung der ÜBA 1 ist aus Sicht der befragten LGS-VertreterInnen eine wichtige Voraussetzung, um die höheren Kosten der ÜBA 1 legitimieren zu können.

Die Auswahl der Lehrberufe entlang eines festgestellten Fachkräftebedarfs erleichtert zwar einerseits die Vermittlung der ÜBA-Lehrlinge auf eine betriebliche Lehrstelle bzw. in weiterer Folge einen qualifizierten Arbeitsplatz und trifft den Bedarf der Wirtschaft, andererseits besteht die Gefahr, dass die ÜBA dazu beiträgt, dass Betriebe trotz bestehender Bedarfslagen immer weniger selber ausbilden, sondern sich auf diese (oder andere) Alternativen verlassen. Umgekehrt verweisen Löffler/Helling (2011) auf die Möglichkeit, dass durch die ÜBA bislang nicht ausbildungsaktive Betriebe überhaupt erst angeregt werden, Lehrstellen zu schaffen.

Insgesamt zeigt sich, dass von den 21 Berufsbereichen bei Lehrberufen im Rahmen der ÜBA 1 der Leitbereich Maschinen, Kfz, Metall in allen Bundesländern angeboten wird. Die Zahl der pro Bundesland abgedeckten Berufsbereiche variiert. Die meisten Bereiche werden in Wien abgedeckt, hier sind 14 Lehrberufsbereiche umgesetzt worden, von denen einige einen Anteil von 3% und weniger an allen in der ÜBA 1 angebotenen Ausbildungsplätzen aufweisen. Damit wird aber auch sichergestellt, dass wenig frequentierte Berufe zur Verfügung stehen, was angesichts der Fokussierung in Wien auf die ÜBA 1 notwendig ist. In den anderen Bundesländern stellt die ÜBA 1 aus Sicht des Lehrstellenangebots jenes Kernelement dar, das im regionalen Kontext von hoher Relevanz ist.

Aus Geschlechterperspektive handelt es sich bei der ÜBA 1 um einen männlich dominierten Bereich. Die Strukturanalyse hat gezeigt, dass 68% der ÜBA 1 TeilnehmerInnen Burschen waren, was sich auch in der Lehrberufsstruktur zeigt.

2.2.2 Lehrstellenangebote in der ÜBA 2

Die Prioritätenreihung bei den Lehrberufen aufgrund der Anzahl der Lehrlinge im Jahrgang 2009/2010 ergibt bei der ÜBA 2 im Vergleich zur ÜBA 1 ein etwas anderes Bild.

Das Spektrum der im Rahmen der ÜBA 2 angebotenen Lehrberufe ist wesentlich umfassender als bei der ÜBA 1. Dies hängt auch damit zusammen, dass in vielen Bundesländern eine generell offene Berufswahlmöglichkeit besteht. Hier wird seitens des AMS keine spezifische Auswahl an Einzelberufen oder Berufsbereichen vorgegeben. Jede/r Lehrling hat die Möglichkeit, seinen/ihren Berufswunsch im Rahmen der ÜBA 2 umzusetzen. Wenn sich im Rahmen der Bedarfserhebung bei den Regionalen Geschäftsstellen bei bestimmten Berufen eine Clusterung ergibt, so werden für Berufsbereiche ÜBA 2 Lehrgänge ausgeschrieben. Damit wird auch die Nachfrage der Jugendlichen nach bestimmten Lehrberufen beeinflusst, indem viele Jugendliche von ihrem Wunschberuf umschwenken auf jenen Berufsbereich, in denen es ein ÜBA 2-Angebot gibt. Generell zeigt sich aber am Umfang der Berufsbereiche, in denen ÜBA-Lehrstellen angeboten werden, dass die Jugendlichen in hohem Maße die Mög-

lichkeit haben, mit Unterstützung der Ausbildungseinrichtungen jenen Lehrberuf zu realisieren, den sie sich gewählt haben.

Nimmt man die TOP 5-Berufswünsche der ÜBA-Lehrlinge (siehe Kapitel TeilnehmerInnen der ÜBA und IBA) als Bezugsrahmen, so finden sich sowohl bei Burschen als auch bei Mädchen alle genannten Berufe auch in der ÜBA 2 wieder. Aber auch sonst zeigt sich, dass die ÜBA 2 eine breite Palette an Lehrberufen zulässt. So liegen für die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und die Steiermark Informationen darüber vor, in welchen Einzellehrberufen im Rahmen der ÜBA 2 eine Ausbildung erfolgt. So zeigt sich beispielsweise, dass in Niederösterreich im Ausbildungsjahrgang 2009/2010 in 204 Lehrberufen Lehrlinge zu verzeichnen waren, und zwar betriebliche und ÜBA-Lehrlinge. Zählt man jene Einzellehrberufe, die auch in der ÜBA anzutreffen sind, so ergibt sich für Niederösterreich ein Anteil von knapp 66%. In Oberösterreich (46%) oder der Steiermark (49,5%) ist der Anteil geringer.

Tabelle 8: Anzahl der angebotenen Lehrberufe in der ÜBA 2 in OÖ, NÖ, Stmk

	Anzahl Lehrberufe ÜBA 2	Anzahl an Lehrberufen mit Lehrlingen	Anteil an Lehrberufen mit ÜBA-Lehrlingen
Oberösterreich	102	222	45,9%
Niederösterreich	134	204	65,7%
Steiermark	104	210	49,5%

Quelle: LGS Stmk, LGS NÖ, LGS OÖ; AMS Berufswörterbuch; Lehrlingsstatistik WKÖ; eigene Berechnungen

Berufsbereiche in der ÜBA 2

Bei den im Rahmen der ÜBA 2 anzutreffenden Lehrberufsbereichen (siehe Tabelle 9) dominieren in erster Linie Dienstleistungsberufe, vor allem im Bereich **Handel, Verkauf, Werbung**. Als einzelner Lehrberuf hat generell der/die Einzelhandelskaufmann/-frau Priorität. Allerdings zeigt sich bei der ÜBA 2 kein so einheitliches Bild wie bei der ÜBA 1. Etwa in Oberösterreich dominiert auch bei der ÜBA 2 der Bereich Maschinen, Kfz, Metall.

Dies hängt wiederum mit der regionalen Wirtschaftsstruktur zusammen. So sind etwa in Oberösterreich Zulieferfirmen im Bereich Automotive Industries stark vertreten.

Neben Handel, Verkauf, Werbung hat auch das Segment **Büro, Wirtschaft, Recht** eine quantitativ hohe Bedeutung. Dabei handelt es sich um verschiedene Verwaltungsberufe wie etwa Buchhaltung, Verwaltungsassistent, Bankkaufmann/-frau etc.

Neben den weiblich dominierten Dienstleistungsberufen sind aber auch eine Reihe von Handwerksberufen zu finden, die auch bei der ÜBA 1 angeboten wurden und die vor allem von Burschen gewählt werden. Zu nennen sind hier die Bereiche **Maschinen, Kfz, Metall** oder **Bau, Baunebengewerbe, Holz**. Auch **Hotel-/Gastgewerbe** und **Informationstechnologie** sind Segmente, die in der ÜBA 2 von den Jugendlichen in hohem Maße gewählt wurden.

Tabelle 9: Berufsbereiche mit Lehrstellenangebot in der ÜBA 2 (2009/2010)

Bundesland	Berufsbereiche in der ÜBA 2
Burgenland	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstleistungen • Handel, Verkauf, Werbung • Produktion • Elektro, Metall
Kärnten	<ul style="list-style-type: none"> • Handel/ Informationstechnologie • Bau, Baunebengewerbe, Holz • Maschinen, Kfz, Metall • Offene Berufswahl
Niederösterreich	<ul style="list-style-type: none"> • Handel, Verkauf, Werbung (27%) • Bau, Baunebengewerbe, Holz (15%) • Maschinen, Kfz, Metall (10%) • Büro, Wirtschaft, Recht (9%) • Hotel- und Gastgewerbe (9%) • Körper- und Schönheitspflege (5%) • Elektro, Elektronik (5%) • Gesundheit, Medizin (4%) • Garten-, Land- und Forstwirtschaft (3%) • Informationstechnologie (3%) • Medien, Kunst, Kultur (2%) • Lebensmittel (2%) • Grafik, Foto, Papier (2%) • Reise, Freizeit, Sport (1%) • Verkehr, Transport, Zustelldienste (1%) • Chemie, Kunststoff, Rohstoffe (<1%) • Glas, Keramik, Stein (<0%) • Textil, Mode, Leder (<0%) • Reinigung, Haushalt (<0%)
Oberösterreich *	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen, Kfz, Metall (25) • Bau, Baunebengewerbe, Holz (12) • Handel, Verkauf, Werbung (12) • Informationstechnologie (11) • Elektro, Elektronik (10) • Hotel- und Gastgewerbe (9) • Gesundheit, Medizin (7) • Lebensmittel (5) • Garten-, Land- und Forstwirtschaft (3) • Reise, Freizeit, Sport (3) • Verkehr, Transport, Zustelldienste (3) • Medien, Kunst, Kultur (1)
Steiermark	<ul style="list-style-type: none"> • Handel, Verkauf, Werbung (41%) • Büro, Wirtschaft, Recht (15%) • Maschinen, Kfz, Metall (12%) • Bau, Baunebengewerbe, Holz (11%) • Hotel- und Gastgewerbe (6%) • Elektro, Elektronik (2%) • Körper- und Schönheitspflege (2%) • Informationstechnologie (2%) • Lebensmittel (2%) • Garten-, Land- und Forstwirtschaft (1%) • Medien, Kunst, Kultur (1%) • Verkehr, Transport, Zustelldienste (1%) • Gesundheit, Medizin (1%) • Reise, Freizeit, Sport (1%) • Grafik, Foto, Papier (1%) • Chemie, Kunststoff, Rohstoffe (<1%) • Glas, Keramik, Stein (<1%) • Textil, Mode, Leder (<1%) • Wissenschaft, Forschung, Entwicklung (<0%) • Reinigung, Haushalt (<1%)
Tirol	<ul style="list-style-type: none"> • Handel, Verkauf, Werbung (62%) • Maschinen, Kfz, Metall (25%) • Büro, Wirtschaft, Recht (8%) • Elektro, Elektronik (5%)

Erläuterungen: * In OÖ liegen keine Daten zur Zahl der ÜBA-Lehrlinge pro Beruf/Berufsfeld vor. Salzburg und Vorarlberg: k.A.; Wien: kein ÜBA 2-Angebot 2009/2010.

Quelle: Informationen der LGS des AMS; eigene Berechnungen

Aus Geschlechterperspektive zeigt sich bei den Lehrberufen ein ausgewogenes Verhältnis was die Lehrberufe betrifft, die primär von Mädchen oder von Burschen gewählt werden. Auch dies bildet sich an der Geschlechterproportion bei den ÜBA 2-Lehrlingen ab: Mädchen haben einen Anteil von 53%, Burschen von 47%. Vor diesem Hintergrund ist die ÜBA 2 als jener Ausbildungsbereich zu charakterisieren, der Mädchen eher eine Ausbildungsoption bietet, als die ÜBA 1.

2.3 Umsetzungsstrukturen und Schnittstellen der Akteure

2.3.1 Umsetzungsstrukturen in den Bundesländern

Die Umsetzung von ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA – sofern angeboten – erfolgt federführend durch das **AMS**. Eine zentrale Rolle dabei spielen die Förderabteilungen in den Landesgeschäftsstellen des AMS, die in administrativer Hinsicht die Hauptverantwortung haben. Ihnen obliegt die Abwicklung des Vergabeverfahrens zur Beauftragung von Bildungsträgern mit der Umsetzung der Ausbildungsmaßnahmen.

Um jedoch das Vergabeverfahren in die Wege leiten zu können, bedarf es einer Entscheidung darüber, welche überbetrieblichen Ausbildungsangebote im jeweiligen Bundesland umgesetzt werden sollen und mit welchen Teilnahmekontingenten dabei zu rechnen ist. Hier findet ein Bottom-up-Prozess zur Identifizierung des Bedarfs an überbetrieblichen Ausbildungskontingenten statt. Die **Regionalen Geschäftsstellen** melden ihren Bedarf an die **Landesgeschäftsstellen** (LGS), die dann über Inhalte und Kontingente entscheidet und das Landesdirektorium darüber informiert und in die Entscheidung einbezieht. In diesen Gremien haben die Sozialpartner die Möglichkeit, mit zu entscheiden, in welchen Bereichen Lehrwerkstätten und Lehrgänge eingerichtet werden sollen.

Die Regionalen Geschäftsstellen wiederum fungieren als zentrale Zuweisungsinstanz. Lehrstellensuchende Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz in der ÜBA anstreben, müssen sich beim AMS als Lehrstellen suchend melden. Diese Meldung ist ein zentrales Kriterium für die Zuweisung zur ÜBA.

Die **Sozialpartner** sind in mehrfacher Hinsicht in die Umsetzung der ÜBA eingebunden. Als VertreterInnen in den Landesdirektorien und Regionalbeiräten werden sie über die Umsetzung der ÜBA kontinuierlich informiert und sind am Laufenden. Die Befragung der Sozialpartner-VertreterInnen hat gezeigt, dass sie ein relativ gutes Bild über die Situation am regionalen Lehrstellenmarkt und den Bedarf an überbetrieblichen Lehrstellen haben.

Zudem fungieren die Sozialpartner in den meisten Bundesländern auch als Maßnahmenanbieter und sind damit operativ in die Umsetzung der ÜBA eingebunden.

Die abgeschlossenen Ausbildungsverträge sollten bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer gemeldet werden, die diese dann protokolliert und verwaltet. VertreterInnen der ArbeitnehmerInnenseite sind oftmals bei Schulungen im Rahmen der ÜBA zum Thema Arbeitsrecht als ReferentInnen eingebunden.

In manchen Bundesländern wird das Thema Lehrlingsausbildung auch im Rahmen des **Territorialen Beschäftigungspaktes** diskutiert, in denen auch die Sozialpartner als Paktpartner integriert sind. Auf Bundesebene sind die Sozialpartner im Bundesbe-

rufsausbildungsbeirat, auf Landesebene in den Landesberufsausbildungsbeiräten vertreten.

Generell kann gesagt werden, dass die Einbindung der Sozialpartner in Entscheidungen und die Entwicklung der ÜBA von diesen als gut beurteilt wird und kaum Anlass für eine Optimierung gesehen wird.

Die **Landesregierungen** sehen sich primär als Finanzierungsträger, sofern sie im jeweiligen Bundesland die ÜBA mitfinanzieren. Sie sehen sich auch über Entscheidungen ausreichend informiert, in strategische Entscheidungen sind sie jedoch kaum eingebunden. Allerdings bestehen dann meist etablierte Schnittstellen zwischen Land und AMS, so dass auch kaum Bedarf an intensiverer Einbindung des Landes besteht.

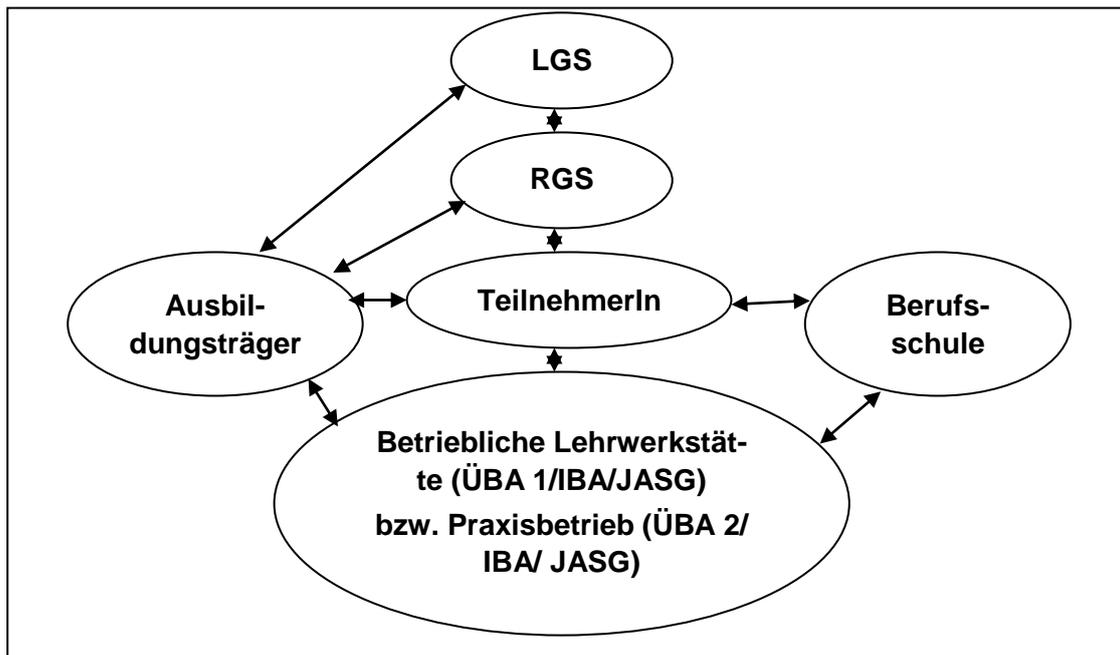
Eine zentrale Funktion im Rahmen der Umsetzung der ÜBA spielen die **Trägereinrichtungen**. In den Ausbildungsjahrgängen 2008/2009 und 2009/2010 waren von den 40 Trägereinrichtungen 13 dem Bereich der Sozialpartnernahen Ausbildungseinrichtungen zuzurechnen. Dies dokumentiert die relativ starke Bedeutung der Sozialpartner in der überbetrieblichen Lehrausbildung.

Die Umsetzung der ÜBA in den Bundesländern hat gezeigt, dass diese in hohem Maß **Unternehmensnah** durchgeführt wird. Die Nähe zu den regionalen Firmen ergibt sich zum einen daraus, dass der Fachkräftebedarf in der Region als wesentlicher Gradmesser für die Entwicklung der ÜBA 1- und ÜBA 2-Lehrgänge als Referenz herangezogen wird. Zum anderen sehen die Ausbildungseinrichtungen, die als Träger der ÜBA fungieren, die Unternehmen als Partner im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung. Da das Ziel der ÜBA die Übernahme der Jugendlichen in ein betriebliches Lehrverhältnis ist, sind Unternehmen ein wichtiger Kooperationspartner für die Ausbildungseinrichtungen.

2.3.2 Kooperationsmuster und Schnittstellen

Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung haben sich Kooperationen zwischen der Landesgeschäftsstelle des AMS, der regionalen Geschäftsstelle des AMS, der Ausbildungseinrichtung (Träger), der betrieblichen Lehrwerkstätte beziehungsweise dem Praxisbetrieb und der Berufsschule herausgebildet. Im Rahmen der Evaluierung wurde die Kooperation auch aus der Sicht der unterschiedlichen Akteure beleuchtet, die in der direkten Maßnahmenumsetzung beteiligt sind.

Abbildung 1: Kooperationsbeziehungen der ÜBA-AkteurInnen



Quelle: L&R Sozialforschung

Kooperation zwischen AMS und Ausbildungseinrichtung

In der Leistungs-/Maßnahmenbeschreibung wird seitens der Landesgeschäftsstelle festgelegt in welchen Lehrberufen ausgebildet wird. Wobei die RGSen und die Träger Mitspracherecht haben, da der Bedarf an Lehrberufen von der regionalen Arbeitsmarktentwicklung abhängt. Gerade das **Angebot der Lehrberufe** ist eine der wesentlichsten Schnittstellen im Rahmen der ÜBA. Die anschließende Zuweisung von TeilnehmerInnen zu den einzelnen Maßnahmen erfolgt allerdings durch die regionale Geschäftsstelle des AMS. Nach Angaben der befragten Träger arbeiten sie mit den AMSen bei der Auswahl der Lehrberufe relativ problemlos zusammen.

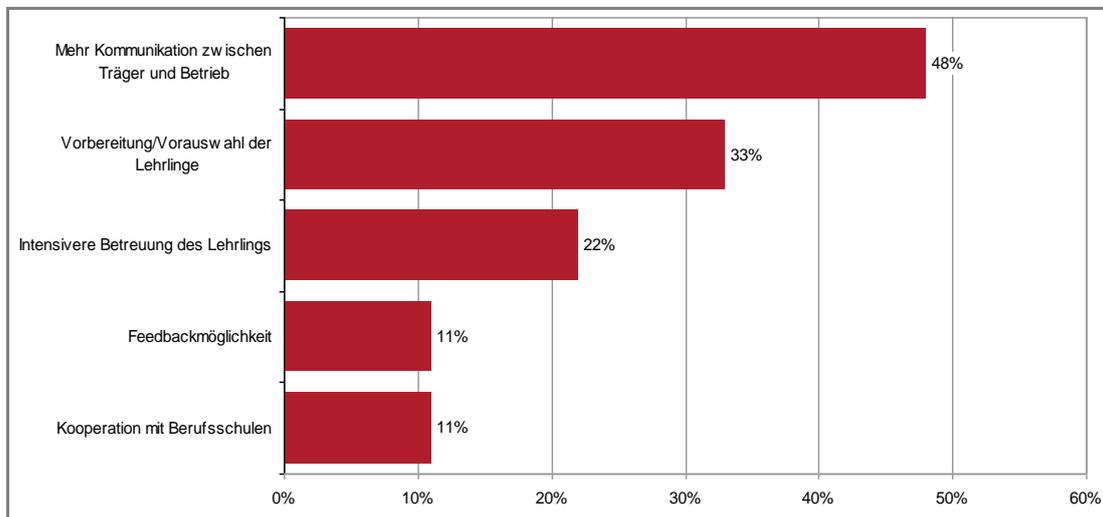
Die **Kooperation zwischen AMS** auf regionaler und Landesebene und der Ausbildungseinrichtung wurde von insgesamt **72% der befragten Träger als nicht verbesserungsbedürftig beschrieben**. Verbesserungen wurden vor allem hinsichtlich der Zubuchung der TeilnehmerInnen geortet, etwa indem die Zubuchung rascher erfolgen sollte. Weiters wäre auch mehr Flexibilität innerhalb der Maßnahme förderlich, damit rasches Reagieren auf konkrete Probleme (z.B.: Probleme innerhalb einer Gruppe) mit weniger Bürokratie möglich wird. Ferner meinte beispielsweise eine Interviewpartnerin der Träger, „...dass der Infostand zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) bei den Sozialversicherungsträgern, Finanzbehörden und RGS oft prekär ist. Das Praktikum wird häufig als Beschäftigung gesehen, das es in Wirklichkeit nicht ist.“

Kooperation zwischen Projektträgern und Betrieben aus Sicht der Unternehmen

Die VertreterInnen der Betriebe wurden im Zuge der Betriebsinterviews gefragt, inwiefern sie mit der Kooperation mit den Trägern zufrieden sind. **Von 213 Betrieben**

meinten insgesamt 93%, dass sie sehr oder eher zufrieden mit der Kooperation sind, die restlichen 7% waren weniger oder gar nicht zufrieden. Insgesamt kamen von 27 BetriebsvertreterInnen Vorschläge für eine Verbesserung der Kooperation.

Abbildung 2: Vorschläge der Betriebe zur Verbesserung der Kooperation mit den Projektträgern (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, n=27 (7% der befragten Betrieb)

Die Antworten der befragten UnternehmensvertreterInnen zeigen, dass seitens der Betriebe mehr Kommunikation mit dem Träger erwünscht ist. Auch bei der Vorbereitung und Vorauswahl der Lehrlinge bestehe laut Unternehmen Bedarf nach intensiverer Kooperation. Einige BetriebsvertreterInnen wünschen sich seitens der Träger eine intensivere Betreuung der Lehrlinge, darüber hinaus hätten sie gerne mehr Feedbackmöglichkeiten zwischen Betrieb und Projektträger und erwarten sich eine bessere Kooperation zwischen den Ausbildungsträgern und den Berufsschulen.

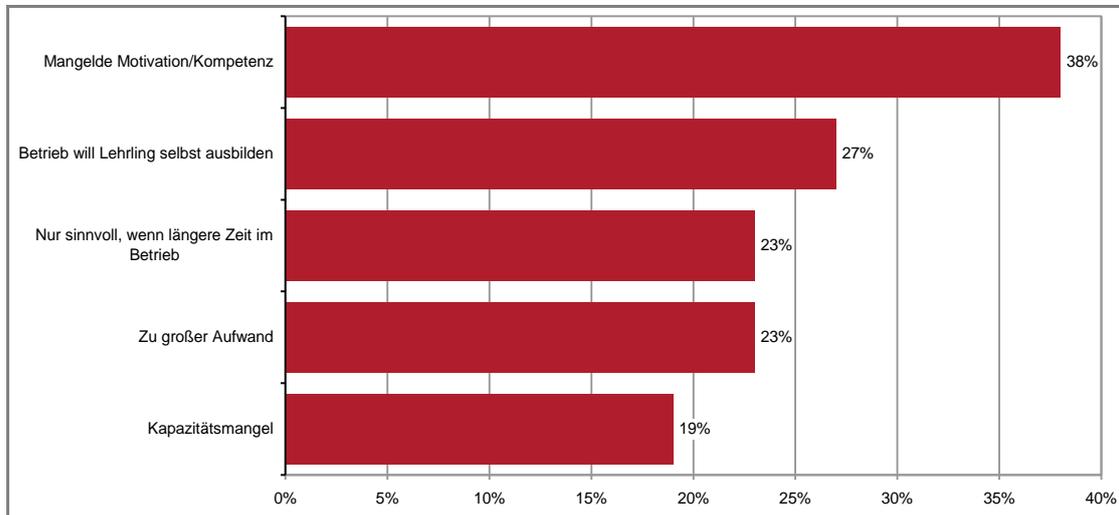
Im Zuge der Betriebsinterviews wurde auch nach den Gründen gefragt, warum es zu keiner Kooperation mit der ÜBA kommt bzw. unter welchen Bedingungen sie sich eine Zusammenarbeit mit der ÜBA vorstellen können. Hierbei wurden nur Betriebe gefragt, die ausschließlich betrieblichen Lehrlingen Praktika oder Lehrstellen angeboten haben.

Es wird deutlich, dass die Betriebe überbetriebliche Lehrlinge als zu wenig motiviert und kompetent betrachten. Insgesamt sahen dies 38% der befragten VertreterInnen dieser Teilgruppe der Betriebe so. Ein ebenfalls hoher Anteil der BetriebsvertreterInnen will Lehrlinge lieber selbst ausbilden, die Quote lag hier bei 27%. Hier stellt die Ausbildung in betrieblichen Lehrwerkstätten, die beim Träger oder einem Subauftragnehmer des Trägers stattfinden, wie etwa bei der ÜBA 1, eine Barriere für die Übernahme Jugendlicher in Betriebe dar.

23% waren der Meinung, dass die Aufnahme überbetrieblicher Lehrlinge nur dann sinnvoll ist, wenn sie länger als „nur“ für ein Praktikum bleiben. Bei diesen Betrieben dürfte noch Informationsbedarf hinsichtlich des Übernahmmodells bei der ÜBA 2 bestehen. Ebenso meinten 23%, dass die Kooperation mit ÜBA-Lehrlingen zu aufwendig ist. 19% der befragten Betriebe arbeiten aus Kapazitätsgründen nicht mit ÜBA-TeilnehmerInnen zusammen. Bei den zuletzt genannten Gruppen dürfte noch ein - allerdings nicht auf bereits gemachten Erfahrungen beruhendes - Meinungsbild

vorherrschen, welches von einer schlechteren Performance und damit zusammenhängend auch einem höherem Betreuungsbedarf von ÜBA-Lehrlingen ausgeht.

Abbildung 3: Betriebliche Gründe für die fehlende Kooperation mit der ÜBA (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, n=48 (Betriebe, welche (bislang) nur betriebliche Lehrlinge ausbilden)

Kooperation zwischen Ausbildungseinrichtungen und Berufsschulen

Die Träger melden die TeilnehmerInnen in Abstimmung mit dem Partnerbetrieb bei der Berufsschule an. Nach Auswertung der Trägerinterviews haben die zuständigen TrainerInnen (BetreuerInnen) der Ausbildungseinrichtungen durchschnittlich einmal wöchentlich Kontakt zu den Berufsschulen (LehrerInnen, Klassenvorstände) auf Basis der zugrundeliegenden Ausbildungsvereinbarung, bei Jugendlichen mit Problemlagen findet der Austausch öfter statt. 4 von 18 befragten BerufsschullehrerInnen stellten Mängel in der Kommunikation mit den Trägern fest.

Kooperation Berufsschule und Praxisbetrieb bzw. betriebliche Lehrwerkstätte

Insgesamt erscheint die Kooperation zwischen Praxisbetrieb und BerufsschullehrerInnen aus Sicht der befragten BerufsschullehrerInnen hinsichtlich der Informationsweitergabe als mangelhaft. In 4 Bundesländern (Oberösterreich, Steiermark, Tirol, Salzburg) erwähnten BerufsschullehrerInnen, dass die Kommunikation mit den Betrieben kaum vorhanden ist. Das hängt damit zusammen, dass in der Trägereinrichtung oder beim AMS einE BetreuerIn als Kontaktperson fungiert. Daher gibt es keine direkte Kommunikation zwischen Berufsschule und Praxisbetrieb (bzw. betriebliche Lehrwerkstätte). Allerdings ist auch die Kommunikation zwischen Berufsschule und Träger bzw. AMS nicht immer friktionsfrei, wie eine Berufsschullehrerin in Salzburg meinte: „Manchmal weiß man als Lehrkraft bis zum Schluss nicht, wer der Betreuer beim AMS oder beim Projektträger ist. Der Betreuer ist die Ansprechperson.“

3 TeilnehmerInnen der ÜBA und IBA

3.1 Quantitative TeilnehmerInnenentwicklung

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung ist die Struktur der (ehemaligen) TeilnehmerInnen und die quantitative Entwicklung der ÜBA- und IBA-Lehrgänge 2008/2009 sowie 2009/2010 Teil der quantitativen Datenauswertung. Hierzu erfolgte eine Aufbereitung und Auswertung des seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Verfügung gestellten ÜBA-Roh-Datensatzes und der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (HV).

Bei den ÜBA-Rohdaten kann zwischen personen- und förderfallbezogenen Daten unterschieden werden. Wenn nicht anders angegeben, werden bei der Darstellung in diesem Kapitel personenbezogene Daten verwendet, die vom Forschungsteam zu TeilnehmerInnen-Daten aggregiert wurden. Die bestehende Datenlage lässt dabei eine Analyse der TeilnehmerInnen-Struktur nach folgenden Merkmalsausprägungen zu:

- Geschlecht
- Eintrittsalter (unter bzw. über 19 Jahre)
- Migrationshintergrund⁵
- Höchste abgeschlossene Ausbildung
- Berufswunsch (vor Eintritt in die ÜBA)
- Vorkarriere⁶

Bei der Analyse der Daten standen im Wesentlichen folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Wie lässt sich die ÜBA und IBA quantitativ beschreiben (TeilnehmerInnen-Entwicklung im Zeitverlauf, in den Bundesländern, zwischen den einzelnen ÜBA-/IBA-Typen etc.)?
- Was kann über die ÜBA- und IBA-Lehrlinge gesagt werden hinsichtlich Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Berufswunsch, Vorkarriere, bestimmte Sub-Gruppen etc.?

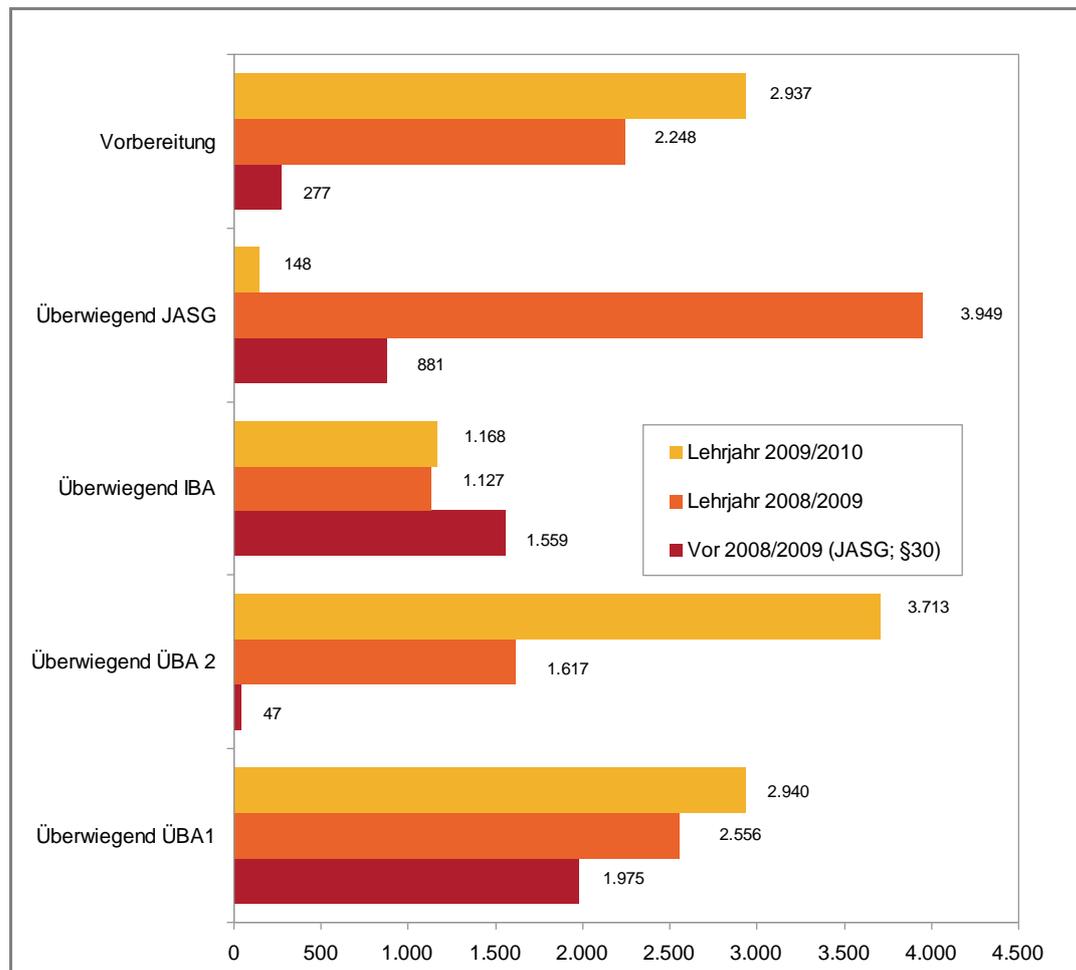
⁵ Im Kontext der Studie umfasst der Migrationshintergrund, dass die Jugendlichen eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder besaßen oder mitversicherte Kinder von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren (Definition gemäß Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und Arbeitsmarktservice). Die Daten geben nach Einschätzung der Datenverantwortlichen des BMASK ein relativ gutes Bild eines allfälligen Migrationshintergrunds wieder und sind zu dessen Bestimmung aussagekräftiger als die bloße Feststellung einer vorliegenden nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft.

⁶ Zu den verwendeten Variablen und Begrifflichkeiten siehe auch Glossar, Kapitel 9

3.1.1 Quantitative Entwicklung der ÜBA und IBA

Im Lehrjahr 2008/2009 haben insgesamt 9.249 Jugendliche eine Maßnahme im Rahmen der ÜBA/IBA begonnen; davon 3.949 noch im Rahmen des JASG auf Basis einer Übergangsregelung⁷. Im Lehrjahr 2009/2010 starteten 7.969 Jugendliche ihre Ausbildung, 148 im Rahmen des JASG. Aus den JASG-Lehrgängen, die vor der ÜBA angeboten wurden, sind zudem 3.672 TeilnehmerInnen in die ÜBA/IBA übergetreten⁸ (waren also zumindest im Lehrjahr 2008/2009 TeilnehmerInnen der ÜBA/IBA⁹).

Abbildung 4: TeilnehmerInnen an ÜBA 1, ÜBA 2, IBA, JASG 2008/2009 sowie 2009/2010¹⁰ und vorbereitenden ÜBA-/IBAMAßnahmen nach Teilnahmebeginn (Zugänge)



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=27.142

⁷ Die Gruppe der JASG-TeilnehmerInnen ist nicht in der weiteren Auswertung inkludiert, es sei denn es wird explizit auf diese hingewiesen, da sich diese Evaluierung auf die ÜBA/IBA bezieht.

⁸ In den Förderdaten auch als Ausbildung nach „§30“ bezeichnet.

⁹ In diese Gesamtzahlen sind auch jene inkludiert, die nur eine vorbereitende Maßnahme im Rahmen der ÜBA/IBA besucht haben, dann aber nicht in einen Lehrgang übergetreten sind. In der weiteren Folge ist diese Personengruppe nicht in die Auswertung inkludiert, es sei denn sie wird extra ausgewiesen.

¹⁰ Wenn ein/e Jugendliche/r zwischen verschiedenen ÜBA-Typen gewechselt hat, wird sie/er jenem Typ zugeordnet, in dem sie/er sich überwiegend (gezählt nach Teilnahme Tagen) befand.

Eine Betrachtung nach einzelnen ÜBA-Typen bzw. der IBA (siehe Abbildung 4) über die Lehrgangsjahre zeigt, dass vor allem die ÜBA 2 (also jener ÜBA-Typus mit einem Ausbildungsvertrag kürzer als die gesamte Lehrzeit) eine massive Ausweitung bei den NeueinsteigerInnen zwischen dem Lehrjahr 2008/09 und 2009/10 erfuhr, nämlich sich von rund 1.600 TeilnehmerInnen auf 3.700 mehr als verdoppelte. Die ÜBA 1 (ÜBA-Typus mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit) legte auch zu, allerdings auf viel geringerem Niveau von rund 2.500 auf rund 3.000 TeilnehmerInnen. Die IBA (Integrative Berufsausbildung) kann vom Niveau der TeilnehmerInnenzahlen her als relativ gleichbleibend bezeichnet werden, hier sind zwischen 2008/2009 und 2009/2010 keine wesentlichen Anstiege zu verzeichnen.

Der Einstieg in eine JASG-Ausbildung war auf Basis entsprechender Verordnungen nur 2008/2009 in der Zeit des Übergangs von den JASG-Ausbildungsmaßnahmen auf die Überbetriebliche Lehre (ÜBA) möglich. Namhafte TeilnehmerInnen-Neueinstiege – nämlich fast 4.000 Jugendliche – fielen daher in diese Periode 2008/2009.

Die Entwicklung der ÜBA/IBA-Neuzugänge in den Bundesländern (Abbildung 5; inklusive der JASG-EinsteigerInnen sowie TeilnehmerInnen an vorbereitenden Maßnahmen) zeigt, dass das Bundesland Wien über alle Lehrjahre hinweg die höchste Anzahl an neueinsteigenden Jugendlichen aufweist, in annähernd ähnlicher Dimensionierung bzw. einem leichten Neuzugangs-Höhepunkt 2009/2010 mit rund 3.300 NeueinsteigerInnen.

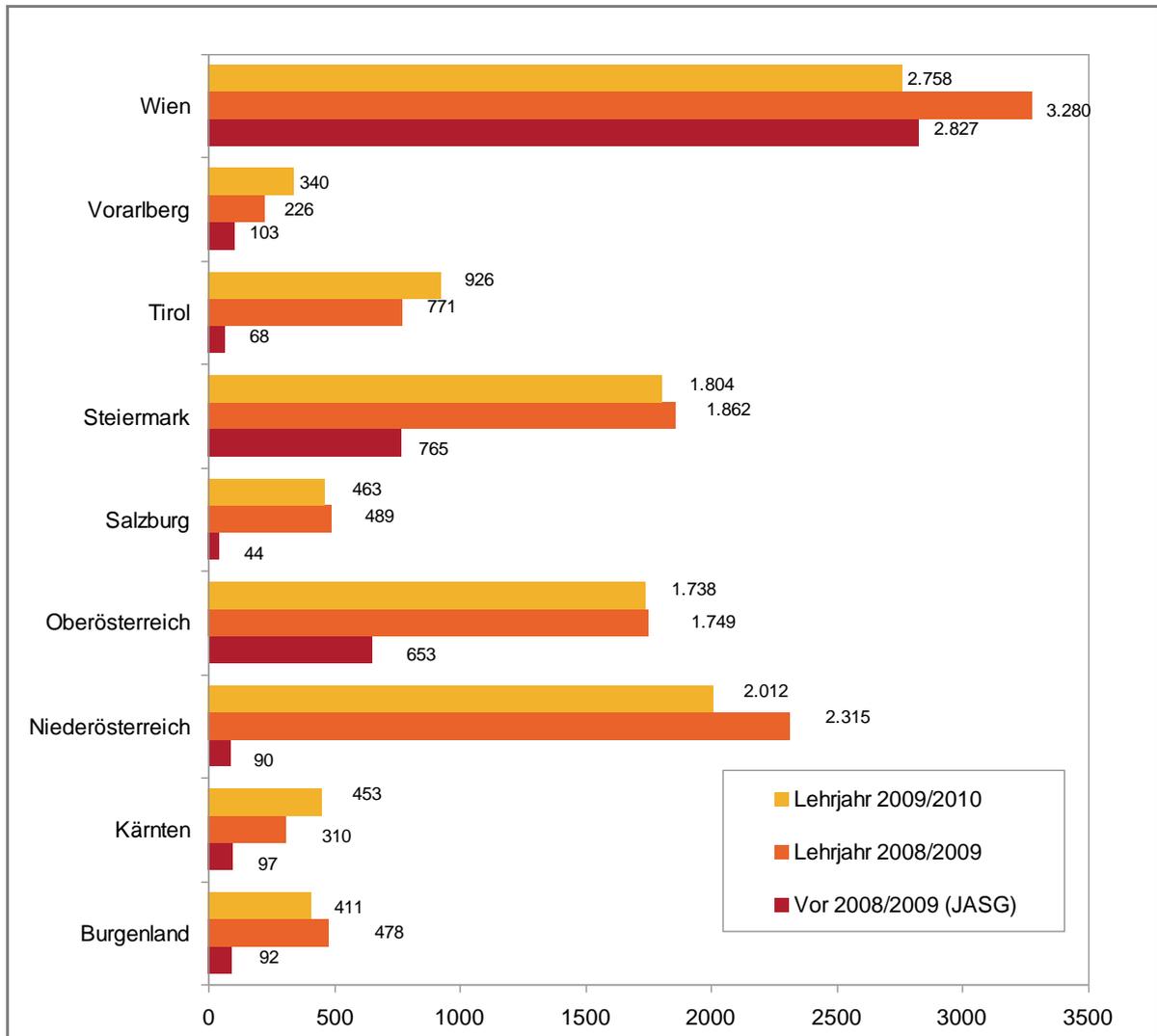
Steiermark, Niederösterreich und Oberösterreich bilden eine Gruppe von Bundesländern mit ebenfalls einer relativ großen Zahl an Neuzugängen in den beiden Lehrjahren (rund 2.300 bzw. 2.000 in Niederösterreich, rund 1.800 pro Lehrjahr in der Steiermark und rund 1.700 pro Lehrjahr in Oberösterreich). Während die Zahl der Neuzugänge in Oberösterreich und der Steiermark in den beiden Lehrjahren relativ gleich blieb, ging sie in Niederösterreich um 300 NeueinsteigerInnen zurück.

Die anderen Bundesländer – Vorarlberg, Tirol, Salzburg, Kärnten und Burgenland – verzeichnen deutlich weniger NeueinsteigerInnen. Tirol fällt in dieser Gruppe als eher kleines Bundesland mit einer relativ hohen Anzahl von ÜBA-TeilnehmerInnen auf: im Lehrjahr 2008/2009 sind rund 770 Jugendliche neu eingestiegen und im Lehrjahr 2009/2010 920. Auch in Kärnten und Vorarlberg kam es zu einer leichten Ausweitung der TeilnehmerInnen, während der Anteil der Neuzugänge in Burgenland und Salzburg leicht zurückgeht bzw. stagniert.

Während in Vorarlberg im Lehrjahr 2009/2010 340 Jugendliche in eine ÜBA-/JASG- oder IBA-Ausbildung bzw. -vorbereitung eingestiegen sind, waren dies in Salzburg, Kärnten und Burgenland zwischen 400 und 460 Jugendliche.

Insgesamt sind die Kapazitäten der ÜBA/IBA/JASG auch vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise zu sehen, welche vor allem den Produktionssektor – und damit auch die Anzahl der angebotenen Lehrstellen – negativ betroffen hat (siehe z.B. Gregoritsch et al. 2010).

Abbildung 5: ÜBA-TeilnehmerInnen nach Bundesland, nach Beginn der ÜBA (vor 2008/2009, 2008/2009, 2009/2010), inklusive TeilnehmerInnen an vorbereitenden Maßnahmen und JASG (Zugänge)



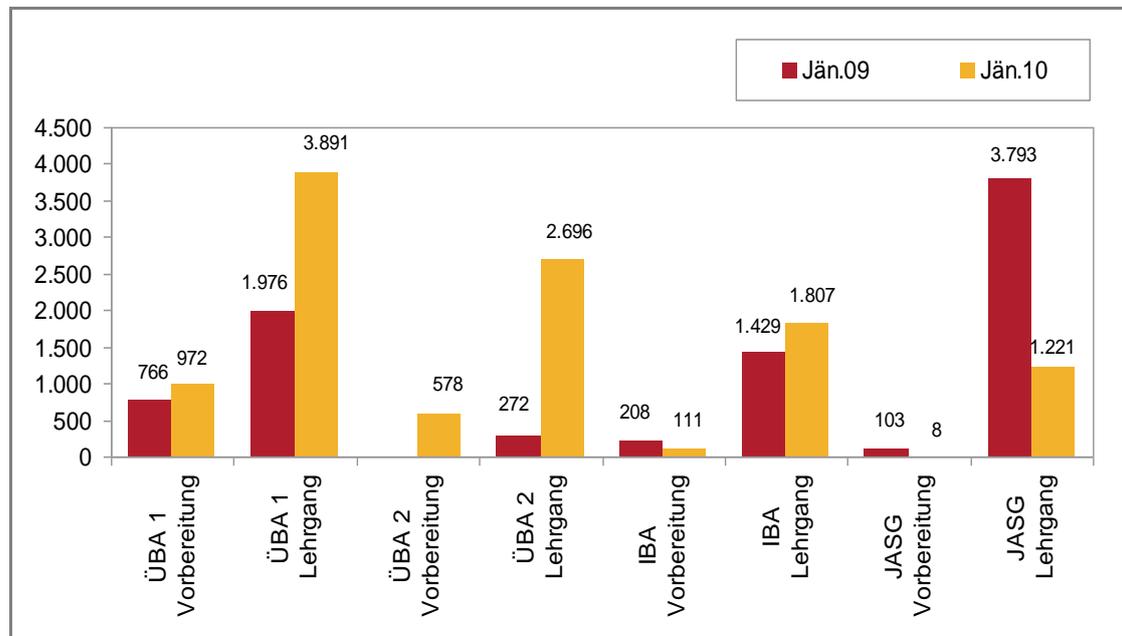
Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=27.124

Deutlich wird die Zunahme der ÜBA-TeilnehmerInnen sowie die Abnahme der JASG-TeilnehmerInnen bei einer stichtagsbezogenen Abfrage für Jänner 2009 sowie 2010 (jeweils Anfang Jänner): Abbildung 6 zeigt sowohl die großen Unterschiede zwischen den beiden Stichtagen, als auch zwischen den einzelnen Typen: Im Jänner 2010 besuchten rund doppelt so viele TeilnehmerInnen einen ÜBA 1-Lehrgang als im Jahr davor (von rund 2.000 auf rund 4.000 TeilnehmerInnen), bei den ÜBA 2-Lehrgängen verzehnfachten sich die TeilnehmerInnen sogar von 270 auf rund 2.700 Personen. Die TeilnehmerInnen an einem IBA-Lehrgang nahmen hingegen nur leicht auf rund 1.800 zu. An einer JASG-Ausbildung nahmen zum Stichtag Jänner 2009 noch rund 3.800 Jugendliche teil, zum Stichtag Jänner 2010 waren dies mit 1.200 Jugendlichen nur mehr rund ein Drittel.

Die vorbereitenden Maßnahmen (Berufsorientierung etc.) wurden nur bei der ÜBA 2 stark ausgeweitet: während sich Anfang Jänner 2009 gar keine Jugendlichen in einer

ÜBA-Vorbereitung befanden, waren dies Anfang Jänner 2010 fast 600 Jugendliche. Die TeilnehmerInnen an einer ÜBA 1-Vorbereitung nahmen auf relativ hohem Niveau nur leicht zu (auf rund 1.000 Jugendliche im Jänner 2010), jene der IBA halbierten sich auf rund 110 im Jänner 2010.

Abbildung 6: TeilnehmerInnen nach ÜBA-/IBA/JASG-Typus, Stichtagsabfrage 1. Jänner 2009 und 2010 (Bestand)



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N (2009)=4.852; N (2010)=10.134

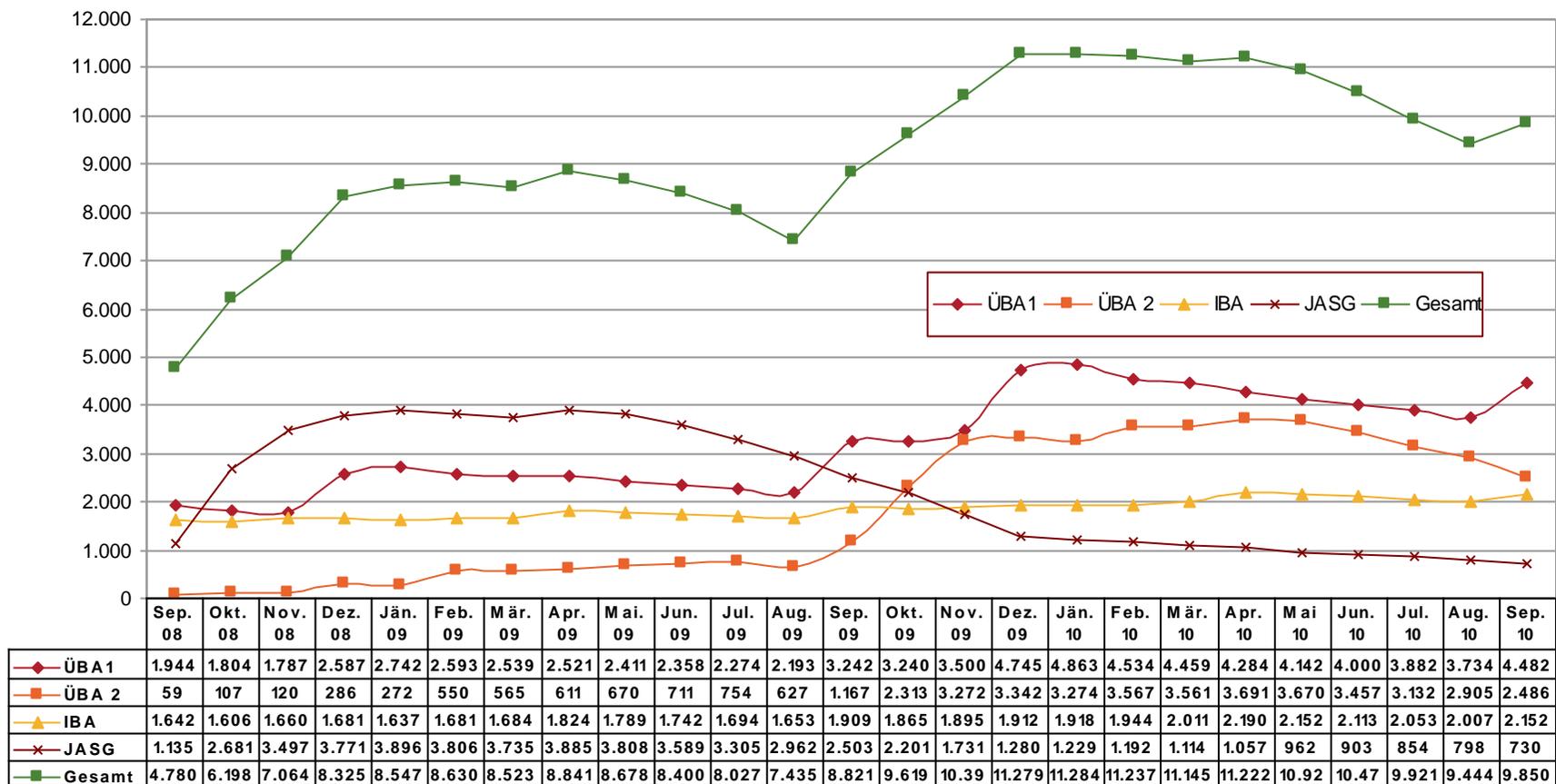
Eine monatliche Stichtagsabfrage (siehe Abbildung 7) zwischen September 2008 bis September 2010 zeigt

- einen stetigen Anstieg der ÜBA-TeilnehmerInnen jeweils in den Herbstmonaten September bis Dezember, also mit Beginn der Lehrjahre:
 - von September bis Dezember 2008 erfolgte eine Ausweitung der TeilnehmerInnen von 4.800 auf rund 8.300 Jugendliche. Die ÜBA 2 spielte hier im Vergleich zur ÜBA 1, IBA und vor allem dem JASG noch eine untergeordnete Rolle.
 - von September bis Dezember 2009 wuchs die Zahl der TeilnehmerInnen von rund 8.800 auf 11.300 an. Die TeilnehmerInnen an der ÜBA 1 sind hier mit 4.700 Jugendlichen die größte Gruppe, jene der ÜBA 2 nun mit 3.300 die zweitgrößte Gruppe. Die IBA-TeilnehmerInnen bleiben über den gesamten Zeitverlauf auf ungefähr ähnlichem Niveau bzw. steigen leicht, aber stetig, auf 1.900 an, jene der JASG verlieren nach ihrer starken Ausweitung bis April 2009 immer mehr an Bedeutung (auf rund 1.300 TeilnehmerInnen).
- eine Stagnation der TeilnehmerInnenzahl nach den jeweiligen Anstieg im Herbst auf ungefähr ähnlich hohem Niveau bis zu einem „Sommerknick“ ab Juni und vor allem Juli:

- von Jänner 2009 bis Juni 2009 befanden sich jeweils rund 8.500 Jugendliche in einer ÜBA/IBA/JASG; über die Sommermonate erfolgte ein leichter Einknick auf 7.500 TeilnehmerInnen. In dieser Zeitperiode verzeichnete vor allem die JASG viele Teilnehmern (bis zu rund 3.800 Jugendliche), jene der ÜBA 1 beliefen sich auf rund 2.500 Teilnahmen und die ÜBA 2 legte bis zum Sommer auf rund 700 Jugendliche zu. Die IBA blieb relativ stabil bei rund 1.800 Jugendlichen.
- von Jänner bis April 2010 stagnierte die Zahl der TeilnehmerInnen auf dem hohen Niveau von rund 11.200 Jugendlichen. Ab Mai 2010 sank die Anzahl allmählich bis zum Sommerknick 2010 auf 9.400 Jugendliche. Die ÜBA 1 stellte zwar nach wie vor die größte TeilnehmerInnen-Gruppe mit rund 4.500 Jugendlichen, die ÜBA 2 hat mittlerweile aber auch eine sehr große Bedeutung mit rund 3.500 Jugendlichen eingenommen. Die IBA-TeilnehmerInnen bleiben über den gesamten Zeitverlauf auf ungefähr ähnlichem Niveau bzw. steigen leicht, aber stetig an, die JASG verliert weiterhin an TeilnehmerInnen (läuft sozusagen aus) und liegt bei knapp 1.000 TeilnehmerInnen.

Angesichts der Tatsache, dass 14% der TeilnehmerInnen die ÜBA innerhalb des ersten und weitere 38% innerhalb des zweiten bis sechsten Monats wieder verlassen, deutet dies auf eine große Dynamik der Ab- und Neuzugänge hin bzw. eine schnelle Nachbesetzung freigewordener Plätze hin.

Abbildung 7: TeilnehmerInnen ÜBA 1, ÜBA 2, IBA und Gesamt nach Stichtag Sep. 2008- Sep. 2010 (Bestand; Qualifizierung und Vorbereitung)



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, Stichtagsabfrage jeweils am 1. des Monats

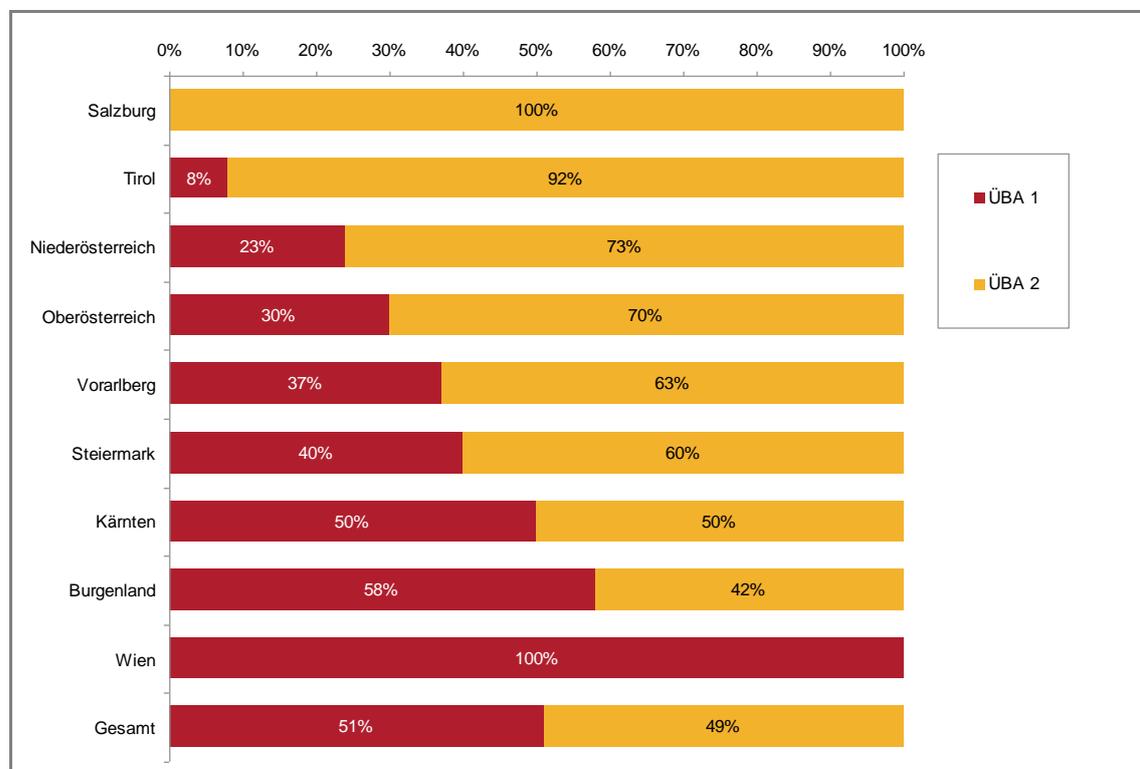
Verteilung ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA in den Bundesländern

Im folgenden Abschnitt erfolgt eine Analyse der ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA-Entwicklung in den einzelnen Bundesländern. Dazu wurden die TeilnehmerInnen jenem Typus zugeordnet, an dem sie überwiegend teilgenommen haben (einige hatten zwischen den Typen gewechselt).

Werden hier in einem ersten Schritt die Unterschiede in den Bundesländern betrachtet, ergeben sich deutliche Unterschiede, welche ÜBA-Typen angeboten werden (siehe Abbildung 8). Lediglich in Kärnten sind die TeilnehmerInnen relativ ausgeglichen auf die ÜBA 1 und ÜBA 2 verteilt, sonst überwiegen in allen Bundesländern bis auf Wien und Burgenland mehr oder weniger deutlich jene Jugendlichen, die im Rahmen der ÜBA 2 ausgebildet werden. Salzburg und auch Tirol setzen (fast) ausschließlich auf die ÜBA 2, in Niederösterreich besuchen rund drei Viertel der TeilnehmerInnen die ÜBA 2, in der Steiermark, Oberösterreich und Vorarlberg bewegt sich dieser Anteil zwischen 60% und 70%. Wien setzte ausschließlich auf die ÜBA 1, die ÜBA 2 wurde in Wien erst ab dem Lehrjahr 2010/2011 eingeführt. Im Burgenland ist die Verteilung etwas ausgeglichener: zwar überwiegen die ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit rund 60%, aber nicht so ausgeprägt wie in Wien.

Insgesamt sind rund die Hälfte der Jugendlichen in der ÜBA 1. Dieser relativ hohe Wert kommt dadurch zustande, dass Wien insgesamt die meisten ÜBA-Plätze zur Verfügung stellt und es sich dabei ausschließlich um ÜBA 1-Plätze handelt.

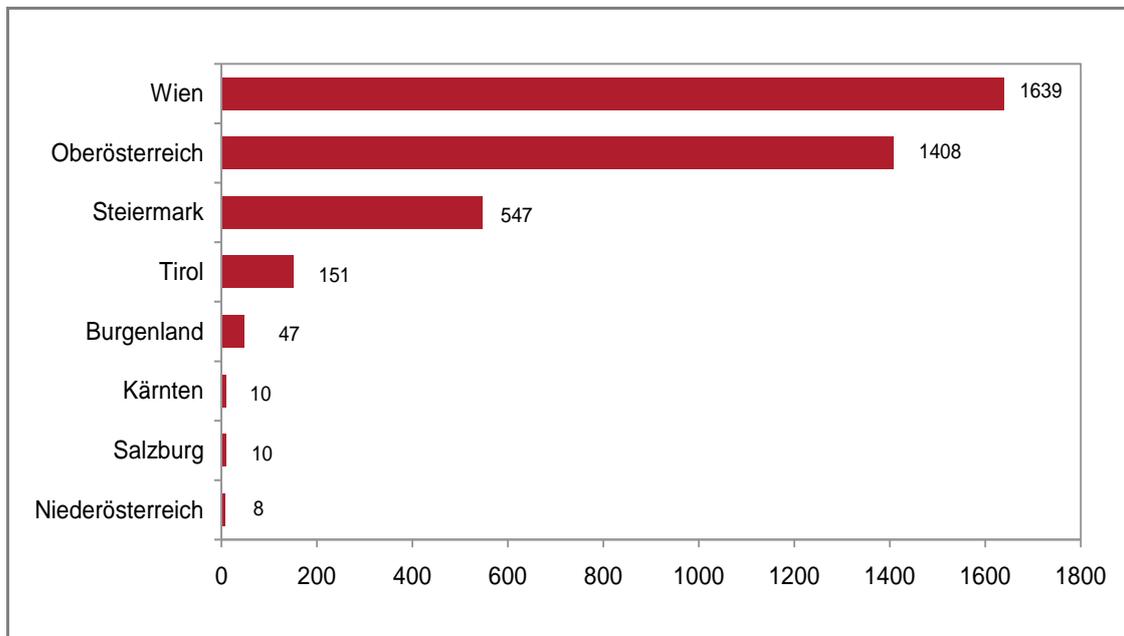
Abbildung 8: Verteilung der TeilnehmerInnen nach überwiegend ÜBA 1 und ÜBA 2 nach Bundesland (ohne vorbereitende Maßnahmen)



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=13.111

Das Angebot der IBA unterscheidet sich ebenfalls deutlich zwischen den Bundesländern (siehe Abbildung 9): vor allem in Oberösterreich, Wien und der Steiermark werden IBA-Lehrlinge ausgebildet, auch Tirol weist eine nennenswerte Anzahl an IBA-Lehrlingen auf. In Vorarlberg, Niederösterreich, Kärnten, aber auch dem Burgenland und Salzburg sind IBA-Lehrlinge hingegen gar nicht bis kaum vertreten.

Abbildung 9: IBA-TeilnehmerInnen nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N = 3.820; in Vorarlberg gibt es keine IBA-TeilnehmerInnen

3.1.2 TeilnehmerInnen an der ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA

Eine Analyse des sozio-ökonomischen Hintergrundes der TeilnehmerInnen verschiedener ÜBA/IBA-Typen zeigt (siehe Abbildung 10), dass es zwischen den TeilnehmerInnen der ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA folgende nennenswerten Unterschiede gibt:

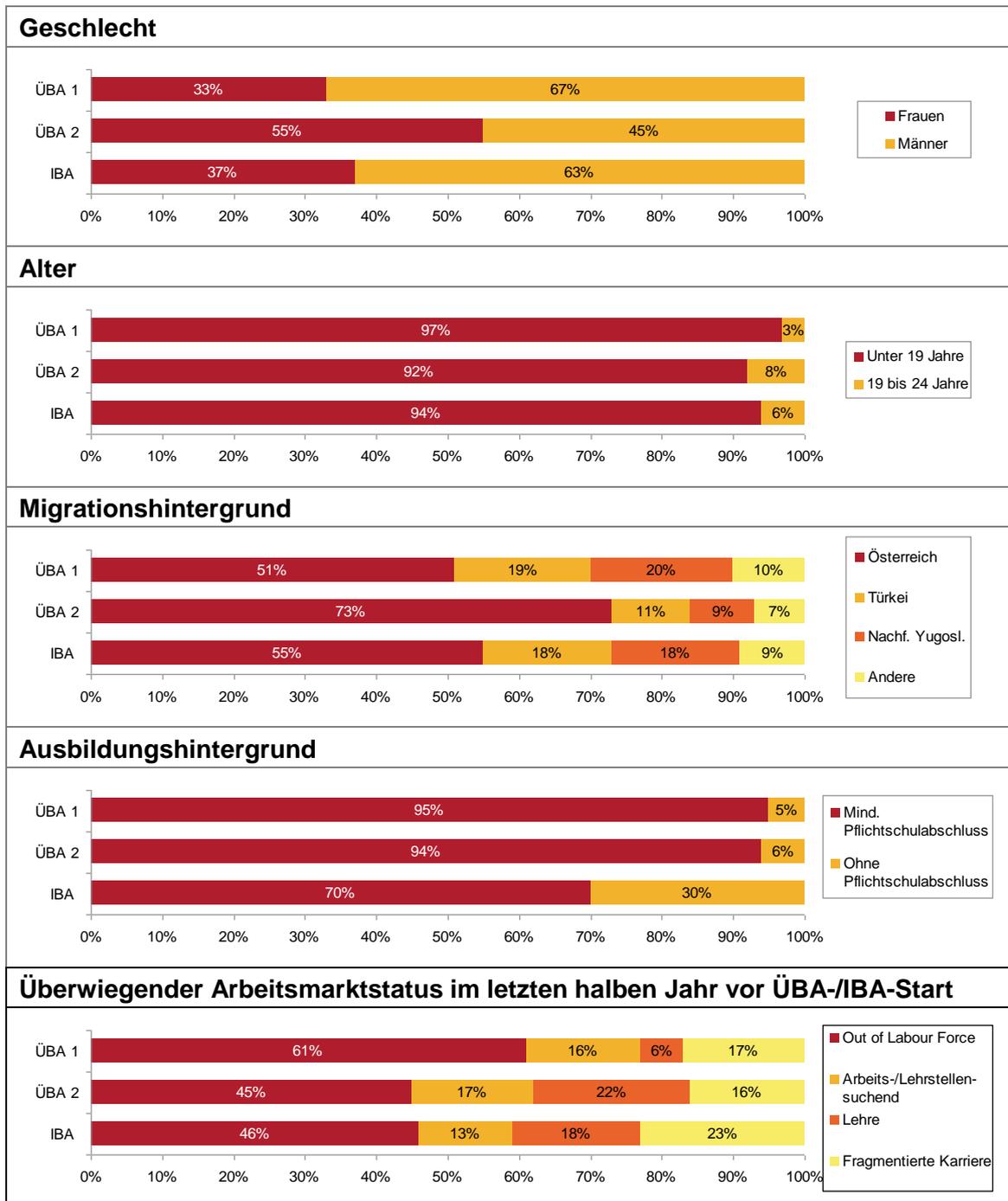
- Sowohl bei der ÜBA 1 als auch der IBA beginnen deutlich mehr Burschen eine Ausbildung (jeweils rund zwei Drittel), während bei der ÜBA 2 mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen weiblich sind (55%).
- Nennenswerte Unterschiede finden sich auch beim Migrationshintergrund: Während fast die Hälfte der ÜBA 1-TeilnehmerInnen sowie der IBA-TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund aufweisen, trifft dies bei der ÜBA 2 nur für rund ein Viertel zu. In relativ ähnlich starkem Ausmaß sind Jugendliche mit türkischem sowie einem Migrationshintergrund eines Nachfolgestaates Jugoslawiens bei allen Typen vertreten; Jugendliche mit einem anderen Migrationshintergrund – vor allem aus dem EU-Raum – sind hingegen deutlich seltener TeilnehmerIn einer ÜBA-/IBA-Qualifizierung.
- Während sich die ÜBA 1 und ÜBA 2 bezüglich des Ausbildungshintergrunds der TeilnehmerInnen überhaupt nicht unterscheiden (95% der TeilnehmerInnen weisen zumindest einen Pflichtschulabschluss auf), fallen hier deutliche Differenzen zur IBA auf: hier haben 70% der Jugendlichen einen Pflichtschulabschluss, 30% hingegen keinen.

- Hinsichtlich des überwiegenden Arbeitsmarktstatus der Jugendlichen im Zeitraum eines halben Jahres vor ÜBA-/IBA-Eintritt – also der so genannten Vorkarriere der TeilnehmerInnen – zeigen sich ebenfalls Unterschiede zwischen den ÜBA-/IBA-Typen: Auffallend ist, dass fast jede/r vierte/r TeilnehmerIn an der ÜBA 2 im Zeitraum eines halben Jahres vor Maßnahmeneintritt bereits überwiegend eine Lehre absolvierte, bei den TeilnehmerInnen der IBA war dies fast jede/r fünfte/r TeilnehmerIn. Bei den ÜBA 1-TeilnehmerInnen ist dieser Anteil mit 6% der Jugendlichen deutlich geringer. Hier ist hingegen der Anteil jener Jugendlicher besonders ausgeprägt, die überwiegend „Out of Labour Force“ gemeldet waren: rund 60% der ÜBA 1-TeilnehmerInnen gegenüber rund 45% der ÜBA 2- sowie IBA- TeilnehmerInnen. Ein ungefähr ähnlicher Anteil an Jugendlichen – zwischen 13% und 17% – war überwiegend als arbeits- bzw. lehrstellensuchend vorge-merkt. Entsprechend der jungen Alterskohorte war kaum ein Jugendlicher vor ÜBA-/IBA-Eintritt überwiegend in Beschäftigung oder einer AMS-Qualifizierung¹¹. Zwischen 17% und 23% der Jugendlichen können keinem der genannten Arbeitsmarktstati überwiegend zugeordnet werden (also weder „Out of Labour Force“, Arbeitslosigkeit noch Lehre), sondern wechselten zwischen den unterschiedlichen Stati; dieser Typus wird „fragmentierte Karriere“ genannt. Hier können kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen ÜBA-/IBA-Typen festgestellt werden.

Bis auf den Ausbildungshintergrund sind alle festgestellten Unterschiede vor allem auf Unterschiede in der ÜBA-Zielgruppe der Bundesländer zurückzuführen: in Wien dominieren Burschen und sind in größerem Ausmaß Jugendliche mit Migrationshintergrund TeilnehmerInnen der ÜBA/IBA. Auch die unterschiedliche Vorkarriere stellt sich in Wien im Vergleich zu den anderen Bundesländern anders dar (siehe nachfolgendes Kapitel 3.1.3). Da Wien sowohl bei der ÜBA 1 als auch der IBA einen Großteil der TeilnehmerInnen stellt, sind die festgestellten Strukturunterschiede auf die unterschiedlichen ÜBA-/IBA-AdressatInnen in den Bundesländern zurückzuführen. Damit zeigen die Daten auch, dass keine zielgruppenspezifische Ausrichtung der verschiedenen ÜBA-Typen erfolgt, beispielsweise, dass Jugendliche ohne abgeschlossene Pflichtschule besser (bzw. länger) in einer ÜBA 1 unterstützt werden, sondern die Aufteilung vor allem aufgrund des bestehenden und sehr unterschiedlichen Angebots in den Bundesländern erfolgt. Einzig die IBA stellt eine Ausnahme dar, da hier über alle Bundesländer verteilt ausbildungsschwache Jugendliche stärker vertreten sind, als dies in der ÜBA der Fall ist.

¹¹ In der Tabelle unter „Fragmentierte Karrieren“ subsumiert.

Abbildung 10: ÜBA 1-, ÜBA 2- und IBA-TeilnehmerInnen nach Geschlecht, Alter, Migrations- und Ausbildungshintergrund



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=16.949

3.1.3 Sozio-ökonomischer Hintergrund der ÜBA- und IBA-TeilnehmerInnen

Nach einem Strukturvergleich der TeilnehmerInnen an verschiedenen ÜBA-/IBA-Typen werden im folgenden Kapitel die TeilnehmerInnen an der ÜBA/IBA gemeinsam betrachtet und im Hinblick auf regionale Muster analysiert. Aufgrund der bestehenden Datenlage stehen die Merkmalsausprägungen Geschlecht, Eintrittsalter (unter bzw.

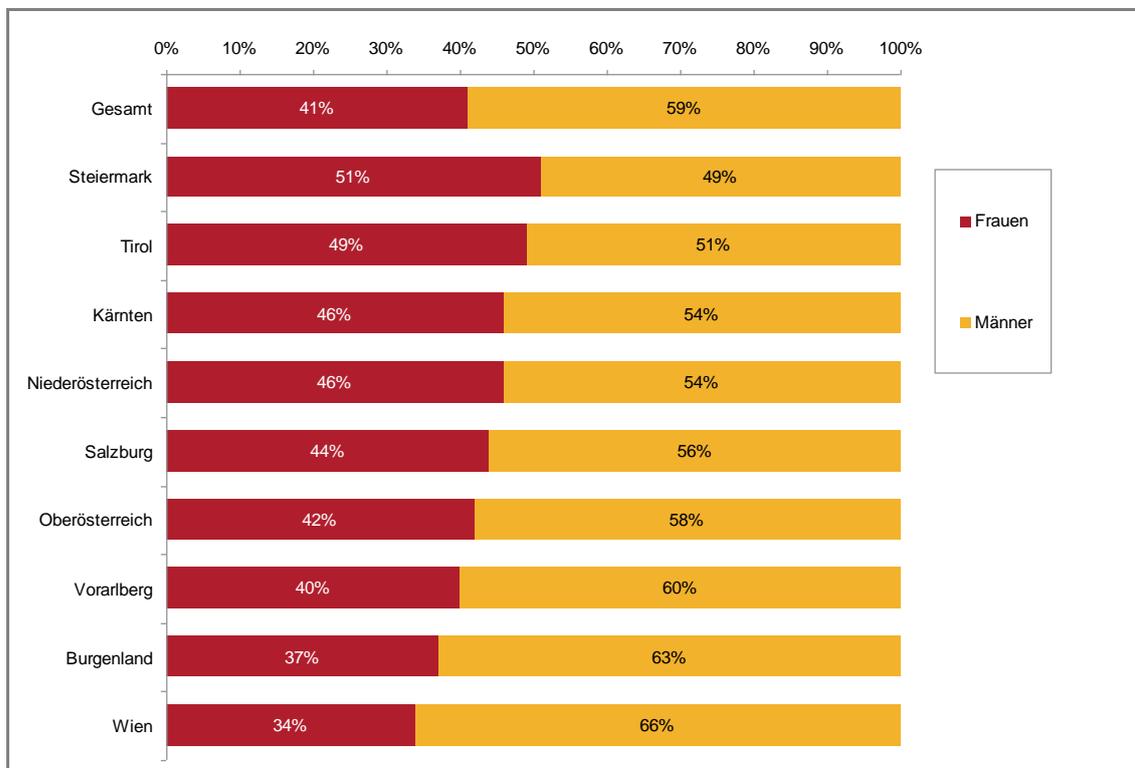
über 19 Jahre), Migrationshintergrund, höchste abgeschlossene Ausbildung, Berufswunsch (vor Eintritt in die ÜBA) und Vorkarriere zur Verfügung.

Burschenüberhang bei den ÜBA-TeilnehmerInnen, aber geringer als bei betrieblicher Lehre

Bezüglich des Geschlechts weisen die TeilnehmerInnen einen ausgeprägten Überhang an männlichen TeilnehmerInnen auf (59%; siehe Abbildung 11), besonders ausgeprägt ist dieser Überhang in Wien (66%), Burgenland (63%) und Vorarlberg (60%). In der Steiermark gibt es hingegen einen ganz leichten Frauenüberhang (52%), Tirol weist eine ausgeglichene Verteilung auf, in Kärnten und Niederösterreich ist der Burschenüberhang relativ gering (54%), in Salzburg und Oberösterreich etwas höher (56% bzw. 58%).

Bis auf Wien fällt auf, dass das Geschlechterverhältnis in der ÜBA deutlich ausgeglichener ist, als dies bei den betrieblichen Lehrlingen der Fall ist. Dieser Befund belegt die in manchen Studien geäußerte Vermutung, dass Mädchen öfter zu den „entmutigten“ Lehrstellensuchenden gehören als Burschen, da sie weniger häufig am freien Arbeitsmarkt eine Lehrstelle finden. Erhalten junge Frauen im Rahmen der überbetrieblichen Lehre die Chance auf eine Lehrstelle, wird dieses Angebot offenbar in einem sehr viel ausgeprägteren Ausmaß ergriffen, als dies der freie Arbeitsmarkt ermöglicht (siehe z.B. Bergmann/Sorger 2009; Bergmann et al. 2009).

Abbildung 11: TeilnehmerInnen nach Geschlecht, nach Bundesland



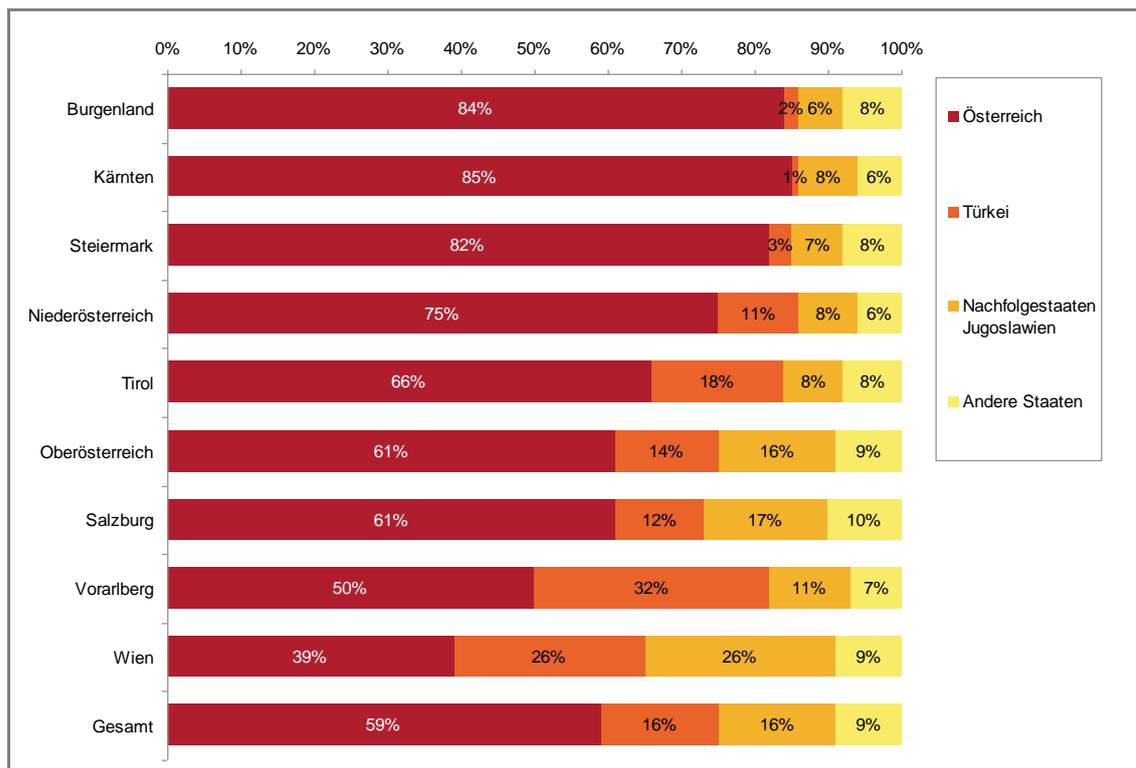
Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=16.931

Regional unterschiedliche Bedeutung des Migrationshintergrunds

Die Anteile der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund differieren besonders deutlich nach Bundesland. Während in Wien weit mehr als die Hälfte der ÜBA/IBA-TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund aufweisen (61%), sind dies im Burgenland, Kärnten und der Steiermark unter 20% der TeilnehmerInnen (siehe Abbildung 12). In Vorarlberg hat rund die Hälfte der TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund, in Salzburg, Oberösterreich und Tirol sind dies rund bzw. über ein Drittel, in Niederösterreich ein Viertel. Während in den westlichsten Bundesländern Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund eine wichtige Zielgruppe der ÜBA sind, sind in Salzburg und Oberösterreich Jugendliche aus Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens eine relativ bedeutende Gruppe. In Wien sind beide Gruppen von gleicher Bedeutung für die ÜBA/IBA.

Insgesamt haben rund 60% der TeilnehmerInnen keinen Migrationshintergrund, jeweils rund 15% einen türkischen bzw. aus einem Nachfolgestaat des ehemaligen Jugoslawiens und 10% einen anderen Migrationshintergrund (vor allem EU-Mitgliedsländer).

Abbildung 12: TeilnehmerInnenstruktur nach Migrationshintergrund, nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=16.931

Die Relevanz arbeitsmarktpolitischer Ansätze für die Zielgruppe jugendlicher MigrantenInnen wird in zahlreichen Studien verdeutlicht (bspw. Steiner 2009, Wieser et al. 2008, Biffel et al. 2009, Heckl et al. 2011). Die regional unterschiedlich hohen Anteile von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an Maßnahmen wie der ÜBA bzw. der IBA hängen eng mit ihren Anteilen an den HauptschülerInnen zusammen. Während beispielsweise in Wien jede/r zweite/r HauptschülerIn in Wien eine nicht-deutsche

Muttersprache aufweist, trifft dies in den restlichen Bundesländern für jede/n zehnte/n HauptschülerIn zu¹² (siehe Wieser et al. 2008, 35). Weiters verweisen Studien auf die Problematik des frühen Ausscheidens von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem Aus- und Weiterbildungssystem. Der Anteil der Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache ist in den weiterführenden Schulformen (Sekundarstufe II) und hier vor allem in der Berufsschule deutlich geringer als in der Unterstufe bzw. Hauptschule (Sekundarstufe I): beträgt dieser in den Hauptschulen 19% und der AHS-Unterstufe 12%, so liegt der entsprechende Wert in der AHS-Oberstufe bei 11%, in der BHS (Berufsbildende Höhere Schule) bei 9%, in der BMS (Berufsbildende Mittlere Schule) bei 14% und in der Berufsschule nur bei 6% (siehe Wieser et al. 2008, 34ff). Die AutorInnen leiten daraus besondere Schwierigkeiten ab, mit denen Jugendliche mit Migrationshintergrund am Lehrstellenmarkt konfrontiert sind, insbesondere dann, wenn Deutsch nicht die Muttersprache ist. Vor diesem Hintergrund ist der relativ hohe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der ÜBA sehr positiv zu bewerten¹³.

Schwerpunkt auf einer jungen Alterskohorte

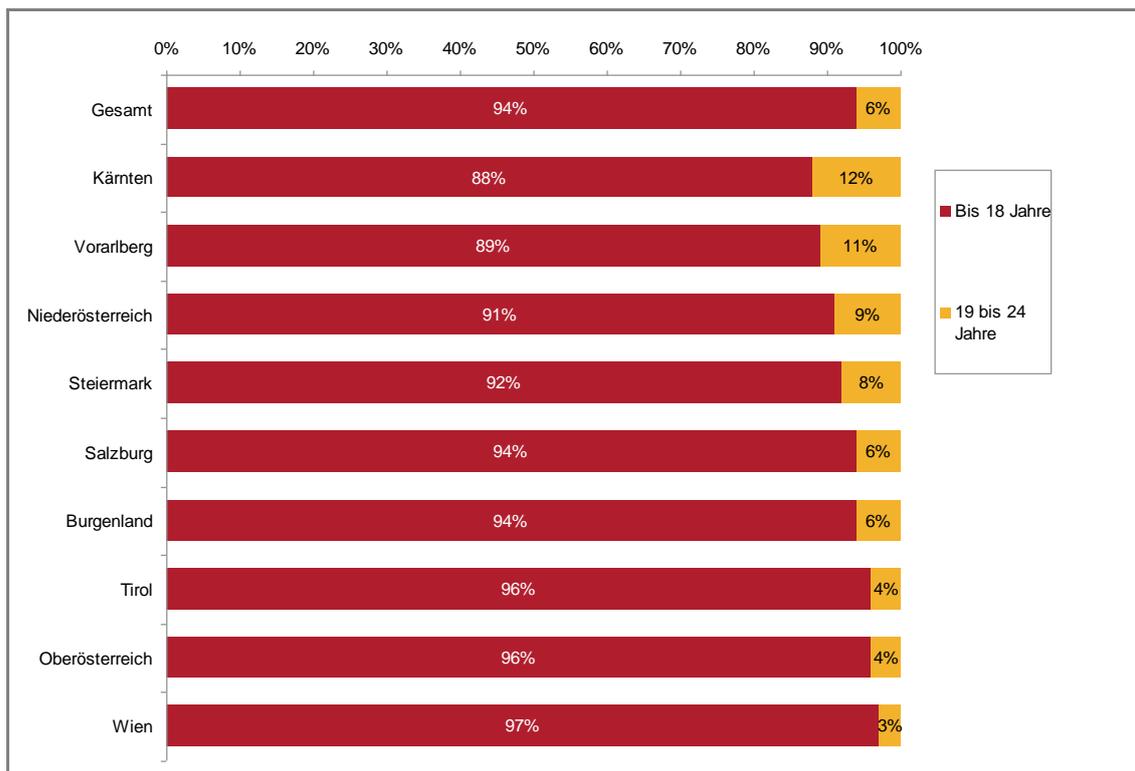
94% der TeilnehmerInnen sind unter 19 Jahre, lediglich 6% zwischen 19 und 24 Jahre bei Beginn ihres ÜBA-/IBA-Eintritts.

Auch bezüglich der Altersstruktur sind gewisse Unterschiede zwischen den Bundesländern feststellbar (siehe Abbildung 13). Während in Wien fast ausschließlich Jugendliche unter 19 Jahren in eine ÜBA-Maßnahme eingetreten sind, fallen Kärnten und Vorarlberg mit einem im Vergleich zu den anderen Bundesländern etwas höheren Anteilen älterer Jugendlicher auf: hier ist rund jeder zehnte Jugendliche beim Eintritt in die ÜBA bereits über 19 Jahre.

¹² In der Bildungsstatistik kann nicht der Migrationshintergrund ausgewiesen werden, sondern nur die Staatsbürgerschaft sowie die Muttersprache.

¹³ Im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Ansätzen für Jugendliche, wie den Produktionsschulen, fällt der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund sogar vergleichsweise niedrig aus: bei den Produktionsschulen ist der entsprechende Anteil rund 60% der TeilnehmerInnen (siehe Bergmann/Schelepa 2011).

Abbildung 13: TeilnehmerInnen nach Alter, nach Bundesland

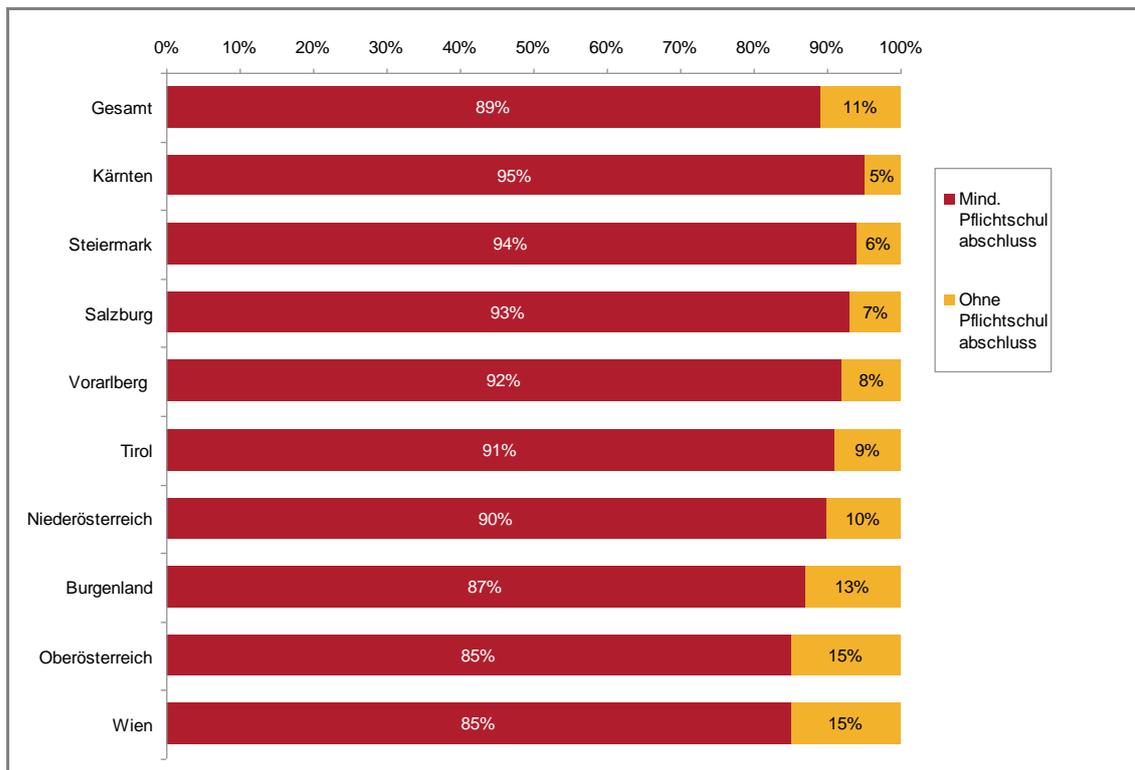


Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=16.931

Ausbildungshintergrund: Schwerpunkt auf Jugendlichen mit Pflichtschulabschluss

Die TeilnehmerInnen an einer ÜBA/IBA weisen Großteils zumindest einen Pflichtschulabschluss auf, nämlich 89%; davon hat nur 1% einen Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS), der Rest verfügt nur über einen Pflichtschulabschluss. Immerhin 11% der TeilnehmerInnen sind ohne Pflichtschulabschluss (siehe Abbildung 14). Während es quer über Strukturmerkmale wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich des Ausbildungshintergrundes der TeilnehmerInnen gibt, können zwischen den einzelnen Bundesländern gewisse Unterschiede festgestellt werden: Wien, Oberösterreich und das Burgenland haben einen überdurchschnittlich hohen Anteil an TeilnehmerInnen ohne abgeschlossene Pflichtschule. Im Fall von Wien und Oberösterreich lässt sich dieser Anteil auch durch einen hohen Anteil an IBA-TeilnehmerInnen erklären bzw. könnte auch umgekehrt der hohe Anteil der IBA-TeilnehmerInnen darauf zurückgeführt werden, dass der Anteil der Jugendlichen ohne Pflichtschulabschluss in diesen Bundesländern etwas ausgeprägter ist.

Abbildung 14: TeilnehmerInnen nach Ausbildungshintergrund, nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=16.931

Geschlechtstypische Berufswünsche vor ÜBA/IBA-Eintritt

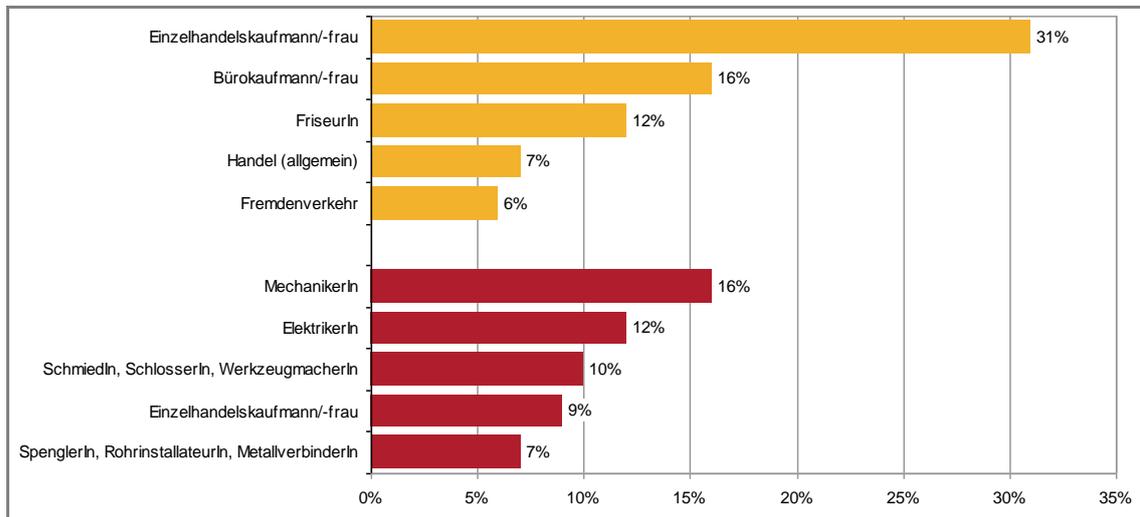
Nahezu alle Jugendlichen kommen mit dem Wunsch nach einem Lehrberuf in die ÜBA/IBA. Ein sehr geringer Anteil von 2% der TeilnehmerInnen kann sich nur einen Hilfsberuf vor Eintritt in die ÜBA/IBA vorstellen. Die Daten verdeutlichen, dass die ÜBA/IBA-TeilnehmerInnen – im Gegensatz zu TeilnehmerInnen an anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche, wie beispielsweise den Produktionsschulen, wo 22% der Jugendlichen Hilfsberufe nennen (siehe Bergmann/Schelepa 2011) – eine sehr deutliche Fokussierung auf Lehrberufe aufweisen.

Diese Lehrberufswünsche verlaufen nach geschlechtssegregierten Vorstellungen (siehe Abbildung 15): Von den Top-Five-Wunschberufen der Burschen zählen vier zu klassischen Männerberufen: Mechaniker, Elektriker, Werkzeugmacher/Schlosser sowie Spengler/Installateur/Metallverbinder werden hier genannt. Lediglich ein Beruf – Einzelhandelskaufmann – kann als nicht typischer Männerberuf bezeichnet werden.

Ebenso klassisch sind die Wunschberufe der Mädchen zu bezeichnen: neben der Einzelhandelskauffrau, ist der zweithäufigste Berufswunsch die Bürokauffrau, gefolgt von der Friseurin, einem Beruf im Handel (allgemein) sowie im Fremdenverkehr. Bei den Mädchen fällt die größere Konzentration der Wunschberufe auf einige wenige auf: drei Viertel der Mädchen wünschen sich einen der Top-Five-Wunschberufe, während etwas über die Hälfte der Burschen deren Top-Five-Wunschberufe nennt. Hier bestätigt sich das im Rahmen zahlreicher Studien konstatierte enge Berufswahlverhalten der Mädchen gegenüber einem insgesamt etwas breiteren Spektrum vorstellbarer Berufsfelder bei den Burschen. Zusammengerechnet geben aber immerhin

10% der Mädchen einen handwerklich-technischen Berufswunsch an (Mechanikerin, Technikerin, Werkzeugmacherin, Elektrikerin etc.), also ein auch nicht zu unterschätzender Anteil an technisch-handwerklich interessierten Mädchen (Liste insgesamt siehe Tabelle 37 im Anhang).

Abbildung 15: Top-Five-Berufswünsche der ÜBA-TeilnehmerInnen nach Geschlecht (Frauen orange, Männer rote Balken)



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=16.774

Vorkarriere der ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen

Die so genannte Vorkarriere der TeilnehmerInnen lässt sich durch den überwiegenden Arbeitsmarktstatus innerhalb eines halben Jahres vor Eintritt in einen ÜBA-/IBA-Lehrgang abbilden. Die Datenanalyse zeigt, dass über die Hälfte der Jugendlichen überwiegend „Out of Labour Force“ war, also kein Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Tätigkeit vorlag, aber auch keine Meldung als arbeitsuchend – angesichts der jungen Zielgruppe kein überraschendes Ergebnis, da auch beispielsweise SchülerInnen als „Out of Labour Force“ gemeldet sind.

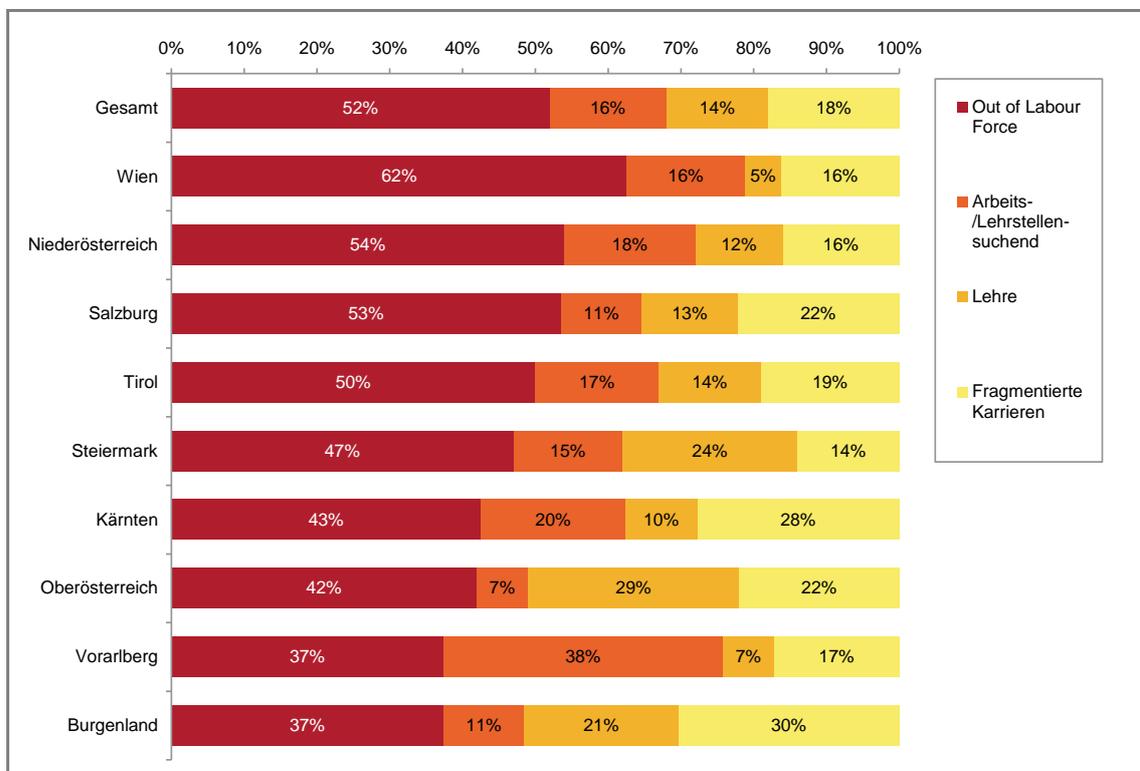
Weitere 16% der TeilnehmerInnen waren überwiegend als arbeits- bzw. lehrstellen-suchend beim AMS gemeldet und immerhin 14% hatten bereits zuvor eine Lehrausbildung gestartet – davon 8% eine betriebliche Lehre und 6% im Rahmen des JASG (siehe Abbildung 16).

Weitere 18% der Jugendlichen wurden in der Kategorie „Fragmentierte Karrieren“ zusammengefasst, das heißt sie waren überwiegend in einer AMS-Qualifizierungsmaßnahme (insgesamt 4%, dieser Wert wurde in der nachfolgenden Abbildung 16 nicht extra ausgewiesen) oder in Beschäftigung (2%, auch dieser Arbeitsmarktstatus wurde nicht extra ausgewiesen) oder sind keinem dieser Arbeitsmarktstati überwiegend zuzuordnen.

Bezüglich der Vorkarriere können besonders große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern festgestellt werden (siehe Abbildung 16): In Oberösterreich waren fast 30% der Jugendlichen bereits zuvor in einem Lehrverhältnis, in der Steiermark ein Viertel und im Burgenland ein Fünftel. In Oberösterreich übten jene Ju-

gendlichen, die bereits eine Lehre vor Eintritt in die ÜBA/IBA gestartet haben, diese zu rund gleichen Teilen in einer betrieblichen Lehre und im Rahmen des JASG, im Burgenland in erster Linie in einer betrieblichen Lehre und in der Steiermark vor allem im Rahmen des JASG aus. In diesen Bundesländern kann also ein beachtlicher Anteil der ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen bereits ein gewisses Vorwissen einbringen. Gleichzeitig kann dies aber auch als Hinweis darauf gesehen werden, dass vor Antritt einer Ausbildung eine genauere Abklärung von Voraussetzungen, die die Jugendlichen mitbringen und Anforderungen, die in einzelnen Ausbildungsgängen verlangt werden, erfolgen sollte, um in Hinkunft die Zahl der Abbrüche aufgrund von Überforderung zu reduzieren. In Vorarlberg und Wien weisen die Jugendlichen den geringsten Anteil am Arbeitsmarktstatus „Lehre“ auf: nur 7% bzw. 5%.

Abbildung 16: Überwiegender Arbeitsmarktstatus innerhalb der letzten 6 Monate vor Maßnahmeneintritt nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=15.789

Auch hinsichtlich anderer Arbeitsmarktstatus sind gewisse Unterschiede auszumachen. Einen besonders hohen Anteil an überwiegend lehrstellen-/arbeitsuchend gemeldeten Jugendlichen im letzten Halbjahr vor Maßnahmeneintritt weist Vorarlberg auf: 38% der TeilnehmerInnen gegenüber durchschnittlich rund 15%. Da Vorarlberg gleichzeitig den niedrigsten Anteil an Jugendlichen mit einem „Out of Labour Force“-Status aufweist (gemeinsam mit dem Burgenland), kann dieser hohe Anteil aber auch als Erfolg des Meldesystem für Jugendliche in Vorarlberg¹⁴ angesehen werden:

¹⁴ Ein Meldesystem für Jugendliche ohne Schul- bzw. Arbeitsplatz vor Schulschluss des letzten Schuljahres der Hauptschule und der polytechnischen Schule wurde in Vorarlberg eingeführt, um frühzei-

offenbar gelingt es hier besser als in anderen Bundesländern Jugendliche dazu zu motivieren, sich beim AMS zu melden. Eine weitere Ursache für den hohen Anteil lehrstellen-/arbeitsuchend gemeldeter Jugendlicher könnte aber auch darauf zurückgeführt werden, dass hier die Jugendlichen bereits eine längere Suchphase hinter sich haben, bevor ein Eintritt in die ÜBA ermöglicht wurde.

Wien hat hingegen den höchsten Anteil an Jugendlichen mit einer überwiegenden „Out-of-Labour-Force“-Vorkarriere, nämlich 62%. Sonst weist nur Niederösterreich einen leicht über dem Durchschnitt liegenden Wert auf (54%).

Sozio-ökonomischer Hintergrund der Drop-Outs

Im Rahmen der Datenauswertung wurde auch jene Gruppe von Jugendlichen identifiziert, die letztendlich aus der Maßnahme vorzeitig ausscheiden. Von allen TeilnehmerInnen, welche aus der ÜBA/IBA bislang bereits wieder ausgetreten sind (insgesamt rund 10.000 Jugendliche), sind dies 38% bzw. rund 3.830 Jugendliche (siehe Kapitel 6). Diese Gruppe der „Drop-Outs“ wird der Gruppe der „AbsolventInnen“¹⁵ gegenübergestellt, um mögliche Unterschiede zwischen diesen Gruppen festzustellen.

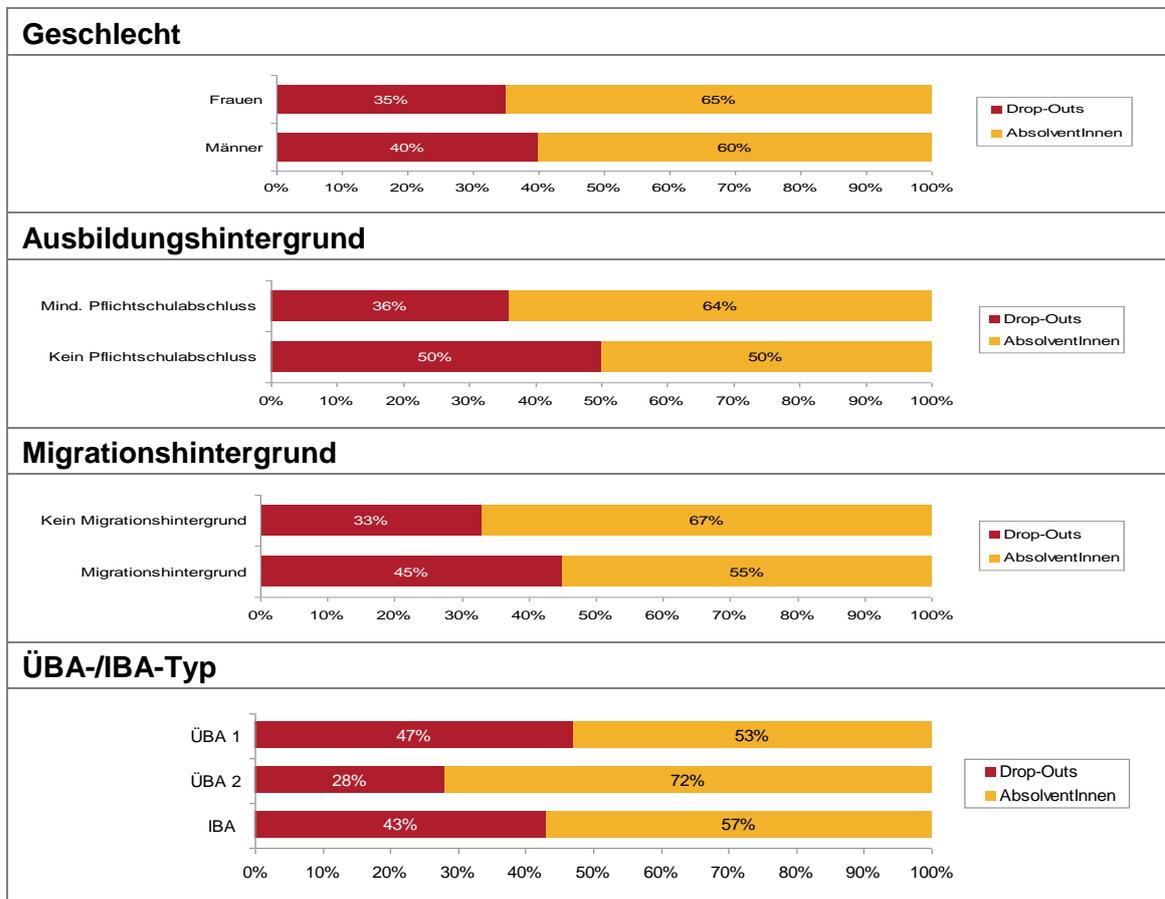
Auf den Punkt gebracht sind folgende Jugendliche stärker „drop-out-gefährdet“ (siehe Abbildung 17):

- Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss (sind zu 50% Drop-Outs; gegenüber 36% jener mit mindestens Pflichtschulabschluss)
- Jugendliche mit Migrationshintergrund (sind 45% Drop-Outs; gegenüber 33% der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund)
- Burschen etwas stärker als Mädchen (40% der Burschen gegenüber 35% der Mädchen sind Drop-Outs)
- ÜBA-1- und IBA-TeilnehmerInnen (diese sind zu 43% (IBA) bzw. sogar 47% (ÜBA 1) Drop-Outs gegenüber 28 % der ÜBA-2-TeilnehmerInnen)

tige Interventionen in die Wege zu leiten. Nähere Informationen unter www.bifo.at bzw. Bergmann/Willsberger 2010.

¹⁵ Zur Identifizierung der „Drop-Outs“ wurden folgende AMS-Abgangs-Codes (SDG_Austrittsart) herangezogen: „Kursaustritt“ sowie „Kursausschluss“; die „AbsolventInnen“ sind jene, Gruppe mit anderen Abgangsbezeichnungen, beispielsweise „Kursabschluss“, „Arbeitsaufnahme“ oder Projektwechsel“, also die Gruppe jener AbgängerInnen aus der ÜBA/IBA, mit einem positiven Austrittsgrund. Die Gruppe der AbsolventInnen umfasst nicht nur jene, welche die ÜBA/IBA bereits (positiv) absolviert haben, sondern auch all jene, die diese im Sinn des Programms verlassen, um beispielsweise eine betriebliche Lehre aufzunehmen. (Eine weitere Möglichkeit zur Unterscheidung „Drop-Outs“ und „AbsolventInnen“ wäre es gewesen, die Variable VT-Status heranzuziehen. Eine Überprüfung der Nachkarrieren der beiden Gruppen mittels Hauptverbandsdaten hat aber ergeben, dass die Unterteilung, die auf Basis der Variable SDG-Austrittsart durchgeführt wurde, eine kohärentere Gruppenbildung zulässt, zumal die von uns verwendeten Daten TeilnehmerInnen- und nicht Förderfalldaten sind.)

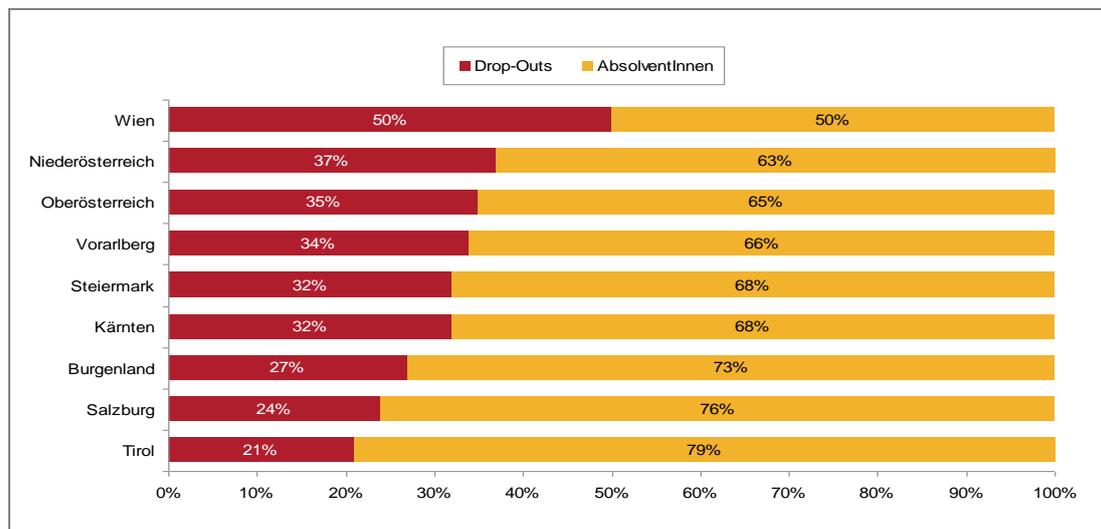
Abbildung 17: Vergleich von Drop-Outs und AbsolventInnen hinsichtlich Ausbildungstyp, Geschlecht, Migrations- und Ausbildungshintergrund bei jenen Jugendlichen, welche bereits aus der ÜBA/IBA ausgetreten sind



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=10.074

Während es also hinsichtlich einiger sozio-ökonomischer Merkmale zwischen den Drop-Outs und AbsolventInnen leichte Unterschiede und zwischen den ÜBA- und IBA-Typen deutliche Unterschiede gibt, fallen im Bundesländer-Vergleich besonders große Unterschiede auf (siehe Abbildung 18): Wien ist jenes Bundesland mit dem höchsten Drop-Out-Anteil gemessen an den bereits ausgetretenen TeilnehmerInnen: die Hälfte der bereits ausgetretenen TeilnehmerInnen sind Drop-Outs. Dem gegenüber sind dies in Tirol etwa ein Fünftel der ehemaligen, bereits wieder ausgetretenen TeilnehmerInnen. Einen relativ geringen Drop-Out-Anteil an den Jugendlichen, welche die ÜBA/IBA bereits wieder verlassen haben, haben zudem Salzburg und Burgenland mit einem Viertel der Jugendlichen. In Niederösterreich, Oberösterreich, Vorarlberg, der Steiermark und Kärnten liegt der entsprechende Anteil bei rund einem Drittel.

Abbildung 18: Anteile von Drop-Outs und AbsolventInnen bei jenen Jugendlichen, welche bereits aus der ÜBA/IBA ausgetreten sind nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=10.074

Spezifische Untersuchungen zur Drop-Out-Problematik fokussieren vor allem auf Jugendliche, die höchstens einen Pflichtschulabschluss aufweisen und darüber hinaus keine weitere Aus- oder Weiterbildung abgeschlossen haben. So arbeiten Steiner/Steiner (2006) heraus, dass vor allem Jugendliche in städtischen Ballungszentren sowie Jugendliche ohne österreichische Staatsbürgerschaft bzw. jugendliche MigrantInnen der so genannten zweiten Generation in deutlich höherem Ausmaß zu den frühen BildungsabbrecherInnen zählen als Jugendliche aus ländlichen Gebieten oder Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Bezüglich des Geschlechts wurden in der Untersuchung keine signifikanten Unterschiede festgestellt. Hier zeigen sich also gewisse Parallelitäten zwischen BildungsabbrecherInnen generell und jenen Jugendlichen, welche die ÜBA abbrechen.

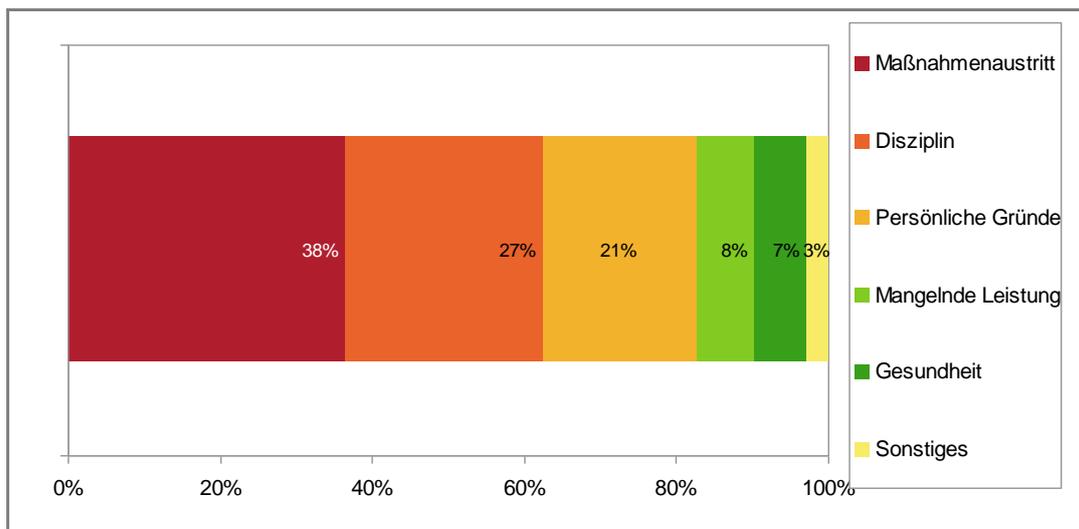
Mit der ÜBA gelingt es zwar in einem hohem Ausmaß, Jugendliche mit potentiellen Benachteiligungen anzusprechen – zumindest deutlich besser als das dem Bildungssystem sowie im Rahmen einer betrieblichen Lehre gelingt –, allerdings sind diese Gruppen auch im Rahmen der ÜBA stärker von einem Drop-Out betroffen als Jugendliche ohne spezifische Problemlagen.

Mögliche Drop-Out-Gründe

Die möglichen Gründe für einen ÜBA-/IBA-Drop-Out sind vielfältig. Wird der vom BMASK zur Verfügung gestellte Förderfalldatensatz herangezogen¹⁶, zeigt sich, dass rund 38% der Austritte aufgrund eines Maßnahmenabbruchs der TeilnehmerInnen erfolgten (siehe Abbildung 19). Ein Ausschluss durch die Projektträger erfolgte in erster Linie aufgrund disziplinarer Gründe (27%), aber auch persönlicher Gründe (21%). Gesundheitliche Gründe sowie mangelnde Leistung spielen für diese junge Zielgruppe eine deutlich kleinere Rolle (nur 7% bzw. 8% der Nennungen).

¹⁶ Die Gründe für einen ÜBA-/IBA-Drop-Out wurden auf Basis der Variable „VT_Status“ erstellt.

Abbildung 19: Gründe für einen ÜBA-/IBA-Drop-Out

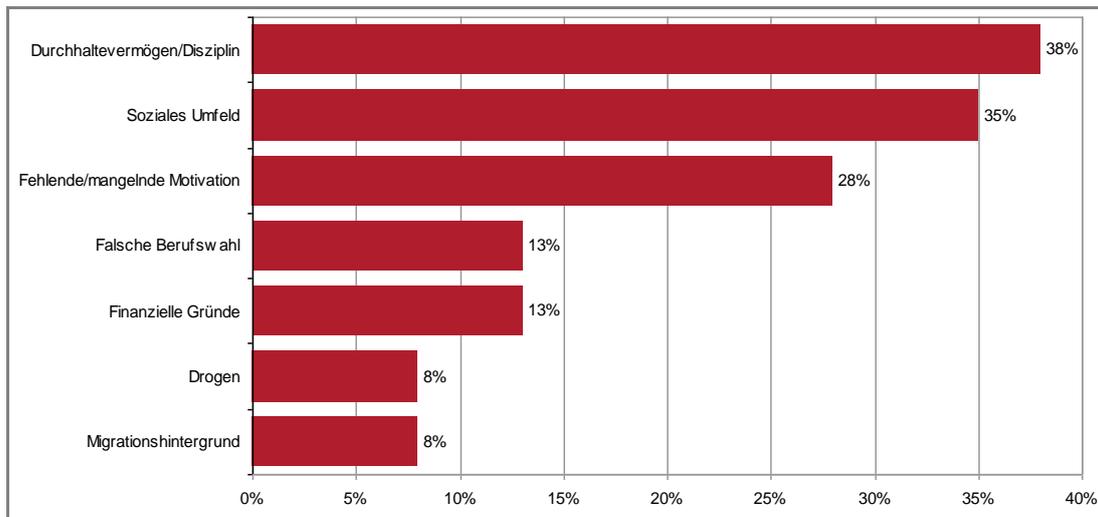


Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=3.480

Da diese Zuteilung nach möglichen Gründen auf Basis der zur Verfügung gestellten Förderdaten nur sehr grob widerspiegelt, in welchen Bereichen mögliche Ursachen zu finden sind, wurden die Projektträger im Rahmen der qualitativen Interviews nach den aus ihrer Sicht zentralen Gründen für einen Abbruch der ÜBA/IBA befragt. Drei Gründe wurden dabei besonders oft genannt: fehlendes Durchhaltevermögen und Disziplin, ein negativer Einfluss des sozialen Umfelds und fehlende bzw. mangelnde Motivation (siehe Abbildung 20).

35% der Träger erwähnten, dass es den TeilnehmerInnen an Disziplin und Durchhaltevermögen fehle. Häufig wurde angeführt, dass sie „*einfach nicht mehr auftauchen*“. Auch der Versuch der BetreuerInnen, die Jugendlichen zuhause aufzusuchen, schla-ge meist fehl, weil sie sich zwischenzeitlich woanders aufhalten. Ob dieses mangelnde Durchhaltevermögen zum freiwilligen Selbstabbruch der Maßnahme oder Abbruch seitens des Projektträgers geführt hat, wurde nicht näher erläutert. Eine Ausbildungseinrichtung im Burgenland setzt beispielsweise bei Verfehlungen ein Punktesystem ein (z.B. 5 Punkte für Zuspätkommen), bei 75 Punkten erfolgt der Kursabschluss. Einige Träger haben auch die Erfahrung gemacht, dass manche der ‚abgetauchten‘ Jugendlichen nach einiger Zeit – oft einem halben bis einem Jahr – wieder in der ÜBA erscheinen und ihre Ausbildung fortsetzen wollen.

Abbildung 20: Häufigste Drop-Out Gründe aus Sicht der Träger (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'TrägerInterviews ÜBA', 2011, N=40

Das soziale Umfeld sahen 35% der Träger als häufigsten Abbruchgrund. Oft fehle die Unterstützung seitens der Eltern oder die überbetriebliche Lehre wird im Umfeld des Jugendlichen als „uncool“ aufgefasst. Die fehlende Motivation wurde ebenfalls relativ häufig angeführt (von 28% der Befragten). Ein weiterer Grund für den Abbruch der Maßnahme sei die falsche Berufswahl, das gaben 13% der Träger an. Ebenso viele Träger sahen den Abbruch auf Grund von finanziellen Gründen. Das können zum einen finanzielle Schwierigkeiten sein (verursacht beispielsweise durch hohe Handyrechnungen), zum anderen aber auch generell das geringe Entgelt überbetrieblicher Lehrlinge. Drei Projektträger erwähnten, dass eine Drogenproblematik häufig zu Abbrüchen führe. Ebenfalls drei Befragte hoben spezifische Probleme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hervor: beispielsweise müssen vor allem Mädchen bei Krankheit eines Angehörigen zu Hause bleiben oder dürfen von Seiten des Elternhauses keine betriebliche Lehre beginnen.

Angesichts der großen Anzahl an Drop-Outs stellt sich die Frage, ob im Rahmen der ÜBA ausreichend Maßnahmen gesetzt werden bzw. gesetzt werden können, Drop-Out in diesem hohen Ausmaß zu verhindern. Die häufige Nennung eines fehlenden Durchhaltevermögens und mangelnde Disziplin der TeilnehmerInnen, eines negativen Einflusses des sozialen Umfelds und fehlender bzw. mangelnder Motivation als Ursachen für Drop-Out deuten darauf hin, dass seitens der Projektträger Grenzen der angebotenen sozialpädagogischen Begleitmaßnahmen gesehen werden, hier vorbeugend für ein Drop-Out zu wirken. Viele Probleme dürften im Rahmen einer Vollzeitausbildung – das heißt „nebenher“ – nicht bearbeitbar sein bzw. sind die gesetzten Begleitmaßnahmen offenbar nicht immer ausreichend. Mögliche Strategien wären einerseits eine bessere Abklärung möglicher Problemfelder im Vorfeld der Ausbildung, damit dann eine Ausbildung konzentriert begonnen werden kann oder eine Intensivierung der sozialpädagogischen Betreuung – eventuell um zusätzlicher, motivierender und aktivierender Elemente sowie unter Einbeziehung des Umfelds der Jugendlichen – um Abbrüche in diesem Ausmaß zu verhindern.

3.2 Strukturvergleich von betrieblichen und ÜBA-Lehrlingen

3.2.1 Strukturvergleich nach sozio-ökonomischen Merkmalen

Eine Gegenüberstellung der von der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) insgesamt ausgewiesenen Lehrlinge (Einfach- und Doppellehrlinge) mit den ÜBA/IBA-Lehrlingen (inklusive JASG im Rahmen der Übergangsregelung)¹⁷ zeigt, dass zum Stichtag 31.12.2009 7,3% aller Lehrlinge in einer Ausbildungsmaßnahme der ÜBA waren. Im Folgejahr 2010, ebenfalls zum Stichtag 31.12., hat sich der Anteil der ÜBA/IBA-Lehrlinge auf 8% erhöht. Dies zeigt zum einen die steigende Bedeutung der ÜBA im Rahmen der dualen Ausbildung. Zum anderen ist die ÜBA noch so dimensioniert, dass sie als Ergänzung zur betrieblichen Lehrausbildung gesehen werden muss.

Geschlecht

Ein Vergleich der Geschlechterproportionen bei ÜBA/IBA-Lehrlingen mit jener bei allen Lehrlingen zum Stichtag 31.12.2009 zeigt, dass es in der ÜBA/IBA gelungen ist, den Überhang an männlichen Lehrlingen in der dualen Ausbildung merklich zu reduzieren. Während in der Lehrausbildung insgesamt der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei 34% liegt, sind in den ÜBA-/IBA-Lehrgängen (inklusive JASG im Rahmen der Übergangsregelung) insgesamt 41% Mädchen zu verzeichnen (Tabelle 10). Dies ist vor allem auf die Relationen in der ÜBA 2 zurückzuführen, bei der der Mädchenanteil bei 55% liegt (siehe Abbildung 10 in Kapitel 3.1.2).

Tabelle 10: Geschlechterverteilung bei ÜBA/IBA/JASG-Lehrlingen¹⁸ und bei Lehrlingen insgesamt (31.12.2009)

	ÜBA/IBA/JASG		Alle Lehrlinge	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männlich	5.649	59,0%	86.864	65,9%
Weiblich	3.912	41,0%	44.812	34,1%
Gesamt	9.561	100%	131.676	100%

Quelle: WKÖ Lehrlingsstatistik; L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011

Staatsbürgerschaft

Hinsichtlich des Migrationshintergrunds sind in der Lehrlingsstatistik lediglich Informationen zur Staatsbürgerschaft verfügbar. Demnach lässt sich zu den Jugendlichen der zweiten und dritten Generation kein Vergleich von ÜBA/IBA-Lehrlingen und den Lehrlingen insgesamt anstellen.

¹⁷ Zwar sind auch in der Lehrlingsstatistik der WKÖ ÜBA-Lehrlinge ausgewiesen (als Lehrlinge nach § 30), da diese aber in der Lehrlingsstatistik unterschätzt werden, wird im Rahmen dieses Vergleichs auf die Daten des BMASK-Datensatzes zurückgegriffen.

¹⁸ JASG-Lehrlinge im Rahmen der Übergangsregelung; siehe auch Kapitel 3.1.1.

Was die Staatsbürgerschaft betrifft, so zeigt sich bei den ÜBA-/IBA-Lehrlingen (inklusive JASG im Rahmen der Übergangsregelung) ein deutlich höherer Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft als bei den Lehrlingen insgesamt. Vor allem der Anteil von türkischen Jugendlichen ist bei den ÜBA-Jugendlichen um gut 4 ½-mal so hoch wie bei allen Lehrlingen.

Tabelle 11: Staatsangehörigkeit von ÜBA/IBA/JASG-Lehrlingen¹⁹ und Lehrlingen insgesamt (31.12.2009)

	ÜBA/IBA/JASG		Alle Lehrlinge	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Österreich	7.936	83,0%	122.518	93,0%
Ex-Jugoslawien	656	6,9%	4.166	3,2%
Türkei	461	4,8%	1.308	1,0%
Sonstige	452	4,7%	3.449	2,6%
Unbekannt	56	0,5%	235	0,2%
Insgesamt	9.561	100%	131.676	100%

Quelle: WKÖ Lehrlingsstatistik; L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011

3.2.2 Strukturvergleich bei Lehrberufen

Die Analyse der im Rahmen der ÜBA 2 angebotenen Lehrberufe hat für drei Bundesländer (Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark) gezeigt, dass zwischen der Hälfte und zwei Drittel der von betrieblichen Lehrlingen gewählten Lehrberufe auch in der ÜBA 2 angeboten werden. Auch hier stellt sich die Frage, wie sich die ÜBA-Lehrlinge auf die einzelnen Lehrberufe verteilen und in welchem Ausmaß auch hier eine Konzentration auf wenige Lehrberufe festzustellen ist.

Um eine dementsprechende Analyse vornehmen zu können, bedarf es Informationen über die Verteilung der ÜBA-Lehrlinge auf einzelne Lehrberufe. Diese Detailinformation zur ÜBA 2 liegt nur für die Bundesländer Niederösterreich und die Steiermark vor. Dementsprechend soll der Strukturvergleich für diese beiden Bundesländer vorgenommen werden. Dies erfolgt anhand eines Vergleichs der TOP 10 Lehrberufe von Mädchen und Burschen.

Lehrberufsstruktur bei betrieblichen und bei ÜBA-Lehrlingen in Niederösterreich

Der Vergleich der TOP 10 Berufe zeigt, dass in Niederösterreich bei Mädchen die Einzelhandelskauffrau sowohl bei ÜBA-Lehrlingen als auch bei allen Lehrlingen im Bundesland an erster Stelle steht. So haben 29,1% aller weiblichen Lehrlinge und 38,8% aller ÜBA 2-Lehrlinge diesen Ausbildungsberuf gewählt. Bei den übrigen Lehrberufen zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen den beobachteten Populationen. Von den allgemeinen TOP 10 Berufen finden sich 7 bei den TOP 10 der ÜBA 2-Lehrlinge wieder. Nicht in deren Prioritätenliste enthalten sind die Berufe Gastronomiefachfrau, Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz und Konditorin. Umgekehrt sind aus den TOP 10 der weiblichen ÜBA 2-Lehrlinge die Berufe Kosmetikerin, Male-

¹⁹ JASG-Lehrlinge im Rahmen der Übergangsregelung; siehe auch Kapitel 3.1.1.

rin und Anstreicherin sowie Zahnärztliche Fachassistenz nicht in der TOP 10 der niederösterreichischen weiblichen Lehrlinge inkludiert.

Die Konzentration auf die TOP 10 Berufe ist mit 73,7% bei den betrieblichen weiblichen Lehrlingen höher als bei den weiblichen ÜBA-Lehrlingen (68,9%). Bei den Burschen ist die Situation umgekehrt: 50,4% aller männlichen ÜBA 2-Lehrlinge konzentrieren sich auf die TOP 10, bei den betrieblichen Lehrlingen beträgt der Anteil 49,1%. Bei den männlichen Lehrlingen sind 8 der TOP 10 Berufe aller Lehrlinge auch in der Liste der TOP 10 der ÜBA 2 zu finden. Nicht enthalten sind der Maschinenbautechniker und der Gastronomiefachmann. Umgekehrt sind aus den TOP 10 der männlichen ÜBA 2-Lehrlinge Karosseriebautechniker, Maler/Anstreicher, Informationstechnologe nicht auf der Liste der TOP 10 der niederösterreichischen Burschen zu finden.

Trotz hoher Übereinstimmung der TOP 10 Berufe von ÜBA 2-Lehrlingen und allen niederösterreichischen Auszubildenden ist die Rangreihung unterschiedlich. Insgesamt zeigt sich in Niederösterreich sowohl bei weiblichen und männlichen Lehrlingen eine starke Übereinstimmung der TOP 10 Berufe bei allen Lehrlingen und bei ÜBA-Lehrlingen.

Tabelle 12: Die TOP 10 der ÜBA-Lehrberufe bei Mädchen und Burschen in Niederösterreich (2009/2010)

Mädchen	Anzahl	Anteil	Burschen	Anzahl	Anteil
Einzelhandel (1)	290	38,8%	Einzelhandel (1)	99	13,1%
Verwaltungsassistent/-in	51	6,8%	Elektroinstallations-technik	52	6,9%
Friseur/-in und Perückenmacher/-in	39	5,2%	Kfz-Technik – Pkw-Technik	33	4,4%
Restaurantfachmann/-frau	29	3,9%	Koch/Köchin	32	4,2%
Bürokaufmann/-frau	27	3,6%	Tischlerei	31	4,1%
Kosmetiker/-in	19	2,5%	Karosseriebautechnik	30	4,0%
Blumenbinder/-in und -händler/-in	17	2,3%	Maler/-in und Anstreicher/-in	29	3,8%
Koch/Köchin	15	2,0%	Installations- und Gebäudetechnik Gas- und Sanitär-technik	28	3,7%
Maler/-in und Anstreicher/-in	14	1,9%	Informationstechnologie – Technik	24	3,2%
Zahnärztliche Fachassistenz	14	1,9%	Maurer/-in	23	3,0%
Gesamt		68,9%			50,4%

Quelle: Daten LGS Niederösterreich; Stand Mai 2010; 1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann/-frau;

Tabelle 13: Die TOP 10 der Lehrberufe in Niederösterreich (2009)

Mädchen	Anzahl	Anteil	Burschen	Anzahl	Anteil
Einzelhandel (1)	1.627	29,1%	Kfz-Technik	1.593	11,1%
Friseurin und Perückenmacherin	733	13,1%	Elektroinstallations-technik	799	5,6%
Bürokaufmann/-frau	402	7,2%	Einzelhandel	741	5,2%
Gastronomiefachmann/-frau	365	6,5%	Tischlerei	734	5,1%
Koch/Köchin	255	4,6%	Maschinenbautechnik	681	4,7%
Restaurantfachmann/-frau	213	3,8%	Maurer	669	4,7%
Pharmazeutisch-kaufm. Assistenz	154	2,8%	Elektroinstallations-technik – Schwerp. Prozessl.	510	3,6%
KonditorIn	135	2,4%	Koch/Köchin	463	3,2%
VerwaltungsassistentIn	133	2,4%	Installations- und Gebäudetechnik	445	3,1%
Blumenbinderin und -händlerin	111	2,0%	Gastronomiefachmann/-frau	412	2,9%
Gesamt	4.128	73,7%		7.047	49,1%

Quelle: WKNÖ; 31.12.2009; 1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann/-frau;

Lehrberufsstruktur bei betrieblichen und bei ÜBA-Lehrlingen in der Steiermark

Bei einem Strukturvergleich von steirischen ÜBA-Lehrlingen und betrieblichen Lehrlingen ergibt sich ein ähnliches Bild. Bei den weiblichen ÜBA 2-Lehrlingen sind die ersten fünf der TOP 10-Lehrberufe auch in den allgemeinen TOP 10 zu finden. Kosmetikerin, Fußpflegerin, Gartencenterkauffrau und Konditorin werden zwar von den steirischen weiblichen ÜBA-Lehrlingen präferiert, nicht aber von den betrieblichen Kolleginnen. Umgekehrt gehören aus den allgemeinen TOP 10 die Berufe Friseurin/Perückenmacherin, Gastronomiefachfrau, Verwaltungsassistentin und Industriekauffrau nicht zu den bevorzugten Berufen der weiblichen ÜBA 2-Lehrlinge.

Bei den Burschen sind aus den TOP 10 der ÜBA-Lehrlinge 7 Berufe bei den allgemeinen TOP 10 zu finden. Nicht inkludiert sind Maler/Anstreicher, Bürokaufmann und Informationstechnologie-Techniker. Umgekehrt bevorzugen steirische Lehrlinge Maschinenbautechniker, Tischler und Zerspanungstechniker, nicht jedoch die steirischen männlichen ÜBA 2-Lehrlinge.

Auch für die Steiermark gilt: Die Struktur der gewählten Lehrberufe von betrieblichen Lehrlingen deckt sich in hohem Maße mit der Struktur der ÜBA 2-Lehrlinge.

Auffallend ist jedoch der hohe Konzentrationsgrad bei den ÜBA 2-Lehrlingen. Während bei den weiblichen ÜBA 2-Lehrlingen 84,6% einen der TOP 10 Berufe gewählt haben, trifft dies für 63,6% der betrieblichen Kolleginnen zu. Bei den Burschen beträgt die Relation 63,4% zu 51,7%.

Tabelle 14: Die TOP 10 der ÜBA-Lehrberufe bei Mädchen und Burschen in der Steiermark (2009/2010)

Mädchen	Anzahl	Anteil	Burschen	Anzahl	Anteil
Einzelhandel (1)	330	50,5%	Einzelhandel (1)	90	18,6%
Bürokauffrau/mann	124	19,0%	Kraftfahrzeugtechnik	55	11,4%
Pharmazeutisch- kaufmännische Assistenz	21	3,2%	MalerIn und AnstreicherIn	29	6,0%
Restaurantfachfrau/mann	19	2,9%	Bürokauffrau/mann	28	5,8%
BlumenbinderIn und - händlerIn (FloristIn)	15	2,3%	Infomationstechnologie- Technik	21	4,3%
Koch/Köchin	13	2,0%	Elektroinstallationstechnik	20	4,1%
KosmetikerIn	12	1,8%	Koch/Köchin	19	3,9%
FußpflegerIn	7	1,1%	Metalltechnik – Fahrzeug- bautechnik	18	3,7%
Gartencenterkauf- frau/mann	6	0,9%	MaurerIn	14	2,9%
KonditorIn	6	0,9%	Installations- und Gebäu- detechnikerIn	13	2,7%
Gesamt		84,6%			63,4%

Quelle: Daten LGS Steiermark; Erläuterungen: Bewilligungszeitraum: 27.10.2009 bis 26.10.2010; Stichtag: 26.10.2010 1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann/-frau; 2) beinhaltet Kraftfahrzeugelektrik und den Modullehrberuf Kraftfahrzeugtechnik; 3) beinhaltet Sanitär- und Klimatechniker (alle Schwerpunkte) und den Modullehrberuf Installations- und Gebäudetechnik; 4) beinhaltet Köchin & Restaurantfachfrau; 5) beinhaltet Karosseur (frühere Bezeichnung)

Tabelle 15: Die TOP 10 der Lehrberufe bei Mädchen und Burschen in der Steiermark (2009)

Mädchen	Anzahl	Anteil	Burschen	Anzahl	Anteil
Einzelhandel insgesamt ¹⁾	1.614	24,0%	Kraftfahrzeugtechnik ²⁾	1.173	8,9%
Bürokauffrau	744	11,1%	Elektroinstallations- technik	1.009	7,7%
Friseurin und Perücken- macherin (Stylistin)	708	10,5%	Maschinenbautechnik	909	6,9%
Gastronomiefachfrau	365	5,4%	Installations- und Ge- bäudetechnik ³⁾	846	6,5%
Restaurantfachfrau	361	5,4%	Tischlerei	657	5,0%
Köchin	352	5,2%	Einzelhandel insges. ¹⁾	543	4,1%
Verwaltungsassistentin	156	2,3%	Maurer	437	3,3%
Pharmazeutisch- kaufmännische Assistenz	120	1,8%	Koch	419	3,2%
Blumenbinderin und - händlerin (Floristin)	118	1,8%	Zerspannungstechniker	401	3,1%
Industriekauffrau	103	1,5%	Metalltechnik – Metall- bearbeitungstechnik	397	3,0%
Gesamt		69,0%			51,7%

Quelle: WKÖ Lehrlingsstatistik; Erläuterungen: Stichtag 31.12.2009; Es sind sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Lehrlinge erfasst. 1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann/-frau; 2) beinhaltet Kraftfahrzeugelektrik und den Modullehrberuf Kraftfahrzeugtechnik; 3) beinhaltet Sanitär- und Klimatechniker (alle Schwerpunkte) und den Modullehrberuf Installations- und Gebäudetechnik.

Der Vergleich der TOP 10-Lehrberufe von betrieblichen Lehrlingen mit jenen der ÜBA 2-Lehrlinge hat einen hohen Grad an Übereinstimmung ergeben. Dies bedeutet zum einen, dass ÜBA 2-Lehrlinge in jenen Segmenten eine Ausbildung erfahren, in denen generell viele Lehrstellen angeboten werden, was wiederum die Chancen auf eine

Übernahme in ein betriebliches Lehrverhältnis erhöht. Zum anderen aber sehen sich die ÜBA-Lehrlinge einer erhöhten Konkurrenz mit betrieblichen Lehrlingen ausgesetzt.

In der Trägerbefragung wiederum hat sich gezeigt, dass beispielsweise Einzelhandelskaufmann/-frau oder Hotel- und Gaststättenberufe (als TOP 10 Berufe) im Rahmen der ÜBA als Lehrberufe gesehen werden, in denen eine Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis relativ leicht gelingt. Offenbar gibt es aber bezüglich der Übernahmekancen große Unterschiede je nach Lehrberuf. So wird beispielsweise bei vielen technischen Berufen, insbesondere bei IT-Berufen eine Übernahme als relativ schwierig eingeschätzt. Zum Teil liegt dies nach Ansicht vieler befragter TrägervertreterInnen am geringen Lehrstellenangebot allgemein. Bei IT-Berufen wurde jedoch auch auf die Konkurrenz von Lehrlingen mit HTL-AbsolventInnen hingewiesen.

3.3 Einschätzung der ÜBA-TeilnehmerInnen durch unterschiedliche AkteurInnen

In diesem Kapitel wurde die Einschätzung der BerufsschullehrerInnen, der Trägerorganisationen und der Betriebe hinsichtlich der Kompetenzen und Defizite der ÜBA TeilnehmerInnen ausgewertet.

3.3.1 Einschätzung der ÜBA-TeilnehmerInnen durch die BerufsschullehrerInnen

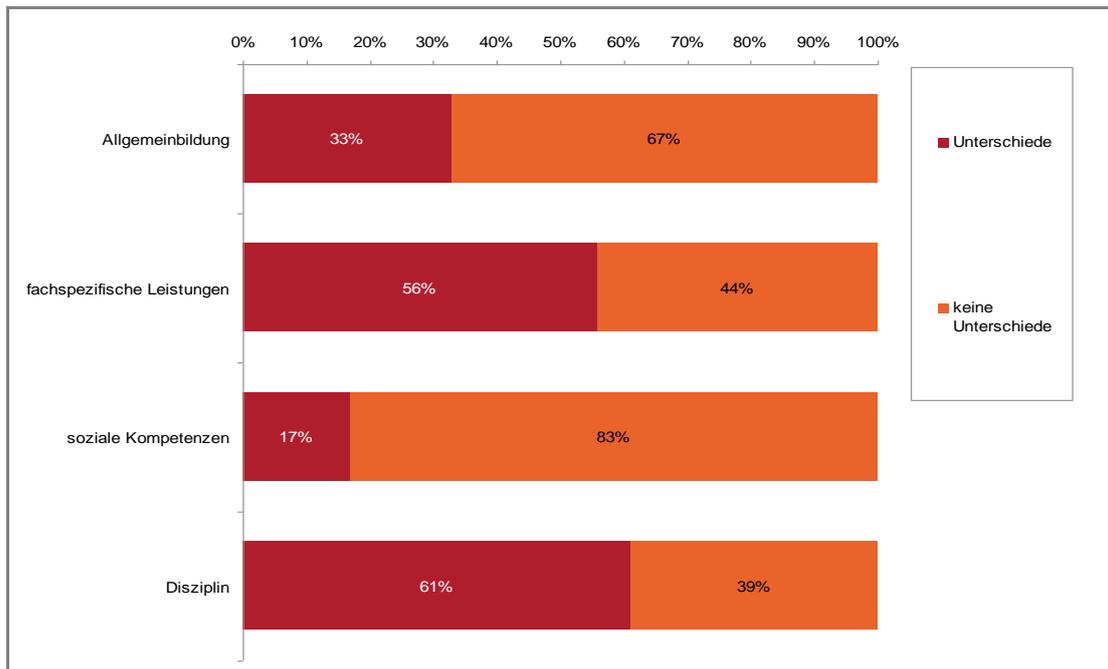
Für jedes Bundesland wurden insgesamt je zwei BerufsschullehrerInnen befragt, in Tirol jedoch drei, in Wien allerdings nur eine. Die meisten interviewten Lehrkräfte unterrichten ÜBA-Lehrlinge und betriebliche Lehrlinge in gemischten Klassen, in Einzelfällen wurde auch von reinen ÜBA-Klassen berichtet.

72% der befragten BerufsschullehrerInnen stellten kaum Integrationsunterschiede zwischen TeilnehmerInnen der ÜBA und betrieblichen Lehrlingen fest. Eine Lehrkraft hat die Erfahrung gemacht, dass in gemischten Klassen, in denen mehr ÜBA-Lehrlinge sind, die Integration ein Problem darstelle.

Lediglich bei Jugendlichen, die eine Lehre im Rahmen der IBA absolvieren, also eine Teilqualifizierung oder verlängerte Lehre, wird fallweise von Problemen berichtet. Dies betrifft vor allem die Tatsache, dass sich die LehrerInnen diesen Jugendlichen oftmals aufgrund von Beeinträchtigungen speziell widmen müssen. Jugendliche der ÜBA werden aber oft als etwas undisziplinierter oder unkonzentrierter wahrgenommen. Insgesamt werden die Unterschiede zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Jugendlichen jedoch als gering angesehen. Die Entwicklung der ÜBA-TeilnehmerInnen verbessere sich zudem meist im Zeitverlauf, vor allem dann, wenn sie einen Praxisbetrieb oder eine betriebliche Lehrwerkstätte gefunden haben.

Die folgende Abbildung 21 geht auf die Unterschiede der ÜBA-TeilnehmerInnen im Vergleich zu den betrieblichen Lehrlingen bezogen auf die Allgemeinbildung, die fachspezifischen Leistungen, die sozialen Kompetenzen und die Disziplin ein.

Abbildung 21: Kompetenzunterschiede zwischen ÜBA-Lehrlingen und betrieblichen Lehrlingen



Quelle: L&R Datafile 'Berufsschul-LehrerInneninterviews ÜBA', 2011, N=18

67% der befragten BerufsschullehrerInnen bestätigten, dass sie kaum beziehungsweise keine Unterschiede in der Allgemeinbildung betrieblicher und überbetrieblicher Lehrlinge sehen. Die restlichen 33% waren der Meinung, dass vor allem Probleme in Deutsch, Englisch und Mathematik bestünden. Allerdings finden sich unter den ÜBA-Lehrlingen mitunter auch Spitzenkräfte, so wurde etwa von regelrechten Computergenies berichtet. Bezüglich der fachspezifischen Leistungen stellten 56% der Interviewten Unterschiede zu den betrieblichen Jugendlichen fest, da Ihnen häufig der Praxisbackground eines Betriebs fehlt. Die restlichen 44% bemerken hier keine Unterschiede, allerdings scheint diese Einschätzung auch stark vom Lehrberuf abzuhängen. So wurden Unterschiede vor allem beim Lehrberuf „Einzelhandel“ festgestellt und wieder kaum welche, wenn es sich um den Lehrberuf „Bürokaufmann/Bürokauffrau“ gehandelt hat. Vor allem bezüglich der sozialen Kompetenzen gibt es nach Meinung von 83% der befragten BerufsschullehrerInnen kaum Unterschiede. Jene 17%, welche Unterschiede feststellten, bemerkten zwischen den ÜBA-Lehrlingen Gruppenbildungen, da sie bereits gemeinsam Zeit beim Träger (z.B. gemeinsame Internatsunterkunft) verbringen.

Die größten Kompetenzunterschiede wurden hinsichtlich der Disziplin genannt (61%). Da ÜBA-Lehrlinge keinen betrieblichen Lehrplatz haben, fehle es ihnen an Strukturen und Abläufen der Lehrbetriebe, dadurch verspüren sie weniger Druck zu diszipliniertem Verhalten. Diese Umstände begründen laut BerufsschullehrerInnen häufigere Fehlzeiten, meist zu Ausbildungsbeginn.

Insgesamt werden kaum Unterschiede zu den betrieblichen Lehrlingen, abgesehen von disziplinären Problemen beziehungsweise bei den fachspezifischen Fertigkeiten, wahrgenommen.

3.3.2 Einschätzung durch die Projektträger

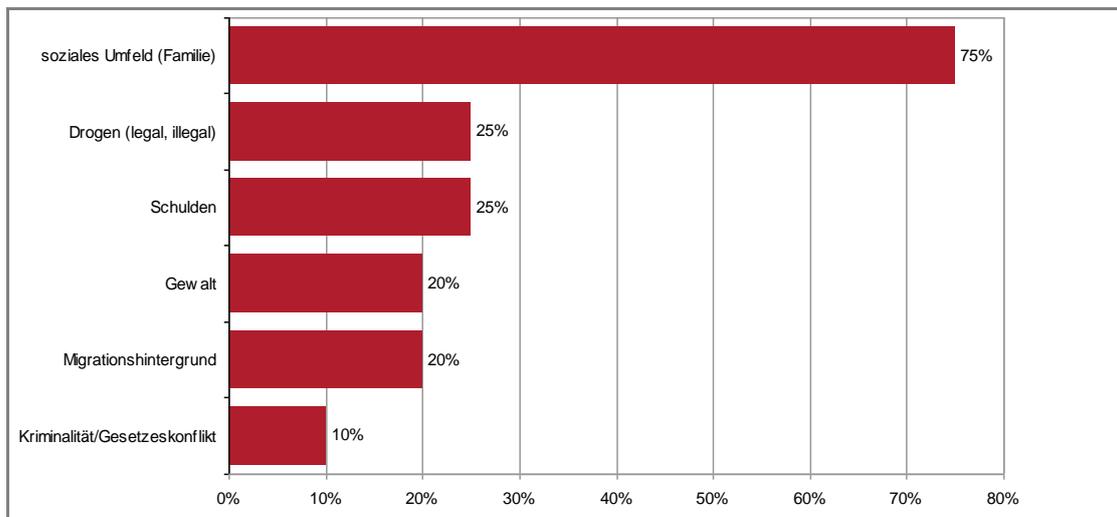
Während die BerufsschullehrerInnen die überbetrieblichen Jugendlichen im Vergleich zu den betrieblichen Lehrlingen insgesamt relativ positiv beurteilen, ist die Einschätzung der Projektträger vor allem hinsichtlich der theoretischen und schulischen Kompetenzen der überbetrieblichen Jugendlichen negativer.

Die Befragung ergab, dass das Grundwissen der TeilnehmerInnen eher defizitär eingeschätzt wird. In Mathematik und Rechnen erwähnte dies rund jede/r Fünfte. Deutsch bzw. Sinn-Erfassendes Lesen wurde von einem Drittel ausdrücklich als mangelhaft bezeichnet. Allerdings werden diese Probleme auch als systemimmanent wahrgenommen. Ein Träger in Kärnten meinte, z .B. dass „... *die allgemeine Ausbildung in den letzten 10 Jahren massiv schlechter geworden ist, der Sonderschulstatus in Hauptschulen wird immer höher und der Anteil ohne Pflichtschulabschluss nimmt zu.*“ Weiters wurde von den Trägern erwähnt, dass viele TeilnehmerInnen keine Kulturtechniken (Grüßen, Kommunikation) vom Elternhaus mitbekommen hätten. Vor allem zu Beginn wurden zudem Probleme bei der Kommunikationsfähigkeit festgestellt, die allerdings im Zuge der Maßnahme korrigiert werden könnten. Hinsichtlich der Teamfähigkeit wurde teilweise wie auch bei den befragten BerufsschullehrerInnen erwähnt, dass sie bei überbetrieblichen Lehrlingen eher vorhanden sei als bei den betrieblichen Lehrlingen. Mangelhaft wurde die Einstellung zur Arbeit beziehungsweise Ausbildung (Fehlzeiten, Pünktlichkeit) ebenfalls vor allem zu Beginn der Lehre eingeschätzt. Bei Verstoß gegen diese „Arbeitstugenden“ setzen manche Träger Sanktionen. Ein Fehltag kostet beispielsweise nach Aussagen eines Trägers 8€. Andere Ausbildungseinrichtungen setzen bei Verfehlungen ein Punktesystem ein (z.B. 5 Punkte für ein Zuspätkommen), bei 75 Punkten erfolgt der Kursausschluss. Die Einstellung zur Arbeit soll aber vor allem durch das Vermitteln dieser Tugenden und das Aktivieren der Eigenmotivation der Jugendlichen verbessert werden.

Bezüglich der praktischen Fertigkeiten meinten 40% der befragten Träger, dass die ÜBA-Lehrlinge in der Praxis sogar besser seien als in der Theorie. Dies führen die Befragten auf Frustrationserlebnisse der Jugendlichen in der Schulzeit zurück. Über die Praxis verbessern sich ihrer Erfahrung nach die Chancen auf Entwicklungserfolge, so ein Träger in Wien. Weitere 45% der Interviewten beschrieben meist ein differenziertes Bild hinsichtlich der praktischen Fertigkeiten. Einige sprachen von Verbesserungen der Jugendlichen im Laufe der Maßnahme. Andere gaben an, dass die praktischen Fertigkeiten der TeilnehmerInnen nicht verallgemeinert werden können. Die restlichen 15% sahen insgesamt das Niveau der praktischen Fertigkeiten seit Jahren im Sinken. Ein Träger in Kärnten meinte, dass diese Jugendlichen praktisch keine Erfahrung haben, außer im Computerbereich.

Neben der Einschätzung der unterschiedlichen Kompetenzen wurden die Projektträger auch danach gefragt, welche weiteren Problemfelder sie abseits der bereits genannten schulischen im Zusammenhang mit den ÜBA-Lehrlingen sehen. Die Frage wurde offen gestellt.

Abbildung 22: Problemlagen der TeilnehmerInnen aus Sicht der Projektträger (Mehrfachnennungen möglich)



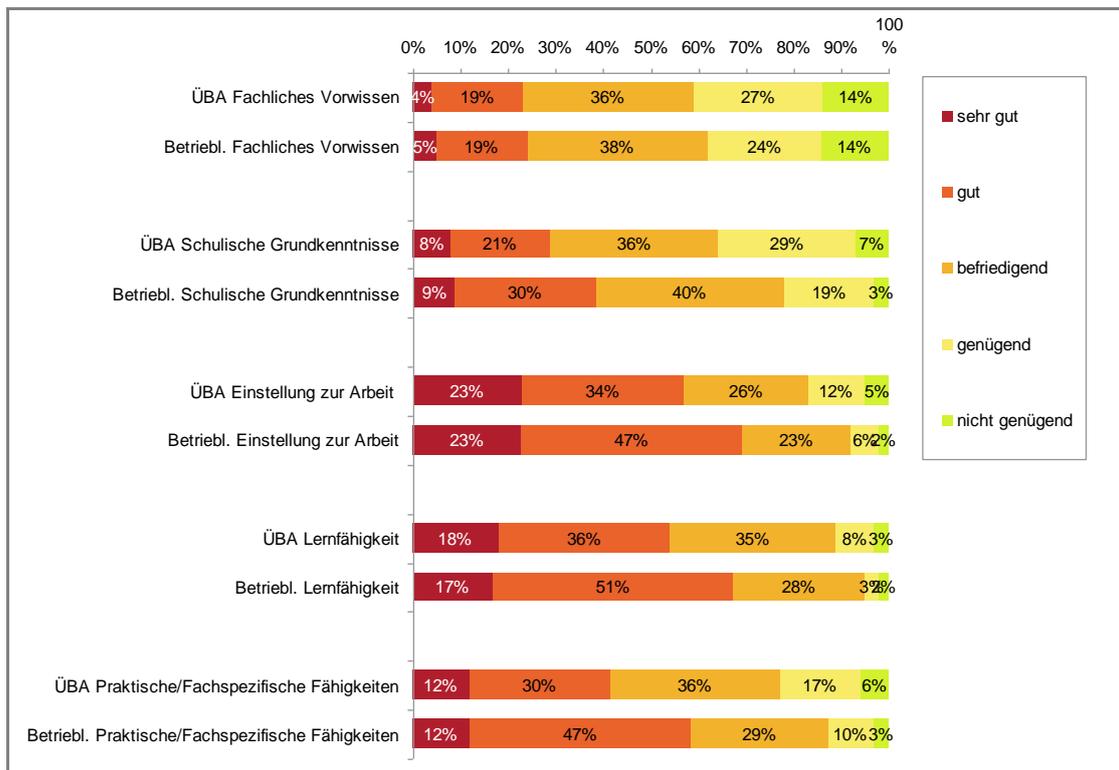
Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Abbildung 22 zeigt, dass seitens der Projektträger die häufigsten genannten Probleme im sozialen Milieu, insbesondere in der Familie gesehen werden (75%). Konkret handelt es sich beispielsweise um zerrüttete Familienverhältnisse oder auch fehlenden Rückhalt der Familie bei Problemen der Jugendlichen (z.B. frühe Mutterschaft). 35% der Interviewten gaben als häufigste Herausforderungen den Konsum von Drogen und damit verbunden Suchtproblematiken an, angefangen von starkem Zigarettenkonsum, über Alkohol und Konsum illegaler Drogen bis hin zur Internetsucht der Jugendlichen. In manchen Fällen wurde auch der Drogenmissbrauch der Eltern als Problem erwähnt. Die hohen Schulden der ÜBA TeilnehmerInnen waren die am dritthäufigsten genannte Herausforderung bei den Jugendlichen. Als Hintergrund der Schulden wurden häufig gerade die Drogenproblematik oder nicht bezahlte Handycosts genannt. Die Gewalt von Jugendlichen aber auch innerhalb der Familien von Jugendlichen ist auch eine relativ häufig genannte Problemlage. Ferner wurde bei Personen mit Migrationshintergrund vor allem das Unverständnis der Eltern der ÜBA gegenüber erwähnt. Sie verstehen beispielsweise den Sinn und die Art und Weise der Umsetzung dieser Maßnahme nicht, wodurch die Eltern ihre Jugendlichen an der Ausbildung hindern. Seltener wurden auch Fälle von Kriminalität, Delikten oder Haft erwähnt.

3.3.3 Einschätzung durch die Betriebe

Seitens der BetriebsvertreterInnen werden nur geringe bis keine Unterschiede hinsichtlich der Kompetenzen zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Lehrlingen wahrgenommen. Die untere Abbildung 23 stellt den Vergleich dar, indem der obere Balken Schulnoten von „Sehr gut“ bis „Nicht genügend“ für überbetriebliche Lehrlinge und der untere diese für betriebliche Lehrlinge darstellt.

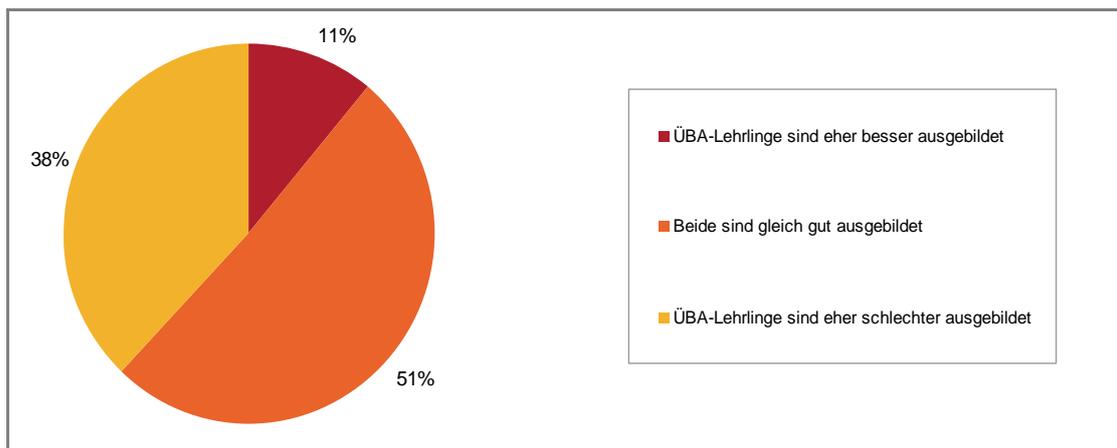
Abbildung 23: Einschätzung der Kompetenzen überbetrieblicher und betrieblicher Lehrlinge durch die Betriebe



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, N=205-319; je nach Kategorie und Unterscheidung betrieblich/überbetriebliche Lehrlinge variiert die Grundgesamtheit

Auffallend ist, dass in der Bewertung hinsichtlich fachlicher Vorkenntnisse, schulischer Grundkenntnisse, der Einstellung zur Arbeit sowie der Lernfähigkeit der zwei Lehrlingsgruppen nur geringe Unterschiede festgestellt wurden. Im Durchschnitt werden für beide Lehrlingsgruppen diese Kompetenzfelder mit „befriedigend“ (Note 3) beurteilt. Praktische/Fachspezifische Fähigkeiten werden bei den ÜBA-Lehrlingen durchschnittlich mit „befriedigend“ bei den betrieblichen Lehrlingen mit „gut“ beurteilt. Von den Betrieben, die sowohl ÜBA- als auch betriebliche Lehrlinge ausgebildet haben, wurde ein Vergleich ihres Ausbildungsstands erfragt. Die Abbildung 24 stellt das Ergebnis dieser befragten Betriebe dar.

Abbildung 24: Vergleich Ausbildung ÜBA und betriebliche Lehrlinge



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, N=158

Etwas mehr als die Hälfte der befragten BetriebsvertreterInnen können beim Vergleich der überbetrieblichen mit den betrieblichen Ausbildungen keine Unterschiede zwischen den Lehrlingen erkennen. 38% vertreten die Auffassung, dass überbetriebliche Lehrlinge schlechter ausgebildet sind. Auf der anderen Seite schätzen 11% der befragten BetriebsvertreterInnen, die sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Lehrlinge anstellen, die Ausbildung der ÜBA-Lehrlinge besser ein.

3.3.1 Notenerfolg

Im Rahmen der Erhebungen in Berufsschulen haben sich einige Schulen bereit erklärt, Durchschnittsnoten von ÜBA- und betrieblichen Lehrlingen in der Berufsschule zu berechnen. Für das Land Salzburg wurden seitens des Landesschulinspektors Notendurchschnitte für alle Berufsschulen ermittelt. Bei der Gegenüberstellung von gemischten Klassen aber auch reinen ÜBA-Klassen oder Klassen mit betrieblichen Lehrlingen wurden nur geringe Unterschiede im Notenerfolg festgestellt.

In ganz **Salzburg** wurden beispielsweise die Notendurchschnitte von allen betrieblichen und überbetrieblichen Lehrlingen berechnet. Der Anteil an ÜBA-Lehrlingen lag in den Klassen zwischen 5% und 30%. Der Notendurchschnitt der ÜBA-Lehrlinge sowie der betrieblichen Lehrlingen wurde jeweils mit „gut“ bewertet.

In Feldbach (**Steiermark**) waren die Notendurchschnitte der ÜBA-SchülerInnen beim Lehrberuf Bürokauffrau/-mann vergleichbar mit den betrieblichen SchülerInnen („Gut“).

Weiters wurde der Notendurchschnitt für den 15. Bezirk in **Wien**, 1. Klasse Bürokauffrau/-mann Schuljahr 2009-2010 ermittelt. Die betriebliche Klasse hatte etwa gleich viele SchülerInnen wie eine reine „ÜBA-Klasse“ und wies einen marginal besseren Notendurchschnitt auf. Abweichungen konnten bei berufsbezogenem Englisch und Wirtschaftskunde festgestellt werden, in der die Klasse der betrieblichen Lehrlinge jeweils mit „gut“ und die ÜBA-Klasse mit „befriedigend“ abschnitt..

In Niederösterreich (**St. Pölten und Hollabrunn**) konnten sowohl in den gemischten Klassen als auch beim Vergleich der gemischten mit einer reinen ÜBA-Klasse keine Unterschiede im durchschnittlichen Notenerfolg festgestellt werden.

Obwohl es sich hier um Fallbeispiele und keine Vollerhebung von errechneten Durchschnittsnoten handelt, kann dennoch festgestellt werden, dass es bezüglich der Noten in den Berufsschulen keine nennenswerten Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen der ÜBA und den betrieblichen Lehrlingen gibt. Vor allem das Beispiel des Bundeslandes Salzburg, in dem für alle Lehrlinge Noten ermittelt wurden, zeigt, dass überbetriebliche Lehrlinge mitunter sogar besser abschneiden als betriebliche Lehrlinge.

4 Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt

Zentrale Rahmenbedingungen für die künftige Entwicklung des Lehrstellenangebots in Unternehmen und in der überbetrieblichen Lehrausbildung stellen unter anderem folgende Punkte dar:

- Demografische Entwicklung
- Ausbildungsverhalten der Jugendlichen
- Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

Diese sowie weitere relevante Entwicklungen am Lehrstellenmarkt werden daher in den folgenden Kapiteln vertiefend dargestellt.

4.1 Demografische Entwicklung

Demografische Prognosen deuten auf eine entsprechende Alterung der Gesellschaft hin und damit verbunden einen sinkenden Anteil der jugendlichen Bevölkerung. Diese Entwicklung wird auch bei vergleichsweise kurzfristigen Zeitreihen bestätigt, etwa im Zeitraum von 2001 bis 2015. Wie die untenstehende Tabelle verdeutlicht, ist seit 2001 ein kontinuierlicher Rückgang der 0- bis 14-Jährigen in Österreich zu beobachten und zwar sowohl bei Burschen als auch bei Mädchen. Gemäß den langfristigen Prognosen der Statistik Austria wird hier erst im Jahr 2015 eine Trendumkehr erwartet. Die Zahl der 0- bis 14-Jährigen wird ab diesem Zeitpunkt von rund 1.222.800 auf 1.241.013 bis 2020 und weiters auf 1.280.250 im Jahr 2030 steigen.

Demnach werden in weiterer Folge auch die Zahlen der Jugendlichen im erwerbsfähigen Alter, d.h. von 15 bis 19 Jahren, wieder zunehmen, allerdings erfolgt diese Entwicklung zeitverzögert: So war auch in den Jahren von 2001 bis 2009 sowohl bei Mädchen als auch bei Burschen im Alter von 15 bis 19 Jahren eine Zunahme der Zahlen beobachtbar, erst ab 2011 wird in dieser Alterskohorte ein Rückgang prognostiziert, allerdings hält dieser bis 2025 mehr oder weniger kontinuierlich an, und zwar von rund 499.000 im Jahr 2010 auf 458.700 im Jahr 2015 und auf 432.800 bis 2025. Erst dann werden die Zahlen in dieser Alterskohorte wieder steigen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede sind bei dieser Entwicklung kaum feststellbar. Geografisch sind nach einer aktuellen Studie von Gregoritsch et al. (2010) vor allem die Bundesländer Kärnten, Steiermark und Oberösterreich betroffen, während in Wien und Vorarlberg der Rückgang zunächst noch weniger spürbar ist.

Tabelle 16: Bevölkerung 0 bis 19 Jahre nach Geschlecht, 2000-2015

Jahr	Burschen 0-14	Mädchen 0-14	Männer 15-19	Frauen 15-19
2001	693.047	659.431	247.210	236.261
2005	675.767	642.026	250.181	237.906
2006	668.575	635.581	252.582	240.156
2007	659.258	627.361	255.189	242.650
2008	650.380	619.176	256.937	244.180
2009	641.788	610.647	257.224	244.423
2010	635.524	604.495	255.947	243.122
2011	630.817	599.601	253.234	240.896
2012	627.427	595.914	249.579	237.870
2013	626.054	594.187	244.727	233.596
2014	626.350	594.192	239.412	228.441
2015	627.614	595.149	234.804	223.851

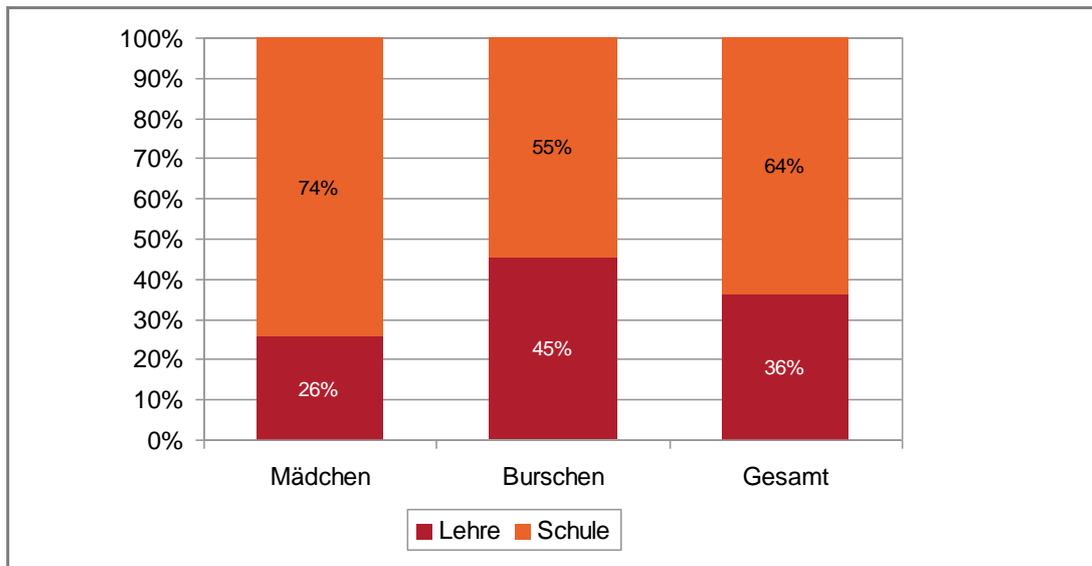
Quelle: Statistik Austria 2010

Im Rahmen der vorliegenden Studie ist vor allem die Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen von Interesse, daher sei deren Entwicklung an dieser Stelle noch einmal gesondert herausgegriffen. Wie die nachstehende Abbildung verdeutlicht, ist bis 2009 eine kontinuierliche Zunahme in dieser Altersgruppe zu beobachten, wobei 2009 eine Trendwende einsetzt und hier bis zum Jahr 2015 doch ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen sein wird.

4.2 Bildungsbeteiligung der 15- bis 19-Jährigen

Allgemein zeigen die Entwicklungen der letzten Jahre, dass Bildung einen immer höheren Stellenwert in unserer Gesellschaft einnimmt und mehr Jugendliche nach dem Ende der Pflichtschule in weiterführende Schulausbildungen streben. In diesem Zusammenhang sind auch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu beobachten. Nach den Zahlen der aktuellen Schulstatistik sind von jenen 15- bis 19-jährigen Jugendlichen, die sich in weiterführenden Ausbildungen befinden, 36% in einer Lehrausbildung und 64% in mittlerer oder höherer Schulausbildung. Die Analyse nach Geschlechtern getrennt zeigt, dass der Anteil an Lehrausbildungen bei Burschen mit 45% wesentlich höher liegt als bei Mädchen (26%). Neben der generell etwas höheren Ausbildungsbereitschaft von Mädchen liegt ein Grund für den niedrigen Mädchenanteil auch darin, dass ihre Chancen am Lehrstellenmarkt schlechter sind. Dies liegt darin begründet, dass der Großteil der Lehrlinge in der Sparte Gewerbe und Handwerk ausgebildet wird und dies traditionell männlich dominierte Lehrberufe sind (siehe auch Kapitel 4.6).

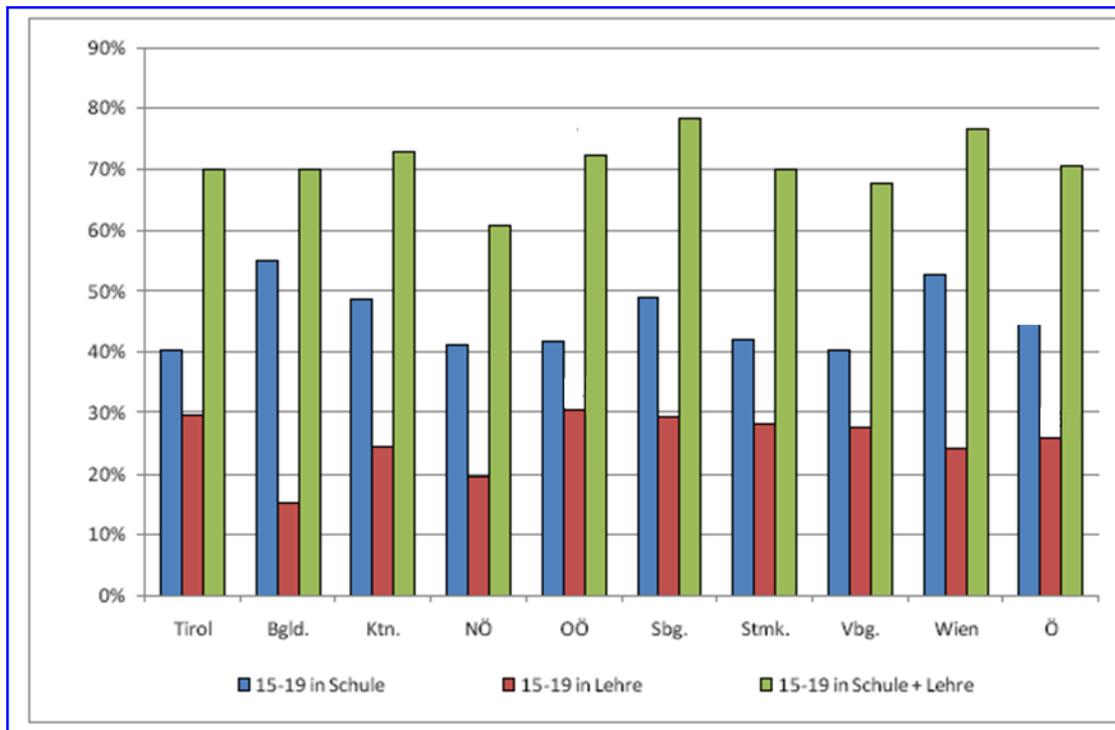
**Abbildung 25: Anteil 15- bis 19-Jährige in schulischer Ausbildung und Lehr-
ausbildung**



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Schulstatistik. Erstellt am: 29.11.2010

Es bestehen aber nicht nur geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Bildungsbeteiligung, sondern auch sehr große regionale. Wie die nachstehende Abbildung verdeutlicht, sind in Oberösterreich etwas mehr als 30% aller 15- bis 19-Jährigen in einer Lehrausbildung, während dieser Anteil im Burgenland mit etwas mehr als 15% am niedrigsten ist. Im bundesweiten Vergleich sind vor allem in Tirol, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Vorarlberg überdurchschnittlich viele Jugendliche in Lehrausbildungen vertreten, während diese Anteile in Wien, Niederösterreich und Burgenland deutlich unter dem bundesweiten Schnitt liegen.

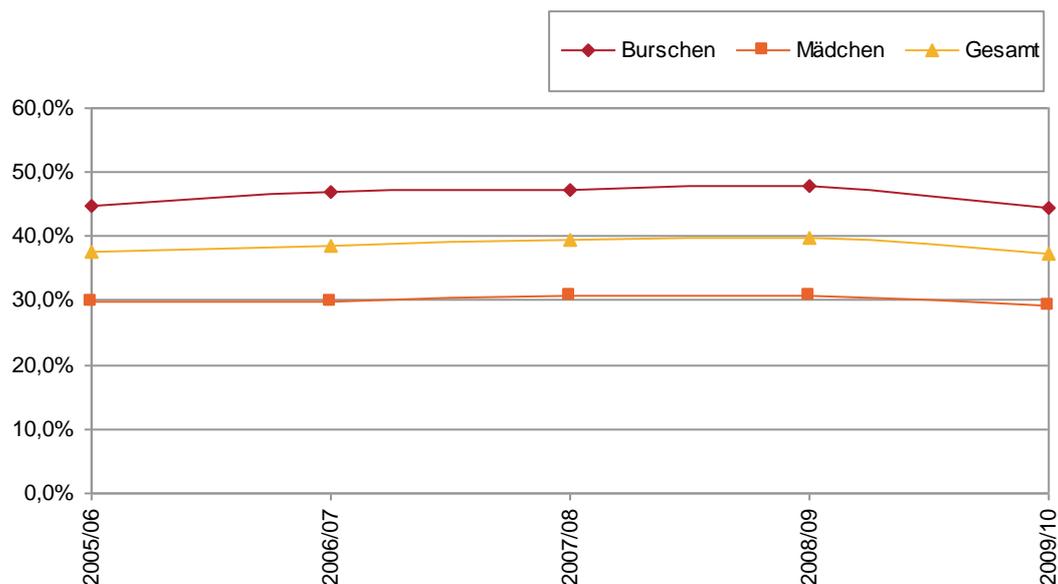
Abbildung 26: Bildungsbeteiligung von 15- bis 19-Jährigen im Bundesländervergleich



Quelle: IHS 2010: Evaluierung von Jugendmaßnahmen in Oberösterreich

Bei der Analyse der Entwicklung der Anteile von Jugendlichen der 10. Schulstufe mit einem Lehrverhältnis vom Schuljahr 2005/06 an, zeigt sich, dass bis zum Schuljahr 2008/09 sowohl bei Mädchen als auch Burschen eine leicht steigende Tendenz beobachtbar war. Mit dem Einsetzen der Wirtschaftskrise und den damit verbundenen Rückgang der Beschäftigung sind die Anteile nunmehr jedoch gesunken, und zwar bei Burschen doch deutlicher (-3,4 Prozentpunkte) als bei Mädchen (-1,7 Prozentpunkte). Ein wesentlicher Grund für das stärkere Sinken der männlichen Anteile liegt in der starken Betroffenheit des Produktionssektors durch die Wirtschaftskrise und dem überdurchschnittlich hohen Anteil an männlich Beschäftigten in diesem Sektor.

Abbildung 27: Anteil Jugendliche mit Lehrverhältnis



Quelle: Statistik Austria, Bildung in Zahlen 2005/06 bis 1009/10, Jugendliche in der 10. Schulstufe

Ein Lehrverhältnis zu beginnen heißt aber nicht, dass dieses auch beendet wird. Laut eines aktuellen Berichtes von Gregoritsch et al. (2010) haben 2009 von 129.730 Lehrlingen, 26.490 ihr Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst. Dies entspricht einem Anteil von rund einem Fünftel. In vielen Fällen bedeutet eine vorzeitige Auflösung jedoch nicht den endgültigen Abbruch, sondern häufig die Suche nach einem neuen Lehrplatz und dies zumeist verbunden mit einer Vormerkung beim AMS. Laut den Prognosen von Gregoritsch et al. (2010) wird die Zahl jener Lehrlinge, die ihre Lehre in einem Betrieb absolvieren, sinken und die Anteile der vorzeitigen Auflösungen von Lehrverträgen steigen.

Zugleich zeigt sich, dass nur rund zwei Drittel (64%) der LehrabsolventInnen weiterhin in ihrer Ausbildungsbranche beschäftigt sind, besonders hoch sind hier die Anteile in den Bereichen öffentliche Verwaltungen (91%), Warenherstellung (70%) und Beherbergung/Gastronomie (69%). Demgegenüber liegen diese Anteile bei Personen, die eine geförderte Lehrstelle absolviert haben, nur bei 42,5% (Gregoritsch et al. 2010).

4.3 Jugendarbeitslosigkeit

Der starke Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit stellte während der Wirtschaftskrise eines der zentralen Probleme am österreichischen Arbeitsmarkt dar. Die nachstehende Tabelle belegt jedoch, dass hiervon weniger die 15- bis 19-Jährigen betroffen waren als die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen. Während bei den erstgenannten die Arbeitslosenquote im Zeitraum von 2008 auf 2009 um 0,8 Prozentpunkte stieg, lag die Steigerung bei den 20- bis 24-Jährigen bei 2,2 Prozentpunkten. Maßnahmen, wie die überbetriebliche Lehrausbildung, erzielen demnach die gewünschten Erfolge bei der jüngsten Gruppe am Arbeitsmarkt. Allerdings stellt die so genannte zweite Schwelle, d.h. der Übergang von der beruflichen oder schulischen Ausbildung in den

Arbeitsmarkt nach wie vor eine große Hürde dar und vor allem während der Wirtschaftskrise sind die Beschäftigungsmöglichkeiten dieser Personengruppen stark zurückgegangen.

Tabelle 17: Arbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenquote in Österreich (Registerarbeitslosigkeit)

	15 bis 19 Jahre	20 bis 24 Jahre	Gesamt
2000	3,8%	6,2%	5,8%
2001	4,2%	6,9%	6,1%
2002	4,9%	8,2%	6,9%
2003	5,1%	8,7%	7,0%
2004	5,0%	8,5%	7,1%
2005	5,2%	9,1%	7,3%
2006	4,7%	8,4%	6,8%
2007	4,3%	7,6%	6,2%
2008	4,3%	7,3%	5,8%
2009	5,1%	9,5%	7,2%
2010	4,8%	8,9%	6,9%

Quelle: Bali-Web, Abfrage 16. Mai 2011

Auch die bundesländerspezifische Analyse belegt doch deutliche regionale Unterschiede. Österreichweit lag die Arbeitslosenquote der 15- bis 19-Jährigen bei 6,9% und nur ein Bundesland liegt über diesem Wert und zwar deutlich: Wien mit 7,8%. Das Burgenland liegt mit einer Jugendarbeitslosigkeit von 6,8% in etwa im bundesweiten Schnitt und alle anderen Bundesländer liegen deutlich darunter. Am niedrigsten ist die Arbeitslosigkeit in Salzburg mit 2,7%, gefolgt von Tirol mit 3,5% und Oberösterreich mit 3,6%.

Tabelle 18: Arbeitslosenquote (bis 19-Jährige) 2010 nach Bundesland (Registerarbeitslosigkeit)

Bundesland	2008	2009	2010
Burgenland	6,7%	7,2%	6,8%
Kärnten	3,9%	4,6%	4,4%
Niederösterreich	4,9%	5,9%	5,8%
Oberösterreich	2,9%	3,7%	3,6%
Salzburg	2,4%	2,9%	2,7%
Steiermark	4,2%	5,0%	4,5%
Tirol	3,3%	3,9%	3,5%
Vorarlberg	3,8%	4,5%	3,8%
Wien	7,3%	8,2%	7,8%

Quelle: Bali-Web, Abfrage 16. Mai 2011

Quantitativ umfasst die Gruppe der vorgemerkten Arbeitssuchenden im Alter von 15 bis 19 Jahren im Jahr 2010 9.200 Jugendliche und im Vergleich zu 2009 ist bereits wieder ein Rückgang um 7% zu verzeichnen, was aber noch nicht dem Wert unmittelbar vor der Krise entspricht. Interessant erscheint auch, dass sich durch die Wirtschaftskrise das Geschlechterverhältnis bei den Zahlen der vorgemerkten Jugendli-

chen geändert hat: Waren bis 2007 vermehrt Mädchen im Alter von 15 bis 19 Jahren als arbeitsuchend vorgemerkt, sind es seit 2008 mehr Burschen. Ein Grund dafür dürfte in der stärkeren Betroffenheit des Produktionssektors liegen, wie oben bereits angemerkt wurde. Zugleich zeigen die Datenauswertung, dass vor allem Jugendliche in Wien von Arbeitslosigkeit betroffen sind, mehr als ein Fünftel der arbeitslos vorgemerkten Jugendlichen bis 19 Jahre ist in Wien registriert, gefolgt von Niederösterreich mit 16% und Oberösterreich mit 13%.

Tabelle 19: Vorgemerkte Jugendliche 15 bis 19 Jahre nach Geschlecht

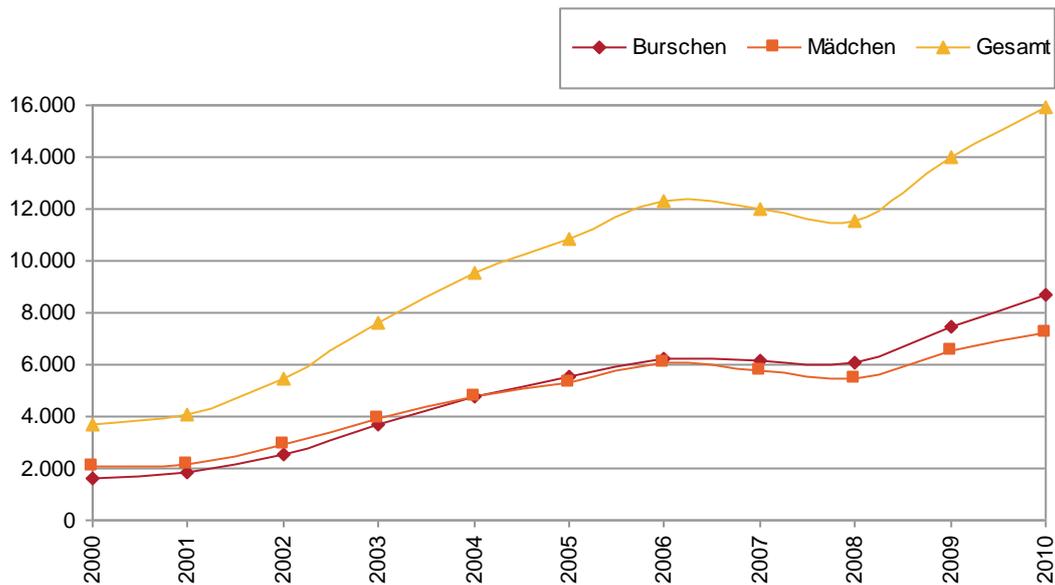
	Mädchen 15 bis 19 Jahre		Burschen 15 bis 19 Jahre		Gesamt 15 bis 19 Jahre	
	absolut	Anteil	absolut	Anteil	absolut	Änderung zum Vorjahr
2000	2.043	52,4%	1.859	47,6%	3.902	
2005	5.135	51,8%	4.787	48,2%	9.922	154,3%
2006	4.631	51,6%	4.348	48,4%	8.980	-9,5%
2007	4.281	50,3%	4.236	49,7%	8.517	-5,2%
2008	4.232	49,7%	4.281	50,3%	8.513	0,0%
2009	4.682	47,3%	5.216	52,7%	9.898	16,3%
2010	4.333	47,1%	4.868	52,9%	9.200	-7,1%

Quelle: AMS-Datenbank online, abgefragt am 4.5.2011

Positiv ist, dass trotz gestiegener Arbeitslosenzahlen bei Jugendlichen auch während der Krise und danach die Verweildauer der Jugendlichen (15 bis 19 Jahre) in der Arbeitslosigkeit vergleichsweise niedriger gehalten werden konnte. Zwischen 2005 und 2010 gab es nur geringfügige Verschiebungen. So sind beispielsweise 2010 83% der Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren nicht länger als 3 Monate vorgemerkt, rund 16% weisen eine Vormerkdauer zwischen 3 und 6 Monaten auf und nur 1% ist zwischen 6 Monaten und einem Jahr beim AMS als arbeitsuchend vorgemerkt. Die Zahl der Jugendlichen, die eine Verweildauer über einem Jahr aufweisen ist mit der absoluten Zahl von 8 Personen verschwindend gering.

Die auch im europäischen Vergleich niedrige Arbeitslosenquote von Jugendlichen resultiert unter anderem aus einem umfassenden Schulungsprogramm des AMS für Jugendliche sowie Angebote, wie etwa die überbetriebliche Lehrausbildung. Wie die nachstehende Abbildung verdeutlicht, ist die Zahl der SchulungsteilnehmerInnen (bis 19 Jahre) im Zeitverlauf von 2000 bis 2010 doch deutlich gestiegen und zwar von 3.708 auf 15.903. Unmittelbar vor dem Einsetzen der Wirtschaftskrise war hier in den Jahren von 2006 bis 2008 erstmals wieder sinkende Tendenzen beobachtbar, seither hat die Zahl jedoch deutlich zugenommen. Auch bei den SchulungsteilnehmerInnen zeigen sich die Veränderungen der Geschlechterverhältnisse: Bis 2003 haben mehr Mädchen als Burschen Schulungen erhalten und seit 2007 sind es mehr Burschen, wobei dies eben unmittelbar mit deren stärkeren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zusammenhängt.

Abbildung 28: SchulungsteilnehmerInnen (bis 19 Jahre) nach Geschlecht 2000-2010 (Jahresdurchschnittsbestand)

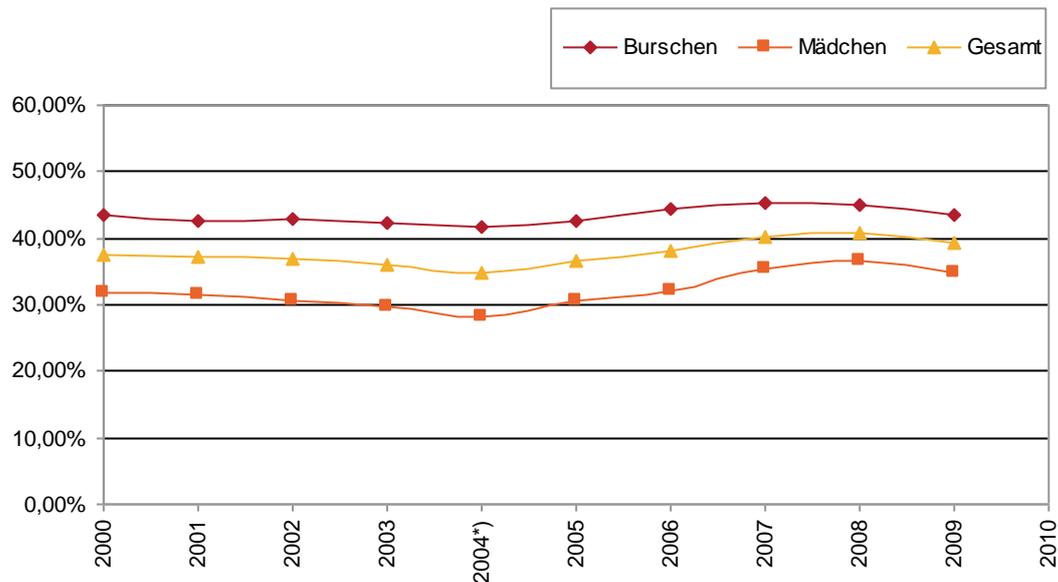


Quelle: Abfrage Baliweb 4. Mai 2011

4.4 Erwerbsbeteiligung Jugendlicher

Die Erwerbstätigenquote von Jugendlichen lag in den letzten Jahren bei rund 40%. Auch an der nachstehenden Abbildung lassen sich die bereits beschriebenen Tendenzen am Arbeitsmarkt ablesen: Bis 2004 war ein leichter Rückgang in der Erwerbsbeteiligung beobachtbar, danach ist diese angestiegen und erst seit dem Einsetzen der Wirtschaftskrise ist wieder ein Rückgang beobachtbar. Die doch beträchtlichen Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen liegen primär in der höheren Zahl an Burschen in Lehrverhältnissen begründet.

Abbildung 29: Erwerbstätigenquoten (internationale Definition) nach Alter und Geschlecht seit 2000



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen des Jahres). Erstellt am: 13.04.2010.

Interessant erscheint, dass gemäß den Angaben von Gregoritsch et al. (2010) mehr als 60% der Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren im Laufe eines Jahres zumindest vorübergehend beschäftigt oder als arbeitslos/lehrstellensuchend vorgemerkt sind. Neben einem Lehrverhältnis zählen hierzu auch Jugendliche, die nach der Pflichtschule gleich ins Erwerbsleben eingestiegen sind, oder Jugendliche, die beispielsweise Praktika oder Ferialjobs ausüben. Im Jahr 2009 ist aufgrund des massiven Beschäftigungsrückgangs auch die Zahl der erwerbsaktiven Jugendlichen gesunken, aber gemäß den Prognosen von Gregoritsch et al. (2010) wird die Zahl der erwerbsaktiven Jugendlichen im Alter von 15 bis 19 Jahren ab 2011 wieder leicht steigen, und zwar von 315.160 im Jahr 2011 auf 322.320 im Jahr 2014, dies entspricht einer Steigerung von 2,3%.

4.5 Lehrstellenmarkt

Generell ist also ein Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten. Dieser Rückgang hat verschiedene Ursachen: Ein wesentlicher Grund ist die bereits beschriebene demografische Entwicklung, darüber hinaus sind der steigende Zustrom in weiterführende Schulen sowie der Rückgang an ausbildungsbereiten Betrieben als wesentliche Faktoren zu nennen. Der Erhalt der Zahl der Lehrstellen war bzw. ist mit einer massiven Lehrstellenförderung verbunden, wobei die Höhe der Lehrstellenförderung beträchtlich und nicht immer unumstritten ist (vgl. Lassnig 2010).

Während 1980 noch 61.795 Jugendliche eine Lehre begannen, waren dies im Jahr 2010 nur noch 38.988. Die Analysen belegen aber auch, dass sich die Anteile der LehnanfängerInnen an den Geburtenzahlen nicht derart massiv geändert haben, diese sind von 47,6% im Jahr 1980 auf 44% im Jahr 2010 gesunken. Ein Grund dafür

liegt darin, dass nunmehr vermehrt Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Lehrstellenmarkt drängen. Beispielsweise hatten 2010 7,4% der Lehrlinge im Jahr 2010 eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft.

Tabelle 20: Entwicklung LehranfängerInnen 1980 – 2010

Jahr	LehnanfängerInnen	Anteil der LehnanfängerInnen an Geburtenzahl
1980	61.795	47,6%
1990	44.845	47,8%
2000	38.518	44,1%
2005	38.630	42,7%
2006	40.032	42,3%
2007	41.180	43,2%
2008	40.517	42,5%
2009	39.131	42,3%
2010	38.988	44,0%

Quelle: Lehrlingsstatistik 2010, Wirtschaftskammer Österreich

Allgemein allerdings zeigt sich, dass die Anteile seit dem Jahr 2000 zwischen 44% und 42% pendeln, d.h. der Anteil jener Jugendlichen, die sich für eine Lehre entscheiden, hat sich in diesem Rahmen eingependelt und ist auch stark vom Angebot an Lehrstellenmarkt geprägt. So ist beispielsweise die Zahl der Lehrlinge von 2008 bis 2009 um 1.386 Personen zurückgegangen, bedingt durch die Wirtschaftskrise. Im Jahr 2010 ist die Zahl der Rückgänge wesentlich geringer (-143). Vor allem zeigt sich, dass der Anteil der LehnanfängerInnen an den Geburtenzahlen wieder zugenommen hat. Laut aktuell berechneten Prognosen wird die Zahl der LehnanfängerInnen sich in den nächsten Jahren einpendeln und bis 2014 wird eine Zunahme um 1,6% prognostiziert (Gregoritsch et al. 2010).

Hinsichtlich der LehnanfängerInnen zeigen sich jedoch je nach Bundesland unterschiedliche Entwicklungen: So ist beispielsweise in Niederösterreich eine Stagnation zu beobachten, während etwa in Kärnten, Oberösterreich und der Steiermark ein Rückgang der LehnanfängerInnen prognostiziert wird. Vor allem in Kärnten und der Steiermark ist dies auf die sinkende Zahl an Jugendlichen in dieser Alterskohorte zurückzuführen (Gregoritsch et al. 2010). Demgegenüber werden für die Bundesländer Wien, Tirol und Vorarlberg doch deutliche Steigerung prognostiziert. Diese Prognosen decken sich auch überwiegend mit den Einschätzungen der im Rahmen der vorliegenden Evaluierung interviewten ExpertInnen aus den einzelnen Bundesländern. So wird beispielsweise in Salzburg oder Tirol von einem deutlichen Überhang an offenen Lehrstellen im Tourismus berichtet, aber auch von einer generellen Erholung der Wirtschaft und der dadurch steigenden Nachfrage nach Lehrlingen. Die demografische Entwicklung wird mit Ausnahme von Wien, wo aufgrund des hohen MigrantInnenanteils der Geburtenrückgang wesentlich niedriger war, von allen interviewten ExpertInnen als Problem für den zukünftigen Lehrstellenmarkt gesehen. Zudem drängen immer mehr Jugendliche in weiterführende Schulen und somit wird sich die Zahl der LehnanfängerInnen ihrer Meinung nach weiter reduzieren: Gerade hier gilt es entgegenzusteuern, um die notwendigen Fachkräfte für die Wirtschaft weiterhin im dualen System auszubilden.

Tabelle 21: Erstbesetzung von Lehrstellen von 2010 – 2014

	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010-2014 in %
Burgenland	900	920	910	930	910	+1,1%
Kärnten	2.770	2.710	2.670	2.710	2.620	-5,4%
Niederösterreich	6.020	6.050	6.060	6.130	6.010	-0,2%
Oberösterreich	8.560	8.600	8.550	8.460	8.080	-5,6%
Salzburg	3.330	3.380	3.410	3.480	3.420	+2,7%
Steiermark	5.250	5.130	5.090	5.140	5.030	-4,2%
Tirol	4.120	4.170	4.210	4.300	4.430	+7,5%
Vorarlberg	2.300	2.310	2.330	2.410	2.440	+6,1%
Wien	6.640	6.720	6.910	7.010	7.140	+7,5%

Quelle: Synthesis Mikroprognose, Stand Mai 2010 (Gregoritsch et al. 2010)

Im Jahr 2010 haben rund 129.900 Lehrverhältnisse bestanden, davon waren 34% weibliche Lehrlinge. Im Zeitverlauf von 2005 bis 2008 ist ein zunehmender Bestand an Lehrverhältnissen zu beobachten: Obwohl 2009 die Zahl der LehranfängerInnen aufgrund der Wirtschaftskrise und den damit verbundenen rückgängigen Angeboten an Lehrstellen deutlich abgenommen hat, konnte der Bestand an Lehrlingen im Jahr 2010 noch in etwa gehalten werden. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass in den Jahren davor die Zahl der LehranfängerInnen hoch lagen, andererseits sind in diesen Zahlen auch schon die ÜBA-Lehrlinge inkludiert, weshalb der Einbruch nicht so deutlich ausfällt, wie ohne diese. Ab dem Jahr 2010 ist jedoch auch ein Rückgang des Gesamtbestandes an Lehrlingen zu verzeichnen und zwar um 1.777 Personen. Dieser Rückgang ist vor allem in den Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft abzulesen.

Tabelle 22: Lehrlinge nach Sparten, Stichtag 31. Dezember

SPARTE	2005	2006	2007	2008	2009	2010
GEWERBE, HANDWERK	59.268	60.372	61.503	61.859	59.788	57.328
davon: männlich	47.579	48.254	49.032	49.142	47.607	45.802
weiblich	11.689	12.118	12.471	12.717	12.181	11.526
INDUSTRIE	15.355	15.364	16.098	17.141	16.654	16.352
davon: männlich	13.451	13.447	13.975	14.789	14.370	14.056
weiblich	1.904	1.917	2.123	2.352	2.284	2.296
HANDEL	18.490	19.005	19.867	19.913	19.034	18.688
davon: männlich	6.147	6.308	6.430	6.451	6.169	6.185
weiblich	12.343	12.697	13.437	13.462	12.865	12.503
BANK UND VERSICHERUNG	942	1047	1115	1.144	1.198	1.250
davon: männlich	418	461	494	496	544	578
weiblich	524	586	621	648	654	672
TRANSPORT, VERKEHR	2.042	2.072	2.283	2.488	2.590	2.724
davon: männlich	1.523	1.496	1.606	1.718	1.827	1.912
weiblich	519	576	677	770	763	812
TOURISMUS UND FREIZEITWIRT.	14.441	14.756	14.818	14.495	13.546	12.552
davon: männlich	6.892	7.074	7.051	6.763	6.284	5.824
weiblich	7.549	7.682	7.767	7.732	7.262	6.728
INFORMATION UND CONSULTING	2.545	2.754	2.984	3.161	2.973	2.868
davon: männlich	1.411	1.444	1.585	1.725	1.637	1.597
weiblich	1.134	1.310	1.399	1.436	1.336	1.271
NICHTKAMMER	7.369	7.677	8.163	8.032	8.473	8.675
davon: männlich	3.204	3.369	3.652	3.521	3.702	3.741
weiblich	4.165	4.308	4.511	4.511	4.771	4.934
NICHTKAMMER §§ 29 u.30	1.926	2.914	2.992	3.647	3.595	3.699
davon: männlich	1.495	2.005	2.065	2.491	2.579	2.493
weiblich	431	909	927	1.156	1.016	1.206
§ 30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS)					3.825	5.763
davon: männlich					2.145	3.329
weiblich					1.680	2.434
INSGESAMT	122.378	125.961	129.823	131.880	131.676	129.899
davon: männlich	82.120	83.858	85.890	87.096	86.864	85.517
weiblich	40.258	42.103	43.933	44.784	44.812	44.382

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich – Lehrlingsstatistik 2010

Gemäß den Prognosen von Gregoritsch et al. (2010) wird die Lehrlingsbeschäftigung bis 2014 weiter sinken und zwar von aktuell 129.899 Lehrlingen (2010) auf 121.870

bis 2014, dies entspricht einem Rückgang von 6,2%. Während also die Zahlen der LehranfängerInnen wieder steigen werden, sinkt die Zahl des Lehrlingsbestandes. Dies ist vor allem auf die geringe Zahl der LehranfängerInnen im Jahr 2009 und 2010 zurückzuführen. Gemäß den Prognosen ist in den meisten Wirtschaftsabteilungen mit sinkenden Lehrlingsbeständen zu rechnen, lediglich im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens wird die Zahl der Lehrlinge deutlich steigen.

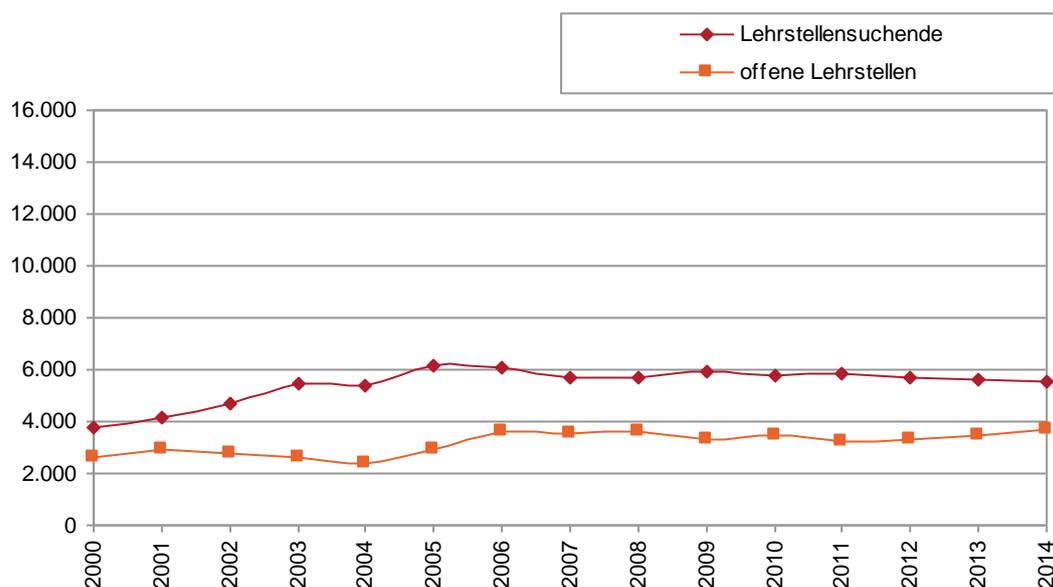
Tabelle 23: Beschäftigung von Lehrlingen 2011 bis 2014

	2011	2012	2013	2014
Lehrlingsbeschäftigung	122.660	120.100	120.720	121.870
Geschlecht				
Frauen	44.250	43.630	44.210	45.040
Männer	78.410	76.470	76.510	76.820
Wirtschaftsabteilungen				
Land-/Forstw., Fischerei	300	270	250	260
Herstellung von Waren	28.700	28.040	27.870	28.100
Energie-/Wasserversorgung	1.060	1.060	1.010	990
Bauwesen/Bergbau	21.470	21.020	21.020	21.170
Handel, Reparatur	30.200	30.090	30.000	30.240
Verkehr	1.750	1.480	1.540	1.530
Beherbergung, Gastronomie	11.220	11.010	11.290	11.750
Information, Kommunikation	1.100	1.080	1.100	1.140
Finanz-/Versicherungsdienstl.	1.960	1.890	1.920	1.990
Grundstücks-/Wohnungsw.	420	400	430	460
Freiberufl., wissen., techn. Dienstl.	2.160	1.900	1.970	1.850
Sonstige wirtschaftl. Dienstl.	2.510	2.360	2.370	2.330
Öffentliche Verwaltung	3.720	3.600	3.690	3.760
Erziehung und Unterricht	5.660	5.690	5.880	5.880
Gesundheits-/Sozialwesen	3.390	3.410	3.540	3.620
Sonstige Dienstleistungen	6.680	6.390	6.390	6.340
Kunst u. andere Branchen	460	450	460	450

Quelle: Synthesis-Mikroprognose, Stand April 2010 (Gregoritsch et al.)

Die Zahlen zu den sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden sowie offenen Lehrstellen belegen über den gesamten Beobachtungszeitraum doch eine beträchtliche Lücke, auch wenn diese nach dem Ende der Krise im Jahr 2010 wieder etwas kleiner wird. Die Prognosen zeigen hierzu eine leicht positive Tendenz: Sowohl die Zahl der Lehrstellensuchenden soll bis 2014 sinken als auch die Zahl der offenen Lehrstellen kontinuierlich steigen (Gregoritsch et al. 2010).

Abbildung 30: Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen 2000-2014



Quelle: Abfrage Baliweb 4. Mai 2011, Prognose ab 2011: Gregoritsch et al. 2010

Auch bei diesen Auswertungen zeigen sich deutlich regionale Unterschiede: ein Überschuss an Lehrstellen besteht eigentlich nur in den Tourismusregionen Salzburg und Tirol. Demgegenüber sind in allen anderen Bundesländern mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen vorgemerkt, besonders hoch ist die Lücke in Wien mit -962 in Wien, gefolgt von Niederösterreich mit -740. Wien ist auch das einzige Bundesland in dem laut den Prognosen von Gregoritsch et al. (2010), die Lehrstellenlücke bis 2014 weiter auseinandergeht, während in den anderen Bundesländern ein Sinken der Zahlen zu beobachten ist.

Tabelle 24: Lehrstellenlücke 2010 und 2014 nach Bundesländer

	2010	2014
Burgenland	-114	-70
Kärnten	-179	-50
Niederösterreich	-740	-680
Oberösterreich	-303	0
Salzburg	350	320
Steiermark	-443	-440
Tirol	197	150
Vorarlberg	-127	-80
Wien	-962	-1040

Quelle: Abfrage Baliweb 4. Mai 2011, Prognose ab 2011: Gregoritsch et al. 2010

Hinsichtlich der sofort verfügbaren offenen Lehrstellen zeigt sich im Zeitverlauf, dass diese im Bereich Industrie und Gewerbe abgenommen haben, während etwa bei Berufen im Bereich der Dienstleistungen doch deutliche Zunahmen zu beobachten war-

en. Die im Rahmen der vorliegenden Evaluierung interviewten ExpertInnen wurden auch nach ihrer Meinung zu zukünftigen Problembranchen befragt: Hierzu wurde festgehalten, dass in den letzten Jahren die Lehrstellen im Bereich Gewerbe und Handwerk am stärksten abgenommen haben und sich dies wohl auch in Zukunft fortsetzen wird. Des Weiteren zeigt sich, dass es vor allem in den Tourismusregionen schwierig ist, Lehrlinge für diesen Bereich zu finden. Aber auch im metallverarbeitenden Bereich sowie im lebensmittelerzeugenden Gewerbe, z.B. FleischerInnen oder BäckerInnen gibt es kaum Lehrlinge. Genannt werden zudem noch der Metallbereich sowie hochtechnisierte Lehrberufe und das Bau- und Baunebengewerbe.

Tabelle 25: Sofort verfügbare offene Lehrstellen 2000 – 2010

Berufsabt	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2000-10 in %
Land- und Forstwirtschaft	46	38	54	50	43	42	42	-8,7%
Industrie, Gewerbe	923	932	1.082	1.119	1.094	825	812	-12,0%
Handel, Verkehr	428	491	646	484	490	432	460	7,5%
Dienstleistungen	1.018	1.153	1.476	1.589	1.696	1.696	1.850	81,7%
Technische Berufe	17	33	48	55	50	44	41	141,2%
Verwaltung, Büro	159	197	244	191	195	179	158	-0,6%
Gesundheit, Lehrberuf	40	57	61	59	64	61	69	72,5%

Quelle: Abfrage Baliweb 4. Mai 2011

Die interviewten ExpertInnen berichten in den meisten Bundesländern von wieder steigenden Tendenzen hinsichtlich der betrieblich angebotenen Lehrstellen. Vor allem aus den Tourismusregionen (z.B. Salzburg, Tirol und Kärnten) wird von einem Überhang an offenen Lehrstellen im Tourismus berichtet. Für Wien wurde in diesem Zusammenhang auch festgehalten, dass langfristig die Lehrausbildung eher im niedrig qualifizierten Bereich erfolgen wird, z.B. im Tourismusbereich. Demgegenüber wird bei Berufen im technischen Bereich oder bei weiteren Dienstleistungen eher auf höherqualifizierte SchulabsolventInnen zurückgegriffen wird.

Generell sehen die ExpertInnen in allen Bundesländern eine Entspannung am Lehrstellenmarkt, die unter anderem auf eine leicht steigende Tendenz der offenen Lehrstellen in den Betrieben sowie auf die sinkende Zahl an Jugendlichen zurückzuführen ist. Zugleich wird beobachtet, dass immer mehr Jugendliche nach Beendigung der Pflichtschule in eine weiterführende Ausbildung streben. Aufgrund der genannten Faktoren wird in allen Bundesländern mit einem Rückgang an Lehrlingen in den nächsten zehn Jahren gerechnet. In diesem Zusammenhang wird jedoch von vielen auf die damit verbundene Gefahr eines zukünftigen massiven Fachkräftemangels hingewiesen.

Der Großteil der InterviewpartnerInnen betonte, dass eine Reform des Schulwesens unerlässlich ist, um die Qualität der Pflichtschulausbildung zu erhöhen und somit das Bildungsniveau der potentiellen LehranfängerInnen. Ein wichtiges Anliegen ist allen,

dass die Anteile an Personen, die sich für eine Lehre entscheiden, nicht weiter sinken. In diesem Zusammenhang sind natürlich auch die Lehrbetriebe selbst in die Verantwortung hinsichtlich einer qualitativ hochwertigen Ausbildung mit einzubeziehen. Generell erscheint es wichtig, die Qualität der Lehrausbildung zu erhöhen, um diesen Ausbildungsweg zu stärken.

Zugleich wurde festgehalten, dass ein gewisser Anteil an Jugendlichen, z.B. wurde in Kärnten von 10% berichtet, nicht fit für eine weiterführende Schule oder eine Lehrstelle ist. Teilweise wird hier auch mit einer Zunahme gerechnet und gerade für diese Zielgruppe sind Angebote wie die Überbetriebliche Lehrausbildung unerlässlich, um in Zukunft am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Im Rahmen der ÜBA muss nach Meinung der ExpertInnen in Zukunft neben der möglichst praxisnahen fachlichen Ausbildung auch eine soziale Stabilisierung erfolgen. Ein wesentliches Element ist auch die Berufsorientierung im Vorfeld der Teilnahme. Die Erfahrungen der ExpertInnen, aber auch die Ergebnisse verschiedener Studien (z.B. Moser/Bilgili 2010), zeigen, dass viele Jugendliche nach Beendigung der Ausbildung in einer anderen Branche arbeiten. D.h. es gilt bereits im Vorfeld der Maßnahmenteilnahme sehr gut auf die Neigungen und Fähigkeiten der Jugendlichen zu achten, um hier Abbrüche aber auch Fehlqualifizierungen zu vermeiden.

4.6 Lehrausbildungsbetriebe

Verschiedene Studien belegen, dass rund 15% aller Betriebe einen oder mehrere Lehrlinge ausbilden. Im Zeitverlauf war hierbei vor allem in den 1990er Jahren ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsbetriebe beobachtbar. Seit dem Jahr 2002 hat sich der Anteil bei rund 15% eingependelt und auch gemäß den Prognosen von Gregoritsch et al. (2010) wird hierzu nur ein marginaler Rückgang von 0,2 Prozentpunkten bis 2014 prognostiziert. Allerdings sind auch hier doch deutliche regionale Unterschiede beobachtbar: So wird beispielsweise in den Bundesländern Niederösterreich, Salzburg und Burgenland doch ein Rückgang von etwas mehr als einem Prozentpunkt prognostiziert, während in den weiteren Bundesländern die Anteile der ausbildungsaktiven Betriebe eher stagnieren. Dies entspricht auch den Einschätzungen der interviewten ExpertInnen.

Die Daten der aktuellen Lehrlingsstatistik weisen für 2010 insgesamt 37.564 Lehrbetriebe aus, wobei der größte Teil der Sparte Gewerbe und Handwerk (55%) zuzuordnen ist. Weiters sind noch die Sparten Handel sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft zu nennen, alle weiteren Sparten stellen einen Anteil von weniger als 7% an den Lehrbetrieben.

Im Schnitt entfallen auf einen Lehrbetrieb im Jahr 2010 rund 3,5 Lehrlingen, wobei hier doch deutliche Unterschiede nach Sparten zu beobachten sind. Besonders niedrig ist die Zahl der pro Betrieb ausgebildeten Lehrlinge in der Sparte Information und Consulting mit 1,8 Lehrlingen, gefolgt von Gewerbe/Handwerk sowie Tourismus/Freizeitwirtschaft mit jeweils 2,8. Demgegenüber werden in Industriebetrieben 11,3 Lehrlinge pro Betrieb ausgebildet. Besonders hoch ist die Zahl der Lehrlinge in den überbetrieblichen Angeboten, wo 2010 pro Ausbildungsbetrieb 144 Lehrlinge zu finden waren.

Tabelle 26: Lehrbetriebe 31.12.2010

SPARTE	Lehrbetriebe*)		Lehrlinge		auf 1 Lehrbetrieb		
	Absolut	in %	absolut	in %	entfallen ... Lehrlinge		
					2008	2009	2010
Gewerbe und Handwerk	20.738	55,2	57.328	44,1	2,8	2,8	2,8
Industrie	1.453	3,9	16.352	12,6	10,9	11,1	11,3
Handel	5.710	15,2	18.688	14,4	3,3	3,3	3,3
Bank und Versicherung	286	0,8	1.250	1,0	4,5	4,5	4,4
Transport und Verkehr	470	1,3	2.724	2,1	5,3	5,6	5,8
Tourismus und Freizeitwirtschaft	4.414	11,8	12.552	9,7	3,0	2,9	2,8
Information und Consulting	1.631	4,3	2.868	2,2	1,7	1,7	1,8
Nichtkammer	2.753	7,3	8.675	6,7	3,0	3,0	3,2
Nichtkammer §§ 29/30	69	0,2	3.699	2,8	44,3	52,1	53,6
§ 30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS)	40	0,1	5.763	4,4	-	147,1	144,1
INSGESAMT	37.564	100,0	129.899	100,0	3,3	3,3	3,5

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 2010

* Eine Zählung der Lehrbetriebe nach Kammermitgliedschaften würde eine Summe von 36.004 Lehrbetrieben ergeben. (Dies entspricht einer Einmalzählung des Mitglieds pro Bundesland.) Zu beachten ist allerdings, dass ein Kammermitglied mit Standorten in mehreren Bundesländern bis zu neun Mal in dieser Summe enthalten sein kann.

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung wurden auch 380 Betriebe, die betriebliche Lehrlinge ausbilden oder Praktikumsplätze im Rahmen der ÜBA bereit stellen, befragt. Im Sample zeigt sich, dass etwas mehr als ein Viertel der befragten Betriebe einen betrieblichen Lehrling pro Jahr ausbildet, weitere 40% bis 4 Lehrlinge, rund 20% zwischen 5 und 10 und 16% mehr als 11 Lehrlinge. Im Schnitt ergibt dies rund 7 Lehrlinge pro Ausbildungsbetrieb. Auch bei der Analyse der Befragungsergebnisse wird deutlich, dass wesentlich seltener Mädchen eingestellt werden als Burschen. So haben beispielsweise beinahe 30% der befragten Betriebe keine weiblichen Lehrlinge beschäftigt und bei einem weiteren Drittel liegt der Frauenanteil unter 50%.

Ähnlich der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer zeigen auch die Ergebnisse der vorliegenden Betriebsbefragung, dass im Gewerbe und Handwerk die meisten Lehrbetriebe und Lehrstellen zu finden sind, etwa im Bereich Maschinen, KFZ und Metall (90), Bau, Baunebengewerbe und Holz (50) oder Elektro und Elektronik (59). Weiters sind in diesem Zusammenhang der Bereich Büro, Wirtschaft und Recht mit 89 Lehrstellen sowie der Bereich Handel, Verkauf und Werbung mit 87 Lehrstellen zu nennen. Die Analyse nach den konkret genannten Lehrberufen belegt, dass nach wie vor Einzelhandelskaufmann/frau sowie Bürokaufmann/frau mit jeweils 63 Nennungen am häufigsten genannt werden, gefolgt von MaschinenbautechnikerInnen (40 Nennungen) sowie KöchInnen (24 Nennungen) und ElektrotechnikerInnen (22 Nennungen).

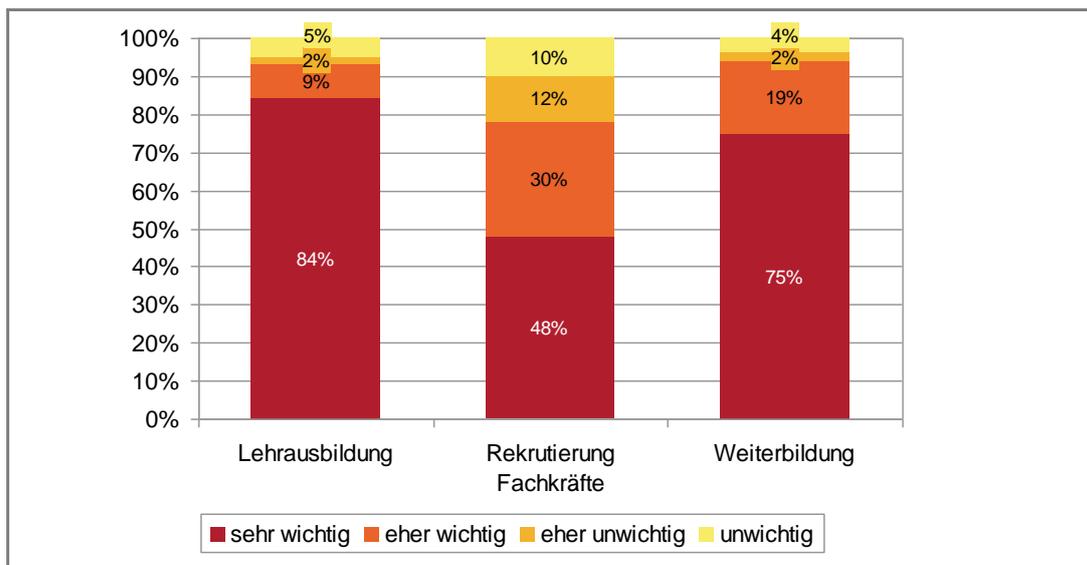
Tabelle 27: Lehrberufe der betrieblichen Lehrstellen (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil
Maschinen, KFZ und Metall	90	26,9%
Büro, Wirtschaft und Recht	89	26,6%
Handel, Verkauf und Werbung	87	26,0%
Bau, Baunebengewerbe und Holz	60	17,9%
Elektro und Elektronik	59	17,6%
Hotel- und Gastgewerbe	33	9,9%
Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau	21	6,3%
Informationstechnologie	19	5,7%
Verkehr, Transport und Zustelldienste	18	5,4%
Lebensmittel	17	5,1%
Garten-, Land- und Forstwirtschaft	9	2,7%
Grafik, Foto und Papier	8	2,4%
Körper- und Schönheitspflege	7	2,1%
Medien, Kunst und Kultur	7	2,1%
Reise, Freizeit und Sport	4	1,2%
Textil, Mode und Leder	4	1,2%
Gesundheit und Medizin	2	0,6%
Glas, Keramik und Stein	2	0,6%
Reinigung und Haushalt	2	0,6%
Wissenschaft, Forschung und Entwicklung	2	0,6%
Umwelt	1	0,3%
Gesamt	335	161,5%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, n=335

Generell ist die Ausbildung von Fachkräften ein immer wichtigeres Thema, auch in den befragten Betrieben. Mehr als vier Fünftel (83%) rechnen in naher Zukunft mit einem Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen, genannt werden dabei vor allem Handwerksberufe (48%), TechnikerInnen (32%) sowie auch Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen (28%). Lehrausbildungen sowie auch Weiterbildungen im eigenen Betrieb nehmen hier als mögliche Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs einen zentralen Stellenwert ein. 84% der befragten Unternehmen bezeichnen dabei die Lehrausbildung im Betrieb als sehr wichtig und weitere 9% als eher wichtig. Auch die Weiterbildung der MitarbeiterInnen wird von 94% der befragten UnternehmensvertreterInnen als sehr oder eher wichtige Strategie genannt. Der Rekrutierung von gut ausgebildeten Fachkräften wird demgegenüber im direkten Vergleich eine etwas unbedeutendere Rolle zugemessen: 48% bezeichnen diese als sehr wichtig und 30% als eher wichtig. Weiters wurden in diesem Zusammenhang auch noch Kooperationen mit Leihfirmen, direkte Kontakte zu Universitäten bzw. Fachhochschulen, das Angebot von Traineeprogrammen oder Praktika sowie eine Stärkung der Bindung an das Unternehmen genannt.

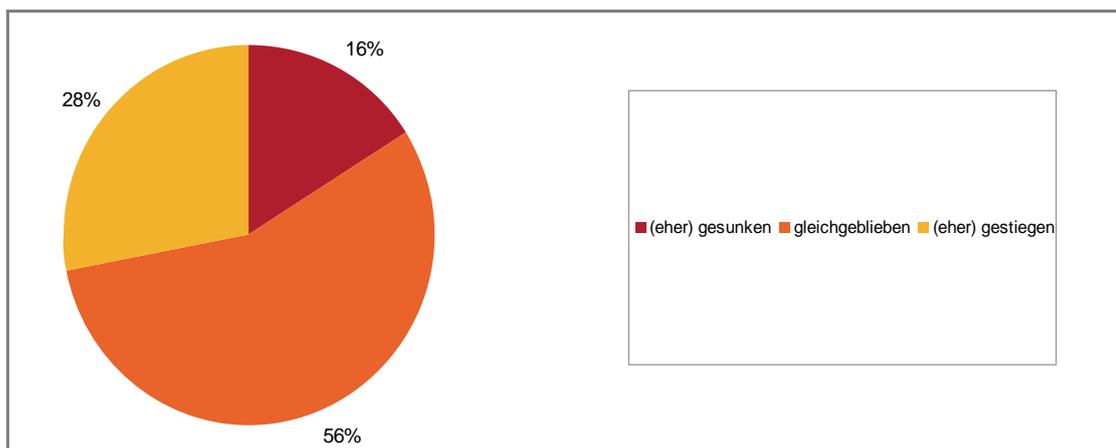
Abbildung 31: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, N=380

Hinsichtlich der weiteren Entwicklungen am Lehrstellenmarkt spiegeln sich auch bei der Unternehmensbefragung die leicht positiven Tendenzen der Lehrlingsstatistiken. Nur 16% der interviewten Unternehmen hatten einen Rückgang im Angebot an Lehrstellen zu verzeichnen, 56% gingen von einem gleichbleibenden Angebot aus und bei 28% war sogar eine Steigerung zu beobachten. Auch für die Zukunft planen 93% der befragten Betriebe weiterhin Lehrlinge auszubilden.

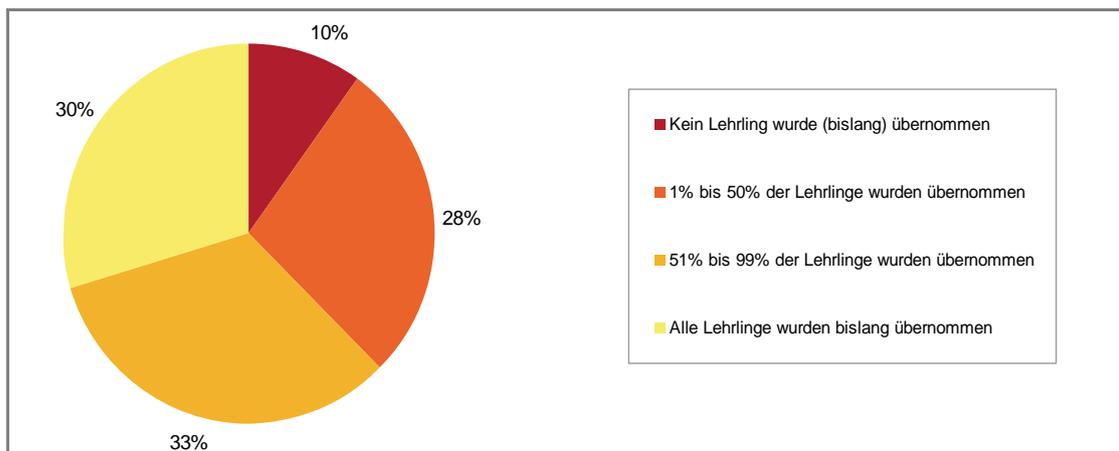
Abbildung 32: Entwicklung Angebot an Lehrstellen



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, N=380

Positiv ist als Ergebnis der Unternehmensbefragung hervorzuheben, dass 30% alle ausgebildeten Lehrlinge übernehmen sowie über ein Drittel mehr als die Hälfte der ausgebildeten Lehrlinge (siehe Abbildung 33). Das heißt, dass über 60% der Betriebe einen Großteil der Lehrlinge als Facharbeitskräfte übernehmen.

Abbildung 33: Anteil der übernommenen Lehrlinge nach absolvierter Lehre



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, N=335

Nur rund 10% der befragten Betriebe übernehmen keine ausgebildeten Lehrlinge. Als Gründe dafür werden fehlende Bedarfe im Unternehmen sowie Ressourcenknappheit genannt, häufig auch eine mangelnde soziale und/oder fachliche Kompetenz des Lehrlings (zwischen 17% und 26%). In vielen Fällen (37%) sei dies auch auf die Entscheidung des Lehrlings zurückzuführen.

5 Umsetzung der ÜBA

Dass die ÜBA in den verschiedenen Bundesländern jeweils unterschiedlich aufgesetzt und angelegt wurde, wurde bereits in Kapitel 2 näher ausgeführt. Doch nicht nur die konzeptionelle Ebene ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, sondern auch die konkrete Umsetzung variiert zwischen den verschiedenen Ausbildungseinrichtungen.

Im folgenden Kapitel werden unterschiedliche Angebotselemente der ÜBA näher beleuchtet. Dazu zählen:

- Auswahl der ÜBA-TeilnehmerInnen
- Ausbildung und Begleitung der Jugendlichen durch den Projektträger
- Betriebspraktika für die TeilnehmerInnen
- Outplacement-Aktivitäten der Projektträger
- Weiterer Unterstützungsbedarf

Wenn immer möglich, werden die Ausführungen der Projektträger mit den Erfahrungen anderer zentraler AkteurInnen – den Betrieben, AMS, Sozialpartnern und LandesvertreterInnen – kontrastiert. Als Informationsbasis diene außerdem die „Bundesrichtlinie zur Durchführung der Überbetrieblichen Lehrlingsausbildung und der Überbetrieblichen Integrativen Berufsausbildung (ÜBA, IBA) durch das AMS“.

5.1 Auswahl und Zuweisung der ÜBA-TeilnehmerInnen

Jugendliche durchlaufen beim Eintritt in die ÜBA verschiedenste Auswahl- und Zuweisungsprozesse. Der Fokus der Analyse wurde primär auf die Analyse der Auswahl der TeilnehmerInnen durch die RGSen (Regionalen Geschäftsstellen des AMS) und die Ausbildungsträger gelegt. In einem weiter gefassten Verständnis können aber zusätzliche Auswahl- und Zuweisungsprozesse im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung angeführt werden, nämlich die Festlegung der Rahmenbedingungen (welche in Kapitel 2 behandelt werden) und den Übertritt in eine betriebliche Lehrstelle (was in Kapitel 5.5 behandelt wird). Die folgende Abbildung 34 soll eine Übersicht über die verschiedenen relevanten Ebenen und Prozesse in diesem Zusammenhang geben.

Abbildung 34: Überblick über die Auswahl- und Zuweisungsprozesse der TeilnehmerInnen im Rahmen der ÜBA Maßnahmen

Entscheidungsebene	Inhalte der Auswahl und Zuweisung	Institutionen /AkteurInnen	Auswahl- und Zuweisungsmechanismen
Festlegung der Rahmenbedingungen (behandelt in Kapitel 2)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Festlegung des prinzipiellen ÜBA-Typus im Bundesland ○ Auswahl der Trägereinrichtungen (Auftragsvergabe) ○ Angebot der Lehrberufe ○ Festlegung des Volumens der jährlich benötigten Ausbildungskapazitäten 	AMS LGS und Landesdirektorien (Sozialpartner, Länder) Politische Ebene	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bedarfserhebung bzw. -meldung ○ (Politischer) Aushandlungsprozess ○ Ausschreibung
Auswahl der Jugendlichen für ÜBA/IBA (behandelt in Kapitel 5.1)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Auswahl der TeilnehmerInnen für Vorschaltmaßnahmen ○ Auswahl der TeilnehmerInnen für Ausbildungsmaßnahmen 	AMS RGS (Regionale Geschäftsstelle)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Meldung und Gespräch beim AMS ○ Fallweise Eignungstests, Potenzialanalysen
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aufnahme bei konkretem Ausbildungsträger bzw. Auswahl eines konkreten Lehrberufs 	Ausbildungsträger	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tests, Gespräche und/oder Vorschaltmaßnahmen
Übertritt auf eine betriebliche Lehrstelle (behandelt in Kapitel 5.5)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Auswahl überbetrieblicher Lehrlinge zur Übernahme auf eine betriebliche Lehre 	Ausbildungsträger Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> ○ Praktikum in Betrieben ○ Begleitung durch Träger ○ Bewerbung der Lehrlinge

Quelle: L&R Sozialforschung

Auswahl und Zuweisung der TeilnehmerInnen zur ÜBA

Eine wesentliche Rolle im Zuge der Auswahl- und Zuweisungsprozesse spielen die Regionalen Geschäftsstellen des AMS im Sinne einer Vorselektion der TeilnehmerInnen zu den jeweiligen Maßnahmen beziehungsweise den Vorschaltmaßnahmen, die von den Projektträgern angeboten werden.

Um an überbetrieblichen Maßnahmen teilnehmen zu dürfen, müssen die Jugendlichen folgende Voraussetzungen mitbringen:

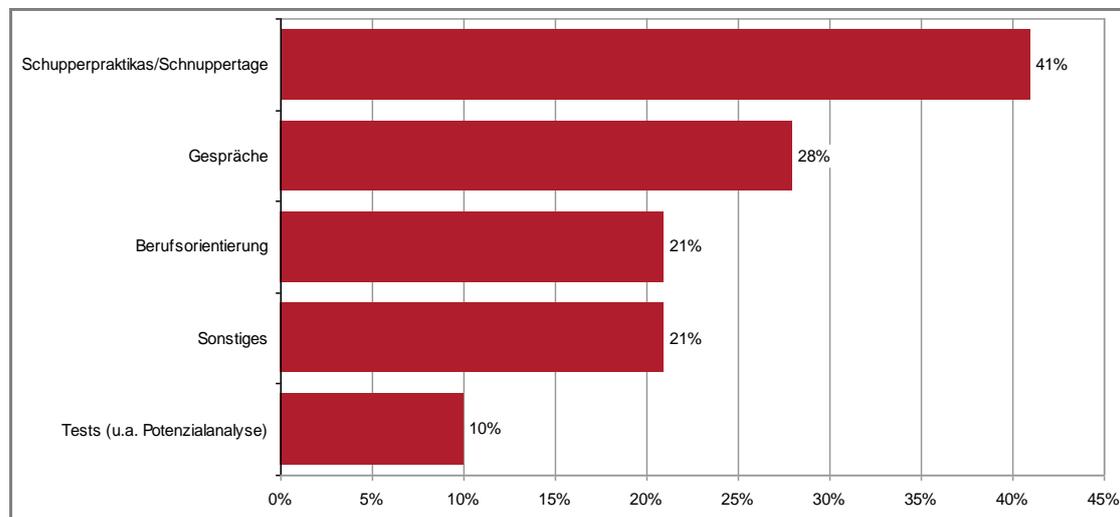
- Vormerkung beim AMS als lehrstellensuchend
- trotz intensiver Vermittlungsversuche konnte keine Lehrstelle gefunden werden
- Abschluss der Schulpflicht oder Abbruch einer betrieblichen Lehre.

Dementsprechend sind die Jugendlichen vor ihrem Eintritt in die ÜBA bei der Regionalen Geschäftsstelle als lehrstellensuchend vorgemerkt und werden in die Vermittlungsaktivitäten am Lehrstellenmarkt einbezogen. Stellt sich heraus, dass eine betriebliche Lehrstelle nicht zu erwarten ist, dann gehören sie zum potenziellen TeilnehmerInnenkreis der ÜBA. Bei manchen RGSen, beispielsweise im Burgenland, werden zu Beginn der Vormerkung Eignungstests mit potenziellen TeilnehmerInnen durchgeführt. In Niederösterreich werden diese teilweise mittels einer Potenzialanalyse seitens der regionalen AMS ausgewählt. Dabei geht es auch darum, den Berufswunsch der Jugendlichen mit dem regionalen Lehrstellenangebot und dem Angebot in der ÜBA abzugleichen und mögliche Ausbildungsperspektiven auszuloten.

Überprüfung des Berufswunsches der Jugendlichen beim Projektträger

Im Rahmen der Vorschaltmaßnahmen werden die Jugendlichen bei ihrer Entscheidung für einen Lehrberuf unterstützt. Mit diesem Berufswunsch treten sie bei den Ausbildungseinrichtungen der ÜBA ein (sofern der Träger nicht selbst die Vorschaltmaßnahme durchführt). Der Ausbildungsträger hat die Möglichkeit, den Berufswunsch der TeilnehmerInnen nochmals zu überprüfen, wovon rund zwei Drittel der Träger Gebrauch macht. Dabei wird – wie Abbildung 35 verdeutlicht – auf unterschiedliche Methoden zurückgegriffen.

Abbildung 35: Wie erfolgt die Überprüfung der Berufsauswahl seitens der Träger vor der Ausbildungsmaßnahme (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=29

41% der befragten Träger, die eine Überprüfung vornehmen erwähnten, dass sie Schnuppertage oder -praktika anbieten, um die Berufswahl nochmals zu hinterfragen und abzusichern. 28% gaben an, dass sie mit den TeilnehmerInnen Gespräche führen. Diese können unter anderem mit SozialpädagogInnen und LehrgangskoordinatorInnen erfolgen. Ein Träger aus Niederösterreich meinte, dass es im Zuge solcher Gespräche bei etwa 5% der Jugendlichen zu einer Umorientierung des Ausbildungsberufes kommt. 21% der interviewten Träger verwiesen darauf, dass die Berufsauswahl im Zuge der Berufsorientierung (also einer vorbereitenden Maßnahme) erfolgt. Einige Befragten nannten die Durchführung von Tests als ein Mittel, die Berufsauswahl der Jugendlichen nochmals zu überprüfen. Unter den Bereich „Sonstiges“ fallen u.a. jene Träger, die angaben, dass eine Überprüfung selten oder nur dann erfolgt, wenn „etwas nicht passt“. Dann werde gemeinsam mit dem AMS nach Alternativen gesucht.

Aufnahme der Jugendlichen bei den Trägereinrichtungen

Bei den vom AMS zugewiesenen Jugendlichen erfolgt bei den Ausbildungsträgern eine weitere Auswahl, vor allem dann, wenn zu viele TeilnehmerInnen zugebucht werden. So erfolgt die Auswahl der TeilnehmerInnen bei 55% der befragten Projekt-

träger mittels Aufnahmegespräch oder weiterer Gespräche. 40% wendeten Tests beziehungsweise ein Screening an, um die TeilnehmerInnen auszuwählen. Zu diesen zählen beispielsweise Aufnahmetests, welche die „Lehrstellenreife“ feststellen sollen. 30% meinten, dass die Auswahl der Jugendlichen bereits im Zuge der Vorschaltmaßnahmen erfolgt.

In allen Bundesländern wird eine Berufsorientierung vor der Ausübung einer Ausbildungsmaßnahme (ÜBA 1, ÜBA 2, IBA) angeboten, allerdings bietet sie nicht jeder Träger selbst an, da oftmals keine Gesamtpakte bei Ausschreibungen (Berufsorientierung und überbetriebliche Lehrausbildung) vergeben wurden. Die Dauer der Berufsorientierung beträgt zwischen einer Woche und sechs Monaten (wobei die lange Dauer im Laufe des Beobachtungszeitraums auf drei Monate verkürzt wurde). Hier bestehen nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb einzelner Bundesländer große Differenzen. Die unterschiedliche Dauer der Vorschaltmaßnahmen wird an Hand von den Beispielen in Wien, Oberösterreich, Tirol und Salzburg dargestellt:

- Zwei Monate lang vor der ÜBA 1 Maßnahme durchliefen die TeilnehmerInnen in Wien Berufsorientierung und Coaching. Die Vorschaltmaßnahme in der ÜBA 2 kann sogar bis zu einem halben Jahr dauern.
- Manche Träger in Oberösterreich bieten nur 2-3 Praxistage als Vorschaltmaßnahme an oder 8 Wochen Berufsorientierung im Zuge der ÜBA 1.
- In Tirol findet vor dieser überbetrieblichen Ausbildung eine bis zu 3-monatige Abklärungsphase statt, hierbei werden Vorerfahrungen und Status quo der Person ermittelt. Die Abklärungsphase kann in Absprache mit dem AMS auch auf 6 Monate erweitert werden.
- In Salzburg konnte im ersten ÜBA-Durchgang die Berufsorientierung bis zu 6 Monaten andauern, wurde dann aber auf 3 Monate verkürzt. In dieser Zeit wird ein Betrieb gesucht, der die Jugendlichen in die Lehre übernimmt, um dann im Anschluss einen Ausbildungsvertrag abzuschließen.

Vereinzelt kam von den Trägern Kritik an der – aus ihrer Sicht – zu kurzen Dauer der Vorschaltmaßnahmen. Zudem werden auch bürokratische Hürden genannt, die es den Jugendlichen erschweren, einen für sie passenden Lehrberuf auszuwählen: *„...die Kooperation zwischen AMS und Träger ist im laufenden Betrieb gut, aber die Zuteilung der TeilnehmerInnen erfolgt erstens zu spät und ist überhaupt sehr bürokratisch, vor allem wenn es über Wohnregionsgrenzen hinweg gehen soll, wenn sich ein Jugendlicher für einen Beruf in Region X sehr interessiert, er aber in Region Y wohnt, ist es kaum möglich, dass er dort den Lehrberuf erlernt, obwohl er das gerne machen würde. Hier sind die Regelungen sehr behäbig und kompliziert.“*

5.2 Ausbildung und Begleitung der Jugendlichen durch die Projektträger

Die Ausbildung beim Bildungsträger ist ein zentrales Element der ÜBA, wenn auch bei den verschiedenen Projektträgern und insbesondere ÜBA-Typen im unterschiedlichen Ausmaß. Im Zuge der ÜBA 1 findet die praktische Ausbildung bei der Hälfte der befragten Projektträger nur in der Ausbildungseinrichtung selbst statt, bei 29% zusätzlich in der betrieblichen Lehrwerkstätte und bei 17% nur in der betrieblichen Lehrwerkstätte. Im Rahmen der ÜBA 2 findet die praktische Ausbildung bei 68% aller

befragten Ausbildungseinrichtungen nur beim Praxisbetrieb statt. Bei 28% fand die praktische Ausbildung nach Angabe der interviewten Träger bei der Ausbildungseinrichtung und beim Praxisbetrieb statt.

Diese Ausbildung – in welcher Form auch organisiert – wird nach den Schilderungen der befragten TrägervertreterInnen umfassend begleitet. Die Ausbildungsbegleitung beinhaltet unterschiedliche Bereiche und firmiert unter Coaching, laufende Betreuung, sozialpädagogische Betreuung, Lernhilfe oder anderes. Diese Begriffe machen bereits deutlich, um welche inhaltlichen Facetten es sich dabei handelt. Bei der Begleitung lassen sich im Wesentlichen zwei Stränge unterscheiden: die ausbildungsbegleitende Unterstützung und die sozialpädagogische Betreuung.

Ausbildungsbegleitende Unterstützung

Zum einen handelt es sich um eine ausbildungsbegleitende Unterstützung der Jugendlichen. Ein Segment ist die **Lernunterstützung**. Im Kontext des Berufsschulbesuchs geht es vor allem um Stützunterricht für lernschwache TeilnehmerInnen. Generell ist aber nach Ansicht der Träger im Rahmen der Lernunterstützung auch ein kontinuierliches Nachholen von schulischen Grundkenntnissen, wie Mathematik und Deutsch erforderlich. Dieser Nachschulung kommt eine relativ große Bedeutung zu, da sich bei verhältnismäßig vielen TeilnehmerInnen grundlegende Defizite herausstellen. Daneben werden auch EDV-Grundkenntnisse im Rahmen von Workshops vermittelt.

Als besonders wichtiger Bestandteil wird die **Praktikumsbegleitung** gesehen. Hier geht es vor allem darum, gemeinsam mit den Jugendlichen die Erfahrungen und Lernfortschritte im betrieblichen Praktikum zu reflektieren. In diesem Kontext hat sich auch das Führen eines Art Lehrlingsheftes bewährt, in dem Betrieb, BetreuerInnen in der Ausbildungseinrichtung und die Jugendlichen selbst die Lernfortschritte dokumentieren. In diesem Zusammenhang kommt den BetreuerInnen eine zentrale Drehscheibenfunktion zwischen Jugendlichen und Betrieb zu. Dabei geht es auch darum, Probleme im Betrieb in Erfahrung zu bringen und gemeinsam mit den Jugendlichen eine Lösung zu erarbeiten.

Damit ist bereits ein weiterer Interventionsbereich angesprochen: die **Vermittlung von Soft Skills**. Im Rahmen von persönlichkeitsbildenden Maßnahmen soll den Jugendlichen die Aneignung von Sozialkompetenz, die Fähigkeit zum Konfliktmanagement sowie der Erwerb von Kommunikationsfähigkeiten (mit KollegInnen, Vorgesetzten, KundInnen) ermöglicht werden. Aber auch die Entwicklung des Selbstbewusstseins und Durchsetzungsstrategien stehen im Vordergrund der Trainingsangebote.

Die Unterstützung durch die Ausbildungseinrichtung beinhaltet auch die Suche nach Praktikumsplätzen. Dabei geht es zum einen um die Entwicklung von Bewerbungs- und Präsentationstechniken und um die Recherche von geeigneten Ausbildungsbetrieben in der Region.

Sozialpädagogische Betreuung

Bei der sozialpädagogischen Betreuung steht die **Beratung und Hilfestellung bei privaten bzw. psychosozialen Problemen** im Vordergrund. Als häufig auftretende Problembereiche sind nach Ansicht der befragten TrägervertreterInnen Drogen, problematischer familiärer Hintergrund, Schulden, aber auch Gewalterfahrungen festzustellen. In diesen Fällen ist oftmals eine Art Krisenintervention erforderlich, das mitun-

ter die Kooperation mit externen Spezialeinrichtungen erfordert. In diesen Fällen übernehmen die BetreuerInnen die Rolle eines/einer Case ManagerIn. Schwerwiegende Fälle sind aber zumeist nicht im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Unterstützung zu bearbeiten, weil dazu die notwendigen zeitlichen und fachlichen Ressourcen fehlen.

Ein weiterer Fokus der sozialpädagogischen Betreuung ist die Steigerung der Eigenmotivation, der Aufbau von Selbstbewusstsein und die Entwicklung des Durchhaltevermögens. Gerade diesbezüglich werden oftmals Defizite wahrgenommen, vor allem wenn negative Erfahrungen in der Berufsschule gemacht werden oder auch wenn sich ÜBA-Lehrlinge im Vergleich mit betrieblichen Lehrlingen als Auszubildende zweiter Klasse sehen. Letzteres ist dann leicht der Fall, wenn das Einkommen Gegenstand des Vergleichs ist.

Ein interessantes Angebotselement, von dem drei Träger berichteten, ist die erlebnispädagogische Betreuung. Meist fallen Outdoor-Aktivitäten wie Sport darunter. Allerdings sind diese Angebote nicht mehr Bestandteil der ÜBA-Maßnahmen. Ein Träger aus Kärnten bietet erlebnispädagogische Betreuung noch an, erwähnte aber, dass es mangels Fördermöglichkeit selbst finanziert werden muss.

Die laufende Begleitung der Jugendlichen erfolgt in unterschiedlichen Formen. Teilweise in Form eines Einzelcoachings oder des Gruppencoachings. In allen Fällen kommt sozialpädagogisch geschultes Personal zum Einsatz. Für die genannten Unterstützungsmaßnahmen ist ein vertraglich vereinbartes Stundenkontingent vorgesehen.

Da es sich bei den beschriebenen Interventionsbereichen um solche handelt, die täglich schlagend werden und oft ad-hoc-Interventionen notwendig sind, ist eine Kontinuität der Begleitung wichtig. In der Praxis erfolgt dies mitunter in unterschiedlicher Form. Sofern die Jugendlichen einen oder mehrere Präsenztage pro Woche haben und die übrigen Tage im Betrieb sind, ist diese Kontinuität gegeben. Beim Blockmodell dagegen erfolgt die Begleitung phasenweise, was eine rasche Intervention erschwert. Hier sollte auch die Möglichkeit vorgesehen werden, dass im Falle eines Blockpraktikums zumindest eine Minimalzahl an Begleitstunden erfolgt.

Die beschriebenen Begleitmaßnahmen haben durchaus einen ambivalenten Charakter. Sie sind zum einen Unterstützung, zum anderen auch Kontrolle. So dient die regelmäßige Präsenz beim Träger beispielsweise auch der Überprüfung, ob die Jugendlichen noch beim Betrieb erscheinen und auch sonst keine gravierenden Probleme vorliegen.

Insgesamt sehen die Träger die sozialpädagogische Betreuung und das Coaching als gut funktionierende Lehrgangsbauusteine. Verbesserungsbedarf würde bei diesen Bereichen nur hinsichtlich der Dauer bestehen. Von jenen, die einen Optimierungsbedarf sahen (insgesamt 63% der Träger) erwähnten 24%, dass die Berufsorientierung länger andauern sollte. Bedenken wurden jedoch nicht hinsichtlich der kurzen Dauer gesehen, sondern auch hinsichtlich der fehlenden Möglichkeit zur Erprobung der praktischen Begabung. Ein Träger in Wien meinte: *„Die ganzen Vorschaltmaßnahmen haben nichts gebracht, eine gewisse Vorlaufzeit wäre wichtig um feinmotorische Sachen [Es handelte sich hierbei um den Lehrberuf UhrmacherIn, Anm. d. Verf.] herauszustellen. Hier gibt es Probleme, aber die Anforderungen sind spezifisch, die Sehkraft ist wichtig.“*

5.3 Betriebspraktika für die TeilnehmerInnen

Praktika sind ein – wenn nicht das – zentrale Element der ÜBA. Wie bereits in Kapitel 2 näher ausgeführt, unterscheidet sich die Organisation und Dauer der Praktika deutlich zwischen den ÜBA-Typen, Bundesländern und Projektträgern.

Bei der Akquise und dem Zugang zu Praktikastellen nehmen die Projektträger eine unterschiedlich aktive Rolle ein: so liegt bei fünf Trägern die Akquise der Praktika ausschließlich beim Projektträger, bei den meisten werden sowohl die Lehrlinge als auch die Projektträger aktiv und nur bei einem Träger suchen nur die Lehrlinge selbst nach passenden Praktikastellen.

Obwohl eine zentrale Funktion der Praktika darin liegt, einen Ausbildungsbetrieb zu finden, akzeptiert rund die Hälfte der Träger auch Betriebe als Praktikumsbetriebe, die selbst keine Lehrlinge ausbilden, das heißt wo von vorneherein keine Möglichkeit auf eine spätere Übernahme besteht. Zum Erwerb praktischer Erfahrungen, aber auch aufgrund der Tatsache, dass die Akquise von Betrieben, welche die Möglichkeit eines Praktikums bieten, von vielen Interviewten als sehr schwierig beschrieben wird, wird auf diese Betriebe zurückgegriffen. Zudem verweisen einige InterviewpartnerInnen auf Lehrberufe, für die es in der betrieblichen Praxis kaum Ausbildungsbetriebe gibt. Dazu zählen etwa neue Lehrberufe wie Mediendesign u.ä., aber auch eher spezialisierte „alte“ Lehrberufe wie UhrmacherInnen. Für die Hälfte der Befragten ist es aber Voraussetzung, dass die akquirierten Betriebe auch Lehrlinge ausbilden.

Qualität der Praktika

Insgesamt lassen die Interviews den Rückschluss zu, dass viele Projektträger vor dem Problem stehen, einen Spagat zwischen der Akquise ausreichender Praktikums- bzw. Übernahmebetriebe sowie der Sicherstellung einer gewissen Qualität der Praktikumsplätze machen zu müssen. In diesem Zusammenhang wird von den Projektträgern von unterschiedlichen Strategien berichtet, mit denen die Qualität des Praktikums sichergestellt werden soll:

- Eine zentrale Informationsquelle, ob die Praktikumsbetriebe tatsächlich ausbildungsadäquate Praktika anbieten ist für knapp die Hälfte der Projektträger (18 der befragten 40) ein direkter Kontakt mit den jeweiligen Betrieben. Manche machen Stippvisiten, andere halten regelmäßigen Kontakt zu den betrieblichen AusbilderInnen, einige haben einen Partnervertrag mit den Unternehmen, wo die genauen Ausbildungsinhalte etc. geregelt sind, ein Interviewter verweist auf ein Qualitätshandbuch, welches für die Betriebe entwickelt wurde, eine andere auf einen Ausbildungsplan, der jeweils gemeinsam mit den Betrieben entwickelt und umgesetzt wird.
- 16 Projektträger berichten davon, dass für sie die Reflexion mit den Jugendlichen die hauptsächliche Informationsbasis darstellt, näheres über die Qualität der angebotenen Praktika zu erfahren. Die meisten berichten, dass sie mit den Jugendlichen reflektieren, wie es ihnen bei ihrem Praktikum ergangen ist, was sie gelernt haben etc. Einige halten die Jugendlichen dazu an, ein Praktikumsstagebuch, Lehrlingsheft oder ähnliches zu führen, anhand dessen die vermittelten Lehrinhalte etc. überprüft werden. Einige räumen allerdings ein, dass es eine schwierige Gratwanderung ist festzustellen, was noch ausbildungsadäquat ist und was nicht mehr bzw. beklagen, dass allgemein die Qualität der Lehrausbildung sinkt.

- Wenige Projektträger holen sich über andere Quellen für sie relevante Informationen über die Betriebe: genannt wird die Arbeiterkammer sowie Gesprächsrunden mit Sozialpartnern.
- Von einigen InterviewpartnerInnen werden die Konsequenzen für fehlerhafte Betriebe beschrieben: das bestehende Praktikum wird sofort abgebrochen und einige berichten davon, dass sie interne Listen anlegen, um sicherzustellen, dass keine Jugendlichen mehr in diese Betriebe vermittelt werden. Ein Projektträger berichtet von folgender Strategie: wenn Betriebe das Praktikumssystem auszunutzen beginnen, wird von diesen pro Lehrling ein gewisser Geldbetrag verlangt. Diese Strategie soll laut Interviewpartnerin immer wirken: entweder werden die Jugendlichen dann wirklich übernommen oder das Praktikum wird abgebrochen.

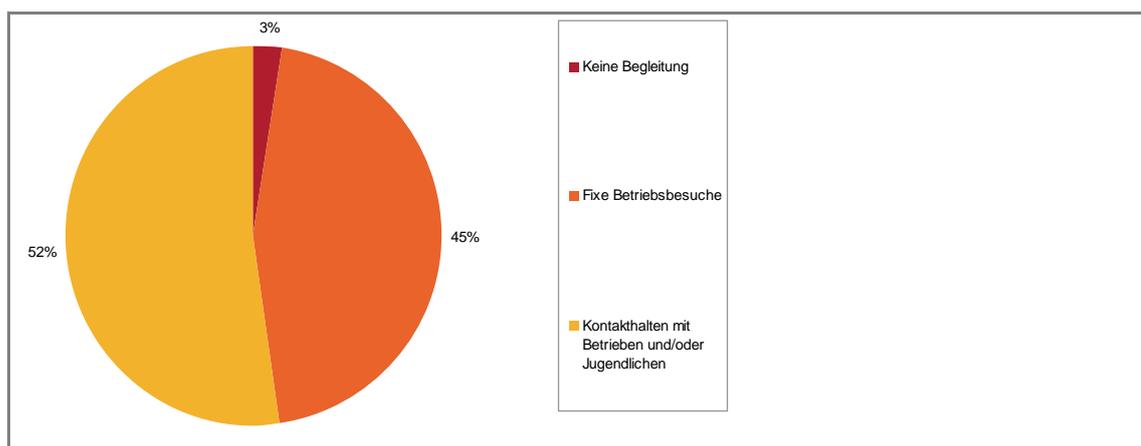
Begleitung während der Praktika zentraler Konzeptbestandteil – mit großen Unterschieden in der praktischen Umsetzung

Nur ein einziger Projektträger bietet keine explizite Begleitung während der Praktika an (nur bei Nachfrage der Partnerbetriebe), bei allen anderen ist eine Begleitung der Jugendlichen Teil des Konzepts, wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß.

Manche InterviewpartnerInnen stellen dabei eher eine unterstützende Begleitung der Jugendlichen in den Vordergrund, andere heben mehr die Kontrollfunktion heraus – entweder bezogen auf die Jugendlichen, das heißt ob diese beispielsweise (pünktlich) erscheinen, oder bezogen auf den Praktikumsbetrieb, beispielsweise ob die Jugendlichen ausbildungsadäquat eingesetzt werden oder nur zu Hilfsdiensten (wie z.B. Putzdiensten u.ä.) herangezogen werden.

Bei 18 Projektträgern sind Betriebsbesuche Teil des Betreuungskonzeptes, wo vor Ort kontrolliert wird, wie es dem Lehrling geht, wie er/sie eingesetzt ist, wie zufrieden die betrieblichen AusbilderInnen sind etc.

Abbildung 36: Form der Begleitung während Praktikum



Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Andere setzen eher auf das Kontakthalten mit den Jugendlichen und/oder den Betrieben. Beispielsweise müssen diese einmal pro Woche zur Ausbildungseinrichtung, wo u.a. die betrieblichen Erfahrungen reflektiert werden. Prinzipiell ist die Bandbreite sehr groß, was die Intensität des Austauschs mit den Lehrlingen oder den Betrieben

betrifft. Während ein Träger von einem „Lehrlingsverwaltungssystem“ berichtet, in dessen Rahmen die Lehrlinge jeden Tag eine kurze schriftliche Rückmeldung liefern müssen, wie es ihnen ergangen ist, zusätzlich ein Mal pro Woche ein telefonischer Austausch erfolgt sowie einmal ein Praktikumsbesuch vor Ort vorgesehen ist, stehen andere eher lose als „Ansprechpersonen“ bei Problemen zur Verfügung.

Bis auf einen Projektträger holen zudem alle Ausbildungsträger am Ende jedes Praktikums ein Feedback über dessen Verlauf und/oder eine „Bewertung“ der Jugendlichen ein. Bei rund der Hälfte erfolgt das Feedback in formalisierter, schriftlicher Form (teilweise gibt es zusätzlich ein mündliches Gespräch), der andere Teil setzt auf Gespräche mit Jugendlichen sowie UnternehmensvertreterInnen.

Praktika als Sprungbrett für eine betriebliche Lehre

Fast alle InterviewpartnerInnen seitens der Projektträger sehen Praktika als das Sprungbrett für eine betriebliche Lehrstelle. Viele gehen davon aus, dass ohne Praktika ein Übertritt in ein Lehrverhältnis kaum möglich wäre. Manche Befragten schränken allerdings ein, dass diese Übertrittsfunktion vor allem für „gute“ Jugendliche gegeben ist, während schwächere auch mit einem Praktikum kaum Übertrittschancen haben.

Inwiefern die Praktika auch wichtig für die Qualität der Ausbildung sind, wird weniger eindeutig beantwortet. Prinzipiell sehen jene, welche die Praktika auch für die Qualität der Ausbildung als zentral ansehen, einerseits fachliche, andererseits soziale und persönlichkeitsorientierte Vorteile.

Zu ersteren zählen etwa das Kennenlernen unterschiedlicher Maschinen und Arbeitsweisen, welche bei einer reinen Ausbildung in einer Lehrwerkstatt nicht abgedeckt werden könnte. Zum anderen werden soziale, teamorientierte, persönlichkeitsentwickelnde Aspekte betont, da die Jugendlichen die betriebliche Realität kennenlernen, den Umgang in einem altersgemischten Team (versus Arbeit hauptsächlich unter Jugendlichen), Konfliktbewältigung ohne Regelung durch Coaches etc. einüben müssen und den geschützten Rahmen einer Werkstätte verlassen.

5.3.1 Unternehmens-Motive für die Bereitstellung von ÜBA-Praktika

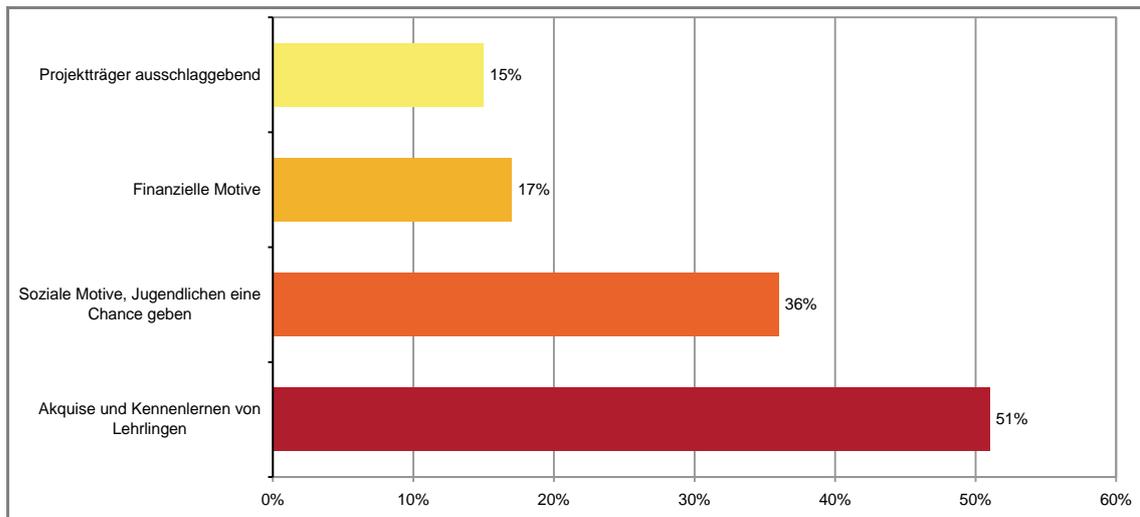
Insgesamt haben 175 der befragten UnternehmensvertreterInnen Auskunft über ihre Motive gegeben, warum sie Praktikastellen für ÜBA-Lehrlinge bereitstellen.

Aus den offenen – teilweise sehr ausführlichen, teilweise eher knappen – Antworten konnten folgende Hauptmotive identifiziert werden (siehe Abbildung 37):

- die Akquise und das Kennenlernen möglicher betrieblicher Lehrlinge (über die Hälfte der Befragten nannten (auch) dieses Motiv)
- sozial motivierte Nennungen (rund ein Drittel nannten (auch) dieses Motive)
- finanzielle und betriebswirtschaftlich motivierte Nennungen sowie
- auf den Projektträger und/oder persönliche Kontakte abzielende Nennungen (jeweils rund ein Sechstel der Befragten nannten (auch) diese Motive)²⁰

²⁰ Die Antworten der Befragten wurden teilweise auch mehreren Kategorien zugeordnet.

Abbildung 37: Hauptmotive der Betriebe Praktika anzubieten; Zuordnung freier Nennungen (Mehrfachzuordnungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, n=175

Für rund die Hälfte der Auskunft erteilenden Unternehmen ist also das Kennenlernen potentieller Lehrlinge ein zentrales Motiv, ein ÜBA-Praktikum anzubieten. Hier bestätigt die Unternehmenssicht die große Bedeutung der Praktika für eine potentielle Übernahme der ÜBA-Lehrlinge in eine betriebliche Lehrausbildung.

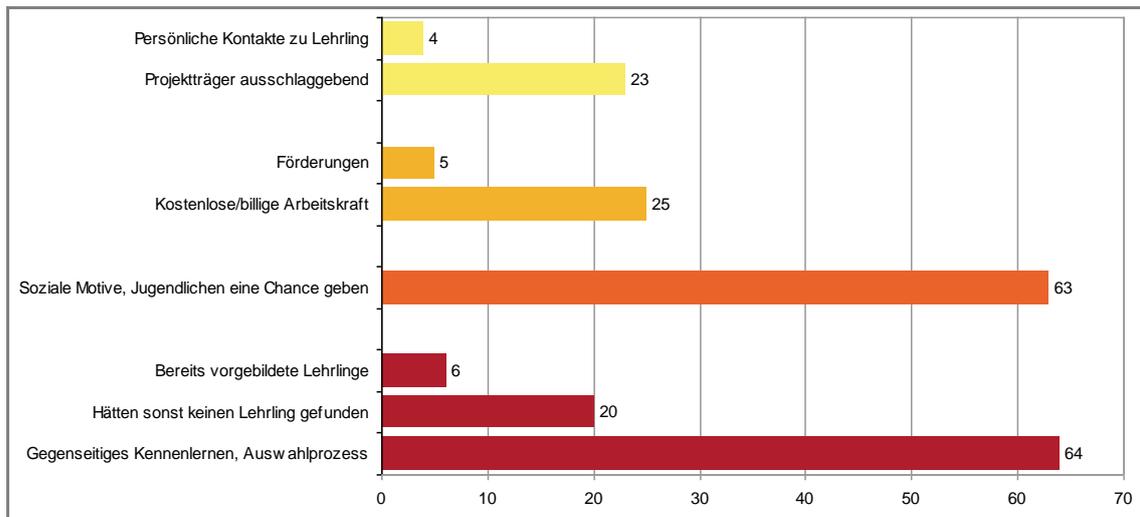
Werden die vier Hauptmotive aus Unternehmenssicht für das Anbieten von Praktikaplätzen näher betrachtet, zeigt sich folgendes Bild:

Unter der ersten Antwortkategorie – die Akquise und das Kennenlernen möglicher betrieblicher Lehrlinge – ist ein zentrales Motiv das „unverbindliche“ Kennenlernen möglicher Lehrlinge (siehe Abbildung 38 dunkelrote Balken). Insgesamt mehr als ein Drittel aller Unternehmen nützen ein Praktikum, um Lehrlinge kennen zu lernen. Aussagen wie *„um sich ein Bild über den Menschen machen zu können“* oder *„es ist sehr praktisch sich über längere Zeit die Lehrlinge anzuschauen, dann erfährt man mehr als nach ein paar Stunden“* sind hier typisch. Manche betonen hier, dass es für sie besonders essentiell sei, dass dies für sie mit *„keinen Kosten und keinem Risiko“* verbunden ist, wie dies ein Befragter ausdrückte.

Für gar nicht wenige BetriebsvertreterInnen wird die ÜBA überhaupt als (letzte) Möglichkeit gesehen, Lehrlinge zu bekommen, da sie beispielsweise bereits längere Zeit erfolglos auf Lehrlingssuche waren. *„Uns hat der Bewerbermangel auf diese Möglichkeit zurückgreifen lassen“* ist hier eine typische Aussage. Vor allem Unternehmen aus den Bereichen (System-)Gastronomie, Bau, Baumärkte, Malerei sowie Tischlerei beklagen einen Mangel an Lehrlingen und nennen die ÜBA als Möglichkeit Jugendliche als Lehrlinge zu akquirieren.

Einige wenige Befragte streichen hervor, dass es für sie zentral ist, dass die ÜBA-Lehrlinge bereits gewisse Vorkenntnisse beim Projektträger erworben hatten und/oder sich nicht mehr im 1.Lehrjahr befinden, sondern schon weiter fortgeschritten sind und/oder die Vorauswahl guter Lehrlinge nicht alleine bei ihnen liegt, sondern *„die Lehrlinge sind schon vorselektiert“*.

Abbildung 38: Detailmotive der Betriebe Praktika anzubieten; Zuordnung freier Nennungen (Mehrfachzuordnungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, n=175

Rund ein Drittel der BetriebsvertreterInnen nennt „*soziales Engagement*“, „*den Jungen eine Chance geben*“ oder ähnliche Begründungen als das zentrale Motiv ÜBA-Lehrlingen Praktikumsplätze zu bieten (siehe Abbildung 38 orange Balken). Vor allem VertreterInnen größerer Betriebe verweisen hier auf ihre Verantwortung, die sie der Region bzw. der Gesellschaft gegenüber hätten. „*Für uns ist es eine Imagefrage, es kommt immer gut an, jungen Leuten einen Einblick zu geben*“. Andere beziehen das soziale Engagement weniger auf die Region, sondern führen es „*auf eine gewisse soziale Ader des Chefs*“ oder anderer Verantwortlicher zurück.

Deutlich weniger Befragte, nämlich rund ein Sechstel, sind mit ihren Argumenten dem Typus einer kostenorientierten Begründung zuzuordnen (siehe Abbildung 38 dunkelgelben Balken). Wenn auch aus Sicht der Projektträger oft das Kostenargument jenes ist, welches Unternehmen am meisten überzeugt, ein Praktikum anzubieten, wird es von den Unternehmen in der Interviewsituation selten in den Vordergrund gerückt. Manche sprechen aber auch sehr offen davon, dass sie in „*Zeiten starker Auslastung Praktikanten als Puffer einsetzen*“, oder „*kostenlose Arbeitskräfte*“ zu erhalten, das Hauptmotiv sei.

Bei ebenfalls einem Sechstel der Befragten liegt ihr (ursprüngliches) Motiv bei der Überzeugungsarbeit, dem Auftreten, einer langjährigen positiven Kooperation oder persönlichen Kontakten zu den Projektträgern, ganz selten auch bei persönlichen Kontakten zu einem ÜBA-Lehrling (siehe Abbildung 38 hellgelbe Balken): „*hatten schon früher einmal Kontakte mit XXX, haben daher wieder zugestimmt*“ oder „*XXX ist auf uns zugekommen. Warum nicht?*“ sind hier beispielhafte Ausführungen.

Von den befragten Unternehmen, welche Praktika anbieten, bietet ein Großteil (41%) nur einen Praktikumsplatz pro Jahr an, rund ein Viertel bietet 2 Plätze an, ein Fünftel 3 bis 4 Plätze und ein weiteres Fünftel 5 und mehr Plätze. Aufgrund der relativen Dominanz von Klein- und Mittelbetrieben in Österreich, ist die Akquisition wirklich vieler einzelner Praktikaplätze ein notwendiger Weg, der aber durchaus erfolgversprechend scheint. Immerhin haben über 90% aller befragten Betriebe vor, in Zukunft weitere Praktikaplätze zur Verfügung zu stellen. Jene, die dies nicht mehr planen,

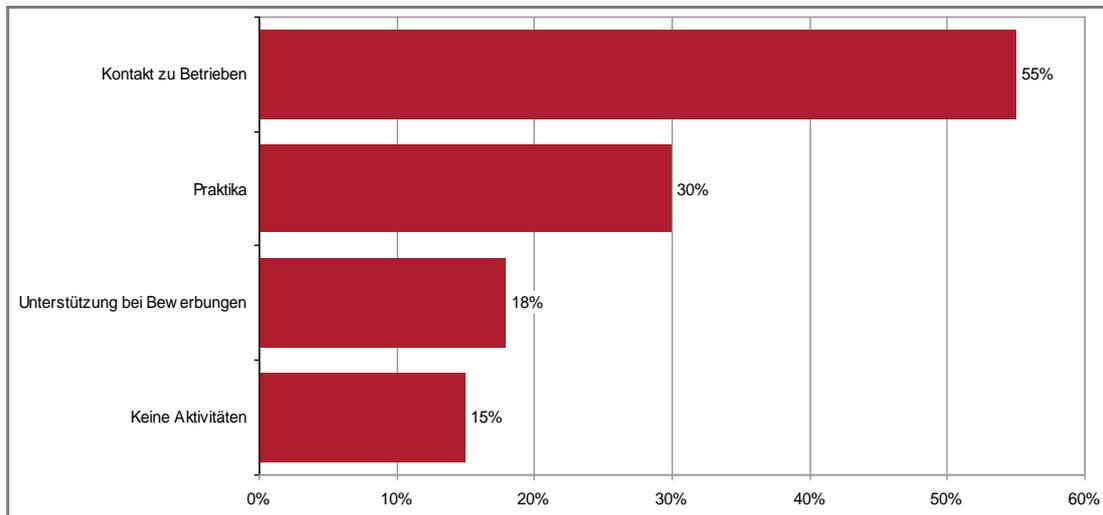
begründen dies mit schlechten Erfahrungen mit einzelnen ÜBA-Lehrlingen sowie Zeit- und Platzmangel.

5.4 Outplacement-Aktivitäten der Projektträger

Wie bereits in Kapitel 2 dargestellt, werden von fast allen Projektträgern Outplacement-Aktivitäten gesetzt, immerhin 15% der Interviewten gaben aber an, keine spezifischen Aktivitäten zu entwickeln.

Für die meisten ist das Kontaktieren bzw. Kontakthalten zu Betrieben zentral, ein Drittel erwähnen die Praktika als zentrale Outplacement-Strategie und ein Teil setzt auf die Unterstützung der Jugendlichen bei ihrer Bewerbung. Einige Projektträger haben als Teil ihrer Outplacement-Aktivitäten entsprechende Organisationsstrukturen aufgebaut, wie BetriebskontakterIn, Lehrstellenscout, Bewerbungsbüro etc.

Abbildung 39: Outplacementaktivitäten der Träger (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

Der Zeitpunkt der konkreten Vermittlungsaktivitäten ist sehr unterschiedlich: während ein Großteil der Projektträger laufende Aktivitäten setzt bzw. nach Bedarf (das heißt wenn „*Jugendliche so weit sind*“), werden von einigen wenigen Einrichtungen (ÜBA 1 und IBA) erst im zweiten oder dritten Lehrjahr konkrete Schritte unternommen oder sogar erst nach Ausbildungsabschluss. Einige Träger (ÜBA 2) betonen hingegen, dass sie vor allem in den ersten beiden Monaten konkrete Aktivitäten setzen.

Ein (zusätzliches) finanzielles Anreizsystem zur Forcierung von mehr Übertritten – beispielsweise durch eine Prämie pro Übertritt – wird von den meisten befragten Projektträgern abgelehnt. Begründet wird dies damit, dass ohnehin bereits ausreichende Vorgaben bestehen bzw. es Teil ihrer Aufgabe und ihres Auftrags ist, sich bestmöglich um die Jugendlichen und ihr Fußfassen am Arbeitsmarkt zu kümmern. Ein Anreizsystem birgt die Gefahr, dass vor allem auf schwächere Jugendliche zu großer Druck ausgeübt werden könnte, auf eine Lehrstelle überzutreten, obwohl sie noch nicht reif dafür sind. Zudem ändere ein finanzielles Anreizsystem auch nichts daran, dass zu wenige Lehrstellen vorhanden sind.

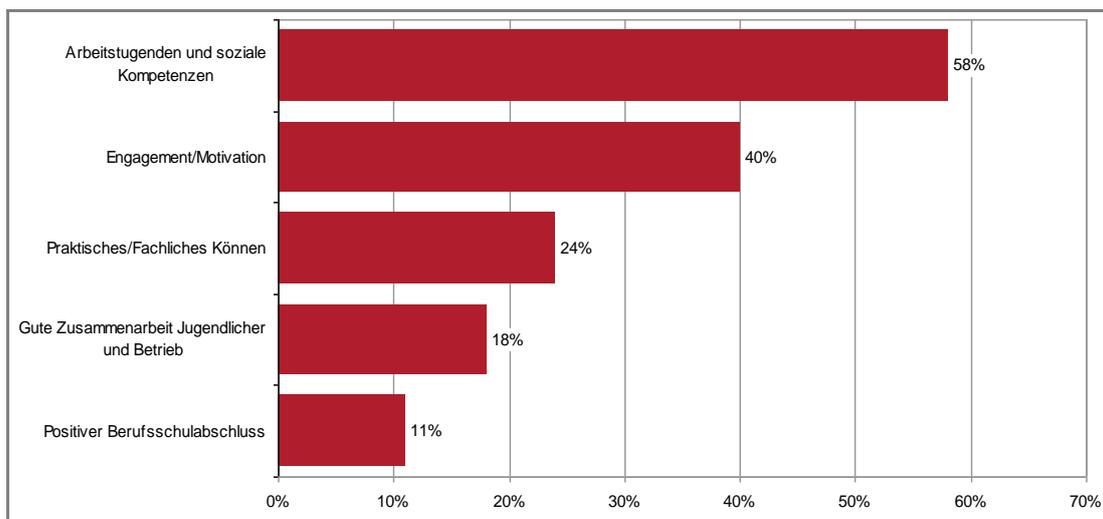
Da bei den meisten Befragten frei werdende Teilnahmeplätze nachbesetzt werden, sehen sie auch keine Veranlassung „zurückhaltend“ in der Vermittlung zu sein.

Anders stellt sich die Situation bei einigen wenigen Projektträgern dar, bei denen keine Nachbesetzung möglich ist. Hier kann die Situation auftreten, dass „die Auszubildner arbeitslos werden“, wenn alle Jugendlichen vermittelt sind, da keine Nachbesetzung möglich ist. Vermittlungsprämien werden aber auch von diesen InterviewpartnerInnen nicht begrüßt, sondern es als sinnvoller angesehen, die Möglichkeit für eine Nachbesetzung zu schaffen.

Neben den konkreten gesetzten Vermittlungsaktivitäten sind die Praktika das zentrale ÜBA-Element, welches es den Betrieben ermöglichen soll, die Jugendlichen kennenzulernen und schlussendlich als betriebliche Lehrlinge zu übernehmen.

Aus Sicht der Projektträger überzeugen vor allem jene Lehrlinge, die ein Mindestmaß an Arbeitstugend unter Beweis stellen, also pünktlich sind und „sich benehmen“, aber auch soziale Kompetenzen aufweisen. Auch ein besonderes Engagement und Motivation wird als zentraler Übernahmefaktor genannt. Primär von Bedeutung sind also aus Sicht der Projektträger eher persönlichkeitsbezogene Eigenschaften oder Tugenden der Jugendlichen. Das praktische Können der Jugendlichen wird von deutlich weniger Befragten als entscheidungsrelevant eingestuft, das positive Abschneiden in der Berufsschule wird überhaupt von wenigen hervor gestrichen.

Abbildung 40: Faktoren, die den Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis positiv beeinflussen (Sicht der Projektträger)



Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=38

Umgekehrt wird vor allem das Fehlen eines Mindestmaßes an Arbeitstugenden und sozialen Kompetenzen als ein Faktor hervorgehoben, der einer Übernahme auf ein betriebliches Lehrverhältnis entgegensteht.

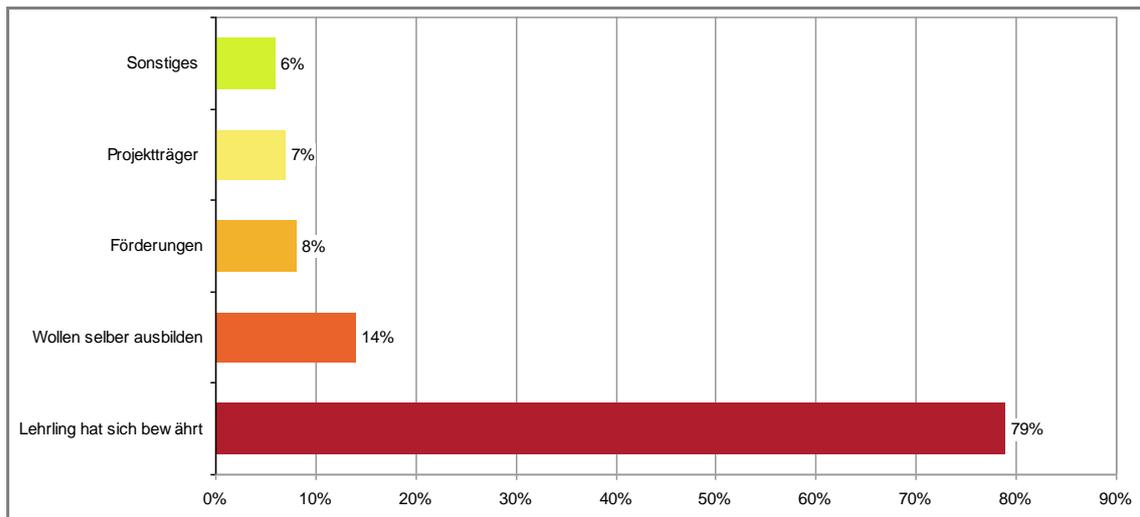
5.4.1 Unternehmens-Motive für die Übernahme von ÜBA-PraktikantInnen in eine betriebliche Lehre

Wie sehen das Betriebe? Während – wie weiter oben angeführt – die Motive für das Anbieten von Praktika seitens der Betriebe als durchaus vielfältig bezeichnet werden können, lassen sich die Aussagen zu den Gründen für eine Übernahme von ÜBA-

PraktikantInnen vor allem auf eine Aussage fokussieren: das Verhalten bzw. das Sich Bewähren der Lehrlinge.

Rund 80% aller UnternehmensvertreterInnen die hierzu Auskunft gegeben haben (insgesamt 136 Befragte), begründen die Übernahme eines/r ÜBA-PraktikantIn damit, dass die Jugendlichen überzeugt hätten (siehe Abbildung 41).

Abbildung 41: Hauptmotive der Betriebe für die Übernahme von ÜBA-PraktikantInnen; Zuordnung freier Nennungen (Mehrfachzuordnungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, n=136

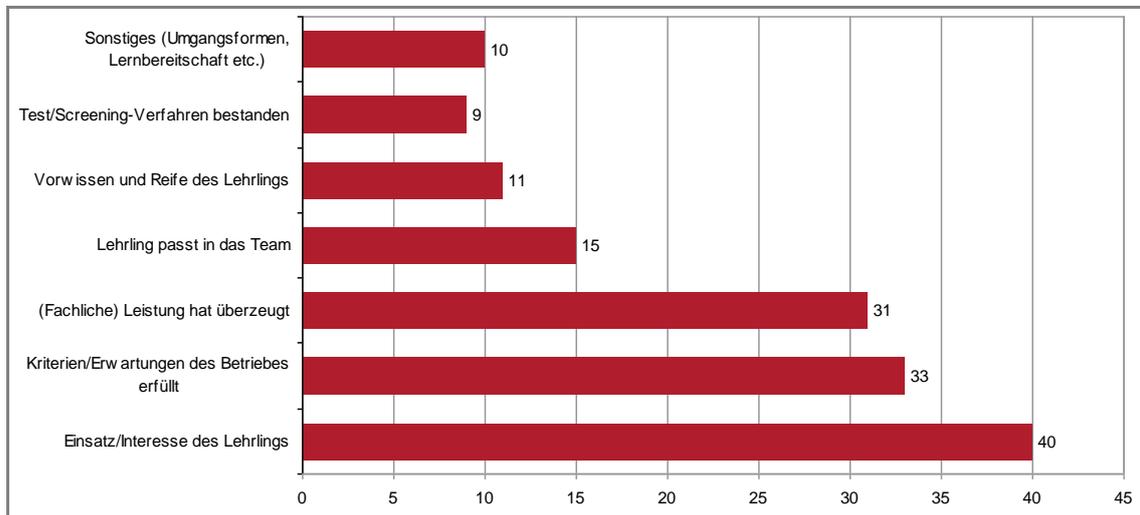
Für rund 15% der Befragten, war das zentrale Motiv für die Übernahme auf eine Lehrstelle im eigenen Betrieb der Wunsch, die zukünftigen Fachkräfte selber ausbilden zu wollen. Sie können einer teilweisen Ausbildung in einer Lehrwerkstätte wenig abgewinnen. Weitere Aussagen, welche bei dieser Motivlage subsumiert wurden, waren, dass „am freien Markt keine Lehrlinge zu finden sind“ und daher ÜBA-PraktikantInnen als Lehrlinge übernommen wurden, da es „Teil der Firmenpolitik ist Lehrlinge zu haben“.

Förderungen wurden – ähnlich wie bei oben genannten Unternehmensmotiven generell ein Praktikum anzubieten – auch bei den Motiven zur Übernahme von PraktikantInnen als Lehrlinge von relativ wenigen Befragten genannt (8%). Auch die Kenntnis des Trägers und die positiven Erfahrungen mit dem Träger wurden von einem geringen Teil der Befragten als Motiv genannt (7%): „Die Lehrlinge werden sehr gut betreut und gefördert“ oder „es ist leichter auf die Weise Lehrlinge zu finden. Dass sie schon vorgeprüft sind, macht die Auswahl bequemer“ waren vorgebrachte Argumente.

Erwähnenswert ist, dass eine sozial motivierte Begründung bei der Übernahme von Lehrlingen ausgesprochen selten genannt wurde – lediglich von vier Befragten – und dass dieses Motiv in der untenstehenden Darstellung nur unter „Sonstiges“ einfließt. Dies ist umso erstaunlicher, als diese Begründung bei dem Anbieten von Praktika seitens der Unternehmen doch als sehr wesentliches Motiv genannt wurde. Auch persönliche Kontakte zu den Jugendlichen bzw. Verwandten dieser spielen bei der Übernahme als Lehrling so gut wie keine Rolle.

Was die Unternehmen letztendlich an bestimmten Lehrlingen überzeugte, wurde nochmals – insofern dies von den Befragten ausgeführt wurde –, einer Analyse unterzogen und verschiedenen Submotiven zugeordnet (siehe Abbildung 42).

Abbildung 42: Detailmotive der Betriebe für die Übernahme von ÜBA-PraktikantInnen; Zuordnung freier Nennungen (Mehrfachzuordnungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, n=107; jene, die zuvor der Kategorie „Lehrling hat sich bewährt“ zugeordnet wurden

Von besonders vielen Befragten (über ein Drittel) wurde – teilweise mit sehr überschwänglichen Beschreibungen – das besondere Interesse der Lehrlinge am Lehrberuf bzw. dem Betrieb hervorgehoben sowie der besondere Einsatz der Lehrlinge während des Praktikums generell und im Besonderen dafür, dann auf eine Lehrstelle übernommen zu werden. *„Die Praktikantin selbst ist zu mir gekommen und hat mich um Übernahme gebeten. Mir hat gefallen, dass sie sich so eingesetzt hat, richtig gekämpft hat sie für die Lehrstelle“, „Die Lehrlinge hatten richtig Spaß an der Arbeit. Man hat gemerkt, dass sie die Stelle haben wollten“* oder *„Es war der innigste Wunsch der Lehrlinge genau in diesem Betrieb genau diesen Beruf zu erlernen. Da war so viel Engagement da, so eine gute Identifikation mit den Beruf“*. Die Antworten, die dieser Kategorie zugeordnet wurden, zeichnen sich durch eine große Begeisterung der Befragten für die übernommenen Lehrlinge aus, während sonst oft eher Stehsätze angeführt wurden, wie *„wir waren mit ihm/ihr zufrieden“*. Offenbar ist es hier wirklich vielen Jugendlichen gelungen, die Unternehmen von sich zu überzeugen, wobei hier im Zuge der Unternehmensbefragung gerade das spezielle Interesse und Engagement hervorgehoben wurde.

Etwas weniger Befragte (rund 30%) gaben als eine Begründung auch an, dass die Lehrlinge den Erwartungen bzw. Kriterien des Betriebs entsprochen hätten. *„Er hat sich gut bewährt“, „wir suchten wen, der den Kriterien der Firma entspricht – das hat dann so gepasst“*. Hier lassen die Antworten der Unternehmen allerdings keine Schlussfolgerungen darüber zu, was die Kriterien des Betriebes sind.

Konkret auf die fachlichen Kenntnisse sowie die Leistungsbereitschaft der Lehrlinge nahmen weitere 30% der Antwortenden Bezug: *„Sie haben sich ausgezeichnet im Job und Praktikum, haben ihr Können und ihr Interesse gezeigt“, „Mich hat eigentlich die fachliche Qualität der ÜBA-Lehrlinge überzeugt“* oder *„Wir hatten mehrere in der*

Testphase (=Praktikum), und haben uns dann für unseren jetzigen Lehrling entschieden, einfach weil sie die beste war“.

In dem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass einige Befragte auch explizit hervorgehoben haben, dass der Lehrling durch die ÜBA bereits ein gewisses fachliches Vorwissen hatte bzw. auch eine gewisse Reife hat und vielleicht besser als direkte SchulabgängerInnen wissen, ob sie diesen Beruf wirklich ausüben wollen. So betonte ein Interviewpartner, dass es immer einige Zeit braucht, damit die Jugendlichen wirklich entscheiden können, ob der Beruf zu ihnen passt. Bei Lehrlingen, die schon eine gewisse Lehrzeit hinter sich haben, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie den Lehrberuf wirklich lernen wollen und sie dann die richtigen, weil motivierten Jugendlichen ausbilden.

Für rund 15% der Befragten war es (mit-)entscheidend, dass die Lehrlinge in das Team passen. *„Der Lehrling hat gut ins Team gepasst, was grundsätzlich fast das wichtigste für den Betrieb ist“, „der Lehrling fühlte sich gleich wohl bei uns“* oder *„die passten einfach ins Betriebsklima“* waren hier typische Aussagen.

Einige Befragte meinten, dass die ÜBA-Lehrlinge nach den gleichen Muster wie alle anderen Lehrlinge auch auf-/übernommen wurden: sie mussten einen Test absolvieren oder wurden nach einem bestimmten Screening-Verfahren ausgewählt: *„Das Screening ist für alle gleich“, „Die Qualifikation muss entsprechen und der Lehrling Interesse zeigen. Außerdem gibt es für alle einen Aufnahmetest, der die Grundvoraussetzung für eine Übernahme ist“* oder *„Die haben unser normales Auswahlverfahren durchgemacht“.*

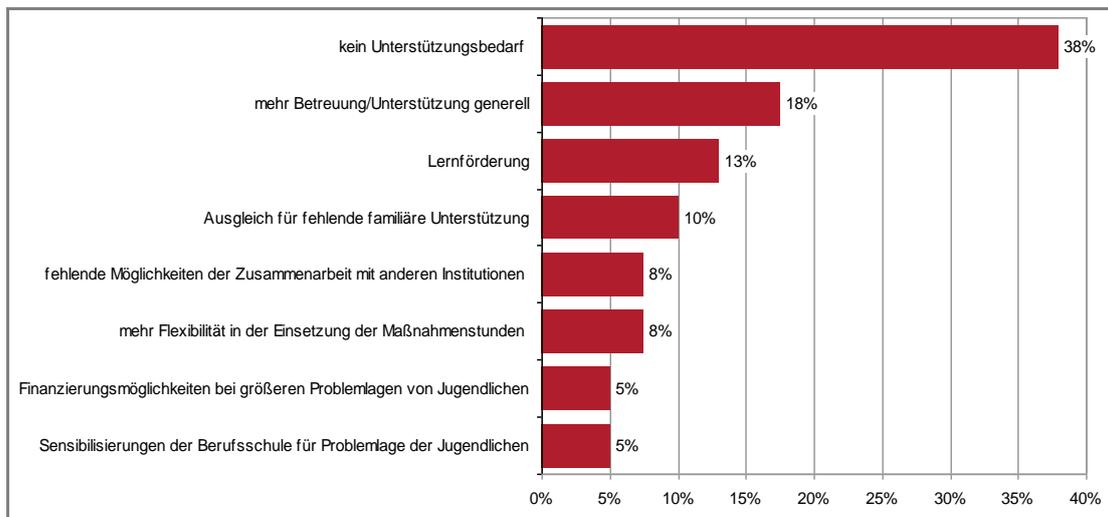
Zu sonstigen Begründungen, welche seitens der UnternehmensvertreterInnen eingebracht wurden, zählten eine beobachtete Lernbereitschaft, das Vorhandensein von Umgangsformen, Pünktlichkeit und nur von zwei Befragten wurden gute Schulleistungen als Voraussetzung genannt.

Von jenen Unternehmen, die ÜBA-Lehrlinge nunmehr im Betrieb ausbilden, hat rund die Hälfte einen Lehrling übernommen, und jeweils zu rund 15% erfolgte die Übernahme von 2 Lehrlingen, 3 bis 4 Lehrlingen sowie 5 und mehr Lehrlingen. Immerhin jede/r fünfte/r Befragte/r hat auch bereits Erfahrungen mit einem Lehrstellenabbruch eines ÜBA-Lehrlings. Die Mehrzahl der Abbrüche erfolgten durch den Lehrling selbst; wurde seitens des Betriebes das Lehrverhältnis beendet, wurde dies in den Interviews vor allem mit mangelnder Disziplin und Arbeitseinsatz seitens des Lehrlings begründet.

5.5 Weiterer Unterstützungsbedarf durch die ÜBA

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die Jugendlichen im Rahmen der ÜBA breite Unterstützung in unterschiedlicher Form erfahren. Von einigen befragten AkteurInnen wurde jedoch ein zusätzlicher Unterstützungsbedarf artikuliert.

Abbildung 43: Weiterer Bedarf an Unterstützung für die Jugendlichen aus Sicht der Träger (Mehrfachnennungen möglich)

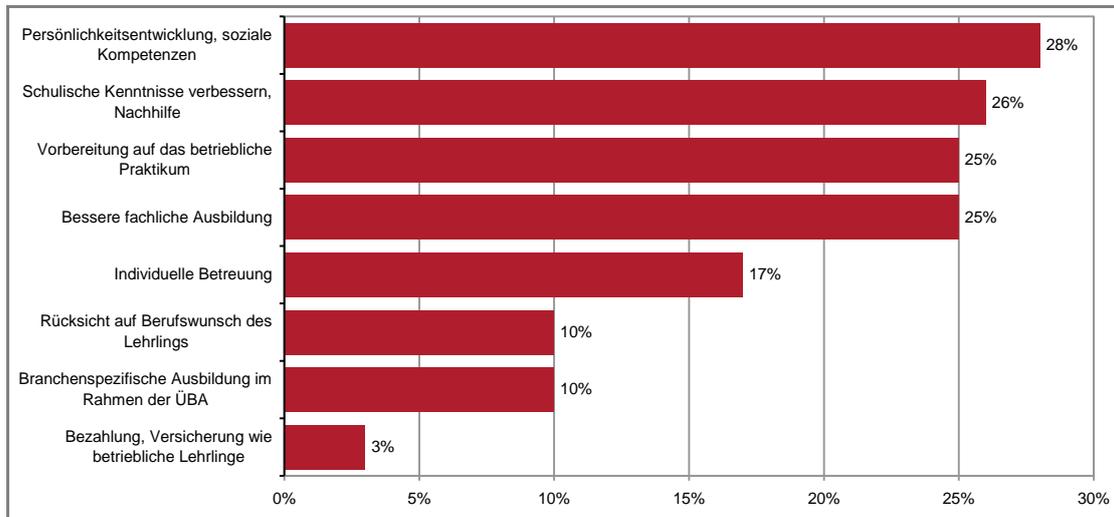


Quelle: L&R Datafile 'Trägerinterviews ÜBA', 2011, N=40

38% der befragten Projektträger sahen keinen weiteren Unterstützungsbedarf der Jugendlichen, weder hinsichtlich der Integration in der Berufsschule noch bei den Betrieben im Rahmen der Praktika oder Lehrwerkstätten. Einen generellen Unterstützungsbedarf sahen hingegen nur 18% der InterviewpartnerInnen, ohne diesen aber näher zu spezifizieren. So nehme der Betreuungsaufwand für die Jugendlichen generell zu, insbesondere in Form der der sozialpädagogischen Betreuung. Die Lernförderung im Sinne einer weiteren Unterstützung wurde von 13% der Befragten für notwendig gehalten. Genannt wurde in dem Zusammenhang ein Sprachunterricht noch vor der überbetrieblichen Maßnahme. 10% der befragten Träger sah einen weiteren Unterstützungsbedarf im Sinne eines Ausgleichs für fehlende familiäre Unterstützung. Dies betrifft zum einen die manchmal nicht vorhandene Betreuung durch die Familie, zum anderen die Wertevermittlung, die in der Familie teilweise nicht geschehe. Weitere Einzelnennungen betrafen die fehlende Möglichkeit der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (3 Nennungen; hierzu zählen beispielsweise die SchuldnerInnenberatung oder Projekte zur Gewaltprävention, die Vernetzungsmöglichkeiten der Träger sind hier vor allem aus finanziellen Gründen eingeschränkt), einen umfassenden Unterstützungsbedarf bei größeren Problemlagen von Jugendlichen (2 Nennungen), die Notwendigkeit Maßnahmenstunden flexibler einsetzen zu können (3 Nennungen), fehlende Sensibilisierungsangebote für die Berufsschulen für die Problemlagen der Jugendlichen (2 Nennungen).

Von den BetriebsvertreterInnen, die ÜBA-Lehrlinge ausbilden, meinten zwei Drittel der Befragten, dass sie keinen weiteren oder anderen Unterstützungsbedarf der Lehrlinge durch die Träger sehen. Jene, die einen (teilweisen oder generellen) Unterstützungsbedarf sahen (also rund ein Drittel) wurden gefragt, worin dieser aus ihrer Sicht besteht. Die anschließende Abbildung 44 geht darauf ein.

Abbildung 44: Art der zusätzlichen Unterstützung von ÜBA-Lehrlingen durch die Träger aus Sicht der Betriebe (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Betriebsinterviews ÜBA', 2011, N=69

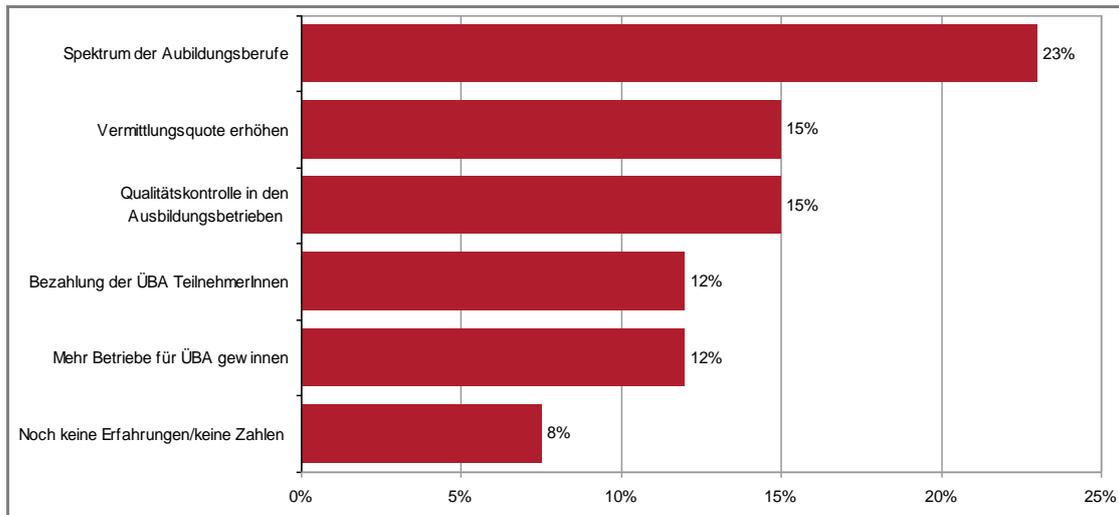
Jeweils rund ein Viertel der BetriebsvertreterInnen, die ÜBA-Lehrlinge ausbilden, meinten, dass die Projektträger

- die Jugendlichen bei der Persönlichkeitsentwicklung und den sozialen Kompetenzen stärker unterstützen sollten,
- die Lehrlinge besser dabei unterstützt werden sollten, schulische Kenntnisse zu verbessern bzw. mehr Nachhilfeunterricht geben sollten,
- die Jugendlichen besser auf das betriebliche Praktikum vorbereiten sollten und/oder
- eine bessere fachliche (Vor-)Ausbildung vermitteln sollten.

17% meinten, dass mehr individuelle Betreuung seitens der Träger notwendig sei. 10% der Befragten gaben an, dass der Berufswunsch des Lehrlings stärker berücksichtigt werden sollte. Ein ebenso großer Anteil der interviewten BetriebsvertreterInnen war der Ansicht, dass die branchenspezifische Ausbildung im Rahmen der ÜBA verbessert werden sollte. Sehr wenige (3% der Befragten) sprachen sich für eine Verbesserung der Bezahlung und der Versicherung aus.

Im Rahmen der ExpertInneninterviews mit Sozialpartnern und LandesvertreterInnen wurde erhoben, wie sie den Erfolg der ÜBA im Bundesland einschätzen und wo sie weiteren Verbesserungsbedarf sehen. Die Abbildung 45 beschreibt, was aus ihrer Sicht bei den überbetrieblichen Lehrausbildungen noch nicht erreicht wurde.

Abbildung 45: Defizitbereiche der ÜBA aus Sicht der ExpertInnen (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Stakeholderinterviews ÜBA', 2011, N=26

Rund ein Viertel der interviewten InteressensvertreterInnen erwähnte, dass die Wünsche der Jugendlichen, welchen Beruf sie erlernen wollen, nicht berücksichtigt werden. Überbetriebliche Berufsausbildungen werden manchmal nur regional angeboten, woraus ein eingeschränktes Angebot resultiert, sofern die Mobilität der TeilnehmerInnen nicht gefördert wird. Teilweise gelinge es aber auch nicht, die Ausbildung an den Bedarf der Wirtschaft anzugleichen. Darüber hinaus wird zu viel in traditionellen Berufen (FriseurIn, KfZ-TechnikerIn) ausgebildet. 15% der Befragten sind der Meinung, dass die Quote der Vermittlung auf ein betriebliches Auszubildungsverhältnis weiter erhöht werden sollte (andere stehen eine Erhöhung des Vermittlungsdrucks allerdings skeptisch gegenüber, da dies die Qualität der Ausbildung senken könnte). Ebenfalls 15% der befragten InteressensvertreterInnen meinten, dass die Qualität bei der Ausbildung verbessert bzw. stärker kontrolliert werden sollte. Angesprochen wurde auch die Entlohnung der ÜBA-TeilnehmerInnen, die vor allem aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen gleich viel Geld erhalten sollten wie betriebliche Lehrlinge. Denn die geringe Bezahlung im Zuge der ÜBA kann zu vorzeitigen Maßnahmenabbrüchen führen und wirke demotivierend. Das führe dazu, dass beispielsweise TeilnehmerInnen von der Lehrwerkstätte nicht zum Praktikumsplatz in einem Betrieb wechseln wollen, da die Arbeit in der Lehrwerkstätte weniger aufwendig ist, die Bezahlung aber die gleiche wie bei einem Praktikumsplatz. 12% der Befragten meinten, dass mehr Betriebe für die überbetriebliche Lehrausbildung gewonnen werden sollten. Generell geht es hier darum, Betriebe wieder zu motivieren, Jugendliche aufzunehmen. 8% der befragten InteressensvertreterInnen gaben an, dass es noch nicht genug Zahlen und Erfahrungen mit den ÜBA-Maßnahmen gibt, um hier pauschal antworten zu können.

Werden Projektträger, Betriebe und ExpertInnen bezüglich ihrer Nennungen hinsichtlich eines weiterführenden Unterstützungsbedarfs der überbetrieblichen Lehrlinge verglichen, fällt auf, dass eine Vielzahl der Interviewten (über ein Drittel der Projektträger und 64% der BetriebsvertreterInnen) keinen weiteren Unterstützungsbedarf sehen. Sofern doch ein Verbesserungsbedarf artikuliert wird, ist dieser vor allem im Bereich der schulischen und Lernunterstützung, im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und soziale Kompetenzen sowie in einer besseren Vorbereitung auf die

Praktika in Betrieben zu verorten. Seitens der interviewten ExpertInnen wird vor allem eingebracht, dass das Spektrum der Ausbildungsberufe erhöht werden sollte.

6 Arbeitsmarktpolitische Effekte der ÜBA/IBA

Im folgenden Kapitel wird auf Basis des aufbereiteten und ausgewerteten ÜBA-Roh-Datensatzes des BMASK und der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (HV) nachgezeichnet, welche arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen die Teilnahme an einer ÜBA für die Jugendlichen hat. Um die tatsächlichen Auswirkungen für die Jugendlichen zu erfassen, wurde im Rahmen dieses Kapitels mit teilnehmerInnen- und nicht mit förderfallbezogenen Daten gearbeitet. Im Kern werden in diesem Abschnitt folgende Aspekte beleuchtet:

- Status der ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen der Lehrgänge 2008/2009 sowie 2009/2010
- die durchschnittliche Teilnahmedauer an einer ÜBA oder IBA jener Jugendlichen, welche die ÜBA/IBA bereits wieder verlassen haben
- die Austrittsgründe aus einer ÜBA oder IBA
- die Positionierung der Jugendlichen am Arbeitsmarkt nach Beendigung einer ÜBA/IBA, also die so genannte Nachkarriere der Jugendlichen.

Bis auf die Darstellung im Kapitel 6.1 – der Darstellung des Status der ÜBA/IBA-TeilnehmerInnen – kann im Rahmen dieses Kapitels nur auf jene Gruppe der Jugendlichen eingegangen werden, welche die ÜBA/IBA bereits wieder verlassen haben; das heißt jene Jugendlichen, welche sich noch in einem ÜBA-/IBA-Lehrgang befunden haben, sind nicht Teil der Analysen.

6.1 Überblick über die ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen der Lehrgänge 2008/2009 sowie 2009/2010

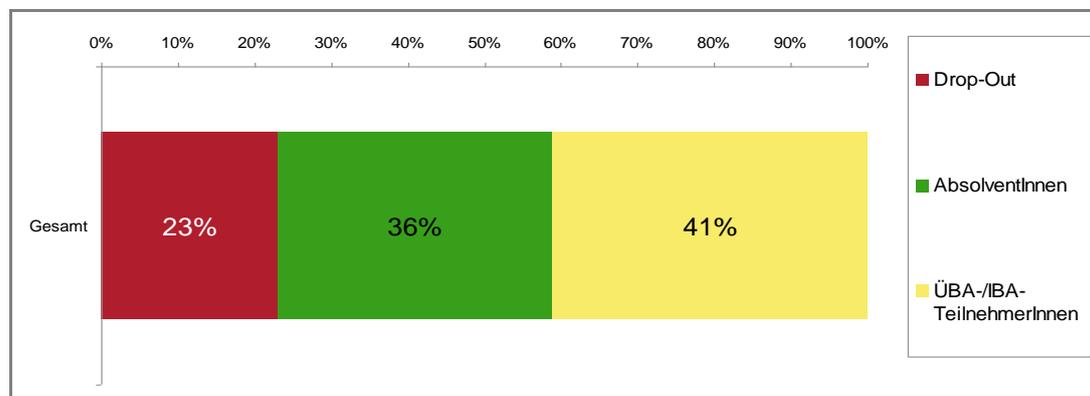
Aus der Grundgesamtheit aller TeilnehmerInnen (rund 17.000 TeilnehmerInnen), welche im Rahmen der ÜBA- und IBA-Lehrgänge 2008/2009 sowie 2009/2010 eine Qualifizierung (zumindest für einen Tag) besuchten, sind bereits (Stichtag 28. Februar 2011) wieder rund 10.000 Jugendliche aus der ÜBA/IBA ausgetreten. Das sind 59% aller (ehemaligen) TeilnehmerInnen. Bei diesen, bereits ausgetretenen Jugendlichen, haben wir in weiterer Folge – auf Basis von AMS-Einträgen²¹ – zwischen den so genannten Drop-Outs und AbsolventInnen unterschieden.

²¹ Zur Identifizierung der „Drop-Outs“ wurden folgende AMS-Abgangs-Codes (SDG_Austrittsart) herangezogen: „Kursaustritt“ sowie „Kursausschluss“; die „AbsolventInnen“ sind jene, Gruppe mit anderen Abgangsbezeichnungen, beispielsweise „Kursabschluss“, „Arbeitsaufnahme“ oder Projektwechsel“, also die Gruppe jener AbgängerInnen aus der ÜBA/IBA, mit einem positiven Austrittsgrund. Die Gruppe der AbsolventInnen umfasst nicht nur jene, welche die ÜBA/IBA bereits (positiv) absolviert haben, sondern auch all jene, die diese im Sinn des Programms verlassen, um beispielsweise eine betriebliche Lehre aufzunehmen. (Eine weitere Möglichkeit zur Unterscheidung „Drop-Outs“ und „AbsolventInnen“ wäre es gewesen, die Variable VT-Status heranzuziehen. Eine Überprüfung der Nachkarrieren der beiden Gruppen mittels Hauptverbandsdaten hat aber ergeben, dass die Unterteilung, die auf Basis der Variable SDG-Austrittsart durchgeführt wurde, eine kohärentere Gruppenbildung zulässt, zumal die von uns verwendeten Daten TeilnehmerInnen- und nicht Förderfalldaten sind.)

Aus Abbildung 46 ist ersichtlich, dass

- 23%, also rund ein Viertel, aller (ehemaligen) TeilnehmerInnen der Lehrgänge 2008/2009 sowie 2009/2010 diese (bis spätestens Februar 2011) bereits wieder als Drop-Out verlassen haben (Gruppe der Drop-Outs),
- 36%, oder rund ein Drittel, aufgrund anderer Gründe (beispielsweise Arbeitsaufnahme etc.) bereits aus der ÜBA ausgestiegen sind (Gruppe der AbsolventInnen) und
- sich 41% der Jugendlichen zum Stichtag noch in einem ÜBA-/IBA-Lehrgang befanden.

Abbildung 46: TeilnehmerInnen an der ÜBA/IBA 2008/2009 sowie 2009/2010 nach Status Februar 2011 (aktuelle TeilnehmerIn, Drop-Out oder AbsolventInnen)

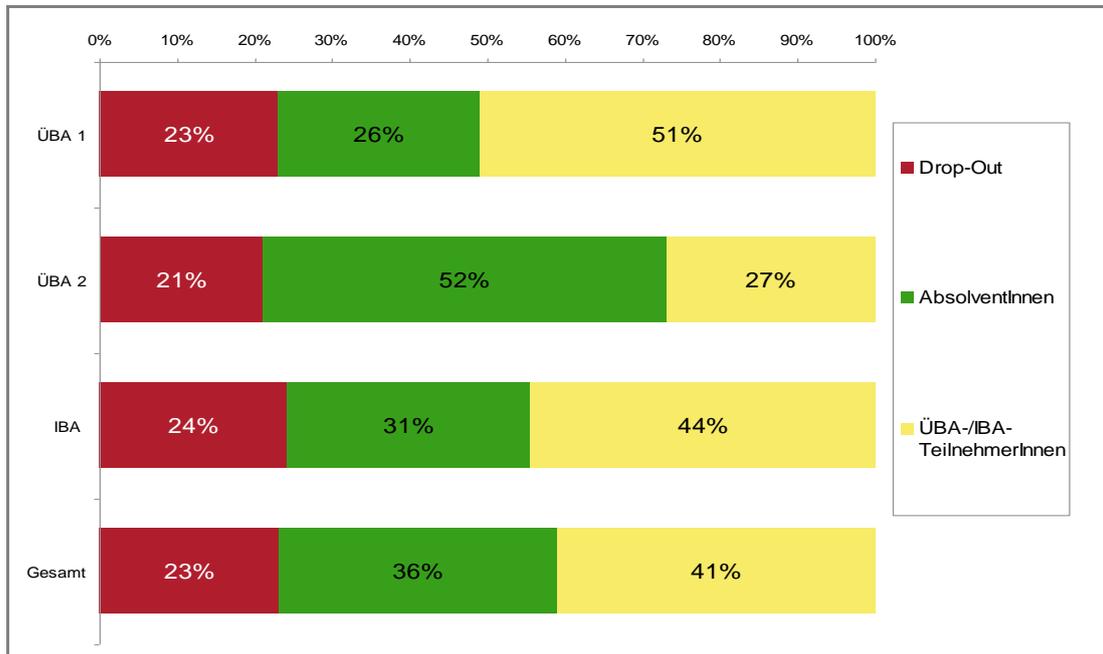


Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=16.942

Differenziert nach ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA (siehe Abbildung 47) zeigt sich, dass sich vor allem in der ÜBA 1 und IBA ein großer Anteil der TeilnehmerInnen zum Stichtag Februar 2011 noch in Ausbildung befanden: bei der ÜBA 1 waren dies knapp über die Hälfte der TeilnehmerInnen, bei der IBA mit 44% etwas weniger TeilnehmerInnen. Hingegen befanden sich nur mehr rund ein Viertel der ÜBA 2-TeilnehmerInnen im Lehrgang. Diese Unterschiedlichkeit spiegelt das unterschiedliche Konzept von ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA wieder: während die ÜBA 2 stärker auf eine rasche Vermittlung ausgerichtet ist und auf einer kürzeren Vertragsgestaltung mit den Ausbildungseinrichtungen beruht, stellt die ÜBA 1 ein Lehrgangsmodell dar, welches die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung bzw. einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte ermöglicht. Auf einer Gesamt-TeilnehmerInnen-Ebene betrachtet liegt der Drop-Out-Anteil bei knapp einem Viertel, wobei die ÜBA 2 mit 21% den geringsten Drop-Out-Anteil aufweist. Ganz wesentlich unterscheiden sich die drei Typen dadurch, ob die Jugendlichen aus zumeist positiven Gründen (im wesentlichen Arbeitsaufnahme, d.h. im Falle der ÜBA auch eine betriebliche Lehre) die Ausbildung bereits verlassen haben: während dies nur bei einem Viertel der ÜBA 1 und einem knappen Drittel der IBA-TeilnehmerInnen der Fall ist, fallen über die Hälfte der ÜBA 2-TeilnehmerInnen in diese Kategorie²².

²² Wenn in weiterer Folge (ab Kapitel 6.2) die Anteile der Drop-Outs und AbsolventInnen an jenen Jugendlichen betrachtet werden, welche die ÜBA/IBA bereits verlassen haben, verschieben sich die

Abbildung 47: TeilnehmerInnen an der ÜBA/IBA 2008/2009 sowie 2009/2010 nach Status Februar 2011 (aktuelle TeilnehmerIn, Drop-Out oder AbsolventInnen) differenziert nach ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=16.942

Auch zwischen den Bundesländern lassen sich deutliche Unterschiede ausmachen (die zum Teil darauf beruhen, dass auf unterschiedliche ÜBA-/IBA-Typen gesetzt wird)²³: Abbildung 48 zeigt, dass

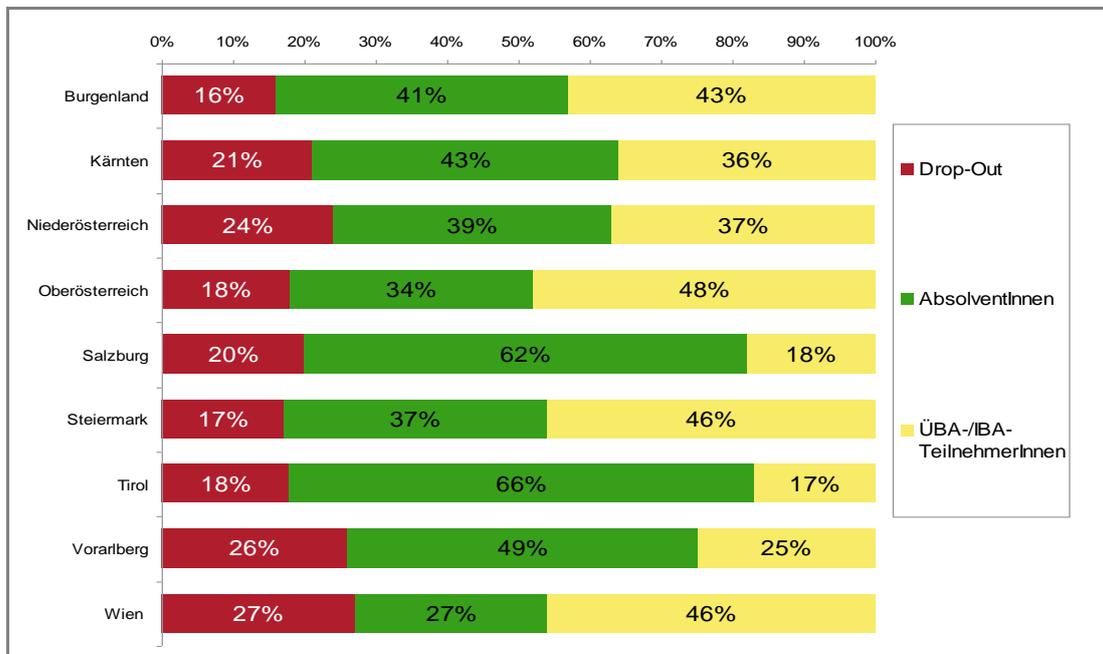
- Wien, Steiermark, Oberösterreich und Burgenland jene Bundesländer sind, in welchen sich ein relativ großer Anteil der TeilnehmerInnen zum Stichtag Februar 2011 noch in der Ausbildung befand (jeweils über 40%). Während Wien zudem den höchsten Drop-Out-Anteil und gleichzeitig den niedrigsten AbsolventInnen-Anteil aufweist, ist in den anderen drei Bundesländern der Anteil der AbsolventInnen als durchaus beachtlich zu bezeichnen: im Burgenland sind dies 41%, in Oberösterreich und der Steiermark rund ein Drittel. Dementsprechend gering ist der Anteil der Drop-Outs, der in diesen drei Bundesländern unter 20% beträgt, während dieser für Wien bei 27% liegt;
- Salzburg und Tirol einen besonders hohen Anteil an AbsolventInnen aufweisen. (Fast) zwei Drittel aller Jugendlichen hat die Ausbildung nicht aufgrund negativ interpretierender Gründe wie „Kursauschluss“ oder „Kursaustritt“ verlassen; der Drop-Out-Anteil ist in diesen beiden Bundesländern unterdurchschnittlich;
- Kärnten, Niederösterreich und Vorarlberg als eher „gemischt“ zu bezeichnen sind: Vorarlberg weist zwar einen relativ hohen Drop-Out-Anteil von 26% auf, gleichzeitig aber auch einen hohen Nicht-Drop-Anteil von 49%, in Kärnten und Niederös-

Anteile deutlicher; d.h. der Anteil der Drop-Outs vergrößert sich bei der ÜBA 1 und IBA, da die noch in der Maßnahme verbleibenden Jugendlichen bei der Berechnung der arbeitsmarktpolitischen Effekte hier nicht einbezogen werden können; siehe auch Abbildung 50., Kapitel 6.2.

²³ Abbildung 18 zeigt auf, wie sich der jeweilige Anteil an Drop-Outs und AbsolventInnen in den einzelnen Bundesländern verteilt, wenn die Berechnungsbasis dafür nur jene TeilnehmerInnen sind, welche die ÜBA bereits verlassen haben.

terreich befinden sich noch relativ viele Jugendliche in einem Lehrgang (über ein Drittel), der Anteil der AbsolventInnen ist aber auch hier relativ hoch, vor allem in Kärnten mit 43%.

Abbildung 48: TeilnehmerInnen an der ÜBA/IBA 2008/2009 sowie 2009/2010 nach Status Februar 2011 (aktuelle TeilnehmerIn, Drop-Out oder AbsolventInnen) differenziert nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, N=16.942

In weiterer Folge kann in der Auswertung nur auf die Gruppe der Drop-Outs und AbsolventInnen eingegangen werden, als jene Gruppe von TeilnehmerInnen, welche den Lehrgang bereits wieder verlassen haben. Das heißt alle getroffenen Auswertungen und Anteile in den weiteren Kapiteln beziehen sich nicht auf die Grundgesamtheit aller TeilnehmerInnen, sondern nur auf jene Gruppe, welche bereits aus der ÜBA ausgetreten sind.

6.2 Fokus auf die ehemaligen ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen: durchschnittliche Teilnahmedauer und Austrittsgründe

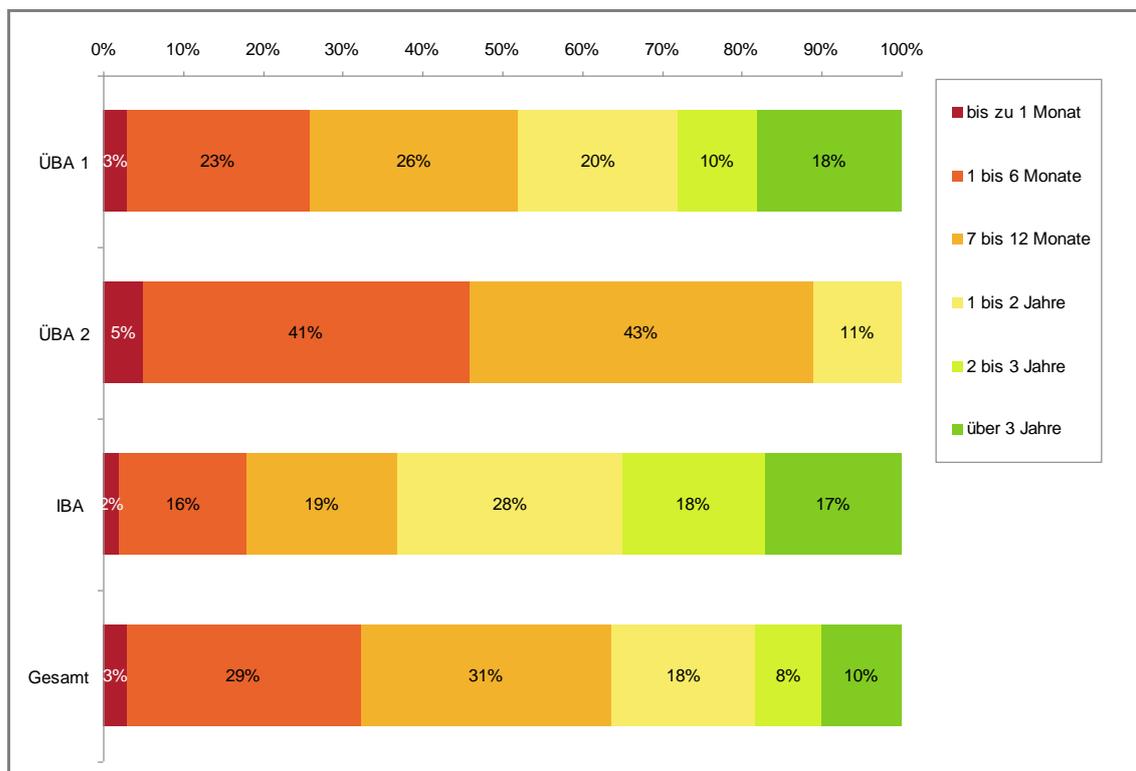
Die durchschnittliche Teilnahmedauer jener TeilnehmerInnen, welche die ÜBA/IBA bereits wieder verlassen haben, unterscheidet sich deutlich zwischen der ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA (siehe Abbildung 49):

- Während 89% aller ÜBA 2 TeilnehmerInnen (also jener Maßnahmen mit einem Ausbildungsvertrag kürzer als die gesamte Lehrzeit) bereits innerhalb des ersten Jahres die ÜBA wieder verlassen haben, liegt dieser Anteil bei den TeilnehmerInnen der ÜBA 1 (Maßnahmen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit)

bei knapp über der Hälfte der TeilnehmerInnen (52%) und bei der IBA bei über einem Drittel (37%).

- Während ein dementsprechend geringer Anteil der ÜBA 2-TeilnehmerInnen länger als ein Jahr in einer überbetrieblichen Lehrausbildung bleibt (insgesamt nur 11%), werden 30% aller ÜBA 1-TeilnehmerInnen sowie fast die Hälfte aller IBA-TeilnehmerInnen zwischen einem und drei Jahren überbetrieblich ausgebildet.
- Fast jede/r fünfte/r TeilnehmerIn der ÜBA 1 (18%) absolviert ihre/seine Lehrausbildung länger als drei Jahre in der ÜBA, bei der IBA ist der Anteil etwas geringer (17%). Dies sind jene TeilnehmerInnen, die bereits vor dem Start der ÜBA ihre Lehrausbildung im Rahmen der JASG-Lehrgänge gestartet haben.

Abbildung 49: Teilnahmedauer nach ÜBA 1, ÜBA 2, IBA



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=10.079

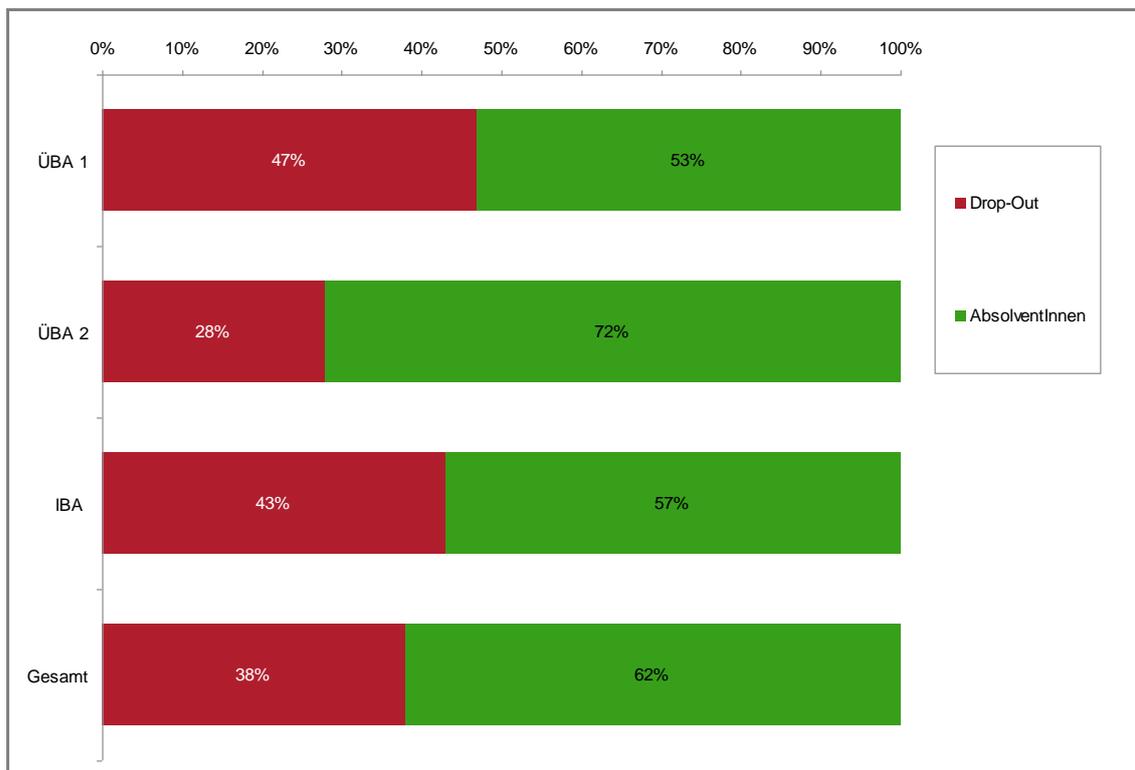
TeilnehmerInnenspezifische Merkmale wie Geschlecht, Alter, Ausbildungs- und Migrationshintergrund haben kaum Auswirkungen auf die Teilnahmedauer (siehe Tabelle 38 bis Tabelle 41 im Anhang). Tendenziell sind mehr Burschen unter den Lehrlingen mit längerer Teilnahmedauer vertreten als Mädchen und der Anteil der Jugendlichen ohne Pflichtschulabschluss ist höher bei den ÜBA-TeilnehmerInnen, die zwischen einem und drei Jahren die ÜBA besuchen. Hinsichtlich des Migrationshintergrundes fällt auf, dass zwar etwas mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund die ÜBA zwischen einem und zwei Jahren besuchen, aber weniger Jugendliche mit Migrationshintergrund länger als drei Jahre. Das Alter variiert ohne sichtbaren Trend ganz leicht zwischen den verschiedenen Teilnahmedauer-Gruppen. Insgesamt sind aber alle beschriebenen Unterschiede überraschend gering.

Da der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei den längeren Maßnahmentypen ÜBA 1 und IBA relativ hoch ist, sich dies aber nicht in einer längeren Teilnahmedauer dieser Gruppe widerspiegelt, wurde die Teilnahmedauer nach Maßnahmentyp und Migrationshintergrund untersucht. Vor allem in der IBA zeigt sich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eine deutlich kürzere Maßnahmedauer aufweisen und unterproportional bei den längeren Teilnahmedauergruppen vertreten sind. Tendenziell zeigt sich dies auch bei der ÜBA 1, aber nicht so ausgeprägt (siehe Tabelle 42 bis Tabelle 44 im Anhang).

Da die durchschnittliche Teilnahmedauer an einem überbetrieblichen Lehrgang per se nichts über die Maßnahme und deren Effekte aussagt, wurde die durchschnittliche Teilnahmedauer mit den Austrittsgründen²⁴ aus der ÜBA in Beziehung gesetzt.

Ein Vergleich der Austrittsgründe bei ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA zeigt (siehe Abbildung 50), dass der Anteil der Drop-Outs bei der ÜBA 1 und der IBA deutlich höher liegt, als dies bei der ÜBA 2 der Fall ist. Während immerhin 47% der ehemaligen ÜBA 1-TeilnehmerInnen und 43% der IBA-TeilnehmerInnen diese aufgrund eines Drop-Outs verlassen, ist der entsprechende Anteil bei der ÜBA 2 mit 28% deutlich geringer. Quer über alle ÜBA-Typen liegt der Anteil der Drop-Outs bei jenen Jugendlichen, welche die ÜBA/IBA bereits wieder verlassen haben bei 38%, kann also als durchaus beträchtlich bezeichnet werden.

Abbildung 50: Austrittsgrund nach ÜBA 1, ÜBA 2, IBA

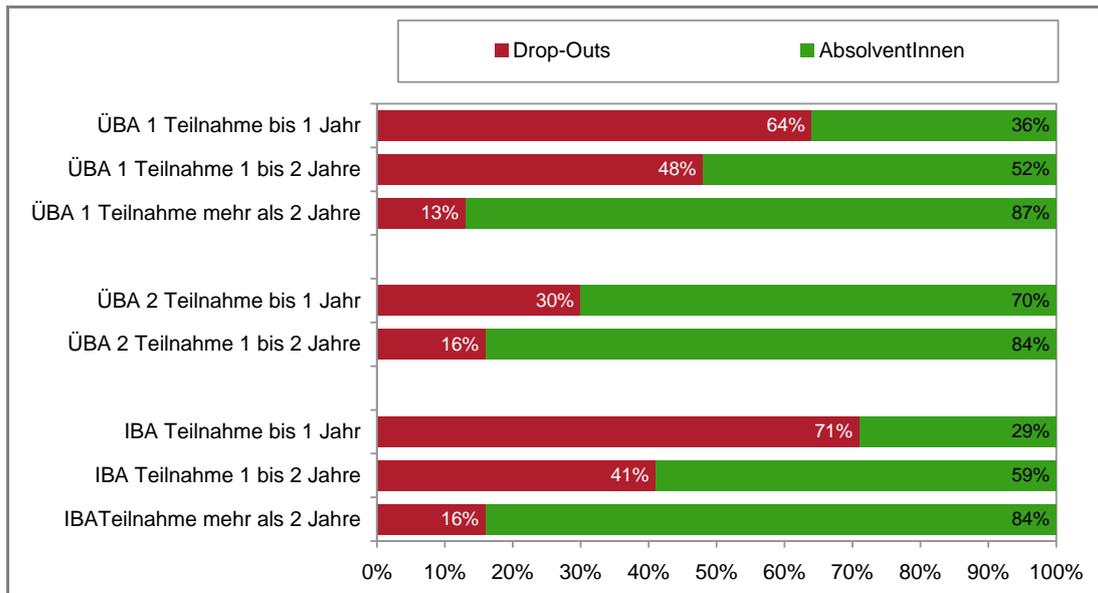


Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=9.968

²⁴ Laut AMS-Eintrag (siehe Glossar, Kapitel 9); zur Identifizierung der „Drop-Outs“ wurden folgende AMS-Abgangs-Codes herangezogen: „Kursaustritt“ sowie „Kursausschluss“; die „AbsolventInnen“ sind jene Gruppe mit anderen Abgangsbezeichnungen, beispielsweise „Kursabschluss“, „Arbeitsaufnahme“ oder „Projektwechsel“.

Wird die Teilnahmedauer an einer ÜBA/IBA mit dem Austrittsgrund in Beziehung gesetzt, zeigt sich, dass die frühen Austritte aus der ÜBA 1 und noch deutlicher aus der IBA überwiegend Drop-Outs sind (siehe Abbildung 51): 71% aller Jugendlichen, welche die IBA im ersten Jahr verlassen sind Drop-Outs, bei der ÜBA 1 sind dies 64% aller Jugendlichen. Im Vergleich dazu sind nur 30% aller Jugendlichen, welche die ÜBA 2 im ersten Jahr verlassen Drop-Outs. Das heißt 70% aller frühzeitigen ÜBA-2-AussteigerInnen haben dies nicht aufgrund eines Drop-Outs getan.

Abbildung 51: Teilnahmedauer ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA nach Austrittsgrund



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=9.960

6.3 Fokus auf die ehemaligen ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen: Nachkarriere

Der wesentliche Indikator zur Beurteilung des Erfolgs der überbetrieblichen Lehre ist die nachfolgende Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen. Zu deren Analyse können Daten zum Verbleib der TeilnehmerInnen nach Maßnahmenende herangezogen werden. Aufgrund der Tatsache, dass der Evaluierungsschwerpunkt auf den Lehrgängen 2008/2009 sowie 2009/2010 liegt, stellt sich – insbesondere für eine Bewertung der ÜBA 1 und IBA – das Problem, dass bis auf die QuereinsteigerInnen aus JASG-Maßnahmen sowie aus betrieblichen Lehren noch keine Jugendlichen in die Evaluierung einbezogen werden können, welche die überbetriebliche Lehre in der ÜBA begonnen und abgeschlossen haben (was im Gegensatz zur ÜBA 2 im Rahmen der ÜBA 1 möglich bzw. vorgesehen ist).

Da es trotzdem sehr viele AbgängerInnen aus allen ÜBA-Typen gibt (wobei es aufgrund der Datenlage nicht möglich ist zu eruieren, in welchem Lehrjahr sich die Jugendlichen bei Abgang aus der ÜBA befanden oder ob sie eine Lehre schon abgeschlossen haben oder nicht), wird trotz oben genannter Einschränkung die Nachkarriere der TeilnehmerInnen unter Heranziehung der Daten des Hauptverbandes für Sozialversicherungsträger vorgenommen. An dieser Stelle muss erwähnt werden,

dass sich zu einem späteren Evaluierungszeitpunkt die Ergebnisse insbesondere der ÜBA 1 verändern – das heißt aller Voraussicht nach verbessern – können, da dann die nachfolgende Arbeitsmarktintegration von mehr Jugendlichen, welche im Rahmen der ÜBA 1 tatsächlich eine Lehre abgeschlossen haben, beobachtet werden kann, als dies zu diesem Zeitpunkt möglich ist.

Als der zentrale Indikator zur Beobachtung der Nachkarriere der TeilnehmerInnen wurde der Zeitraum eines halben Jahres nach Abgang aus der ÜBA/IBA gewählt. Es wurde dabei untersucht, in welchem überwiegenden Arbeitsmarktstatus sich die AbgängerInnen innerhalb eines halben Jahres nach Maßnahmenaustritt befanden.

Als Ergänzung wurde dieser Status auch für den ersten Monat nach Maßnahmenabgang sowie für das erste Jahr danach ausgewertet.

Abbildung 52 zeigt, dass insgesamt rund ein Drittel aller AbgängerInnen im ersten Halbjahr nach Maßnahmenaustritt als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre weiterführen konnten – davon 11% eine geförderte Lehre und 22% eine betriebliche Lehre, das heißt im engeren Sinn des Maßnahmenziels erfolgreich sind. Da die geförderte Lehre zum allergrößten Anteil eine Lehrausbildung in Betrieben ist, die „nur“ eine zusätzliche Förderung vom AMS für diese Lehrstelle erhalten, ist dieser Indikator insgesamt als „Lehrstellenindikator“ anzusehen.

13% der AbgängerInnen befanden sich überwiegend in Beschäftigung. Inwiefern diese Größenordnung als Erfolg angesehen werden kann oder nicht, ist aufgrund der bestehenden Datenlage schwer zu beurteilen. Einerseits können hier LehrabsolventInnen inkludiert sein, welchen es bereits gelungen ist, als Fachkraft am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, andererseits können hier LehrabbrecherInnen subsumiert sein, die eine Hilfsarbeit aufgenommen haben und keine weiterführende Ausbildung mehr anstreben. Dies müsste vor dem Hintergrund der Zielsetzung der ÜBA als Misserfolg gewertet werden.

Ein relativ kleiner Anteil von 3% der Jugendlichen hat im Beobachtungszeitraum überwiegend eine (andere) AMS-Qualifizierungsmaßnahme besucht²⁵.

Jeweils rund 20% sind überwiegend arbeitslos sowie „Out of Labour Force“. Der Status „Out of Labour Force“ impliziert, dass kein Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Tätigkeit vorliegt, aber auch keine Meldung als arbeitsuchend. Jugendliche können sowohl eine Aus-, Weiter- oder Schulausbildung besuchen als sich auch gänzlich aus dem Beschäftigungssystem zurückgezogen haben. Der Rückzug aus dem Beschäftigungssystem wäre als Misserfolg zu interpretieren. Generell wird in den meisten Evaluierungen „Out of Labour Force“ negativ interpretiert, bei sehr jungen Zielgruppen – wie auch der ÜBA – besteht hingegen eine größere Wahrscheinlichkeit einer Aus-, Weiter- oder Schulausbildung. Ob dies auf die ehemaligen ÜBA-TeilnehmerInnen zutrifft, und in welchem Ausmaß, ist mit den bestehenden Daten nicht eruierbar. Auch bislang im Kontext der ÜBA durchgeführte Evaluierungen geben hier keine Hinweise auf mögliche Schul- und AusbildungsrückkehrerInnen. Hier könnte nur eine Befragung der ehemaligen TeilnehmerInnen Rückschlüsse über die Größenordnung der jeweiligen Gruppen zulassen.

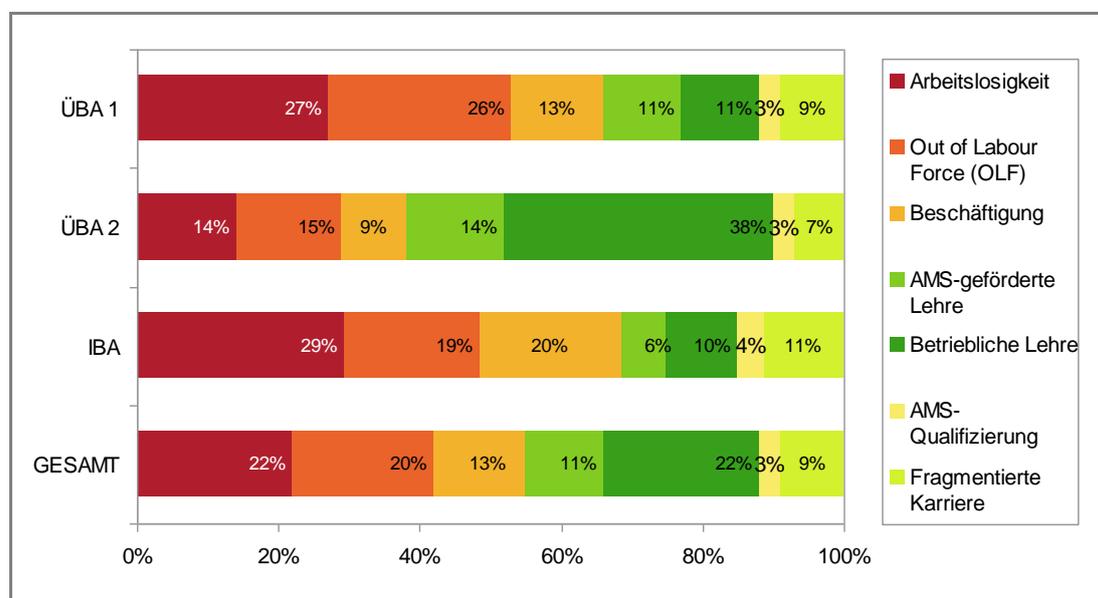
9% der Jugendlichen sind keinem der hier genannten Arbeitsmarktstatus überwiegend zuzuordnen, haben also eine fragmentierte Karriere vorzuweisen. Es handelt sich

²⁵ Aufgrund der geringen Besetzung dieser Gruppe sowie der Tatsache, dass diese Gruppe relativ gleichverteilt über die verschiedenen Analysekatoren auftritt, wird aus Gründen der Übersichtlichkeit diese Kategorie in weiterer Folge unter „Sonstiges“ gereiht.

dabei um Jugendliche, die im Beobachtungszeitraum verschiedenste kurzfristige Stati aufweisen.

Abbildung 52 verdeutlicht auch die großen Unterschiede zwischen der ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA hinsichtlich des Werdegangs der Jugendlichen: Während rund die Hälfte der ÜBA-1- sowie IBA-TeilnehmerInnen entweder arbeitslos (27% bzw. 29%) oder „Out of Labour Force“ (26% bzw. 19%) sind, ist dieser Anteil bei den ÜBA 2-TeilnehmerInnen deutlich geringer: je rund 15% waren arbeitslos oder „Out of Labour Force“. Besonders deutlich ist der Unterschied auch bei den „erfolgreichen Jugendlichen“: über die Hälfte der ÜBA-2-TeilnehmerInnen befindet sich überwiegend auf einer Lehrstelle (38% auf einer nicht zusätzlich vom AMS geförderten und 14% davon auf einer zusätzlich vom AMS geförderten), den TeilnehmerInnen der ÜBA 1 gelang dies zu 22% (jeweils die Hälfte nicht gefördert bzw. AMS gefördert) und der IBA zu 16% (10% nicht gefördert, 6% AMS gefördert).

Abbildung 52: Überwiegender Arbeitsmarktstatus im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme nach verschiedenen ÜBA-/IBA-Typen



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=8.032

Neben den überwiegenderen Arbeitsmarktstati im ersten Halbjahr nach Maßnahmenaustritt wurde auch das erste Monat sowie das erste Jahr danach betrachtet (siehe Abbildung 53).

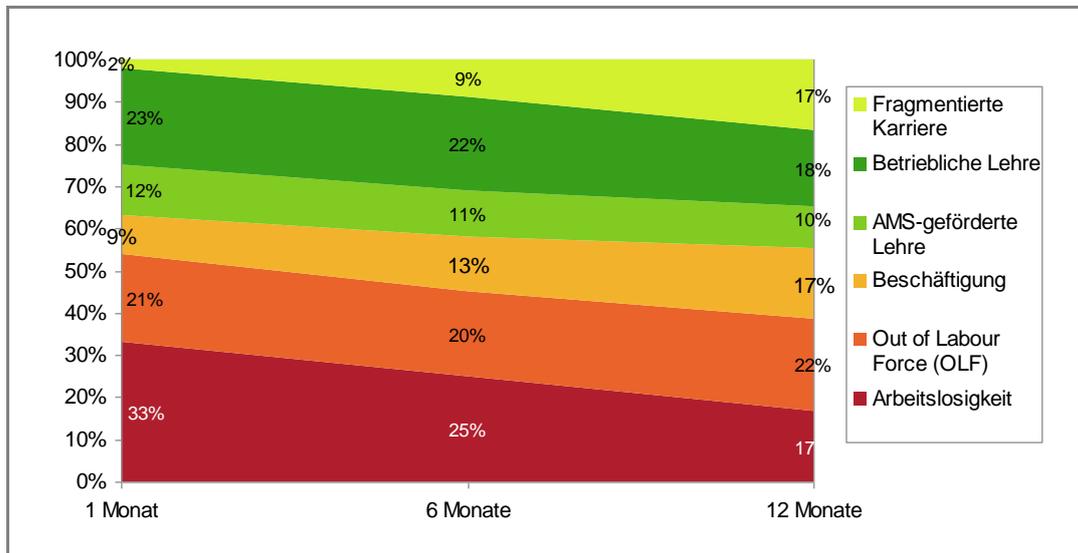
Im Zeitverlauf betrachtet fällt auf, dass die Arbeitslosigkeit als überwiegender Arbeitsmarktstatus am stärksten zurückgeht: während innerhalb des ersten Monats 33% der TeilnehmerInnen überwiegend arbeitslos waren, waren dies im ersten Jahr nach Maßnahmenaustritt 17% der TeilnehmerInnen. Der Anteil „Out of Labour Force“ bleibt ungefähr konstant auf knapp über 20%. Insgesamt sind also fast 40% der ehemaligen TeilnehmerInnen weder in Beschäftigung oder Lehre, sondern arbeitsuchend oder haben sich (zumindest zu einem gewissen Anteil) aus dem Beschäftigungssystem zurückgezogen.

Der Anteil der sich überwiegend in einer Lehre befindlichen Jugendlichen ändert sich wenig im Zeitverlauf bzw. nimmt leicht ab. Dies kann einerseits daraus resultieren,

dass einige TeilnehmerInnen die Lehre abgeschlossen haben oder doch auch einige Jugendliche wieder ausgedroppt sind.

Der Anteil der überwiegend in Beschäftigung Stehenden hat sich im Zeitverlauf als einziger Gruppe erhöht. Im Zeitraum eines Jahres nach Maßnahmenaustritt sind 18% der Jugendlichen in Beschäftigung gegenüber 9% im ersten 1-Monats-Zeitraum.

Abbildung 53: Nachkarriere im Zeitverlauf (1 Monat, 6 Monate, 12 Monate)

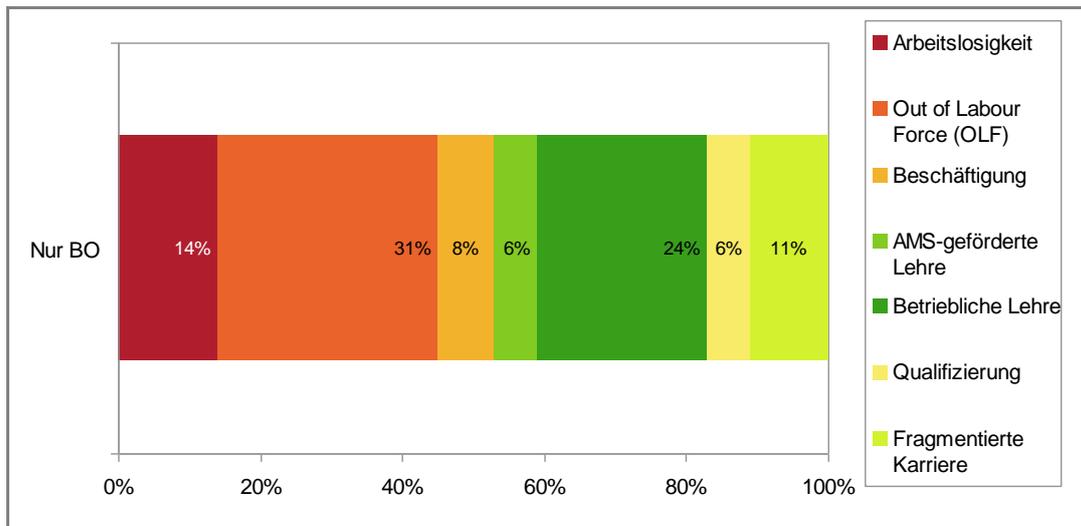


Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011; 1 Monat: 9.282; 6 Monate n=8.032; 12 Monate n=5.050

Gesondert betrachtet werden jene Jugendliche, die nur eine vorbereitende Maßnahme besucht haben²⁶, von dieser aber nicht in eine ÜBA oder IBA übergetreten sind (siehe Abbildung 54): Rund 30% der Jugendlichen finden im Anschluss an die vorbereitende Maßnahme bzw. durch diese eine Lehrstelle (Großteils nicht zusätzlich vom AMS gefördert). Ebenso viel Jugendliche sind im ersten Halbjahr überwiegend Out of Labour Force und 14% arbeitslos.

²⁶ In den nachfolgenden Analysen ist diese Gruppe nicht inkludiert.

Abbildung 54: Überwiegender Arbeitsmarktstatus im ersten Halbjahr nach Teilnahme an einer vorbereitenden Maßnahme



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=3.831

Verdrängungseffekte durch die ÜBA?

Im Zusammenhang mit der Einführung von neuen Ausbildungsmöglichkeiten stellt sich immer auch die Frage der Verdrängung. Hierzu gehen die Meinungen der interviewten ExpertInnen doch auseinander. Ein Teil sieht die Überbetriebliche Lehrausbildung als ein dezidiertes Angebot für Jugendliche, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten und somit keine Verdrängungsgefahr. In diesem Zusammenhang wird auch angemerkt, dass der Großteil der Jugendlichen eine betriebliche Lehrstelle vorziehen würde und das Angebot der ÜBA für sie eine der wenigen Möglichkeiten der Integration am Arbeitsmarkt darstellt: *„Kein Jugendlicher geht gerne in die ÜBA, aber es ist besser als auf der Straße zu stehen“*, wie es ein Vertreter der ArbeitnehmerInnen ausdrückte.

Ein anderer Teil sieht durch das Angebot der ÜBA durchaus Probleme hinsichtlich möglicher Verschiebungen im Ausbildungssystem. So besteht für Betriebe, die Praxisplätze für ÜBA-Lehrlinge anbieten, die Möglichkeit die Jugendlichen über den Zeitraum von einem Jahr zu testen und danach die Besten im eigenen Betrieb zu übernehmen. So können Ausbildungskosten im Unternehmen reduziert werden oder es besteht überhaupt die Möglichkeit, fertig ausgebildete ÜBA-Lehrlinge zu übernehmen. Nach Meinung einiger ExpertInnen besteht hier die Gefahr, dass eine Ausbildungsmöglichkeit die andere verdrängt oder aber auch Betriebe die Verantwortung hinsichtlich der Ausbildung der Jugendlichen der öffentlichen Hand übertragen.

Überwiegend wird jedoch betont, dass die ÜBA eine Auffangmaßnahmen für jene Jugendlichen ist, die keine Lehrstelle finden konnten, d.h. vor allem lernschwache oder benachteiligte Jugendliche. Im Rahmen der ÜBA werden somit Jugendliche durch die Praxisplätze in Betriebe integriert, die ansonsten kaum Chancen am Arbeitsmarkt hätten. Aus diesem Grund wird die Verdrängungsgefahr größtenteils eher gering eingestuft und auch im Rahmen bestehender Evaluierungen aus einzelnen Bundesländern konnten bisher keine Verdrängungseffekte festgestellt werden.

6.3.1 Nachkarriere verschiedener TeilnehmerInnen-Gruppen

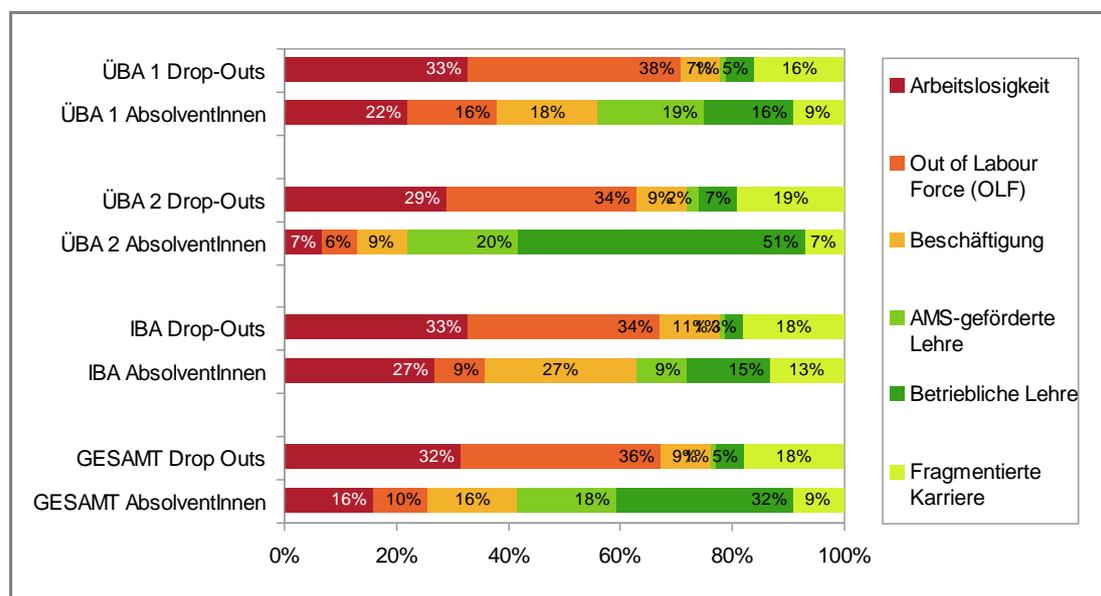
Wird der zentrale Indikator – der überwiegende Arbeitsmarktstatus innerhalb des ersten Halbjahres nach Maßnahmenaustritt – für verschiedene TeilnehmerInnen-Gruppen betrachtet, ergibt sich ein durchaus differenziertes Bild darüber, wer von der ÜBA besonders profitieren konnte und wer nicht.

Vor allem die Nachkarriere der „Drop-Outs“ und „AbsolventInnen“ unterscheidet sich deutlich (siehe Abbildung 55):

Werden nur die AbsolventInnen betrachtet, stellt sich der Erfolg der ÜBA sehr positiv dar: Die Hälfte der Jugendlichen befindet sich im ersten Halbjahr nach Maßnahmenaustritt überwiegend in einer Lehre, weitere 16% sind in Beschäftigung und ein Viertel der Jugendlichen ist überwiegend arbeitslos oder Out of Labour Force.

Demgegenüber erweist sich die Arbeitsmarktposition der Drop-Outs als sehr prekär: Während rund zwei Drittel der Drop-Outs überwiegend arbeitslos oder Out of Labour Force sind, befinden sich nur 6% überwiegend in einem Lehrverhältnis und 9% in Beschäftigung. Diese alarmierenden Zahlen verweisen auf einen enormen weiteren Unterstützungsbedarf für die Drop-Outs.

Abbildung 55: Überwiegender Arbeitsmarktstatus im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme nach verschiedenen ÜBA-/IBA-Typen nach „Drop-Outs“ und „AbsolventInnen“



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=8.032

Während sich die prekäre Situation der Drop-Outs nach Maßnahmentypen nicht unterscheidet – ihre Arbeitsmarktsituation ist in etwa überall gleich schwierig – sind für die AbsolventInnen die Aussichten je nach Maßnahmentyp sehr unterschiedlich. Knapp drei Viertel der AbgängerInnen der ÜBA 2 sind im ersten Halbjahr überwiegend in einer Lehre (davon ein Drittel in einer zusätzlich vom AMS geförderten), bei der ÜBA 1 sind dies rund ein Drittel der AbgängerInnen und bei der IBA rund ein Viertel. Bei der IBA fällt dem hingegen der hohe Anteil von in Beschäftigung befindli-

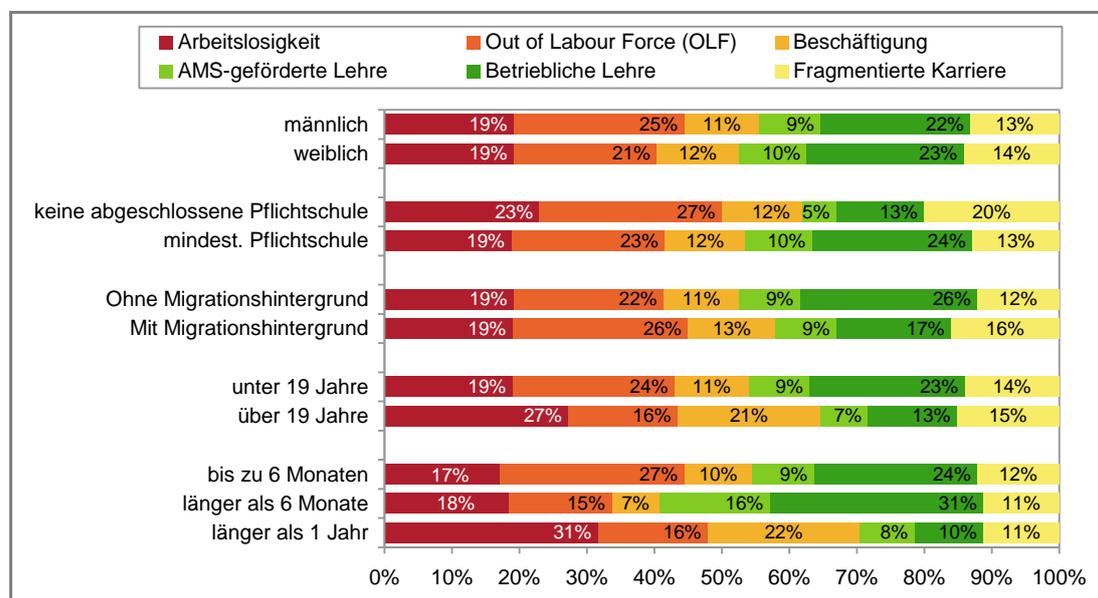
chen Jugendlichen auf: über ein Viertel der TeilnehmerInnen gegenüber 9% bei der ÜBA 2 und 19% bei der ÜBA 1.

Insgesamt stellt sich die ÜBA 2 also als durchaus erfolgreicherer Modell dar – was aber auch auf die unterschiedliche Situation in den Bundesländern zurückgeführt werden kann (siehe nachfolgendes Kapitel).

Eine Betrachtung des Arbeitsmarktstatus im ersten Halbjahr nach Maßnahmenaustritt, differenziert nach unterschiedlichen Strukturmerkmalen der TeilnehmerInnen (siehe Abbildung 56), zeigt folgende Tendenzen:

- Junge Frauen und Männer profitieren in etwa gleich von der Maßnahme,
- Jugendliche ohne abgeschlossene Pflichtschulausbildung sind häufiger arbeitslos bzw. Out of Labour Force und haben seltener eine Lehrestelle im Anschluss an den Maßnahmenaustritt,
- auch Jugendliche mit Migrationshintergrund können etwas geringer von einer ÜBA profitieren,
- dies trifft auch auf jene Jugendlichen zu, die bereits älter als 19 Jahre waren, als sie in die Maßnahme eintraten; bei diesen ist der Anteil jener besonders hoch, die nach Maßnahmenaustritt überwiegend in ein Beschäftigungsverhältnis übergetreten sind.

Abbildung 56: Überwiegender Arbeitsmarktstatus im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme nach Geschlecht, Alter, Teilnahmedauer, höchster abgeschlossener Schulbildung und Migrationshintergrund



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=3.921

Etwas überraschend ist eine Betrachtung der arbeitsmarktpolitischen Positionierung nach Teilnahmedauer (in Abbildung 56 zu drei Gruppen zusammengefasst): Jene Jugendlichen, die zwischen einem halben und einem Jahr einen Lehrgang besuchten weisen eine deutlich bessere Arbeitsmarktpositionierung auf, als jene Jugendlichen,

deren Maßnahmendauer länger als ein Jahr beträgt: diese sind fast zur Hälfte überwiegend arbeitslos oder Out of Labour Force, während der entsprechende Anteil bei den bis zu einem Jahr in der Ausbildung befindlichen Jugendlichen bei 30% liegt. Hier befindet sich fast die Hälfte der Jugendlichen überwiegend auf einer Lehrstelle. Bei den länger im Lehrgang verweilenden Jugendlichen sind hingegen vergleichsweise viele (ein Viertel) überwiegend in Beschäftigung. Zu welchem Anteil in dieser Gruppe auch LehrabsolventInnen inkludiert sind, die bereits als Fachkraft arbeiten oder LehrabbrecherInnen, die eine Beschäftigung angenommen haben, kann aufgrund der Datenlage nicht gesagt werden. Allerdings ist gerade die Gruppe der länger in der Ausbildung verweilenden jene, über die am wenigsten gesicherte Aussagen getroffen werden können. Eine Vielzahl der „längerverweilenden“ Jugendlichen konnte noch nicht in die Analyse einbezogen werden (da sie sich zum Zeitpunkt der Datenabfrage noch in der Ausbildung befanden bzw. noch nicht bereits ein halbes Jahr aus dieser ausgetreten sind). Zu einem späteren Evaluierungszeitpunkt könnten gerade für diese Gruppe noch größere Verschiebungen hinsichtlich ihrer Nachkarriere ergeben.

Die relativ schlechte Performance der Jugendlichen, die nur bis zu sechs Monaten in der Maßnahme verweilten erklärt sich dadurch, dass in dieser Gruppe ein hoher Anteil von Drop-Outs inkludiert ist, deren prekäre Arbeitsmarktsituation weiter oben bereits beschrieben wurde.

6.3.2 Nachkarrieren verschiedener Gruppen in den Bundesländern

Da es zwischen den Bundesländern sehr große Unterschiede hinsichtlich des Anteils der Drop-Outs sowie auch der IBA gibt, werden im folgenden Vergleich der Arbeitsmarktstati zwischen den Bundesländern insgesamt nach vier Gruppen unterschieden:

- die „AbsolventInnen“, die eine ÜBA 1 oder ÜBA 2 besucht haben
- die „Drop-Outs“, die eine ÜBA 1 oder ÜBA 2 besucht haben
- die „AbsolventInnen“, die an einer IBA teilgenommen haben sowie
- die „Drop-Outs“ einer IBA.

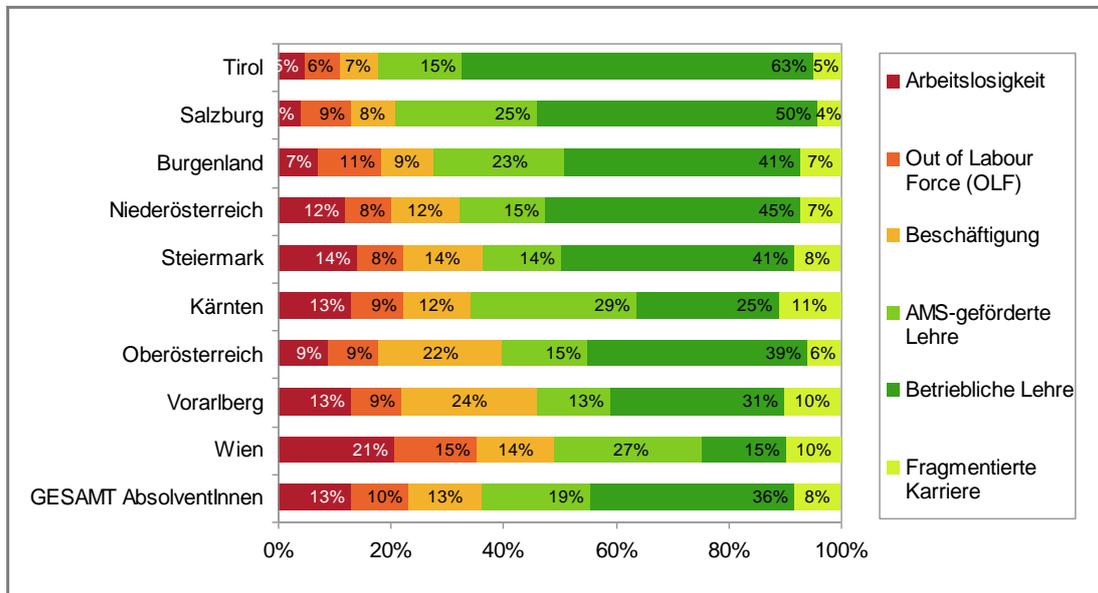
Positive Arbeitsmarktperformance der „AbsolventInnen“ der ÜBA

Wird der Arbeitsmarktstatus der „AbsolventInnen“ der ÜBA 1 und ÜBA 2 betrachtet (siehe Abbildung 57), zeigt sich einerseits der große Erfolg der ÜBA insgesamt: 55% der ehemaligen TeilnehmerInnen wiesen als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre auf (davon zwei Drittel nicht und ein Drittel zusätzlich vom AMS gefördert).

Andererseits werden große Unterschiede zwischen den Bundesländern deutlich. Hinsichtlich des Anteils an TeilnehmerInnen, welche im ersten Halbjahr überwiegend eine Lehre besuchen, fallen Tirol und Salzburg als die erfolgreichsten Bundesländer auf: rund drei Viertel der TeilnehmerInnen haben im Anschluss an eine ÜBA im ersten Halbjahr überwiegend ein Lehrverhältnis. In Burgenland sind dies 64% der TeilnehmerInnen, in Niederösterreich 60%. In Kärnten, Oberösterreich und der Steiermark trifft dies für jeweils über die Hälfte der TeilnehmerInnen zu (rund 55%). In Vorarlberg und Wien ist der Anteil der erfolgreichen Lehrlinge am geringsten: 44% bzw. 42% der TeilnehmerInnen haben einen überwiegenden Lehr-Status. Vorarlberg fällt

aber (gemeinsam mit Oberösterreich) durch einen hohen Anteil überwiegend in Beschäftigung befindlicher Jugendlicher auf (rund ein Viertel der TeilnehmerInnen).

Abbildung 57: Überwiegender Arbeitsmarktstatus der „AbsolventInnen“ im ersten Halbjahr nach einer ÜBA-Maßnahmenteilnahme (ohne IBA) nach Bundesland

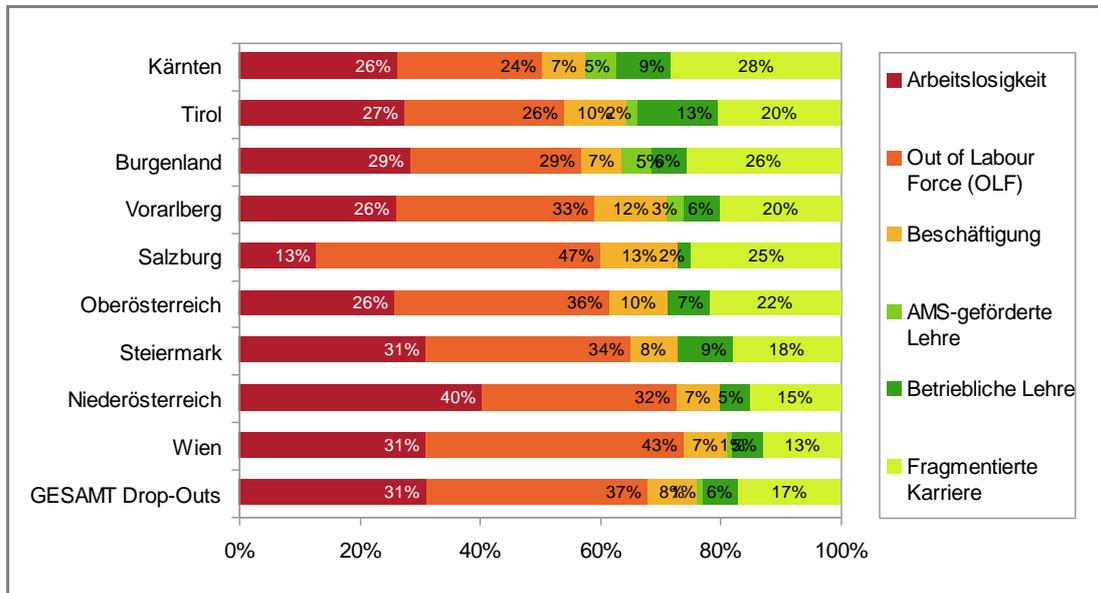


Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=3.921

Prekäre Arbeitsmarktpformance der „Drop-Outs“ der ÜBA

Die Arbeitsmarktsituation der ÜBA-Drop-Outs (siehe Abbildung 58) ist im Gegensatz zur insgesamt sehr erfolgreichen Performance der AbsolventInnen als sehr alarmierend zu bezeichnen: In Wien und Niederösterreich sind drei Viertel der Jugendlichen im ersten Halbjahr nach Maßnahmenaustritt überwiegend arbeitslos oder Out of Labour Force, in der Steiermark (65%), Oberösterreich (62%), Salzburg (60%), Vorarlberg (59%) und Burgenland (58%) liegt der entsprechende Anteil über bzw. bei rund 60%. In Kärnten und Tirol schneiden die jugendlichen Drop-Outs am relativ besten ab: „Nur“ rund die Hälfte sind überwiegend arbeitslos oder Drop-Outs.

Abbildung 58: Überwiegender Arbeitsmarktstatus der „Drop-Outs“ im ersten Halbjahr nach einer ÜBA-Maßnahmenteilnahme (ohne IBA) nach Bundesland

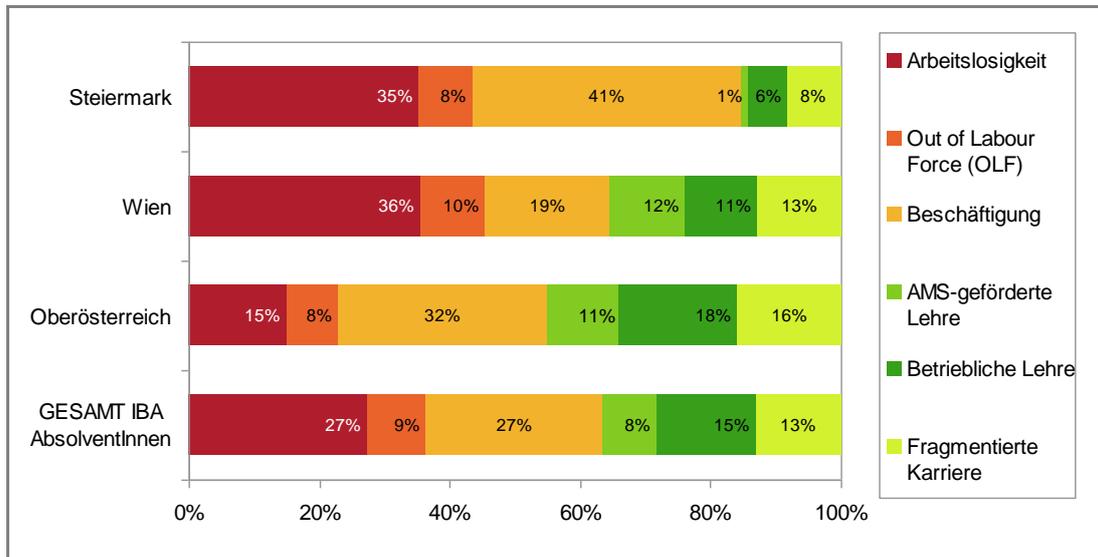


Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=2.340

Arbeitsmarktpformance der „AbsolventInnen“ der IBA ambivalent

AbgängerInnen der IBA können nur für drei Bundesländer ausgewertet werden: Steiermark, Wien und Oberösterreich und auch bei diesen ist aufgrund der teilweise geringen Zellenbesetzungen das Ergebnis mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren. Die verfügbaren Zahlen verweisen darauf, dass es den AbsolventInnen einer IBA deutlich seltener als den TeilnehmerInnen an einer ÜBA gelungen ist eine Lehrstelle zu finden (siehe Abbildung 59): in der Steiermark sind dies nur 7% der AbgängerInnen, in Wien 23% und in Oberösterreich immerhin 29%. Demgegenüber fällt der hohe Anteil der Jugendlichen auf, die sich im ersten Halbjahr überwiegend in Beschäftigung befinden: in der Steiermark sind dies über 40% der AbgängerInnen, in Oberösterreich 32%, in Wien nur 19%. Inwiefern diese hohe Integration in Beschäftigung daraus resultiert, dass die Jugendlichen ihre Teilqualifizierung oder verlängerte Lehre im Rahmen der ÜBA bereits abgeschlossen haben und danach eine Beschäftigung aufnehmen oder ob sie ihre Teil- oder verlängerte Lehre abgebrochen haben und sich an Stelle dessen eine Beschäftigung gesucht haben, kann aufgrund der bestehenden Datenlage nicht gesagt werden. Auffallend ist auf jeden Fall der relativ hohe Anteil der Jugendlichen, die sich nach Abgang aus der IBA in Arbeitslosigkeit oder Out of Labour Force befinden: in Wien sind dies 46%, also fast die Hälfte der AbgängerInnen, in der Steiermark 43% und nur in Oberösterreich liegt der Anteil mit 23% deutlich unter dem Durchschnitt. In allen drei Bundesländern ist der Anteil dieser Jugendlichen weit über jenen der ÜBA-AbgängerInnen (siehe Abbildung 57 weiter oben).

Abbildung 59: Überwiegender Arbeitsmarktstatus der „AbsolventInnen“ im ersten Halbjahr nach einer IBA-Maßnahmenteilnahme (ohne ÜBA) für Oberösterreich, Steiermark und Wien



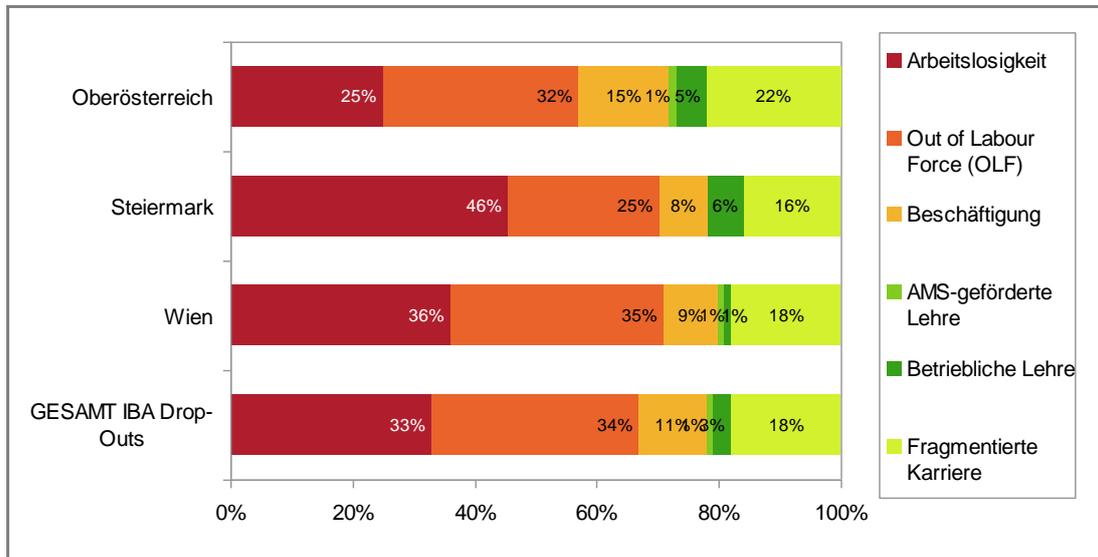
Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=998

Prekäre Arbeitsmarktperformance der „Drop-Outs“ der IBA

Ähnlich prekär wie die Situation der ÜBA-Drop-Outs ist auch jene der IBA-Drop-Outs (siehe Abbildung 60), vor allem in Wien und der Steiermark. 71% – also drei von vier Drop-Outs – sind entweder überwiegend arbeitslos oder Out of Labour Force innerhalb des ersten Halbjahres nach Maßnahmenaustritt. In Oberösterreich trifft dies „nur“ für rund jede/n zweite/n Jugendliche/n zu.

Ein verschwindend kleiner Anteil von 4% hat eine Lehrstelle und 11% eine Beschäftigung als überwiegenden Arbeitsmarktstatus. In Oberösterreich ist der Anteil mit 15% in Beschäftigung stehender Drop-Outs am höchsten.

Abbildung 60: Überwiegender Arbeitsmarktstatus der „Drop-Outs“ im ersten Halbjahr nach einer IBA-Maßnahmenteilnahme (ohne ÜBA) für Oberösterreich, Steiermark und Wien



Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=770

6.4 Zusammenschau der Ergebnisse

Während die ÜBA für die AbsolventInnen als durchaus erfolgreiche Maßnahme angesehen werden kann, zeigt die schlechte Arbeitsmarktpformance der Drop-Outs die Grenze der Maßnahme auf.

Insgesamt sind ein Drittel der Jugendlichen (33%) im ersten Halbjahr nach Abgang aus der Maßnahme überwiegend auf einer betrieblichen Lehrstelle, 13% in Beschäftigung und 42% arbeitslos oder Out of Labour Force.

Werden nur die AbsolventInnen herangezogen, zeigt sich, dass 55% der TeilnehmerInnen nach Abgang aus der Maßnahme überwiegend eine Lehre aufweisen, 13% eine Beschäftigung und 23% arbeitslos oder Out of Labour Force sind.

Bei den Drop-Outs ist hingegen der Anteil der erfolgreichen Lehrstellenübertritte 7%, die Beschäftigung liegt bei 8% und der Anteil der arbeitslosen oder Out of Labour Force befindlichen Jugendlichen liegt bei 68%.

Neben den enormen Unterschieden zwischen Drop-Outs und AbsolventInnen zeigen sich zudem zwischen den einzelnen Bundesländern und ÜBA-/IBA-Typen deutliche Unterschiede.

Die Interviews mit den Projektträgern untermauern diese Zahlen: besonders „fitt“ Jugendliche haben durch die ÜBA sehr gute Chancen auf einen Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis. Dieses Ergebnis wird auch dadurch belegt, dass eine längere Maßnahmenteilnahme nicht unbedingt zu einer besseren Arbeitsmarktpformance führt. Die befragten ProjektträgerInnen erklären diese Beobachtung damit, dass die „fittesten“ Jugendlichen am schnellsten in eine betriebliche Lehrstelle übernommen werden und hier durchaus reüssieren können. Auch die Interviews mit den Betrieben zeigen eine prinzipiell große Zufriedenheit der Unternehmen mit den ehemaligen ÜBA-Lehrlingen. Schwieriger wird es für jene Jugendlichen, die aus unterschiedlichen Gründen (noch) nicht fit für eine Lehrstelle sind und einen umfassende-

ren Unterstützungsbedarf aufweisen. Hier deuten die Ergebnisse darauf hin, dass es einen zusätzlichen Unterstützungs- und/oder Nachbetreuungsbedarf gibt, damit es den Jugendlichen wirklich gelingt, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Eine Interviewpartnerin beschrieb das Dilemma aus Sicht der Projektträger folgendermaßen: einerseits müssen die vorgeschriebenen fachlichen und praktischen Inhalte des Lehrberufs vermittelt werden, damit die ÜBA-Jugendlichen das gleiche Wissen und Können aufweisen, wie die betrieblichen Jugendlichen, andererseits müssten in dieser Zeitspanne auch vielfältige andere Problemlagen der Jugendlichen bearbeitet werden. Gerade für diesen Aspekt stehen oft nicht ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Als wenig sinnvoll wird es zudem angesehen, Jugendliche, die noch nicht reif für eine betriebliche Lehrstelle sind, zu vermitteln zu versuchen, da dies zumeist zu wechselseitigen Frustrationen führt und die Betriebe angesichts negativer Erfahrungen zukünftig nicht mehr gewillt sind, überbetrieblichen Lehrlingen eine Chance zu geben.

Wien stellt hier insgesamt einen gewissen Sonderfall dar. Wien hat nicht nur den höchsten Anteil an Drop-Outs unter den Jugendlichen, welche die ÜBA bereits verlassen haben, sondern weist auch die relativ schlechteste Arbeitsmarktpformance der AbsolventInnen auf. Wien ist das einzige Bundesland, welches innerhalb des Evaluierungszeitraums auf die ÜBA 1 setzte²⁷. Dass diese bis dato relativ unvorteilhafte Performance nicht unbedingt am Konzept der ÜBA 1 an sich liegt, zeigt das Burgenland, welches die ÜBA für die AbsolventInnen am dritterfolgreichsten umsetzt und ebenfalls einen sehr hohen Anteil an ÜBA 1-TeilnehmerInnen hat. Wien als großstädtischer Ballungsraum mit einem vergleichsweise geringeren Stellenwert der dualen Lehrausbildung (im Vergleich zu anderen Bundesländern) bzw. einem relativ hohen Anteil an SchulabsolventInnen mittlerer und höherer Schulen macht es für lehrestellensuchende Jugendliche besonders schwierig, einen Ausbildungsplatz zu finden. Auch Maßnahmen wie die ÜBA stoßen hier offenbar an gewisse Grenzen. Besonders alarmierend ist für Wien zudem der Anteil jugendlicher Drop-Outs, für die es offenbar zu wenig niederschwellige Angebote als Alternative zur ÜBA gibt.

²⁷ Wobei an dieser Stelle noch einmal betont werden muss, dass sich zu einem späteren Evaluierungszeitpunkt die Ergebnisse insbesondere der ÜBA 1 verändern – das heißt aller Voraussicht nach verbessern – können, da dann die nachfolgende Arbeitsmarktintegration von mehr Jugendlichen, welche im Rahmen der ÜBA 1 tatsächlich eine Lehre abgeschlossen haben, beobachtet werden kann, als dies zu diesem Zeitpunkt möglich ist. Da Wien im Lehrjahr 2008/2009 und 2009/2010 nur auf die ÜBA 1 gesetzt hat, kann sich die Performance der ÜBA 1 in Wien zu einem späteren Evaluierungszeitpunkt noch ändern.

7 Kostenanalyse

Im ersten Teil der Analyse wird ein Vergleich der für die öffentliche Hand (AMS und Länder) entstandenen Kosten je nach Fördertyp und Maßnahmenart, sowie differenziert nach Bundesländern vorgenommen.

Um sowohl die Kosten als auch den (zukünftigen) finanziellen Nutzen der ÜBA einschätzen zu können werden im Abschnitt 7.3 Szenarien entwickelt, um die zusätzlichen Ausgaben und Einnahmen für den Staat durch die ÜBA abbilden zu können.

7.1 Kostenvergleich der vorbereitenden Maßnahmen und Lehrgänge

In dieser Analyse werden die für die öffentliche Hand (AMS, Land) effektiv entstandenen Kosten der unterschiedlichen ÜBA Maßnahmen miteinander verglichen²⁸. Die Daten stammen aus der BMASK JASG Förderdatenbank. Laut Richtlinie zur Durchführung der ÜBA (vgl. AMS Österreich, S. 7f), sind in den vom Träger gemeldeten Kosten auch die Kosten für die Ausbildungsbeihilfe (in **Höhe der DLU**) samt verminderten Sozialversicherungsbeiträgen für die TeilnehmerInnen, sowie etwaig entstehende Fahrtkosten zur Bildungseinrichtung sowie Unterkunft (in der Berufsschule oder in einem Internat), welche dem Träger vom AMS in voller Höhe zurückerstattet werden, enthalten. Ansonsten sind in den hier dargestellten Kosten der von den Trägern angegebene Personalaufwand (für TrainerInnen), Materialkosten für die Ausbildung, Gemeinkosten des Trägers und Reiseaufwendungen im Rahmen der Ausbildung inkludiert.

Als Vergleichswert dienen, im Unterschied zu anderen Evaluierungen zum Thema (vgl. z.B.: Lenger et al (2010), Vogtenhuber et al (2010)), die durchschnittlichen Kosten pro Teilnahmetag (Kosten/TNT) der **individuell bereits abgeschlossenen Maßnahmen**²⁹. Dies hat den Vorteil, dass nicht die Plankosten (Kosten pro Förderfall, Kosten/FF) im Vordergrund stehen, sondern die effektiv für die öffentliche Hand entstandenen Kosten pro Teilnahmetag. Mit dem Vergleich auf Basis des Teilnahmetags wird im Gegensatz zu Kosten/FF die effektive Teilnahmedauer an der Maßnahme berücksichtigt.

Für diese Analysen wird der Datensatz des BMASK verwendet, da in diesem jede einzelne Maßnahme nach Typ und Inhalt verzeichnet ist.

²⁸ Es werden in dieser Analyse immer nur die Kosten für beide Kostenträger (AMS, Land) ausgewiesen, wobei das AMS im Durchschnitt rund 75% der Kosten trägt.

²⁹ Es ist möglich, dass sich nach Abschluss eines ÜBA Lehrgangs, also nach Abrechnung mit dem Träger, die vermerkten Kosten in der Datenbank wiederum (zeitlich verzögert) ändern, da z.B. früher als geplant alle TeilnehmerInnen vermittelt wurden und daher die Kosten sinken. Da jedoch in den Daten keine tatsächliche Dauer der einzelnen Maßnahmen insgesamt verzeichnet ist, kann auf diese Möglichkeit leider nicht weiter eingegangen werden.

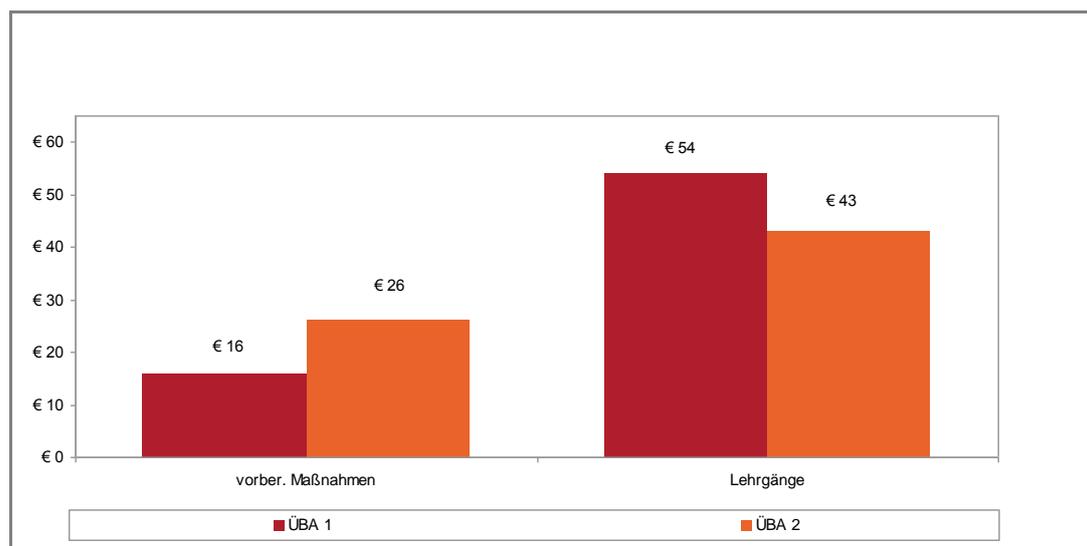
Es werden die durchschnittlichen Kosten/TNT für vorbereitende Maßnahmen (7.1.1) getrennt von jenen für Lehrgänge (7.1.2), jeweils für die Typen ÜBA 1 und ÜBA 2, betrachtet. Zusätzlich wird jeweils auf Unterschiede auf Bundeslandebene eingegangen.

Für die Lehrgänge wird untersucht, wie die Durchschnittskosten auf den Maßnahmen-Mix (kostenintensive/weniger kostenintensive Maßnahmen) zurückgeführt werden können³⁰. Dies passiert im Abschnitt 7.1 für die ÜBA 1 und ÜBA 2 Maßnahmen, im Abschnitt 7.2 folgt der Kostenvergleich für die IBA Maßnahmen.

7.1.1 Kosten der vorbereitenden Maßnahmen (ÜBA 1, ÜBA 2)

In Summe wurden in der betrachteten Förderperiode (bis Stichtagsdatum 28.02.2011) 12.767 vorbereitende Maßnahmen und 15.187 Lehrgänge im Rahmen der ÜBA 1 und ÜBA 2 gefördert.

Abbildung 61: Durchschnittliche Kosten/TNT, vorbereitende Maßnahmen und Lehrgänge



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N OR=12.767, N QU= 15.187

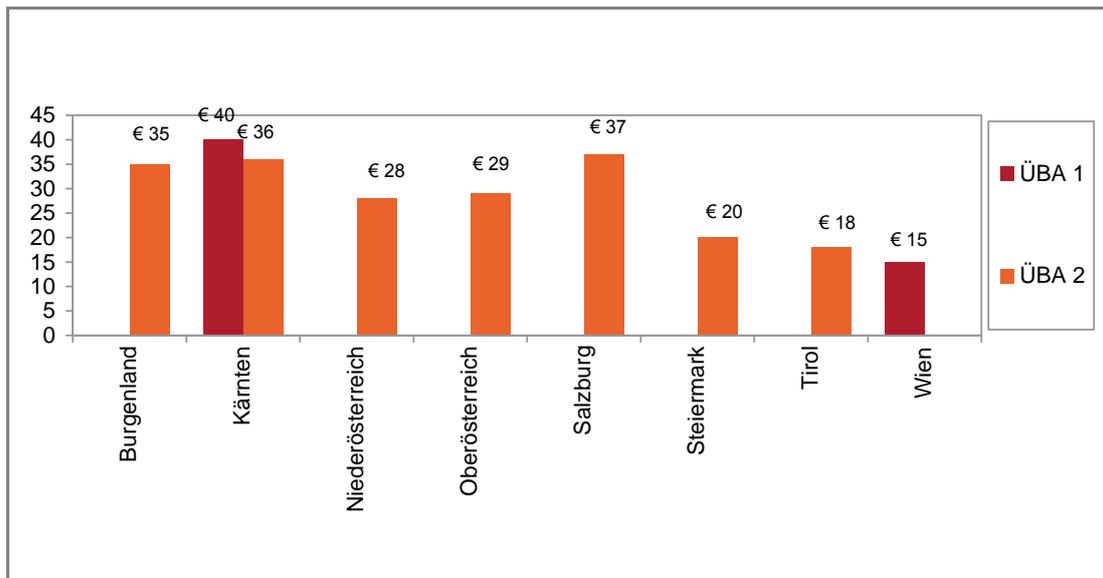
Werden nur die durchschnittlichen Kosten/TNT an diesen Maßnahmen verglichen (Abbildung 61), so war unter den vorbereitenden Maßnahmen die ÜBA 1 mit 16 € wesentlich kostengünstiger als die ÜBA 2 mit durchschnittlich 26 €. Im betrachteten Zeitraum fanden 5.159 Maßnahmen statt die als vorbereitende Maßnahmen der ÜBA 1 klassifiziert waren und 7.608 vorbereitende Maßnahmen der ÜBA 2.

Ausschlaggebend für die durchschnittlichen Kosten der vorbereitenden Maßnahmen der ÜBA 1 ist Wien. Hier fanden 96% aller Maßnahmen statt (15 €/TNT). Weiters fanden vorbereitende Maßnahmen der ÜBA 1 noch in Kärnten statt, allerdings we-

³⁰ Bezeichnung der Maßnahme im BMASK-Datensatz JASG BUS, SDG Bezeichnung, recodiert nach AMS Berufsstatistik.

sentlich teurer (40€/TNT). Für die ÜBA 2 fanden in allen Bundesländern außer Wien und Vorarlberg vorbereitende Maßnahmen statt (Abbildung 62): jeweils über 20% der durchgeführten Maßnahmen verteilten sich auf die Steiermark (20€/TNT) und Niederösterreich (28€/TNT), anteilmäßig an dritter Stelle (18%) ist Tirol mit 18€/TNT, gefolgt von Oberösterreich mit 29€/TNT (Anhang: Tabelle 46).

Abbildung 62: Durchschnittliche Kosten/TNT, vorbereitende Maßnahmen, nach BL



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N ÜBA 1 =5.159, N ÜBA 2= 7.608

Von einer rein monetären Betrachtungsweise lassen sich die höheren Kosten für vorbereitende Maßnahmen der ÜBA 2 dann rechtfertigen, wenn diese aus arbeitsmarktpolitischer Sicht erfolgreicher sind, d.h. dass entweder ein Wechsel in eine (geförderte) betriebliche Lehre bereits nach der vorbereitenden Maßnahme passiert, oder aber, dass möglichst viele Jugendliche nach Abschluss weiter den Lehrgang besuchen.

Im Zeitraum von einem Jahr nach Ende der vorbereitenden Maßnahme befanden sich 20 % der Personen, welche eine vorbereitende Maßnahme im Rahmen der ÜBA 2 besucht haben überwiegend – d.h. mehr als die Hälfte der Zeit – in nicht geförderter Lehre (ÜBA 1: 9%), weiters 6% überwiegend in einer AMS geförderten betrieblichen Lehre (ÜBA 1: 2%). Seltener wurde im Anschluss an die Vorbereitende Maßnahme der ÜBA 2 einen Lehrgang im Rahmen der ÜBA besucht (ÜBA 2: 48%, ÜBA 1: 64%, Anhang: Tabelle 66)

Somit ist zusammenfassend zu sagen, dass die vorbereitende Maßnahme der ÜBA 2 in Hinblick auf eine Integration in eine (geförderte) betriebliche Lehre erfolgreicher sind, als die vorbereitende Maßnahme der ÜBA 1. Auf der anderen Seite besucht ein größerer Anteil nach der vorbereitenden Maßnahme der ÜBA 1 eine überbetriebliche Lehre. Von einer monetären Betrachtungsweise rechtfertigen sich dadurch die höheren Kosten für die vorbereitende Maßnahme, da die geförderte bzw. nicht geförderte betriebliche Lehre wesentlich günstiger für die öffentliche Hand ist als die Lehrgänge (vgl. auch Abschnitt 7.3).

7.1.2 Kosten der Lehrgänge

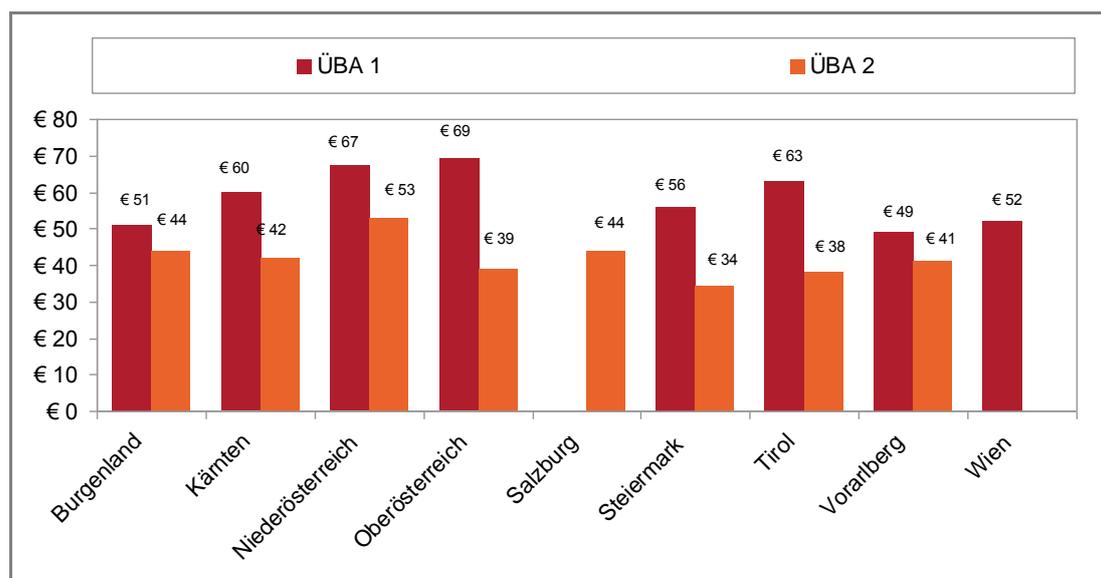
Anders als bei den vorbereitenden Maßnahmen verhält es sich bei den durchschnittlichen Kosten/TNT bei den ÜBA Lehrgängen. Hier fällt der ÜBA 1 Lehrgang mit durchschnittlich 54 € um 25% kostenintensiver aus, als der ÜBA 2 Lehrgang mit 43 €. Auch wenn die Verteilung der Kosten/TNT für die Lehrgänge betrachtet wird, befinden sich knapp 90% der Fälle der ÜBA 1 Lehrgänge im Kostensegment über 40€, davon kosten wiederum knapp 30% über 60 € (Anhang: Tabelle 48). Bei den ÜBA 2 Lehrgängen ist auch in den niedrigeren Kostensegmenten bereits ein höherer Anteil an Maßnahmen zu finden.

Begann die Förderung innerhalb des Lehrjahrs 2008/2009 so betragen die Gesamtkosten pro TNT durchschnittlich 56 € für die ÜBA 1 Lehrgänge und 42€ für die ÜBA 2 Lehrgänge. Im Lehrjahr 2009/2010 sanken die Kosten pro TNT auf durchschnittlich 54€ für ÜBA1 und stiegen bei den ÜBA 2 Lehrgängen auf 43 € an. (Anhang: Tabelle 50, Tabelle 56).

In allen von uns betrachteten Förderperioden und in allen Bundesländern waren Lehrgänge der ÜBA 1 teurer als bei der ÜBA 2 (Abbildung 63).

Bei der ÜBA 1 gibt es außer in Vorarlberg (49€/TNT) keine Maßnahme die unter 50€/TNT kostet. Weiters im oberen Kostensegment befinden sich das Burgenland (51€), Wien (52€) und die Steiermark (56€). Kostenintensiv mit durchschnittlich 69€ bzw. 67€ sind die ÜBA 1 Lehrgänge in Oberösterreich und Niederösterreich. Wie bereits erwähnt sind die Kosten/TNT für die ÜBA 2 Lehrgänge in allen Bundesländern niedriger als für die ÜBA 1, wobei auch hier die durchschnittlichen Kosten/TNT nach Bundesland stark variieren. So wurden in Niederösterreich im betrachteten Zeitraum in Summe rund 1.800 ÜBA 2 Lehrgänge zu Durchschnittskosten von 53 € absolviert. Im Gegensatz dazu kosteten in der Steiermark und Tirol mit jeweils über 1.000 absolvierten Maßnahmen diese durchschnittlich 34 € bzw. 38 €.

Abbildung 63: Durchschnittliche Kosten/TNT, Lehrgänge



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N ÜBA 1 =9.213, N ÜBA 2= 5.974

7.1.3 Kosten nach Maßnahmeninhalt

Um Rückschlüsse auf die anfallenden Kosten nach Ausbildungsinhalt ziehen zu können, wurden die im Förderfall Datensatz des BMASK angegebenen Titel der Lehrgänge für ÜBA 1 und ÜBA 2 einem Lehrberuf bzw. einer Berufsgruppe (z.B. Handels- oder Bauberufe) zugeordnet³¹.

Diejenigen Kurse, bei denen aus dem Titel auf keinen inhaltlichen Schwerpunkt geschlossen werden konnte, wurden in der Kategorie „nicht spezifizierte Lehrgänge“ zusammengefasst. Dadurch, dass diese Kurse eine große Anzahl der im Betrachtungszeitraum abgeschlossenen Förderfällen umfassen (9% der ÜBA 1 und 86% der ÜBA 2 Lehrgänge), ist die Summe der Kosten dieser, maßgeblich an der Durchschnittskosten-Bildung beteiligt. Da jedoch aufgrund der fehlenden Information keine weitere Aussage über den Inhalt diese Lehrgänge getroffen werden kann, sind sie aus den folgenden Analysen ausgeschlossen.

Der Maßnahmeninhalt der absolvierten Lehrgänge, mit den jeweiligen durchschnittlichen Kosten/TNT ist in Tabelle 59 und Tabelle 67 (Anhang) dargestellt.

Maßnahmen ÜBA 1

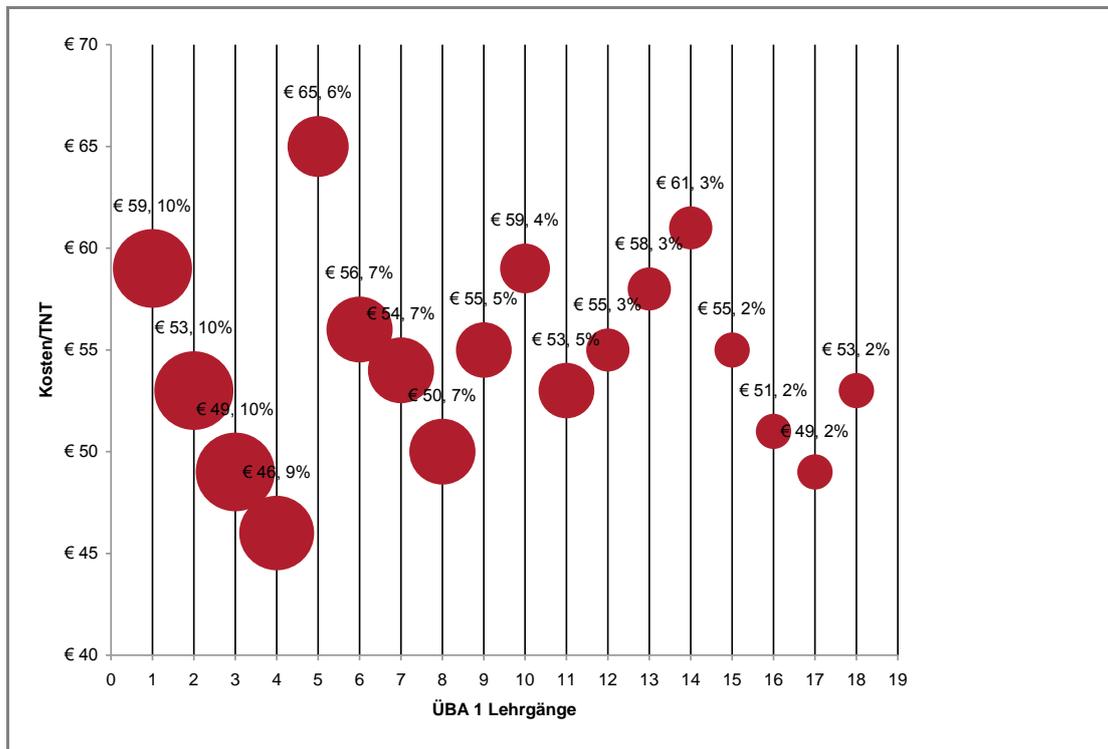
Im Blasendiagramm der Abbildung 64 und zugehöriger Legende werden die einzelnen ÜBA 1 Lehrgänge mit ihren Kosten/TNT und ihrem Anteil an den abgeschlossenen Maßnahmen gesamt dargestellt.

Die Größe der „Blase“ gibt den Anteil der jeweiligen Maßnahmenfälle an der Maßnahmenanzahl wieder, die vertikale Position korrespondiert mit dem Preis/TNT (Y-Achse). Je weiter rechts auf der horizontalen Achse die Maßnahmen aufgetragen sind, desto weniger trägt sie zu den gesamt Durchschnittskosten bei.

Werden diejenigen Maßnahmen bei denen im Titel kein weiterer Inhalt spezifiziert ist, aus der weiteren Analyse ausgeschlossen (59€/TNT, 9% der Maßnahmen insgesamt), sind die Ausbildungen im Metall/Elektro/Holz/IT (mehrere unterschiedliche Lehrberufe werden ausgebildet), die durchschnittlich 59€/TNT kosten und einen Anteil von 10% an den Förderfällen haben am wichtigsten für die Bildung der Durchschnittskosten der ÜBA 1 Lehrgänge. Günstiger, aber aufgrund der Häufigkeit von besonderer Relevanz für die durchschnittlichen Kosten der ÜBA 1 Lehrgänge, sind die Ausbildung zum Lehrberuf ElektrikerIn (53 €/TNT, 10% der Förderfälle) und Ausbildungen im Bereich MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe (überwiegend Lehrberuf Bürokaufmann/-frau, 49 €/TNT, 10% der Förderfälle). Auf dem vierten Platz folgt dann die verhältnismäßig günstigere Ausbildung in Handels- und Verkehrberufen (überwiegend Einzelhandelskaufmann/-frau), die 46 € /TNT kostet. Auf Rang 5 folgt die Ausbildung in Bauberufen (überwiegend MalerIn, MaurerIn, Bau allg.), welche mit durchschnittlich 65 €/TNT die teuerste Ausbildung innerhalb der ÜBA 1 Lehrgänge ist.

³¹ Auf Basis der AMS Berufssystematik.

Abbildung 64: Anteil der Maßnahmenkosten gesamt (Kosten/TNT und Häufigkeit), ÜBA 1



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N= 8.395. Die Datenbeschriftung zeigt vor dem Komma die Kosten in Euro an, nach dem Komma den Anteil der jeweils durchgeführten Maßnahme an den Maßnahmen insgesamt in Prozent.

Tabelle 28: Legende zu Abbildung 64

1	Metall/Elektro/Holz/IT	11	HolzverarbeiterInnen
2	ElektrikerInnen	12	Metall
3	MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	13	MetallarbeiterIn
4	Handels- und Verkehrsberufe	14	MechatronikerIn
5	Bauberufe	15	KöchInnen/KonditorInnen
6	SchmiedInnen, SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen	16	Ackerbau, Tierzucht, Gartenbauberufe
7	MechanikerInnen und verwandte Berufe	17	Medienfachmann/frau
8	TechnikerInnen	18	LagerlogistikerIn
9	Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	19	FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe
10	SpenglerInnen, RohrinstallateurInnen, MetallverbinderInnen		

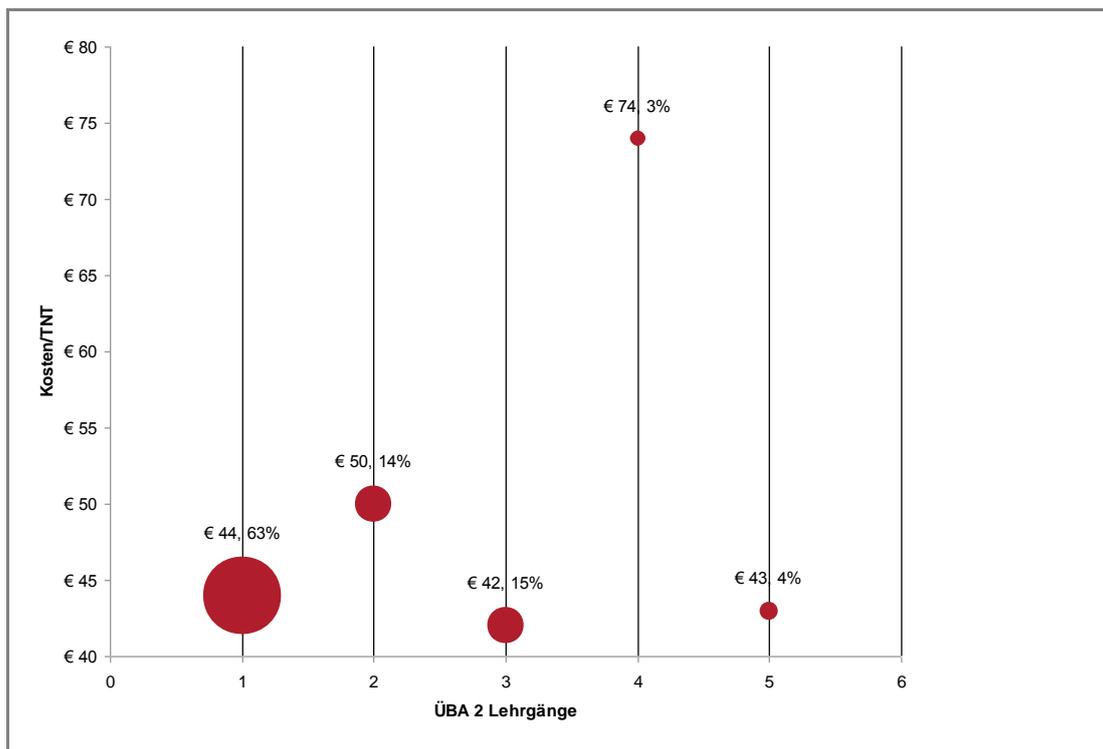
Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, Maßnahmenbezeichnung ÜBA 1 Lehrgänge

Maßnahmen ÜBA 2

Anders sieht das Bild bei den durchschnittlich günstigeren ÜBA 2 Lehrgängen aus. Wie weiter oben bereits erwähnt wurde, wurden beim überwiegenden Teil (86%) der in der Beobachtungsperiode abgeschlossenen ÜBA 2 Lehrgänge keine weiteren Inhalte im Titel der Maßnahme spezifiziert. Bei den restlichen Kursen (Abbildung 65) überwiegen mit einem Anteil von 63% Handels- und Verkehrsberufe (überwiegend Lehrgänge zu kaufmännischen Berufen, Einzelhandelskaufmann/-frau, Großhandels-

kaufmann/-frau), die durchschnittlich 44 €/TNT kosten. Auf Rang zwei und drei folgen Ausbildungen in Metall/Elektro/Holz/IT (nicht näher spezifiziert) mit 50€/TNT und Dienstleistung/Produktion mit 42 €/TNT. Die teuerste Ausbildung im Rahmen der ÜBA 2 sind die Lehrgänge in Metallberufen (74€/TNT), welche aber nur einen Anteil von 3% der näher spezifizierten Lehrgänge ausmachen. Auf fünfter Stelle und wieder wesentlich günstiger sind Ausbildungen im Hotel und Gaststättenberufen anderer Art. Im Diagramm nicht mehr dargestellt, da ihr Anteil unter 1% liegt, sind Ausbildungen im Baubereich im Rahmen der ÜBA 2 .

Abbildung 65: Anteil der Maßnahmenkosten gesamt (Kosten/TNT und Häufigkeit), ÜBA 2 Lehrgänge



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N= 830 Die Datenbeschriftung zeigt vor dem Komma die Kosten in Euro an, nach dem Komma den Anteil der jeweils durchgeführten Maßnahme an den Maßnahmen insgesamt in Prozent.

Tabelle 29: Legende zu Abbildung 65

1	Handels- und Verkehrsberufe
2	Metall/Elektro/Holz/IT
3	Dienstleistungen/Produktion
4	Metall
5	Hotel und Gaststättenberufe anderer Art
6	Bauberufe

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, Maßnahmenbezeichnung ÜBA 2 Lehrgänge

Auf **Bundesländerebene** variieren die Kosten für die Ausbildungen in den unterschiedlichen Lehrberufen innerhalb der ÜBA 1 und ÜBA 2.

So werden im Rahmen der ÜBA 2 Lehrgänge Ausbildungen in Handels- und Verkehrsberufen in vier Bundesländern angeboten, wobei in Tirol im Beobachtungszeit-

raum 274 Lehrgänge abgeschlossen wurden mit einem durchschnittlichen Preis/TNT von 50 €. In Kärnten hingegen kosteten die 190 abgeschlossenen Maßnahmen in diesem Bereich durchschnittlich 35 €/TNT.

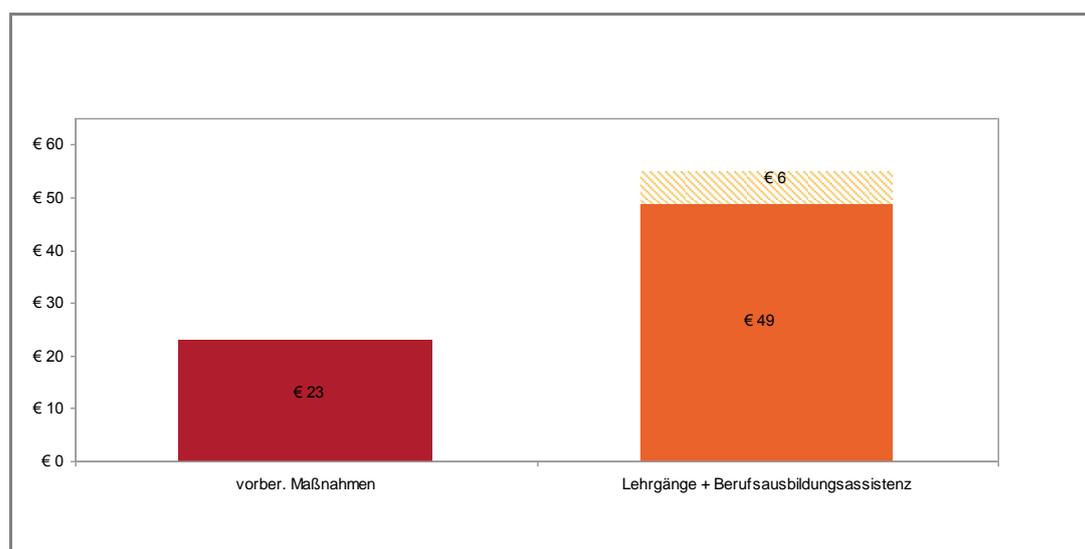
Eine größere Bandbreite an Lehrberufen wird im Rahmen der ÜBA 1 angeboten, wobei mehr als zwei Drittel der Maßnahmen im Beobachtungszeitraum in Wien durchgeführt wurden und Wien daher die durchschnittlichen Kosten/TNT maßgeblich beeinflusst. Zu den Ausbildungen, die in mehreren Bundesländern angeboten werden, gehört die/der SchmiedIn, SchlosserIn oder WerkzeugmacherIn, Diese kostet bundesweit durchschnittlich 56 €/TNT. In Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark und Vorarlberg belaufen sich die Durchschnittskosten jeweils auf 50-53 €/TNT, in Wien 54 €/TNT und in Kärnten 69 €/TNT.

7.2 Kostenstruktur der IBA Maßnahmen

In Summe wurden im betrachteten Zeitraum 6.798 einzelne Maßnahmen der Integrativen Berufsausbildung (IBA) im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung durchgeführt. Im Gegensatz zu ÜBA1 und ÜBA2 gibt es bei der IBA nicht nur vorbereitende Maßnahmen und Lehrgang, sondern auch die „Berufsausbildungsassistenz“, eine begleitende, parallel zum Lehrgang stattfindende, Maßnahme.

In der BMASK Förderfalldatenbank waren für den in Frage kommenden Zeitraum rund 1.700 vorbereitende Maßnahmen im Rahmen der IBA mit durchschnittlichen Kosten/TNT von 23€³², sowie rund 1.800 (von AMS und/oder Land finanzierten) Berufsausbildungsassistenzmaßnahmen mit durchschnittlich 6€/TNT und rund 3.300 Lehrgänge mit durchschnittlich 49€/TNT verbucht (Abbildung 66).

Abbildung 66: IBA, Durchschnittliche Kosten/TNT



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N =6.798

³² Bei 56 vorbereitenden Maßnahmen fehlten Angaben zu den Kosten. Diese wurden aus den Berechnungen ausgeschlossen.

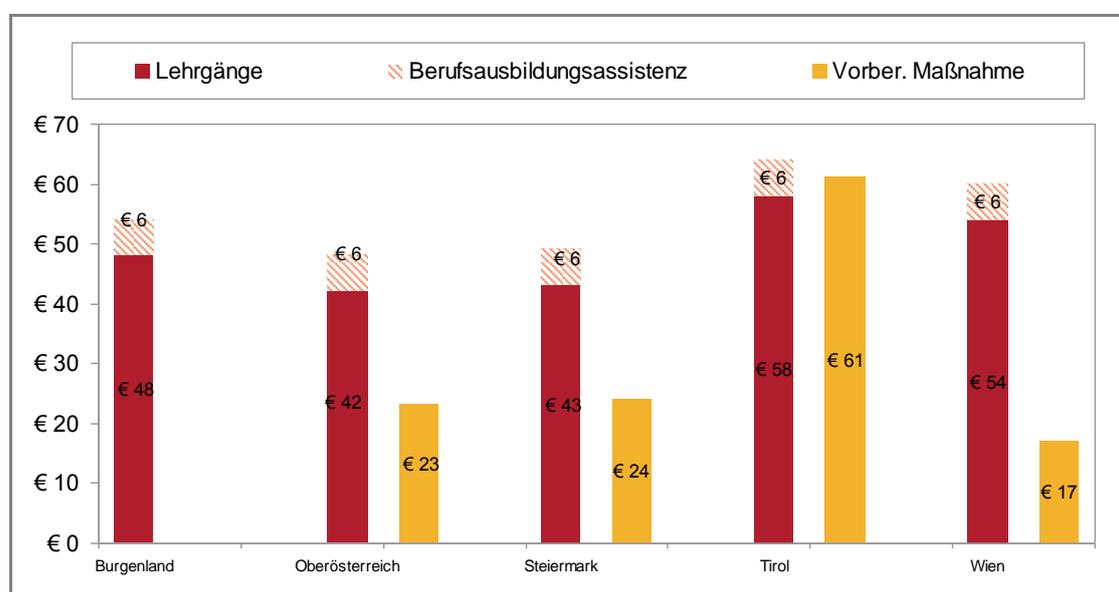
Insgesamt finden sich in der Förderfalldatenbank Angaben zu IBA Maßnahmen in den folgenden fünf Bundesländern, nämlich Wien, Steiermark, Oberösterreich, Tirol und Burgenland.

Vorbereitende Maßnahme der IBA kosteten durchschnittlich 23€/TNT, womit sie sich in einem vergleichbaren Rahmen der ÜBA 1 und ÜBA 2 bewegen. Ausreißer ist Tirol, wo die vorbereitende Maßnahme durchschnittlich 61€/TNT kostet und damit auch teurer ist als die Lehrgänge in diesem Bundesland (Abbildung 67). In Wien, das am meisten IBA Maßnahmen durchführt hat, waren diese mit 17€/TNT am günstigsten.

Lehrgänge kosteten im Burgenland, Oberösterreich und der Steiermark unter 50€/TNT, in Wien und Tirol jeweils über 50€/TNT.

Jeder IBA TeilnehmerIn hat neben dem Lehrgang eine Berufsausbildungsassistenz. In der Förderfalldatenbank sind jedoch nur 1.800 solcher Maßnahmen im betreffenden Zeitraum verbucht mit Kosten von durchschnittlich 6€/TNT.

Abbildung 67: IBA Maßnahmen nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N =6.798

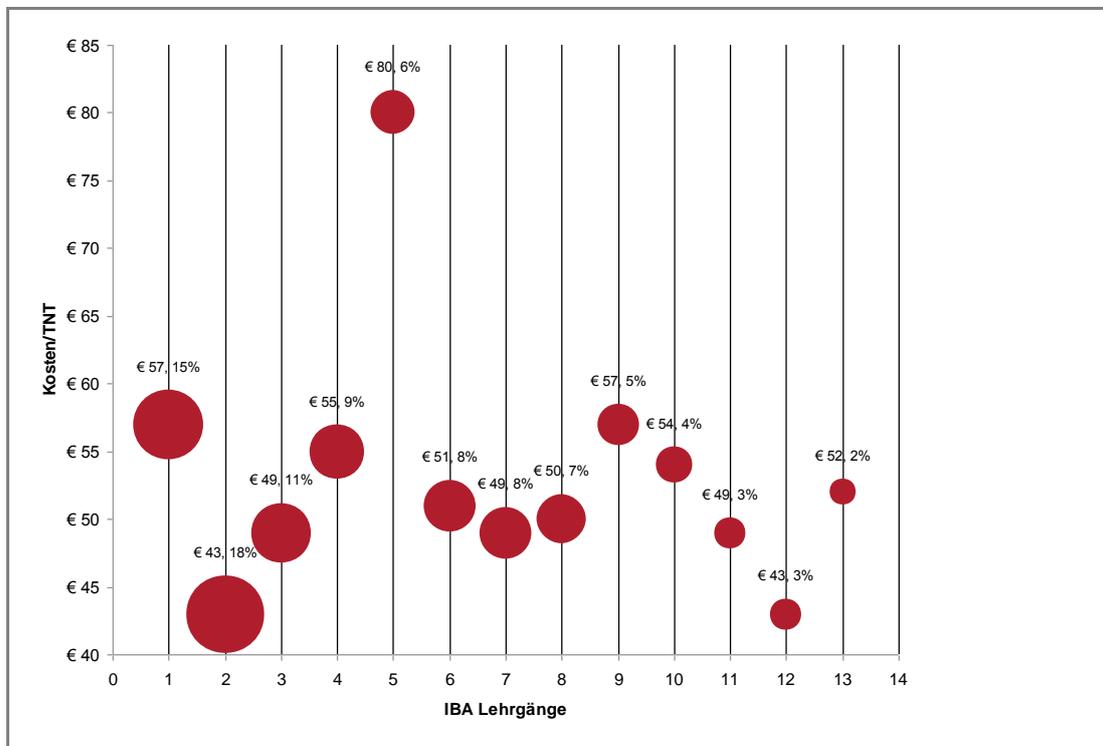
7.2.1 Kosten nach Maßnahmeninhalt

Analog zum Kostenvergleich bei ÜBA1 und ÜBA2 Maßnahmen, wird in

Abbildung 68 ein Vergleich nach Ausbildungsinhalt vorgenommen. Auch bei den IBA Maßnahmen müssen die nicht weiter spezifizierten Lehrgänge (57% aller Maßnahmen) aus der weiteren Analyse ausgeschlossen werden. Im Blasendiagramm sind die einzelnen Lehrgänge wiederum mit durchschnittlichen Kosten/TNT und Anteil an den (spezifizierten) Lehrgängen insgesamt dargestellt. Wie auch bei den ÜBA 1 und ÜBA 2 Maßnahmen zählen Lehrgänge in Bauberufen (MalerIn, MaurerIn) mit 57€ und im Handel (Einzelhandel) 49 € zu den am häufigsten durchgeführten Maßnahmen. Im Gegensatz zur ÜBA spielen bei der IBA jedoch auch die Ausbildung GärtnerIn/FloristIn (43 €), SchneiderIn (55 €) und die sehr kostenintensive Ausbildung zum/zur FriseurIn (80 €/TNT) unter den absolvierten Maßnahmen eine wichtige Rolle.

In Summe liegen die Kosten für die reinen Lehrgänge im Rahmen der IBA etwas über jenen der ÜBA 1.

Abbildung 68: Anteil der Maßnahmenkosten gesamt (Kosten/TNT und Häufigkeit), IBA



Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, N =1.423 Erläuterung: Die Datenbeschriftung zeigt vor dem Komma die Kosten in Euro an, nach dem Komma den Anteil der jeweils durchgeführten Maßnahme an den Maßnahmen insgesamt in Prozent.

Tabelle 30: Legende zu Abbildung 68

1	Bauberufe	8	Metall/Elektro/Holz/IT
2	GärtnerIn/FloristIn	9	HolzverarbeiterInnen
3	Handels- und Verkehrsberufe	10	Hotel und Gaststättenberufe anderer Art
4	SchneiderIn/TextilreinigerIn	11	Sanitär und KlimatechnikerIn
5	FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	12	MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe
6	MetallarbeiterIn	13	TechnikerInnen
7	KöchInnen/KonditorInnen		

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011, Maßnahmenbezeichnung IBA Lehrgänge

7.2.2 Fazit

In diesem Kostenvergleich konnte gezeigt werden, dass vorbereitende Maßnahmen der ÜBA 1 im Durchschnitt kostengünstiger sind, als jene der ÜBA 2, allerdings bei letzteren die anschließende Integration in eine (geförderte) betriebliche Lehre öfter gelingt.

Bei den eigentlichen Lehrgängen ist die ÜBA 1 um durchschnittlich rund 25% pro Teilnahmetag teurer als die ÜBA 2, wobei eine große Variation der Kosten zwischen den einzelnen Bundesländern und Maßnahmeninhalten besteht. Diese Kostenunterschiede in den Lehrgängen könnten auf Unterschiede in den Maßnahmenelementen zurückgeführt werden. Bei der ÜBA 2 gibt es über die gesamte Förderperiode weniger Zeiten beim Träger und diese bestehen vorwiegend aus Begleitung. Bei der ÜBA 1 ist der Anteil der verbrachten Zeit, also auch die Kosten, beim Träger größer, da die praktische Lehrausbildung dort überwiegend stattfindet.

Die IBA im Rahmen der ÜBA liegt hinsichtlich der Kosten/TNT bei den Lehrgängen etwas über jenen der ÜBA 1. Zusätzlich entstehen bei der IBA Kosten der Berufsausbildungsassistenz, welche eine parallel stattfindende begleitende Betreuungsmaßnahme ist.

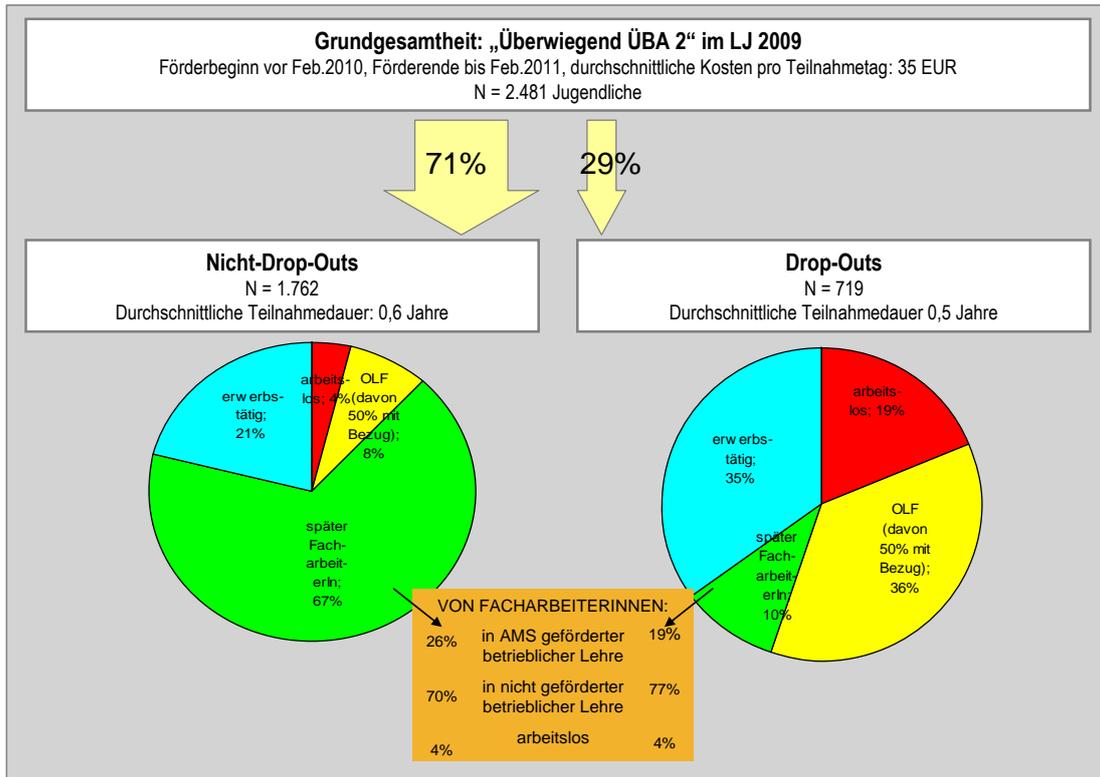
7.3 Kosten-Einnahmen-Bilanz der ÜBA im Vergleich zu einem Alternativszenario

In diesem Kapitel werden die Kosten und die direkten monetären Erträge eines ÜBA Szenarios für die öffentliche Hand berechnet und mit den monetären Effekten eines Alternativszenarios verglichen (vgl. für einen ähnlichen Ansatz: Buxbaum et al (2010), 11ff).

Im Alternativszenario wird davon ausgegangen, dass für diese Jugendlichen die (aufgrund ihres Alters und Bildungsabschlusses) durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten gelten erwerbstätig, arbeitslos oder Nichterwerbspersonen zu sein.

Die Wahrscheinlichkeiten mit denen die Jugendlichen im ÜBA Szenario erwerbstätig, arbeitslos oder Nichterwerbspersonen sind, stammen aus den Nachkarrieren der ÜBA TeilnehmerInnen anhand der Sozialversicherungsdaten (Überwiegender Status, ein Jahr nach Ende der Ausbildung), wobei zwischen Drop-Outs und AbsolventInnen unterschieden wird (Anhang: Tabelle 80). Der Aufbau des ÜBA Szenarios ist in Abbildung 69 dargestellt. Die Wahrscheinlichkeiten, mit welchen im Alternativszenario gerechnet wird, sind – wie erwähnt – die durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten aufgrund von Alter und Bildungsabschnitt und stammen aus unterschiedlichen Datenquellen (siehe weiter unten, z.B.: AKE, Sondermodul AKE, St.AT, Eurostat).

Abbildung 69: Schematischer Aufbau ÜBA Szenario



Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA', Nachkarriere: Ein Jahr nach Ende der Förderung; Rundungsdifferenzen möglich

Höhe des Einkommens in Abhängigkeit von Bildungsabschluss

Ausgangspunkt der Überlegungen ist, dass Personen mit Pflichtschulabschluss in Österreich weniger verdienen als Personen mit Lehrabschluss. Der Rechnungshof gibt in seinem Einkommensbericht 2009 das Median-Bruttojahreseinkommen für ArbeiterInnen mit Pflichtschulabschluss mit 23.716 € und für ArbeiterInnen mit Lehrabschluss mit 28.272 € an (Anhang: Tabelle 71). Dieses höhere Einkommen kommt nicht nur direkt – durch ein höheres Nettoeinkommen – den EinkommensbezieherInnen zu Gute, sondern auch dem Fiskus durch **höhere Einnahmen durch direkte Steuern** (Lohnsteuer und Sozialversicherungs Abgaben, sowie Dienstgeber Beiträge)³³. Weiters kommt es bei einem höheren Einkommen zu Mehreinnahmen durch **indirekte Steuern** (Mehrwertsteuer) aufgrund eines gestiegenen Konsums. Die Mehreinnahmen durch indirekte Steuern werden in den folgenden Berechnungen nicht mit einbezogen.

Für Kosten und Mehreinnahmen der ÜBA für die öffentliche Hand wird ein Zeitraum von 12 Jahren ab 2009 betrachtet. Die Jugendlichen, die an der Maßnahme teilnehmen, sind in der Modellrechnung zu Beginn 18 Jahre alt³⁴ und es wird davon ausgegangen, dass sie als ArbeiterInnen mit 30 Jahren ihr Medianeinkommen³⁵ erreicht haben.

Wir gehen in diesen Berechnungen von einem **Senioritätseffekt** – das ist der Anstieg des Bruttoeinkommens pro Lebensjahr – von 2,4% aus, was der Verteilung der durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen der ArbeiterInnen nach Alter im Jahr 2009 entsprach (Anhang: Tabelle 72).

Weiters wird mit einer jährlichen **Reallohnsteigerung** von +0,2% gerechnet (Vergleichszeitraum 2005-2009, Anhang: Tabelle 73).

Mit diesen Vorgaben (Reallohnsteigerung, Senioritätseffekt, Bruttomedianeinkommen nach Bildungsabschluss) wird die zukünftige Verteilung der Bruttojahreseinkommen errechnet. Diese beginnt im Jahr 2009, wenn die Jugendlichen 18 Jahre alt sind und hört im Jahr 2021, wenn diese 30 Jahre alt sind, auf (Anhang: Tabelle 69, Tabelle 70)³⁶.

Arbeitslosigkeitsrisiko und Kosten der Arbeitslosigkeit

Neben einem höheren Lohneinkommen spielt auch ein niedrigeres Risiko von Arbeitslosigkeit für Personen mit höherem Bildungsabschluss eine wesentliche Rolle. So betrug im Jahresdurchschnitt 2009 das Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) für Personen mit Pflichtschulabschluss rund 18%, für Personen mit Lehrabschluss hingegen nur rund 6%. Diese unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit spiegelt sich auch in den Nachkarrieren der ÜBA TeilnehmerInnen wieder. Ein Jahr nach Ende der Förderung betrug die Arbeitslosenquote für Drop-Outs aus der betrachteten Kohorte der ÜBA 19% und für AbsolventInnen 4%.

³³ Die Höhe der Lohnsteuer, der SV-Abgaben und der Dienstgeberbeiträge für die berechneten Bruttoeinkommen wurde mit dem Brutto-Netto Rechner des BMF berechnet; <http://www.bmf.gv.at/service/anwend/steuerberech/bruttonetto/start.htm>,

³⁴ 96% der Personen in den ÜBA Maßnahmen sind jünger als 19 Jahre.

³⁵ ExpertInnenmeinung der Statistik Austria zum Einkommensbericht 2009: Bei ArbeiterInnen ist der Senioritätseffekt niedriger als bei Angestellten, es kann davon ausgegangen werden, dass ArbeiterInnen mit 30 Jahren ihr Median Einkommen erreicht haben.

³⁶ Hinzuweisen ist an dieser Stelle darauf, dass in diesem Rechenmodell nicht nach Geschlecht differenziert wird.

Die fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit, welche sich zu einem großen Teil aus den direkten Kosten der Arbeitslosigkeit (wie Ausgaben für Existenzsicherung, aktive Arbeitsmarktpolitik und Ausgaben für die Organisation des AMS) und zu einem kleineren Teil aus entgangenen Steuern und Abgaben aufgrund der Arbeitslosigkeit ergeben, werden mit 26.100€/betroffener Person/Jahr angenommen³⁷. Diese Kosten wachsen jährlich mit +2,8% (Anhang: Tabelle 74). Es wird weiters angenommen, dass die Arbeitslosenquoten über den Prognosezeitraum konstant sind.

Inaktivität variiert nach Bildungsabschluss

Mit höherem Bildungsabschluss steigt die Erwerbsquote an. Während im Jahr 2009 rund 30% der 20-29 Jährigen mit Pflichtschulabschluss zu den Nichterwerbspersonen zählten („Out of Labour Force“, OLF), waren es unter den Personen mit Lehrabschluss rund 18% (vgl.: Eurostat, Activity Rates 2009, Steiner (2009b)). Die Analyse der Nachkarriere der ÜBA TeilnehmerInnen anhand der Sozialversicherungsdaten (Überwiegender Status 1 Jahr nach Ende der Ausbildung) ergibt, dass die Drop-Outs eine OLF Quote von 36% haben und AbsolventInnen von nur 8%.

Nichterwerbspersonen sind per Definitionem weder erwerbstätig noch arbeitslos. In einem Sondermodul der Arbeitskräfteerhebung 2009 wurde die Tätigkeit von Nichterwerbspersonen zwischen 15-34 seit Ausbildungsende erhoben. Es kann angenommen werden, dass rund 50% dieser Nichterwerbspersonen bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) beziehen: 26% sind auf Arbeitssuche, weitere 11% nicht erwerbsfähig aufgrund von Krankheit und 20% nicht erwerbsfähig aufgrund von Pflege-tätigkeit oder Kinderbetreuung (vgl: St.AT (2011), S.49). Aufgrund dessen wird im Rechenmodell für jeweils die Hälfte der OLF mit einem ganzjährigen Bezug der BMS gerechnet, was Kosten von rund 9.000 €/ Person im Jahr 2009 verursacht. Die Höhe der BMS wächst mit jährlichen +2%, dem durchschnittlichen jährlichen Wachstum des Ausgleichzulagenrichtsatzes (Anhang: Tabelle 75).

In diesem Modell werden nur die oben erwähnten direkten Kosten der ÜBA Ausbildung, der Arbeitslosigkeit und der Sozialleistungen sowie auf der anderen Seite die Mehreinnahmen aufgrund des gestiegenen Einkommens der TeilnehmerInnen berücksichtigt. **Nicht einberechnet werden** Mehreinnahmen aufgrund der gestiegenen indirekten Steuern aus Konsum der Jugendlichen, sowie direkte und indirekte Steuereffekte durch die Einkommen der AusbilderInnen. Unberücksichtigt bleiben auch Kosten, die sich aus einer Verschlechterung des Gesundheitszustands durch eine prekäre Lebenssituation mit Pflichtschulabschluss ergeben, sowie möglicherweise höhere Justizkosten aufgrund von höherer Kriminalität (vgl. Brandenburg et al (2005), Lechner et al (2004)).

Um die **zusätzlichen Kosten bzw. Einnahmen** der ÜBA Maßnahme bewerten zu können, werden die Ergebnisse aus dem ÜBA Szenarium dem Alternativszenario gegenübergestellt. Im Alternativszenario wird der Frage nachgegangen, was es der öffentlichen Hand an Kosten bzw. Einnahmen verursacht hätte, wenn diese Jugendlichen nicht an der ÜBA teilgenommen hätten. Im Anschluss kann im Vergleich der Ergebnisse des ÜBA Szenarios mit den Ergebnissen des Alternativszenarios eine **Bilanz über den monetären Zusatznutzen der ÜBA** gezogen werden.

³⁷ BMASK, Arbeitsmarktpolitik in Österreich, 2009, 2010: Fiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit.

ÜBA Szenario

In diesem Szenario betrachten wir eine Gruppe von Jugendlichen, welche dem Fördertyp „Überwiegend ÜBA 2“ zuzurechnen sind. Das sind Personen, welche mehr als die Hälfte des Förderzeitraums an ÜBA 2 Maßnahmen teilgenommen haben und dabei auch einen Lehrgang im Rahmen der ÜBA 2 absolvierten.

Die von uns betrachtete Gruppe sind jene 2.481 Jugendlichen, welche ihre Ausbildung im Lehrjahr 2009/2010 (bereits vor dem 28.02.2010) begonnen und bis zum 28.02.2011 abgeschlossen haben³⁸.

Die durchschnittlichen Kosten/TNT betragen für den Fördertyp „Überwiegend ÜBA2“ in diesem Zeitraum 35 € (Anhang: Tabelle 77). Die durchschnittliche Teilnahmedauer lag bei den Drop-Outs bei einem halben Jahr und bei den AbsolventInnen bei knapp acht Monaten (Anhang: Tabelle 79). In diesem Szenario gibt es nach Ende der ÜBA Ausbildung vier „Arbeitsmarktstati“ in denen sich ein Jugendlicher befinden kann: FacharbeiterIn (mit durchschnittlichem Einkommen für ArbeiterInnen mit Lehrabschluss), erwerbstätig (mit durchschnittlichem Einkommen für ArbeiterInnen mit Pflichtschulabschluss), arbeitslos und OLF (jeweils die Hälfte der OLF beziehen BMS).

Die Größe der einzelnen Gruppen wird durch den überwiegenden Status ein Jahr nach Ende der Ausbildung (Nachkarriere) bestimmt.

Demnach wird davon ausgegangen, dass rund 29% der Jugendlichen die Ausbildung frühzeitig beendet. Die Arbeitslosenquote unter den Drop-Outs ist 19%³⁹, mehr als ein Viertel der Drop-Outs sind OLF. Ein geringer Teil der Grundgesamtheit der Drop-Outs (10%) schafft es nach Abbruch der ÜBA in eine vom AMS geförderte betriebliche Lehre oder in eine nicht geförderte Lehrstelle zu wechseln. Es wird vereinfachend angenommen, dass dieser Teil der Drop-Outs ihre Lehre im Jahr 2012 beenden, also drei Jahre nach Beginn der ÜBA ein FacharbeiterInnengehalt beziehen. Unter den FacharbeiterInnen ist die Arbeitslosenquote gleich hoch wie unter den AbsolventInnen (4%). Der Rest der Drop-Outs ist nach Abbruch der ÜBA erwerbstätig und bezieht das durchschnittliche Einkommen als ArbeiterIn mit Pflichtschulabschluss.

Der Großteil der Jugendlichen beendet jedoch die Maßnahme (71%). Die Arbeitslosenquote und der Anteil der OLF unter diesen AbsolventInnen sind wesentlich geringer (4% bzw. 8%). Zwei Drittel der AbsolventInnen befinden sich ein Jahr nach Beendigung der ÜBA in einer (geförderten) betrieblichen Lehre. Drei Jahre nach Beginn der ÜBA haben diese Jugendlichen ihre Lehre (inklusive Berufsschulbesuch) beendet und beziehen ein FacharbeiterInnengehalt. Der Rest der AbsolventInnen ist nach Beendigung der ÜBA erwerbstätig und bezieht das Medianeinkommen als ArbeiterIn mit Pflichtschulabschluss (Anhang: Tabelle 69, Tabelle 70).

³⁸ In diesem Szenario wird die ÜBA 2 betrachtet, da sie dem Konzept nach in einem Jahr abgeschlossen werden kann. Bei der ÜBA 1 hingegen können wir mit unserem Datensatz nur einen Teil der Jugendlichen erfassen – diejenigen, die schnell in eine betriebliche Lehre wechseln und diejenigen die ÜBA 1 zu früh abbrechen. Der Rest der Jugendlichen, die die überbetriebliche Lehre länger als ein Jahr besuchen oder auch die gesamte Lehre in der ÜBA absolvieren, würde aus der Analyse ausgeschlossen werden, was die Aussagekraft wesentlich verzerren würde.

³⁹ Erklärung: Ein Jahr nach Ende der Ausbildung sind 19% der Drop-Outs den überwiegenden Teil der Zeit arbeitslos gewesen.

Einnahmen ÜBA Szenario

Die Einnahmen aus dem ÜBA Szenario für diese Jugendlichen setzen sich aus den Einnahmen aus Lohnsteuer, Sozialversicherungsabgaben und Dienstgeberbeiträgen zusammen. Im ersten Jahr betragen diese rund 2 Mio. € aus der Gruppe der Drop-Outs und der AbsolventInnen, welche erwerbstätig sind und ein Einkommen als ArbeiterIn mit Pflichtschulabschluss beziehen. Im Jahr 2012 kommen Einnahmen (größtenteils aus der Gruppe der AbsolventInnen) hinzu, welche ihre Lehre beendet haben und danach ein höheres Gehalt als FacharbeiterIn beziehen, was einen markanten Anstieg der Einnahmen auf rund 22 Mio. € zufolge hat. In den kommenden Jahren steigen aufgrund der jährlich angenommen Einkommenssteigerung (Reallohnsteigerung, Senioritätseffekt) die Einnahmen für den Staat jährlich und erreichen im Jahr 2021 29 Mio. € (Tabelle 31).

Tabelle 31: Einnahmen ÜBA Szenario (2.481 Jugendliche), rund in Mio. €

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Einnahmen AbsolventInnen nicht FacharbeiterInnen	1	3	3	4	4	4	4
Einnahmen AbsolventInnen FacharbeiterInnen	-	-	-	15	15	16	16
Einnahmen Drop-Outs nicht FacharbeiterInnen	1	2	2	2	3	3	3
Einnahmen Drop-Outs FacharbeiterInnen	-	-	-	1	1	1	1
<u>Kumulierte Einnahmen ÜBA in Mio. €</u>	<u>2</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>22</u>	<u>22</u>	<u>23</u>	<u>24</u>
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Einnahmen AbsolventInnen nicht FacharbeiterInnen	4	4	4	5	5	5	
Einnahmen AbsolventInnen FacharbeiterInnen	17	17	18	18	19	19	
Einnahmen Drop-Outs nicht FacharbeiterInnen	3	3	3	3	3	3	
Einnahmen Drop-Outs FacharbeiterInnen	1	1	1	1	1	1	
<u>Kumulierte Einnahmen ÜBA in Mio. €</u>	<u>25</u>	<u>25</u>	<u>26</u>	<u>27</u>	<u>28</u>	<u>29</u>	

Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, Rechnungshof, Statistik Austria, Rundungsdifferenzen möglich

Kosten ÜBA Szenario

Die Kosten der ÜBA Ausbildung beim Träger betragen in Summe rund 19 Mio. € im Jahr 2009. Weiters belaufen sich die Kosten pro Person und Jahr für den Besuch der Berufsschule auf rund 4.000 € im Jahr 2009, diese Ausgaben steigen pro Jahr um 7% (vgl.: Tabelle 76). Die Ausbildungskosten fallen für Drop-Outs und AbsolventInnen unterschiedlich lange an. Für diejenigen, welche im Anschluss an die Beendigung der ÜBA in ein Lehrverhältnis wechseln, sind für die restliche Ausbildungszeit (nach Ende der ÜBA) weiterhin Berufsschulkosten zu veranschlagen. Im Jahr 2009 belaufen sich diese Berufsschulkosten auf 8 Mio. €, in den folgenden zwei Jahren auf jeweils 5 Mio. €. Für den Teil der Jugendlichen, welche in ein vom AMS gefördertes betriebliches Lehrverhältnis wechselt, erhält der Betrieb pro Lehrling für den Rest der Lehrzeit eine (zusätzliche) Lehrstellenförderung welche mit 500 € /Monat angenommen wurde (Anhang: Tabelle 77). Weiters entstehen der öffentlichen Hand Kosten durch Arbeitslosigkeit, sowie durch den Bezug der BMS.

Wie bereits vorher erwähnt, fließt ein Teil der Kosten für die ÜBA Maßnahme (Personalkosten für die AusbilderInnen, Lehrlingsentschädigung) in Form von direkten Steuern und Sozialversicherungsabgaben umgehend an öffentliche Haushalte zurück, ein weiterer Rückfluss erfolgt durch indirekte Steuern (Mehrwertsteuer). Diese Dynamik wird in der Kostenanalyse nicht berücksichtigt.

Im ersten Jahr entstehen für den Staat in Summe Kosten von rund 33 Mio. € für die 2.481 Jugendlichen, die an der Ausbildung teilnehmen. Im zweiten und dritten Jahr nach Beginn der ÜBA bleiben rund 7 Mio. € an ausbildungsrelevanten Kosten (Berufsschule, Lehrstellenförderung) übrig. Aufgrund des jährlichen Wachstums der Kosten für Arbeitslosigkeit und BMS steigen zwischen dem Jahr 2012 und 2021 die jährlichen staatliche Kosten für den Teil der Gruppe der arbeitslos ist oder BMS bezieht, von 10 Mio. € auf 12 Mio. € (Tabelle 32).

Tabelle 32: Kosten ÜBA Szenario (2.481 Jugendliche), rund in Mio. €

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ÜBA 2 Kosten/Jahr(für AMS und Land)	19	-	-	-	-	-	-
Berufsschulkosten/Jahr	8	5	5	-	-	-	-
Zuschuss für geförderte betriebliche Lehre AMS	1	2	2	-	-	-	-
Fiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit	4	6	6	7	7	8	8
Fiskalische Kosten OLF	2	2	3	3	3	3	3
<u>Kumulierte Ausgaben ÜBA</u>	<u>33</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>11</u>
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
ÜBA 2 Kosten/Jahr(für AMS und Land)	-	-	-	-	-	-	
Berufsschulkosten/Jahr	-	-	-	-	-	-	
Zuschuss für geförderte betriebliche Lehre AMS	-	-	-	-	-	-	
Fiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit	8	8	9	9	9	9	
Fiskalische Kosten OLF	3	3	3	3	3	3	
<u>Kumulierte Ausgaben ÜBA</u>	<u>11</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>12</u>	<u>12</u>	<u>12</u>	

Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, Rechnungshof, Statistik Austria, Rundungsdifferenzen möglich

Saldo ÜBA Szenario

In dieser modellhaften Darstellung liegen die staatlichen Ausgaben für 2.481 Jugendliche, die im Jahr 2009 die ÜBA Ausbildung begonnen haben, in den Jahren 2009-2011 (die Dauer der Ausbildung) in Summe rund 50 Mio. € über den Einnahmen. Ab dem Jahr 2012 wird der Saldo jedoch positiv (12 Mio. €) und steigt jährlich, bis er im Jahr 2021 rund 17 Mio. € erreicht (Tabelle 33).

Tabelle 33: Saldo ÜBA Szenario (2.481 Jugendliche), rund in Mio. €

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Einnahmen	2	6	6	22	22	23	24
Ausgaben	33	15	16	10	10	10	11
Saldo	- 31	- 9	- 10	12	12	13	13
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Einnahmen	24	25	25	26	27	28	29
Ausgaben	11	11	11	12	12	12	12
Saldo	13	14	14	14	15	16	17

Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, Rechnungshof, Statistik Austria, Rundungsdifferenzen möglich

7.3.1.1 Alternativszenario

Bei dem Alternativszenario wurde angenommen, dass (dieselben) 2.481 Jugendlichen im Jahr 2009, anstatt an der ÜBA teilzunehmen, im Alter von 18 Jahren auf den Arbeitsmarkt kommen. Für diese Jugendlichen werden die (aufgrund ihres Alters und Bildungsabschlusses) durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten angenommen erwerbstätig (mit Einkommen als ArbeiterIn mit Pflichtschulabschluss), arbeitslos oder OLF (mit oder ohne Bezug) zu sein.

Aufgrund des niedrigeren Bildungsabschluss beläuft sich das Arbeitslosenrisiko bei diesen Jugendlichen auf 18% (s.o.) und es sind durchgängig 477 Personen arbeitslos. Der Anteil der OLF ist auch aufgrund des niedrigeren Bildungsabschlusses wesentlich höher und beträgt durchgängig 30%. BMS beziehen die Hälfte der Nichterwerbspersonen. Der Rest der Gruppe ist erwerbstätig (Tabelle 34).

Tabelle 34: Annahmen für Alternativszenario

Anzahl Jugendliche Im Alternativszenario	2.481
Arbeitslosenquote (18%)	447
OLF (30%)	744
davon mit BMS (50%)	372
Erwerbstätig (52%)	1.290

Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, Rechnungshof, Statistik Austria, Rundungsdifferenzen möglich

Die fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 betragen rund 12 Mio. € und steigen bis zum Jahr 2021 auf rund 16 Mio. €. Die staatlichen Ausgaben für die BMS steigen im selben Zeitraum von rund 3 Mio. € auf rund 4 Mio. € jährlich.

Die jährlichen Einnahmen für den Staat aus direkter Lohnsteuer, Sozialversicherung und Dienstgeberbeiträgen aus den Einkommen der Gruppe der Erwerbstätigen betragen im Jahr 2009 rund 11 Mio. € und steigen jährlich bis sie im Jahr rund 17 Mio. € betragen.

Die hohen Kosten für Arbeitslosigkeit und OLF (andere Kosten eines niedrigen Bildungsabschlusses sind in diesem Modell wie erwähnt nicht berücksichtigt) tragen dazu bei, dass die Ausgaben des Staates im gesamten Prognosezeitraum über den Einnahmen liegen und sich ein jährlicher negativer Saldo von jeweils -3 bzw. -4 Mio. € ergibt (Tabelle 35).

Tabelle 35: Saldo Alternativszenario

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Einnahmen	11	12	12	12	13	13	14
Ausgaben	15	15	16	16	17	17	18
Saldo	- 4	- 3	- 4	- 4	- 4	- 4	- 4
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Einnahmen	14	15	15	16	16	17	
Ausgaben	18	18	19	19	20	20	
Saldo	- 4	- 3	- 4	- 3	- 4	- 3	

Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, Rechnungshof, Statistik Austria, Rundungsdifferenzen möglich

7.3.1.2 Mehreinnahmen/Mindereinnahmen ÜBA- im Vergleich zum Alternativszenario

Die **Bilanz** für die monetäre Bewertung der ÜBA in diesem modellhaften Vergleich in dem 2.481 Jugendliche im Lehrjahr 2009 die Ausbildung beginnen und diese bis Februar 2011 abgeschlossen haben, ist in Tabelle 36 dargestellt. Diese wird als Differenz aus den Kosten und Einnahmen für den Staat für die Gruppe von Jugendlichen im ÜBA Szenario im Zeitraum 2009-2021 (Saldo ÜBA Szenario) abzüglich der Kosten bzw. Einnahmen, wenn stattdessen dieselben Jugendlichen mit nur einem Pflichtschulabschluss zu arbeiten begonnen hätten weniger der fiskalischen Kosten, die für die schlechter ausgebildeten Jugendlichen aufgrund der Arbeitslosigkeit und der höheren OLF Quote entstehen würden (Alternativszenario), berechnet.

Die Mindereinnahmen des ÜBA Szenarios im Vergleich zum Alternativszenario betragen im ersten Jahr -27 Mio. €. Im zweiten und dritten Jahr reduzieren sich die Mindereinnahmen auf -6 Mio. € jährlich.

Ab dem Jahr 2012 schlagen sich die zusätzlichen Einnahmen (durch die besser ausgebildeten Jugendlichen) und die niedrigeren Kosten (aufgrund der niedrigeren Arbeitslosen- und OLF Quote) in einem monetären Zusatznutzen von rund 16 Mio. € nieder. Bis zum Jahr 2021 steigen die jährlichen Mehreinnahmen für die öffentliche Hand auf bis 20 Mio. € im Jahr 2021.

Die zusätzlichen Kosten, die die Ausbildung für die öffentliche Hand in dieser modellhaften Darstellung verursacht – in Summe rund 39 Mio. € zwischen 2009-2011 – werden durch die positiven Effekte eines gestiegenen Einkommens, höherer Erwerbsquote und niedrigere Arbeitslosigkeit bereits im Jahr 2014 amortisiert. Bis zum

Jahr 2021 betragen die Mehreinnahmen für den Staat in Summe rund 138 Mio. € (Tabelle 36).

Tabelle 36: Mehreinnahmen/Mindereinnahmen ÜBA (2.481 Jugendliche), rund in Mio. €

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Saldo ÜBA Szenario	- 31	- 9	- 10	12	12	13	13	14
Saldo Alternativszenario	- 4	- 3	- 4	- 4	- 4	- 4	- 4	- 4
Mehr-/ Mindereinnahmen insgesamt	<u>- 27</u>	<u>- 6</u>	<u>- 6</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>17</u>	<u>18</u>
	2017	2018	2019	2020	2021			
Saldo ÜBA Szenario	14	14	15	16	17			
Saldo Alternativszenario	- 3	- 4	- 3	- 4	- 3			
Mehr-/ Mindereinnahmen insgesamt	<u>17</u>	<u>18</u>	<u>18</u>	<u>20</u>	<u>20</u>			

Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, Rechnungshof, Statistik Austria, Rundungsdifferenzen möglich

Fazit

Zusammenfassend ist zu betonen, dass die hier angestellten Überlegungen auf einer Vielzahl von vereinfachenden Annahmen basieren. Es wird in diesem Modell keine Fiskalanalyse der ÜBA vorgenommen, sondern lediglich die direkten Kosten der ÜBA mit den Einnahmen aus direkten Steuern, Sozialversicherung und Dienstgeberbeiträgen und den Kosten der Arbeitslosigkeit und der Nichterwerbstätigkeit gegenübergestellt. Zusätzliche Einnahmen, die aus indirekten Steuern der Jugendlichen, aber auch z.B. durch die gestiegenen Einkommen der AusbilderInnen der ÜBA erwachsen, wurden nicht berücksichtigt. Weiters nicht berücksichtigt wurden Kosten, die der Gesellschaft durch schlechter ausgebildete Personen abseits der Kosten der Arbeitslosigkeit entstehen, wie z.B. höhere Gesundheits- und Justizkosten.

Eine Analyse, die nur auf die monetären Kosten bzw. Erträge einer Maßnahme fokussiert, spart andere wesentliche Effekte aus. Maßnahmen, die wie die ÜBA darauf abzielen, die ungleiche Selektionswirkung des Schulsystems, die ganz wesentlich von sozialer Herkunft geprägt ist, auszugleichen, tragen zur Chancengleichheit bei und rechtfertigen deshalb per se einen gewissen Mitteleinsatz (vgl. Vogtenhuber et al, 2009). Neben der gesellschaftlichen Bedeutung von Chancengleichheit konnte in dieser Kostenanalyse gezeigt werden, dass erwartet werden kann, dass aus der ÜBA (auch wenn nur die unmittelbaren direkten Effekte betrachtet werden) bereits bis zum Jahr 2021 Mehreinnahmen von rund 138 Mio. € durch die bessere Arbeitsmarktintegration und die höhere Entlohnung der TeilnehmerInnen zu erwarten sind, als wenn diese nicht an der ÜBA teilgenommen hätten. Umgelegt auf pro Kopf, entspricht dies Mehreinnahmen von etwa 55.600,- € pro TeilnehmerIn.

Die Bilanz der ÜBA könnte durch eine Verringerung der Drop-Out-Quoten noch weiter verbessert werden.

8 Zusammenfassende Bewertung und Schlussfolgerungen

8.1 Zusammenfassende Bewertung der ÜBA

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die beiden ersten Jahrgänge der ÜBA, nämlich 2008/2009 und 2009/2010, einer österreichweiten Evaluierung unterzogen. Grundsätzlich umfasst die ÜBA zwei Modelle: den Typ ÜBA 1 sowie den Typ ÜBA 2. Beide Modelle haben zwar die Zielsetzung, dass Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt werden, allerdings stellt der Typ ÜBA 1 ein Lehrgangsmo- dell dar, welches die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer Ausbildungsein- richtung bzw. einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte ermöglicht. Der Typ ÜBA 2 beruht hingegen auf einer kürzeren Ver- tragsgestaltung mit den Ausbildungseinrichtungen. Im Rahmen dieses Programms wird auch die Integrative Berufsausbildung (IBA) angeboten, die die Möglichkeit einer Teilqualifizierung oder einer verlängerten Lehrzeit bietet. Alle drei Modelle wurden in die Evaluierung einbezogen und aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit getrennt analy- siert.

Basierend auf einer detaillierten TeilnehmerInnen- und Förderdatenauswertung, zahl- reichen Interviews mit dem AMS, Ausbildungseinrichtungen, Sozialpartner- und Lan- desvertreterInnen sowie einer Befragung von 380 Unternehmen, wurden folgende zentrale Aspekte behandelt: wie wurde die ÜBA in den einzelnen Bundesländern auf- und umgesetzt, welche Zielgruppen wurden erreicht, wie sind die bisherigen arbeits- marktpolitischen Effekte einzustufen und wie kann die ÜBA aus budgetärer Hinsicht beurteilt werden.

Die Entwicklung der ÜBA

Im Lehrjahr 2008/2009 haben insgesamt 9.249 Jugendliche eine Maßnahme im Rahmen der ÜBA/IBA begonnen; davon 3.949 im Rahmen des JASG auf Basis einer Übergangsregelung. Im Lehrjahr 2009/2010 starteten 7.969 Jugendliche ihre Ausbil- dung, 148 im Rahmen des JASG. Während es bei den auslaufenden JASG- Teilnahmen zu einem starken Rückgang kam, wurde die ÜBA 2 zwischen diesen beiden Lehrjahren massiv und die ÜBA 1 leicht ausgebaut. Die Entwicklung der IBA war über den Beobachtungszeitraum relativ stabil.

Wird die Entwicklung der ÜBA/IBA im engeren Sinn betrachtet, sind je nach Bundes- land große Unterschiede festzustellen, welcher ÜBA-Typus in welchem Ausmaß an- geboten wurde. Während in Salzburg, Tirol, Niederösterreich und Oberösterreich vor allem – bzw. in Salzburg ausschließlich – die ÜBA 2 umgesetzt wird, setzen Wien ausschließlich und das Burgenland überwiegend auf die ÜBA 1. In den anderen Bun- desländern kommen beide ÜBA-Typen vor. Der Einsatz eines bestimmten Typs hängt jedoch weniger von zielgruppenspezifischen Bedarfslagen als von bundeslän- derspezifischen Entscheidungen ab, welcher Typ angeboten wird. Die IBA wurde in

einem quantitativ bedeutsamen Ausmaß in Wien, Oberösterreich, Steiermark und Tirol umgesetzt.

Zum Stichtag Ende Dezember 2009 befanden sich rund 3.800 Jugendliche in einer Ausbildung der ÜBA 1, rund 2.700 in einer ÜBA 2-Ausbildung, 1.800 Jugendliche in einer IBA-Ausbildung und 1.200 Jugendliche in einer (auslaufenden) JASG-Ausbildung, was einem Anteil von 7,3% aller Lehrlinge entspricht. Im Folgejahr erhöhte sich dieser Anteil leicht auf 8%.

Konzeptuelle Merkmale der ÜBA

Die Umsetzung der Überbetrieblichen Lehrausbildung weist in den beiden ersten Jahrgängen 2008/2009 und 2009/2010 eine große konzeptionelle Heterogenität auf. Die ÜBA unterscheidet sich nach Ausbildungsträger und regionalen Schwerpunkten hinsichtlich der einzelnen Angebotselemente.

So differieren vor allem die Dauer und Zielsetzung der vorbereitenden Maßnahmen (Berufsorientierung, Coaching), Dauer und Qualitätskontrolle der Betriebspraktika sowie die Intensität und Einsatz der Outplacement-Aktivitäten.

Gemeinsam ist allen Ansätzen, dass ein zentrales Element der ÜBA die Begleitung der Ausbildung bei der Trägereinrichtung und/oder den Betrieben ist. Dazu zählen Lernförderungen, sozialpädagogische Betreuung, Reflexion der Praktikumserfahrungen, die für eine kontinuierliche Teilnahme der Jugendlichen zentrale Bedeutung haben.

Die ÜBA-Umsetzung erfolgt in hohem Maße betriebsnahe, vor allem die ÜBA 2. Aber auch die ÜBA 1, die prinzipiell eine Teilnahme über die gesamte Lehrzeit vorsieht, wird durch Anteile betrieblicher Ausbildung ergänzt und hat in gewissem Ausmaß einen Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis bewirkt.

Stellenwert der ÜBA im System der Berufsausbildung

Angesichts der quantitativen Entwicklung der ÜBA stellt sie eine wichtige Ergänzung, aber keine Konkurrenz zur betrieblichen Lehrausbildung dar. Ob die ÜBA ein Instrument zur Deckung eines zu erwartenden Fachkräftemangels darstellt oder – wie fallweise kritisch diskutiert wird – die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe weiter senkt, scheint angesichts der quantitativ relativ geringen Größenordnung der ÜBA (zwischen 7% und 8% aller Lehrlinge, je nach betrachteten Lehrjahr) nicht sehr wahrscheinlich. Jene Betriebe, welche ÜBA-Lehrlinge übernehmen, waren Großteils auf der Suche nach Lehrlingen und nutzten die ÜBA als zusätzliche Akquisitionsstrategie.

In qualitativer Hinsicht zeigt sich, dass angesichts des ähnlichen Leistungsniveaus von ÜBA-Lehrlingen und betrieblichen Lehrlingen die überbetriebliche Lehrausbildung als gleichwertig zur betrieblichen dualen Berufsausbildung beurteilt werden kann.

Strukturmerkmale der ÜBA-TeilnehmerInnen

Während in der ÜBA 1 die Burschen dominieren, eröffnet vor allem die ÜBA 2 auch Mädchen eine stärkere Einbindung in die Lehrausbildung. Auffallend ist auch der höhere Anteil an MigrantInnen bei den ÜBA-Lehrlingen; aufgrund ihrer oft größeren Schwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt eine Lehrstelle zu bekommen, eröffnen sich durch die ÜBA hier gewisse Chancen – allerdings ist gerade diese Gruppe stärker

von Drop-Out betroffen. Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss machen vor allem im Rahmen der IBA eine Ausbildung und sind ebenfalls stärker von Drop-Out betroffen, wie jene Jugendlichen, die einen Pflichtschulabschluss vorweisen.

Hinsichtlich des Spektrums der angebotenen Lehrberufe weist die ÜBA ein hohes Maß an struktureller Übereinstimmung mit der betrieblichen Lehrausbildung auf. Die meisten TOP 10 Berufe der allgemeinen Lehrberufe finden sich zum Großteil auch in den TOP 10 der ÜBA wider. Auch die traditionellen geschlechtsspezifischen Berufswahlmuster werden in der ÜBA nicht durchbrochen.

Arbeitsmarktpolitische Effekte

Die ÜBA-Typen ÜBA 1, ÜBA 2 und IBA zeigen sehr uneinheitliche arbeitsmarktpolitische Effekte: werden alle (ehemaligen) TeilnehmerInnen der Lehrgänge 2008/2009 sowie 2009/2010 betrachtet (Stichtag Februar 2011): zeigt sich, dass

- 23% die ÜBA-/IBA-Ausbildung frühzeitig aufgrund eines Drop-Outs verlassen haben,
- 36% die ÜBA-/IBA-Ausbildung aufgrund anderer, zumeist positiver Gründe (z.B. Arbeitsaufnahme; zusammengefasst als Gruppe der AbsolventInnen) verlassen haben und sich
- 41% der TeilnehmerInnen noch in der Qualifizierung befanden.

Die Auswertung der arbeitsmarktpolitischen Effekte der ÜBA, kann nur mit dem Fokus auf jene Jugendlichen durchgeführt werden, welche die ÜBA bereits verlassen haben (als Drop-Outs oder AbsolventInnen). Hier zeigt sich, dass die ÜBA/IBA jenen Jugendlichen, die nicht den Drop-Outs zuzurechnen sind, gute Möglichkeiten bietet, einen Lehrabschluss zu erwerben und damit ihre Situation am Arbeitsmarkt zu verbessern. Ein nicht unbeträchtlicher Anteil dagegen ist den Drop-Outs zuzurechnen, die eine prekäre Nachkarriere aufweisen. Während immerhin 47% der ehemaligen ÜBA 1-TeilnehmerInnen und 43% der ehemaligen IBA-TeilnehmerInnen die Maßnahme aufgrund eines Drop-Outs verlassen, ist der entsprechende Anteil bei der ÜBA 2 mit 28% deutlich geringer.

Positive Arbeitsmarktsituation für AbsolventInnen

Werden nur die **AbsolventInnen** betrachtet, stellt sich der Erfolg der ÜBA sehr positiv dar: Die Hälfte der Jugendlichen (aus allen ÜBA/IBA-Formen zusammen genommen) befindet sich im ersten Halbjahr nach Maßnahmenaustritt überwiegend auf einer Lehrstelle, weitere 16% sind in Beschäftigung und ein Viertel der Jugendlichen ist überwiegend arbeitslos oder Out of Labour Force.

Die Aussichten unterscheiden sich je nach Maßnahmentyp: knapp drei Viertel der AbgängerInnen der ÜBA 2 sind im ersten Halbjahr überwiegend in einer Lehre, bei der ÜBA 1 sind dies knapp ein Drittel der AbgängerInnen und bei der IBA rund ein Viertel. Bei der IBA fällt dem hingegen der hohe Anteil von in Beschäftigung befindlichen Jugendlichen auf: über ein Viertel der TeilnehmerInnen gegenüber 9% bei der ÜBA 2 und 18% bei der ÜBA 1.

Insgesamt stellt sich vor allem die ÜBA 2 also als sehr erfolgreiches Modell für die AbsolventInnen dar. Diese Unterschiede zwischen den ÜBA-Typen sind aber in erster Linie auf die unterschiedliche Situation am Lehrstellenmarkt in den Bundesländern zurückzuführen. Aufgrund der vergleichsweise schwierigen Lehrstellensituation in Wien zeigt die ÜBA 1 unterdurchschnittliche Effekte, dagegen ist die ÜBA 1 im Bur-

genland ein durchaus erfolgreiches Instrument. Zudem ist zu bedenken, dass die ÜBA 1 aufgrund der länger vorgesehenen Teilnahmedauer noch nicht abschließend beurteilt werden kann, da länger verweilende Jugendliche in diese Evaluierung noch nicht inkludiert werden konnten.

Prekäre Arbeitsmarktsituation für Drop-Outs

Demgegenüber erweist sich die Arbeitsmarktposition der **Drop-Outs** als sehr prekär: Während rund zwei Drittel der Drop-Outs überwiegend arbeitslos oder Out of Labour Force sind, befinden sich nur 6% überwiegend in einem Lehrverhältnis und 9% in Beschäftigung. Diese alarmierenden Zahlen verweisen auf einen enormen weiteren Unterstützungsbedarf für die Drop-Outs. Vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund und ohne Pflichtschulabschluss sind stärker Drop-Out gefährdet, insbesondere in Wien.

Arbeitsmarktchancen der ÜBA-Lehrlinge regional sehr differenziert

Die Übertrittsquote in ein betriebliches Lehrverhältnis und das Ausmaß der Drop-Outs variieren deutlich je nach regionaler Lehrstellenmarktsituation. So weist Tirol für die AbsolventInnen die beste Lehrstellenintegration auf: fast 80% der ehemaligen ÜBA-TeilnehmerInnen sind innerhalb des ersten Halbjahrs nach Maßnahmenaustritt auf einer betrieblichen Lehrstelle, in Salzburg sind dies 75% der Jugendlichen, im Burgenland 64%. Demgegenüber sind dies nur 42% der Wiener AbsolventInnen und 44% der Vorarlberger AbsolventInnen.

Wien weist sowohl einen hohen Anteil an Drop-Outs als auch eine vergleichsweise mäßige Performance bei den Übertritten in ein betriebliches Lehrverhältnis auf. Vor dem Hintergrund des angespannten Lehrstellenmarktes in Wien zeigen sich die Grenzen der ÜBA: Wien weist die höchste Lehrstellenlücke auf – Tirol und Salzburg als erfolgreichste Bundesländer hinsichtlich des Übertritts der AbsolventInnen auf eine betriebliche Lehrstelle weist einen Lehrstellenüberhang auf. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Übertrittsmöglichkeiten von einer überbetrieblichen auf eine betriebliche Lehrstelle sehr stark vom regionalen Lehrstellenmarkt abhängen.

Inwiefern jene Jugendlichen, die ihre Lehre im Rahmen der ÜBA abschließen (müssen), im Anschluss als vollwertige Fachkräfte am Arbeitsmarkt akzeptiert werden, kann im Rahmen dieser Evaluierung noch nicht beantwortet werden. Hier muss erst eine erste Kohorte, welche die ÜBA mit Lehrabschluss beendet, abgewartet werden.

Positive Einschätzung der „erfolgreichen“ ÜBA-Lehrlinge

Seitens der befragten Unternehmen, die bereits Erfahrung mit ÜBA-Lehrlingen machten (im Rahmen eines Praktikums und/oder durch die Übernahme eines ÜBA-Lehrlings auf eine betriebliche Lehrstelle), fällt auf, dass sich aus ihrer Sicht geringe Unterschiede zwischen diesen und den betrieblichen Lehrlingen zeigen. Vor allem das fachliche Vorwissen wird durchwegs ähnlich eingeschätzt, bei den anderen Items (Einstellung zur Arbeit, schulische Grundkenntnisse) werden leichte Unterschiede zuungunsten der ÜBA-Lehrlinge wahrgenommen. Ein ähnliches Bild ergibt die Befragung der BerufsschullehrerInnen, die vor allem disziplinäre, aber kaum fachliche Unterschiede zwischen ÜBA- und betrieblichen Lehrlingen wahrnehmen. Einige strichprobenartig durchgeführte Berufsschul-Notenvergleiche zwischen ÜBA- und betriebli-

chen Lehrlingen zeigen durchaus ähnliche Notendurchschnitte zwischen den beiden Gruppen.

Das gute Abschneiden der ÜBA-Lehrlinge aus Sicht der Unternehmen mag auch daran liegen, dass besonders die fitten Jugendlichen einen Übertritt schaffen bzw. es aus Sicht der Ausbildungsträger nur für diese Gruppe als sinnvoll angesehen wird, hier entsprechende Schritte zu setzen. Im Großen und Ganzen deuten die Ergebnisse darauf hin, dass etwaige Unterschiede bzw. Nachteile – sofern welche bestanden – im Rahmen der ÜBA wett gemacht werden konnten.

ÜBA als relativ hochschwelliges Angebot

Auch wenn es Teil des Konzeptes ist, schwächere Jugendliche zu fördern, ist die ÜBA insgesamt im arbeitsmarktpolitischen Kontext als durchaus höherschwelliges Angebot zu sehen, vor allem wenn ein relativ rascher Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis vorgesehen ist. Dadurch unterscheidet sich die ÜBA in der jetzigen Form auch von der zuvor angebotenen überbetrieblichen Ausbildungsform im Rahmen des Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG). Bei dieser stand im Mittelpunkt, benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben, während bei der ÜBA in der jetzigen Form vor allem das Erreichen des Lehrabschlusses oder die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle zentrale Zielsetzungen sind.

Nicht zuletzt angesichts der hohen Drop-Out-Quote wird deutlich, dass die ÜBA für viele Jugendlichen (noch) nicht die für sie bewältigbare Ausbildungsform ist.

Die IBA wird zwar von vielen als Alternative zur ÜBA für schwächere Jugendliche genannt, aber auch diese Ausbildungsform ist nicht für alle Jugendlichen geeignet. Die hohe Drop-Out-Quote lässt den Schluss zu, dass grobe schulische, soziale und persönliche Defizite im Rahmen der ÜBA/IBA ebenso wenig nachgeholt werden können, wie eine fehlende Lehrstellenreife kompensiert oder eine unzureichende Berufsorientierung wettgemacht werden kann. Hier bedarf es anderer – vorgeschalteter und/oder ergänzender und/oder alternativer – Maßnahmen.

Kosten-Einnahmen-Bilanz der ÜBA im Vergleich mit einem Alternativszenario

Einem Szenario der ÜBA Teilnahme und – in Abhängigkeit davon – späterer Arbeitsmarktperformance wurde ein Alternativszenario gegenübergestellt, in dem dieselbe Gruppe von Jugendlichen keine weitere Ausbildung erhält. Beide Szenarien wurden hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die staatlichen Kosten sowie Einnahmen an direkten Lohnsteuern sowie Sozialversicherungsabgaben untersucht. Die entwickelten Szenarien basieren auf einer Vielzahl von vereinfachenden Annahmen und berücksichtigt eine Reihe von Effekten, wie z. B.: Auswirkungen auf Einkommen und damit Abgaben für das Ausbildungspersonal bei den ÜBA Maßnahmen, steigende Mehrwertsteuer-Einnahmen durch höheres Einkommen der FacharbeiterInnen oder mögliche höhere Gesundheits- oder Justizkosten aufgrund einer prekären Lebenssituation nicht. Trotz dieser Einschränkungen konnte auf mittlere Sicht eine positive Bilanz der ÜBA vis-a-vis des Alternativszenarios gezogen werden.

Neben der gesellschaftlichen Bedeutung von Chancengleichheit konnte in dieser Kostenanalyse gezeigt werden, dass erwartet werden kann dass aus der ÜBA (auch wenn nur die unmittelbaren direkten Effekte betrachtet werden) bereits bis zum Jahr 2021 Mehreinnahmen von rund 138 Mio. € durch die bessere Arbeitsmarktintegration

und die höhere Entlohnung der TeilnehmerInnen zu erwarten sind, als wenn diese nicht an der ÜBA teilgenommen hätten. Die Bilanz der ÜBA könnte noch durch eine Verringerung der Drop-Out-Quoten verbessert werden.

Fazit

Generell ist die ÜBA als ein Instrument anzusehen, welches unterschiedlichen arbeitsmarkt-, bildungs- und sozialpolitischen Zielsetzungen Rechnung trägt:

- der Erhöhung der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung der 15- bis 19-jährigen Jugendlichen generell,
- der Senkung der Jugendarbeitslosigkeit sowie
- der Verminderung ungleicher Bedingungen für verschiedene arbeitsmarktpolitische Zielgruppen am Arbeitsmarkt.

Vor dem Hintergrund der – vor allem im internationalen Vergleich – großen Bedeutung der Lehrausbildung in Österreich und den zahlreichen Bemühungen die Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe in Österreich zu erhöhen (Hoeckel 2010, Lassnigg 2010), stellt die ÜBA einen weiteren Baustein dar, dieses Ausbildungssegment zu stützen und allen Jugendlichen, die eine Lehrausbildung absolvieren wollen, auch diese Möglichkeit zu bieten. Gerade vor dem Hintergrund, dass in Österreich bei rund jedem/r siebenten jungen Erwachsenen ein akuter Qualifikationsbedarf festgestellt wird (siehe Gregoritsch et al. 2009) – das heißt, dass sie keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung vorweisen – und auch für die nächsten Jahre hier keine maßgeblichen Änderungen erwartet werden, stellen Angebote, welche die Jugendlichen beim Erwerb einer Ausbildung unterstützen ein wesentliches Element dar.

Im arbeitsmarktpolitischen Kontext im engeren Sinn – das heißt im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – stellt der durch die ÜBA ermöglichte Lehrabschluss durchaus eine Besonderheit dar, da der Großteil der sonstigen für Jugendliche angebotenen Maßnahmen keinen expliziten Abschluss ermöglicht, sondern in erster Linie formal nicht anerkannte Qualifizierungen bzw. Orientierungen umfasst. Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit von PflichtschulabsolventInnen (Steiner/Steiner 2006; Putz 2010) kann die ÜBA einen Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Situation jener Jugendlichen leisten, welche einen Lehrabschluss durch diese erreichen.

Ob durch die ÜBA tatsächlich besonders benachteiligte Jugendliche erfasst werden und es gelingt, diese Benachteiligungen „auszugleichen“, kann mit den vorliegenden Befunden folgendermaßen auf den Punkt gebracht werden: einerseits gelingt es – allerdings bei großen Unterschieden zwischen den einzelnen Bundesländern – mittels ÜBA durchaus Gruppen zu erreichen, die am österreichischen Arbeitsmarkt mit großen Benachteiligungen konfrontiert sind. Hier sind vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie einem fehlenden Pflichtschulabschluss zu nennen. Andererseits sind gerade diese Gruppen in erhöhtem Ausmaß Drop-Outs aus der ÜBA. Das heißt es gelingt zwar relativ gut, die genannten Jugendlichen zu erreichen, aber weniger gut, diese auch zu halten. Positiv ist zu vermerken, dass sich die arbeitsmarktpolitischen Nachkarrieren der „erfolgreichen“ Jugendlichen wenig hinsichtlich verschiedener sozioökonomischer Hintergründe unterscheiden. Bei jenen Jugendlichen, welche nicht frühzeitig aus ÜBA ausscheiden, hat die ÜBA gleichermaßen positive Effekte, egal ob mit oder ohne am österreichischen Arbeitsmarkt nachteilig wirkende Strukturmerkmale.

8.2 Empfehlungen zur Weiterentwicklung der ÜBA

Vor dem Hintergrund der skizzierten Befunde lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

Abstimmung der inhaltlichen Gestaltung mit/unter den Trägereinrichtungen

- Angesichts der teilweise gravierenden Unterschiede in der Gestaltung der konzeptuellen Bausteine der verschiedenen ÜBA-Typen erscheint eine Reflexion der Erfahrungen mit den Trägereinrichtungen angezeigt. Diese Koordinierung sollte unter der Federführung des AMS als der für die Umsetzung verantwortlichen Stelle erfolgen. Dies sollte zum Ziel haben, Mindeststandards bei den konzeptuellen Elementen festzulegen und auf diese Weise ein Mindestmaß an Homogenität zu erreichen.

Optimierung der vorbereitenden bzw. vorgeschalteten Maßnahmen

- Die relativ hohe Anzahl von ÜBA-Lehrlingen, die aus einer betrieblichen Lehre in die ÜBA übertreten – in manchen Bundesländern sind dies bis zu 30% – und die hohe Drop-Out-Quote in der ÜBA machen eine Abklärung der Ausbildungswege von Jugendlichen erforderlich, die ein höheres Maß an Treffsicherheit aufweist. Die Vorschaltmaßnahmen sollten verstärkt die Funktion einer Clearingmaßnahme wahrnehmen, in der die Potenziale der Jugendlichen genau abgeklärt werden, die Anforderungen der Lehrausbildung kommuniziert werden und in der vor dem Hintergrund der regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation, zusammen mit den Jugendlichen, eine individuelle Bildungsplanung vorgenommen wird. Die darin integrierte Berufsorientierung sollte stärker als ein Beratungssystem mit dem Ziel der Reflexion, Entwicklung und Entscheidungsfindung gestaltet werden.
- Ein zentrales Ziel einer der ÜBA-Teilnahme vorgeschalteten Maßnahmen sollte die Herstellung der Ausbildungsfähigkeit sein. Angesichts der hohen Drop-Out-Quote wäre eine Ausdifferenzierung der Vorschaltmaßnahmen hinsichtlich Inhalten und Dauer vorzunehmen. Vorzusehen wären unter anderem Nachreifungsprojekte, die ein Nachholen bzw. Auffrischen von schulischen Grundfertigkeiten (Lesen, Schreiben, Rechnen etc.) ermöglichen, im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung entsprechende Angebote eröffnen sowie die Jugendlichen dabei unterstützen Umfeldprobleme (Gewalt, Drogen, Schulden etc.) bereits vor dem Beginn der Ausbildung zu bewältigen.

Optimierung der Praktika und Out-Placement

- Angesichts der Bedeutung der Praktika als das zentrale „Übernahme-Sprungbrett“ wäre es wünschenswert, wenn positive Erfahrungen stärker aufgearbeitet und in Richtung einer besseren Qualitätskontrolle eingesetzt werden.
- Eine Maßnahme, die wenige Träger anbieten, aber die Jugendlichen unterstützt, ist der Einsatz von BetriebskontakterInnen, damit Praktika akquiriert und letztlich mehr Betriebe rekrutiert werden, die ÜBA-Lehrlinge auch übernehmen.
- Outplacement-Aktivitäten sollten verstärkt auf den Entwicklungsstand der Jugendlichen Rücksicht nehmen und sich nicht an fixen Zeitvorgaben orientieren. Zusätzliche Anreize wie „Übertrittsprämien“ könnten dazu führen, das zu viel Druck

auf „schwache“ Jugendliche aufgebaut wird bzw. diesen von vorneherein weniger Teilnahmechancen eingeräumt werden.

Erweiterung des unterstützenden Angebots

- Die hohen Drop-Out-Quoten deuten neben der Notwendigkeit eines besseren Abklärungsbedarfs im Vorfeld der Maßnahme darauf hin, dass auch hinsichtlich der sozial-pädagogischen Begleitung der Jugendlichen ein Optimierungsbedarf besteht. Während beispielsweise die Lernbegleitung der Jugendlichen von den Ausbildungsträgern umfangreich beschrieben wird und vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden (und auch die stichprobenartig durchgeführten Notenvergleiche sowie die Interviews mit den BerufsschullehrerInnen darauf verweisen, dass diese gut funktioniert), verweisen die Ergebnisse darauf, dass etwa im psycho-sozialen und motivationalen Bereich oder im Bereich schwer bewältigbarer Umfeldproblematiken (Drogen, Schulden, Peer-Groups) noch weiterer Unterstützungsbedarf besteht. Wenn im Rahmen einer Vollzeitausbildung die Möglichkeit weiterer Unterstützung auch begrenzt ist, könnte doch in diesem Bereich eine Ausweitung oder Änderung des Angebots sinnvoll sein. Beispiele hierfür sind:
 - eine Aufnahme alternativer Ansätze wie freizeitpädagogischer Angebote, um Jugendliche zu stärken und zu motivieren,
 - bessere Umfeld-/Elternarbeit, um möglichen Ausstiegen vorzubeugen,
 - Verbesserung der Schnittstellenarbeit, um einerseits die Unterstützungsbasis für Jugendlichen zu verbreitern, beispielsweise durch eine bessere Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Hilfssystemen (Einrichtungen und Vereinen zu Drogen-, Gewalt-, Schuldenbewältigung etc.), aber auch um einen oft notwendigen Austausch zu gewährleisten, beispielsweise mit BerufsschullehrerInnen oder BetriebsvertreterInnen.

In allen genannten Bereichen gibt es bei einzelnen Ausbildungsträgern Ansätze und positive Erfahrungen, die im Rahmen eines Austauschs zwischen den Ausbildungsträgern bzw. AMS-ÜBA-KoordinatorInnen in den Bundesländern verbreitert und in das Angebot anderer Projektträger übernommen werden könnten (siehe auch die Empfehlung zur Abstimmung der inhaltlichen Gestaltung mit/unter den Trägereinrichtungen).

Einführung einer Nachbetreuung

- Die Nachbetreuung der TeilnehmerInnen nach der Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle mit Informationsrückkoppelung zum früheren Ausbildungsträger wäre sinnvoll, um auch für die Nachhaltigkeit der Maßnahme zu sorgen. Diese Nachbetreuung ist im Moment nicht vorgesehen. Sie wäre aber wichtig, um den langfristigen Verbleib der Jugendlichen zu unterstützen.

Entwicklung einer Drop-Out-Präventionsstrategie

- Da auch bei einer weiteren Optimierung der ÜBA davon ausgegangen werden kann, dass Drop-Outs nicht verhindert werden können, wäre die Entwicklung einer „Drop-Out-Präventionsstrategie“ ein weiterer Ansatzpunkt zur Weiterentwick-

lung. Wie die Daten zur Nachkarriere der Drop-Outs zeigen, ist ihre Arbeitsmarktsituation besonders prekär.

Eine Strategie zur Reduktion der Drop-Outs sollte zwei Elemente beinhalten: einerseits präventive Ansätze zur Verhinderung eines Drop-Outs, andererseits alternativer Ansätze, die Drop-Outs aus der ÜBA eine positive Arbeitsmarktperspektive ermöglichen und verhindern, dass diese gänzlich aus dem Ausbildungs- und Beschäftigungssystem aussteigen.

- Elemente eines **präventiven Ansatzes** zur Verhinderung eines Drop-Outs sind bereits in den oben genannten Empfehlungen eingeflossen. Dazu zählen eine Optimierung der vorbereitenden bzw. vorgeschalteten Maßnahmen, zur besseren Auswahl der TeilnehmerInnen und Abklärung möglicher Problemlagen bereits im Vorfeld der Ausbildung sowie einer Erweiterung und Intensivierung des unterstützenden Angebots (mehr und andere sozialpädagogische Betreuung und bessere Einbettung der ÜBA in andere Hilffssysteme).
- Besonders zentral ist die **Entwicklung ergänzender Ansätze zur ÜBA**, welche es Drop-Outs aus der ÜBA ermöglichen, positive Arbeitsmarktperspektiven zu entwickeln. Hier bedarf es vor allem niedrigschwelliger Angebote, die den ausgestiegenen Jugendlichen den Erwerb eines berufsqualifizierenden Abschlusses ermöglichen oder die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Jugendlichen unterstützen. In diesem Zusammenhang wären beispielsweise die Produktionsschulen als geeignetes arbeitsmarktpolitisches Instrument verstärkt einzusetzen. Diese wären etwa gerade für jene Jugendlichen geeignet, für die eine Vollzeit-Lehre (noch) eine Überforderung darstellt. Zentral wäre dabei, flexible Wechselmöglichkeiten zwischen diesen Angeboten zu schaffen, um jenen Jugendlichen, die nach einer gewissen Nachreifungsphase bereit sind eine Lehrausbildung aufzunehmen, eine einfache Wiedereinstiegsoption zu ermöglichen.
- Auch die Einführung eines **Case Managements** zur Vermeidung eines gänzlichen Drop-Outs aus dem Bildungs- und Beschäftigungssystem durch eine bessere Abklärung möglicher Perspektiven und Umfeldprobleme, einer besseren Abstimmung möglicher Folgemaßnahmen sowie einer Nachbetreuung nach erfolgten Ausbildungen kann ein weiteres Kernelement einer Drop-Out-Präventionsstrategie sein.

Weiterentwicklung und Standardisierung der Ausbildungsdokumentation

- Im Sinne einer Verbesserung der Evaluierungsgrundlagen wäre zudem die Erfassung bzw. Vereinheitlichung der ÜBA-Ausbildungen in den Bundesländern zentral, um hier eine bessere Grundlage für eine umfassende Bewertung zu schaffen. Ein weiterer Optimierungsbedarf hinsichtlich der Dokumentation der ÜBA wird vor allem in folgenden Bereichen gesehen:
 - Vereinheitlichung der ÜBA-Dokumentation (z.B. genaue Kursbezeichnung) sowie
 - Einigung auf eine einheitliche Bezeichnung der ÜBA (beispielsweise wird teilweise der Begriff ÜBA 1 für eine Ausbildung im ersten Lehrjahr verwendet, obwohl mit ÜBA 1 eigentlich der Ausbildungstyp bezeichnet wird),
 - bessere Codierung des Abgangs/Übertrittgrundes der Jugendlichen,

- zusätzliche Aufnahme zweier Kriterien: der im Rahmen der ÜBA gewählte Lehrberuf pro TeilnehmerIn sowie das
- Lehrjahr, in dem sich der/die Jugendliche befindet (Erfassung z.B. über e-AMS-Konto).

9 Glossar

Variablen	Erklärung
Ausbildungshintergrund	Höchste abgeschlossene Ausbildung zu Förderbeginn
Austrittsart	Inhalt der Variable "SDG Austrittsart" (AMS Code der Austrittart) zu den Variablen Drop-Out (=Kursabbruch und Kursausschluss) sowie AbsolventInnen (=Kursabschluss, Arbeitsaufnahme und Projektwechsel) zusammengefasst
Berufswunsch	Berufswunsch zu Beginn der Förderung bzw. Maßnahme, anhand der Berufssystematik zu Berufsfeldern zusammengefasst
Drop-Out / AbsolventInnen	siehe Austrittsart, in Kapitel 6 „Arbeitsmarktpolitische Effekte der ÜBA/IBA“ wird der Anteil der Drop-Outs bzw. AbsolventInnen an allen Jugendlichen, die bereits aus der ÜBA/IBA ausgetreten sind ausgewiesen; dieser Anteil bezieht sich also nicht (es sei denn es wurde explizit anders ausgewiesen) auf die Grundgesamtheit der ÜBA-/IBA-TeilnehmerInnen, sondern nur auf die ehemaligen TeilnehmerInnen
Fördertypen	z.B. "Überwiegend ÜBA 1"- Person die über Hälfte der Förderzeit in ÜBA 1 Maßnahmen war, auch Qualifizierungsmaßnahmen
Geförderte Lehre Auffangnetz	ÜBA/IBA Qualifizierungsmaßnahme
Geförderte Lehre Betrieb	AMS Förderung einer betrieblichen Lehre
Kosten pro Förderfall	Gesamtkosten/Anzahl der Förderfälle (Plankosten)
Kosten pro Teilnahmetag	Gesamtkosten/Anzahl der Förderfalltage, bei abgeschlossenen Maßnahmen effektiv für Kostenträger entstandene Kosten pro Teilnahmetag
Lehrberufe	Siehe Maßnahmeninhalt
Lehrjahr 2008/2009	1.9.2008-30.8.2009
Lehrjahr 2009/2010	1.9.2009-30.8.2010
Maßnahmeninhalt	Inhalt der Variable "SDG Bezeichnung" wurde anhand der AMS Berufssystematik zu Berufsfeldern zusammengefasst
Migrationshintergrund	Jugendlichen die nicht-österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder besaßen oder mitversicherte Kinder von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (Definition lt. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und Arbeitsmarktservice). Die Daten geben nach Einschätzung der Datenverantwortlichen des BMASK ein relativ gutes Bild eines allfälligen Migrationshintergrunds wieder und sind zu dessen Bestimmung aussagekräftiger als die bloße Feststellung einer vorliegenden nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft.
Nachbeobachtungsperiode	z.B. "6 Monate nach Förderende" siehe Verbleibsmonitoring
PENR	Personennummer, Verbindung zu den Hauptverbandsdaten der Sozialversicherung, Voraussetzung für die Erfassung im Verbleibsmonitoring, fehlende PENR im Datensatz; Deshalb Differenz bei Fallzahlen
Teilnahmedauer	Förderbeginn bis Förderende, gilt nur für abgeschlossene Maßnahmen, letzter Stichtag 28.02.2011
Überwiegende Teilnahme an einem bestimmten ÜBA-/IBA-Typ	Wenn eine Person zwischen mehreren ÜBA-Typen gewechselt hat, wird sie jenem Typ zugeordnet, in dem sie sich überwiegend (gezählt nach Teilnahmetagen) befand.
Verbleibsmonitoring	Zählt Anzahl an Tagen in einem bestimmten Status, Mögliche Arbeitsmarktstati wurden in 9 Ausprägungen zusammengefasst z. B.: Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, nicht geförderte Lehre, OLF usw. In den Tabellen werden die überwiegenden Stati angegeben, in dem sich die Person mehr als die Hälfte des jeweiligen Fensters (z.B. 6 Monate Jahr) befunden hat.
Vorbeobachtungsperiode	z.B. "1 Monat vor Förderbeginn" siehe Verbleibsmonitoring

10 Literatur

- AMS Österreich: Bundesrichtlinie zur Durchführung der Überbetrieblichen Lehrausbildung und der Überbetrieblichen Integrativen Berufsausbildung (ÜBA, IBA) durch das AMS. Wien
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner, Maria / Wieser, Regine / Willsberger, Barbara (2004): Berufsorientierung und Einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 38, Wien
- Bergmann, Nadja / Claudia, Sorger (2009): „Man muss 120% leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten“. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Linz
- Bergmann, Nadja / Claudia, Sorger / Riesenfelder, Andreas (2009): Evaluierung des FiT-Programms österreichweit, Wien
- Bergmann, Nadja / Willsberger, Barbara (2010): Sammlung von Beispielen zur besseren Integration der Berufsorientierung und Berufsinformation im schulischen Unterricht für die Grenzregion Slowenien - Österreich. Wien
- Bergmann, Nadja / Scheleppa, Susanne (2011): Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen. Wien
- Biffi, Gudrun / Steinmayr, Andreas (2009): Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktferner Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol. Krams
- Brandenburg, Gina / Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra (2005): Evaluierung ways to work. Wien
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Jugend und Arbeit in Österreich 2008
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2010
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2009
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2011): Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2010
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2008
- Bundessozialamt (2010): Geschäftsbericht 2009. Behinderung hat viele Gesichter
- Buxbaum, Adolf / Mitter, Gernot / Panhölzl, W / Pirklbauer, Sybille / Wöss, Josef (2010): Nachhaltige Budgetkonsolidierung durch Investitionen in den Sozialstaat. Wien
- Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung. Wien
- Dornmayr, Helmut / Lachmayr, Norbert / Rothmüller, Barbara (2008): Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. AMS report 64. Wien
- Dornmayr, H./ Wieser, R. (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008 – 2009. Wien

- Gregoritsch, Petra (2011): Von der überbetrieblichen Lehre in ein reguläres Lehrverhältnis. AMS Fokusbericht 3/2011
- Gregoritsch, Petra / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela / Timar, Paul / Wagner-Pinter, Michael (2010): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage Entwicklung und Prognosen 2009 bis 2014. Wien
- Gregoritsch, Petra (2010): Zur Situation der Lehrausbildung in Österreich. Entwicklungen 2009 bis 2014 AMS Info 158/2010, Wien
- Gregoritsch, Petra / Kamleitner, Daniel / Kernbeiß, Günter / Lammy, Renate / Timar, Paul / Wagner-Pinter, Michael (2009): Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf 2008-2018. Monitoring und Prognosen. Wien
- Hausegger, Trude / Hager, Isabella / Reidl, Christine / Reiter, Andrea (2010): Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte. Wien
- Heckl, Eva / Dörflinger, Céline / Dorr, Andrea / Klimmer, Susanne (2008): Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA). Wien
- Heckl, Eva / Dorr, Andrea / Dörflinger, Céline / Enichlmair, Christina (2011): Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen. AMS report 79. Wien
- Hoeckel, Kathrin (2010): Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training Austria, Paris.
- Lassnig, Lorenz (2010) Materialien zum Arbeitsmarkt für Jugendliche in Österreich. Wien
- Lechner, Ferdinand et al. (i.E.): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2007-2009. Wien
- Lechner, Ferdinand / Nemecek, Nicole / Riesenfelder, Andrea / Willsberger, Barbara / Michenthaler, Georg / Brandenburg, Gina (2004): Begleitende Bewertung der NAP-Maßnahmen für Jugendliche. Wien
- Lenger, Birgit / Löffler, Roland / Dornmayr, Helmut (2010): Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung, eine Begleitende Evaluierung, Endbericht. Wien
- Löffler, Roland / Helling, Kathrin (2011): Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol. Evaluierung des Maßnahmenzeitraums 2009/2010. Wien
- Moser, Winfried / Bilgili, Marcel (2010): Berufswechsel nach der Lehre. Wien
- Putz, Sabine (2010): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2009. AMS info 150. Wien
- Riesenfelder, Andreas (2007) Branchenbezogene Erwerbskarrieren von Lehrlingen in Wien. Wien
- Riesenfelder, Andreas (2008): Qualitative Analysen im Zusammenhang mit Erwerbskarrieren von Lehrlingen in Wien. Wien
- Riesenfelder, Andreas / Wetzell, Petra / Auer, Eva (2005): Befragung von Unternehmen. Voraussetzungen für die Aufnahme von Lehrlingen. Wien.
- Steiner, Mario (2009): Drop-outs und AbbrecherInnen im Schulsystem. Definitionen, Monitoring und Datenbasen. Wien
- Steiner, Mario (2009a): Early School Leaving in Österreich 2008. Ausmaß, Unterschiede, Beschäftigungswirkungen, Research Report, IHS, Wien.
- Steiner, Mario / Wagner, Elfriede (2007): Dropoutstrategie. Grundlagen zur Prävention und Reintegration von Dropouts in Ausbildung und Beschäftigung. Wien

- Steiner, Mario / Steiner, Peter (2006): Bildungsabbruch und Beschäftigungseintritt. Ausmaß und soziale Merkmale jugendlicher Problemgruppen. Wien
- Vogtenhuber, Stefan / Gottwald, Regina / Leitner, Andrea / Pessl, Gabriele (2010): Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol. Wien
- Vogtenhuber, Stefan / Gottwald, Regina/ Lassnig, Lorenz (2010): Evaluierung von Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche in Oberösterreich.
- Wanek-Zajic, Barbara / Putz, Sabine (2011): Arbeitsmarktlage 2010. ArWien
- Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschule. Wien

10.1 Datenquellen

- AMS (2011): Arbeitsmarkt und Bildung, Jahr 2010
- Baliweb (www.baliweb.at)
- Eurostat
(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger- Leistungsrechtliche Werte, Ausgleichzulagenrichtsatz, Alleinstehende, 2008-2011
- Rechnungshof Einkommensbericht 2009
- Rechnungshof Einkommensbericht 2010
- Statistik Austria (2009) Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt, Modul der Arbeitskräfteerhebung
- Statistik Austria (2010): Bildung in Zahlen, 2008/2009, Tabellenband
- Statistik Austria (2010): Bevölkerungsprognose
- Statistik Austria (2011): Bildung in Zahlen, 2009/2010, Tabellenband
- Statistik Austria (2011): Harmonisierter Verbraucherpreisindex
- Statistik Austria (2010): Brutto- und Nettojahreseinkommen 2009 nach Altersgruppen
- Statistik Austria (2011): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009
- Wirtschaftskammer Österreich (2009): Lehrlingsstatistik
- Wirtschaftskammer Niederösterreich (2009) Lehrlingsstatistik
- Wirtschaftskammer Steiermark (2009) Lehrlingsstatistik

11 Tabellenanhang

11.1 Tabelle zu Kapitel 3: TeilnehmerInnen-Struktur

Tabelle 37: Berufswünsche der TeilnehmerInnen nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Land- und Forstwirtschaft, Steine -Erden	180	2%	283	4%	463	3%
Bauberufe (allg)	264	3%	14	0%	278	2%
MaurerIn	417	4%	1	0%	418	2%
MalerIn/LackiererIn	566	6%	116	2%	682	4%
Metall - Elektroberufe (allg)	41	0%	16	0%	57	0%
SchmiedIn, SchlosserIn, WerkzeugmacherIn	997	10%	89	1%	1086	6%
SpenglerIn, RohrinstallateurIn, MetallverbinderIn	730	7%	6	0%	736	4%
MechanikerIn	1602	16%	168	2%	1770	11%
ElektrikerIn	1202	12%	52	1%	1254	7%
Holz	477	5%	67	1%	544	3%
Textil, Bekleidung	23	0%	56	1%	79	0%
Papier, Graphik	32	0%	59	1%	91	1%
Chemie, Nahrung	127	1%	117	2%	244	1%
Hilfsberufe	233	2%	140	2%	373	2%
Handel (allg)	184	2%	452	7%	636	4%
Einzelhandelskaufmann/-frau	889	9%	2157	31%	3046	18%
Verkehr	26	0%	63	1%	89	1%
Fremdenverkehr	620	6%	430	6%	1050	6%
Hausgehilfen, Reinigung	23	0%	16	0%	39	0%
FriseurIn	47	0%	818	12%	865	5%
TechnikerIn	235	2%	175	3%	410	2%
EDV-TechnikerIn, InformatikerIn	442	4%	30	0%	472	3%
Büroberufe (allg)	144	1%	186	3%	330	2%
Bürokaufmann/-frau	370	4%	1107	16%	1477	9%
Gesundheit	11	0%	212	3%	223	1%
Lehr- und Kulturberufe	27	0%	25	0%	52	0%
Sonstiges	3	0%			3	0%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=16.774

11.2 Tabellen zu Kapitel 6: Arbeitsmarktpolitische Effekte der ÜBA/IBA

Tabelle 38: Teilnahmedauer gesamt nach Migrationshintergrund, abgeschl. Fälle

	Ohne Migrationshintergrund		Mit Migrationshintergrund		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu 1 Monat	205	3%	128	3%	333	3%
Über 1-6 Monate	1822	31%	1104	26%	2926	29%
Über 6 Monate-1 Jahr	1843	31%	1330	32%	3173	31%
Über 1-2 Jahre	891	15%	919	22%	1810	18%
Über 2-3 Jahre	445	8%	348	8%	793	8%
Über 3 Jahre	695	12%	349	8%	1044	10%
Gesamt	5901	100%	4178	100%	10079	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=10.079

Tabelle 39: Teilnahmedauer gesamt nach Alter, abgeschl. Fälle

	Unter 19 Jahren		19 bis 24 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu 1 Monat	276	3%	55	8%	331	3%
Über 1-6 Monate	2696	29%	228	33%	2924	29%
Über 6 Monate-1 Jahr	2992	32%	176	26%	3168	31%
Über 1-2 Jahre	1711	18%	98	14%	1809	18%
Über 2-3 Jahre	707	8%	86	13%	793	8%
Über 3 Jahre	1001	11%	43	6%	1044	10%
Gesamt	9383	100%	686	100%	10069	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=10.069

Tabelle 40: Teilnahmedauer gesamt nach Geschlecht, abgeschl. Fälle

	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu 1 Monat	189	3%	144	3%	333	3%
Über 1-6 Monate	1648	28%	1278	30%	2926	29%
Über 6 Monate-1 Jahr	1689	29%	1484	35%	3173	31%
Über 1-2 Jahre	1107	19%	703	17%	1810	18%
Über 2-3 Jahre	482	8%	311	7%	793	8%
Über 3 Jahre	737	13%	307	7%	1044	10%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=10.044

Tabelle 41: Teilnahmedauer gesamt nach Ausbildung, abgeschl. Fälle

	Mind. Pflichtschulabschluss		Kein Pflichtschulabschluss		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu 1 Monat	290	3%	42	4%	332	3%
Über 1-6 Monate	2617	29%	306	26%	2923	29%
Über 6 Monate-1 Jahr	2874	32%	296	25%	3170	31%
Über 1-2 Jahre	1540	17%	267	23%	1807	18%
Über 2-3 Jahre	654	7%	137	12%	791	8%
Über 3 Jahre	928	10%	114	10%	1042	10%
Gesamt	8903	100%	1162	100%	10065	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=10.065

Tabelle 42: Teilnahmedauer gesamt nach Migrationshintergrund, abgeschl. Fälle, überwiegend ÜBA 1

	Ohne Migrationshintergrund		Mit Migrationshintergrund		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu 1 Monat	50	3%	45	2%	95	3%
Über 1-6 Monate	437	24%	436	23%	873	23%
Über 6 Monate-1 Jahr	416	23%	557	29%	973	26%
Über 1-2 Jahre	294	16%	451	23%	745	20%
Über 2-3 Jahre	193	11%	199	10%	392	10%
Über 3 Jahre	442	24%	245	13%	687	18%
Gesamt	1832	100%	1933	100%	3765	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=3.765

Tabelle 43: Teilnahmedauer gesamt nach Migrationshintergrund, abgeschl. Fälle, überwiegend ÜBA 2

	Ohne Migrationshintergrund		Mit Migrationshintergrund		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu 1 Monat	133	4%	58	5%	191	5%
Über 1-6 Monate	1228	42%	473	39%	1701	41%
Über 6 Monate-1 Jahr	1269	43%	525	43%	1794	43%
Über 1-2 Jahre	320	11%	151	12%	471	11%
Über 2-3 Jahre	9	0%	2	0%	11	0%
Gesamt	2959	100%	1209	100%	4168	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=4.168

Tabelle 44: Teilnahmedauer gesamt nach Migrationshintergrund, abgeschl. Fälle, überwiegend IBA

	Ohne Migrationshintergrund		Mit Migrationshintergrund		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu 1 Monat	22	2%	24	2%	46	2%
Über 1-6 Monate	154	14%	190	18%	344	16%
Über 6 Monate-1 Jahr	158	14%	248	24%	406	19%
Über 1-2 Jahre	278	25%	317	31%	595	28%
Über 2-3 Jahre	243	22%	147	14%	390	18%
Über 3 Jahre	253	23%	104	10%	357	17%
Gesamt	1108	100%	1030	100%	2138	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK TeilnehmerInnendaten ÜBA', 2008-2011, n=2.138

11.3 Tabellen zu Kapitel 7: Kostenanalyse

Tabelle 45: Durchschnittliche Gesamtkosten/TNT abgeschlossen, Vorbereitende Maßnahmen ÜBA 1, nach Bundesland

	Kosten	Anzahl	Anteil
Wien	€ 15	4928	96%
Kärnten	€ 40	230	4%
Niederösterreich	€ 10	1	0%
Gesamt	€ 16	5159	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011 N ÜBA 1 =5.159

Tabelle 46: Durchschnittliche Gesamtkosten/TNT, vorbereitende Maßnahmen ÜBA 2, nach Bundesland

	Kosten	Anzahl	Anteil
Steiermark	€ 20	1966	26%
Niederösterreich	€ 28	1747	23%
Tirol	€ 18	1396	18%
Oberösterreich	€ 29	1179	15%
Salzburg	€ 37	776	10%
Burgenland	€ 35	282	4%
Kärnten	€ 36	262	3%
Gesamt	€ 26	7608	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=7.608

Tabelle 47: Durchschnittliche Gesamtkosten/TNT, Lehrgänge ÜBA 1, nach Bundesland

	Kosten	Anzahl	Anteil
Wien	€ 52	5779	63%
Steiermark	€ 56	1152	13%
Niederösterreich	€ 67	532	6%
Burgenland	€ 51	499	5%
Kärnten	€ 60	434	5%
Vorarlberg	€ 49	390	4%
Oberösterreich	€ 69	323	4%
Tirol	€ 63	89	1%
Salzburg	€ 52	15	0%
Gesamt	€ 54	9213	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=9.213

Tabelle 48: Kosten Gesamt pro Teilnahmetag, abgeschlossene Förderungen, Lehrgänge ÜBA 1

	Anzahl	Anteil
Bis zu 20€ pro TN Tag	149	2%
Über 20-35€ pro TN Tag	175	2%
Über 35-40€ pro TN Tag	714	8%
Über 40-60€ pro TN Tag	5580	61%
Über 60€ pro TN Tag	2595	28%
Gesamt	9213	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=9.213

Tabelle 49: Durchschnittliche Gesamtkosten/TNT , ÜBA 2 Lehrgänge, nach Bundesland

	Kosten	Anzahl	Anteil
Niederösterreich	€ 53	1774	30%
Steiermark	€ 34	1160	19%
Tirol	€ 38	1060	18%
Oberösterreich	€ 39	627	10%
Vorarlberg	€ 41	371	6%
Burgenland	€ 44	336	6%
Salzburg	€ 44	334	6%
Kärnten	€ 42	312	5%
Gesamt	€ 43	5974	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011

Tabelle 50: Durchschnittliche Gesamtkosten/TNT nach Beginn der Förderung, Lehrgänge ÜBA 2

	Kosten	Anzahl	Anteil
Beginn vor Lehrjahr 2008/09	€ 40	1	0%
Beginn Lehrjahr 2008/2009	€ 42	856	14%
Beginn Lehrjahr 2009/2010	€ 43	5117	86%
Gesamt	€ 43	5974	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011

Tabelle 51: Kosten Gesamt pro Teilnahmetag, abgeschlossene Förderungen, Lehrgänge ÜBA 2

	Anzahl	Anteil
Bis zu 20€ pro TN Tag	28	0%
Über 20-35€ pro TN Tag	2098	35%
Über 35-40€ pro TN Tag	676	11%
Über 40-60€ pro TN Tag	3044	51%
Über 60€ pro TN Tag	128	2%
Gesamt	5974	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=5.974

Tabelle 52: Durchschnittliche Gesamtkosten/TNT nach Beginn der Förderung, vorbereitende Maßnahmen ÜBA1

	Kosten	Anzahl	Anteil
Beginn vor Lehrjahr 2008/09	€ 15	689	13%
Beginn Lehrjahr 2008/2009	€ 15	2211	43%
Beginn Lehrjahr 2009/2010	€ 17	2259	44%
Gesamt	€ 16	5159	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=5195

Tabelle 53: IBA Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, Bundesland

	Kosten	Anzahl	Anteil
Burgenland	€ 48	92	3%
Niederösterreich	€ 49	6	0%
Oberösterreich	€ 42	643	19%
Steiermark	€ 43	752	23%
Tirol	€ 58	298	9%
Wien	€ 54	1522	46%
Gesamt	€ 49	3313	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=3313

Tabelle 54: IBA Berufsausbildungsassistenz, Durchschn. Kosten/TNT, Bundesland

	Kosten	Anzahl	Anteil
Kärnten	€ 6	13	1%
Niederösterreich	€ 7	1	0%
Oberösterreich	€ 6	1720	97%
Salzburg	€ 7	2	0%
Keine Angabe	€ 6	39	2%
Gesamt	€ 6	1775	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=1775

Tabelle 55: IBA vorbereitende Maßnahmen, Durchschn. Kosten/TNT, Bundesland

	Kosten	Anzahl	Anteil
Burgenland	€ 33	3	0%
Niederösterreich	€ 16	1	0%
Oberösterreich	€ 23	289	17%
Steiermark	€ 24	499	29%
Tirol	€ 61	129	8%
Wien	€ 17	789	46%
Gesamt	€ 23	1710	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=1710

Tabelle 56: Durchschnittliche Gesamtkosten/TNT nach Beginn der Förderung, Lehrgänge ÜBA 1

	Kosten	Anzahl	Anteil
Beginn vor Lehrjahr 2008/09	€ 50	967	10%
Beginn Lehrjahr 2008/2009	€ 56	3093	34%
Beginn Lehrjahr 2009/2010	€ 54	5153	56%
Gesamt	€ 54	9213	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=9213

Tabelle 57: IBA Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, nach Maßnahmeninhalt

	Kosten	Anzahl	Anteil
GärtnerIn/FloristIn	€ 43	262	18%
Bauberufe	€ 57	215	15%
Handels- und Verkehrsberufe	€ 49	156	11%
SchneiderIn/TextilreinigerIn	€ 55	130	9%
MetallarbeiterIn	€ 51	117	8%
KöchInnen/KonditorInnen	€ 49	107	8%
Metall/Elektro/Holz/IT	€ 50	96	7%
FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	€ 80	84	6%
HolzverarbeiterInnen	€ 57	76	5%
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 54	61	4%
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	€ 43	47	3%
Sanitär und KlimatechnikerIn	€ 49	44	3%
TechnikerInnen	€ 52	28	2%
Gesamt	€ 52	1423	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=1423

Tabelle 58: ÜBA 1 Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, nach Maßnahmeninhalt

	Kosten	Anzahl	Anteil
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	€ 49	829	10%
ElektrikerInnen	€ 53	819	10%
Metall/Elektro/Holz/IT	€ 59	807	10%
Handels- und Verkehrsberufe	€ 46	786	9%
TechnikerInnen	€ 50	605	7%
SchmiedInnen, SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen	€ 56	583	7%
MechanikerInnen und verwandte Berufe	€ 54	564	7%
Bauberufe	€ 65	505	6%
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 55	407	5%
HolzverarbeiterInnen	€ 53	381	5%
SpenglerInnen, RohrinstallateurInnen, MetallverbinderInnen	€ 59	348	4%
Metall	€ 55	285	3%
MetallarbeiterIn	€ 58	237	3%
MechatronikerIn	€ 61	216	3%
KöchInnen/KonditorInnen	€ 55	209	2%
Medienfachmann/frau	€ 49	200	2%
Ackerbau, Tierzucht, Gartenbauberufe	€ 51	199	2%
LagerlogistikerIn	€ 53	128	2%
FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	€ 46	121	1%
ZeichnerInnen	€ 47	104	1%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	€ 56	61	1%
Dienstleistungen/Produktion	€ 60	1	0%
Gesamt	€ 54	8395	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMAK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=8395

Tabelle 59: ÜBA 2 Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, nach Maßnahmeninhalt

	Kosten	Anzahl	Anteil
Handels- und Verkehrsberufe	€ 44	525	63%
Dienstleistungen/Produktion	€ 42	128	15%
Metall/Elektro/Holz/IT	€ 50	113	14%
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 43	33	4%
Metall	€ 74	28	3%
Bauberufe	€ 49	3	0%
Gesamt	€ 46	830	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMAK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011; N=830

Tabelle 60: IBA Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, Bundesland

	Burgenland			Niederösterreich			Oberösterreich			Steiermark			Tirol			Wien			Gesamt		
	Kosten	Anzahl	Anteil	Kosten	Anzahl	Anteil	Kosten	Anzahl	Anteil	Kosten	Anzahl	Anteil	Kosten	Anzahl	Anteil	Kosten	Anzahl	Anteil	Kosten	Anzahl	Anteil
Handels- und Verkehrsberufe	€ 62	17	35 %	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 48	13	13 %	€ 49	15	11 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	€ 45	19	39 %	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 41	28	3%	€ 43	47	3%
Bauberufe	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 57	21	19 %	€ 57	21	15 %
MetallarbeiterIn	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 51	11	11 %	€ 51	11	8%
HolzverarbeiterInnen	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 57	76	7%	€ 57	76	5%
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 62	13	27 %	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 52	48	4%	€ 54	61	4%
KöchInnen/KonditorInnen	.	0	0%	€ 45	1	33 %	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 49	10	10 %	€ 49	10	8%
FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 80	84	8%	€ 80	84	6%
TechnikerInnen	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 52	28	3%	€ 52	28	2%
SchneiderIn/TextilreinigerIn	.	0	0%	€ 51	2	67 %	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 55	12	12 %	€ 55	13	9%
Sanitär und KlimatechnikerIn	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	.	0	0%	€ 49	44	4%	€ 49	44	3%
GärtnerIn/FloristIn	.	0	0%	.	0	0%	€ 41	17	88 %	.	0	0%	.	0	0%	€ 49	87	8%	€ 43	26	18 %
Metall/Elektro/Holz/IT	.	0	0%	.	0	0%	€ 27	23	12 %	€ 55	56	10 0%	€ 61	13	10 0%	€ 66	4	0%	€ 50	96	7%
Gesamt	€ 55	49	10 0%	€ 49	3	10 0%	€ 39	19	10 0%	€ 55	56	10 0%	€ 61	13	10 0%	€ 54	11	10 0%	€ 52	14	10 0%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011;N=1423

Tabelle 61: IBA Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, nach Maßnahmeninhalt

	Kosten	Anzahl	Anteil
Nicht spezifizierte Lehrgänge	€ 47	1890	57%
GärtnerIn/FloristIn	€ 43	262	8%
Bauberufe	€ 57	215	6%
Handels- und Verkehrsberufe	€ 49	156	5%
SchneiderIn/TextilreinigerIn	€ 55	130	4%
MetallarbeiterIn	€ 51	117	4%
KöchInnen/KonditorInnen	€ 49	107	3%
Metall/Elektro/Holz/IT	€ 50	96	3%
FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	€ 80	84	3%
HolzverarbeiterInnen	€ 57	76	2%
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 54	61	2%
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	€ 43	47	1%
Sanitär und KlimatechnikerIn	€ 49	44	1%
TechnikerInnen	€ 52	28	1%
Gesamt	€ 49	3313	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011;N=3313

Tabelle 62: ÜBA 2 Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, nach Maßnahmeninhalt

	Kosten	Anzahl	Anteil
Nicht spezifizierte Lehrgänge	€ 42	5144	86%
Handels- und Verkehrsberufe	€ 44	525	9%
Dienstleistungen/Produktion	€ 42	128	2%
Metall/Elektro/Holz/IT	€ 50	113	2%
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 43	33	1%
Metall	€ 74	28	0%
Bauberufe	€ 49	3	0%
Gesamt	€ 43	5974	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011;N=5974

Tabelle 63: IBA Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, Bundesland

	Burgenland		Niederösterreich		Oberösterreich		Steiermark		Tirol		Wien		Gesamt	
	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl
Handels- und Verkehrsberufe	€ 62	17	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 48	139	€ 49	156
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	€ 45	19	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 41	28	€ 43	47
Bauberufe	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 57	215	€ 57	215
MetallarbeiterIn	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 51	117	€ 51	117
HolzverarbeiterInnen	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 57	76	€ 57	76
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 62	13	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 52	48	€ 54	61
KöchinInnen/KonditorInnen	.	0	€ 45	1	.	0	.	0	.	0	€ 49	106	€ 49	107
FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 80	84	€ 80	84
TechnikerInnen	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 52	28	€ 52	28
SchneiderIn/TextilreinigerIn	.	0	€ 51	2	.	0	.	0	.	0	€ 55	128	€ 55	130
Sanitär und KlimatechnikerIn	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 49	44	€ 49	44
GärtnerIn/FloristIn	.	0	.	0	€ 41	175	.	0	.	0	€ 49	87	€ 43	262
Metall/Elektro/Holz/IT	.	0	.	0	€ 27	23	€ 55	56	€ 61	13	€ 66	4	€ 50	96
Gesamt	€ 55	49	€ 49	3	€ 39	198	€ 55	56	€ 61	13	€ 54	1104	€ 52	1423

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011;N=1423

Tabelle 64: ÜBA 2 Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, Bundesland

	Burgenland		Kärnten		Niederösterreich		Salzburg		Tirol		Gesamt	
	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl
Handels- und Verkehrsberufe	€ 51	45	€ 35	190	€ 19	16	.	0	€ 50	274	€ 44	525
Bauberufe	.	0	€ 49	3	.	0	.	0	.	0	€ 49	3
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 41	12	€ 67	9	€ 26	12	.	0	.	0	€ 43	33
Dienstleistungen/Produktion	€ 42	128	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 42	128
Metall/Elektro/Holz/IT	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 50	113	€ 50	113
Metall	.	0	.	0	.	0	€ 118	16	€ 15	12	€ 74	28
Gesamt	€ 45	185	€ 37	202	€ 22	28	€ 118	16	€ 49	399	€ 46	830

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011

Tabelle 65: ÜBA 1 Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, Bundesland

	Burgenland		Kärnten		Niederösterreich		Oberösterreich		Salzburg		Steiermark		Tirol		Vorarlberg		Wien		Gesamt	
	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl
Ackerbau, Tierzucht, Gartenbauberufe	€ 58	31	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 52	16	.	0	.	0	€ 50	15	€ 51	19
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	.	0	.	0	.	0	€ 11	7	.	0	€ 57	11	.	0	.	0	€ 47	43	€ 56	61
Handels- und Verkehrsberufe	.	0	€ 59	36	€ 40	1	.	0	.	0	€ 69	16	.	0	.	0	€ 45	73	€ 46	78
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	.	0	.	0	€ 48	4	.	0	.	0	€ 54	16	.	0	.	0	€ 48	65	€ 49	82
Bauberufe	€ 74	46	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 51	5	€ 64	45	€ 65	50
SchmiedInnen, SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen	.	0	€ 69	87	€ 50	2	€ 53	91	€ 53	12	€ 52	67	€ 60	31	€ 53	6	€ 54	28	€ 56	58
SpenglerInnen, RohrinstallateurInnen, MetallverbinderInnen	€ 62	34	.	0	€ 62	3	€ 11	9	€ 51	2	.	0	.	0	.	0	€ 57	30	€ 59	34
MechanikerInnen und verwandte Berufe	€ 68	48	.	0	€ 49	1	.	0	€ 51	1	€ 51	3	.	0	.	0	€ 53	51	€ 54	56
MetallarbeiterInnen	.	0	€ 55	40	.	0	€ 95	10	.	0	.	0	€ 52	24	.	0	€ 58	16	€ 58	23
ElektrikerInnen	€ 40	37	.	0	€ 52	47	€ 63	32	.	0	.	0	.	0	€ 50	2	€ 53	70	€ 53	81
HolzverarbeiterInnen	.	0	.	0	€ 55	1	.	0	.	0	€ 55	91	.	0	€ 49	13	€ 56	15	€ 53	38
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	.	0	€ 59	20	.	0	€ 68	9	.	0	€ 53	35	.	0	.	0	€ 55	34	€ 55	40
KöchInnen/KonditorInnen	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 55	20	€ 55	20
FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	€ 34	15	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 48	10	€ 46	12
TechnikerInnen	.	0	€ 52	56	.	0	.	0	.	0	€ 51	15	.	0	.	0	€ 49	53	€ 50	60
ZeichnerInnen	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 47	10	€ 47	10
MechatronikerInnen	€ 75	6	€ 66	14	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 49	68	€ 61	21
Dienstleistungen/Produktion	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 60	1	€ 60	1
Medienfachmann/frau	.	0	€ 59	14	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	€ 49	18	€ 49	20
LagerlogistikerInnen	.	0	€ 59	11	.	0	.	0	.	0	€ 57	28	.	0	€ 49	18	€ 52	71	€ 53	12
Metall/Elektro/Holz/IT	€ 38	24	.	0	.	0	€ 89	72	.	0	€ 57	66	.	0	€ 48	43	.	0	€ 59	80
Metall	.	0	.	0	€ 53	12	€ 80	28	.	0	€ 47	33	€ 74	34	€ 49	17	.	0	€ 55	28
Gesamt	€ 58	24	€ 62	40	€ 52	71	€ 73	25	€ 52	15	€ 56	11	€ 63	89	€ 49	39	€ 52	57	€ 54	83

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Förderfalldaten ÜBA', 2008-2011;N=8395

Tabelle 66: Überwiegender Status 1 Jahr nach Förderende, vorbereitende Maßnahmen

	ÜBA 1		ÜBA 2		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Qualifizierung_1jn	49	1%	123	3%	172	2%
Arbeitslosigkeit_1jn	100	3%	211	4%	311	4%
Geförderte Lehre Auffang-netz_1jn	2257	64%	2295	48%	4552	55%
AMS geförderte betriebl. Lehre_1jn	82	2%	283	6%	365	4%
Beschäftigung_1jn	79	2%	261	5%	340	4%
Nicht geförderte Lehre_1jn	318	9%	950	20%	1268	15%
OLF_1jn	621	18%	688	14%	1309	16%
Gesamt	3506	100%	4811	100%	8317	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, N=8317

Tabelle 67: ÜBA 1 Lehrgänge, Durchschn. Kosten/TNT, nach Maßnahmeninhalt

	Kosten	Anzahl	Anteil
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	€ 49	829	9%
ElektrikerInnen	€ 53	819	9%
Nicht spezifizierte Lehrgänge	€ 59	818	9%
Metall/Elektro/Holz/IT	€ 59	807	9%
Handels- und Verkehrsberufe	€ 46	786	9%
TechnikerInnen	€ 50	605	7%
SchmiedInnen, SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen	€ 56	583	6%
MechanikerInnen und verwandte Berufe	€ 54	564	6%
Bauberufe	€ 65	505	5%
Hotel und Gaststättenberufe anderer Art	€ 55	407	4%
HolzverarbeiterInnen	€ 53	381	4%
SpenglerInnen, RohrinstallateurInnen, MetallverbinderInnen	€ 59	348	4%
Metall	€ 55	285	3%
MetallarbeiterIn	€ 58	237	3%
MechatronikerIn	€ 61	216	2%
KöchInnen/KonditorInnen	€ 55	209	2%
Medienfachmann/frau	€ 49	200	2%
Ackerbau, Tierzucht, Gartenbauerufe	€ 51	199	2%
LagerlogistikerIn	€ 53	128	1%
FriseurInnen, SchönheitspflegerInnen und verwandte Berufe	€ 46	121	1%
ZeichnerInnen	€ 47	104	1%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	€ 56	61	1%
Dienstleistungen/Produktion	€ 60	1	0%
Gesamt	€ 54	9213	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011, N=9213

Tabelle 68: Annahmen für ÜBA Szenario

Anzahl Personen Überwiegend ÜBA 2 LJ 2009, Förderbeginn vor Feb 2010, Förderende bis Feb 2011	2.481
Durchschnittliche Kosten/Tag für überwiegend ÜBA 2 Typ bei Förderbeginn vor Feb 2010, Förderende bis Feb 2011	35 €
Anzahl Non-Dropouts (71%)	1.762
Durchschnittliche Teilnahmedauer Non-Dropouts in Jahren	0,6
davon arbeitslos (4%)	70
davon OLF (8%)	141
davon mit Bezug	70
davon spätere FacharbeiterInnen (67 %)	1.180
in AMS geförderte betriebl. Lehre (18%)	304
in nicht geförderte betriebl. Lehre(49%)	829
arbeitslos (4%)	47
davon erwerbstätig mit Median Einkommen Pflichtschulabschluss	370
Anzahl Drop Out (29%)	719
Durchschnittliche Teilnahmedauer Dropouts in Jahren	0,5
davon arbeitslos (19%)	137
davon out of Labour Force (36%)	259
davon mit Bezug	130
davon später FacharbeiterInnen (10%)	72
in AMS geförderte betriebl. Lehre	14
in nicht geförderte betriebl. Lehre	55
arbeitslos	3
davon erwerbstätig mit Median Einkommen Pflichtschulabschluss	252
Fiskalische Kosten der AL/Jahr/Person 2009, Steigerung pro Jahr +2,8%	26.100 €
Kosten/Jahr/Person für geförderte betriebliche Lehre AMS	500 €
Kosten BMS/Jahr/Person, Steigerung pro Jahr +2%	9.000 €

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Personendaten ÜBA', 2008-2011

Tabelle 69: Annahmen- Entwicklung der Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten mit Pflichtschulabschluss zwischen 18-30 in €

	2009 (18 J.)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bruttojahreseinkommen	17.925	18.380	18.814	19.258	19.713	20.178	20.654
SV Abgaben	2.883	3.135	3.209	3.285	3.363	3.442	3.730
Lohnsteuer	370	426	542	660	781	905	965
Netto Einkommen	14.672	14.819	15.063	15.313	15.569	15.832	15.960
Dienstgeber Beiträge	5.293	5.427	5.556	5.687	5.821	5.958	6.099
<u>Einnahmen für den Staat (Lst/SV/Dienstgeberbeiträge)</u>	<u>8.545</u>	<u>8.989</u>	<u>9.306</u>	<u>9.631</u>	<u>9.964</u>	<u>10.305</u>	<u>10.794</u>
	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (30 J.)	
Bruttojahreseinkommen	21.142	21.641	22.152	22.675	23.210	23.758	
SV Abgaben	3.818	3.908	4.000	4.094	4.191	4.290	
Lohnsteuer	1.093	1.225	1.359	1.497	1.637	1.781	
Netto Einkommen	16.231	16.509	16.793	17.084	17.382	17.687	
Dienstgeber Beiträge	6.243	6.390	6.541	6.696	6.854	7.016	
<u>Einnahmen für den Staat (Lst/SV/Dienstgeberbeiträge)</u>	<u>11.154</u>	<u>11.523</u>	<u>11.900</u>	<u>12.286</u>	<u>12.682</u>	<u>13.087</u>	

Quelle: L&R Berechnungen, Einkommensbericht 2010

Tabelle 70: Annahmen- Entwicklung der Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten mit Lehrabschluss (FacharbeiterInnen) zwischen 18-30 in €

	2009 (18 J.)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bruttojahreseinkommen	21.369	21.911	22.429	22.958	23.500	24.055	24.623
SV Abgaben	3.859	3.956	4.050	4.146	4.243	4.344	4.446
Lohnsteuer	1.153	1.296	1.432	1.571	1.714	1.859	2.009
Netto Einkommen	16.357	16.659	16.947	17.242	17.543	17.852	18.168
Dienstgeber Beiträge	6.310	6.470	6.623	6.779	6.939	7.103	7.271
Einnahmen für den Staat (Lst/SV/Dienstgeberbeiträge)	<u>11.322</u>	<u>11.722</u>	<u>12.105</u>	<u>12.496</u>	<u>12.896</u>	<u>13.306</u>	<u>13.726</u>
	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (30 J.)	
Bruttojahreseinkommen	25.204	25.799	26.408	27.032	27.670	28.323	
SV Abgaben	4.551	4.659	4.768	4.881	4.996	5.114	
Lohnsteuer	2.162	2.318	2.478	2.643	2.810	2.982	
Netto Einkommen	18.491	18.822	19.161	19.508	19.863	20.226	
Dienstgeber Beiträge	7.442	7.618	7.798	7.982	8.171	8.363	
Einnahmen für den Staat (Lst/SV/Dienstgeberbeiträge)	<u>14.155</u>	<u>14.595</u>	<u>15.045</u>	<u>15.506</u>	<u>15.977</u>	<u>16.460</u>	

Quelle: L&R Berechnungen, Einkommensbericht 2010

Tabelle 71: Median Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten ArbeiterInnen nach Bildungsabschluss und Geschlecht

Pflichtschule	23.716
Lehre	28.272

Quelle 2009, Rechnungshof Einkommensbericht, Tabelle 47

Tabelle 72: Median Bruttojahreseinkommen der ArbeiterInnen nach Altersgruppen

20-29	15.425
30-39	19.478
Durchschnittliches Wachstum pro Lebensjahr	2,4%

Quelle 2009, Statistik Austria

Tabelle 73: Reallohnsteigerung 2005-2009

Median Bruttojahreseinkommen, der ganzjährig vollzeitbeschäftigte ArbeiterInnen	
2005	26.052
2009	28.254
durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Löhne	
	<u>2,05%</u>
HVPI (2005=100) Jahresdurchschnitt	
2005	100
2009	107,71
durchschnittliche jährliche Inflation	
	<u>1,87%</u>
Reallohnsteigerung für mittlere Bruttojahreseinkommen im Zeitraum 2005-2009 für ArbeiterInnen (Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der nominalen Löhne – durchschnittliche Inflation)	
	<u>0,2%</u>

Quelle 2009, Statistik Austria, Rechnungshof Einkommensbericht 2009, 2005

Tabelle 74: Fiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit

2006	24.343
2007	24.917
2008	25.799
2009	26.082
2010	27.145
Jährliche durchschnittliche Wachstumsrate	
	2,8%

Quelle: BMASK, Arbeitsmarktpolitik in Österreich, 2009, 2010.2008: Fiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit.

Tabelle 75: Ausgleichzulagenrichtsatz, Alleinstehende

2008	747
2009	772,4
2010	783,99
2011	793,4
Jährliche durchschnittliche Wachstumsrate	
	2,0%

Quelle: Hauptverband der SV Träger: Leistungsrechtliche Werte in der Sozialversicherung 2008-2011

Tabelle 76: Staatliche Ausgaben pro SchülerIn pro Jahr für die Berufsschule

	staatl. Ausgaben gesamt	SchülerInnen insgesamt	Ausgaben/SchülerIn
Schuljahr 2008/2009	€ 527.740.000	140.373	€ 3.760
Schuljahr 2009/2010	€ 563.160.000	140.256	€ 4.015
Steigerung 2008-2009			7%

Quelle: Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2008/2009 und 2009/2010, Tabellenband;

Tabelle 77: Förderung der betrieblichen Lehrausbildung (AMS)

Personengruppe	Betrieb
Mädchen oder benachteiligte oder IBA	400 €/Monat
Über 19 Jährige	755 €/Monat

Quelle: AMS

Tabelle 78: Durchschnittliche Gesamtkosten pro Teilnahmetag, Überwiegend ÜBA 2, LJ 2009/2010, Beginn vor 28.02.2010, bereits abgeschlossene Förderungen

	Kosten	Anzahl	Anteil
	€ 35	2481	100%

Quelle: L&R Datafile 'BMASK Personendaten ÜBA',N=2481

Tabelle 79: Durchschnittliche Dauer abgeschlossene Maßnahmen Überwiegend ÜBA 2, Förderbeginn 28,02,2010, LJ 2009/2010

	Dauer	Anzahl	Anteil
Kursabschluss/Arbeitsaufnahme	236	1745	71%
Drop Out	173	724	29%
Gesamt	217	2469	100%

Quelle: 'BMASK Personendaten ÜBA'

Tabelle 80: Überwiegender Status 1 Jahr nach Förderende, Überwiegend ÜBA 2, Förderbeginn 28,02,2010, LJ 2009/2010

	Drop Out		Kursabschluss/ Arbeitsaufnahme		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Qualifizierung_1jn	18	6%	6	1%	24	3%
Arbeitslosigkeit_1jn	60	19%	16	4%	76	10%
AMS geförderte betriebliche Lehre_1jn	6	2%	78	18%	84	11%
Beschäftigung_1jn	28	9%	40	9%	68	9%
Nicht geförderte betriebliche Lehre_1jn	27	8%	215	49%	242	32%
OLF_1jn	115	36%	35	8%	150	20%
Fragmentierte Karrieren_1jn	67	21%	47	11%	114	15%
Gesamt	321	100%	437	100%	758	100%

Quelle: Berechnungen L&R, basierend auf 'BMASK Personendaten ÜBA'