

Ferdinand Lechner, Nicole Nemecek, Andreas Riesenfelder,
Barbara Willsberger, Georg Michenthaler (IFES), Gina Brandenburg

**Begleitende Bewertung der
NAP-Maßnahmen für Jugendliche
- Endfassung des Endberichts -**



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem Institut für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

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

Wien, 24. Mai 2004



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Inhalt

Einleitung	6
A. Das Auffangnetz	8
1 Strukturmerkmale des Auffangnetzes	8
1.1 Zielsetzung des Auffangnetzes	8
1.2 Die Entwicklung des Auffangnetzes	10
1.3 Auslastung der Maßnahmen des Auffangnetzes	12
1.4 Berufsbereiche im Auffangnetz	15
1.5 TeilnehmerInnenstruktur	18
1.6 Die organisatorisch-institutionelle Struktur des Auffangnetzes	24
Resümee	26
2 Arbeitsmarktpolitische Wirkungen des Auffangnetzes	28
2.1 Methodische Bemerkungen zum Procedere der Längsschnittdatenauswertung	28
2.2 Überblick über das untersuchte Sample	32
2.3 Lehrstellenvermittlungsquoten	32
2.4 Beschäftigungsquoten nach Maßnahmenende	36
2.5 Arbeitsmarktferne Lagen nach Ende der Maßnahme	38
2.6 Typisierende Darstellung der Maßnahmeneffekte	40
2.7 Altersspezifische Effekte	44
2.8 Maßnahmenerfolge differenziert nach Berufsgruppen	47
2.9 Vergleich der Jahrgänge 98/99 und 99/00	50
2.10 Drop Outs	51
2.11 Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen im längerfristigen Beobachtungszeitraum	54
2.12 Arbeitsmarktferne Lagen im längerfristigen Beobachtungszeitraum	58
2.13 Arbeitslosigkeit im längerfristigen Beobachtungszeitraum	60
Resümee	62
3 Nutzen der JASG-Maßnahme	64
3.1 Die Urteile der befragten Jugendlichen	64
3.2 Nutzenaspekte aus Sicht der JASG-Trägereinrichtungen	68
3.3 Das Auffangnetz aus der Sicht der Betriebe	69
Resümee	77
4 Fiskalwirkungen des Auffangnetzes	78
4.1 Methodik	80
4.2 Anzahl der Teilnehmer/innen	81
4.3 Wahrscheinlichkeit des Lehrabschlusses	82

4.4	Kosten der Maßnahmen	84
4.5	Individuelle Einkommenszuwächse und öffentliche Mehreinnahmen	85
4.6	Vergleich Einnahmen und Kosten	92
	Resümee	92
B.	Sonstige NAP-Maßnahmen für Jugendliche	94
5	Neue Lehrberufe	94
5.1	Entwicklungstrends bei Neuordnungen und Einführungen neuer Lehrberufe	95
5.2	Bedeutung der neuen Lehrberufe für den Lehrstellenmarkt	97
	Resümee	109
5.3	Anhang: Änderungen in der Lehrausbildung	110
6	Vorlehre	115
6.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen	115
6.2	Inanspruchnahme des Modells der Vorlehre	117
6.3	Umsetzungserfolge und –probleme	119
	Resümee	121
7	Arbeitsmarktförderung für Jugendliche	122
7.1	Förderung der Lehrausbildung	122
7.2	Schulung von Jugendlichen	125
7.3	Berufsorientierungs- und Berufsberatungsangebote des AMS	127
	Resümee	131
8	Maßnahmen im schulischen Bereich	132
8.1	Nachholen Hauptschulabschluss	132
8.2	Erweiterung der Ausbildungskapazitäten an BMHS	136
	Resümee	138
9	Steuerliche Vergünstigungen	139
9.1	Lehrlingsfreibeträge und Lehrlingsausbildungsprämie	139
9.2	Senkung der Lohnnebenkosten	139
	Resümee	142
C.	Internationale Ansätze zur Förderung der beruflichen Erstausbildung	143
10	Internationale Ansätze	143
10.1	Erschließen zusätzlicher Lehrstellen	143
10.2	Ansätze zur institutionell-organisatorischen Weiterentwicklung	144
10.3	Unterstützungsangebote für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf	147
10.4	Integrierte Programme zur Förderung der Ausbildung von Jugendlichen	151
	Resümee	153

D. Zusammenschau und Empfehlungen	155
11 Zusammenschau	155
11.1 Auffangnetz	155
11.2 Neue Lehrberufe	157
11.3 Vorlehre	158
11.4 Arbeitsmarktförderungen	159
11.5 Maßnahmen im schulischen Bereich	159
11.6 Steuerliche Vergünstigungen	160
12 Arbeitsmarktbilanz des Auffangnetzes und der neuen Lehrberufe	161
12.1 Das Auffangnetz	161
12.2 Neue Lehrberufe	163
13 Handlungsoptionen	165
13.1 Reformoptionen beim System der dualen Ausbildung	165
13.2 Optimierung des Auffangnetzes	167
13.3 Maßnahmen im schulischen Bereich	171
Literatur	172
ANHANG	174

Einleitung

Im österreichischen NAP finden sich seit 1998 im Wesentlichen drei Maßnahmenbereiche zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem:

- **Auffangnetz:**
 - **Lehrlingsstiftungen:** Stiftungsmaßnahmen für Jugendliche wurden als Auffangmaßnahme in Besonderen Ausbildungseinrichtungen (nach §30 BAG) durchgeführt. Die Ausbildung orientiert sich an Lehrberufsinhalten, wobei der Praxisanteil mindestens 60% betragen soll. Dieser Strang bestand in den Jahrgängen 98/99 bis einschließlich 99/00.
 - **Berufslehrgänge:** Dieses Angebot für Jugendliche ohne Lehrstelle soll als Auffanginstrument eingesetzt werden, wenn bis November des jeweiligen Ausbildungsjahres kein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Auch Lehrgänge sind von Trägern, die keine Lehrberechtigten sind, durchzuführen. Es ist vorgesehen, dass nach spätestens einem Jahr ein Übertritt in ein reguläres Lehrverhältnis erfolgt. Die Lehrgangszeit wird voll auf die Lehrausbildung angerechnet. Diese Säule des Auffangnetzes wird nach wie vor weitergeführt.
- **Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen:**
 - **Neue Lehrberufe:** Seit Herbst 1997 wurden eine Reihe von Neuordnungen für Lehrberufe erlassen bzw. neue Lehrberufe verordnet.
 - **Vorlehre:** Die zweijährige Vorlehre soll eine Alternative zur HilfsarbeiterInnentätigkeit für jene Jugendlichen darstellen, für die eine reguläre Lehrausbildung eine Überforderung bedeuten würde. Ziel ist jedoch ein anschließender Übertritt in ein Lehrverhältnis. Diese Ausbildungsform wurde durch eine Novelle des BAG im Jahr 2003 durch die Integrative Berufsausbildung abgelöst.
 - **Zusätzliche Ausbildungsplätze im Bereich der BMHS:** Damit soll verhindert werden, dass Jugendliche, die die Zugangsvoraussetzungen zu den berufsbildenden Schulen erbrachten, mangels Angebot an Schulplätzen abgewiesen werden. Begleitend dazu sind Maßnahmen vorgesehen, um die Drop-Out-Raten an den BMHS zu minimieren (Sistierung des Repetierverbots bei drei Nicht Genügend; pädagogisch-didaktische Maßnahmen).
 - **Anreizsystem für Ausbildungsbetriebe:** Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, kommen in den Genuss eines Steuerfreibetrags und der Befreiung von Beiträgen zur Unfallversicherung für die Dauer eines Jahres.
 - **Lehrstellenförderung:** Betriebe, die jenen Lehrstellensuchenden ein Lehrverhältnis anbieten, die bereits längere Zeit beim AMS vorgemerkt sind, erhalten dafür eine Förderung.
- **Maßnahmen zur Vorbereitung von Jugendlichen auf eine Berufsausbildung:**
 - **Berufsorientierung, -findung und -vorbereitung im Rahmen von Kursen des AMS**
 - **Beratung und Orientierung, Lehrstellenförderung für Mädchen**
 - **Nachholen des Hauptschulabschlusses**

Das Schwergewicht der Analysen im Rahmen der begleitenden Evaluierung der NAP-Maßnahmen für Jugendliche lag im Bereich des Auffangnetzes (Teil A).

Die weiteren Analysen umfassen folgenden inhaltlichen Schwerpunkte:

- Neue Lehrberufe,
- Vorlehre,
- Arbeitsmarktförderungen für Jugendliche,
- Maßnahmen im schulischen Bereich,
- steuerlichen Vergünstigungen

Diese NAP-Maßnahmen hatten jedoch untergeordnete Priorität und wurden deshalb primär anhand von Sekundäranalysen behandelt.

Im Verlauf der begleitenden Evaluierung, die von Ende 1999 bis Ende 2003 durchgeführt wurde, wurden eine Reihe von Schwerpunktberichten und Fortschrittsberichten erstellt, die neben einer laufenden Analyse des Auffangnetzes auch Befunde aus der Untersuchung der anderen NAP-Interventionen enthielten.

Analysegrundlage waren die Informationen aus einer Reihe von Erhebungen und Datenquellen:

- Daten des BMWA zu TeilnehmerInnen und Kosten
- IFES-Befragungen der NAP-TeilnehmerInnen und einer Vergleichsgruppe von Nicht-TeilnehmerInnen zu drei Zeitpunkten
- IFES-Befragung von Betrieben, die NAP-TeilnehmerInnen in ein Lehrverhältnis übernommen haben
- Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger über den Arbeitsmarkt- und Einkommensstatus nach Ende der JASG-Maßnahme
- Daten der Wirtschaftskammer zu Neuen Lehrberufen
- ExpertInneninterviews
- DataWareHouse-Auswertungen des BMWA zur Arbeitsmarktförderung
- Angaben der Landes- und BezirksschulinspektorInnen zur Anzahl der abgelegten Hauptschulabschluss-Prüfungen
- Sekundäranalysen

In diesem Bericht

Der vorliegende Endbericht bietet eine integrierte Analyse des Auffangnetzes und umfasst neben Strukturanalysen vor allem die Untersuchung der Wirkungen und des Nutzens sowie die fiskalischen Effekte des Auffangnetzes. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf den Analysen zu neuen Lehrberufen. Ergänzend dazu wird ein kurzer Überblick über die Entwicklungen und sofern Informationen vorliegen auch zu den Wirkungen von Vorlehre, Arbeitsmarktförderung, schulische Maßnahmen und steuerliche Anreizsysteme zur Förderung der Lehrausbildung gegeben.

A. Das Auffangnetz

Maßnahmen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) wurden erstmals im Ausbildungsjahr 98/99 implementiert. Die hier dokumentierte Analyse des Auffangnetzes bezieht sich in der Hauptsache auf die Jahrgänge 1998/99 und 1999/2000.

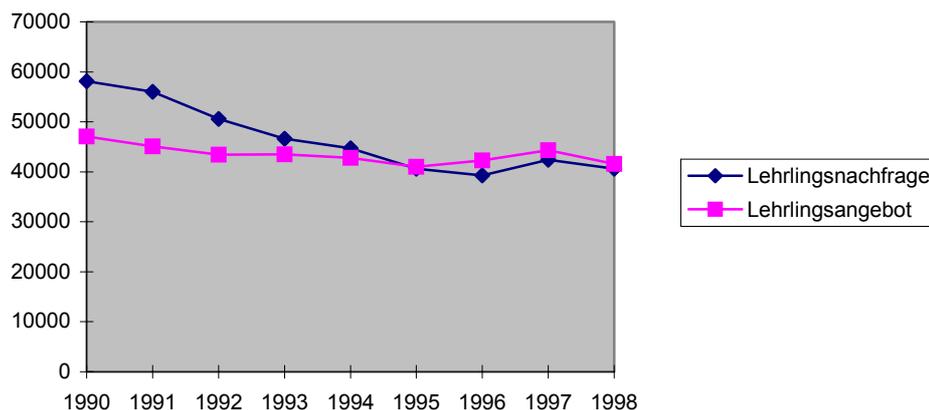
Als Datengrundlage dienen Informationen aus unterschiedlichen Quellen: Es wurden die Aufzeichnungen der Träger zum Stand der TeilnehmerInnen in Stiftungen und Lehrgängen sowie die Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, die Informationen zum weiteren Erwerbsverlauf der TeilnehmerInnen liefern, herangezogen. Zudem lieferten die Ergebnisse aus den geführten Interviews mit Jugendlichen, ExpertInnen und MitarbeiterInnen aus den Trägerorganisationen wesentliche Informationen.

1 Strukturmerkmale des Auffangnetzes

1.1 Zielsetzung des Auffangnetzes

Der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit kommt im österreichischen NAP eine große Bedeutung zu. Die Anstrengungen konzentrieren sich dabei auf die Weiterentwicklung und Anpassung des dualen Ausbildungssystems, das noch immer als Garant für eine stabile Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen gilt.

Abbildung 1: Entwicklung von Lehrlingsangebot¹ und Lehrlingsnachfrage² vor Einrichtung des Auffangnetzes



Quelle: AMS 1999

¹ Im Begriff Lehrlingsangebot werden alle LehranfängerInnen im 1. Lehrjahr und alle beim AMS vorgezeichnete Lehrstellensuchenden zusammengefasst.

² Lehrlingsnachfrage beinhaltet alle LehranfängerInnen sowie alle beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen

Hintergrund dieser Aktivitätsschwerpunkte ist eine sich Mitte der 90er Jahre abzeichnende Lehrstellenlücke. Ursache war der Rückgang im Lehrstellenangebot, dem eine höhere Nachfrage gegenüberstand.

Mit einem Bündel von Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass möglichst allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen eine Lehrstelle zur Verfügung steht. Eines der wichtigsten Instrumente des Nationalen Aktionsplans ist das Auffangnetz, das jenen Jugendlichen, die bis Mitte November des laufenden Kalenderjahres keine Lehrstelle gefunden haben, in Form von Lehrgängen und Lehrlingsstiftungen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellt. Zu diesem Zwecke wurden Landesprojektgruppen eingesetzt, die befugt waren Entscheidungen über die örtliche und fachliche Ausrichtung der Ausbildungsplätze sowie die Träger der Lehrgänge und Lehrlingsstiftungen zu treffen.

Gemäß § 3 Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) sind **Lehrgänge** von Trägern, die keine Lehrberechtigten sind, organisierte, zehnmonatige Veranstaltungen zum Erwerb von Fertigkeiten und Kenntnissen eines Lehrberufes. Die Lehrgänge sollten jeweils Mitte November des Jahres beginnen. Dabei sind Lehrberufe auszuwählen, die am Arbeitsmarkt des betreffenden Bundeslandes auch nachgefragt werden. Im Rahmen der Ausbildung müssen die Fertigkeiten und Kenntnisse eines Lehrberufes im ersten Lehrjahr sowie auch Bewerbungskompetenzen vermittelt werden, wobei die praktische Ausbildung mindestens 60% der Lehrgangsdauer zu umfassen hat. Die LehrgangsteilnehmerInnen sind hinsichtlich der Berufsschulpflicht Lehrlingen gleichgestellt.

Auch **Lehrlingsstiftungen** sind von Trägern, die keine Lehrberechtigten sind, organisierte Ausbildungen in aussichtsreichen Lehrberufen. Beginn ist jeweils Mitte November des laufenden Jahres. Der Praxisanteil der Ausbildung hat ebenfalls mindestens 60% zu betragen, zudem sind Fertigkeiten für die Bewerbungen um Lehrstellen und Arbeitsplätze zu vermitteln. Die TeilnehmerInnen sind Lehrlingen gleichgestellt.

Die JASG-TeilnehmerInnen sind laufend vom AMS zu betreuen, im Sinne einer gezielten Förderung des Übertritts in ein betriebliches Lehrverhältnis. Die Ablehnung einer zumutbaren Lehrstelle zieht den Verlust der Teilnahmeberechtigung nach sich.

Allgemein sind für die Aufnahme in eine der Maßnahmen folgende Punkte Voraussetzung:

- Bei Lehrgängen muss ein positiver Abschluss der 8. oder 9. Schulstufe vorgewiesen werden.
- Bei Stiftungen ist kein positiver Pflichtschulabschluss erforderlich; es muss lediglich die erfüllte Schulpflicht nachgewiesen werden.
- Registrierung beim AMS als lehrstellensuchend und keine Möglichkeit zur Unterbringung auf eine zumutbare Lehrstelle
- Nachweis von mindestens 5 eigenständigen, erfolglosen Bewerbungen

Ursprünglich waren nur Jugendliche aus dem jeweiligen Schulentlassjahrgang vorgesehen, der PflichtschulabgängerInnen, AbgängerInnen eines freiwilligen 10. Schuljahres und Schul-Drop-Outs des jeweilige Schuljahres umfasst. Allerdings zeigten Erfahrungen, dass die Wirtschaft vor allem an SchulabgängerInnen interessiert ist. Aus die-

sem Grund können nunmehr bei einvernehmlicher Entscheidung der Landesprojektgruppe auch SchulabgängerInnen und –abbrecherInnen aus vorangegangenen Schuljahren aufgenommen werden, um deren Chancen auf Vermittelbarkeit zu erhöhen.

1.2 Die Entwicklung des Auffangnetzes

Das Auffangnetz im Rahmen des NAP-Jugendliche besteht seit 1998/99 und wurde auch 2002/03 weitergeführt. Seit dem ersten Ausbildungsjahrgang sind zwei einschneidende Veränderungen festzuhalten:

- Ab dem Ausbildungsjahr 00/01 wurden die Stiftungen ersatzlos gestrichen. Dadurch wurde im Rahmen des NAP die Möglichkeit einer Berufsausbildung für Jugendliche mit Defiziten in der Vorbildung und erhöhtem Betreuungsaufwand eingeschränkt.
- Bis 2001 lag die Entscheidung über die Verteilung der Budgetmittel und Ausbildungsplätze beim BMWA. Beginnend mit dem Ausbildungsjahrgang 2001/2002 ist das AMS unter Mitwirkung und finanzieller Beteiligung des jeweiligen Bundeslandes für die Bereitstellung und Durchführung von Projekten zur Akquisition von Lehrplätzen und zur Ausbildung in Lehrgängen verantwortlich. In diesem Zusammenhang soll nunmehr eine verstärkte Ausrichtung auf neue Technologien erfolgen.

Die Mittel und Plätze nach den Ausbildungsjahrgängen wurden bis zum Jahr 2000 auf Grundlage der vorgemerkten Lehrstellensuchenden folgendermaßen verteilt (BMWA 2002):

- Im Auffangnetz 1998/99 standen € 65,406 Mio. für insgesamt 2.500 Lehrgangsplätze und 1.500 Stiftungsplätze zur Verfügung.
- Im Auffangnetz 1999/2000 gab es keine Veränderungen zum Vorjahr.

Im Auffangnetz 2000/01 standen insgesamt € 15,843 Mio. zur Verfügung, die auf die einzelnen Bundesländer verteilt wurden. Auf eine Platzverteilung wurde verzichtet, stattdessen eine Kostenobergrenze pro Bundesland festgelegt.

Die Reduktion der bereitgestellten Budgetmittel wirkt sich natürlich entsprechend auf die TeilnehmerInnenzahlen aus: So ist im Zeitverlauf von April 1999 bis August 2002 ein kontinuierliches Sinken des TeilnehmerInnenbestandes zu beobachten. Während sich im April 1999 noch 3.321 Jugendliche im Auffangnetz befanden und im Mai 2000 sogar 4.072, lag diese Zahl im Mai 2001 bereits bei 2.906 und sank bis April 2002 weiter auf 2.535 TeilnehmerInnen.

Tabelle 1: TeilnehmerInnen-Bestand im Auffangnetz nach Jahrgängen

Zeitpunkt	Jg 98/99	Jg 99/00	Jg 00/01	Jg 01/02	Gesamt
April 99	3.321	-	-		3.321
Juli 99	2.818	-	-		2.818
Okt 99	1.671	-	-		1.671
Dez 99	1.204	2.989	-		4.193
Mai 00	1.311	2.761	-		4.072
Aug 00	906	2.271	-		3.177
Okt 00	786	1.519	-		2.305
Dez 00 / Jan01	683	1.304	1.617		3.604
Mai 01	473	886	1.547		2.906
Aug 01	397	723	1.155		2.275
Okt 01	342	630	611		1.583
April 02	229	417	337	1.552	2.535
August 02	150	375	183	1.188	1.896

Quelle: BMWA 2000, 2001, 2002; eigene Berechnungen

Die Tabelle verdeutlicht auch, dass einige TeilnehmerInnen den Großteil der Lehrausbildung oder auch die Lehrabschlussprüfung im Auffangnetz absolvieren. So befanden sich Ende August 2002 noch 79 (3,1%) von insgesamt 2.540 LehrgangsteilnehmerInnen und 71 (4,2%) von 1.666 StiftungsteilnehmerInnen aus dem Jahrgang 1998/99 im Auffangnetz. Von den TeilnehmerInnen des Auffangnetzes 1999/2000 waren hingegen nur noch 1,3% der LehrgangsbesucherInnen, aber 29,6% der StiftungsteilnehmerInnen Ende August 2002 im Auffangnetz. So haben aus diesen beiden Jahrgängen auch insgesamt 216 Jugendliche im Auffangnetz den Lehrabschluss absolviert. Darunter sind 24 Jugendliche, die aus einem Lehrgang in eine Stiftung gewechselt sind und dort die Lehre abgeschlossen haben.

Für StiftungsteilnehmerInnen ist also der Übertritt in ein reguläres Lehrverhältnis wesentlich schwieriger als für LehrgangsteilnehmerInnen. Zudem belegen die Analysen, dass junge Frauen deutlich höhere Langzeitverbleibsdaten aufweisen als junge Männer. Auch wenn die Zahl der Langzeit-TeilnehmerInnen eine marginale Größe darstellt, so stellt sich doch die Frage, wie gerade diesen Jugendlichen – nach dem Wegfall der Möglichkeit einer Stiftungsteilnahme im Jahr 2001 – in Zukunft eine Lehre ermöglicht werden kann. Diese Frage ist auch deshalb von Bedeutung, als die Probleme am Lehrstellenmarkt nach wie vor virulent sind.³

³ Seit 2002 ist gemäß §3 Abs. 8 JASG bei Bedarf für Jugendliche, die bereits an einem Lehrgang teilgenommen haben, jedoch trotz intensiver Vermittlungsversuche keinen Ausbildungsplatz angeboten bekommen haben, jeweils ein auf den zuletzt absolvierten Lehrgang aufbauender Lehrgang einzurichten. Nach den geltenden Bestimmungen ist also ein Verbleib in den JASG-Maßnahmen bis zum Lehrabschluss möglich.

1.3 Auslastung der Maßnahmen des Auffangnetzes

Die Ausbildungskapazitäten in Lehrgängen und Stiftungen verteilen sich in den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000 auf die Bundesländer mit ähnlicher Gewichtung (siehe Tabelle 2). Grundlage der Kapazitätszuteilung war die Zahl der vorgemerkten Lehrstellensuchenden.

Tabelle 2: Verteilung der Ausbildungskapazitäten

Bundesland	Ausbildungskapazitäten 98/99			Ausbildungskapazitäten 1999/2000		
	Lehrgänge	Stiftungen	gesamt	Lehrgänge	Stiftungen	Gesamt
Burgenland	105	51	156	95	47	142
Kärnten	130	78	208	125	68	193
NÖ	415	249	664	410	233	643
OÖ	514	302	816	560	380	940
Salzburg	118	70	188	130	70	200
Steiermark	470	350	820	465	350	815
Tirol	144	80	224	138	62	200
Vorarlberg ⁴	98	0	98	90	0	90
Wien	506	320	826	487	290	777
Gesamt	2.500	1.500	4.000	2.500	1.500	4.000

Quelle BMWA 2000

Gemäß den Durchführungsbestimmungen des JASG wurden in den Bundesländern Wien, Oberösterreich und Steiermark jeweils über 800 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Dabei handelt es sich auch um jene Bundesländer mit den höchsten Zahlen an vorgemerkten Lehrstellensuchenden.

In der folgenden Tabelle werden die Gesamtteilnahmen, d.h. jede Person, die zumindest einen Tag in einer der Maßnahmen des Auffangnetzes verbracht hat, in Bezug zur vorgesehenen Ausbildungskapazität gesetzt. Die Quoten verdeutlichen, dass im Jahrgang 1998/99 mehr TeilnehmerInnen als vorgesehene Ausbildungsplätze die Maßnahmen des Auffangnetzes durchliefen. Dies resultiert aus Nachbesetzungen frei gewordener Ausbildungsplätze in einzelnen Bundesländern. Demgegenüber wird beim Jahrgang 1999/2000 nur bei Stiftungen eine Gesamtauslastung über 100% erreicht, während in den Lehrgängen diese Quote nur 90% beträgt. Der zu beobachtende hohe Ausschöpfungsgrad bei Stiftungen lässt vermuten, dass es einen laufenden Bedarf an Ausbildungsplätzen in diesem Bereich des Auffangnetzes gibt.

Mit Ausnahme von Wien beträgt die Ausschöpfungsquote des Jahrganges 1998/99 in allen Bundesländern mehr als 95% bzw. in Oberösterreich, Kärnten, Salzburg und Vorarlberg mehr als 100%. In Wien liegt die Ausschöpfungsquote trotz Nachbesetzung

⁴ In Vorarlberg wurde von der Landesprojektgruppe einstimmig der Beschluss gefasst, keine Lehrlingsstiftungen anzubieten. Die Gründe hierfür liegen in den regionalen Rahmenbedingungen.

gen unter 90%, dies beruht nach Angaben des AMS vor allem auf fehlendem Interesse der Jugendlichen. Dies kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass die Maßnahmen des Auffangnetzes relativ spät implementiert wurden und daher nur eine kurze Zeitspanne für entsprechende Informationsarbeiten zur Verfügung stand. Gerade in Wien, wo ein relativ breites Spektrum an Maßnahmen für Jugendliche besteht, kann sich dies negativ auswirken. Im Folgejahr scheint die Informationsarbeit bereits gegriffen zu haben, denn 1999/00 liegen die Auslastungsquoten über 100%.

Auch im zweiten Jahrgang des Auffangnetzes konnten bei den Stiftungen - mit Ausnahme des Bundeslandes Kärnten - gute Gesamtquoten erreicht werden. Allerdings liegen die Quoten bei den Lehrgängen in den Bundesländern Kärnten und Oberösterreich unter 80% und in Niederösterreich und Vorarlberg unter 90%.

Tabelle 3: Gesamtteilnahmen in den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000

Bundesland	Gesamtteilnahmen 1998/1999 bis zum Stichtag 1.12.99				Gesamtteilnahmen 1999/2000 bis zum Stichtag 25.11.2000			
	Lehrgänge		Stiftungen		Lehrgänge		Stiftungen	
	Anzahl	Quote ⁵	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Burgenland	98	93,3%	51	100,0%	99	104,2%	46	97,9%
Kärnten	133	102,3%	82	105,1%	52	41,6%	47	69,1%
NÖ	396	95,4%	279	112,0%	353	86,1%	265	113,7%
OÖ	558	108,6%	456	151,0%	443	79,1%	473	124,5%
Salzburg	144	122,0%	98	140,0%	155	119,2%	81	115,7%
Steiermark	470	100,0%	348	99,4%	444	95,4%	350	100,0%
Tirol	149	103,5%	69	86,3%	140	101,5%	53	85,5%
Vorarlberg	136	138,8%	-	-	75	83,3%	-	-
Wien	456	90,1%	283	88,4%	490	100,6%	293	101,0%
Gesamt	2.540	101,6%	1.666	111,1%	2.251	90,0%	1.608	107,2%

Quelle: BMAGS 1999 und 2000, eigene Berechnungen
Die Quoten stellen Ausschöpfungsquoten anhand der vorgegebenen Verteilungen dar.

Zieht man nicht die Gesamtteilnahmen sondern Stichtage für die Bewertung der Auslastung heran, so zeigt sich im Jahrgang 1999/00 bei den Lehrgängen in Kärnten und Tirol eine markante Unterauslastung, denn nur maximal 40% der Plätze waren besetzt. Allerdings konnte in Tirol aufgrund laufender Nachbesetzungen eine Gesamtausschöpfungsquote von über 100% erreicht werden. Die sehr niedrige Auslastungsquote in Kärnten ist darauf zurückzuführen, dass aufgrund der regionalen Lehrstellensituation ein Teil der geplanten Maßnahmen nicht aktiviert wurde. Demgegenüber haben die Bundesländer Salzburg, Wien und Niederösterreich eine kontinuierlich sehr hohe Auslastungsquote.

⁵ Die Quote stellt die Auslastungsquote anhand der vorgesehenen Ausbildungskapazitäten dar.

Tabelle 4: Auslastungsquote Auffangnetz 1999/00

Bundesland	Auffangnetz 99/00					
	Lehrgänge			Stiftungen		
	Quote 10.12.99	Quote 8.2.00	Quote 22.5.00	Quote 10.12.99	Quote 8.2.00	Quote 22.5.00
Burgenland	69,5%	77,9%	70,5%	38,3%	51,1%	48,9%
Kärnten	32,0%	38,4%	33,6%	61,8%	61,8%	60,3%
NÖ	74,9%	83,7%	74,6%	88,0%	94,4%	89,7%
OÖ	68,9%	70,0%	65,0%	65,5%	68,2%	73,9%
Salzburg	100,0%	99,2%	93,1%	75,7%	100,0%	98,6%
Steiermark	22,8%	58,1%	72,5%	40,9%	80,0%	84,9%
Tirol	35,5%	40,6%	35,5%	1,6%	1,6%	3,2%
Vorarlberg	77,8%	66,7%	45,6%	-	-	-
Wien	99,0%	95,3%	67,1%	93,1%	91,0%	63,8%
Gesamt	65,4%	73,4%	66,2%	65,4%	77,3%	73,8%

Quelle: Trägerdaten; BMWA 2000, eigene Berechnungen

Allgemein bestätigt die Analyse, dass in allen Bundesländern kontinuierliche Nachbesetzungen freigewordener Ausbildungsplätze erfolgen: Beispielsweise wurden bis März 1999 126 Plätze (8,4% der verfügbaren Plätze) in Stiftungen und 204 Plätze (8,2% der verfügbaren Plätze) in Lehrgängen nachbesetzt und auch in weiterer Folge fanden vereinzelt bis in die Sommermonate Nachbesetzungen statt. Diese - in einigen Fällen - sehr späte Nachbesetzung wirft Probleme auf, da die Jugendlichen sowohl Lehrinhalte der Berufsschule als auch der Ausbildungslehrgänge nachholen müssen. Um vorzeitige Ausstiege aufgrund dieser Problematik relativ gering zu halten, wird versucht freigewordene Plätze durch möglichst reife und „lerngewohnte“ Jugendliche zu ersetzen.

Hinsichtlich des Berufsschulbesuchs wurde in manchen Bundesländern von Problemen berichtet, da nicht überall – wie etwa in Wien - für die Maßnahmen des Auffangnetzes gesonderte Berufsschulklassen eingerichtet werden konnten. Die Lehrgänge sollten mit 15. November des jeweiligen Kalenderjahres starten und zu diesem Zeitpunkt hat der reguläre Berufsschulbetrieb bereits begonnen. Zwar wird versucht durch zusätzliche Fördermaßnahmen der Jugendlichen in den Trägereinrichtungen diese Problematik zu beheben, allerdings ist das Klientel der Maßnahmen, insbesondere der Lehrlingsstiftungen, oftmals durch persönliche Lerndefizite vorbelastet. Gerade aus diesem Grund sollten hierzu eigene Berufsschulklassen eingerichtet oder aber auf abgestimmte Schulzeiten geachtet werden.

1.4 Berufsbereiche im Auffangnetz

Die im Auffangnetz 1998/99 angebotenen Berufe wurden seitens der Träger folgenden Berufsbereichen zugeordnet:⁶

- Agrar: FloristIn, Gartenbau, LandschaftsgärtnerIn, FriedhofsgärtnerIn und NaturblumenbinderIn
- Bau: MaurerIn, Platten- und FliesenlegerIn, BodenlegerIn, BetonfertigerIn, GlaserIn
- Elektro: ElektroinstallateurIn, KFZ-ElektrikerIn, BetriebselektrikerIn
- Elektro/Metall: KFZ-MechanikerIn, ElektromaschineurIn, SchlosserIn, BetriebselektikerIn
- Elektronik: EDV-TechnikerIn, KommunikationstechnikerIn, DruckstufenvortechnikerIn, NachrichtentechnikerIn
- Gastro: Koch/Köchin, Restaurantfachkraft, BäckerIn, KonditorIn
- Holz: TischlerIn, ZimmererIn
- Installation: Sanitär- und KlimatechnikerIn, GWH-InstallateurIn
- Kaufmännisch/Administrativ: Einzelhandel, Bürokaufmann/frau, Großhandel, EDV-Kaufmann/frau, Gartencenterkaufmann/frau, TechnischeR ZeichnerIn, Speditionskaufmann/frau, Versicherungskaufmann/frau, ReisebüroassistentIn, Industriekaufmann/frau, Entsorgungs- und Recyclingfachkraft, VermessungstechnikerIn, Medienfachmann/frau, VerwaltungsassistentIn,...
- Malerei: MalerIn, TapeziererIn, VergolderIn und StaffiererIn
- Metall: MaschinenschlosserIn, SchlosserIn, KarosseurIn, LackiererIn, WerkzeugmacherIn, WerkzeugmaschineurIn,
- Persönliche Dienste: MasseurIn, ZahntechnikerIn, FriseurIn, KosmetikerIn, DrogistIn, FotografIn.

Insgesamt zeigt sich, dass in den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Wien beinahe alle Berufsbereiche angeboten werden. Im Burgenland und in Kärnten wird in rund der Hälfte der angebotenen Berufsbereiche eine Maßnahme umgesetzt, in Vorarlberg in vier und in Tirol lediglich in drei Bereichen.

⁶ Für den Ausbildungsjahrgang 1999/2000 liegen nicht für alle Bundesländer Daten zu den Berufsbereichen auf.

Tabelle 5: Regionales Angebotsspektrum im Auffangnetz 1998/99

Bereich	Bgld	NÖ	OÖ	Ktn	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien
	L/ST	L/ST	L/ST						
Agrar	-/-	X/X	X/X	-/-	X/X	-/X	-/-	-/-	X/-
Bau	-/-	X/X	X/X	-/-	X/-	X/-	X/-	X/-	X/-
Elektro	X/-	X/-	X/-	X/-	X/-	X/-	-/-	-/-	X/X
Elektro/ Metall	X/-	-/X	X/X	-/-	X/X	X/X	X/-	-/-	-/-
Elektronik	X/-	X/X	X/-	-/-	X/X	X/X	-/-	-/-	X/X
Gastro	X/X	X/X	X/X	X/X	X/X	X/-	-/-	-/-	X/X
Holz	-/X	X/X	X/X	X/X	X/-	X/X	-/-	-/-	-/X
Installation	-/X	-/-	X/X	X/-	X/X	X/-	-/-	-/-	-/X
Kaufmännisch	-/-	X/X	X/X	-/X	X/X	X/X	X/X	X/-	X/X
Maler	-/-	X/X	X/X	-/-	X/X	X/-	-/-	-/-	X/-
Metall	-/X	X/X	X/X	X/X	X/X	X/X	-/-	X/-	X/X
Persönl. Dienste	-/-	X/X	X/X	-/-	X/X	X/-	-/-	-/-	X/-
Textil	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	X/-	-/-

Quelle: BMAGS Februar 1999

Bei den im Auffangnetz angebotenen Berufsbereichen mit den höchsten Anteilen handelt es sich um den kaufmännisch/administrativen Bereich mit 50%, gefolgt vom Gastronomiebereich (9,7%) und dem Metallbereich (7,8%). Die Auswertungen verdeutlichen jedoch erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Bei den Mädchen ist eine starke Konzentration auf den kaufmännisch-administrativen Bereich festzustellen: Sowohl bei den Stiftungen als auch den Lehrgängen beträgt hier der Anteil mehr als 70%. Alle weiteren von den Mädchen gewählten Berufsbereiche wiesen einen Anteil unter 10%, mit Ausnahme des Gastronomiebereichs bei den Stiftungen. Positiv hervorzuheben ist der Bereich Elektronik, da sich doch rund 6% der Mädchen für einen nicht-traditionellen Lehrberuf entschieden haben, wie etwa EDV-TechnikerIn. Demgegenüber liegt dieser Anteil in den Lehrgängen nur bei rund 2%.

Bei den Burschen ist eine etwas breitere Streuung der Berufswahl beobachtbar: Bei den Stiftungen wählten 23% einen Beruf im Metallbereich, immerhin 17% im kaufmännischen Bereich, 13% einen elektronischen Lehrberuf und 10% im Holzverarbeitenden Bereich. Bei den Lehrgängen ist diese Verteilung sehr ähnlich, lediglich der Bereich Elektro/Metall – insbesondere der Lehrberuf KFZ-MechanikerIn – ist hier häufiger vertreten.

Tabelle 6: Verteilung der Ausbildungsplätze auf Berufsbereiche im Auffangnetz

	Stiftungen				Lehrgang				Gesamt	
	Burschen		Mädchen		Burschen		Mädchen		Anzahl	in %
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %		
Agrar	10	1,6%	40	5,4%	4	0,5%	35	2,6%	89	2,5%
Bau	43	6,8%	3	0,4%	59	7,3%	10	0,8%	115	3,3%
Elektro	29	4,6%	0	0,0%	77	9,5%	2	0,2%	108	3,1%
Elektro/Metall	23	3,7%	3	0,4%	110	13,6%	10	0,8%	146	4,2%
Elektronik	81	12,9%	46	6,2%	76	9,4%	24	1,8%	227	6,5%
Gastro	45	7,2%	63	8,5%	68	8,4%	164	12,4%	340	9,7%
Holz	65	10,3%	16	2,2%	43	5,3%	14	1,1%	138	3,9%
Installation	43	6,8%	1	0,1%	26	3,2%	4	0,3%	74	2,1%
Kaufm./Administrativ	106	16,9%	533	72,0%	170	21,0%	944	71,1%	1753	50,0%
Malerei	34	5,4%	6	0,8%	63	7,8%	23	1,7%	126	3,6%
Metall	143	22,7%	5	0,7%	113	13,9%	12	0,9%	273	7,8%
Persönliche Dienste	7	1,1%	24	3,2%	1	0,1%	83	6,3%	115	3,3%
Textil	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	2	0,2%	3	0,1%
Gesamt	629	100,0%	740	100,0%	811	100,0%	1327	100,0%	3507	100,0%

Quelle: BMAGS Februar 1999

Ein Vergleich der beliebtesten Regellehrberufe mit den gewählten Ausbildungen des Auffangnetzes zeigt eine sehr ähnliche Struktur der geschlechtsspezifischen Berufswahl. Sowohl in den Regellehrverhältnissen als auch im Auffangnetz zählen kaufmännische und gastgewerbliche Ausbildungen zu den meist gewählten Berufen der Mädchen. Auch bei den Burschen bestehen in diesem Zusammenhang kaum Abweichungen in den gewählten Berufsbereichen, lediglich kaufmännische Berufe werden im Auffangnetz häufiger als in Regellehrverhältnissen gewählt. Dies resultiert zum Teil aus dem Ausbildungsangebot zum EDV-Kaufmann, da dies zwar eine kaufmännische Ausbildung ist, aber einen typisch männlichen Interessensbereich abdeckt. Das Ziel mehr Mädchen in nicht-traditionellen Berufsbereichen auszubilden bzw. ihr Interesse dafür zu wecken, konnte im Auffangnetz kaum erreicht werden. Lediglich bei den Lehrberufen im elektronischen und im Holzverarbeitenden Bereich sowie bei den Lehrberufen MalerIn konnten Erfolge erzielt werden.

Allgemein spiegeln die angebotenen Berufsbereiche und das Berufswahlspektrum der Jugendlichen im Auffangnetz ein typisches Bild der Ausbildungslandschaft wider. Bei den meisten der präferierten Berufsbereichen handelt es sich um jene, die Ende 1999 und 2000 einen Überhang im Lehrlingsangebot⁷ verzeichnen.⁸ Von daher könnten die Auszubildenden einer merklichen Konkurrenz um betriebliche Ausbildungsplätze ausgesetzt sein, was den Übertritt aus dem Auffangnetz in ein reguläres Lehrverhältnis

⁷ Lehrlingsangebot = Lehrlinge im 1. Lehrjahr + vorgemerkte Lehrstellensuchende; Lehrlingsnachfrage = Lehrlinge im 1. Lehrjahr + gemeldete offene Stellen.

⁸ zu den Daten siehe: AMS Österreich: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Wien: AMS 2000, Tabelle A11 (nicht paginierter Anhang) und AMS Österreich: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Wien: AMS 2003, Tabelle A12

eher erschwert. Insbesondere gilt dies für Büro- und Verwaltungsberufe, Papier, grafische und technische Berufe sowie FriseurInnen und SchönheitspflegerInnen. Positiv ist jedoch hervorzuheben, dass bereits neue Lehrberufe, wie EDV-TechnikerIn, Sanitär- und KlimatechnikerIn, Gartencenterkaufmann/frau oder VerwaltungsassistentIn bereits im Auffangnetz 1998/99 angeboten wurden. Gerade für den Elektro- und Elektronikbereich waren auch die Beschäftigungsprognosen günstig.

1.5 TeilnehmerInnenstruktur

Im folgenden Kapitel wird die Struktur der TeilnehmerInnen von den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000 beschrieben und einzelne Merkmale mit den Daten des AMS zu vorgemerkten Lehrstellensuchenden verglichen.

1.5.1 Geschlechterproportionen

Ein primäres Anliegen des Nationalen Aktionsplans liegt im verstärkten Einbezug von Mädchen in die Maßnahmen des Auffangnetzes. Eine Auswertung der TeilnehmerInnenstruktur nach Geschlechtern getrennt zeigt, dass in den Lehrgängen 1998/99 Mädchen mit rund 63% und in den Lehrgängen 1999/2000 mit 60% vertreten sind. Etwas ausgeglichener ist die geschlechtsspezifische Verteilung in den Lehrlingsstiftungen: 1998/99 nahmen rund 54% und 1999/2000 53% Mädchen teil.

Die Analyse nach Bundesländern getrennt belegt für den Großteil einen Mädchenanteil von über 50%. Nur in Wien und Tirol liegt der Mädchenanteil bei den Lehrgängen 98/99 unter der 50%-Marke. Bei den Stiftungen dieses Jahrgangs weisen nur Niederösterreich (46% und Wien (34%) einen geringeren Mädchenanteil auf. Demnach wurden in Wien zu den Stiftungen fast doppelt so viele Burschen wie Mädchen zugewiesen. Gemäß den Erfahrungen der AMS-BeraterInnen liegt dies an der relativ hohen Anzahl an Ausbildungsplätzen in handwerklichen Bereichen, die von Mädchen seltener nachgefragt werden.

Ähnlich gestaltet sich dieses Bild im Folgejahrgang: In sechs Bundesländern zeigt sich bei den Lehrgängen ein Mädchenanteil von über 50%. In Tirol und Wien liegt er bei über 40%, allerdings weist Kärnten in Lehrgängen lediglich einen Mädchenanteil von 6% auf.

Tabelle 7: Geschlechtsspezifische Verteilung 1998/99 (1.12.99)

	Lehrgänge 1998/99			Stiftungen 1998/99		
	männlich	weiblich	Anteil weiblich	männlich	weiblich	Anteil weiblich
Burgenland	34	64	65,3%	26	25	49,0%
Kärnten	65	68	51,1%	35	47	57,3%
Niederösterreich	105	291	73,5%	151	128	45,9%
Oberösterreich	203	355	63,6%	175	281	61,6%
Salzburg	59	85	59,0%	49	49	50,0%
Steiermark	109	361	76,8%	133	215	61,8%
Tirol	81	68	45,6%	17	52	75,4%
Vorarlberg	42	94	69,1%	0	0	0,0%
Wien	247	209	45,8%	187	96	33,9%
Gesamt	945	1.595	62,8%	773	893	53,6%

Quelle: BMWA

Tabelle 8: Geschlechtsspezifische Verteilung 1999/2000 (1.12.99)

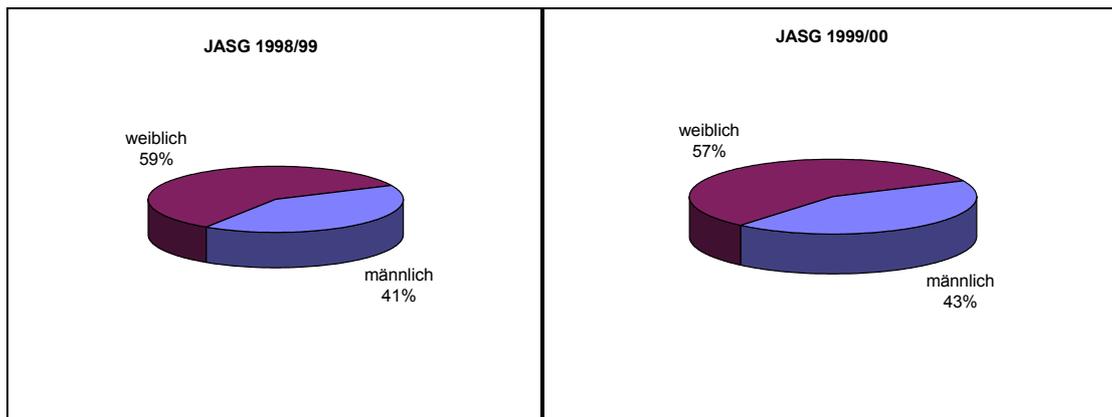
	Lehrgänge 99/00			Stiftungen 99/00		
	männlich	weiblich	Anteil weiblich	männlich	weiblich	Anteil weiblich
Burgenland	30	60	66,6 %	26	13	33,3 %
Kärnten	47	3	6,0 %	18	25	58,1 %
Niederösterreich	95	254	72,8 %	90	127	58,5 %
Oberösterreich	114	324	74,0 %	104	213	67,2 %
Salzburg	54	78	59,1 %	27	24	47,1 %
Steiermark	28	104	78,8 %	109	140	56,2 %
Tirol	50	42	45,7 %	3	17	85,0 %
Vorarlberg	24	35	59,3 %	0	0	-
Wien	284	201	41,4 %	189	82	30,3 %
Gesamt	726	1.101	60,3 %	566	641	53,1 %

Quelle: BMWA

Insgesamt sind bei den Maßnahmen des Auffangnetzes jedoch mehr Mädchen (1998/99: 59% und 1999/2000: 57%) als Burschen vertreten. Die Verteilungsquote im Jahr 1998 entspricht exakt den Geschlechterproportionen der vorgemerkten Lehrstellensuchenden im Oktober 1998. Diesen Auswertungen zufolge wird das Ziel einer verstärkten Berücksichtigung von Mädchen in den Maßnahmen des Auffangnetzes bundesweit erreicht. Allerdings ist als valider Referenzwert die Arbeitslosenrate bei LehranfängerInnen zu berücksichtigen, da dieser Wert die Geschlechterproportionen im Bereich der dualen Ausbildung berücksichtigt. Dieser gibt an, welcher Anteil der zu Jahresende noch Vorgemerkten Jugendlichen an der Summe der Lehrstelleneintritte und der vorgemerkten (sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden hat. Und hier zeigt sich, dass die „Arbeitslosenquote bei LehranfängerInnen“⁹ bei weiblichen Jugendlichen mit 9,7% etwa doppelt so hoch liegt als bei den männlichen. Vor diesem Hintergrund wäre eine Erhöhung des Mädchenanteils im Auffangnetz um mehr als zehn Prozentpunkte angezeigt.

⁹ zum Konzept dieser Quote siehe AMS Österreich: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Wien: 2000, S. 19.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Verteilung im Auffangnetz



Quelle: BMAGS 1999 und BMWA 2000, eigene Berechnungen

1.5.2 Altersstruktur

Eine Auswertung der Altersstruktur zum Zeitpunkt des jeweiligen Maßnahmeneintritts belegt für die Jahrgänge 1998/99 und 1999/2000 sehr ähnliche Ergebnisse. Etwa 42% der TeilnehmerInnen steigen im Alter von 15 Jahren in die Maßnahme ein, also unmittelbar nach Abschluss der Schulpflicht. Des weiteren sind 40% bzw. 37% der MaßnahmeneinsteigerInnen 16 Jahre alt, d.h. sie haben entweder ein freiwilliges 10. Schuljahr absolviert, während der Pflichtschulzeit ein Jahr repetiert oder aber eine längere Phase der Lehrstellensuche hinter sich. Dies trifft auch auf die weiteren Altersgruppen zu. Die Ausweitung der Zielgruppe auf SchulabgängerInnen aus früheren Jahrgängen erklärt auch den Anteil von insgesamt rund 18% an Jugendlichen beim Jahrgang 1998/99 und 20% beim Jahrgang 1999/2000, die 17 Jahre oder älter sind.

Tabelle 9: Alter der TeilnehmerInnen bei Maßnahmeneintritt

	Jahrgang 1998/99		Jahrgang 1999/00	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
15 Jahre	1757	42,6%	1613	42,3%
16 Jahre	1640	39,8%	1418	37,2%
17 Jahre	561	13,6%	596	15,6%
18 Jahre	130	3,2%	138	3,6%
19 Jahre	32	0,8%	38	1,0%
über 20 Jahre	4	0,1%	7	0,2%
Gesamt	4124	100,0%	3810	100,0%

Quelle: Trägerdaten, eigene Berechnungen

1.5.3 Vorbildung

Daten zur Vorbildung und zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung waren nur für den Jahrgang 1998/99 verfügbar. Die Auswertung hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung beruht auf einem Datensatz des AMS und umfasst eine Grundgesamtheit von 2.383 Fällen. Diesen Ergebnissen zufolge absolvierte der Großteil der Jugendlichen (95%) eine Pflichtschule. Nur rund 5% verfügen über keinen Schulabschluss und auch AbsolventInnen von mittleren oder höheren Schulen sind nur marginal vertreten.

Tabelle 10: Höchste abgeschlossene Schulbildung

Schulbildung	Häufigkeit	in Prozent
keine abgeschlossene Schulausbildung	117	4,9%
Pflichtschule	2254	94,6%
Lehre	1	0,0%
Mittlere Schule	6	0,3%
Höhere Schule	3	0,1%
Fehlend	2	0,1%
Gesamt	2.383	100%

Quelle: AMS-Daten, eigene Berechnungen

Ein Vergleich der Daten zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung mit jenen der zuletzt besuchten Ausbildung ergibt folgendes Bild: Jeweils rund 37% der TeilnehmerInnen haben vor dem Maßnahmeneintritt eine Polytechnische Schule oder eine Hauptschule besucht. Die geschlechtsspezifische Verteilung belegt, dass Mädchen häufiger als Burschen eine Polytechnische Schule besuchten, aber ihr Anteil bei den HauptschülerInnen niedriger ist.

Ein verhältnismäßig geringer Anteil von nur 2% hat vor dem Besuch einer JASG-Maßnahme bereits eine andere AMS-Maßnahme besucht. Jedoch haben rund 18% der TeilnehmerInnen vor ihrem Maßnahmeneintritt eine BHS, BMS oder AHS besucht, während dieser Anteil bei den höchsten abgeschlossenen Schulausbildungen nur rund 0,4% beträgt.

Tabelle 11: Zuletzt besuchter Ausbildungstyp (Stand März 1999)

	Stiftungen				Lehrgang				Gesamt	
	Burschen		Mädchen		Burschen		Mädchen			
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Polytechnische Schule	179	33,7%	187	35,7%	231	34,4%	394	39,8%	991	36,5%
BMHS, AHS	54	10,2%	99	18,9%	118	17,6%	206	20,8%	477	17,6%
AMS-Maßnahme	11	2,1%	12	2,3%	11	1,6%	23	2,3%	57	2,1%
Hauptschule	229	43,1%	181	34,5%	286	42,6%	311	31,4%	1007	37,1%
Sonderschule	48	9,0%	34	6,5%	15	2,2%	11	1,1%	108	4,0%
Sonstiges	10	1,9%	11	2,1%	11	1,6%	45	4,5%	77	2,8%
Gesamt	531	100,0%	524	100,0%	672	100,0%	990	100,0%	2.717	100,0%

Quelle: BMAGS

Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass doch relativ viele Jugendliche eine höhere oder mittlere Schule besuchen, diese jedoch vorzeitig abbrechen und eine duale Ausbildung einschlagen. Diese hohe Quote von 18% kann auch aus den Möglichkeiten resultieren, ein freiwilliges zehntes Schuljahr oder die neunte Schulstufe in einer höheren Schule anstatt in einer Polytechnischen Schule zu absolvieren. Wie die obigen Zahlen belegen, wählen Mädchen diese Ausbildungsmöglichkeit häufiger als Burschen. Ein Teil dieser Jugendlichen hat den höheren Schulbesuch infolge des Lehrstellenmangels in Erwägung gezogen, jedoch sind Abbrüche sicherlich auch auf schulische Misserfolge zurückzuführen.

Mit 37% ist der Anteil jener Jugendlichen, die ihre Pflichtschulzeit mit der Hauptschule beendeten relativ hoch. Diese Zahl inkludiert auch jene, die keinen positiven Schulabschluss aufweisen können (rund 5%). Der Anteil der SonderschülerInnen ist bei den Stiftungen – entsprechend den Teilnahmevoraussetzungen – höher als in den Lehrgängen. Demgegenüber bestehen hinsichtlich anderen Attributen, wie Schwervermittelbarkeit oder Nationalität keine Unterschiede zwischen Stiftungs- und LehrgangsteilnehmerInnen.

Allgemein verdeutlicht die Verteilung der TeilnehmerInnen nach dem zuletzt besuchten Ausbildungstyp – was sich bei der Altersstruktur schon abzeichnet –, dass der Großteil, bei JASG-TeilnehmerInnen direkt aus der Pflichtschule ins Auffangnetz eingetreten sind.

1.5.4 Berufliche Vororientierung

Im Rahmen der Befragung von TeilnehmerInnen am Auffangnetz wurde auch deren berufliche Vororientierung erhoben. Hier zeigt sich, dass doch 29% der Jugendlichen nach Abschluss der Schule keine klaren Zukunftspläne hatten und 15% wussten nur ungefähr in welche Richtung sie sich beruflich orientieren wollten. Dem gegenüber stand aber eine Gruppe von 56%, die über klare Zukunftspläne verfügte. Am wenigsten orientiert waren AbsolventInnen der Hauptschule; in dieser Gruppe hatten nur 36% klare Zukunftspläne.

Nicht alle befragten Jugendlichen strebten ursprünglich eine Lehre an; jeweils jede(r) elfte Befragte beabsichtigte entweder den Schulbesuch fortsetzen bzw. gleich zu arbeiten beginnen. Insgesamt wollten aber doch 79% eine Lehre beginnen. Letztlich haben doch 96% - vielleicht auch, weil sich andere Pläne nicht realisieren ließen - eine Lehrstelle gesucht. Nur jede/r fünfte aus dieser Gruppe hatte keinen konkreten Wunschberuf. Der größte Anteil (29%) strebte eine handwerkliche Lehre in einem Produktionsberuf in Industrie und Gewerbe an. 21% waren an einer Ausbildung im Bereich Gastronomie und Dienstleistungen interessiert, 18% an einem Handelsberuf und 13% an einem Büroberuf.

Die beruflichen Wunschvorstellungen differieren sehr stark nach dem Geschlecht, wobei traditionelle Rollenbilder vorherrschen: so strebten etwa zwei Drittel der Burschen, aber nur 9% der Mädchen einen handwerklichen Beruf in Industrie und Gewerbe an, umgekehrt wollten mit 24% viermal so viele Mädchen als Burschen einen Handelsberuf erlernen. Ähnlich ausgeprägt ist der Mädchen-Überhang bei den Gastronomie-,

Dienstleistungs- und Büroberufen. Dieses Bild entspricht auch den letztlich gewählten Berufsbereichen im Auffangnetz (siehe Kapitel 1.4).

In der Zeit vor der Teilnahme am Lehrgang bzw. der Stiftung gab rund jede (r) zweite an, sich öfter als 15mal schriftlich oder mündlich um eine Lehrstelle beworben zu haben. Rund 40% haben bis zu 15 Bewerbungen erledigt und nur 2% gaben an, sich niemals um eine Lehrstelle beworben zu haben.

Die Unterstützung durch das AMS bei der Lehrstellensuche war für die meisten Jugendlichen gegeben: 37% bezeichnen diese als sehr, 42% als etwas und nur 20% als geringe Unterstützung. Auffällig ist, dass die Zahl der Bewerbungen bei denjenigen, die sich in der Lehrstellensuche vom AMS kaum unterstützt fühlten, signifikant über dem Durchschnitt liegt. Während also die Betreuung durch das AMS offenbar mehr auf qualitative Aspekte, die Übereinstimmung der wechselseitigen Erwartungen von Lehrbetrieb und Lehrstellensuchenden Bedacht nimmt, hoffen „eigenständige“ Jugendliche auf die Wirkung einer großen Zahl von Blindbewerbungen.

Angesichts der Schwierigkeiten der Lehrstellensuche zeigen sich die Befragten durchaus flexibel: 28% der lehrstellensuchenden Jugendlichen wären sicher, 36% eher schon, umgekehrt nur 20% eher und 16% sicher nicht bereit, eine Lehrstelle anzunehmen, die nicht ihrer Wunschvorstellung entsprach. Speziell Jugendliche ohne abgeschlossenen Polytechnischen Lehrgang oder mit einem schlechteren Notendurchschnitt im Abgangszeugnis, aber auch Jugendliche, die durch berufsorientierende AMS-Maßnahmen offenbar ein realitätsgerechteres Bild bzw. Alternativen vermittelt bekamen, zeigen hinsichtlich der Berufswahl mehr Flexibilität. In den meisten Fällen (82%) entsprach die im Auffangnetz besuchte Maßnahme jedoch den ursprünglichen Wünschen.

1.5.5 Die soziale Situation der Jugendlichen

Die Jugendlichen, die an JASG-Maßnahmen teilnehmen, kommen in hohem Maße mit negativen Erfahrungen aus der Schule. So geben auch 82% der im Dezember 1999 befragten Jugendlichen an, dass sie eher auf mittelmäßige Schulerfolge zurückblicken können, weitere 10% sehen diese als unterdurchschnittlich. Dies zeigt sich auch an den Noten im letzten Schulzeugnis. Laut Auskunft der befragten JASG-TeilnehmerInnen liegt der Notendurchschnitt in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch zwischen 2,69 bis 2,94, wobei jeweils etwa 4 bis 5% die Note 5 erhielten.

Daraus resultieren nach Ansicht der befragten TrägervertreterInnen auch die beim Einstieg in die JASG-Maßnahme festzustellenden Motivationsdefizite. Oftmals setzen sich diese Lernschwierigkeiten auch in der Ausbildung im Auffangnetz fort.

Von den befragten TrägervertreterInnen wird auch angemerkt, dass die im Auffangnetz teilnehmenden Jugendlichen vom familiären Umfeld oft wenig Unterstützung bei der Lehrstellensuche oder den Entscheidungen im Zusammenhang mit der weiteren Ausbildung erhalten. Teilweise liege dies am Desinteresse der Eltern, das zumeist auf Überforderungen oder desolaten Familienverhältnissen zurückzuführen ist. So wurde von den TrainerInnen immer wieder festgestellt, dass Eltern ihre Kinder aus finanziellen

Überlegungen in die Hilfsarbeit, mitunter auch in die Schwarzarbeit drängen und von einer Lehre abhalten. Aus diesem Grund werden bei vielen Trägern das Elternhaus und der Freundeskreis in die Betreuung einbezogen – etwa in Form regelmäßiger Elterngespräche –, um auch in diesem Umfeld einen Einstellungswandel zur Lehre zu erreichen.

In Kombination von Problemen im Elternhaus und Schulfrust zeigt sich bei einigen Jugendlichen auch eine ausgeprägte Lernunwilligkeit, obwohl nach Ansicht der TraineeInnen die Kompetenzen durchaus vorhanden sind und hier keine Schwierigkeiten zu erwarten wären.

Zugenommen hat nach Ansicht der Maßnahmenverantwortlichen der Anteil jener Jugendlichen, die sich mit gravierenden sozialen Problemen konfrontiert sehen. Dazu gehören Drogen, Kriminalität, Überschuldung, Cutting, Rechtsradikalismus und sexueller Missbrauch. Dies äußert sich in auffälligem Verhalten, psychischen Problemen und disziplinären Schwierigkeiten mit den Vorgesetzten. Hier kann es meist nur in Form von Einzelcoachings und begleitender Betreuung durch entsprechende ExpertInnen von anderen Beratungseinrichtungen gelingen, die Jugendlichen bei der Bewältigung dieser Probleme zu unterstützen.

Aufgrund dieses vielfältigen Problemhintergrunds lässt sich die Gruppe der JASG-TeilnehmerInnen insgesamt als sozial benachteiligte Jugendliche charakterisieren, bei der die Heranführung an die Ausbildungsfähigkeit einen ersten wichtigen Schritt darstellt.

1.6 Die organisatorisch-institutionelle Struktur des Auffangnetzes

Das für die Umsetzung der Maßnahmen gesamtverantwortliche Ressort war das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales bzw. ab Mai 2000 das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Dieses nahm in den beiden ersten Jahrgängen für jedes Bundesland eine Zuteilung von Ausbildungsplätzen und Budgetrahmen vor und übertrug im Rahmen von Verordnungen den Landesprojektgruppen in den Bundesländern eine Reihe von Aufgaben.

Zur Umsetzung der Auffangnetzmaßnahmen sieht das Jugendausbildungssicherungsgesetz in den Bundesländern die Einrichtung von Landesprojektgruppen vor. Unter dem Vorsitz eines Vertreters/in des Landeshauptmannes gehören dieser VertreterInnen des Arbeitsmarktservice, der Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, ÖGB, Industriellenvereinigung und des Landesschulrates sowie die Leitung der Lehrlingsstelle an.

Im wesentlichen oblag den Landesprojektgruppen die Programmabwicklung, das Controlling und die Berichterstattung an das gesamtverantwortliche Ressort. Zur Durchführung der Ausbildungsmaßnahmen hatten die Landesprojektgruppen Trägereinrichtungen beauftragt. Dabei handelte es sich um Bildungseinrichtungen, die auf umfassende Erfahrung in der Durchführung von Kursmaßnahmen für Jugendliche verweisen konnten.

Die operativen Partner des Auffangnetzes waren im wesentlichen die Bildungsträger und das AMS. Zentrale Instanz bei der Zuweisung der Jugendlichen war das AMS. Dabei gab es je nach Bundesland Unterschiede hinsichtlich der Mitsprachemöglichkeit bei der Auswahl der TeilnehmerInnen. In der Regel erfolgte die Auswahl aber in gemeinsamer Abstimmung.

Mit dem JASG-Jahrgang 2001/2002 wurde diese Umsetzungsstruktur jedoch einer Straffung unterzogen. Seitdem ist das AMS unter Mitwirkung und finanzieller Beteiligung des jeweiligen Bundeslandes für die Bereitstellung und Durchführung von Projekten zur Akquisition von Lehrstellen und zur Ausbildung in Lehrgängen verantwortlich. Die Landesprojektgruppen wurden aufgelöst.

Von Seiten der befragten Träger¹⁰ wurde der Kontakt mit dem AMS als zentrale Kooperationsinstanz als konstruktiv und friktionsfrei beurteilt. Insbesondere in der Anfangsphase waren in 5 Bundesländern die Träger in die Sitzungen der Landesprojektgruppe eingebunden, um in gemeinsamer Abstimmung die Lehrgangskonzepte zu adaptieren und aktuelle Trends zu reflektieren.

Bei der Gestaltung der Lehrgänge und Stiftungen zeigt sich trotz trägerspezifischer Modifikationen in der konkreten Gestaltung der einzelnen Module doch ein Grundmuster im Maßnahmenaufbau. Am Beginn steht die Berufsorientierungsphase im Ausmaß von 4 bis 8 Wochen. In diesem Modul steht die Entwicklung und Absicherung des Berufswunsches im Vordergrund. Bei einigen Trägern finden in dieser Phase auch Schnuppertage in Betrieben oder den trägereigenen Werkstätten statt, um den Jugendlichen den direkten Kontakt mit berufsspezifischen Arbeitsabläufen zu ermöglichen. Gerade beim ersten JASG-Jahrgang 1998/99 fehlte dieser Baustein, wurde aufgrund der Notwendigkeit, entsprechende Orientierungsaktivitäten zu setzen, aber in den Folgejahren ins Lehrgangskonzept integriert.

Nach Abschluss der Berufswahlphase beginnt die Vorbildung im Bereich der Schlüsselqualifikationen, aber auch der fachlichen Grundkenntnisse. In diesem Modul dominieren Bewerbungstraining, Kommunikationstraining, die Vermittlung von Präsentationstechniken, Training für Konfliktmanagement, Maßnahmen zur Motivationssteigerung. Bei zu Tage tretenden Defiziten oder Unsicherheiten erfolgt ein gezieltes Einzelcoaching und Förderunterricht. Diese Aktivitäten werden nicht nur in Form von geblockten Veranstaltungen, sondern auch begleitend zu den anderen Modulen angeboten.

Bei den meisten Trägern findet im Falle eines geblockten Unterrichts anschließend der Besuch der Berufsschule über einen Zeitraum von insgesamt 8-12 Wochen statt. Bereits im Vorfeld erfolgt in der NAP-Maßnahme die Vorbereitung auf den Berufsschulbesuch, was vor allem eine Nachjustierung der schulischen Grundkenntnisse (Lesen, Schreiben, Rechnen) beinhaltet. Auch ein begleitendes Angebot in Form von Stützunterricht oder Individualförderung wird von allen Trägern bereit gestellt.

Den vierten Block in den Ausbildungsgängen bildet das Betriebspraktikum. Dieses erstreckt sich je nach Träger über einen Zeitraum von 4 bis 6 Monaten, Praktikumsort

¹⁰ Im Dezember 2003 wurden telefonische Interviews mit insgesamt 10 Trägereinrichtungen in allen Bundesländern durchgeführt

sind externe Betriebe. Bei zwei Trägern findet ein Großteil der Praxisphase in trägereigenen Werkstätten oder Übungsfirma statt. Allerdings zeigt sich, dass der Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis durch das Praktikum bei externen Betrieben begünstigt wird, da viele Betriebe die Praktikumsphase als Probezeit ansehen und bei genereller Akzeptanz des/der Lehrstellensuchenden diese/n auch bereit sind, in ein Lehrverhältnis zu übernehmen.

Neben diesen Basismodulen bieten einige Träger auch Zusatzausbildungen wie etwa Fremdsprachen oder EDV-Grundausbildung an, wobei vor allem letztere von den Jugendlichen positiv bewertet werden.

Je nach Trägereinrichtung wird auf die einzelnen Module unterschiedliches Gewicht gelegt, was sich auch in der unterschiedlichen Anzahl an Maßnahmenstunden widerspiegelt.

Vor dem Hintergrund der Problemprofile ist der Aufbau der Lehrgänge oder Stiftungsmaßnahmen als TeilnehmerInnen adäquat zu beurteilen. Dies zeigt sich auch am positiven Urteil der befragten Jugendlichen über die NAP-Maßnahme (siehe Kapitel 3). Als positiv hervorzuheben ist die Bedeutung, die der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und der Persönlichkeitsbildung beigemessen wird. Dies entspricht dem Bedarf der benachteiligten TeilnehmerInnen nach individueller Unterstützung und begleitenden Hilfsangeboten.

Resümee

Maßnahmen nach dem JASG wurden erstmals im Ausbildungsjahr 1998/99 implementiert. Für Jugendliche, die bis Mitte November des laufenden Kalenderjahres keine Lehrstelle gefunden haben, bestand die Möglichkeit der Teilnahme an Lehrgängen oder Lehrlingsstiftungen.

Insgesamt standen in den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000 jeweils 4.000 Ausbildungsplätze zur Verfügung und die Analyseergebnisse zu den Gesamtteilnahmen verdeutlichen sehr gute Auslastungsquoten. Nur im Bundesland Kärnten bestand beim Jahrgang 1999/2000 eine markante Unterauslastung. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang aber auch, dass rund 1% der LehrgangsteilnehmerInnen und 6% der StiftungsteilnehmerInnen ihren Lehrabschluss im Auffangnetz absolvierten. Die Möglichkeit des Lehrabschlusses sollte daher auch in Zukunft im Rahmen des Auffangnetzes bestehen bleiben.

Gemäß den Auswertungen zur TeilnehmerInnenstruktur wird die Zielgruppe des Auffangnetzes gut erreicht: Die geschlechtsspezifische Verteilung im Auffangnetz entspricht den Geschlechterproportionen der vorgemerkten Lehrstellensuchenden und es wurden insgesamt auch – entsprechend den Anliegen des NAP – mehr Mädchen (59%) als Burschen (41%) aufgenommen. Der Großteil der Jugendlichen steigt im Alter von 15 oder 16 Jahren in das Auffangnetz ein. Zumeist erfolgt der Übertritt unmittelbar nach der Pflichtschule.

Hinsichtlich der im Auffangnetz angebotenen Berufsbereiche zeigt sich, dass im Großteil der Bundesländer ein relativ breites Spektrum angeboten wird. Lediglich in Vorarlberg und Tirol sind nur vier bzw. drei Berufsbereiche im Angebot enthalten. Allgemein spiegeln die angebotenen Berufsbereiche und das Berufswahlspektrum der Jugendlichen im Auffangnetz ein typisches Bild wider: Mädchen wählen primär Lehrausbildungen im kaufmännischen und gastgewerblichen Bereich und auch bei den Burschen dominierten Ausbildungen im metall- oder holzverarbeitenden, im elektronischen und im Elektrobereich. Das Ziel mehr Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen auszubilden konnte nur im elektronischen und holzverarbeitenden Bereich erreicht werden. Dieser Aspekt sollte daher in vorgelagerten Berufsorientierungsmaßnahmen verstärkt Berücksichtigung finden.

Unter den JASG-TeilnehmerInnen ist ein relativ hoher Anteil von Jugendlichen zu finden, die sich beim Eintritt sozialen Benachteiligungen gegenüber sehen. Neben Lernschwierigkeiten, Motivationsdefiziten und prekärem familiären Hintergrund gehören bei einigen Jugendlichen auch Kriminalität, Drogen, Autoaggression und sexueller Missbrauch zum Problemprofil.

2 Arbeitsmarktpolitische Wirkungen des Auffangnetzes

2.1 Methodische Bemerkungen zum Procedere der Längsschnittdatenauswertung

Um Arbeitsmarktverläufe im allgemeinen oder die Wirkung einer Maßnahme (hier: die Lehrgänge und Stiftungen für Jugendliche) im speziellen auf die Beschäftigungskarrieren der betroffenen Personen umfassend abschätzen zu können, reicht es in der Regel nicht aus, einfache Stichtagsquoten zu bilden, da sie wenig Aussagekraft besitzen und in der Folge auch Scheinergebnisse suggerieren. Beispielsweise lässt eine Quote von Jugendlichen in aufrechten Lehrstellen zu einem bestimmten Stichtag offen, wie lange von einer beobachteten Person diese Lehrstelle bekleidet wird bzw. wie die individuelle Arbeitsmarktsituation vor oder nach der Maßnahme beschaffen war. Eine Quote von Personen in Lehrstellen in der Höhe von 50% kann je nach Vorkarriere und Stabilität der angenommenen Lehrstelle – und natürlich auch abhängig von dem Beobachtungsraum, für den sie erstellt wird, unterschiedliche Schlüsse zulassen. Wenn beispielsweise das Lehrverhältnis nur für einige Tage besteht und die Person alsbald in eine unselbständige Beschäftigung wechselt, so wird das Ergebnis anders zu bewerten sein als wenn es sich um ein längerfristiges stabiles Ausbildungsverhältnis handelt.

Um diesen Unschärfen zu begegnen, wurde ein komplexes Auswertungs- und Darstellungsverfahren zur Evaluation von Arbeitsmarktkarrieren entwickelt, das die folgenden Arbeitsschritte beinhaltet:

Die Originalinformationen der Versicherungsqualifikationen, die durch das AMS-Monitoring und die SED-Schnittstelle des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger bereitgestellt werden, sind mit ca. 155 Labels versehen. Diese werden in einem ersten Arbeitsschritt zu 10 Gruppen zusammengefasst:

1. Die Maßnahme selbst (die Lehrgänge und Stiftungsmaßnahmen),
2. Lehrstellenverhältnisse,
3. unselbständige Beschäftigung und selbständige Beschäftigung
4. AMS-Vormerkung mit und ohne Leistungsbezug,
5. Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug,
6. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMSG)-Beihilfe,
7. Präsenzdienst- und Karenzzeiten,
8. Nullzeiteintragungen,
9. Krankengeldbezug und
10. Episoden mit Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuchs.

Im Anschluss an den Kodierungsprozess werden die zu Gruppen aggregierten Episoden in einem **hierarchischen Datenaufbereitungsverfahren bereinigt**, um Mehrfachzählungen bei zeitlich parallel verlaufenden Episoden zu vermeiden. Anhand der

folgenden Abbildung 3, die eine fiktive Beschäftigungskarriere darstellt, soll das Vorgehen erläutert werden.

Abbildung 3: Beispiel für elektronisch aufgezeichnete Arbeitsmarktdaten

Jahr Monat	2000												2001												2002					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Episodenstatus...																														
Maßnahme																														
Beschäftigung 1																														
Beschäftigung 2																														
Krankengeldbezug																														
AMS-Vormerkung																														
Leistungsbezug																														
AMFG-Beihilfe																														
Nullzeit																														

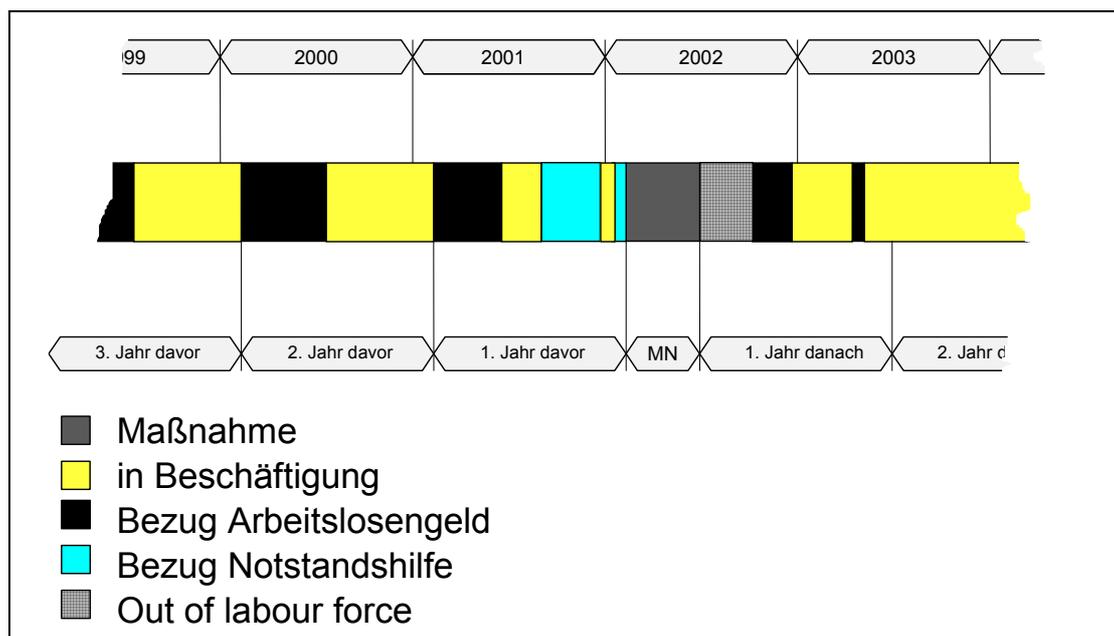
Quelle: L&R „Beispiel HVSV-Datenaufbereitung“, 2003

Die einfachste Form der Auswertung würde darin bestehen, die Tagessummen aller Episoden, die derselben Gruppe zugehören, zu ermitteln und die Ergebnisse einander gegenüberzustellen. Beispielsweise wären die Beitragstage aller selbständigen und unselbständigen Beschäftigungen in einem zuvor definiertem Zeitabschnitt (etwa in dem letzten Jahr vor Beginn der zu evaluierenden Maßnahme) aufzusummieren. Im Falle, dass von der beobachteten Person mehr als eine Beschäftigung zur gleichen Zeit ausgeübt wird (in Abbildung 3 ist dies im August 2000 der Fall), treten aber bereits die ersten Probleme auf, denn die einfache Aufsummierung der Beitragstage beider Beschäftigungen ergibt eine unverhältnismäßige Ausweitung der Beschäftigungstage, die in keinem vernünftigen Zusammenhang zum Ausmaß der tatsächlichen Tage an Beschäftigung steht. Ähnlich verhält es sich bei der Ermittlung der Tage der Vormerkung, da diese oft parallel zu Tagen mit Leistungsbezug, Beschäftigungstagen oder Tagen mit AMSG-Beihilfe eingeschrieben ist. Im Beispiel in Abbildung 3 ist dies etwa in den Monaten November und Dezember des Jahres 2000 der Fall. Um die **teilweise beträchtlichen Unschärfen**, die sich **durch Doppelzählungen** paralleler Episoden ergeben, zu vermeiden, werden daher für jede Person die gesamten Episodendaten gescannt und bereinigt, indem Episodeneintragungen, welche in einem Konflikt mit anderen Episoden stehen, einem hierarchischen System der Priorisierung entsprechend zusammengefasst, verkürzt, verlängert, unterbrochen, recodiert oder gelöscht werden, so dass letzten Endes **im bereinigten Datensatz eine Jahressumme von 365/366 Tagen** vorliegt.

Die Karriere wird sodann in Jahres- und Monatsabschnitte unterteilt. Das gesamte vorliegende Datenmaterial wird also in ein erstes Beobachtungsjahr vor der Maßnahme, ein zweites Jahr vor der Maßnahme, einen ersten Monat vor der Maßnahme usw. und entsprechend auch in ein erstes Monat nach der Maßnahme, usw. unterteilt (siehe Abbildung 4, in welcher eine fiktive Beschäftigungskarriere dargestellt ist). Für die Analyse der Karrieren im Jahresvergleich werden Beobachtungsfenster in Halbjahres- oder Jahresabschnitten definiert (etwa: 1.1.2000 bis 30.6.2000; 1.7.2000 bis 31.12.2000).

Anhand dieser Fenster werden wiederum die individuellen Beschäftigungskarrieren berechnet. Wesentlich ist dabei, dass für jede Person die Maßnahme und somit auch die zeitliche Lage der Beobachtungsfenster an einem individuell unterschiedlichen Tag beginnen kann. Das gleiche gilt auch für das Ende der Maßnahme und die daran anschließenden Beobachtungsfenster. Die zeitliche Ausdehnung der einzelnen Fenster ist jedoch durch die vordefinierte Länge von einem Jahr, einem Halbjahr, einem Monat, etc. determiniert.

Abbildung 4: Beispiel für die individuelle Einschreibung der jährlichen Vor- und Nachbeobachtungszeiträume



Quelle: L&R „Beispiel HVSV-Datenaufbereitung“, 2003

Für jedes der Beobachtungsfenster (in der Regel Jahre, halbe Jahre und Monate) werden definitionsgemäß die folgenden Zeitanteile gebildet:

- **Beschäftigungszeitanteile** geben Auskunft über den Anteil von Tagen an selbständiger oder unselbständiger Beschäftigung am Beobachtungszeitraum.
- **Lehrstellenzeitanteile** beziehen sich auf jene Tage, während denen die Person sich in einem aufrechten Lehrverhältnis befindet.
- **Arbeitslosigkeitszeitanteile** beinhalten den Anteil von Episodentagen der AMS-Vormerkung mit und ohne Leistungsbezug. Sie sind zu unterscheiden von den
- **Arbeitslosigkeitsbezugszeitanteilen**, welche lediglich jene Tage der AMS-Vormerkung einschließen, während denen eine Leistung bezogen wurde.
- **Fördermaßnahmenzeitanteile** beziehen sich auf Episoden mit AMSG-Fördermaßnahmen.
- **Präsenzdienst- und Karenzzeitanteile** schließen den Anteil von Tagen ein, während denen der Präsenzdienst abgeleistet oder Karenzurlaubsgeld bezogen wurde.

- **Out-of-labour-force (OLF) - Zeitanteile** setzen sich primär aus Nullzeit-Eintragungen¹¹ sowie aus Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuchs zusammen.
- **Krankenstandszeitanteile** gelten als Zeitanteile jener Tage, während denen Krankmeldungen vorliegen.

Alle diese Zeitanteile summieren sich aufgrund des hierarchischen Bereinigungsprozesses innerhalb des jeweiligen Beobachtungszeitraumes (Jahr, halbes Jahr, Monat)¹² auf 100%. Die jeweiligen Prozentangaben sind mit **exakten Tagesdaten** des bereinigten Datensatzes verbunden. So entspricht etwa ein Beschäftigungszeitanteil von 25% einem Aufkommen von rund 91 Beschäftigungstagen in einem Jahr oder rund acht Beschäftigungstagen in einem Monat.

Die Auswertungen zu den Zeitanteilen werden vor allem auf drei Ebenen durchgeführt:

1. Auswertungen auf Volumensbasis

Das Volumen von Zeitanteilen gibt Aufschluss über den Mittelwert, den ein Arbeitsmarktstatus in einem definierten Zeitabschnitt (etwa das Folgemonat nach Ende einer Maßnahme oder das Kalenderjahr 1998) einnimmt. Ein durchschnittliches Beschäftigungsvolumen bei Jugendlichen einer gewissen Altersgruppe in der Größenordnung von 50% etwa kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass im Gesamtschnitt alle Personen dieser Gruppe eine Beschäftigung von 6 Monaten pro Jahr bzw. 182 Tagen aufweisen. Über einzelne Personen ist keine Aussage möglich, für diese Belange wird der folgende Indikator verwendet.

2. Auswertungen von gruppierten Zeitanteilswerten

Gruppierte Zeitanteilswerte geben Aufschluss darüber, welcher Klasse einzelne Personen zugeordnet werden können. Am obigen Beispiel festhaltend wird etwa das Beschäftigungsvolumen der Jugendlichen einer gewissen Altersgruppe in drei Gruppen geteilt: Jene ohne Beschäftigung (0% Beschäftigungszeitanteil; BZA), jene mit mittlerem Beschäftigungsniveau (11% bis 50% BZA) und jenen mit höherem Beschäftigungsniveau (51% bis 100% BZA). Überwiegt z.B. die erste Gruppe, so wird für diese Personen von einer prekären Beschäftigungssituation auszugehen sein.

3. Typisierende Auswertungen

Um einen detaillierten Einblick in Veränderungsprozesse am Arbeitsmarkt erhalten zu können, wird jede Person aus dem Längsschnittdatenfile für jedes der Beobachtungsfenster klassifiziert und zu einem Typ zugeordnet. Details hierzu können Kapitel 2.6 entnommen werden.

¹¹ Nullzeiten werden in die Hauptverbandsabfrage durch das AMS-Monitoring nachträglich eingeschrieben, wenn im Datensatz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger keine Tagesstati eingetragen sind.

¹² Wenn bei den folgenden Ausführungen von Zeitanteilen im 1. Hj., 2.Hj. und 3.Hj. nach der Förderung die Rede ist, so bezieht sich dies auf die für den jeweiligen sechsmonatigen Zeitraum berechneten Zeitanteile und nicht etwa nur auf die Anteile im 6., 12. oder 18. Monat nach der Förderung.

2.2 Überblick über das untersuchte Sample

Die folgenden Analysen werden getrennt für Lehrgänge und Stiftungsmaßnahmen dargestellt. Insgesamt konnten 4.613 Jugendliche als LehrgangsteilnehmerInnen der Jahrgänge 98/99 und 99/00 in die Analyse einbezogen werden, zu einer Zahl von 3.136 jugendlichen StiftungsteilnehmerInnen der Jahrgänge 98/99 und 99/00 konnten valide Längsschnittdaten berechnet werden.¹³

Tabelle 12: Förderstrukturen differenziert nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Lehrgang, Eintritt 98/99	752	1276	2028
Lehrgang, Eintritt 99/00	1010	1575	2585
Stiftung, Eintritt 98/99	619	716	1335
Stiftung, Eintritt 99/00	827	974	1801
Gesamt	3208	4541	7749

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 98-00“, 2003

2.3 Lehrstellenvermittlungsquoten

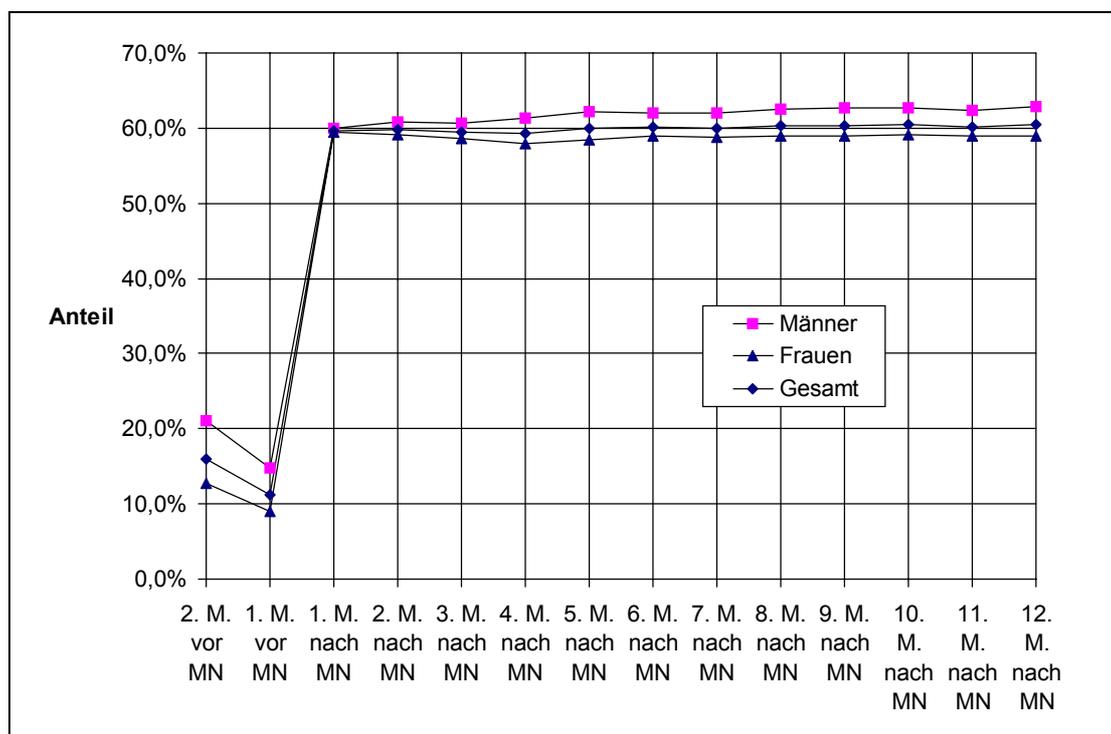
Lehrstellenvermittlungsquoten beschreiben jenen Anteil von MaßnahmenabsolventInnen, die im jeweiligen Nachbeobachtungszeitraum (Monatsfenster, halbe Jahre) jeweils mindestens für die Dauer eines Tages eine Lehrstelle aufgewiesen haben. Mit einem Indikator dieser Art kann ein erster Überblick über die Maßnahmenwirkung gegeben werden, vertiefende Einblicke werden durch typisierende Darstellungen gegeben.

¹³ Ursprünglich war die Darstellung der Maßnahmenergebnisse von dem Hintergrund der Entwicklung einer Kontrollgruppe geplant. Analysen machten aber deutlich, dass dieses Setting vor dem aktuellen Hintergrund kaum valide Schlüsse im Hinblick auf eine differenzierte Beurteilung der Maßnahmenwirkung zulässt. Als Hauptgrund wurde der Umstand ausgemacht, dass die Wahrscheinlichkeit, Jugendliche zu ziehen, die tatsächlich an keiner Maßnahme im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik teilgenommen haben, mit der flächendeckenden Verbreitung des Auffangnetzes deutlich reduziert ist. In der Folge sind auch in der Kontrollgruppe vermehrt Jugendliche zu finden, die an der einen oder anderen Maßnahme teilnehmen konnten, wobei diese Teilnahmen allerdings in den Längsschnittdaten nicht ausgewiesen werden und von daher „versteckt“ sind. Sie stellen in so fern einen nicht kalkulierbaren Einflussfaktor dar und würden zu einer unzulässigen Verzerrung der Ergebnisse führen.

2.3.1 Lehrgänge

Nach Ende der Maßnahme waren rund 60% der LehrgangsteilnehmerInnen im Besitz einer Lehrstelle. Die Maßnahme zeigte starke kurzfristige Wirkungen, d.h. die Vermittlungsquoten setzten sofort nach dem Ende auf einem hohen Niveau ein, auch längerfristig zeigte sich eine stabile Situation.

Abbildung 5: Anteil jener Jugendlicher vor und nach der Maßnahme im Besitz einer Lehrstelle; Werte für LehrgangsteilnehmerInnen auf Basis von monatlichen Beobachtungsfenstern



Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

Im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme konnten mehr als zwei Drittel (68%, siehe Tabelle 13) der LehrgangsteilnehmerInnen in eine Lehrstelle vermittelt werden (Dazu zählen definitionsgemäß jene Personen, welche einen Lehrstellenzeitanteil von mindestens 1% aufweisen). Dieses hohe Niveau konnte auch im längerfristigen Beobachtungszeitraum relativ konstant gehalten werden. So waren auch im dritten Halbjahr nach Förderende immerhin noch 63% der TeilnehmerInnen in Lehrstellen gemeldet.

Nicht alle der vermittelten Jugendlichen wiesen die Lehrstelle über den vollen Beobachtungszeitraum aus. Manche benötigten einige Zeit bis eine Lehrstelle gefunden waren, andere gaben die Lehrstelle wieder auf und wechselten in ein Beschäftigungsverhältnis, in eine andere Lehrstelle oder auch in arbeitsmarktferne Lagen. Dementsprechend fiel die Quote jener Jugendlichen mit (fast) ausschließlichem Lehrstellenverhältnis (definitionsgemäß beläuft sich der Lehrstellenzeitanteil auf 91% bis 100%),

geringer aus als die Lehrstellenvermittlungsquote. Im dem Maßnahmenende folgenden Halbjahr verzeichnete die Längsschnittanalyse einen Wert von rund 49%, im zweiten Halbjahr erfolgte ein leichter Anstieg auf rund 55% und im dritten Halbjahr 54%. Dieser Kennwert kann als „Lehrstellenvermittlungsquote mit stabiler Karriere“ bezeichnet werden.

Geschlechtsspezifische Analysen der Lehrstellenvermittlungsquoten belegen mit einer Differenz zwischen 3 und 5 Prozentpunkten etwas höhere Vermittlungsquoten bei den weiblichen Jugendlichen. Dies gilt sowohl für kurzfristige Effekte (d.h. während des ersten Halbjahres nach Maßnahmenende) als auch für längerfristige Untersuchungszeiträume (etwa im dritten Halbjahr nach Ende der Förderung).

Etwa anders sieht der geschlechtsspezifische Vergleich bei der Lehrstellenvermittlungsquote mit stabiler Karriere aus. Hier ist der Anteil unter den männlichen Jugendlichen im langfristigen Vergleich etwas höher (3 Prozentpunkte Differenz im dritten Halbjahr nach Ende der Maßnahme)

Tabelle 13: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren differenziert nach dem Geschlecht, Gruppenwerte für Lehrgänge

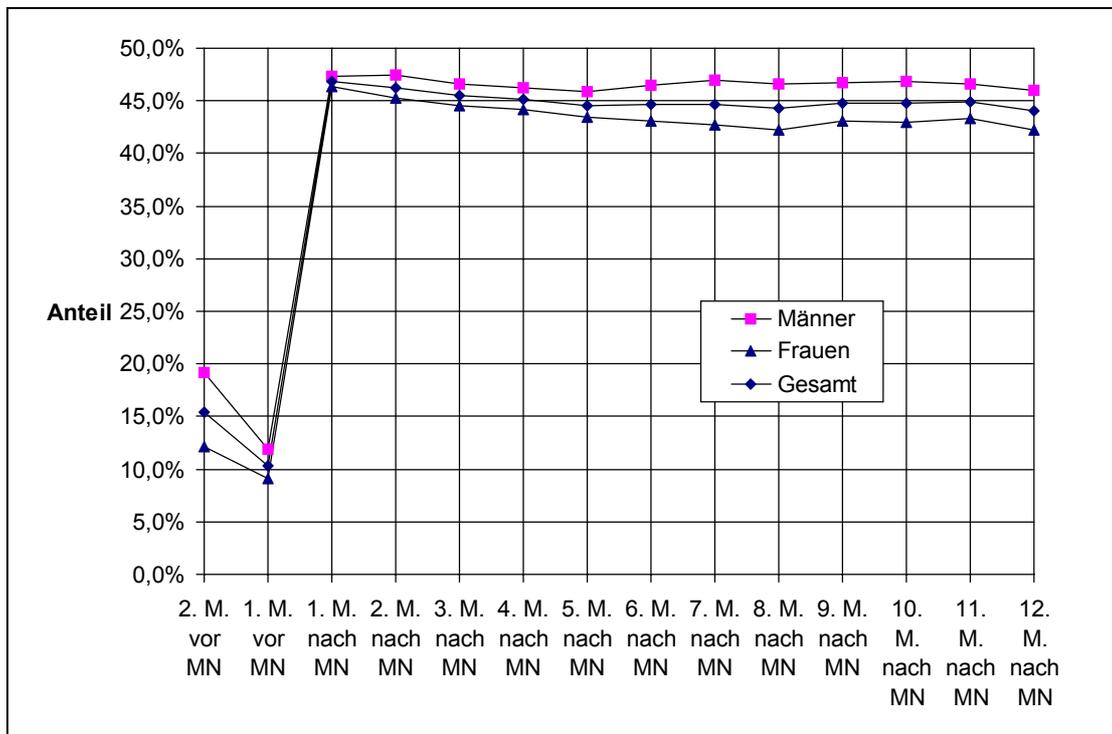
		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	519	29,5%	946	33,2%	1465	31,8%
	1%-10%	51	2,9%	84	2,9%	135	2,9%
	11-50%	155	8,8%	205	7,2%	360	7,8%
	51-90%	161	9,1%	213	7,5%	374	8,1%
	91-100%	876	49,7%	1403	49,2%	2279	49,4%
	Gesamt	1762	100,0%	2851	100,0%	4613	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	560	31,8%	1056	37,1%	1616	35,1%
	1%-10%	35	2,0%	32	1,1%	67	1,5%
	11-50%	92	5,2%	106	3,7%	198	4,3%
	51-90%	79	4,5%	109	3,8%	188	4,1%
	91-100%	995	56,5%	1545	54,2%	2540	55,1%
	Gesamt	1761	100,0%	2848	100,0%	4609	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	604	34,4%	1093	38,6%	1697	37,0%
	1%-10%	20	1,1%	32	1,1%	52	1,1%
	11-50%	76	4,3%	97	3,4%	173	3,8%
	51-90%	65	3,7%	108	3,8%	173	3,8%
	91-100%	990	56,4%	1502	53,0%	2492	54,3%
	Gesamt	1755	100,0%	2832	100,0%	4587	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.3.2 Stiftungen

Ebenso wie bei den LehrgangsteilnehmerInnen zeigt die Analyse der TeilnehmerInnenkarrieren einen deutlichen und sofort nach Ende der Maßnahme einsetzenden Anstieg der Lehrstellenquote, wenngleich sie sich auch auf einem niedrigeren Niveau bewegt. Bereits im 1. Monat nach Ende der Maßnahme erfolgte ein Anstieg auf rund 47%, das Niveau hielt sich auch in den Folgemonaten auf diesem Niveau (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Anteil jener Jugendlicher vor und nach der Maßnahme im Besitz einer Lehrstelle; Werte für StiftungsteilnehmerInnen auf Basis von monatlichen Beobachtungsfenstern



Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

Die Lehrstellenvermittlungsquote der StiftungsteilnehmerInnen (d.h. die Quote jener Jugendlichen mit einem Zeitanteil an Lehrstellen von mehr als 0%) blieb etwas hinter jener der Jugendlichen, die an Lehrgängen teilgenommen hatten, zurück. Im ersten Halbjahr nach Förderende belief sich die anhand der Längsschnittdaten berechnete Quote vermittelter Lehrstellen auf rund 52%, im längerfristigen Beobachtungszeitraum zeigte sich ein geringer Rückgang (siehe Tabelle 14). So sind im dritten Halbjahr nach Ende der Maßnahmenteilnahme rund 46% der Jugendlichen in Lehrstellen zu finden.

Lehrstellenquoten mit stabiler Karriere (hier definitionsgemäß 91% bis 100% Zeitanteil) fallen naturgemäß etwas geringer aus als jene oben beschriebenen Kennzahlen, allerdings können hier auch langfristig stabile Trends nachgewiesen werden. So beläuft sich diese Quote im ersten Halbjahr nach Ende der Stiftungsmaßnahme auf 38,3%, im zweiten Halbjahr auf 39,2% und im darauf folgenden dritten Halbjahr auf 36,0%.

Tabelle 14: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren differenziert nach dem Geschlecht, Gruppenwerte für Stiftungen

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	666	46,1%	842	49,8%	1508	48,1%
	1%-10%	38	2,6%	35	2,1%	73	2,3%
	11-50%	101	7,0%	83	4,9%	184	5,9%
	51-90%	78	5,4%	93	5,5%	171	5,5%
	91-100%	563	38,9%	637	37,7%	1200	38,3%
	Gesamt	1446	100,0%	1690	100,0%	3136	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	686	48,2%	873	53,5%	1559	51,0%
	1%-10%	25	1,8%	16	1,0%	41	1,3%
	11-50%	67	4,7%	61	3,7%	128	4,2%
	51-90%	69	4,8%	62	3,8%	131	4,3%
	91-100%	576	40,5%	621	38,0%	1197	39,2%
	Gesamt	1423	100,0%	1633	100,0%	3056	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	719	52,0%	852	55,9%	1571	54,1%
	1%-10%	20	1,4%	16	1,1%	36	1,2%
	11-50%	69	5,0%	71	4,7%	140	4,8%
	51-90%	61	4,4%	51	3,3%	112	3,9%
	91-100%	514	37,2%	533	35,0%	1047	36,0%
	Gesamt	1383	100,0%	1523	100,0%	2906	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.4 Beschäftigungsquoten nach Maßnahmenende

2.4.1 Lehrgänge

Die weitaus größte Gruppe der LehrgangsteilnehmerInnen konnte - wie bereits ausgeführt wurde - im Anschluss an das Ende der Maßnahme in Lehrstellen integriert werden. Eine zweite und wesentlich kleinere Gruppe war zumindest fragmentiert in unselbständigen Erwerbsverhältnissen aufzufinden. Der Anteil dieses Personenkreises ist im längerfristigen Zeitraum als leicht steigend zu bezeichnen. So belief sich dieser im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme auf rund 23% der TeilnehmerInnen, im dritten Halbjahr nach Maßnahmenende auf rund 28% (siehe Tabelle 15).

Bei den Beschäftigungsquoten lassen sich geschlechtsspezifische Differenzen nachweisen. Weibliche Jugendliche nahmen nach Ende der Teilnahme an den Lehrgängen demnach etwas häufiger ein unselbständiges Beschäftigungsverhältnis auf als männliche Teilnehmer. So waren doch immerhin rund 5% der Mädchen im auf die Maßnahme folgenden Halbjahr, hingegen nur 2% der Burschen ausschließlich beschäftigt (Beschäftigungszeitanteil 91-100%, siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: Entwicklung Zeitanteile an unselbständiger Beschäftigung in Halbjahren differenziert nach dem Geschlecht, Gruppenwerte, Gruppenwerte für Lehrgänge

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BESCH-ZA 1. HJ. vor MN	0%	1301	73,8%	2266	79,5%	3567	77,3%
	1%-10%	275	15,6%	285	10,0%	560	12,1%
	11-50%	170	9,6%	236	8,3%	406	8,8%
	51-90%	16	0,9%	54	1,9%	70	1,5%
	91-100%			10	0,4%	10	0,2%
	Gesamt	1762	100,0%	2851	100,0%	4613	100,0%
BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	0%	1390	78,9%	2158	75,7%	3548	76,9%
	1%-10%	126	7,2%	179	6,3%	305	6,6%
	11-50%	155	8,8%	217	7,6%	372	8,1%
	51-90%	57	3,2%	159	5,6%	216	4,7%
	91-100%	34	1,9%	138	4,8%	172	3,7%
	Gesamt	1762	100,0%	2851	100,0%	4613	100,0%
BESCH-ZA 2. HJ. nach MN	0%	1361	77,3%	2089	73,3%	3450	74,9%
	1%-10%	102	5,8%	135	4,7%	237	5,1%
	11-50%	150	8,5%	223	7,8%	373	8,1%
	51-90%	78	4,4%	178	6,3%	256	5,6%
	91-100%	70	4,0%	223	7,8%	293	6,4%
	Gesamt	1761	100,0%	2848	100,0%	4609	100,0%
BESCH-ZA 3. HJ. nach MN	0%	1327	75,6%	1986	70,1%	3313	72,2%
	1%-10%	82	4,7%	112	4,0%	194	4,2%
	11-50%	157	8,9%	236	8,3%	393	8,6%
	51-90%	82	4,7%	191	6,7%	273	6,0%
	91-100%	107	6,1%	307	10,8%	414	9,0%
	Gesamt	1755	100,0%	2832	100,0%	4587	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.4.2 Stiftungen

Der für Stiftungen im Vergleich mit den Lehrgängen geringere Anteil zur Vermittlung in Lehrstellen findet seinen Niederschlag in deutlich höheren Quoten der Beschäftigungsaufnahme. Im ersten halben Jahr nach Ende der Teilnahme waren immerhin rund 34% mindestens einen Tag in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis zu finden, rund 7% wiesen ausschließlich diesen Arbeitsmarktstatus auf.

Ähnlich wie bei den Lehrgangsmaßnahmen zeigen auch hier die Nachkarrieren der TeilnehmerInnen geschlechtsspezifische Differenzen auf. Mädchen waren demnach häufiger in Beschäftigungsverhältnissen zu finden als Burschen. Am Beispiel des Halbjahres nach Ende der Stiftung wiesen 8% der Mädchen gegenüber 5% der Burschen dauerhafte Beschäftigungsstati (Beschäftigungszeitanteil 91-100%, siehe Tabelle 16) auf.

Tabelle 16: Entwicklung Zeitanteile an unselbständiger Beschäftigung in Halbjahren differenziert nach dem Geschlecht, Gruppenwerte für Stiftungen

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BESCH-ZA 1. HJ. vor MN	0%	1144	79,1%	1358	80,4%	2502	79,8%
	1%-10%	168	11,6%	142	8,4%	310	9,9%
	11-50%	114	7,9%	148	8,8%	262	8,4%
	51-90%	16	1,1%	32	1,9%	48	1,5%
	91-100%	4	0,3%	10	0,6%	14	0,4%
	Gesamt	1446	100,0%	1690	100,0%	3136	100,0%
BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	0%	1027	71,0%	1058	62,6%	2085	66,5%
	1%-10%	98	6,8%	115	6,8%	213	6,8%
	11-50%	171	11,8%	219	13,0%	390	12,4%
	51-90%	77	5,3%	162	9,6%	239	7,6%
	91-100%	73	5,0%	136	8,0%	209	6,7%
	Gesamt	1446	100,0%	1690	100,0%	3136	100,0%
BESCH-ZA 2. HJ. nach MN	0%	946	66,5%	958	58,7%	1904	62,3%
	1%-10%	87	6,1%	89	5,5%	176	5,8%
	11-50%	178	12,5%	194	11,9%	372	12,2%
	51-90%	95	6,7%	137	8,4%	232	7,6%
	91-100%	117	8,2%	255	15,6%	372	12,2%
	Gesamt	1423	100,0%	1633	100,0%	3056	100,0%
BESCH-ZA 3. HJ. nach MN	0%	827	59,8%	846	55,5%	1673	57,6%
	1%-10%	95	6,9%	77	5,1%	172	5,9%
	11-50%	199	14,4%	181	11,9%	380	13,1%
	51-90%	123	8,9%	146	9,6%	269	9,3%
	91-100%	139	10,1%	273	17,9%	412	14,2%
	Gesamt	1383	100,0%	1523	100,0%	2906	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.5 Arbeitsmarktferne Lagen nach Ende der Maßnahme

2.5.1 Lehrgänge

Arbeitsmarktferne Lagen (Out-of-labour-force Zeitanteile) konnten durch die Teilnahme an der Maßnahme deutlich verringert werden. Dieser Effekt ist nicht nur im kurzfristigen Verlauf, sondern auch in einem mehrjährigen Nachbeobachtungszeitraum zu ersehen. Im ersten halben Jahr nach Ende der Maßnahme waren demnach nur mehr rund 44% der LehrgangsteilnehmerInnen in arbeitsmarktfernen Lagen zu finden, was gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum mit einem Wert von rund 81% als starke Reduktion zu bewerten ist (siehe Tabelle 17). Zudem sank auch der Anteil jener jungen Personen deutlich, die überwiegende Zeitanteile (über 50%) arbeitsmarktferner Lagen zu verzeichnen hatten. Betrug deren Anteil im Halbjahr vor Eintritt noch rund 31%, so sank er im auf die Maßnahme folgenden Halbjahr auf rund 13%, im dritten Halbjahr der Nachbeobachtung rund 12%. Letzterer Wert kann als Beweis für die langfristige Integrationswirkung der Maßnahme verstanden werden.

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Integrationseffekte kann auch hier Unterschiede aufzeigen. So ist davon auszugehen, dass weibliche Teilnehmerinnen sowohl vor als auch nach der Maßnahme seltener in arbeitsmarktferne Lagen geraten sind als männliche Teilnehmer.

Tabelle 17: Entwicklung OLF-Zeitanteile in Halbjahren differenziert nach dem Geschlecht, Gruppenwerte für Lehrgänge

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
OLF-ZA 1. HJ. vor MN	0%	272	15,4%	602	21,1%	874	18,9%
	1%-10%	241	13,7%	398	14,0%	639	13,9%
	11-50%	663	37,6%	1025	36,0%	1688	36,6%
	51-90%	450	25,5%	620	21,7%	1070	23,2%
	91-100%	136	7,7%	206	7,2%	342	7,4%
	Gesamt	1762	100,0%	2851	100,0%	4613	100,0%
OLF-ZA 1. HJ. nach MN	0%	948	53,8%	1635	57,3%	2583	56,0%
	1%-10%	286	16,2%	480	16,8%	766	16,6%
	11-50%	282	16,0%	393	13,8%	675	14,6%
	51-90%	154	8,7%	193	6,8%	347	7,5%
	91-100%	92	5,2%	150	5,3%	242	5,2%
	Gesamt	1762	100,0%	2851	100,0%	4613	100,0%
OLF-ZA 2. HJ. nach MN	0%	1169	66,4%	2022	71,0%	3191	69,2%
	1%-10%	142	8,1%	247	8,7%	389	8,4%
	11-50%	213	12,1%	299	10,5%	512	11,1%
	51-90%	121	6,9%	139	4,9%	260	5,6%
	91-100%	116	6,6%	141	5,0%	257	5,6%
	Gesamt	1761	100,0%	2848	100,0%	4609	100,0%
OLF-ZA 3. HJ. nach MN	0%	1165	66,4%	2075	73,3%	3240	70,6%
	1%-10%	123	7,0%	240	8,5%	363	7,9%
	11-50%	215	12,3%	244	8,6%	459	10,0%
	51-90%	129	7,4%	118	4,2%	247	5,4%
	91-100%	123	7,0%	155	5,5%	278	6,1%
	Gesamt	1755	100,0%	2832	100,0%	4587	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.5.2 Stiftungen

StiftungsteilnehmerInnen weisen ähnliche Tendenzen wie die AbsolventInnen der Lehrgänge auf, wenngleich auch die Präsenz arbeitsmarktferner Lagen etwas ausgeprägter ist. Da aber bei den betroffenen Personen die Situation bei Eintritt der Maßnahme deutlich schlechter ausfällt, sind die Integrationseffekte ähnlich wie bei den Lehrgängen zu bewerten. Im ersten Halbjahr nach Austritt aus der Stiftungsmaßnahme waren 49,3% der AbsolventInnen in arbeitsmarktfernen Lagen zu finden, was gegenüber dem Halbjahr vor Beginn der Teilnahme mit rund 79% als deutliche Reduktion zu werten ist (siehe Tabelle 18). Im langfristigen Vergleich stieg die Nähe zum Arbeitsmarkt noch deutlich, so wiesen im dritten Halbjahr nach Ende nur mehr rund 38% der AbsolventInnen OLF-Zeiten auf.

Geschlechtsspezifische Analysen zeigen hinsichtlich der Integrationseffekte ähnliche Ergebnisse wie bei den LehrgangsteilnehmerInnen. Weibliche Jugendliche sind sowohl vor als auch nach der Maßnahme stärker in den Arbeitsmarkt integriert.

Tabelle 18: Entwicklung OLF-Zeitanteile in Halbjahren differenziert nach dem Geschlecht, Gruppenwerte für Stiftungen

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
OLF-ZA 1. HJ. vor MN	0%	260	18,0%	398	23,6%	658	21,0%
	1%-10%	171	11,8%	188	11,1%	359	11,4%
	11-50%	538	37,2%	595	35,2%	1133	36,1%
	51-90%	381	26,3%	387	22,9%	768	24,5%
	91-100%	96	6,6%	122	7,2%	218	7,0%
	Gesamt	1446	100,0%	1690	100,0%	3136	100,0%
OLF-ZA 1. HJ. nach MN	0%	669	46,3%	920	54,4%	1589	50,7%
	1%-10%	253	17,5%	326	19,3%	579	18,5%
	11-50%	299	20,7%	283	16,7%	582	18,6%
	51-90%	152	10,5%	103	6,1%	255	8,1%
	91-100%	73	5,0%	58	3,4%	131	4,2%
	Gesamt	1446	100,0%	1690	100,0%	3136	100,0%
OLF-ZA 2. HJ. nach MN	0%	802	56,4%	1075	65,8%	1877	61,4%
	1%-10%	145	10,2%	181	11,1%	326	10,7%
	11-50%	228	16,0%	220	13,5%	448	14,7%
	51-90%	148	10,4%	92	5,6%	240	7,9%
	91-100%	100	7,0%	65	4,0%	165	5,4%
	Gesamt	1423	100,0%	1633	100,0%	3056	100,0%
OLF-ZA 3. HJ. nach MN	0%	774	56,0%	1020	67,0%	1794	61,7%
	1%-10%	131	9,5%	166	10,9%	297	10,2%
	11-50%	250	18,1%	179	11,8%	429	14,8%
	51-90%	121	8,7%	84	5,5%	205	7,1%
	91-100%	107	7,7%	74	4,9%	181	6,2%
	Gesamt	1383	100,0%	1523	100,0%	2906	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.6 Typisierende Darstellung der Maßnahmeneffekte

Ein genauerer Überblick über die Maßnahmenwirkung wird durch eine typisierende Darstellung der Nachkarrieren der Jugendlichen vermittelt, wie sie auf Basis der aufbereiteten Längsschnittdaten vorliegt. Hierzu wird für jede einzelne Person über einen Beobachtungszeitraum von einem Jahr nach Ende der Maßnahme die Arbeitsmarktlage nach einem Klassifikationsschema entsprechend einem der acht folgenden Hauptgruppen zugeordnet. Die Zuordnung ist hierarchisch organisiert in der im folgenden angeführten Reihenfolge:

1. Lehre überwiegend
Kriterium: Definitionsgemäß in diesem einjährigen Beobachtungszeitraum zehn Monate und mehr in einem Lehrstellenverhältnis eingeschrieben
2. Lehre teilweise
Kriterium: Vier Monate und mehr in einem Lehrstellenverhältnis eingeschrieben
3. Beschäftigung
Kriterium: Sechs Monate und mehr in einem Beschäftigungsverhältnis
4. Arbeitssuchend
Kriterium: Sechs Monate und mehr vorgemerkt als arbeitssuchend
5. Out of labour force
Kriterium: Vier Monate und mehr nicht am Arbeitsmarkt aufscheinend

6. Folgeförderung

Kriterium: Vier Monate und mehr in einer Fördermaßnahme

7. Präsenzdienst / Karenz

Kriterium: Vier Monate und mehr im Präsenzdienst / Bezug von Karenzgeld bzw. Kinderbetreuungsgeld

8. Ohne Zuordnung

Kriterium: Eine Typisierung nach dieser Restkategorie erfolgt definitionsgemäß, wenn die Personen keine der Kriterien zu Pkt. 1 bis 7 erfüllt.

2.6.1 Lehrgänge

Den Ergebnissen der typisierenden Analyse der Längsschnittkarrieren zufolge kann bei etwas mehr als der Hälfte der geförderten LehrgangsteilnehmerInnen (51,3%) von einem eindeutig positiven Erfolg der Maßnahme ausgegangen werden (siehe Tabelle 19). Demzufolge waren die diesem Typ zugeordneten Jugendlichen im auf das Maßnahmenende folgenden Jahr mindestens 10 Monate in einem Lehrstellenverhältnis registriert und weisen allein aufgrund der hohen Konstanz der individuellen Arbeitsmarktlagen eine hohe Chance auf, die Lehrausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Ein Teilerfolg kann für jene Personen verbucht werden, die eine Beschäftigung aufnehmen – auch wenn das primäre Ziel der JASG-Maßnahmen der Übertritt in ein betriebliches Regellehrverhältnis ist. Rund eineR von zehn Geförderten (9,5%) haben eine Beschäftigung aufgenommen, aber in diesem Zusammenhang ist eben zu berücksichtigen, dass in der Regel das Tätigkeitsniveau jenem von einfachen Arbeitskräften entspricht und das Ziel einer Höherqualifizierung somit nicht erreicht wird.

Wenig zufriedenstellende Nachkarrieren weisen jene Jugendliche auf, die im Beobachtungszeitraum nicht am Arbeitsmarkt aufschienen (OLF) oder als arbeitsuchend gemeldet waren. Rund jedeR Fünfte (20,7%) ist diesem Personenkreis zuzurechnen.

Jene vergleichsweise kleine Personengruppe „Lehre teilweise“ (10,9%) allerdings, die im Beobachtungszeitraum kürzere Episoden von Lehrstellenverhältnissen aufwies, wird hinsichtlich der Maßnahmenwirkung differenziert zu beurteilen sein. Erfahrungsgemäß wird davon auszugehen sein, dass zumindest ein Teil dieser Jugendlichen nach anfänglichen Unstetigkeiten (Wechsel der Ausbildungsstätten, Rückzugsphasen, Änderung des Berufswunsches) die Lehrausbildung erfolgreich abschließt. Hier soll davon ausgegangen werden, dass jedeR Zweite aus dieser Gruppe letztendlich dennoch eine abgeschlossene berufliche Ausbildung aufweisen wird, somit errechnet sich der Anteil dieser Gruppe an der Gesamterfolgsquote als $10,9\% / 2 = 5,5\%$.

Bei jener noch kleineren Gruppe (3,6%), welche im Nachbeobachtungszeitraum eine Folgeförderung aufgenommen hatte, handelt es sich häufig um Übertritte von Lehrgängen in Stiftungen. Für diese Jugendlichen wird ebenfalls angenommen, dass die Hälfte letztendlich eine abgeschlossene Lehrausbildung aufweisen wird. Dementsprechend ergibt sich ein Beitrag zur Gesamterfolgsquote von $3,6\% / 2 = 1,8\%$.

Insgesamt kann den Lehrgängen somit eine Erfolgsquote von rund 59% beschieden werden. Bei deutlich mehr als der Hälfte der geförderten Jugendlichen wird daher davon auszugehen sein, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit ein regulärer Abschluss einer Lehrausbildung und somit eine Höherqualifizierung erfolgt.

Geschlechtsspezifische Unterschiede der Erfolgsquote sind nur in geringem Umfang nachweisbar. So fallen die Anteile in der Gruppe „Lehre überwiegend“ bei Männern um rund 2 Prozentpunkte höher als bei weiblichen Jugendlichen aus.

Etwas ausgeprägtere geschlechtsspezifische Differenzen sind hingegen bei jenen Personen zu finden, die aus Sicht des Maßnahmenzieles keine erfolgreiche Arbeitsmarktkarriere aufweisen konnten. Kurz gefasst ergibt sich das folgende Bild: Weibliche Jugendliche nehmen nach Ende der Maßnahme vergleichsweise häufiger Beschäftigungsverhältnisse auf, männliche Jugendliche sind dagegen öfters in arbeitsmarktfernen Lagen zu finden.

Tabelle 19: Typisierung der Nachkarriere (Beobachtungszeitraum: 1 Jahr) differenziert nach Geschlecht und Jahrgang, Werte für LehrgangsteilnehmerInnen

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Eintritt 98/99	nicht zugeordnet	29	3,9%	39	3,1%	68	3,4%
	Lehre überwiegend	381	50,7%	601	47,1%	982	48,4%
	Lehre teilweise	101	13,4%	145	11,4%	246	12,1%
	Beschäftigung	42	5,6%	152	11,9%	194	9,6%
	Arbeitsuchend	47	6,3%	89	7,0%	136	6,7%
	Out of labour force	112	14,9%	173	13,6%	285	14,1%
	Folgeförderung	37	4,9%	59	4,6%	96	4,7%
	Präsenzdienst / Karenz	3	,4%	18	1,4%	21	1,0%
	Gesamt	752	100,0%	1276	100,0%	2028	100,0%
Eintritt 99/00	nicht zugeordnet	29	2,9%	55	3,5%	84	3,2%
	Lehre überwiegend	543	53,8%	840	53,3%	1383	53,5%
	Lehre teilweise	103	10,2%	153	9,7%	256	9,9%
	Beschäftigung	64	6,3%	180	11,4%	244	9,4%
	Arbeitsuchend	85	8,4%	125	7,9%	210	8,1%
	Out of labour force	163	16,1%	159	10,1%	322	12,5%
	Folgeförderung	23	2,3%	45	2,9%	68	2,6%
	Präsenzdienst / Karenz			18	1,1%	18	,7%
	Gesamt	1010	100,0%	1575	100,0%	2585	100,0%
Gesamt	nicht zugeordnet	58	3,3%	94	3,3%	152	3,3%
	Lehre überwiegend	924	52,4%	1441	50,5%	2365	51,3%
	Lehre teilweise	204	11,6%	298	10,5%	502	10,9%
	Beschäftigung	106	6,0%	332	11,6%	438	9,5%
	Arbeitsuchend	132	7,5%	214	7,5%	346	7,5%
	Out of labour force	275	15,6%	332	11,6%	607	13,2%
	Folgeförderung	60	3,4%	104	3,6%	164	3,6%
	Präsenzdienst / Karenz	3	,2%	36	1,3%	39	,8%
	Gesamt	1762	100,0%	2851	100,0%	4613	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-01“, 2003

2.6.2 Stiftungen

Die Erfolgsquoten von StiftungsteilnehmerInnen fallen etwas geringer aus als jene der LehrgangsteilnehmerInnen. So weisen nur etwas mehr als ein Drittel (37,7%) der Geförderten im Folgejahr eine stabile Lehrsituation auf. Deutlich häufiger hingegen als bei LehrgangsteilnehmerInnen erfolgte ein Wechsel in Beschäftigung (16,8%) oder in die

Arbeitssuche (12,9%), vermehrt waren auch Übergänge in arbeitsmarktferne Lagen zu beobachten (15,0%).

Eine Gesamtberechnung der Erfolgsquote, welche in Anlehnung an das im Kapitel 2.6.1 ausgeführte Modell die Anteile der Gruppe „Lehre überwiegend“ (37,7%), plus die Hälfte des Anteils der Gruppe „Lehre teilweise“ (8,5% / 2) plus der Hälfte des Anteils der Gruppe „Folgeförderung“ (3,5% / 2) addiert (siehe Tabelle 20), kommt auf einen Wert von 43,7%. Demnach ist davon auszugehen, dass etwas mehr als vier von zehn geförderten Jugendlichen im Anschluss an die Teilnahme an der Stiftungsmaßnahme eine erfolgreiche Höherqualifizierung durch die Absolvierung einer Lehrausbildung aufweisen.

Noch deutlicher als bei den Lehrgängen werden bei den StiftungsteilnehmerInnen geschlechtsspezifische Differenzen sichtbar, was jene Jugendliche betrifft, die nach der JASG-Maßnahme nicht in ein betriebliches Lehrverhältnis übertraten. Der Anteil von weiblichen TeilnehmerInnen mit Aufnahmen von Beschäftigungsverhältnissen fällt mit 20,9% um einiges höher aus als jener unter den Männern mit 12,0%, umgekehrt wiederum weisen letztere mit 19,3% einen weit höheren Anteil an arbeitsmarktfernen Lagen auf im Vergleich zu 11,3% bei den Frauen.

Tabelle 20: Typisierung der Nachkarriere (Beobachtungszeitraum: 1 Jahr) differenziert nach Geschlecht und Jahrgang, Werte für StiftungsteilnehmerInnen

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Eintritt 98/99	nicht zugeordnet	24	3,9%	39	5,4%	63	4,7%
	Lehre überwiegend	209	33,8%	278	38,8%	487	36,5%
	Lehre teilweise	61	9,9%	52	7,3%	113	8,5%
	Beschäftigung	83	13,4%	137	19,1%	220	16,5%
	Arbeitsuchend	74	12,0%	104	14,5%	178	13,3%
	Out of labour force	137	22,1%	67	9,4%	204	15,3%
	Folgeförderung	25	4,0%	30	4,2%	55	4,1%
	Präsenzdienst / Karenz	6	1,0%	9	1,3%	15	1,1%
	Gesamt	619	100,0%	716	100,0%	1335	100,0%
Eintritt 99/00	nicht zugeordnet	32	3,9%	37	3,8%	69	3,8%
	Lehre überwiegend	349	42,2%	345	35,4%	694	38,5%
	Lehre teilweise	77	9,3%	77	7,9%	154	8,6%
	Beschäftigung	91	11,0%	216	22,2%	307	17,0%
	Arbeitsuchend	100	12,1%	126	12,9%	226	12,5%
	Out of labour force	142	17,2%	124	12,7%	266	14,8%
	Folgeförderung	30	3,6%	25	2,6%	55	3,1%
	Präsenzdienst / Karenz	6	,7%	24	2,5%	30	1,7%
	Gesamt	827	100,0%	974	100,0%	1801	100,0%
Gesamt	nicht zugeordnet	56	3,9%	76	4,5%	132	4,2%
	Lehre überwiegend	558	38,6%	623	36,9%	1181	37,7%
	Lehre teilweise	138	9,5%	129	7,6%	267	8,5%
	Beschäftigung	174	12,0%	353	20,9%	527	16,8%
	Arbeitsuchend	174	12,0%	230	13,6%	404	12,9%
	Out of labour force	279	19,3%	191	11,3%	470	15,0%
	Folgeförderung	55	3,8%	55	3,3%	110	3,5%
	Präsenzdienst / Karenz	12	,8%	33	2,0%	45	1,4%
	Gesamt	1446	100,0%	1690	100,0%	3136	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-01“, 2003

2.7 Altersspezifische Effekte

Da anzunehmen ist, dass altersabhängige Unterschiede hinsichtlich der Maßnahmenwirkung vorliegen, wurde die Typisierung der Nachkarriere für einzelne Alterskohorten berechnet und einander gegenübergestellt. Vier Gruppen wurden gebildet (15, 16, 17 Jahre, sowie 18 Jahre und älter), die mit steigendem Alter jeweils deutlich kleinere Fallzahlen aufweisen. Im Falle der LehrgangsteilnehmerInnen etwa konnten 1.946 15-jährige TeilnehmerInnen untersucht werden, die Gruppengröße der über-17-jährigen belief sich hingegen auf rund ein Neuntel mit 208 Förderfällen. Die Altersangaben beziehen sich dabei auf das Alter zu Beginn der Maßnahme.

2.7.1 Lehrgänge

Deutlich ist Tabelle 21 zu entnehmen, dass die Erfolgsquote der Lehrgänge mit steigendem Alter der TeilnehmerInnen sinkt. Wird die bereits zuvor argumentierte Formel

$$\text{Erfolgsquote} = 100\% \text{ Lehre überwiegend} + 50\% \text{ Lehre teilweise} + 50\% \text{ Folgeförderung}$$

angewendet, so lässt sich etwa für die jüngste Kohorte, die 15-Jährigen, eine Erfolgsquote von 62,3% berechnen, gefolgt von 57,7% im Falle der 16-Jährigen, 52,1% im Falle der 17-Jährigen und 50,2% für die 18-jährigen und älteren MaßnahmenteilnehmerInnen. Dies dürfte sich primär darin begründen, dass Unternehmen SchulabgängerInnen bei der Besetzung von Lehrstellen bevorzugen, d.h. je länger der Schulabschluss zurückliegt desto geringer werden die Chancen auf eine erfolgreiche Lehrstellenvermittlung.

Der mit dem Alter sinkenden Erfolgsquote steht nun auf der anderen Seite eine stetig steigende Wahrscheinlichkeit zur Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen und zu Übertritten in arbeitsmarktferne Stati (OLF-Zeitanteile) nach Ende der Maßnahme gegenüber. Besonders deutlich sind hier geschlechtsspezifische Trends feststellbar: Weibliche Absolventinnen weisen mit steigendem Alter eine ausgeprägt höhere Wahrscheinlichkeit auf, in Beschäftigungsverhältnisse abzugehen, männliche AbsolventInnen dagegen zeigen mit dem Alter ansteigende Übergänge in arbeitsmarktferne Stati.

Tabelle 21: Typisierung der Nachkarriere (Beobachtungszeitraum: 1 Jahr) differenziert nach Geschlecht und Alter, Werte für LehrgangsteilnehmerInnen

				Geschlecht					
				Männlich		Weiblich		Gesamt	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter zum Zeitpunkt Beginn MN	15 J.	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	17	2,4%	29	2,4%	46	2,4%
			Lehre überwiegend	394	55,0%	668	54,4%	1062	54,6%
			Lehre teilweise	94	13,1%	142	11,6%	236	12,1%
			Beschäftigung	36	5,0%	112	9,1%	148	7,6%
			Arbeitsuchend	57	7,9%	78	6,3%	135	6,9%
			Out of labour force	94	13,1%	151	12,3%	245	12,6%
			Folgeförderung	25	3,5%	39	3,2%	64	3,3%
			Präsenzdienst / Karenz			10	0,8%	10	0,5%
			Gesamt	717	100,0%	1229	100,0%	1946	100,0%
			16 J.	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	26	3,6%	41	3,8%
	Lehre überwiegend	376			52,4%	528	48,8%	904	50,3%
	Lehre teilweise	82			11,4%	109	10,1%	191	10,6%
	Beschäftigung	41			5,7%	136	12,6%	177	9,8%
	Arbeitsuchend	52			7,3%	75	6,9%	127	7,1%
	Out of labour force	113			15,8%	126	11,7%	239	13,3%
	Folgeförderung	27			3,8%	48	4,4%	75	4,2%
	Präsenzdienst / Karenz					18	1,7%	18	1,0%
	Gesamt	717			100,0%	1081	100,0%	1798	100,0%
	17 J.	Typisierung der Nachkarriere			nicht zugeordnet	9	3,6%	21	5,1%
			Lehre überwiegend	116	46,2%	190	46,3%	306	46,3%
			Lehre teilweise	24	9,6%	37	9,0%	61	9,2%
			Beschäftigung	23	9,2%	56	13,7%	79	12,0%
			Arbeitsuchend	20	8,0%	44	10,7%	64	9,7%
			Out of labour force	51	20,3%	48	11,7%	99	15,0%
			Folgeförderung	6	2,4%	10	2,4%	16	2,4%
			Präsenzdienst / Karenz	2	0,8%	4	1,0%	6	0,9%
			Gesamt	251	100,0%	410	100,0%	661	100,0%
			18 J. und älter	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	6	7,8%	3	2,3%
	Lehre überwiegend	38			49,4%	55	42,0%	93	44,7%
	Lehre teilweise	4			5,2%	10	7,6%	14	6,7%
	Beschäftigung	6			7,8%	28	21,4%	34	16,3%
	Arbeitsuchend	3			3,9%	17	13,0%	20	9,6%
	Out of labour force	17			22,1%	7	5,3%	24	11,5%
	Folgeförderung	2			2,6%	7	5,3%	9	4,3%
	Präsenzdienst / Karenz	1			1,3%	4	3,1%	5	2,4%
	Gesamt	77			100,0%	131	100,0%	208	100,0%
	Gesamt	Typisierung der Nachkarriere			nicht zugeordnet	58	3,3%	94	3,3%
			Lehre überwiegend	924	52,4%	1441	50,5%	2365	51,3%
			Lehre teilweise	204	11,6%	298	10,5%	502	10,9%
			Beschäftigung	106	6,0%	332	11,6%	438	9,5%
Arbeitsuchend			132	7,5%	214	7,5%	346	7,5%	
Out of labour force			275	15,6%	332	11,6%	607	13,2%	
Folgeförderung			60	3,4%	104	3,6%	164	3,6%	
Präsenzdienst / Karenz			3	0,2%	36	1,3%	39	0,8%	
Gesamt			1762	100,0%	2851	100,0%	4613	100,0%	

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-01“, 2003

2.7.2 Stiftungen

Ähnlich wie im Falle der Lehrgänge weisen auch die Stiftungsmaßnahmen mit steigendem Alter sinkende Erfolgsquoten auf, wenngleich die Kennwerte sich insgesamt auf einem weit niedrigerem Level bewegen. Der obengenannten Formel entsprechend kann für 15-jährige AbsolventInnen von Stiftungsmaßnahmen eine Erfolgsquote in der Höhe von 47,1%, für 16-Jährige von 43,5%, im Falle der 17-Jährigen von 35,5% und der über-17-Jährigen von 38,5% berechnet werden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede sind in ähnlicher Form wie bei den Lehrgängen auszumachen, wenngleich sie auch nicht in dieser Deutlichkeit zu Tage treten.

Tabelle 22: Typisierung der Nachkarriere (Beobachtungszeitraum: 1 Jahr) differenziert nach Geschlecht und Alter, Werte für StiftungsteilnehmerInnen

				Geschlecht					
				Männlich		Weiblich		Gesamt	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter zum Zeitpunkt Beginn MN	15 J.	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	23	3,4%	26	3,8%	49	3,6%
			Lehre überwiegend	285	42,0%	266	38,6%	551	40,3%
			Lehre teilweise	73	10,8%	58	8,4%	131	9,6%
			Beschäftigung	64	9,4%	136	19,7%	200	14,6%
			Arbeitsuchend	75	11,1%	82	11,9%	157	11,5%
			Out of labour force	125	18,4%	85	12,3%	210	15,4%
			Folgeförderung	26	3,8%	29	4,2%	55	4,0%
			Präsenzdienst / Karenz	7	1,0%	7	1,0%	14	1,0%
	Gesamt	678	100,0%	689	100,0%	1367	100,0%		
	16 J.	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	22	4,2%	26	4,0%	48	4,1%
			Lehre überwiegend	199	38,0%	244	37,5%	443	37,7%
			Lehre teilweise	49	9,4%	50	7,7%	99	8,4%
			Beschäftigung	62	11,8%	129	19,8%	191	16,3%
			Arbeitsuchend	69	13,2%	98	15,1%	167	14,2%
			Out of labour force	100	19,1%	72	11,1%	172	14,6%
			Folgeförderung	21	4,0%	15	2,3%	36	3,1%
			Präsenzdienst / Karenz	2	0,4%	17	2,6%	19	1,6%
	Gesamt	524	100,0%	651	100,0%	1175	100,0%		
	17 J.	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	9	4,8%	21	7,8%	30	6,6%
			Lehre überwiegend	54	29,0%	87	32,3%	141	31,0%
Lehre teilweise			14	7,5%	15	5,6%	29	6,4%	
Beschäftigung			35	18,8%	69	25,7%	104	22,9%	
Arbeitsuchend			22	11,8%	36	13,4%	58	12,7%	
Out of labour force			45	24,2%	26	9,7%	71	15,6%	
Folgeförderung			4	2,2%	8	3,0%	12	2,6%	
Präsenzdienst / Karenz			3	1,6%	7	2,6%	10	2,2%	
Gesamt	186	100,0%	269	100,0%	455	100,0%			
18 J. und älter	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	2	3,4%	3	3,7%	5	3,6%	
		Lehre überwiegend	20	34,5%	26	32,1%	46	33,1%	
		Lehre teilweise	2	3,4%	6	7,4%	8	5,8%	
		Beschäftigung	13	22,4%	19	23,5%	32	23,0%	
		Arbeitsuchend	8	13,8%	14	17,3%	22	15,8%	
		Out of labour force	9	15,5%	8	9,9%	17	12,2%	
		Folgeförderung	4	6,9%	3	3,7%	7	5,0%	
		Präsenzdienst / Karenz			2	2,5%	2	1,4%	
Gesamt	58	100,0%	81	100,0%	139	100,0%			
Gesamt	Typisierung der Nachkarriere	nicht zugeordnet	56	3,9%	76	4,5%	132	4,2%	
		Lehre überwiegend	558	38,6%	623	36,9%	1181	37,7%	
		Lehre teilweise	138	9,5%	129	7,6%	267	8,5%	
		Beschäftigung	174	12,0%	353	20,9%	527	16,8%	
		Arbeitsuchend	174	12,0%	230	13,6%	404	12,9%	
		Out of labour force	279	19,3%	191	11,3%	470	15,0%	
		Folgeförderung	55	3,8%	55	3,3%	110	3,5%	
		Präsenzdienst / Karenz	12	0,8%	33	2,0%	45	1,4%	
Gesamt	1446	100,0%	1690	100,0%	3136	100,0%			

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-01“, 2003

2.8 Maßnahmenerfolge differenziert nach Berufsgruppen

Für eine differenzierte Betrachtung der Maßnahmenwirkung auf die geförderten Jugendlichen im Sinne einer Integration in reguläre Lehrstellenverhältnisse wurde eine Sonderauswertung durchgeführt, welche auf den Berufsinformationen der Träger aufsetzt. Diese Einträge wurden dem Modell der AMS-Berufssystematik entsprechend standardisiert und sowohl für Lehrgangs- als auch für StiftungsteilnehmerInnen als Gruppierungsvariable eingesetzt. In die Auswertung wurden nur jene Berufe einbezogen, die mindestens zehn Förderfällen zugeordnet werden konnten, um einigermaßen aussagekräftige Ergebnisse vorlegen zu können.

2.8.1 Berufsspezifische Vermittlungserfolge bei Lehrgängen

Zu jenen Berufen mit überdurchschnittlich hohen Vermittlungserfolgen in Lehrstellenverhältnisse zählen demnach MaurerIn, KarosseriebautechnikerIn, KraftfahrzeugmechanikerIn, EDV-TechnikerIn, TischlerIn, Gartencenterkaufmann/frau, Großhandelskaufmann/frau, ReisebüroassistentIn, Bankkaufmann/frau und VerwaltungsassistentIn.

In manchen dieser Berufe schnitten Frauen besser ab, in anderen wiederum wiesen männliche Geförderte bessere Erfolge auf. So konnten Frauen etwa in den Berufen TischlerIn, Gartencenterkaufmann/frau (hier allerdings nur drei Männer) und FriseurIn (hier aber nur vier Männer) besser punkten, Männer zeigten höhere Erfolgsquoten in den Berufen InstallateurIn (hier aber nur vier Frauen), KraftfahrzeugmechanikerIn, ReisebüroassistentIn und Bankkaufmann/frau.

Von unterdurchschnittlichen Vermittlungserfolgen der Lehrgänge sind die Berufsbilder GärtnerIn, Platten- und FliesenlegerIn, KommunikationstechnikerIn, FotografIn (hier aber nur zwei Männer), Restaurantfachmann/frau, und Medienfachmann/frau geprägt.

Tabelle 23: Entwicklung Zeitanteile Lehrstelle im Folgejahr differenziert nach Beruf und Geschlecht für LehrgangsteilnehmerInnen, Mittelwerte

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
026101 - Gärtner/in	71,1%	7	39,3%	25	46,2%	32
027102 - Blumenbinder/in und -händler/in (Florist/in)	29,8%	4	60,3%	50	58,1%	54
160106 - Maurer/in	71,7%	24	.	.	71,7%	24
167806 - Tiefbauer/in	53,6%	16	.	.	53,6%	16
172103 - Platten- und Fliesenleger/in	27,4%	14	94,8%	1	31,9%	15
176106 - Maler/in und Anstreicher/in	54,5%	99	46,5%	49	51,9%	148
195402 - Maschinenschlosser/in	55,0%	30	9,7%	3	50,9%	33
195883 - Schlosser/in	55,5%	84	60,0%	11	56,0%	95
210508 - Karosseriebautechniker/in	75,4%	13	.	.	75,4%	13
210806 - Spengler/in	51,0%	18	32,8%	1	50,1%	19
212104 - Installateur/in	68,2%	25	24,0%	4	62,1%	29
212118 - Sanitär-/Klimatechniker/in (Gas-/Wasserinst.)	54,3%	31	49,6%	2	54,0%	33
220101 - Kraftfahrzeugmechaniker/in	66,1%	149	61,4%	17	65,6%	166
240512 - EDV-Techniker/in	64,2%	156	63,3%	30	64,1%	186
240707 - Komm. Techniker/in (Audio-/Videoelektronik)	48,8%	20	47,1%	7	48,4%	27
242105 - Elektroinstallateur/in	54,1%	58	60,4%	1	54,2%	59
251304 - Tischler/in	61,6%	60	65,7%	18	62,5%	78
343101 - Fotograf/in	0,0%	2	42,6%	12	36,5%	14
363101 - Bäcker/in	71,0%	9	50,9%	18	57,6%	27
364101 - Konditor/in	43,7%	9	55,0%	34	52,7%	43
400201 - Drogist/in	.	.	55,7%	21	55,7%	21
401603 - Gartencenterkaufmann/-frau	66,7%	3	77,6%	11	75,3%	14
401819 - Großhandelskaufmann(-frau)	59,9%	28	60,1%	137	60,1%	165
401820 - Einzelhandelskaufmann(-frau)	59,0%	153	54,9%	939	55,4%	1092
401829 - Pharmazeutisch-kaufmännische/r Assistent/in	.	.	57,7%	33	57,7%	33
401832 - EDV-Kaufmann/-frau	63,9%	51	63,7%	41	63,8%	92
460505 - Reisebüroassistent/in	99,7%	2	59,5%	17	63,7%	19
500111 - Hotel- u. Gastgewerbeassistent/in	59,7%	5	52,7%	25	53,9%	30
512132 - Restaurantfachmann(-frau)	56,1%	43	42,8%	111	46,5%	154
520120 - Koch (Köchin) u. Kellner/in	60,6%	4	51,2%	28	52,4%	32
520180 - Koch (Köchin)	58,1%	62	43,3%	58	50,9%	120
570108 - Friseur/in	24,4%	4	62,9%	135	61,8%	139
571103 - Kosmetiker/in	.	.	50,2%	31	50,2%	31
620806 - Maschinentechniker/in	27,1%	14	.	.	27,1%	14
624801 - Elektrotechniker/in	51,8%	23	100,0%	1	53,8%	24
680607 - Medienfachmann/-frau - Mediendesign	52,9%	14	46,2%	19	49,0%	33
780101 - Bürokaufmann(-frau)	60,3%	90	64,0%	600	63,6%	690
781103 - Bankkaufmann/-frau	95,8%	9	64,6%	8	81,1%	17
784120 - Verwaltungsassistent/in	70,6%	7	73,0%	23	72,4%	30
Gesamt für alle Berufe	60,2%	1454	57,4%	2621	58,4%	4075

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003 (nur Berufe mit mindestens 10 Förderfällen)

2.8.2 Berufsspezifische Vermittlungserfolge bei Stiftungen

Wie bei den Lehrgängen zeigten sich auch bei den StiftungsteilnehmerInnen bedeutende Unterschiede des Vermittlungserfolges in Lehrstellen bei einer Differenzierung nach Berufsbildern. Nicht in jedem Fall kann hier von gleichen Tendenzen ausgegangen werden, wie etwa am Beispiel des MauererInnenberufes oder des TischlerInnenberufes ersichtlich wird. Diese eröffneten den LehrgangsteilnehmerInnen noch eine tendenziell überdurchschnittlich hohe Vermittlungschance, unter den StiftungsteilnehmerInnen konnte diese Tendenz nicht wiedergefunden werden. Ähnlich, aber mit umgekehrten Vorzeichen sieht die Situation mit dem Berufsbild Koch/Köchin aus, welches für die LehrgangsteilnehmerInnen unterdurchschnittliche Vermittlungserfolge versprach, für TeilnehmerInnen an Stiftungsmaßnahmen dagegen mit Erfolgsquoten über den Durchschnitt aufwarten konnte.

Im Überblick ergibt sich das folgende Bild: Überdurchschnittliche Vermittlungserfolge waren mit den Berufsbildern WerkzeugmaschinieurIn, KraftfahrzeugmechanikerIn, ElektroinstallateurIn, Großhandelskaufmann/frau, Koch/Köchin, TechnischeR ZeichnerIn und Bürokaufmann/frau verbunden, von unterdurchschnittlichen Vermittlungserfolgen waren die Berufsbilder LandschaftsgärtnerIn, BlumenbinderIn, MaurerIn, MalerIn und AnstreicherIn, MaschinenschlosserIn, TischlerIn, BäckerIn und Medienfachmann/frau geprägt.

Der Geschlechtervergleich zeigt, dass Frauen überdurchschnittlich gute Vermittlungserfolge im Berufsbild WerkzeugmaschinieurIn erbringen (allerdings sind hier nur drei Frauen verzeichnet), Männer hingegen in den Berufsbildern ElektroinstallateurIn (allerdings sind hier ebenfalls nur drei Frauen verzeichnet) und Großhandelskaufmann/frau.

Tabelle 24: Entwicklung Zeitanteile Lehrstelle im Folgejahr differenziert nach Beruf und Geschlecht für StiftungsteilnehmerInnen, Mittelwerte

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
026104 - Landschaftsgärtner/in	2,1%	6	29,5%	11	19,9%	17
027102 - Blumenbinder/in und -händler/in (Florist/in)	0,0%	2	30,5%	62	29,5%	64
160106 - Maurer/in	29,1%	48	0,0%	1	28,5%	49
172103 - Platten- und Fliesenleger/in	25,6%	16	.	.	25,6%	16
176106 - Maler/in und Anstreicher/in	29,7%	87	31,4%	27	30,1%	114
195402 - Maschinenschlosser/in	40,9%	79	100,0%	2	42,4%	81
195409 - Werkzeugmaschinieur/in	69,6%	9	93,2%	3	75,5%	12
195883 - Schlosser/in	41,6%	81	44,1%	6	41,8%	87
210508 - Karosseriebautechniker/in	46,3%	24	.	.	46,3%	24
212113 - Gas- und Wasserleitungsinstallateur/in	48,6%	32	47,0%	1	48,6%	33
212118 - Sanitär-/Klimatechniker/in (Gas-/Wasserinst.)	47,3%	71	0,0%	1	46,7%	72
220101 - Kraftfahrzeugmechaniker/in	51,4%	98	50,0%	2	51,4%	100
240512 - EDV-Techniker/in	49,2%	126	41,1%	38	47,3%	164
240707 - Komm. Techniker/in (Audio-/Videoelektronik)	52,9%	19	17,0%	13	38,3%	32
242102 - Betriebselektriker/in	57,0%	12	.	.	57,0%	12
242105 - Elektroinstallateur/in	50,6%	56	33,3%	3	49,7%	59
251304 - Tischler/in	31,2%	92	24,3%	26	29,7%	118
363101 - Bäcker/in	26,6%	8	22,1%	8	24,3%	16
364101 - Konditor/in	50,0%	2	35,1%	11	37,4%	13
400101 - Buchhändler/in	0,0%	1	54,7%	9	49,2%	10
401819 - Großhandelskaufmann(-frau)	60,1%	10	47,7%	33	50,6%	43
401820 - Einzelhandelskaufmann(-frau)	44,5%	135	41,6%	568	42,2%	703
401832 - EDV-Kaufmann/-frau	51,2%	42	38,7%	91	42,7%	133
460505 - Reisebüroassistent/in	100,0%	1	39,6%	9	45,6%	10
512132 - Restaurantfachmann(-frau)	41,7%	28	35,0%	61	37,1%	89
520120 - Koch (Köchin) u. Kellner/in	50,0%	2	47,8%	16	48,1%	18
520180 - Koch (Köchin)	50,8%	67	39,4%	40	46,5%	107
570108 - Friseur/in	100,0%	2	34,2%	72	36,0%	74
571103 - Kosmetiker/in	.	.	38,6%	17	38,6%	17
620806 - Maschinentechniker/in	42,3%	13	.	.	42,3%	13
680607 - Medienfachmann/-frau - Mediendesign	33,5%	12	31,4%	14	32,4%	26
682602 - Technische/r Zeichner/in	57,6%	16	59,9%	18	58,8%	34
780101 - Bürokaufmann(-frau)	46,4%	45	48,7%	339	48,4%	384
Gesamt für alle Berufe	44,1%	1356	41,3%	1593	42,6%	2949

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003 (nur Berufe mit mindestens 10 Förderfällen)

2.9 Vergleich der Jahrgänge 98/99 und 99/00

2.9.1 Lehrgänge

Zwischen den Jahrgängen 98/99 und 99/00 sind nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Lehrstellenvermittlung nachweisbar, allenfalls kann - wie die Längsschnittdatenauswertung zeigt - von einem leicht positiven Trend gesprochen werden, der sich in einem Anstieg der Vermittlungsquoten bemerkbar macht. So wurde für den Jahrgang 98/00 im der Maßnahme folgenden Halbjahr eine Lehrstellenvermittlungsquote von rund 66% errechnet, im darauf folgenden Jahrgang 99/00 stieg diese auf rund 70% an. Die längerfristigen Effekte sind ebenfalls von leicht steigender Tendenz, wie die Werte für das dritte Halbjahr nach Maßnahmenende zeigen (siehe Tabelle 25).

Tabelle 25: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren differenziert nach Geschlecht und Eintrittsjahr, Gruppenwerte für Lehrgänge

		Gruppe			
		Lehrgang, Eintritt 98/99		Lehrgang, Eintritt 99/00	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. vor MN	0%	1514	74,7%	1891	73,2%
	1%-10%	124	6,1%	130	5,0%
	11-50%	349	17,2%	432	16,7%
	51-90%	38	1,9%	109	4,2%
	91-100%	3	0,1%	23	0,9%
	Gesamt	2028	100,0%	2585	100,0%
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	686	33,8%	779	30,1%
	1%-10%	57	2,8%	78	3,0%
	11-50%	157	7,7%	203	7,9%
	51-90%	172	8,5%	202	7,8%
	91-100%	956	47,1%	1323	51,2%
	Gesamt	2028	100,0%	2585	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	748	36,9%	868	33,6%
	1%-10%	29	1,4%	38	1,5%
	11-50%	89	4,4%	109	4,2%
	51-90%	96	4,7%	92	3,6%
	91-100%	1066	52,6%	1474	57,1%
	Gesamt	2028	100,0%	2581	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	793	39,2%	904	35,3%
	1%-10%	28	1,4%	24	0,9%
	11-50%	76	3,8%	97	3,8%
	51-90%	90	4,4%	83	3,2%
	91-100%	1037	51,2%	1455	56,8%
	Gesamt	2024	100,0%	2563	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.9.2 Stiftungen

Ähnlich wie im Falle der Lehrgänge ist auch bei den Stiftungen ein zwar geringer, aber doch positiver Trend hinsichtlich der Lehrstellenvermittlungsquoten zu beobachten. Im längerfristigen Beobachtungszeitraum (hier: das dritte Halbjahr nach Ende der Maßnahme) ist diese Tendenz noch etwas ausgeprägter. So wurden rund 42% der StiftungsteilnehmerInnen mit Einstiegsdatum 98/99 zu Lehrstellen vermittelt, im Gegensatz dazu waren es rund 49% im Falle des Jahrganges 99/00 (siehe Tabelle 26).

Tabelle 26: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren differenziert nach Geschlecht und Eintrittsjahr, Gruppenwerte für Lehrgänge

		Gruppe			
		Stiftung, Eintritt 98/99		Stiftung, Eintritt 99/00	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. vor MN	0%	1047	78,4%	1320	73,3%
	1%-10%	66	4,9%	83	4,6%
	11-50%	192	14,4%	289	16,0%
	51-90%	28	2,1%	79	4,4%
	91-100%	2	0,1%	30	1,7%
	Gesamt	1335	100,0%	1801	100,0%
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	658	49,3%	850	47,2%
	1%-10%	35	2,6%	38	2,1%
	11-50%	76	5,7%	108	6,0%
	51-90%	69	5,2%	102	5,7%
	91-100%	497	37,2%	703	39,0%
	Gesamt	1335	100,0%	1801	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	713	53,4%	846	49,1%
	1%-10%	19	1,4%	22	1,3%
	11-50%	50	3,7%	78	4,5%
	51-90%	58	4,3%	73	4,2%
	91-100%	494	37,0%	703	40,8%
	Gesamt	1334	100,0%	1722	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	773	58,2%	798	50,6%
	1%-10%	18	1,4%	18	1,1%
	11-50%	55	4,1%	85	5,4%
	51-90%	46	3,5%	66	4,2%
	91-100%	436	32,8%	611	38,7%
	Gesamt	1328	100,0%	1578	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.10 Drop Outs

Eine Differenzierung der Nachkarrieren nach dem Austrittsgrund zeigt deutlich, wie wichtig ein regulärer Maßnahmenabschluss in Form eines Überganges in ein betriebliches Lehrverhältnis für eine erfolgreiche weitere Bildungskarriere der TeilnehmerInnen ist. Dies gilt gleichermaßen sowohl für Frauen als auch Männer und sowohl für Lehrgänge als auch für Stiftungen. Im Detail stellt sich die Situation wie folgt dar:

2.10.1 Drop-Out-Nachkarrieren für LehrgangsteilnehmerInnen

Je nach Austrittsgrund können starke Unterschiede hinsichtlich der Integration in ein Lehrverhältnis nachgewiesen werden (siehe Tabelle 27). Die deutlich beste Performance ist naturgemäß bei jenen Jugendlichen zu finden, die direkt in ein betriebliches Lehrverhältnis wechseln, hier sind im folgenden einjährigen Beobachtungszeitraum immerhin 77,9% dem Status „Lehre überwiegend“ zuzuordnen, weitere 8,8% fallen in die Kategorie „Lehre teilweise“. Demgegenüber kann bei jenen, die ohne den Hintergrund einer konkreten Arbeitsaufnahme oder den Einstieg in ein betriebliches Lehrverhältnis vorzeitig aus der Maßnahme ausgeschieden sind, nur in wenigen Fällen von einem positiven Maßnahmeneffekt ausgegangen werden. Nach einem freiwilligen Austritt sind nur 7,6% dem Typ „Lehre überwiegend“ zuzuordnen, nach einem Ausschluss durch den Träger nur 7,4%. Relativ häufig sind diese beiden Gruppen nach dem Austritt in arbeitsmarktfernen Lagen anzutreffen (30,9% nach einem freiwilligen Austritt,

38,1% nach einem Ausschluss durch den Träger), seltener arbeitsuchend oder in Beschäftigung.

Als erwähnenswert muss weiters gelten, dass auch unter denjenigen, die mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme aus der Maßnahme ausgeschieden sind, mehr als jedeR Vierte (28,5%) im Folgejahr zum überwiegenden Anteil in einem betrieblichen Lehrverhältnis zu finden war. Hiervon sind männliche Teilnehmer etwas häufiger als weibliche TeilnehmerInnen betroffen.

Tabelle 27: Typisierung der Nachkarriere im Folgejahr differenziert nach Austrittsgrund und Geschlecht für LehrgangsteilnehmerInnen

		Austrittsgrund											
		frei. Austritt		Ausschluss durch Träger		betriebl. Lehrverh.		Arbeitsaufnahme		Sonstiges		Gesamt	
		Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.
Männlich	nicht zugeordnet	18	6,7%	11	6,6%	20	2,0%	2	1,6%	7	3,3%	58	3,3%
	Lehre überwiegend	24	8,9%	12	7,2%	786	79,3%	46	36,8%	56	26,7%	924	52,4%
	Lehre teilweise	43	15,9%	18	10,8%	89	9,0%	11	8,8%	43	20,5%	204	11,6%
	Beschäftigung	26	9,6%	14	8,4%	27	2,7%	28	22,4%	11	5,2%	106	6,0%
	Arbeitsuchend	39	14,4%	33	19,9%	24	2,4%	13	10,4%	23	11,0%	132	7,5%
	Out of labour force	107	39,6%	67	40,4%	38	3,8%	23	18,4%	40	19,0%	275	15,6%
	Folgeförderung	13	4,8%	9	5,4%	6	,6%	2	1,6%	30	14,3%	60	3,4%
	Präsenzdienst / Karenz			2	1,2%	1	,1%					3	,2%
	Gesamt	270	100,0%	166	100,0%	991	100,0%	125	100,0%	210	100,0%	1762	100,0%
Weiblich	nicht zugeordnet	32	7,0%	12	6,9%	26	1,6%	11	5,0%	13	3,7%	94	3,3%
	Lehre überwiegend	31	6,8%	13	7,5%	1273	77,0%	51	23,0%	73	21,0%	1441	50,5%
	Lehre teilweise	53	11,6%	22	12,7%	143	8,7%	18	8,1%	62	17,8%	298	10,5%
	Beschäftigung	84	18,5%	20	11,6%	89	5,4%	98	44,1%	41	11,8%	332	11,6%
	Arbeitsuchend	90	19,8%	29	16,8%	43	2,6%	11	5,0%	41	11,8%	214	7,5%
	Out of labour force	117	25,7%	62	35,8%	65	3,9%	24	10,8%	64	18,4%	332	11,6%
	Folgeförderung	27	5,9%	13	7,5%	11	,7%	7	3,2%	46	13,2%	104	3,6%
	Präsenzdienst / Karenz	21	4,6%	2	1,2%	3	,2%	2	,9%	8	2,3%	36	1,3%
	Gesamt	455	100,0%	173	100,0%	1653	100,0%	222	100,0%	348	100,0%	2851	100,0%
Gesamt	nicht zugeordnet	50	6,9%	23	6,8%	46	1,7%	13	3,7%	20	3,6%	152	3,3%
	Lehre überwiegend	55	7,6%	25	7,4%	2059	77,9%	97	28,0%	129	23,1%	2365	51,3%
	Lehre teilweise	96	13,2%	40	11,8%	232	8,8%	29	8,4%	105	18,8%	502	10,9%
	Beschäftigung	110	15,2%	34	10,0%	116	4,4%	126	36,3%	52	9,3%	438	9,5%
	Arbeitsuchend	129	17,8%	62	18,3%	67	2,5%	24	6,9%	64	11,5%	346	7,5%
	Out of labour force	224	30,9%	129	38,1%	103	3,9%	47	13,5%	104	18,6%	607	13,2%
	Folgeförderung	40	5,5%	22	6,5%	17	,6%	9	2,6%	76	13,6%	164	3,6%
	Präsenzdienst / Karenz	21	2,9%	4	1,2%	4	,2%	2	,6%	8	1,4%	39	,8%
	Gesamt	725	100,0%	339	100,0%	2644	100,0%	347	100,0%	558	100,0%	4613	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

Dem Austrittszeitpunkt kommt im Hinblick auf eine erfolgreiche Nachkarriere eine deutlich weniger wichtige Rolle zu als dem Austrittsgrund, wie anhand von Tabelle 28 ersichtlich ist. Interessanterweise sind hier zwei gegenläufige Tendenzen zu beobachten. Jene, die vor Ende Juli in ein betriebliches Lehrverhältnis wechseln, weisen etwas schlechtere Performanz auf als ihre KollegInnen, die später den Umstieg wagen. So sind 71% der aus der ersten Kohorte verfrüht abgehenden, hingegen 82,4% der gegen Ende der Laufzeit abgehenden TeilnehmerInnen dem Typus „Lehre überwiegend“ zuzuordnen.

Im Falle jener, bei denen der Austrittsgrund „Arbeitsaufnahme“ vorliegt, hat hingegen ein verfrühter Abgang sogar eine deutlich positive Wirkung. Am Beispiel der Kohorte 98/99 etwa zeigt sich bei Austritten vor Ende Juli ein Anteil von 47,1% des Typs „Lehre überwiegend“, bei den späteren Abgängen dagegen nur von 22,5%.

Tabelle 28: Typisierung der Nachkarriere im Folgejahr differenziert nach Austrittsgrund, Jahrgang und Zeitpunkt für LehrgangsteilnehmerInnen

		Austrittsgrund											
		freiw. Austritt		Ausschluss durch Träger		betriebl. Lehrverh.		Arbeitsaufnahme		Sonstiges		Gesamt	
		Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.
Lehrgang, Eintritt 98/99, Austritt vor Ende Juli	nicht zugeordnet	19	8,2%	9	6,7%	8	2,0%	1	1,0%	4	4,1%	41	4,2%
	Lehre überwiegend	14	6,0%	10	7,5%	291	71,0%	49	47,1%	8	8,2%	372	38,1%
	Lehre teilweise	37	15,9%	16	11,9%	53	12,9%	12	11,5%	20	20,6%	138	14,1%
	Beschäftigung	21	9,1%	9	6,7%	17	4,1%	21	20,2%	12	12,4%	80	8,2%
	Arbeitsuchend	32	13,8%	22	16,4%	7	1,7%	1	1,0%	12	12,4%	74	7,6%
	Out of labour force	87	37,5%	55	41,0%	30	7,3%	18	17,3%	28	28,9%	218	22,3%
	Folgeförderung	18	7,8%	11	8,2%	3	,7%	2	1,9%	11	11,3%	45	4,6%
	Präsenzdienst / Karenz	4	1,7%	2	1,5%	1	,2%			2	2,1%	9	,9%
Gesamt	232	100,0%	134	100,0%	410	100,0%	104	100,0%	97	100,0%	977	100,0%	
Lehrgang, Eintritt 98/99, Austritt nach Ende Juli	nicht zugeordnet	7	5,9%	5	10,4%	7	1,1%	2	2,8%	6	4,0%	27	2,6%
	Lehre überwiegend	10	8,5%	5	10,4%	546	82,4%	16	22,5%	33	21,9%	610	58,0%
	Lehre teilweise	13	11,0%	8	16,7%	54	8,1%	2	2,8%	31	20,5%	108	10,3%
	Beschäftigung	24	20,3%	7	14,6%	29	4,4%	39	54,9%	15	9,9%	114	10,8%
	Arbeitsuchend	25	21,2%	10	20,8%	11	1,7%	6	8,5%	10	6,6%	62	5,9%
	Out of labour force	21	17,8%	11	22,9%	10	1,5%	4	5,6%	21	13,9%	67	6,4%
	Folgeförderung	8	6,8%	1	2,1%	5	,8%	2	2,8%	35	23,2%	51	4,9%
	Präsenzdienst / Karenz	10	8,5%	1	2,1%	1	,2%					12	1,1%
Gesamt	118	100,0%	48	100,0%	663	100,0%	71	100,0%	151	100,0%	1051	100,0%	
Lehrgang, Eintritt 99/00, Austritt vor Ende Juli	nicht zugeordnet	15	5,4%	8	6,6%	12	1,6%	7	5,9%	6	4,5%	48	3,4%
	Lehre überwiegend	20	7,2%	10	8,2%	558	73,3%	30	25,2%	21	15,7%	639	45,2%
	Lehre teilweise	41	14,7%	9	7,4%	67	8,8%	13	10,9%	32	23,9%	162	11,5%
	Beschäftigung	42	15,1%	12	9,8%	48	6,3%	37	31,1%	9	6,7%	148	10,5%
	Arbeitsuchend	46	16,5%	16	13,1%	25	3,3%	9	7,6%	13	9,7%	109	7,7%
	Out of labour force	99	35,6%	57	46,7%	43	5,7%	20	16,8%	36	26,9%	255	18,0%
	Folgeförderung	11	4,0%	9	7,4%	6	,8%	2	1,7%	16	11,9%	44	3,1%
	Präsenzdienst / Karenz	4	1,4%	1	,8%	2	,3%	1	,8%	1	,7%	9	,6%
Gesamt	278	100,0%	122	100,0%	761	100,0%	119	100,0%	134	100,0%	1414	100,0%	
Lehrgang, Eintritt 99/00, Austritt nach Ende Juli	nicht zugeordnet	9	9,3%	1	2,9%	19	2,3%	3	5,7%	4	2,3%	36	3,1%
	Lehre überwiegend	11	11,3%			664	82,0%	2	3,8%	67	38,1%	744	63,5%
	Lehre teilweise	5	5,2%	7	20,0%	58	7,2%	2	3,8%	22	12,5%	94	8,0%
	Beschäftigung	23	23,7%	6	17,1%	22	2,7%	29	54,7%	16	9,1%	96	8,2%
	Arbeitsuchend	26	26,8%	14	40,0%	24	3,0%	8	15,1%	29	16,5%	101	8,6%
	Out of labour force	17	17,5%	6	17,1%	20	2,5%	5	9,4%	19	10,8%	67	5,7%
	Folgeförderung	3	3,1%	1	2,9%	3	,4%	3	5,7%	14	8,0%	24	2,0%
	Präsenzdienst / Karenz	3	3,1%					1	1,9%	5	2,8%	9	,8%
Gesamt	97	100,0%	35	100,0%	810	100,0%	53	100,0%	176	100,0%	1171	100,0%	

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.10.2 Drop-Out-Nachkarrieren für StiftungsteilnehmerInnen

Ebenso wie im Falle der LehrgangsteilnehmerInnen zeigt sich auch für TeilnehmerInnen an Stiftungsmaßnahmen, dass mit einem vorzeitigen Abbruch eine geringere Chance der Integration in einen Lehrstellenverhältnis verbunden ist. Wo im Anschluss an einen Abschluss sonstigen Typs immerhin 46,3% überwiegend Zeiten in einer Lehrausbildung zugebracht haben, sinkt dieser Anteil bei einem freiwilligen Austritt auf rund ein Zehntel (4,5%), bei einem Ausschluss durch den Träger noch etwas tiefer auf 4,0% (siehe Tabelle 29).

Tabelle 29: Typisierung der Nachkarriere im Folgejahr differenziert nach Austrittsgrund und Geschlecht für StiftungsteilnehmerInnen

		Austrittsgrund							
		Freiwilliger Austritt		Vom Träger ausge-schlossen		Betriebl. Lehrverhältnis, Arbeitsaufnahme und sonstige Austrittsgründe		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männlich	nicht zugeordnet	13	5,7%	7	5,9%	36	3,3%	56	3,9%
	Lehre überwiegend	13	5,7%	6	5,0%	539	49,0%	558	38,6%
	Lehre teilweise	22	9,6%	22	18,5%	94	8,6%	138	9,5%
	Beschäftigung	28	12,3%	15	12,6%	131	11,9%	174	12,0%
	Arbeitsuchend	50	21,9%	22	18,5%	102	9,3%	174	12,0%
	Out of labour force	87	38,2%	41	34,5%	151	13,7%	279	19,3%
	Folgeförderung	12	5,3%	6	5,0%	37	3,4%	55	3,8%
	Präsenzdienst / Karenz	3	1,3%			9	0,8%	12	0,8%
	Gesamt	228	100,0%	119	100,0%	1099	100,0%	1446	100,0%
Weiblich	nicht zugeordnet	19	7,8%	2	3,6%	55	4,0%	76	4,5%
	Lehre überwiegend	8	3,3%	1	1,8%	614	44,1%	623	36,9%
	Lehre teilweise	24	9,9%	5	9,1%	100	7,2%	129	7,6%
	Beschäftigung	50	20,6%	10	18,2%	293	21,0%	353	20,9%
	Arbeitsuchend	55	22,6%	8	14,5%	167	12,0%	230	13,6%
	Out of labour force	62	25,5%	23	41,8%	106	7,6%	191	11,3%
	Folgeförderung	13	5,3%	5	9,1%	37	2,7%	55	3,3%
	Präsenzdienst / Karenz	12	4,9%	1	1,8%	20	1,4%	33	2,0%
	Gesamt	243	100,0%	55	100,0%	1392	100,0%	1690	100,0%
Gesamt	nicht zugeordnet	32	6,8%	9	5,2%	91	3,7%	132	4,2%
	Lehre überwiegend	21	4,5%	7	4,0%	1153	46,3%	1181	37,7%
	Lehre teilweise	46	9,8%	27	15,5%	194	7,8%	267	8,5%
	Beschäftigung	78	16,6%	25	14,4%	424	17,0%	527	16,8%
	Arbeitsuchend	105	22,3%	30	17,2%	269	10,8%	404	12,9%
	Out of labour force	149	31,6%	64	36,8%	257	10,3%	470	15,0%
	Folgeförderung	25	5,3%	11	6,3%	74	3,0%	110	3,5%
	Präsenzdienst / Karenz	15	3,2%	1	0,6%	29	1,2%	45	1,4%
	Gesamt	471	100,0%	174	100,0%	2491	100,0%	3136	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.11 Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen im längerfristigen Beobachtungszeitraum

Unter Kapitel 2.6 wurde eine detaillierte typisierende Bewertung der Maßnahmeneffekte vorgenommen, was die Qualität der Integration in auf die Maßnahme folgende dauerhafte Lehrstellenverhältnisse betrifft. Nun soll die Erfolgsbeurteilung noch um einen Schritt ausgedehnt werden. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht die Frage, ob im Anschluss an die Lehrausbildung eine Integration in den Arbeitsmarkt in Form einer dauerhaften und den Lebensunterhalt sichernden Beschäftigung erfolgen konnte.

Hierzu können ebenfalls die Längsschnittdaten der MaßnahmenteilnehmerInnen einige wertvolle Angaben liefern, wobei allerdings zuvor einige Details zu klären sind. So wird es aus den Daten des Hauptverbandes nicht ersichtlich, wann eine Lehrausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde und demzufolge ein Übertritt in das Beschäftigungssystem zu erfolgen hätte. Das Ende eines dreijährigen Records mit dem Status „Lehrling“ könnte genauso gut einen Abbruch eines Lehrverhältnisses darstellen, wie es auf eine reguläre Beendigung hinweisen könnte. Daher wurde zur Bewertung der Erfolge hinsichtlich einer Integration in das Beschäftigungssystem ein Vorgehen gewählt, welches zwei Beobachtungsfenster herausgreift, die in einem ausreichend langem zeitlichen Abstand zum Beginn der Maßnahme positioniert sind, sodass davon ausgegan-

gen werden kann, dass auch Lehrausbildungen längeren Typs mittlerweile zu einem Abschluss gekommen sind. Um saisonale Verzerrungen (Stichwort Saisonarbeitslosigkeit) etwas reduzieren zu können, wurden als Beobachtungsfenster neben dem Dezember 2002 zusätzlich der März des Jahres 2003 gewählt, der zugleich das Ende des Abfragezeitraumes darstellt. Jene Untersuchungsgruppe, die zu diesem Zeitpunkt zum allergrößten Teil ihre Lehrausbildung abgeschlossen hat, ist der Jahrgang 98/99, die zweite Kohorte 99/00 wurde aus diesen Untersuchungen ausgeschlossen, da hier in zu vielen Fällen – insbesondere bei Lehrberufen mit längeren Ausbildungszeiten – noch bestehende Lehrausbildungen die Auswertungsergebnisse negativ verzerrt hätten.

Im folgenden sollen nun für die beiden Maßnahmen getrennt die Übergänge in das Beschäftigungssystem dargestellt werden.

2.11.1 Lehrgänge

Rund die Hälfte der beobachteten LehrgangsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99 konnte etwa viereinhalb Jahre nach Eintritt in die Maßnahme eine durchgehende Beschäftigung aufweisen. Im Dezember des Jahres 2002 belief sich der zugehörige Anteil auf 47,4% (siehe Tabelle 30), im darauf folgenden März auf 51,3%. Die etwas geringeren Werte im Dezember werden zum einen auf die saisonale Komponente zurückzuführen sein, zum anderen ist damit zu rechnen, dass die Jobsuchprozesse zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen sind.

Als besonders auffällig muss der Umstand angesehen werden, dass dieser Erfolgsindikator bedeutende geschlechtsspezifische Unterschiede aufweist. So sind männliche Teilnehmer im März 2003 nur zu 39,8% vollbeschäftigt, bei weiblichen TeilnehmerInnen dagegen 58,1%. Ganz im Gegensatz zu den Übergängen in das Ausbildungssystem, wo weitaus geringere Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorlagen (siehe etwa Kapitel 2.6.1), schneiden Frauen beim Übergang in das Beschäftigungssystem weitaus besser ab. Die weiteren Analysen werden im Detail aufzeigen, welche Wege die männlichen Absolventen anstelle dessen einschlagen.

Tabelle 30: Entwicklung Beschäftigungszeitanteile Dez. 2002 und März 2003 differenziert nach Geschlecht, Gruppenwerte für LehrgangsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BESCH-ZA DEZ 02	0%	428	57,1%	483	37,9%	911	45,0%
	1-10%	7	0,9%	4	0,3%	11	0,5%
	11-50%	28	3,7%	36	2,8%	64	3,2%
	51-90%	28	3,7%	50	3,9%	78	3,9%
	91-100%	258	34,4%	702	55,1%	960	47,4%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%
BESCH-ZA MRZ 03	0%	384	51,3%	453	35,5%	837	41,4%
	1-10%	8	1,1%	12	0,9%	20	1,0%
	11-50%	28	3,7%	38	3,0%	66	3,3%
	51-90%	31	4,1%	31	2,4%	62	3,1%
	91-100%	298	39,8%	741	58,1%	1039	51,3%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

Der große Einfluss einer regulären Maßnahmenbeendigung auf die weitergehende Integration in das Berufsbildungssystem konnte bereits nachgewiesen werden (siehe Kapitel 2.10.1). Nun kann auch aufgezeigt werden, dass die weitere längerfristige Integration in das Erwerbssystem ebenfalls in starkem Zusammenhang mit dem Austrittsgrund steht. Am Beispiel der LehrgangsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99 etwa ist ersichtlich, dass etwa viereinhalb Jahre später jene Jugendlichen, die als Drop Out registriert sind, deutlich seltener eine durchgehende Beschäftigung aufweisen als ihre KollegInnen mit regulärer Beendigung. Konkret fanden im März 2003 immerhin 55,1% der Jugendlichen mit einer regulären Beendigung eine durchgehende Beschäftigung, hingegen nur 37,4% der Jugendlichen mit einem freiwilligen Austritt und 33,0% nach einem Ausschluss durch den Träger (siehe Tabelle 31).

Tabelle 31: Entwicklung Beschäftigungszeitanteile Mrz. 2003 differenziert nach Geschlecht und Austrittsgrund, Gruppenwerte für LehrgangsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

			Geschlecht					
			Männlich		Weiblich		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Freiwilliger Austritt	BESCH-ZA MRZ 03	0%	70	62,5%	103	49,3%	173	53,9%
		1-10%			7	3,3%	7	2,2%
		11-50%	5	4,5%	5	2,4%	10	3,1%
		51-90%	7	6,3%	4	1,9%	11	3,4%
		91-100%	30	26,8%	90	43,1%	120	37,4%
		Gesamt	112	100,0%	209	100,0%	321	100,0%
Vom Träger ausgeschlossen	BESCH-ZA MRZ 03	0%	30	61,2%	20	47,6%	50	54,9%
		1-10%						
		11-50%	4	8,2%	1	2,4%	5	5,5%
		51-90%	1	2,0%	5	11,9%	6	6,6%
		91-100%	14	28,6%	16	38,1%	30	33,0%
		Gesamt	49	100,0%	42	100,0%	91	100,0%
Reguläre Beendigung	BESCH-ZA MRZ 03	0%	284	48,3%	330	32,2%	614	38,1%
		1-10%	8	1,4%	5	0,5%	13	0,8%
		11-50%	19	3,2%	32	3,1%	51	3,2%
		51-90%	23	3,9%	22	2,1%	45	2,8%
		91-100%	254	43,2%	635	62,0%	889	55,1%
		Gesamt	588	100,0%	1024	100,0%	1612	100,0%
Gesamt	BESCH-ZA MRZ 03	0%	384	51,3%	453	35,5%	837	41,4%
		1-10%	8	1,1%	12	0,9%	20	1,0%
		11-50%	28	3,7%	38	3,0%	66	3,3%
		51-90%	31	4,1%	31	2,4%	62	3,1%
		91-100%	298	39,8%	741	58,1%	1039	51,3%
		Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.11.2 Stiftungen

Wie bei den zuvor genannten Indikatoren weisen StiftungsteilnehmerInnen auch hinsichtlich des Überganges in das Beschäftigungssystem geringere Erfolgswerte auf als die TeilnehmerInnen an Lehrgängen, wenngleich die Unterschiede doch etwas geringer ausfallen. Rund vier von zehn StiftungsteilnehmerInnen können etwa viereinhalb Jahre nach Eintritt in die Maßnahme als vollbeschäftigt gelten. Die entsprechenden Kennwerte belaufen sich für den Dezember 2002 auf 40,6%, für den März 2003 auf 42,7% (siehe Tabelle 32).

Ebenso wie bei den Lehrgängen zeigen sich auch hier bedeutende geschlechtsspezifische Unterschiede, die deutlich zugunsten der weiblichen Maßnahmenteilnehmerinnen ausfallen. So sind etwa im März 2002 51,0% der Frauen durchgehend beschäftigt, hingegen nur 33,1% der Männer.

Tabelle 32: Entwicklung Beschäftigungszeitanteile Dez. 2002 und März 2003 differenziert nach Geschlecht, Gruppenwerte für StiftungsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BESCH-ZA DEZ 02	0%	364	58,8%	321	44,9%	685	51,3%
	1-10%	3	0,5%			3	0,2%
	11-50%	28	4,5%	25	3,5%	53	4,0%
	51-90%	34	5,5%	17	2,4%	51	3,8%
	91-100%	190	30,7%	352	49,2%	542	40,6%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%
BESCH-ZA MRZ 03	0%	345	55,7%	303	42,4%	648	48,6%
	1-10%	17	2,7%	8	1,1%	25	1,9%
	11-50%	37	6,0%	21	2,9%	58	4,3%
	51-90%	15	2,4%	18	2,5%	33	2,5%
	91-100%	205	33,1%	365	51,0%	570	42,7%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

Wie im Falle der LehrgangsteilnehmerInnen gilt auch für jene Jugendlichen, welche an Stiftungen teilgenommen hatten, dass der Austrittsgrund in einem starken Zusammenhang mit der nachfolgenden Integration in das Beschäftigungssystem steht. Anhand von Tabelle 33 etwa wird ersichtlich, dass im Falle einer regulären Beendigung viereinhalb Jahre danach 46,3% von ihnen eine dauerhafte Beschäftigung aufweisen, im Falle eines freiwilligen vorzeitigen Austritts dagegen nur 29,4%, im Falle eines Ausschlusses durch den Träger noch etwas weniger (27,6%).

Tabelle 33: Entwicklung Beschäftigungszeitanteile Mrz. 2003 differenziert nach Geschlecht und Austrittsgrund, Gruppenwerte für StiftungsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

			Geschlecht					
			Männlich		Weiblich		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Freiwilliger Austritt	BESCH-ZA März 03	0%	69	60,5%	46	55,4%	115	58,4%
		1-10%	5	4,4%	4	4,8%	9	4,6%
		11-50%	9	7,9%	4	4,8%	13	6,6%
		51-90%	2	1,8%			2	1,0%
		91-100%	29	25,4%	29	34,9%	58	29,4%
		Gesamt	114	100,0%	83	100,0%	197	100,0%
Vom Träger ausgeschlossen	BESCH-ZA März 03	0%	37	62,7%	11	64,7%	48	63,2%
		1-10%						
		11-50%	4	6,8%			4	5,3%
		51-90%	3	5,1%			3	3,9%
		91-100%	15	25,4%	6	35,3%	21	27,6%
		Gesamt	59	100,0%	17	100,0%	76	100,0%
Reguläre Beendigung	BESCH-ZA März 03	0%	239	53,6%	246	40,0%	485	45,7%
		1-10%	12	2,7%	4	0,7%	16	1,5%
		11-50%	24	5,4%	17	2,8%	41	3,9%
		51-90%	10	2,2%	18	2,9%	28	2,6%
		91-100%	161	36,1%	330	53,7%	491	46,3%
		Gesamt	446	100,0%	615	100,0%	1061	100,0%
Gesamt	BESCH-ZA März 03	0%	345	55,7%	303	42,4%	648	48,6%
		1-10%	17	2,7%	8	1,1%	25	1,9%
		11-50%	37	6,0%	21	2,9%	58	4,3%
		51-90%	15	2,4%	18	2,5%	33	2,5%
		91-100%	205	33,1%	365	51,0%	570	42,7%
		Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.12 Arbeitsmarktferne Lagen im längerfristigen Beobachtungszeitraum

Arbeitsmarktferne Lagen oder sog. Out-of-labour-force – Zeitanteile stellen den tendenziell ungünstigsten Zustand dar, der im Rahmen der Struktur (1) Ausbildung, (2) Beschäftigung, (3) Arbeitsuche, (4) Präsenzdienst/Karenz, (5) Krankenstand und (6) OLF eingenommen werden kann, da hier weder ein aktives Einkommen noch ein sonstiger passiver Bezug oder eine Einbindung in ein Sicherungs- oder Altersversorgungssystem vorliegt.¹⁴

2.12.1 Lehrgänge

Immerhin rund ein Sechstel (15,6%) der LehrgangsteilnehmerInnen (siehe Tabelle 34) befand sich in dem Beobachtungszeitraum März 2003 durchgehend in arbeitsmarktfernen Lagen. Erwartungsgemäß fällt hier der Anteil unter den männlichen Maßnahmenabsolventen mit 21,0% deutlich größer aus als unter den Frauen mit 12,5%. Hier dürfte

¹⁴ Details dieser Typologie siehe in Kapitel 2.1

daher einer der Gründe zu finden sein, warum die langfristigen Beschäftigungseffekte bei Männern weniger positiv ausfallen.

Tabelle 34: Entwicklung OLF-Zeitanteile Dez. 2002 und März 2003 differenziert nach Geschlecht, Gruppenwerte für LehrgangsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
OLF-ZA DEZ 02	0%	478	63,8%	1010	79,2%	1488	73,5%
	1-10%	25	3,3%	21	1,6%	46	2,3%
	11-50%	46	6,1%	43	3,4%	89	4,4%
	51-90%	22	2,9%	29	2,3%	51	2,5%
	91-100%	178	23,8%	172	13,5%	350	17,3%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%
OLF-ZA MRZ 03	0%	497	66,4%	1021	80,1%	1518	75,0%
	1-10%	32	4,3%	26	2,0%	58	2,9%
	11-50%	37	4,9%	54	4,2%	91	4,5%
	51-90%	26	3,5%	15	1,2%	41	2,0%
	91-100%	157	21,0%	159	12,5%	316	15,6%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.12.2 Stiftungen

Auf ähnlichem Niveau wie bei den LehrgangsteilnehmerInnen kann anhand der langfristigen Analyse eine Gruppe der Größe von einem Sechstel identifiziert werden, die vorrangig OLF-Zeitanteile aufweist. So waren im März 2003 bei 17,2% der TeilnehmerInnen an Stiftungsmaßnahmen durchgehende arbeitsmarktferne Lagen festgehalten (siehe Tabelle 35).

Tabelle 35: Entwicklung OLF-Zeitanteile Dez. 2002 und März 2003 differenziert nach Geschlecht, Gruppenwerte für StiftungsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
OLF-ZA DEZ 02	0%	382	61,7%	565	79,0%	947	71,0%
	1-10%	39	6,3%	19	2,7%	58	4,3%
	11-50%	44	7,1%	31	4,3%	75	5,6%
	51-90%	18	2,9%	12	1,7%	30	2,2%
	91-100%	136	22,0%	88	12,3%	224	16,8%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%
OLF-ZA MRZ 03	0%	394	63,7%	552	77,2%	946	70,9%
	1-10%	27	4,4%	14	2,0%	41	3,1%
	11-50%	37	6,0%	33	4,6%	70	5,2%
	51-90%	34	5,5%	13	1,8%	47	3,5%
	91-100%	127	20,5%	103	14,4%	230	17,2%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.13 Arbeitslosigkeit im längerfristigen Beobachtungszeitraum

Stati der Arbeitslosigkeit wurden im Rahmen dieser Untersuchung in zweierlei Kategorien gefasst. Zum einen wurden alle jene Tage einbezogen, während denen eine Meldung zur Arbeitslosigkeit vorlag, gleich ob während dieser Zeit ein Bezug von Transferleistungen der Fall war. Zum anderen wurden nur jene Tage ausgewertet, während denen auch ein Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe vorlag. Diese Unterscheidung ist auch in den folgenden Tabellen zu finden.

2.13.1 Lehrgänge

LehrgangsteilnehmerInnen wiesen im langfristigen Beobachtungszeitraum, d.h. etwa viereinhalb Jahre nach Beginn des Eintritts in die Maßnahme einen Anteil von rund 12% an dauerhafter Arbeitslosigkeit auf. Dieser Wert wurde im Dezember 2002 gemessen, die Daten im darauf folgenden März 2003 zeigen mit 12,3% ein ähnliches Ergebnis. Zum allergrößten Teil handelt es sich hierbei um Zeiten, die durch Transferleistungen abgedeckt waren, wie der Vergleich in Tabelle 36 zwischen AL-ZA und ALB-ZA (Arbeitslosigkeits-Bezugs-Zeitanteilen) zeigt.

Geschlechtsspezifische Analysen ergaben ähnliche Tendenzen wie bei den arbeitsmarktfernen Lagen, wenngleich die Differenzen hier doch weniger stark ausgeprägt waren. So belief sich im März 2003 der Anteil von dauerhaft arbeitslosen weiblichen Lehrgangsteilnehmerinnen auf 10,7%, jener von dauerhaft arbeitslosen Männern auf 15,0%.

Tabelle 36: Entwicklung AL- und ALB-Zeitanteile Dez. 2002 und März 2003 differenziert nach Geschlecht, Gruppenwerte für LehrgangsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AL-ZA DEZ 02	0%	551	73,6%	1032	80,9%	1583	78,2%
	1-10%	12	1,6%	19	1,5%	31	1,5%
	11-50%	32	4,3%	54	4,2%	86	4,2%
	51-90%	42	5,6%	39	3,1%	81	4,0%
	91-100%	112	15,0%	131	10,3%	243	12,0%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%
AL-ZA MRZ 03	0%	548	73,2%	1045	82,0%	1593	78,7%
	1-10%	14	1,9%	15	1,2%	29	1,4%
	11-50%	37	4,9%	31	2,4%	68	3,4%
	51-90%	38	5,1%	47	3,7%	85	4,2%
	91-100%	112	15,0%	137	10,7%	249	12,3%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%
ALB-ZA DEZ 02	0%	581	77,6%	1068	83,8%	1649	81,5%
	1-10%	9	1,2%	15	1,2%	24	1,2%
	11-50%	28	3,7%	40	3,1%	68	3,4%
	51-90%	35	4,7%	36	2,8%	71	3,5%
	91-100%	96	12,8%	116	9,1%	212	10,5%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%
ALB-ZA MRZ 03	0%	565	75,4%	1080	84,7%	1645	81,3%
	1-10%	15	2,0%	13	1,0%	28	1,4%
	11-50%	32	4,3%	27	2,1%	59	2,9%
	51-90%	37	4,9%	39	3,1%	76	3,8%
	91-100%	100	13,4%	116	9,1%	216	10,7%
	Gesamt	749	100,0%	1275	100,0%	2024	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

2.13.2 Stiftungen

TeilnehmerInnen an Stiftungsmaßnahmen wiesen im langfristigen Beobachtungszeitraum von rund viereinhalb Jahren etwas höhere Aufkommen von Arbeitslosigkeit auf als LehrgangsteilnehmerInnen. Im März 2003 war - Tabelle 37 zufolge - ein Anteil von 15,8% der Jugendlichen dauerhaft von Arbeitslosigkeit betroffen, wobei auch hier zum größten Teil ein Bezug von Transferleistungen vorlag.

Die geschlechtsspezifischen Effekte sind ähnlicher Natur wie bei den Lehrgängen.

Tabelle 37: Entwicklung AL- und ALB-Zeitanteile Dez. 2002 und März 2003 differenziert nach Geschlecht, Gruppenwerte für StiftungsteilnehmerInnen mit Eintritt 98/99

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AL-ZA DEZ 02	0%	414	66,9%	535	74,8%	949	71,1%
	1-10%	7	1,1%	10	1,4%	17	1,3%
	11-50%	40	6,5%	23	3,2%	63	4,7%
	51-90%	46	7,4%	40	5,6%	86	6,4%
	91-100%	112	18,1%	107	15,0%	219	16,4%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%
AL-ZA MRZ 03	0%	404	65,3%	553	77,3%	957	71,7%
	1-10%	14	2,3%	12	1,7%	26	1,9%
	11-50%	35	5,7%	28	3,9%	63	4,7%
	51-90%	42	6,8%	35	4,9%	77	5,8%
	91-100%	124	20,0%	87	12,2%	211	15,8%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%
ALB-ZA DEZ 02	0%	436	70,4%	553	77,3%	989	74,1%
	1-10%	7	1,1%	9	1,3%	16	1,2%
	11-50%	35	5,7%	21	2,9%	56	4,2%
	51-90%	41	6,6%	35	4,9%	76	5,7%
	91-100%	100	16,2%	97	13,6%	197	14,8%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%
ALB-ZA MRZ 03	0%	431	69,6%	563	78,7%	994	74,5%
	1-10%	15	2,4%	10	1,4%	25	1,9%
	11-50%	25	4,0%	29	4,1%	54	4,0%
	51-90%	40	6,5%	34	4,8%	74	5,5%
	91-100%	108	17,4%	79	11,0%	187	14,0%
	Gesamt	619	100,0%	715	100,0%	1334	100,0%

Quelle: L&R Datafile „NAP Jugendliche 99-00“, 2003

Resümee

Vermittlungswirkungen im Sinne eines Übertritts auf betriebliche Lehrstellen setzen kurzfristig und auf hohem Niveau ein. Im Falle der Lehrgänge konnte im auf das Ende der Maßnahme folgenden Halbjahr eine Lehrstellenvermittlungsquote von 68%, im Falle der Stiftungen von 52% berechnet werden.

Die typisierenden Auswertungen der Maßnahmeneffekte ergaben im Falle der LehrgangsteilnehmerInnen eine Erfolgsquote von 59%, für StiftungsteilnehmerInnen von 43,7%. Hierzu wurden innerhalb eines einjährigen Nachbeobachtungszeitraumes die Arbeitsmarktkarrieren der TeilnehmerInnen verfolgt und sieben Gruppen zugeordnet.

Altersspezifische Analysen der Erfolgsquote zeigten sowohl für Lehrgangs- als auch für StiftungsteilnehmerInnen einen mit zunehmenden Alter sinkenden Wert.

Berufsspezifische Betrachtungen der Vermittlungswirkungen zu Lehrstellen ergaben deutliche Differenzen bei einigen Berufsbildern. Dies gilt sowohl für Lehrgangs- als auch für StiftungsteilnehmerInnen. Im Falle der Lehrgänge standen die Berufsbilder Bankkaufmann/frau, KarosseriebautechnikerIn, Gartencenterkaufmann/frau und MaurerIn an der Spitze, im Falle der Stiftungen gilt dies für die Berufe WerkzeugmaschinierIn und BetriebselektrikerIn.

Einen nicht zu vernachlässigenden Effekt zeigt auch der Zeitpunkt des Maßnahmenaustritts: Personen die vor Ende Juli in ein betriebliches Lehrverhältnis wechselten weisen eine etwas schlechtere Performanz auf (71% überwiegend Lehre) als jene, die später umstiegen (82% überwiegend Lehre).

Ein Vergleich der Jahrgänge 98/99 und 99/00 zeigte für beide Maßnahmentypen leicht ansteigende Vermittlungserfolge bei der späteren Kohorte.

Die Nachkarrieren von Drop-Out-Fällen weisen im Vergleich zu den anderen TeilnehmerInnen markant schlechtere Nachkarrieren auf: Während 77,9% jener Personen, die direkt in ein betriebliches Lehrverhältnis wechselten, dem Status „überwiegend Lehre“ zuzuordnen sind, beträgt dieser Anteil bei den Drop Outs lediglich 7,5%.

In der längerfristigen Betrachtung (etwa viereinhalb Jahre nach Eintritt in eine der beiden Maßnahmen) zeigte sich, dass immerhin rund 51% der LehrgangsteilnehmerInnen und rund 43% der StiftungsteilnehmerInnen innerhalb des Beobachtungsmonats März 2003 eine durchgehende Beschäftigung aufweisen. Die deutlich schlechtere Beschäftigungssituation von männlichen Jugendlichen spiegelt sich auch im häufigeren Vorkommen von arbeitsmarktfernen Lagen und Arbeitslosigkeit wieder.

3 Nutzen der JASG-Maßnahme

3.1 Die Urteile der befragten Jugendlichen

Befragt nach einer generellen Einschätzung des Nutzens der Teilnahme an einer Stiftung oder einem Lehrgang, ergab das Urteil von 300 im März 2003 Befragten des ersten JASG-Jahrgangs 1998/99 einen Durchschnittswert von 2,75 (Schulnotenskala von 1 bis 5). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die NAP-Maßnahme bereits über 3 Jahre zurücklag. Außerdem wird deutlich, dass die retrospektive Bewertung in hohem Maße vom Arbeitsmarktstatus zum Befragungszeitpunkt abhängt. Die stärkste Abweichung vom Durchschnittswert wiesen jene jungen Befragten auf, die eine Schulausbildung absolvieren oder einen AMS-Kurs belegen. Dabei handelt es sich meist um Personen, die keine Lehrausbildung abgeschlossen haben und versuchen, über Ausbildungsmaßnahmen spezifische berufliche Grundkenntnisse zu erwerben. Aber auch jene, die sich zum Befragungszeitpunkt noch in der Lehrausbildung befinden – was auf Friktionen beim Übergang von der JASG-Maßnahme in die betriebliche Ausbildung schließen lässt – bewerten den Nutzen der JASG-Teilnahme deutlich schlechter als die übrigen Befragten. In dem Negativurteil spiegelt sich die Enttäuschung über erfolglosen direkten Einstieg aus der NAP-Maßnahme in die betriebliche Lehrausbildung wider.

Am positivsten antworten jene ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen, die bereits berufstätig sind oder derzeit die Berufstätigkeit aufgrund des Absolvierens des Wehr- oder Zivildienstes bzw. wegen Karenz unterbrechen. Auffallend ist auch die positive Bewertung durch Befragte, die zum Zeitpunkt der Erhebungen arbeitslos waren.

Tabelle 38: Nützlichkeit des Maßnahmenbesuchs (Durchschnittsnote, 1=sehr nützlich..5=völlig unnützlich)

Status zum Befragungszeitpunkt	Note Welle 2	Note Welle 3
Lehrausbildung	2,24	3,40
Berufstätig	2,80	2,65
Schul- oder Kursbesuch	*)	3,60
Bundesheer, Zivildienst, Karenz	*)	2,56
Arbeitslos	*)	2,64
Gesamt	*)	2,75

Frage: Sie waren früher in einer NAP-Maßnahme für Jugendliche. Wie nützlich für Ihre derzeitige Tätigkeit empfinden Sie nachträglich die Teilnahme an dieser Maßnahme

*) = wurde für diese Subpopulation nicht erhoben

Quelle: IFES-Befragung NAP-TN Jg.98/99, Welle 2, Welle 3

Die Bewertung der Nützlichkeit der JASG-Teilnahme in der zweiten Befragungswelle bezieht sich auf die unmittelbar erfolgten beruflichen Mobilitätsprozesse. Im Februar 2001 sind doch bereits 60% in einen Lehrbetrieb übergetreten. Dementsprechend positiv fällt das Urteil dieser Befragtengruppe mit der Durchschnittsnote von 2,24 aus. Etwas kritischer urteilen ehemalige MaßnahmenteilnehmerInnen, die nach der NAP-Maßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis gewechselt sind. Sie sehen den Nutzen der

Teilnahme doch eingeschränkter, da die Maßnahmenteilnahme nicht zum gewünschten Ziel geführt hat. Dies äußert sich im Durchschnittswert von 2,80.

Um die Nützlichkeit konkreter Fächer zu können, wurden jene Jugendlichen, die sich zum jeweiligen Befragungszeitpunkt in einer betrieblichen Lehrausbildung befinden, zu drei möglichen Nutzendimensionen befragt:

- die fachliche Qualifizierung
- die soziale Anpassung
- die Unterstützung bei der Berufswahl

In der zweiten Befragungswelle (Februar 2001) fand die Aussage, wonach durch die Teilnahme an der NAP-Maßnahme aufgrund des Einblicks in verschiedene Berufe und Betriebe die Berufswahl unterstützt wurde, die Zustimmung von 57% der Befragten. Eine ähnlich hohe Bestätigung fand auch das Statement, dass durch die Teilnahme die soziale Anpassung an betriebliche Entscheidungs- und Machtstrukturen und das soziale Umfeld am Arbeitsplatz unterstützt wurde (54%). Die fachliche Vorbildung wird nur von 41% als Nutzendimension gesehen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass der Erwerb von Wissen bei den Lehrgängen und Stiftungen nicht den Stellenwert hat, wie die persönliche und soziale Entwicklung oder die Unterstützung bei der Berufswahl.

Die Befragung jener Jugendlichen, die erst verspätet in ein betriebliches Lehrverhältnis wechselten und in der Welle 3 befragt wurden, ergab die höchste Zustimmung für die soziale Anpassung. Berufswahlunterstützung und fachliche Ausbildung wurden hier nur von wenigen Jugendlichen als Nutzenaspekt gesehen.

Tabelle 39: Nutzendimensionen des Maßnahmenbesuchs (Anteile in %)

Durch die Teilnahme an der Maßnahme....	Anteile ‚trifft zu‘ Welle 2	Anteile ‚trifft zu‘ Welle 3
..habe ich mir Fähigkeiten und Wissen angeeignet, das ich jetzt in der Lehre gut gebrauchen kann	41%	15%
...habe ich gelernt, mich in die soziale Gemeinschaft von Kollegen und Vorgesetzten einzufügen	54%	40%
...habe ich mehr Einblick in verschiedene Betriebe und Berufe bekommen, was mir die Berufswahl erleichtert hat	57%	35%

Frage: Treffen die folgenden Punkte zu, teilweise zu oder nicht zu?

Quelle: IFES-Befragung NAP-TN Jg.98/99, Welle 2, Befragte: ehemalige JASG-TN zum Befragungszeitpunkt auf regulärer Lehrstelle, Welle 2: n=140; Welle 3: n=20 (die geringe Anzahl ist darauf zurückzuführen, dass der Großteil der Jugendlichen zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle die Lehre bereits abgeschlossen hatte)

Weitere Nutzenaspekte lassen sich auch aus den Fragen zur Zufriedenheit mit verschiedenen Maßnahmenbausteinen ablesen. Generell zeigt sich ein deutlich positives Gesamtbild bei der Bewertung verschiedenster Module. Auffallend ist, dass persönlichkeitsbildende Kurse von den Jugendlichen in beiden Befragungswellen sehr gut bewertet wurden. Kommunikationstraining, Rollenspiele, Videotraining für Bewerbungsgespräche, Präsentationsübungen, Rhetorikübungen, Konfliktmanagement haben dem-

nach einen wichtigen Beitrag zur persönlichen und sozialen Entwicklung der TeilnehmerInnen geleistet. Diese Einschätzung deckt sich auch vollständig mit den Bewertungen der Lehrgangsverantwortlichen.

Die übrigen Maßnahmenbausteine – Exkursionen in Betriebe, Förderunterricht, Zusatzausbildungen und das Betriebspraktikum – wurden in den beiden Wellen unterschiedlich bewertet. In der dritten Befragungswelle beispielsweise, in der der zeitliche Abstand zum Ende der JASG-Maßnahme doch bereits 3 1/2 Jahre zurückliegt, wurde das Betriebspraktikum relativ am negativsten bewertet (2,14), während der Lehrausbildung aber noch besser. Dieses Urteil wurde möglicherweise dadurch beeinflusst, dass die Befragten im März 2003 (3. Welle) aufgrund des umfassenderen Erfahrungshintergrundes Vergleiche mit anderen Betrieben anstellen konnten, was während der Ausbildung noch nicht der Fall war. So kann generell angenommen werden, dass das Urteilsverhalten in der ersten Befragungswelle noch vom Neuigkeitswert der Erfahrungen geprägt war, in der dritten Befragungswelle vor dem Hintergrund der bislang gemachten Berufserfahrungen.

Tabelle 40: Zufriedenheit mit einzelnen Maßnahmeteilen (Durchschnittsnote, 1=sehr zufrieden..5=gar nicht zufrieden)

	Note Welle 1 (Dez. 99)	Note Welle 3 (Mar 03)
persönlichkeitsbildende Kurse	1,82	1,81
Exkursionen in Betriebe	2,13	1,90
Förderunterricht, Nachhilfe	2,25	1,91
Zusatzausbildungen (z.B. EDV oder Fremdsprachen)	1,64	1,99
Betriebspraktikum	2,02	2,14

Frage: Wie zufrieden waren Sie ganz allgemein mit...

Quelle: IFES-Befragung NAP-TN Jg.98/99, Welle 1 (N=300), Welle 3 (N=300)

Auch die Fragen nach der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der JASG-Maßnahme gibt Hinweise auf die Bedeutung des sozialen Lernens und des Lernens in der Gruppe für die Entwicklung der TeilnehmerInnen. So wurde das Klima in der TeilnehmerInnengruppe mit Abstand am positivsten bewertet. Auch auf die offene Frage, was den Jugendlichen am besten gefallen hat, wurde mehrfach das Arbeiten in der Gruppe und die Sozialkontakte genannt.

Tabelle 41: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der JASG-Maßnahme (Durchschnittsnote, 1=sehr zufrieden..5=gar nicht zufrieden)

	Note Welle 1	Note Welle 3
mit dem Klima untereinander	1,79	1,76
mit den Fähigkeiten und Kenntnissen der Vortragenden	1,99	2,10
mit dem Eingehen auf individuelle Probleme und Wünsche	2,08	2,22
mit den Lehrmethoden und Lehrbehelfen	2,22	2,36
mit der Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen	2,30	2,42
mit der finanziellen Entschädigung	3,02	3,27

Frage: Wenn Sie an den Lehrgang bzw. die Stiftung insgesamt betrachten, wie zufrieden waren Sie da mit folgenden Bereichen...

Quelle: IFES-Befragung NAP-TN Jg.98/99, Welle 1 (N=300), Welle 3 (N=300)

Im Urteil der befragten Jugendlichen werden die Fähigkeiten und Kenntnisse der Vortragenden am zweitbesten gereiht. Dies bezieht sich zum einen auf die fachlichen Kompetenzen der TrainerInnen, aber auch auf die Betreuung, die auch in der offenen Frage nach den positiven Aspekten von 18% der Befragten angesprochen wurde. So bieten auch die meisten JASG-Trägereinrichtungen neben den Gruppenaktivitäten Einzelfallcoaching und Unterstützung bei weitergehenden Problemlagen an. Das Eingehen der TrainerInnen auf individuelle Probleme und Wünsche wurde mit 2,1 (1. Welle) bzw. 2,2 (3. Welle) bewertet.

Die Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen wurde von einigen Jugendlichen als eher eingeschränkt erlebt. So waren 15% der Jugendlichen im Nachhinein mit den Wahlmöglichkeiten eher bzw. gar nicht zufrieden. Dies ist auch insofern relevant, als doch 42% der Befragten im Nachhinein betrachtet lieber einen anderen Beruf erlernt hätten. Dieser hohe Anteil wäre vermutlich geringer gewesen, wenn die Wahlmöglichkeit prinzipiell größer ist. Dieses Urteilsprofil ist aber auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass im ersten JASG-Jahrgang 1998/99 die Berufsorientierung nur bei wenigen Trägern Bestandteil der Maßnahme war. In den darauf folgenden Jahrgängen war dieses Orientierungsmodul bereits fester Baustein der Maßnahme oder ein Berufsorientierungskurs war der JASG-Maßnahme vorgeschaltet.

Deutliche Unzufriedenheit wurde hinsichtlich der finanziellen Entschädigung geäußert. Angesichts eines Durchschnittswertes von 3,27 ist dem Großteil der Jugendlichen der verfügbare Betrag zur Abdeckung der Lebenshaltungskosten zu wenig. Dies ist jedoch kein JASG-spezifisches Problem, sondern generell ein Charakteristikum der finanziellen Ressourcen während der Ausbildungszeit.

Tabelle 42: Stärken-Schwächen-Profil aus der Sicht der Jugendlichen

Stärken	Schwächen
Unterstützung der persönlichen Entwicklung	Zu geringe finanzielle Entschädigung
Eingehen auf individuelle Probleme und Wünsche	Eingeschränkte Wahlmöglichkeit zwischen Ausbildungsberufen
Positives Gruppenklima	
Unterstützung der Berufswahl	

3.2 Nutzenaspekte aus Sicht der JASG-Trägereinrichtungen

Die Befragung der Stiftungs- und LehrgangsteilnehmerInnen hat deutlich gezeigt, dass die persönliche Stabilisierung und die Erweiterung der Sozialkompetenz einen zentralen Nutzenaspekt der JASG-Maßnahmen darstellen. Diese Einschätzung findet die ungeteilte Bestätigung in der Bewertung der **VertreterInnen von Trägereinrichtungen**.¹⁵ Diese sehen den Haupteffekt der Teilnahme an der NAP-Maßnahme in den Fortschritten im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und der Sozialkompetenz. So hätten die meisten Jugendlichen einen Reifungsprozess durchgemacht, in dem sie gelernt haben Verantwortung für sich zu übernehmen, realistische Ziele zu entwickeln und eingesehen hätten, dass diese durch entsprechende Anstrengungen zu erreichen wären.

Dieser Prozess war verbunden mit dem Anpassen an gesellschaftliche Normen, Strukturen und Regeln, wobei sie begriffen hätten, dass ihnen sonst nur die Außenseiterrolle bliebe. Begleitet war diese Entwicklung auch mit Veränderungen im sozialen Verhalten, indem die Jugendlichen im Rahmen von Gruppenarbeiten und gruppendynamischen Übungen lernten, mit den anderen zu kommunizieren und auf andere zuzugehen. Dem sozialen Lernen kommt damit eine stärkere Bedeutung zu als der fachlichen Ausbildung. Letztlich wurden die TeilnehmerInnen dadurch aber „Lehrstellenfähig“, wie dies ein Trägervertreter in Anlehnung an „job-ready“ formulierte. Letztlich änderte sich dadurch auch das Auftreten der Jugendlichen bei der Vorstellung bei Lehrbetrieben, indem sie etwa ihr Interesse an der ausgeschriebenen Lehrstelle auch glaubhaft vermitteln konnten. Diese Entwicklungen prägten wiederum eine positivere Lebenseinstellung, was nach Ansicht einiger Befragter auch darin deutlich wird, dass für die Jugendlichen „nicht mehr alles nur ein Scheiß“ ist.

Der Vermittlung von Fachinhalten wurde von den befragten TrägervertreterInnen nicht derselbe Stellenwert beigemessen wie der Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung. Dies sei zwar klarerweise Bestandteil der JASG-Maßnahme, aber der primäre Entwicklungsschub erfolgt im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und des sozialen Lernens.

¹⁵ Es wurde eine telefonische Befragung von 10 VertreterInnen von JASG-Trägereinrichtungen durchgeführt (Zeitpunkt: November/Dezember 2003)

3.3 Das Auffangnetz aus der Sicht der Betriebe

Die Sichtweise der Betriebe zu den Leistungen des Auffangnetzes im Rahmen der dualen beruflichen Erstausbildung wurden im Rahmen einer IFES-Befragung im Dezember 2001 erhoben.¹⁶ Befragt wurden 300 Betriebe, die von den Trägern der JASG-Maßnahmen und vom AMS als Kooperationsbetriebe genannt wurden und die zum Befragungszeitpunkt einen oder mehrere NAP-TeilnehmerInnen als Lehrlinge beschäftigen. Die Auswahl der Zieladressen erfolgte nach einem Zufallsverfahren.

Demnach sind Großbetriebe und Betriebe mit mehr als 20 Standorten, also sogenannte ‚Ketten‘ bei jenen Betrieben, die NAP-TeilnehmerInnen übernommen haben, überrepräsentiert. Im Schnitt werden pro Betrieb 14 Lehrlinge ausgebildet, wovon 2,5 aus einer NAP-Maßnahme übernommen wurden. Allerdings wird diese hohe Durchschnittszahl nur deshalb erreicht, weil Superbetriebe bzw. Ketten zum Teil 50 Lehrlinge und mehr ausbilden. Andererseits bilden 72% der befragten Betriebe höchstens 5 Lehrlinge aus. Vor diesem Hintergrund ist zu sehen, dass der Großteil der Betriebe, nämlich 74% auch nur einen Lehrling aus einer NAP-Maßnahme übernommen haben. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Lehrberuf. So liegt die Durchschnittszahl an auszubildenden Lehrlingen bei Einzelhandelskaufmann/-frau bei 23 - was unter Berücksichtigung der Handelsketten im Befragungssample zu interpretieren ist - bei EDV-TechnikerInnen bei 2.

3.3.1 Zusätzliches Lehrstellenangebot

Es zeigt sich deutlich, dass in hohem Maße zusätzliche Lehrstellen für NAP-TeilnehmerInnen geschaffen wurden. So gaben 41% der befragten Betriebe an, dass sie zusätzliche Lehrstellen geschaffen hätten, die mit ehemaligen NAP-TeilnehmerInnen besetzt wurden. Dabei handelt es sich in der Mehrzahl um eine einzige zusätzliche Lehrstelle. In Summe beläuft sich die Zahl der zusätzlich bei 123 Betrieben geschaffenen Lehrstellen auf 171. Während im Handel verhältnismäßig wenige Stellen eigens generiert wurden, war dies bei jedem zweiten Dienstleistungsbetrieb der Fall.

Die Motive für die Ausweitung des Lehrstellenangebots für NAP-TeilnehmerInnen lassen sich aus den Kalkülen der Betriebe für das Engagement in der Lehrlingsausbildung ableiten. Die Vorteile einer eigenen Lehrausbildung werden seitens der Betriebe vor allem darin gesehen, dass der Betrieb damit über die Möglichkeit verfügt, die besten AbsolventInnen in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen zu können (60% sehr wichtig, 30% eher wichtig) und das Fehlen von Arbeitskräften auf dem freien Arbeitsmarkt dadurch kompensieren zu können (60% sehr wichtig, 25% eher wichtig). Monetäre Argumente treten als Motive für die Lehrlingsausbildung eher in den Hintergrund. Am wenigsten wird dem Argument zugestimmt, durch eigene Lehrlinge könne man Hilfskräfte einsparen (14% sehr wichtig, 26% eher wichtig). Auch das Argument der

¹⁶ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich im IFES-Bericht ‚NAP-Evaluierung. Betriebsbefragung‘ vom Februar 2002

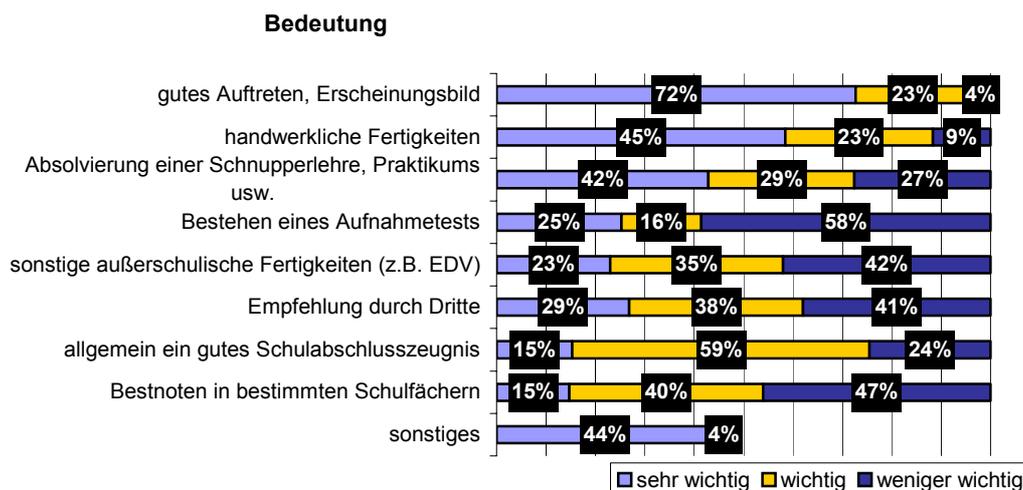
Einsparung von Personalkosten durch die Inanspruchnahme von Förderungen (19% sehr wichtig, 31% eher wichtig) sowie die Verminderung von Such- und Einarbeitungskosten (23% sehr wichtig, 29% eher wichtig) zählen nicht zu den vorrangigen Motiven der Lehrausbildung. Wenngleich monetäre Kalküle für Unternehmen prinzipiell immer mitschwingen, so zeigt sich im Hinblick auf die betriebliche Ausbildung eine prioritäre Bedeutung der Rekrutierung qualifizierter Lehrstellensuchender und die Heranbildung qualifizierter Arbeitskräfte.

3.3.2 Erwartungen der Ausbildungsbetriebe an BewerberInnen

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie sich NAP-TeilnehmerInnen, die eine betriebliche Ausbildungsstelle suchen, in der Konkurrenz zu den übrigen Lehrstellensuchenden positionieren können, die zum Teil noch keine lange Suchzeit hinter sich haben und möglicherweise von ihren schulischen Leistungen deutliche Wettbewerbsvorteile haben. Im Lichte der Betriebsbefragung zeigt sich generell, dass nur ein relativ geringer Anteil der BewerberInnen die Erwartungen der Lehrbetriebe erfüllen kann. Es wird aber auch deutlich, dass hinsichtlich der für Ausbildungsbetriebe wichtigen Auswahlkriterien NAP-TeilnehmerInnen den übrigen Lehrstellensuchenden in vielen Bereichen überlegen sind.

Die Betriebe wurden dazu befragt, welche Bedeutung einzelne genannte Kriterien bei der Auswahl von BewerberInnen um eine Lehrstelle haben und wie vor dem Hintergrund der Erfahrungen zum einen NAP-TeilnehmerInnen und zum anderen die übrigen Lehrstellensuchenden bezüglich dieser Kriterien abschneiden.

Abbildung 7: Relevanz von verschiedenen Aufnahmekriterien

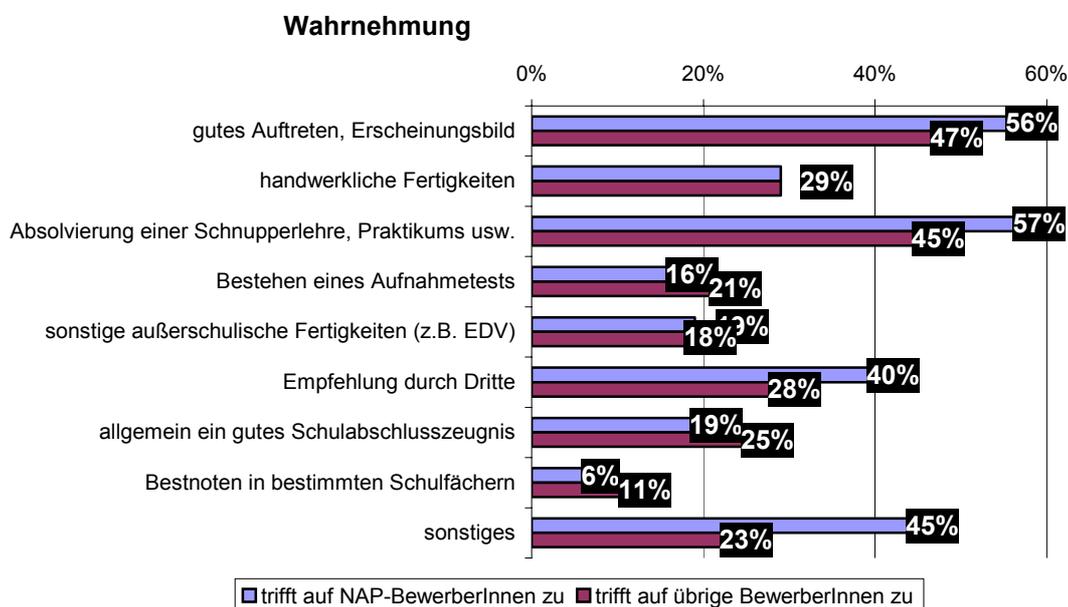


Quelle: IFES Nap-Evaluierung, Betriebsbefragung 2001
 fehlende Werte auf 100% beziehen sich auf die Antwortkategorie „keine Angabe“

Gutes Auftreten und ein positives Erscheinungsbild sind für 72% der befragten Betriebe von hoher Wichtigkeit. Lediglich 4% schenken dem wenig Bedeutung. In der Wahrnehmung der Betriebe trifft dies für 56% von Jugendlichen aus NAP-Maßnahmen zu, bei den übrigen Lehrstellensuchenden gilt dies für 47%. Das Vorhandensein handwerklicher Fertigkeiten ist für 45% der Betriebe sehr wichtig, für weitere 23% wichtig. Nach Einschätzung der Ausbildungsbetriebe bringen jeweils 29% der NAP-TeilnehmerInnen und der übrigen Lehrstellensuchenden entsprechende handwerkliche Fähigkeiten mit. Hier schneiden also beide Gruppen gleich gut ab. Das dritte Kriterium, das für mehr als die Hälfte der befragten Betriebe bedeutend ist (42% sehr wichtig, 29% wichtig), ist die Absolvierung einer Schnupperlehre oder eines Praktikums im Vorfeld der Bewerbung. Nach Ansicht der Befragten können 57% der NAP-TeilnehmerInnen und 45% der übrigen BewerberInnen auf erste praktische Erfahrungen dieser Art verweisen.

Hinsichtlich schulischer Erfolge, wie Bestnoten in bestimmten Fächern oder generell ein gutes Schulabschlusszeugnis können die NAP-TeilnehmerInnen mit den übrigen Lehrstellensuchenden nicht mithalten. Auch bei den Aufnahmetests schneiden sie nicht so positiv ab. Diese drei Indikatoren – schulische Erfolge, Bestnoten und Ergebnisse der Aufnahmetests – sind im Vergleich der BewerberInnen die einzigen Schwachpunkte von jenen, die an einem Lehrgang oder einer Stiftung teilgenommen haben.

Abbildung 8: Kompetenzprofile von Lehrstellensuchenden aus der Sicht der Betriebe



Quelle: IFES Nap-Evaluierung, Betriebsbefragung 2001

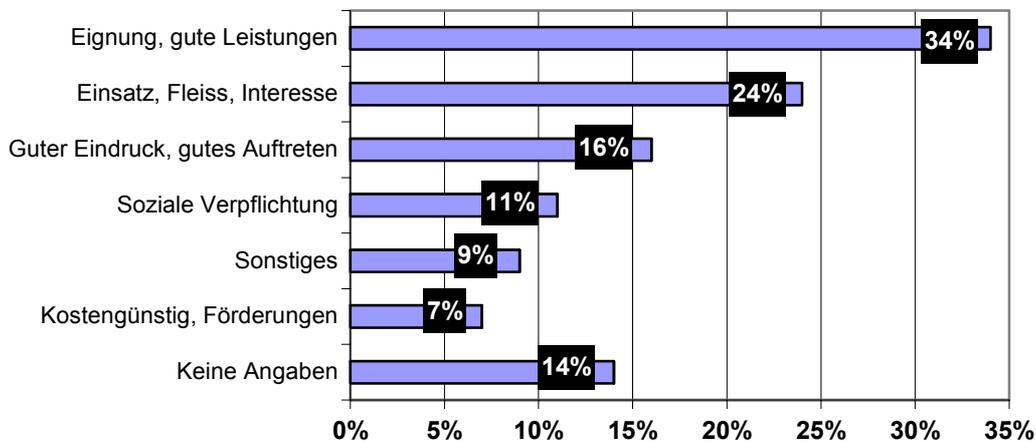
Deutlich wird auch, dass NAP-TeilnehmerInnen in höherem Ausmaß (40%) von Dritten empfohlen wurden als andere BewerberInnen (28%). Hierbei handelt es sich oftmals um die Träger der JASG-Maßnahme, die als Fürsprecher fungieren. Es zeigt sich, dass einige InterviewpartnerInnen aus Betrieben spezifische Erwartungen haben, die im

Schnitt in deutlich höherem Maße von NAP-TeilnehmerInnen (45%) als von den übrigen LehrstellenaspirantInnen (23%) erfüllt werden. Dazu zählen vor allem das signalisierte Interesse an der Tätigkeit, aber auch Schlüsselqualifikationen wie etwa Teamfähigkeit oder Kommunikationsfähigkeit. Darüber hinaus wurden vereinzelt auch noch eine Reihe anderer Eigenschaften genannt, wie etwa ein intaktes soziales Umfeld oder spezifische berufsbezogene Kompetenzen (Farbsicherheit beim Malerbetrieb oder Umgang mit SeniorInnen bei Pflegeberuf).

Das in der Befragung von BetriebsvertreterInnen den BewerberInnen zugeschriebene Kompetenzprofil spricht mit Ausnahme der schulischen Voraussetzungen für ehemalige NAP-TeilnehmerInnen. Es wird auch deutlich, dass die BewerberInnen im Rahmen der NAP-Teilnahme auf den Übertritt in eine betriebliche Lehrstelle gut vorbereitet werden. Dies betrifft weniger die inhaltliche handwerkliche Dimension sondern primär die soziale Kompetenz oder allgemeine Schlüsselqualifikationen. Dieser Nutzenaspekt deckt sich auch mit der Einschätzung der Jugendlichen, die dem sozialen Lernen in der JASG-Maßnahme eine höhere Bedeutung zumessen als der fachlichen Ausbildung. Hier kann die JASG-Maßnahme also herkunftsbedingte Defizite in der sozialen Kompetenz soweit ausgleichen, dass sie im Auswahlprozess kein Handicap mehr darstellen. Im Gegenteil: NAP-TeilnehmerInnen werden diesbezüglich von den Lehrbetrieben besser eingeschätzt.

Befragt nach den Gründen, die letztlich dafür ausschlaggebend waren, dass ein Lehrling aus einer NAP-Maßnahme in ein reguläres Lehrverhältnis übernommen wurde, dominiert bei 34% der RespondentInnen die Eignung und die gute Leistung. Der Einsatz, Fleiß und das Interesse an den Inhalten war für 24% der Betriebe mit ein wichtiger Grund für die Übernahme. Erst an dritter Stelle der Nennungen steht das gute Auftreten und der gute Gesamteindruck (16% der Nennungen). Immer wieder genannt wurde aber auch der Kontakt der JASG-Trägereinrichtung zum Betrieb und teilweise der bereits bestehenden guten Kooperation mit der Einrichtung.

Abbildung 9: Übernahmegründe



Quelle: IFES Nap-Evaluierung, Betriebsbefragung 2001
Mehrfachnennungen möglich

3.3.3 Die Vermittlungsfunktion der JASG-Trägereinrichtungen

An der geäußerten Bedeutung der Trägereinrichtungen wird deutlich, dass die Trägereinrichtungen von den Betrieben als wichtige Zuweisungsinstanz eingeschätzt werden, deren Empfehlungen für bestimmte KandidatInnen bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt werden. So kamen in 40% der Betriebe, die NAP-TeilnehmerInnen als Lehrlinge einstellten, diese über Empfehlungen durch Dritte, in erster Linie über die Trägereinrichtung der JASG-Maßnahme zum Betrieb. Bei den übrigen Lehrstellensuchenden betrug der Anteil jener mit Empfehlungen 28%. Die befragten BetriebsvertreterInnen machten aber auch deutlich, dass es nicht nur um positiv besetzte Empfehlungen geht, sondern dass sie als künftiger Lehrbetrieb ebenso über eventuell vorhandene Defizite informiert werden. So gaben 55% der Befragten an, dass sie vom Träger ausreichend über die Kompetenz- und Defizitprofile der NAP-BewerberInnen informiert wurden, 14% zum Teil. Gar nicht informiert wurden 21%.

Die Vermittlungsrolle der Trägereinrichtungen wird auch in der Befragung von JASG-TeilnehmerInnen deutlich. So gaben in der ersten Befragungswelle von TeilnehmerInnen des JASG-Jahrgangs 98/99 insgesamt 37% an, dass sich die Trägereinrichtung sehr, weitere 46% dass sie sich eher schon bemüht hat, für die TeilnehmerInnen am Lehrgang oder der Stiftung eine Lehrstelle in einem Betrieb zu finden. Bei jenen, die bereits eine Lehrstelle in einem Betrieb hatten, fiel das Urteil noch positiver aus (45% sehr bemüht, 43% bemüht, 8% eher nicht bemüht und 4% gar nicht bemüht). Umgekehrt bewerten jene Jugendlichen, die aus der NAP-Maßnahme ausgeschieden sind und bereits arbeiten oder eine Schule bzw. einen Kurs besuchen die Bemühungen

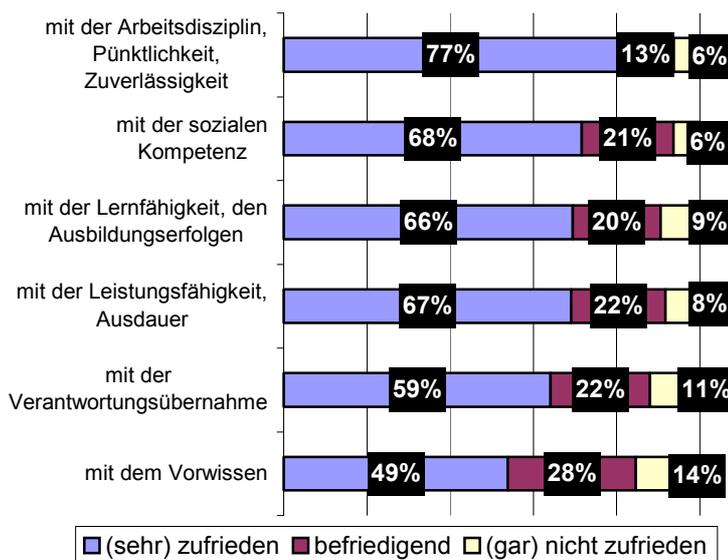
negativer, wenngleich in der Grundtendenz auch positiv: 22% urteilen ‚sehr bemüht‘, 47% ‚eher bemüht‘, 27% ‚eher nicht bemüht‘ und 2% ‚gar nicht bemüht‘.

3.3.4 Die Zufriedenheit mit den aufgenommenen Lehrlingen

Anhand einer Reihe von vorgegebenen Kriterien sollten die befragten BetriebsvertreterInnen die NAP-Lehrlinge und gegebenenfalls auch Lehrlinge, die nicht aus einer NAP-Maßnahme kamen, beurteilen. Im Vergleich der Mittelwerte zeigt sich, dass bis auf die bei beiden Gruppen mäßige Zufriedenheit mit dem Vorwissen (Note 2,5), die Lehrlinge, die nicht aus einer NAP-Maßnahme kamen, besser abschneiden. Allerdings sind die Unterschiede nur schwach ausgeprägt. Das größte Defizit der NAP-Lehrlinge besteht in der vergleichsweise geringeren Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

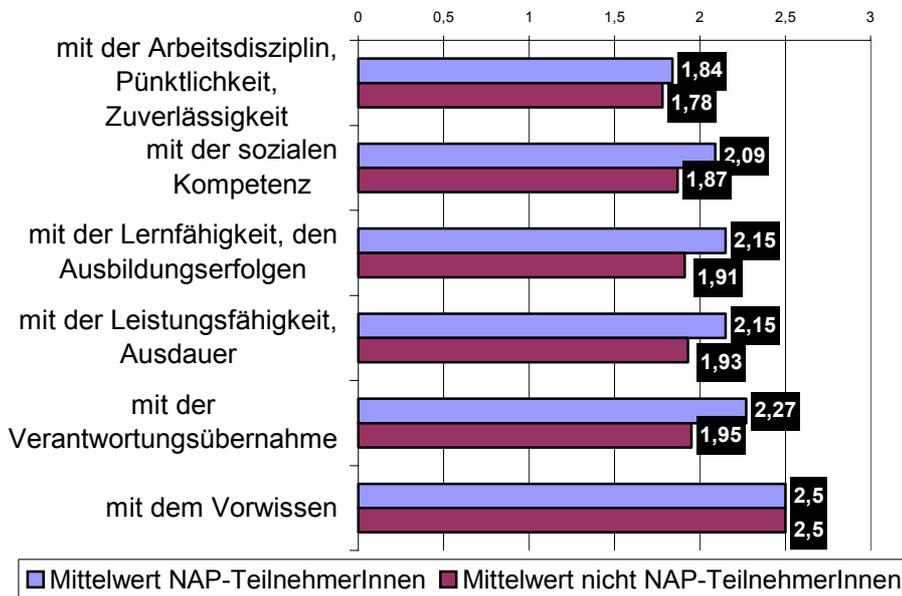
Am zufriedensten sind die Betriebe mit der Arbeitsdisziplin, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit: diese wurde bei NAP-Lehrlingen mit einer Note von 1,84 bewertet, bei den übrigen Lehrlingen mit 1,78. Ebenfalls positiv bewertet wurde die soziale Kompetenz (2,09 NAP; 1,87 Nicht-NAP) und der Lernfortschritt bzw. die Ausbildungserfolge.

Abbildung 10: Zufriedenheit der Betriebe mit Lehrlingen aus NAP-Maßnahmen



Quelle: IFES Nap-Evaluierung, Betriebsbefragung 2001
 fehlende Werte auf 100% beziehen sich auf die Antwortkategorie „keine Angabe“

Abbildung 11: Zufriedenheit der Betriebe mit Lehrlingen aus NAP-Maßnahmen und den übrigen Lehrlingen (1=sehr zufrieden ... 5=gar nicht zufrieden)



Quelle: IFES Nap-Evaluierung, Betriebsbefragung 2001
fehlende Werte auf 100% beziehen sich auf die Antwortkategorie „keine Angabe“

Vergleicht man die Urteile der Betriebe hinsichtlich der Erfüllung der Auswahlkriterien bei der Aufnahme in ein Lehrverhältnis und hinsichtlich der Performance im Verlauf der Ausbildung, so fällt auf, dass ehemalige NAP-Lehrlinge beim Einstieg besser abschneiden als die übrigen Lehrstellensuchenden, dass sie aber bei der Performanz in der Lehrausbildung – wenn auch nicht signifikant, aber doch graduell schlechter abschneiden als andere Lehrstellensuchende, die an keiner NAP-Maßnahme teilgenommen haben. Dies weist darauf hin, dass das Auffangnetz zwar Startnachteile im Vorfeld der Bewerbung um eine betriebliche Lehrstelle kompensieren kann, dass aber auch während der betrieblichen Ausbildung die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen besonderen Herausforderungen gegenüber sehen, die sie nicht immer vollständig bewältigen können.

Trotz der graduell negativeren Beurteilung ehemaliger JASG-TeilnehmerInnen bewegt sich die Beurteilung durch die Betriebe im positiven Bereich. In dieser positiven Bewertung spiegelt sich auch die größtenteils positiv verlaufende Integration der NAP-Lehrlinge in betriebliche Arbeitsabläufe wider: so gaben 76% der befragten BetriebsvertreterInnen an, dass es keine Probleme gegeben hätte, 19% sahen gewisse Anpassungsschwierigkeiten, 4% berichteten von größeren Problemen. Wenngleich dies nicht einseitig als Defizit des Lehrlings gesehen werden darf, so ist diese Aussage sowie die Aussage von einem Viertel der befragten Betriebe, dass NAP-Lehrlinge einer intensiveren Betreuung durch das Ausbildungspersonal bedürfen als die übrigen Lehrlinge doch als Hinweis zu werten, dass einige NAP-Jugendliche einer begleitenden Unterstützung an der Lehrstelle bedürfen.

3.3.5 Übernahmeoptionen

Die berufliche Zukunft der NAP-Lehrlinge nach bestandener Lehrabschlussprüfung scheint in hohem Maße gesichert: 69% der befragten Betriebe gaben an, die NAP-TeilnehmerInnen in ein reguläres Dienstverhältnis zu übernehmen. Vor allem im Handel (74%) und im unternehmensbezogenen Dienstleistungssektor (72%) sind die Betriebe häufiger dazu bereit als etwa Unternehmen der persönlichen Dienstleistungen (62%).

Umgekehrt sind 16% der befragten Unternehmen aus heutiger Sicht nicht bereit, NAP-Lehrlinge zu übernehmen. Für 23% dieser Betriebe besteht kein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. Bei 18% dieser Betriebe sind Qualifikationsdefizite des Lehrlings, für 8% soziale Defizite ausschlaggebend. Diese Gewichtung zeigt, dass vielfach nicht die Unzufriedenheit mit den Lehrlingen als Grund für die Nicht-Übernahme angegeben wurde, sondern die wirtschaftliche Situation des Betriebs und die Auslastung des Unternehmens die entscheidenden Faktoren darstellen. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass zum Befragungszeitpunkt nur eine kurze Erfahrung mit den Kompetenzen und Entwicklungspotentialen der Lehrlinge bestehen und die endgültige Entscheidung noch keinesfalls absehbar ist.

3.3.6 Betriebliche Perspektiven bezüglich Lehrlingsausbildung und JASG

Insgesamt denken 78% der befragten UnternehmensvertreterInnen daran, auch in Zukunft Lehrstellensuchende aus einem NAP-Lehrgang zu übernehmen. 12% haben diesbezüglich eine eher ablehnende Haltung, wobei fehlender Bedarf und schlechte Erfahrungen die häufigsten Begründungen sind.

Dass die Mehrzahl der befragten Betriebe positiv zu einer künftigen Kooperation mit Trägereinrichtungen von JASG-Maßnahmen stehen, liegt auch an den positiven Erfahrungen der Betriebe.

Auf die offen gestellte Frage nach den Vorteilen des Auffangnetzes nennen knapp die Hälfte der Befragten die zusätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten und weitere 21% die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Demotivierung der Jugendlichen. Lediglich 10% nennen spontan die betrieblichen Vorteile aufgrund der Fördermöglichkeiten und der intensiveren Vorbereitung der Jugendlichen.

Nachteile können 6 von 10 Befragten keine erkennen, 18% kritisieren die mangelhafte Betreuung und Ausbildung von Jugendlichen. 11% merken negativ die mangelhafte Arbeitsdisziplin und das fehlende Interesse von NAP-Lehrlingen an. In diesem Zusammenhang wurde auch der schwierige Zugang der Betriebe zu Förderungen genannt. Wobei sich aber auch zeigte, dass nur etwa die Hälfte der Betriebe über die Fördermöglichkeiten, wie etwa Lehrlingsförderung für über 18 Jährige, für benachteiligte Jugendliche, für Mädchen in Männerberufen oder die Vorlehre informiert ist.

Mit diesem Meinungsprofil schneidet das Auffangnetz im Kontext der betrieblichen Lehrausbildung eindeutig positiv ab. Dies dokumentiert sich in der positiven Bewertung

des Auffangnetzes mit einer Durchschnittsnote von 2,19 (Schulnotensystem von 1 bis 5). Dabei sind branchenabhängige Schwankungen zu beobachten: Betriebe aus unternehmensbezogenen Dienstleistungen liegen in ihrem Urteil positiver (1,91), Unternehmen mit personenbezogenen Dienstleistungen negativer (2,31).

Resümee

Die Erfahrungen der Ausbildungsbetriebe mit den Trägereinrichtungen der JASG-Maßnahmen und mit den aus einem Lehrgang oder einer Lehrlingsstiftung übernommenen Lehrlingen sind eindeutig positiv. Dies zeigt sich in den Urteilen der befragten UnternehmensvertreterInnen, nach denen NAP-TeilnehmerInnen hinsichtlich der Auswahlkriterien sogar besser abschneiden als die übrigen Lehrstellensuchenden. Auch in der Bewertung des Kompetenzprofils liegen NAP-Lehrlinge nahezu gleichauf mit den übrigen Lehrstellensuchenden. Geht man davon aus, dass es sich bei den NAP-TeilnehmerInnen nicht nur um ‚marktbenachteiligte‘ Jugendliche – also Jugendliche, die aufgrund des hohen Konkurrenzdrucks nicht zum Zug kommen – sondern in der Mehrzahl auch um sozial benachteiligte handelt, so bedeutet dies, dass das Auffangnetz diese Nachteile zum Großteil kompensieren und den Startvorteil der übrigen Lehrstellensuchenden ausgleichen kann.

Die kritischen Anmerkungen der Unternehmen beziehen sich auf die Defizite beim Übergang von der JASG-Maßnahme in den Betrieb und auf Probleme mit den NAP-Lehrlingen bezüglich Motivation und Eingliederung in betriebliche Abläufe. Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass die Kritik keine generelle darstellt, sondern sich an den unmittelbaren Erfahrungen mit einzelnen Jugendlichen festmacht, so wie sie auch bei den übrigen Lehrstellensuchenden anzutreffen ist.

Dennoch ließen sich einige Reibungspunkte durch entsprechende Veränderungen im Ablauf oder durch begleitende Unterstützungsangebote reduzieren. Zum einen wäre bei der ‚Übergabe‘ des/der NAP-TeilnehmerIn an den Lehrbetrieb auf die genaue Übermittlung des Stärken- und Schwächenprofils zu achten. Zum anderen sollte bei Schwierigkeiten in der Eingliederung in die betriebliche Ausbildung die Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer mobilen Ausbildungsassistenz geschaffen werden, die im Anlassfall durch entsprechende Interventionen versucht, Konfliktpunkte zu identifizieren und zur Problemlösung beizutragen, um frühzeitig einem Abbruch der Lehrausbildung zu begegnen.

Auch aus der Sicht der Jugendlichen erscheint die JASG-Maßnahme als wichtiges Instrument zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung. Insbesondere die persönlichkeitsbildenden Elemente und das soziale Lernen werden im positiven Gesamturteil besonders hervorgehoben.

4 Fiskalwirkungen des Auffangnetzes

Durch das duale Ausbildungssystem ist das Problem der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich noch immer relativ gering im Vergleich mit anderen Ländern. „Die Entwicklung in den 90er Jahren zeigt aber zunehmend auch in Österreich [...] das Problem einer wachsenden Zahl von Jugendlichen, welche nach Absolvierung der Schulpflicht weder eine weiterführende Schule beginnen wollen oder noch nicht die entsprechenden schulischen Voraussetzungen haben und auch nicht oder noch nicht von einem ausbilden- den Unternehmen als Lehrling akzeptiert werden können.“¹⁷ Die Maßnahmen des JASG sollen den bei der Suche nach einer Lehrstelle erfolglosen Jugendlichen helfen, einen Einstieg in die berufliche Erstausbildung zu finden, ein für den weiteren Lebensweg – nicht nur beruflich – in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzender Schritt.

Höhere Bildung bzw. höhere berufliche Qualifikation haben zweierlei Effekte, einen persönlichen und einen darüber hinausgehenden gesellschaftlichen, wobei eine Trennung der Effekte schwer möglich ist. In erster Linie bringt sie natürlich einmal jenem Individuum Nutzen, das diese Ausbildung genießt, wobei sich dieser Nutzen einerseits monetär – in Form eines steigenden Einkommens – ausdrücken kann, andererseits aber auch wesentliche soziale Aspekte umfasst, die nicht einfach in Zahlen dargestellt werden können. Das gleiche gilt auch für die Gesellschaft insgesamt. Auch sie profitiert von besser qualifizierten Individuen, auch hier ist der Nutzen nur teilweise quantifizierbar.

Auf den ersten Blick spielt für ein Individuum vor allem der erzielbare Einkommenszuwachs eine Rolle (was Gegenstand der Fiskalanalyse in Abschnitt 3 sein wird), dem allerdings Opportunitätskosten¹⁸ durch entgangenes Einkommen in der Ausbildungsphase entgegenstehen. Insgesamt ist bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung dennoch ein deutlich höheres Lebenseinkommen zu erwarten, was vor allem auf Männer zutrifft. Frauen profitieren aus verschiedenen Gründen in geringerem Ausmaß (siehe Abschnitt III.5.a, Tabelle 5).

Eine bessere Ausbildung erhöht zusätzlich die Chancen am Arbeitsmarkt, ungelern- te oder angelernte Hilfskräfte haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko, arbeitslos zu werden¹⁹. Ferner investieren Unternehmen wesentlich häufiger in die weitere Qualifikation von Arbeitskräften, die bereits über eine entsprechende berufliche Ausbildung ver-

¹⁷ Informationen zur Lehrlingsausbildung 2000/2001, S. 13

¹⁸ Wenn ein knapper Faktor (hier Zeit) für ein bestimmtes Produkt (Bildung) eingesetzt wird, so steht es nicht für andere mögliche Verwendungszwecke (z.B. Erwerbsarbeit) zur Verfügung. Der Wert der so entgangenen alternativen Produktion wird in der ökonomischen Literatur als Opportunitätskosten bezeichnet.

¹⁹ Die Informationen zur Lehrlingsausbildung 2000/2001 verweist auf eine Arbeitslosenquote von 10,2% bei Pflichtschulabsolvent/inn/en, Personen mit abgeschlossener Lehre haben hingegen derzeit eine Arbeitslosenquote von 4,6% (S.23). Darüber hinaus ist auch die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit bei Facharbeiter/inne/n mit 120 Tagen für 1999 niedriger als bei Hilfskräften mit 130 Tagen (S.21). Das, wohlgermerkt, bei fast gleichen Stellenandrangziffern (für das Jahr 2000, S. 19).

fügen, als in die Weiterbildung von angelernten Hilfskräften. Während 1996 über 50% der Facharbeiter/innen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sei es aus eigenem Antrieb oder auf Initiative des Arbeitgebers, trifft das selbe nur auf 22% der angelernten Arbeiter/innen zu²⁰. Auch dadurch erhöhen sich die Chancen auf ein persönlich zufriedenes stellendes Berufsleben.

In der ökonomischen Literatur werden noch weitere nicht finanzielle positive Erträge von Bildung diskutiert, „für die es auch plausible Argumente bzw. Evidenz gibt, z.B.:²¹

- vorteilhafteren Arbeitsbedingungen und zusätzlichen, nicht-lohnmäßigen Remunerationen (so genannte fringe-benefits)
- positiver Einfluss auf die Qualität der Kindererziehung
- positiver Einfluss auf die eigene Gesundheit und die der Familie etc.

Die bisher genannten Nutzen lassen sich nur schwer quantifizieren, können aber allesamt als Beitrag zu einer insgesamt höheren Lebensqualität angesehen werden. Sowohl der individuelle ökonomische als auch der darüber hinaus gehende Nutzen hat zusätzlich auch positive Auswirkungen auf die Gesellschaft insgesamt.

Individuelle Bildung hat positive externe Effekte, sei es in ökonomischer oder in sozialer Hinsicht²². Bessere Ausbildung erhöht die Produktivität der Arbeitskräfte, sie ermöglicht rascheren technologischen Fortschritt und sie führt auch zu weiterer Zunahme der Bildung, wobei einerseits Unternehmen selbst eher in die Weiterbildung von qualifizierten Arbeitskräften investieren und andererseits die Bereitschaft zur Weiterbildung aus Eigeninitiative mit der Zunahme des Bildungsniveaus ebenfalls ansteigt (s.o.). Nicht zuletzt können Eltern mit besserer Ausbildung und höherem Einkommen ihren Kindern – sowohl durch die eigene Bildungserfahrung als auch finanziell – leichter Zugang zu guter Ausbildung verschaffen.

Alle diese Faktoren verbessern die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft, erhöhen das Wirtschaftswachstum und sorgen demnach nicht nur für steigenden Wohlstand der Gesellschaft²³, sondern auch für größere soziale Sicherheit durch Arbeitsplätze, die auf Grund des hohen Qualifikationsniveaus weniger krisenanfällig sind als Arbeitsplätze mit geringeren Anforderungen. Daraus wiederum ergeben sich Einsparungen bei den Kosten, die durch Arbeitslosigkeit verursacht werden.

Diese nicht ohne weiteres messbaren sozialen Effekte dürfen nicht unterschätzt werden. Wer keine Aussicht darauf hat, durch Zugang zu Bildung einen sozialen Aufstieg erreichen zu können, könnte z.B. eher bereit sein, Straftaten zu begehen²⁴. Abgesehen vom Schaden, der dann durch höhere Kriminalität direkt verursacht würde, zöge ein Anstieg der Kriminalität wahrscheinlich auch eine Steigerung der Ausgaben für Sicher-

²⁰ Berufsbildungsbericht 1999 S. 71, Tabelle 37

²¹ siehe Veichtlbauer/Schlögl, Bildungserträge, S. 35f

²² siehe Veichtlbauer/Schlögl, Bildungserträge, für einen guten Gesamtüberblick über den Stand der Diskussion

²³ siehe Veichtlbauer/Schlögl, Bildungserträge, S. 17f

²⁴ siehe Veichtlbauer/Schlögl, Bildungserträge, S. 35 und S. 38

heit mit sich, ganz zu schweigen von den Kosten, die jeder zusätzliche Häftling dem Justizsystem verursacht.

Auch die Kosten des Gesundheitssystems werden von besserer Bildung positiv beeinflusst²⁵. Einerseits sind Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal tendenziell weniger gesundheitsgefährdend, andererseits steigt mit zunehmender Bildung auch die persönliche Gesundheitsvorsorge. Nicht zuletzt hat ein erfolgreiches Berufsleben auch positive Wirkung auf die psychische Stabilität der Arbeitnehmer/innen, was sich in geringerer Anfälligkeit für Erkrankungen niederschlagen sollte und wiederum Kosten vermeiden hilft.

4.1 Methodik

Vorauszuschicken ist, dass es sich auch bei den hier angestellten Berechnungen um mehr oder weniger vage Prognosen handeln muss, da Vorhersagen über die berufliche Zukunft einzelner Individuen genauso wie über Entwicklung von Löhnen, des Steuer- und des Sozialsystems, der Beschäftigungssituation d.h. der Wirtschaft im Allgemeinen niemals eine Exaktheit erreichen können wie sie naturwissenschaftliche Prognosen vermitteln.

Berufsbildung wird im Rahmen dieser Fiskalanalyse im wesentlichen als eine Investitionsentscheidung gesehen. Im Fall des Auffangnetzes als eine Investitionsentscheidung der öffentlichen Hand, und zwar eine langfristige. So werden die kurzfristig angefallenen Kosten der öffentlichen Hand in Bezug gesetzt zu den langfristig zu erwartenden Einnahmen als Resultat der „Bildungsrendite“ des Individuums, von der auch der Staat profitiert.

So wie sich Infrastrukturinvestitionen nicht in wenigen Jahren amortisieren (keine einzige Autobahn dürfte sonst je gebaut werden), so amortisieren sich öffentliche Investitionen in die Ausbildung der eigenen Staatsbürger auch nicht von heute auf morgen. Langfristig sichern sie jedoch die Wettbewerbsfähigkeit und damit den Wohlstand der gesamten Volkswirtschaft. Investitionen in Basisqualifikationen haben langfristige Auswirkungen auf das Einkommensniveau der Ausgebildeten, daher ist die Analyse auch entsprechend langfristig angesetzt. Über direkte und indirekte Steuern sowie Sozialabgaben fließt Geld in die öffentlichen Kassen zurück, im Idealfall mehr als investiert wurde. Dass dadurch auch Kosten in anderen Bereichen geringer gehalten werden können muss hier – da eben schwer messbar – unberücksichtigt bleiben, soll aber nochmals in Erinnerung gerufen werden.

Die Vorgangsweise ist stets die Gleiche, jedoch werden bei der Analyse Stiftungen und Lehrgänge sowie die Jahrgänge 1998/99 und 1999/2000 getrennt behandelt. Die Berechnungen erfolgen anhand aggregierter Daten für ganz Österreich.

²⁵ „Grundsätzlich ist die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines schlechten Gesundheitszustandes bei sozial schwächeren älteren Personen im erwerbsfähigen Alter doppelt so hoch wie bei Angehörigen höherer Einkommensgruppen.“ Bericht über die soziale Lage 2001-2002, S. 128

- In einem ersten Schritt wird die jeweilige Anzahl der männlichen und weiblichen Teilnehmer/innen ermittelt.
- Aufbauend auf der vorliegenden Analyse der sogenannten Nachkarriere der Teilnehmer/innen wird die Wahrscheinlichkeit bestimmt, mit der diese auch tatsächlich eine Lehre abschließen. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass die Teilnehmer/innen der Maßnahmen ohne diese Förderung jedenfalls keinen Lehrabschluss erzielt hätten, was aufgrund der Tatsache, dass es sich häufig um Problemfälle handelt, nicht unplausibel ist.
- In einem weiteren Schritt werden die Kosten der Maßnahmen gemäß den vorliegenden Informationen aufgeschlüsselt.
- Abschließend kommt es zu einer Schätzung der zukünftigen Mehreinnahmen der öffentlichen Haushalte. Dabei wird auf die Studie „Lebenseinkommen im Privaten und im öffentlichen Sektor“ (Boss et al., Institut für höhere Studien (IHS) 1997) zurückgegriffen. Die Studie bietet Schätzungen von Netto-Lebenseinkommen je nach Bildungsstufe und unterscheidet zusätzlich zwischen Arbeitern und Angestellten.
- Die errechneten Werte sind sogenannte Barwerte oder Gegenwartswerte (in späteren Jahren zu erwartende Einkommen sind entsprechend abgezinst, um so deren Wert in der Gegenwart bestimmen zu können), wodurch ein Vergleich mit den bereits jetzt bzw. in den vergangenen Jahren angefallenen Kosten möglich ist.
- Da es sich um Nettoeinkommen handelt, wird darüber hinaus berechnet, welche zusätzlichen Einnahmen in Prozent des Nettoeinkommens für die öffentliche Hand damit verbunden sind, wenn das Einkommen steigt.

4.2 Anzahl der Teilnehmer/innen

Bei der Ermittlung der Teilnehmer/innenzahlen wurde auf Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zurückgegriffen. In den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000 waren demnach folgende Anzahl an Personen in JASG-Maßnahmen erfasst:²⁶.

²⁶ Ein Problem ergab sich daraus, dass nicht sämtliche Datensätze geschlechtsspezifisch verfügbar waren. Daher musste von der Grundgesamtheit (ohne Geschlechtsmerkmal) hochgerechnet werden, was zu geringfügigen Abweichungen führen könnte, ohne dass dies die Ergebnisse wesentlich beeinträchtigt. Berechnungen siehe Anhang, Tabelle „Auswertung TeilnehmerInnen Österreich“

Tabelle 43: TeilnehmerInnen an Stiftungen und Lehrgängen in den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000²⁷

Ausbildungsjahrgang	Lehrgänge				Stiftungen			
	1998/99		1999/2000		1998/99		1999/2000	
Männlich	985	38,21 %	900	38,05 %	794	46,06 %	815	47,36 %
Weiblich	1593	61,79 %	1465	61,95 %	930	53,94 %	906	52,64 %
Gesamt	2578	100%	2365	100%	1724	100%	1721	100%

Quelle: Trägerdaten, eigene Berechnungen

4.3 Wahrscheinlichkeit des Lehrabschlusses

Die Darstellung der Nachkarrieren der Jugendlichen vermittelt einen Überblick über die kurzfristigen Wirkungen der Maßnahmen. Hierzu wird über einen Beobachtungszeitraum von zwei Jahren nach Ende der Maßnahme für jede einzelne Person die Arbeitsmarktlage anhand eines Klassifikationsschemas entsprechend einer von acht Hauptgruppen zugeordnet (s. Tabelle 2 u. 3). Auf Basis dieser Daten wird nun die Wahrscheinlichkeit eines Lehrabschlusses ermittelt:

- „Lehre überwiegend“: Hier kann mit gutem Grund davon ausgegangen werden, dass die begonnene Lehre auch abgeschlossen wird, es wird eine 100%iger Wahrscheinlichkeit angenommen.
- „Lehre teilweise“: die nur lückenhafte Lehrlaufbahn lässt das Risiko eines Abbruchs der Lehre hoch erscheinen, daher wird nur eine Wahrscheinlichkeit von 33,3% für einen Lehrabschluss angenommen.
- „Folgeförderung“: weitere Maßnahmen des AMS lassen hoffen, dass ein Lehrabschluss im Bereich des Möglichen liegt, daher Annahme von 50%iger Wahrscheinlichkeit.

Die so errechneten Prozentzahlen werden addiert, die Summe wird als Wahrscheinlichkeit angenommen, mit der die Teilnehmer/innen an Stiftungen oder Lehrgängen das Ziel „Lehrabschluss“ erreichen.

²⁷ Die Daten zu den TeilnehmerInnen beruhen auf direkten Angaben der Trägereinrichtungen aus dem Jahr 2003..

Tabelle 44: Ermittlung der Wahrscheinlichkeit, mit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Lehrgängen in den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000 anschließend an die Maßnahme eine Lehre abschließen.

Lehrgänge Österreich gesamt		Männlich		Weiblich		Gesamt		Schätzung Wahrscheinlichkeit Lehrabschluss			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	männlich	weiblich	Gesamt	Erläuterung
1998/99	nicht zugeordnet	29	4,12%	39	3,28%	68	3,59%				
	Lehre überwiegend	347	49,29%	534	44,95%	881	46,56%	49,29%	44,95%	46,56%	volle Chancen
	Lehre teilweise	97	13,78%	141	11,87%	238	12,58%	4,59%	3,96%	4,19%	1/3 Chancen
	Beschäftigung	40	5,68%	148	12,46%	188	9,94%				
	Arbeitsuchend	47	6,68%	89	7,49%	136	7,19%				
	Out of labour force	105	14,91%	162	13,64%	267	14,11%				
	Folgeförderung	37	5,26%	57	4,80%	94	4,97%	2,63%	2,40%	2,48%	50% Chance
	Präsenzdienst / Karenz	2	0,002841	18	1,52%	20	1,06%				
	Gesamt	704	100,00%	1188	100,00%	1892	100,00%	56,51%	51,30%	53,24%	
1999/2000	nicht zugeordnet	29	3,01%	55	3,59%	84	3,37%				
	Lehre überwiegend	513	53,16%	811	53,01%	1324	53,07%	53,16%	53,01%	53,07%	volle Chancen
	Lehre teilweise	101	10,47%	150	9,80%	251	10,06%	3,49%	3,27%	3,35%	1/3 Chancen
	Beschäftigung	62	6,42%	179	11,70%	241	9,66%				
	Arbeitsuchend	84	8,70%	125	8,17%	209	8,38%				
	Out of labour force	153	15,85%	149	9,74%	302	12,10%				
	Folgeförderung	23	2,38%	44	2,88%	67	2,69%	1,19%	1,44%	1,34%	50% Chance
	Präsenzdienst / Karenz	0	0	17	1,11%	17	0,68%				
	Gesamt	965	100,00%	1530	100,00%	2495	100,00%	57,84%	57,71%	57,76%	

Quelle: L&R Datafile ‚NAP-Fiskalanalyse‘, 2003

Die Berechnungen lassen erkennen, dass die Lehrgänge eine weitaus höhere Effektivität aufweisen, wenn es um die Erreichung des unmittelbaren Zieles „Vermittlung auf eine reguläre Lehrstelle“ geht. Das hat natürlich auch direkte Auswirkungen auf die darauf basierende Berechnung der Wahrscheinlichkeit eines Lehrabschlusses.

Tabelle 45: Ermittlung der Wahrscheinlichkeit, mit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Stiftungen in den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000 im Anschluss an die Maßnahme eine Lehre abschließen.

Stiftungen Österreich gesamt		Männlich		Weiblich		Gesamt		Schätzung Lehrabschluss			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	männlich	weiblich	Gesamt	Erläuterung
1998/99	nicht zugeordnet	24	3,96%	39	5,87%	63	4,96%				
	Lehre überwiegend	199	32,84%	247	37,20%	446	35,12%	32,84%	37,20%	35,12%	volle Chancen
	Lehre teilweise	60	9,90%	49	7,38%	109	8,58%	3,30%	2,46%	2,86%	1/3 Chancen
	Beschäftigung	82	13,53%	123	18,52%	205	16,14%				
	Arbeitsuchend	74	12,21%	104	15,66%	178	14,02%				
	Out of labour force	136	22,44%	65	9,79%	201	15,83%				
	Folgeförderung	25	4,13%	30	4,52%	55	4,33%	2,06%	2,26%	2,17%	50% Chance
	Präsenzdienst / Karenz	6	0,99%	7	1,05%	13	1,02%				
Gesamt	606	100,00%	664	100,00%	1270	100,00%	38,20%	41,92%	40,14%		
1999/2000	nicht zugeordnet	32	3,99%	37	3,93%	69	3,96%				
	Lehre überwiegend	330	41,10%	328	34,86%	658	37,73%	41,10%	34,86%	37,73%	volle Chancen
	Lehre teilweise	76	9,46%	75	7,97%	151	8,66%	3,15%	2,66%	2,89%	1/3 Chancen
	Beschäftigung	90	11,21%	208	22,10%	298	17,09%				
	Arbeitsuchend	100	12,45%	126	13,39%	226	12,96%				
	Out of labour force	139	17,31%	119	12,65%	258	14,79%				
	Folgeförderung	30	3,74%	25	2,66%	55	3,15%	1,87%	1,33%	1,58%	50% Chance
	Präsenzdienst / Karenz	6	0,75%	23	2,44%	29	1,66%				
Gesamt	803	100,00%	941	100,00%	1744	100,00%	46,12%	38,84%	42,19%		

Quelle: L&R Datafile ‚NAP-Fiskalanalyse‘, 2003

4.4 Kosten der Maßnahmen

Die Kosten mussten aus Aufstellungen für die einzelnen Bundesländer errechnet werden. Die angeführten Gesamtkosten übersteigen jedenfalls die Nettoaufwendungen der einzelnen Projekte. So muss mangels genauerer Daten unberücksichtigt bleiben, welcher Teil der Ausgaben z.B. für Lehrpersonal in Form von Steuereinnahmen und Sozialabgaben sowohl von Arbeitnehmer/innenseite als auch von Arbeitgeber/innenseite umgehend wieder in den Taschen der öffentlichen Hand landen. Bei einer vergleichbaren Analyse für ein Projekt bei Jugend am Werk in Wien waren das immerhin rund 5% der gesamten Ausgaben. Bei den hier vorliegenden Zahlen wären das pro Jahrgang zwischen € 1,09 Mio. bei den Lehrgängen und € 1,45 Mio. bei den Stiftungen. Unberücksichtigt muss auch bleiben, welche Kosten z.B. für Erstinvestitionen anfielen, die über die einzelnen Maßnahmen hinaus Nutzen stiften können und somit nicht voll be-

rücksichtigt werden sollten. Die Ausgaben pro Bundesland beliefen sich auf folgende Beträge:

Tabelle 46: Angefallene Kosten je Bundesland, Jahrgang und Art der Maßnahme²⁸

Gesamtkosten Lehrgänge und Stiftungen (in Mio. €)				
Bundesland	Lehrgang 98/99	Lehrgang 99/00	Stiftung 98/99	Stiftung 99/00
Burgenland	0,68	0,75	0,98	1,07
Kärnten	1,01	0,38	0,50	0,61
Niederösterreich	3,56	3,62	5,90	5,38
Oberösterreich	4,83	5,47	6,40	8,51
Salzburg	1,03	1,16	1,54	1,63
Steiermark	4,02	4,00	8,71	7,95
Tirol	1,08	1,11	0,96	0,35
Vorarlberg	0,44	0,32	0,00	0,00
Wien	5,13	4,23	4,49	4,48
Österreich Gesamt	21,78	21,05	29,48	29,97

Quelle: L&R Datafile ‚NAP-Fiskalanalyse‘, 2003

4.5 Individuelle Einkommenszuwächse und öffentliche Mehreinnahmen

4.5.1 Bildungsabhängiges Lebenseinkommen

Ein höheres Bildungs- oder Qualifikationsniveau ist in der Regel mit einem höheren Einkommen über die gesamte Lebensdauer verbunden, und zwar sowohl während der Erwerbsphase als auch in der Phase des Ruhestandes. Allerdings fallen diese Einkommenszuwächse bei Frauen und Männern und je nach Branche sehr unterschiedlich aus. Wesentlich ist auch, ob die Berufstätigkeit durchgehend ausgeübt wird oder ob sie von einer (mehreren) längeren Pause(n) unterbrochen wird, was wiederum vor allem bei Frauen ins Gewicht fällt. Die Barwerte der Netto-Lebenseinkommen stammen aus der schon oben genannten Studie „Lebenseinkommen im Privaten und im öffentlichen Sektor“ (Boss et. al., IHS 1997)²⁹.

²⁸ Die in der Fiskalanalyse angenommenen Kosten der Lehrgänge und Stiftungen der Jahre 1998/99 und 1999/2000 beruhen auf Daten des Bundesministeriums. Sie unterscheiden sich von den jeweils zugeordneten Mitteln, da aufgrund der vorliegenden Daten zu ersehen ist, dass die verfügbaren Mittel niemals vollständig verbraucht wurden. In der Regel wurden jene Mittel berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Datenübermittlung durch die einzelnen Bundesländer bereits als verbraucht bzw. als in der jeweiligen Maßnahme gebunden gemeldet wurden. In Einzelfällen (Vorarlberg Lehrgänge 1999/2000, Kärnten, Burgenland und Wien Stiftungen 1999/2000) wurden jedoch auch Mittel einbezogen, die erst bis zum jeweiligen Jahresende bzw. bis zum Abschluss der Maßnahme verbraucht werden sollten.

²⁹ Die Autoren weisen darauf hin, dass bei Männern direkte Auswirkungen durch in der Regel nur kurze Unterbrechungen wegen Arbeitslosigkeit sowie Präsenz- oder Zivildienst nur wenig ins Gewicht fallen, da v.a. bei kurzer Arbeitslosigkeit das Einkommen nur vorübergehend geringfügig sinkt. Längere Arbeitslosigkeit hat hingegen langfristige Folgen, auch auf das Pensionseinkommen. Frauen erzielen

Tabelle 47: Zusätzliches Lebenseinkommen durch höhere Bildung, bei Frauen errechnet als Mittelwert aus Einkommen mit und ohne Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, gewichtet nach der Wahrscheinlichkeit der Unterbrechung

Zusätzliches Netto-Lebenseinkommen durch höhere Qualifikation (Barwert in Mio. €)			
	Pflichtschule	Lehrabschluss	Differenz
Männer - Arbeiter	0,4172	0,4743	0,0571
Männer - Angestellte	0,5094	0,5712	0,0618
Frauen - Arbeiterinnen (gewichteter Mittelwert)	0,2706	0,2901	0,0195
Frauen - Angestellte (gewichteter Mittelwert)	0,3105	0,3350	0,0245

Quelle: "Lebenseinkommen im Privaten und im öffentlichen Sektor", IHS 1997

Die Differenz zwischen Männern und Frauen ist offensichtlich eklatant. Während Männer durch Lehrabschluss um 12-13% an Netto-Lebenseinkommen zulegen können, erzielen Frauen lediglich einen Einkommenszuwachs von 7-8%.

4.5.2 Mehreinnahmen des Staates aus direkten Steuern und Sozialabgaben

Höhere individuelle Einkommen bedeuten gleichzeitig höhere einkommensabhängige Steuereinnahmen sowie höhere Abgaben an das Sozialsystem, wodurch der Staat seine Investitionen in die Ausbildung des Individuums ganz oder teilweise zurückgewinnen kann. Von den Sozialabgaben finden nur jene Berücksichtigung, bei denen den höheren Zahlungen keine steigenden Ansprüche des Individuums an das Sozialsystem entstehen (was z.B. bei Pensionsbeiträgen oder Arbeitslosenversicherung schon der Fall ist). Auf die Netto-Lebenseinkommen werden daher Lohnsteuer, Kommunalsteuer, Wohnbauförderungsbeitrag, Beitrag zum FLAF³⁰ sowie die Krankenversicherung³¹ prozentuell aufgeschlagen.

durch höhere Bildung einerseits einen wesentlich geringeren Einkommensgewinn und haben häufig längere Unterbrechungen (v.a. Mutterschaft, Kindererziehung) die vergleichsweise gering oder gar nicht finanziell kompensiert würden. Transfereinkommen, das unabhängig von Erwerbstätigkeit ist, wurde nicht berücksichtigt. S. 34ff

³⁰ Auch bei der vom Dienstgeber entrichteten Kommunalsteuer, dem Dienstgeberbeitrag zum FLAF sowie dem von Dienstgeber und Dienstnehmer/in entrichteten Wohnbauförderungsbeitrag entstehen ebenso wie bei der abgeführten Lohnsteuer keinerlei Ansprüche auf irgendwelche zusätzlichen Zahlungen seitens des Staates.

³¹ Die Krankenversicherung wurde als einzige Position des Sozialversicherungsbeitrages berücksichtigt, da hier im wesentlichen Anspruch auf Sachleistungen bestehen. Da aber z.B. eine Blinddarmoperation unabhängig vom Einkommen gleiche Kosten verursacht, kann man die mit steigendem Einkommen zunehmende Zahlungen durchaus als zusätzliche Einnahmen verbuchen. Anders gelagert ist die Sache bei Pensionsversicherungs-, Unfallversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Hier steigen mit zunehmenden Zahlungen auch die Ansprüche der zahlenden Personen an den Staat in Form von höheren Pensionen, Arbeitslosenunterstützungen oder Zahlungen der AUVA.

Zur Berechnung der prozentuellen Aufschläge oben genannter Steuer- und Sozialabgaben auf die Nettoeinkommen dienen Medianeinkommen³² von Frauen und Männern mit Lehrabschluss³³ (Frauen: Jahresbruttoeinkommen € 14.825 (ATS 204.000), Männer: € 21.190 (ATS 291.600), alle Werte inkl. Zulagen und Sonderzahlungen), wobei bei der Berechnung Unterschiede zwischen Arbeiter/inne/n und Angestellten berücksichtigt und entsprechend der Größe der jeweiligen Gruppe gewichtet wurden.

Die Berechnung dieses „Aufschlages auf Netto“ soll beispielhaft am Einkommen eines männlichen Arbeiters erfolgen. Dabei muss noch auf ein wichtiges Detail hingewiesen werden: Sämtliche oben genannte Einkommen fallen in den 31%igen Grenzsteuerbereich, zusätzliches Einkommen von z.B. € 100 wird daher mit 31% versteuert. Das ist bei der Behandlung von zusätzlichem Einkommen deswegen wichtig, da in weiterer Folge nicht die durchschnittliche Lohnbesteuerung sondern ausschließlich die Grenzbesteuerung interessant ist. In einem ersten Schritt wird zunächst aus dem Brutto- das Nettoeinkommen ermittelt (in EURO, die Prozentsätze sind jedoch unabhängig davon ob in Euro oder Schilling gerechnet wird).

Tabelle 48: Berechnung des Nettolohns und der Steuern und Abgaben des Dienstgebers gemäß dem Brutto-Netto-Rechner auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen

Berechnung der direkten Steuern und Abgaben von DienstnehmerIn und DienstgeberIn auf das Bruttoeinkommen in €	
DienstnehmerIn	
Brutto	21.191
SV	3.826
LSt	1.999
Netto	15.366
DienstgeberIn	
SV	4.604
DB	954
DZ ¹⁾	93
KoSt	636
MVK	324
Summe DG	6.611

Quelle: www.bmf.gv.or.at

1) Der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag variiert je nach Bundesland, hier und in weiterer Folge wurde mehr oder weniger zufällig der Wert für Tirol verwendet. Da der Zuschlag aber bei der Berechnung des Aufschlages auf Netto wieder herausgerechnet wird, fällt das nicht weiter ins Gewicht.

³² D.h. gleich viele Personen verdienen mehr bzw. weniger als das Medianeinkommen

³³ Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung, S. 17

Tabelle 49: Berechnung des Aufschlags auf das Nettoeinkommen, der von der öffentlichen Hand ohne zusätzliche Ansprüche von Dienstgeber/in oder Dienstnehmer/in lukriert wird

Berechnung Aufschlag von Steuern und Teilen der SV auf das Nettoeinkommen			
Bemessungsgrundlage ¹⁾	17.365	von Bemessung	von netto
LSt (Durchschnitt)	1.999	11,51%	13,01%
LSt (Grenzsteuersatz) ²⁾		27,43%	31,00%
Differenz			17,99%
Aufschläge auf Netto:		von brutto	von netto
DienstnehmerIn			
SV	3.826	18,05%	24,90%
LSt	1.999		13,01%
DienstgeberIn			
SV	4.604	21,73%	29,96%
DB	954	4,50%	6,21%
DZ	93	0,44%	0,61%
KoSt	636	3,00%	4,14%
MVK	324	1,53%	2,11%
Summe			80,93%
Abzüglich ³⁾			
Pensionsversicherung	3.920	18,50%	25,51%
Zusatzbetrag PV	911	4,30%	5,93%
Unfallversicherung	297	1,40%	1,93%
Arbeitslosenversicherung	1.271	6%	8,27%
AK-Umlage	106	0,5%	0,69%
IESG-Zuschlag	148	0,7%	0,97%
MVK	324	1,53%	2,11%
DZ	93	0,44%	0,61%
Summe			46,02%
Aufschläge minus Abzüge			34,91%
zuzüglich Differenz Grenzbesteuerung zu Durchschnittsbesteuerung		(31,00% - 13,01%)	17,99%
Summe Aufschlag auf Netto ⁴⁾			52,90%

1) Brutto minus Sozialversicherungsbeitrag

2) Da es bei der Berechnung der Mehreinnahmen des Staates nicht um das gesamte Einkommen geht, sondern nur um Einkommenszuwächse, ist für die Lohnsteuer ausschließlich der sog. Grenzsteuersatz (hier 31%) interessant. Tatsächlich verteilt sich das Jahreseinkommen jedoch auf 14 Gehälter, die 12 Mal mit dem Grenzsteuersatz und 2 Mal (13. und 14. Monatsbezug) mit 6% versteuert werden. Das ergibt eine effektive Grenzbesteuerung des zusätzlichen Jahresgehalts von $(12 \times 31 + 2 \times 6) / 14 = 27,43\%$.

3) Quelle für Prozentsätze auf Brutto: "Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung", Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 2003. Die Abzüge erfolgen, weil hier einerseits aus höheren Beiträgen bei höherem Einkommen auch höhere Ansprüche an den Staat entstehen (Pensions- und Arbeitslosenversicherung) und damit zusätzlichen Einnahmen auch zusätzliche Ausgaben gegenüberstehen können. Die AK-Umlage steht in der Verfügungsgewalt einer eigenen Körperschaft, IESG-Zuschlag und MVK sind zweckgebunden.

4) Pro zusätzlichem Euro bzw. Schilling Nettoeinkommen des/der Dienstnehmers/in lukriert die öffentliche Hand 52,90 Cent bzw. Groschen an Einnahmen, denen keine unmittelbaren gestiegenen Ansprüche von Dienstnehmer bzw. Dienstgeber gegenüber stehen.

Bei männlichen Arbeitern beträgt der Aufschlag somit 52,90% auf das Nettoeinkommen, die Werte für die anderen Gruppen und die daraus resultierenden Beträge sind:

Tabelle 50: Zusätzliche Einnahmen der öff. Hand aus direkten Steuern und Sozialabgaben

Zusätzliche Einnahmen der öff. Hand aus direkten Steuern und Teilen der SV Berechnung des Aufschlags auf Nettoeinkommen pro Person			
	Zusätzliches Netto-Lebenseinkommen	Aufschlag auf NettoEK	Zusätzliche Einnahmen der öffentlichen Hand in Mio € (Barwert) je Person
Männer - Arbeiter	0,0571	52,90%	0,0302
Männer - Angestellte	0,0618	51,88%	0,0320
Frauen - Arbeiterinnen	0,0195	48,78%	0,0095
Frauen - Angestellte	0,0245	47,99%	0,0118

Quelle: eigene Berechnungen

4.5.3 Mehreinnahmen des Staates aus indirekten Steuern

Die Mehreinnahmen der öffentlichen Hand beschränken sich jedoch nicht auf diese direkten Effekte. Zusätzlich erhält der Staat auch noch Steuereinnahmen aus dem mit einem höheren Einkommen verbundenen Konsum. Bei einer Sparquote von 10% (Konsumquote von 90%)³⁴ und einem entsprechend dem Warenkorb des harmonisierten Verbraucherpreisindizes gewichteten Mehrwertsteuersatz von 18,4%³⁵ bedeutet jeder zusätzliche Schilling bzw. Euro Nettoeinkommen Mehreinnahmen von 16,56 Groschen bzw. Cent über die Mehrwertsteuer.

Tabelle 51: Zusätzliche Einnahmen der öff. Hand durch Umsatzsteuer

Zusätzliche Einnahmen der öff. Hand aus Ust. pro Person			
	Zusätzliches Netto-Lebenseinkommen	davon 90 % Konsum	Mehreinnahmen durch 18,4% Ust. ¹⁾ auf Konsum
Männer - Arbeiter	0,0571	0,707	0,0094
Männer - Angestellte	0,0618	0,765	0,0102
Frauen - Arbeiterinnen	0,0195	0,241	0,0032
Frauen - Angestellte	0,0245	0,303	0,0041

Quelle: eigene Berechnungen

1) durchschnittlicher Umsatzsteuersatz der Waren im Warenkorb des HVPI

³⁴ Die Sparquote betrug in den letzten Jahren stets unter 10% (1996-2001: 9,9%, 7,4%, 8,4%, 8,5%, 8,3%, 7,4%), d.h. über 90% des Einkommens und damit auch des zusätzlichen Einkommens werden konsumiert.

³⁵ Auskunft der Statistik Austria, Spezialauskunft Verbraucherpreisindex, Dezember 2003

4.5.4 Berechnung der Mehreinnahmen

Fügt man nun alle oben angeführten Berechnungen zusammen, so kann man den Barwert der künftigen Mehreinnahmen der öffentlichen Haushalte errechnen, der über die höhere Qualifikation und die damit verbundenen höheren Netto-Lebenseinkommen der Teilnehmer/innen der verschiedenen Maßnahmen erzielt werden kann. Dabei soll noch einmal die Annahme in Erinnerung gerufen werden, dass die meisten Jugendlichen ohne die Fördermaßnahmen keinen Lehrabschluss erreicht hätten.

Tabelle 52: Lehrgänge, gesamte zusätzliche Einnahmen der öff. Hand aus direkten Steuern, Sozialabgaben und indirekten Steuern, die über gestiegene Einkommen der höher qualifizierten Individuen erzielt werden

Lehrgänge Österreich	Jahrgang 98/99		Jahrgang 99/00	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Teilnehmer/innen	985	1593	900	1465
Wahrscheinlichkeit des Lehrabschlusses	56,51%	51,30%	57,84%	57,71%
Lehrabschlüsse	557	817	521	845
davon Arbeiter ¹⁾	252	371	236	383
davon Angestellte ¹⁾	304	447	284	462
Mehreinnahmen je Arbeiter/in	0,0397	0,0127	0,0397	0,0127
Mehreinnahmen je Angestellter/m	0,0423	0,0158	0,0423	0,0158
Mehreinnahmen Arbeiter/innen	10,0158	4,7223	9,3668	4,8851
Mehreinnahmen Angestellte	12,8595	7,0638	12,0266	7,3080
Mehreinnahmen insgesamt BARWERT in Mio. €²	34,6613		33,5865	

Quelle: L&R Datafile ‚NAP-Fiskalanalyse‘, 2003

Berechnung auf Basis des zusätzlichen Netto-Lebenseinkommens

1) Die Splittung ist anhand des Verhältnisses Arbeiter zu Angestellte bei unselbständig Beschäftigten lt.

Daten des

Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger 2002 berechnet

2) Summe aus Mehreinnahmen Arbeiter/innen und Angestellte männlich und weiblich

Der Staat kann also über die verbesserten Einkommenschancen der an den Lehrgängen teilnehmenden Jugendlichen in Zukunft mit Mehreinnahmen von 34,66 bzw. 33,59 Millionen € pro Jahrgang (Barwert!) rechnen.

Tabelle 53: Stiftungen, gesamte zusätzliche Einnahmen der öff. Hand aus direkten Steuern, Sozialabgaben und indirekten Steuern, die über gestiegene Einkommen der höher qualifizierten Individuen erzielt werden

Stiftungen Österreich	Jahrgang 98/99		Jahrgang 99/00	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Teilnehmer/innen	794	930	815	906
Wahrscheinlichkeit des Lehrabschlusses ¹⁾	38,20%	41,92%	46,12%	38,84%
Lehrabschlüsse	303	390	376	352
davon Arbeiter ¹⁾	138	177	170	160
davon Angestellte ¹⁾	166	213	205	192
Mehreinnahmen je Arbeiter/in	0,0397	0,0127	0,0397	0,0127
Mehreinnahmen je Angestellter/m	0,0423	0,0158	0,0423	0,0158
Mehreinnahmen Arbeiter/innen	5,4577	2,2529	6,7637	2,0334
Mehreinnahmen Angestellte	7,0078	3,3698	8,6837	3,0130
Mehreinnahmen insgesamt BARWERT in Mio ATS ²⁾	18,0883		20,4937	

Quelle: L&R Datafile ‚NAP-Fiskalanalyse‘, 2003

Berechnung auf Basis des zusätzlichen Netto-Lebenseinkommens

1) Die Splittung ist anhand des Verhältnisses Arbeiter zu Angestellte bei unselbständig Beschäftigten lt. Daten des

Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger 2002 berechnet

2) Summe aus Mehreinnahmen Arbeiter/innen und Angestellte männlich und weiblich

Bei den Stiftungen sieht die Lage nicht ganz so erfreulich aus. Aber auch hier kann immerhin mit Mehreinnahmen in Höhe von 18,09 bzw. 20,49 Millionen € gerechnet werden. Gegenüber den Lehrgängen bleibt jedoch der Barwert der Mehreinnahmen aus den Stiftungen deutlich zurück. Das liegt einerseits an den wesentlich geringeren Teilnehmer/innenzahlen und andererseits an der doch deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit von Lehrabschlüssen.

4.6 Vergleich Einnahmen und Kosten

Stellt man nun die oben errechneten Werte den Gesamtkosten gegenüber, so zeigt sich ein differenziertes Bild:

Tabelle 54: Barwert der fiskalischen Mehreinnahmen aus Lehrgängen

Lehrgänge Österreich	Lehrgänge 1998/99	Lehrgänge 1999/2000
Mehreinnahmen insgesamt	34,6617	33,5869
Gesamte Kosten	21,7832	21,0477
Fiskalische Mehreinnahmen	12,8784	12,5393

Quelle: L&R Datafile ‚NAP-Fiskalanalyse‘, 2003

Tabelle 55: Barwert der fiskalischen Mindereinnahmen aus Stiftungen

Stiftungen Österreich	Stiftungen 1998/99	Stiftungen 1999/2000
Mehreinnahmen insgesamt	18,0878	20,5224
Gesamte Kosten	29,4767	29,9706
Fiskalische Mindereinnahmen	-11,3889	-9,4482

Quelle: L&R Datafile ‚NAP-Fiskalanalyse‘, 2003

Während die Bilanz bei den Lehrgängen durchaus positiv ausfällt, die Kosten also durch künftige Mehreinnahmen mehr als deutlich kompensiert werden, so ist das Bild bei den Stiftungen nicht so erfreulich. Hier können die Kosten durch künftige Mehreinnahmen vermutlich nicht gedeckt werden. Die positiven individuellen und sozialen Effekte werden deswegen jedoch keineswegs gemindert.

Resümee

Vor dem Hintergrund, dass das Auffangnetz die Chance der teilnehmenden Jugendlichen auf einen Lehrabschluss maßgeblich erhöht und somit verbesserte Einkommenschancen mit sich bringt, belegt die Fiskalanalyse Mehreinnahmen für den Staat: Bei den Lehrgängen beträgt der errechnete Barwert für den Jahrgang 1998/99 € 34,6617 und im Jahrgang 1999/00 € 33,5869. Bei den Stiftungen liegt dieser Wert deutlich niedriger: 1998/99 € 18,0878 und 1999/00 € 20,5224. Stellt man diese Mehreinnahmen den anfallenden Kosten gegenüber, so ergibt sich für die Lehrgänge eine positive Bilanz (+ € Mio 12,8784 bzw. + € 12,5393), während bei den Stiftungen die Kosten durch künftigen Mehreinnahmen nicht abgedeckt werden können (-€ Mio 11,3889 bzw. - € Mio 9,4482).

Zwei Faktoren sind für die gravierenden Unterschiede in den Aussagen der Fiskalanalyse über Lehrgänge bzw. Stiftungen verantwortlich:

- die offensichtlich deutlich höheren Kosten je Teilnehmer/in bei den Stiftungen, sowie
- die wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Lehrabschlusses.

Während bei den Lehrgängen die Bilanz rundum positiv ausfällt – schließlich gibt es neben dem quantifizierbaren fiskalischen Nutzen auch noch die Ebene der nicht quantifizierbaren persönlichen Vorteile und der externen sozialen Effekte – so muss die fiskalische Analyse der Stiftungen jedenfalls konstatieren, dass die aufgewendeten Mittel voraussichtlich nicht in voller Höhe wieder gewonnen werden können. Berechnungen auf Länderebene zeigen jedoch, dass es durchaus auch Bundesländer und Jahrgänge (z.B. Wien 99/00, Tirol 99/00) gibt, in denen auch Stiftungen bei dieser Form der Analyse positiv abschneiden.

Für weitergehende Analysen wäre jedenfalls eine umfassendere Dokumentation der Kosten der einzelnen Maßnahmen erforderlich. Wie bereits ausgeführt gibt es auch bei den Ausgaben nicht unwesentliche Beträge, die über das Steuer- und Sozialsystem umgehend wieder in den Haushalten des Staates landen.

B. Sonstige NAP-Maßnahmen für Jugendliche

5 Neue Lehrberufe

Die seit 1996 immer größer werdende Diskrepanz zwischen schrumpfendem Angebot an offenen Lehrstellen und steigender Anzahl von Lehrstellensuchenden machte konkrete Maßnahmen erforderlich, um dieser Ausbildungslücke entgegen wirken zu können. Aus diesem Grund liegt auch ein Ziel des Nationalen Aktionsplans (NAP) von 1998 in der Modernisierung der Lehrausbildung und der Verbreiterung des Berufsspektrums. In diesem Zusammenhang ist die Aktualisierung bestehender Lehrlingsausbildungen und die Einführung von neuen Lehrberufen und deren Entwicklung von besonderer Relevanz.

Die Einführung neuer Lehrberufe wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Zusammenarbeit mit VertreterInnen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, den SozialpartnerInnen – vor allem Wirtschaftskammer und Bundesarbeiterkammer - und ExpertInnen der Berufsbildung auf der Grundlage von Erkenntnissen der Berufsbildungsforschung und des Arbeitsmarktservice beschlossen.

Aufgrund unterschiedlicher Interessenlage auf Seiten der ArbeitgeberInnen- und der ArbeitnehmerInnenvertretungen konnten bislang einige geplante Reformen nicht durchgeführt werden. Beispielsweise wird von ArbeitgeberInnenseite die Einführung einer Kurzlehre von zwei Jahren gefordert, um Personen ohne Schulabschluss eine Kurzausbildung zu ermöglichen. Die Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen lehnt diesen Vorschlag ab, da aus ihrer Sicht eine derartige Ausbildung häufig nur Erwerbsoptionen auf dem Niveau von Hilfsarbeit bzw. angelernter Tätigkeiten eröffnet. Auch einige Vorschläge zur Einrichtung neuer Lehrberufe - wie etwa BaustoffhändlerIn, FassadeIn oder Medienwirtschaft-Marketing - sind aufgrund von Interessengegensätzen an der Realisierung gescheitert.

5.1 Entwicklungstrends bei Neuordnungen und Einführungen neuer Lehrberufe

Trotz teilweise unterschiedlicher Interessenslagen der Sozialpartner konnte in weiten Bereichen eine Einigung erzielt werden und damit eine beachtliche Zahl an neuen Lehrberufen und Neuordnungen bestehender Lehrausbildungen erlassen werden: Im Zeitraum von 1997 bis 2003 wurden insgesamt 46 Lehrberufe neu eingeführt und 100 bereits bestehende teilweise mehrfach modifiziert.³⁶

Tabelle 56: Neuordnungen und neue Lehrberufe 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Gesamt
Neue Lehrberufe	3	17	8	4	3	5	6	46
Neuordnungen	18	11	17	25	6	7	16	100

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, BMWA, eigene Berechnungen

Mit Ausnahme des Jahres 1998 lag der Schwerpunkt der Reformen in der Neuordnung der bestehenden Lehrberufe. 1998 wurden insgesamt 17 neue Lehrberufe erlassen; in den Folgejahren lag die Zahl der neu eingeführten Lehrberufe zwischen drei und acht.

Eine Differenzierung nach Berufsbereichen zeigt, dass etwas weniger als ein Drittel der zwischen 1997 und 2003 neu eingeführten Lehrberufe dem Bereich der kaufmännischen Administration (Einkauf, Verkauf, Logistik, Buchhaltung, u.ä.) und rund 15% dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zuzuordnen ist. Mit dieser Schwerpunktsetzung wurde auch der Zielsetzung des NAP 1998 entsprochen, der in der Leitlinie 7 („Anpassungsfähigkeit der Jugendlichen“) die Erschließung neuer Berufsfelder im Dienstleistungssektor und im Bereich der Informationstechnologien vorsieht.

Der Neuordnungsprozess lässt jährliche Schwerpunktsetzung erkennen. Im Jahr 1997 wurden primär Berufe im Bereich der Betonfertigung, Glasverarbeitung und in der Sanitär- und Klimatechnik neu geordnet, während 1998 ein sehr breites Spektrum an Berufen modifiziert wurde. 1999 lag ein Schwerpunkt in der Neuausrichtung des Elektrobereichs und der Einführung neuer Lehrberufe wie InformatikerIn, IT-ElektronikerIn, IT-Kaufmann/frau oder MechatronikerIn. In den Jahren 2000 und 2001 erfolgten weitere Neuordnungen im Dienstleistungssektor. Einen Schwerpunkt bildet in diesem Zusammenhang die Novelle des Lehrberufs Einzelhandelskaufmann/frau. So wurden Berufsinhalte, wie die Kommunikation mit den KundInnen, Warenkunde oder Serviceleistungen im Rahmen der Reformierung aufgewertet, wogegen Inhalte, die mittlerweile von zahlreichen Handelsbetrieben ausgelagert werden, wie beispielsweise Buchhaltung, reduziert wurden. Zudem erfolgte eine fachliche Spezialisierung, indem der Lehrberuf Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau in elf Schwerpunkte aufgesplittet wurde. Kleinere Branchen bzw. Branchen ohne Schwerpunkte werden im Lehrberuf „all-

³⁶ Eine Liste aller neu geordneter und neu eingeführten Berufe befindet sich im Anhang.

gemeiner Einzelhandel“ subsumiert. 2002 und 2003 lagen Schwerpunkte in den Bereichen der Metallverarbeitung und –technik sowie bei der Orthopädietechnik.

Allgemein ist bei den bisher erfolgten Neueinführungen und Neuordnungen von Lehrberufen eine fortschreitende Spezialisierung zu beobachten, die ambivalent zu bewerten ist. So wird von Wirtschaftsseite immer spezifischeres Wissen nachgefragt, das die Auszubildenden im Zuge der Ausbildung in neugeordneten und nach Tätigkeitsbereichen aufgesplitteten Lehrberufen erwerben sollen. Gleichzeitig ist aber mit der bisher stattgefundenen Spezialisierung doch eine starke Einschränkung des Spektrums an Berufsmöglichkeiten verbunden. Spezialisierungen erschweren aufgrund des eingeschränkten Anwendungsbereichs den Wechsel in andere, verwandte Berufsfelder, die wiederum Spezialwissen erfordern. Dies stellt einen wesentlichen Kritikpunkt hinsichtlich neu eingeführter Berufe dar. Diesem Kritikpunkt wird bei den vorliegenden Modernisierungsvorschlägen zum Lehrlingsssystem Rechnung getragen. So gaben BMBWK, BMWA und Wirtschaftskammer bei einer Pressekonferenz im Juli 2003 bekannt, dass eine Modularisierung der Lehrlingsausbildung (Basismodule plus darauf aufbauende Wahlpflicht- und Zusatzmodule) geplant ist, um dem zunehmenden Bedarf der Wirtschaft an spezialisiertem Personal gerecht zu werden. Bestehende Lehrberufe sollen in etwa 100 Basisausbildungsmodulen zusammengefasst werden, eine Spezialisierung auf bestimmte abgegrenzte Tätigkeitsfelder erfolgt erst im dritten Lehrjahr.

Diese Reduzierung auf Basismodule entspricht einem Trend, der beispielsweise in Dänemark bereits umgesetzt wurde: Dort wurde die Zahl der Lehrberufe von 85 auf 6 Berufsfelder reduziert und innerhalb dieser Felder erarbeitet der/die Jugendliche mit Unterstützung der Berufsschulen und der Ausbildungsbetriebe einen individuellen Ausbildungsplan. Dieser orientiert sich zum einen an den individuellen Bedürfnissen und Vorlieben, zum anderen auch an den am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzprofilen. Das Novum daran ist, dass die persönlichen Neigungen und Orientierungen sowie die Nachfrage die ausschlaggebende Rolle für die Gestaltung der Ausbildung sind und nicht fest vorgeschriebene Ausbildungsprogramme, auf deren Gestaltung die Jugendlichen keinerlei Einfluss haben.

Österreich hat demgegenüber bisher den umgekehrten Weg beschritten: Eine Ausweitung und Spezifizierung der bestehenden Lehrberufsmöglichkeiten. In wie weit dadurch das Ziel der Erschließung von neuen, zusätzlichen Tätigkeitsfeldern erreicht wurde, wird in den folgenden Kapiteln anhand der Anzahl der abgeschlossenen Lehrverträge in neuen und alten Lehrberufen, der Entwicklung des Lehrlingsstandes und der Zahl an Lehrbetrieben bewertet. Die folgende Auswertung bezieht sich ausschließlich auf neue Lehrberufe, also jene Berufe, denen keine Vorläuferberufe zugeordnet werden können.

5.2 Bedeutung der neuen Lehrberufe für den Lehrstellenmarkt

Die Entwicklung der Lehrlingszahlen ist immer auch in Bezug zur demografischen Entwicklung zu analysieren. Die nachstehende Tabelle verdeutlicht, dass in jenen Jahrgängen, die von 1995 bis 2002 die Schulpflicht beendet haben, die Zahl der Geburten kontinuierlich sank. Dieser Rückgang der Geburtenzahl hat aber keine Entsprechung in der Entwicklung der Zahl der LehranfängerInnen: So ist beispielsweise 1995 die Zahl der LehranfängerInnen im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (-2.357), während die Geburtenzahl im entsprechenden Jahrgang massiv gestiegen ist (+4.484). Ab dem Jahr 2001 ist die Zahl der LehranfängerInnen wesentlich stärker gesunken als die Geburtenzahl. Allgemein schwankt der Anteil der LehranfängerInnen an der Geburtenzahl im Zeitraum 1995-2002 zwischen 39,5% und 44,1%.

Tabelle 57: Demographische Entwicklung 1995 - 2002

Jahr-gang	Ende Schul-pflicht	Gebur-tenzahl	Veränderung gegenüber Vorjahr	Lehranfänger-Innen	Veränderung gegenüber Vorjahr	Anteil Lehran-fängerInnen an Geburtenzahl
1980	1995	90.872	+4.484	37.343	-2.357	41,1%
1981	1996	93.942	+3.070	37.079	-264	39,5%
1982	1997	94.840	+898	40.175	3.096	42,4%
1983	1998	90.118	-4.722	39.052	-1.123	43,3%
1984	1999	89.234	-884	38.427	-625	43,1%
1985	2000	87.440	-1.794	38.518	91	44,1%
1986	2001	86.964	-476	37.371	-1.147	43,0%
1987	2002	86.503	-461	36.128	-1.243	41,8%

Quelle: Lehrlingsstatistik 2002, Wirtschaftskammer Österreich

Das Sinken der Geburtenzahl nimmt also auf die Zahl der LehranfängerInnen wesentlich weniger Einfluss als die wirtschaftliche Entwicklung; ein Vergleich der Daten zum Wirtschaftswachstum mit jenen zum Lehrlingsbestand verdeutlicht dies: Nach den Daten des WIFO war das Jahr 2000 noch von einer konjunkturellen Aufschwungphase geprägt, seither verlangsamte sich das Wirtschaftswachstum jedoch kontinuierlich.

Insgesamt ist laut den vorliegenden Werten der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung die Wirtschaftsleistung der österreichischen Volkswirtschaft im Jahr 2000 noch um 3,2% gewachsen, 2001 jedoch lediglich um 0,7% und im 2002 wiederum nur um 1%. Wie die obige Tabelle verdeutlicht, hat sich dies unmittelbar auch auf die Zahl der LehranfängerInnen ausgewirkt. Im Jahr 2000 war noch eine geringe Zunahme der LehranfängerInnen zu beobachten und seither ist die Zahl kontinuierlich gesunken. Demnach stellt die Wirtschaftsentwicklung eine relevante Steuergröße für das Lehrstellenangebot dar und ein geringes Wirtschaftswachstum wirkt sich unmittelbar auf die Zahl der LehranfängerInnen aus.

Allgemein spiegelt sich die schwache Konjunktur am Arbeitsmarkt wider: Zwar hat sich im Jahr 2003 die Beschäftigung nach dem Einbruch 2002 stabilisiert, allerdings steigen die Arbeitslosenzahlen weiter. Hier wird sich ein Konjunkturaufschwung nur mit einer zeitlichen Verzögerung auswirken und daher ist auch auf das Folgejahr nur eine geringe Entspannung der Arbeitsmarktlage zu erwarten (IHS 2003).

5.2.1 Lehrverträge in neuen Lehrberufen

Ein Bewertungskriterium hinsichtlich des Erfolges der neu eingeführten Lehrberufe stellt die Anzahl der abgeschlossenen Lehrverträge dar. Von 1998 bis 2002 war ein kontinuierlicher Anstieg der Gesamtzahl an abgeschlossenen Lehrverträgen in neuen Lehrberufen beobachtbar, nämlich von 1.752 auf 7.776. Der stete Anstieg von Lehrlingen in neuen Lehrberufen ist darauf zurückzuführen, dass einerseits neue Lehrberufe in den Betrieben erst nach und nach angenommen werden und andererseits zumindest ein großer Teil der neuen Lehrberufe in Wachstumsbranchen angesiedelt ist (Freundlinger 2000).

Tabelle 58: Lehrlinge in neuen Lehrberufen 1998 - 2002

Erlassen:	1998	1999	2000	2001	2002
1998	1.752	4.048	5.489	5.960	5.874
1999	-	64	445	995	1.452
2000	-	-	59	178	283
2001	-	-	-	49	98
2002	-	-	-	-	69
Gesamt	1.752	4.112	5.993	7.182	7.776

Quelle: Lehrlingsstatistik 1998-2002, Wirtschaftskammer Österreich, eigene Berechnungen

Die Anzahl der abgeschlossenen Lehrverträge im Einführungsjahr, die erfahrungsgemäß entweder sehr gering oder unverhältnismäßig hoch ausfällt, ist allerdings nur mit Vorsicht zu interpretieren. Ein Grund für eine geringe Anzahl kann in der im jeweiligen Ausbildungsjahr relativ späten Einrichtung der neuen Lehrberufe, etwa im August oder September, liegen. Zu diesem Zeitpunkt ist in den häufigsten Fällen die Phase der Informations- und Lehrstellensuche beim Lehrstellensuchenden schon abgeschlossen und daher die Öffentlichkeits- und Informationsarbeit sowohl bei den Lehrbetrieben als auch bei den Lehrstellensuchenden nicht unmittelbar wirksam.

Ein starker Anstieg der abgeschlossenen Lehrverträge in neuen Lehrberufen im Einführungsjahr ist ebenfalls nur mit Bedacht interpretierbar. Die Anzahl der abgeschlossenen Lehrverträge enthält nicht nur Lehrlinge im ersten Lehrjahr, sondern auch Jugendliche in höheren Lehrjahren. Durch Anrechnungszeiten von (Teil-)Absolvierungen verwandter Lehrberufe oder Schulen, die dem Lehrberuf ähnliche Inhalte vermitteln, ist ein Umstieg auf einen anderen Lehrberuf auch in einem höheren Lehrjahr möglich.

Zieht man in die Analyse nur die Zahl der LehranfängerInnen im ersten Lehrjahr ein, so zeigt sich, dass von 1998 mit 1.305 Personen bis 2001 mit 2.409 ein deutlicher Anstieg beobachtbar ist. Im Jahr 2002 ist jedoch die Zahl der LehranfängerInnen im Vergleich

zum Vorjahr erstmals wieder rückläufig und demnach das aufgrund der wirtschaftlichen Situation nicht mehr ausgeweitete Lehrstellenangebot erstmals ausgeschöpft.

Tabelle 59: LehrlinganfängerInnen im ersten Lehrjahr in neuen Lehrberufen 1998 – 2002

Erlassen:	1998	1999	2000	2001	2002
1998	1.305	1.939	1.620	1.713	1.658
1999		63	352	538	490
2000			52	109	95
2001				49	54
2002					53
Gesamt	1.305	2.002	2.024	2.409	2.350

Quelle: Lehrlingsstatistik 1998-2002, Wirtschaftskammer Österreich

Die Entwicklung des gesamten Lehrlingsbestands verläuft nicht analog dem Trend bei den neuen Lehrberufen: Die Zahl der LehrlinganfängerInnen ist seit 1998 rückläufig und bei der Gesamtzahl der Lehrlinge konnte zwar im Jahr 1999 ein Anstieg verzeichnet werden, seither ist jedoch der Lehrlingsbestand kontinuierlich gesunken und lag im Jahr 2002 bei 120.486 Personen.

Tabelle 60: Entwicklung des Lehrlingsbestands 1980 - 2002

Entwicklung des Lehrlingsbestands 1980 - 2002							
	1980	1990	1998	1999	2000	2001	2002
LehrlinganfängerInnen	61.795	44.845	39.052	38.427	38.518	37.371	36.128
Anteil LehrlinganfängerInnen neue Lehrberufe	-	-	3,34%	5,21%	5,25%	6,45%	6,50%
Lehrlinge insg.	194.089	145.516	125.499	127.351	126.600	123.762	120.486
Anteil Lehrlinge in neuen Lehrberufen	-	-	1,40%	3,23%	4,73%	5,80%	6,45%

Quelle: Quelle: Lehrlingsstatistik 1998-2002, Wirtschaftskammer Österreich, eigene Berechnungen

Der Anteil der Lehrlinge in neuen Lehrberufen an allen Lehrlingen ist von 1998 mit 1,4% bis 2002 auf 6,45% gestiegen. Der Anteil der LehrlinganfängerInnen in neuen Lehrberufen konnte bezogen auf den gesamten Lehrlingsbestand im ersten Ausbildungsjahr einen Zuwachs von 3,34% (1998) auf 6,5% (2002) verzeichnen.

Demnach ist in den neuen Lehrberufen trotz eines Rückgangs des gesamten Lehrlingsbestandes eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Durch die Einführung der neuen Lehrberufe konnten also nicht nur neue Tätigkeitsfelder eröffnet werden, sondern auch neue Lehrstellen geschaffen werden und so einem noch stärkerem Sinken des Lehrlingsbestandes entgegengewirkt werden.

5.2.2 Neue Lehrberufe im Detail

Insgesamt ist die im Nationalen Aktionsplan geforderte Schaffung von neuen, zusätzlichen Erwerbsmöglichkeiten für Jugendliche zwischen 1998 und 2002 nur in bescheidenem Ausmaß erreicht worden. Erfolgt jedoch eine Analyse der neuen Lehrberufe im Detail, so lassen sich eindeutig Gewinner und Verlierer herausarbeiten. 48% der Lehrverträge in neuen Lehrberufen werden in nur fünf Berufen abgeschlossen, nämlich EDV-TechnikerIn (1.531 Lehrlinge), ProduktionstechnikerIn (639 Lehrlinge), Bankkaufmann/-frau (547 Lehrlinge), MechatronikerIn (524 Lehrlinge) und ZerspantungstechnikerIn (505 Lehrlinge). In Summe verzeichnen die genannten fünf neuen Lehrberufe seit ihrer Einführung einen kontinuierlichen Zuwachs im Lehrlingsbestand, wobei aber bei den Lehrberufen Bankkaufmann/-frau und EDV-TechnikerIn im Jahr 2002 die Zahl der LehranfängerInnen erstmals rückläufig war.

Des weiteren zählen die Lehrberufe VerwaltungsassistentIn (504 Lehrlinge), KommunikationstechnikerIn – elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation (444 Lehrlinge), Medienfachmann/-frau – Mediendesign (429 Lehrlinge), Systemgastronomiefachmann/-frau (311 Lehrlinge), EDV-Kaufmann/-frau (261 Lehrlinge) und InformtikerIn (248 Lehrlinge) zu den häufig gewählten Lehrberufen. Bei diesen genannten Lehrberufen ist die Zahl der LehranfängerInnen im Beobachtungszeitraum seit 2000 tendenziell rückläufig, nur im Lehrberuf VerwaltungsassistentIn konnte im Jahr 2002 wieder ein Zuwachs um 40 LehnanfängerInnen erreicht werden.

Für die bisher genannten 11 Berufe haben sich mehr als drei Viertel (76%) der Lehrlinge in neuen Lehrberufen entschieden. In weiteren sechs neuen Lehrberufen liegt der Lehrlingsbestand zwischen 200 und 100 Personen. Dazu zählen folgende Berufe: Gartencenterkaufmann/-frau (190 Lehrlinge), VermessungstechnikerIn (181 Lehrlinge), KanzleiassistentIn – Rechtsanwaltskanzlei (161 Lehrlinge), FitnessbetreuerIn (156 Lehrlinge), Straßenerhaltungsfachmann/-frau (149 Lehrlinge) und Medienfachmann/-frau – Medientechnik (116 Lehrlinge).

Alle weiteren neuen Lehrberufe weisen eine Gesamtzahl an Lehrlingen unter 100 auf, wobei zu berücksichtigen ist, dass für die Lehrberufe, die ab dem Jahr 2001 neu eingerichtet wurden, keine Vergleichswerte vorhanden sind und bestenfalls Tendenzen feststellbar sind: Die meisten Lehrlinge (75) sind im Beruf Lagerlogistik zu finden und nur eine Person hat sich für den 2002 eingeführten Lehrberuf der Schädlingsbekämpfung entschieden.

Von den vor 2001 eingeführten Lehrberufen schneidet eindeutig der Beruf KanzleiassistentIn – Notariat am schlechtesten ab (4 Lehrlinge), obwohl dieser Beruf bereits 1998 neu erlassen wurde. Der Lehrberuf KanzleiassistentIn – Notariat ist der Ausbildung KanzleiassistentIn – Rechtsanwalt voll anrechenbar. Die Entscheidung der Einführung von zwei separaten Lehrberufen ist aus inhaltlicher Perspektive nur bedingt nachvollziehbar, aber unter Umständen durch den Einfluss von Berufsvertretungen erklärbar.

Des Weiteren sind in den Lehrberufen Reprografie und Mikrotechnik im Jahr 2002 nur 12 bzw. 15 Lehrlinge vertreten. In diesen beiden Lehrberufen konnten in den Nachfolgejahren der Einführung nur mäßige bis keine Zuwächse verzeichnet werden. Die Abnahme der Lehrlingsanzahl in der Ausbildung zum/zur SportartikelmonteurIn kann durch die Beendigung des Ausbildungsversuchs im Jahr 2001 erklärt werden. Des Weiteren sind im Jahr 2002 in den Lehrberufen Sanitär- und KlimatechnikerIn – Lüftungsinstallation, SonnenschutztechnikerIn, IT-ElektronikerIn und IT-Kaufmann/-frau weniger als 15 Lehrlinge zu verzeichnen.

Aus der Zeitreihe ist ersichtlich, dass einige neu eingerichtete Lehrberufe über die Jahre hinweg Einbußen zu verzeichnen hatten. Die im Jahr 2001 und 2002 eingeführten neuen Lehrberufe werden aufgrund fehlender Vergleichswerte in dieser Analyse vernachlässigt. Die stärksten Einbußen bezüglich abgeschlossener Lehrverträge mussten die im Jahr 1998 neu eingeführten Lehrberufe EDV-Kaufmann/EDV-Kauffrau (2001: -57, 2002: -33) und Gartencenterkaufmann/Gartencenterkauffrau (2001:-27, 2002: -14) hinnehmen. Weiters wiesen die Lehrausbildungen SonnenschutztechnikerIn (-16), VermessungstechnikerIn (-23) und FitnessbetreuerIn (-33) Rückgänge im Jahr 2002 auf. Kontinuierlich steigende Zuwächse erzielten die im Jahr 1999 eingeführten Lehrberufe MechatronikerIn und ZerspanungstechnikerIn.

Tabelle 61: Lehrlinge in neuen Lehrberufen 1998 – 2002

Lehrlinge in neuen Lehrberufen 1998 - 2002											
Lehrberufsbezeichnung	erlassen am	1998		1999		2000		2001		2002	
		1.LJ	Gesamt								
Sanität- und KlimatechnikerIn - Lüftungsin- stallation	18.09.97	13	15	16	32	12	44	14	48	15	45
VerwaltungsassistentIn	11.11.97	414	494	334	862	152	935	148	651	188	504
Kommunikations- technikerIn – Elektro- nische Datenverarbei- tung und Telekom- munikation	18.09.97	134	253	144	397	153	534	95	495	88	444
Bankkaufmann/-frau	13.05.98	144	257	176	412	181	518	188	557	170	547
EDV-Kaufmann/-frau	14.05.98	69	122	114	335	78	351	98	294	73	261
EDV-TechnikerIn	14.05.98	124	153	387	709	355	1.139	410	1.518	319	1.531
Gartencenterkauf- mann/-frau	14.05.98	105	135	69	217	41	231	74	204	64	190
Sonnenschutztechni- kerIn	14.05.98	17	17	22	38	17	54	21	56	12	40
Vermessungstechni- kerIn	14.05.98	53	60	62	133	46	182	35	204	39	181
Immobilienkaufmann/ Immobilienkauffrau	14.05.98	20	26	14	44	17	64	23	65	35	78
TiefbauerIn	14.05.98	28	30	18	44	29	67	16	59	33	74
FitnessbetreuerIn	27.08.98	11	12	71	93	49	139	79	189	52	156
KanzleiassistentIn - Notariat	01.09.98	4	4	5	9	1	8	1	6	2	4
KanzleiassistentIn - Rechtsanwaltskanzlei	27.08.98	14	17	43	68	38	109	55	139	52	161
Medienfachmann/ -frau - Mediendesign	27.08.98	10	10	81	113	101	235	127	388	87	429
Medienfachmann/ -frau - Medientechnik	27.08.98	5	7	33	47	26	78	27	106	30	116
Produktionstechnike- rIn	27.08.98	55	55	151	207	156	363	159	519	188	639
SportartikelmonteurIn	27.08.98	2	2	13	16	8	22	10	26	0	14
Straßenerhaltungs- fachmann/-frau	27.08.98	0	0	73	77	48	120	29	141	69	149
Systemgastronomier- fachmann/-frau	27.08.98	83	83	113	195	112	296	104	295	142	311
SUMME		1.305	1.752	1.939	4.048	1.620	5.489	1.713	5.960	1.658	5.874
Informatik	17.09.99	/	/	5	6	63	84	106	203	50	248
IT-Elektronik	17.09.99	/	/	0	0	17	19	18	36	3	37
IT-Kaufmann/-frau	17.09.99	/	/	2	2	17	21	17	40	6	40
MechatronikerIn	17.09.99	/	/	16	16	114	139	177	312	206	524
MikrotechnikerIn	17.09.99	/	/	0	0	5	5	5	10	5	15
Reprografie	17.09.99	/	/	8	8	8	16	3	18	5	12
Zerspanungstechni- kerIn	17.09.99	/	/	27	27	102	128	183	315	196	505
FertigteilhausbauerIn	19.09.99	/	/	5	5	26	33	29	61	19	71
SUMME				63	64	352	445	538	995	490	1.452
Baumaschinentechnik	01.07.00	/	/	/	/	23	27	26	53	38	94
Schuhfertigung	01.07.00	/	/	/	/	21	22	27	48	21	69
Veranstaltungstechni- kerIn	01.07.00	/	/	/	/	1	1	26	30	16	47

Lehrlinge in neuen Lehrberufen 1998 - 2002											
Lehrberufsbezeichnung	erlassen am	1998		1999		2000		2001		2002	
		1.LJ	Gesamt								
Buchhaltung	01.09.00	/	/	/	/	7	9	30	47	20	73
SUMME						52	59	109	178	95	283
Glasmacherei	01.03.01	/	/	/	/	/	/	8	8	0	8
Lagerlogistik	01.03.01	/	/	/	/	/	/	32	33	46	75
Präzisionswerkzeug-schleiftechnik	01.03.01	/	/	/	/	/	/	8	8	8	15
SUMME								49	49	54	98
EinkäuferIn	29.06.02	/	/	/	/	/	/	/	/	7	10
Kristallschleiftechnik	29.06.02	/	/	/	/	/	/	/	/	18	18
Sanitär- und Klima-technik - Ökoenergie-installation	29.06.02	/	/	/	/	/	/	/	/	21	29
Schädlingsbekämpfung	29.06.02	/	/	/	/	/	/	/	/	0	1
Personaldienstleistung	01.07.02	/	/	/	/	/	/	/	/	7	11
SUMME										53	69
GESAMTSUMME		1.305	1.752	2.002	4.112	2.024	5.993	2.409	7.182	2.350	7.776

Quelle: Lehrlingsstatistik 1998-2002, Wirtschaftskammer Österreich

Die Wahl der neuen Lehrberufe folgt geschlechtsspezifischen Mustern. Die Präferenzen von Mädchen liegen bei kaufmännisch administrativen Berufen wie beispielsweise KanzleiassistentIn, Rechtsanwalt, Buchhaltung und Gartencenterkaufmann/Gartencenterkauffrau (Mädchenanteile zwischen 81% und 100%). In technisch orientierten Lehrberufen ist in der Regel nach der Einrichtung nur ein geringer Anstieg oder sogar ein Rückgang des Mädchenanteils zu erwarten. Als Beispiel können hier die beiden Lehrausbildungen Informatik und IT-Kaufmann/IT-Kauffrau herangezogen werden. War das Geschlechterverhältnis im Jahr 1999 noch ausgewogen, sank der Mädchenanteil in diesen Lehrberufen im Jahr 2002 von 50% auf 11,29% bzw. auf 37,5%. Durchwegs keine bzw. kaum Mädchen weisen die Lehrberufe FertigteilhausbauerIn und TiefbauerIn auf.

Exkurs: IT-Lehrberufe

Ein Schwerpunkt bei der Einführung neuer Lehrberufe lag im Bereich der IT-Berufe. Bislang wurden sechs IKT-Lehrberufe im engeren Sinn neu geschaffen: KommunikationstechnikerIn – Elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation, EDV-Kaufmann/-frau, EDV-TechnikerIn, InformatikerIn, IT-ElektronikerIn und IT-Kaufmann/-frau.

Bis zum Jahr 2001 ist der Lehrlingsbestand in neuen Lehrberufen gestiegen, im Jahr 2002 waren jedoch erstmals die Zahlen der LehranfängerInnen und der Gesamtzahl an Lehrlingen rückläufig. Bei diesen Berufen zeigen sich jedoch über den gesamten Beobachtungsraum relativ starke Schwankungen, so ist etwa die Zahl der LehranfängerInnen im Beruf EDV-TechnikerIn von 124 im Jahr 1998 auf 387 im Folgejahr gestiegen,

hat sich jedoch dann wiederum auf 355 reduziert und 2001 einen Höchstwert von 410 erreicht.

Tabelle 62: Lehrlinge in neuen IT-Lehrberufen 1998 – 2002

Lehrlinge in neuen Lehrberufen 1998 – 2002											
Lehrberufsbezeichnung	erlassen am	1998		1999		2000		2001		2002	
		1.LJ	Gesamt								
KommunikationstechnikerIn – Elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation	18.09.97	134	253	144	397	153	534	95	495	88	444
EDV-Kaufmann/-frau	14.05.98	69	122	114	335	78	351	98	294	73	261
EDV-TechnikerIn	14.05.98	124	153	387	709	355	1.139	410	1.518	319	1.531
Informatik	17.09.99	/	/	5	6	63	84	106	203	50	248
IT-Elektronik	17.09.99	/	/	0	0	17	19	18	36	3	37
IT-Kaufmann/-frau	17.09.99	/	/	2	2	17	21	17	40	6	40
GESAMTSUMME		327	528	652	1.449	683	2.148	744	2.586	539	2.561

Quelle: Lehrlingsstatistik 1998-2002, Wirtschaftskammer Österreich

Das Potential an Lehrberufen im IKT-Bereich ist nach Meinung von ExpertInnen trotz des Einbruchs der letzten Jahre noch nicht ausgeschöpft. Laut einer Prognose der Synthesis Forschungsgesellschaft 2002 (Alteneder et al. 2002) entfallen von den 25.000 „knappen“ Fachkräften 7.400 auf die IKT-Berufe, vor allem in den Klassen der Datenverarbeitung und Datenbanken. Des weiteren wird in der Sachgüterzeugung eine Lücke von 1.100 IKT-Fachkräfte prognostiziert. Die größten Engpässe bestehen laut dieser Studie in den folgenden IKT-Berufen: SystembetreuerIn (540 Fachkräfte), NetzwerkadministratorInnen (510), EDV-WartungstechnikerIn (330), NetzwerktechnikerIn (270), Web-ProgrammiererIn (260), DatenbankentwicklerIn (200). Als notwendige formale Qualifikation gibt die Studie nur für 6% einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss an, für 27% eine einschlägige BHS-Ausbildung, den größten Anteil an den gesuchten Fachkräften (67%) machen AbsolventInnen mit Lehre oder vergleichbarer Ausbildung aus.

Auch eine Analyse des ibw (Schmid 2002) kommt zu dem Fazit, dass ein manifester Bedarf an IKT-Fachkräften auf dem Einstiegsniveau besteht und dieser Bedarf mit dem bestehenden Erstausbildungssystem derzeit nicht gedeckt werden kann. Es sind daher weitere Modernisierungsschritte in der IT-Lehrausbildung unabdingbar.

Allgemein ist im IKT-Bereich zu berücksichtigen, dass viele potentielle Lehrbetriebe als spezialisierte Dienstleister tätig sind und häufig erst neu gegründet wurden, zumeist von Hochschul- oder SchulabsolventInnen, also Personen, die mit der Ausbildungsform der Lehre wenig vertraut sind (Freundlinger 2000). Hier sind intensive Informationsarbeiten, aber auch breitenwirksame Informationskampagnen notwendig, um potentielle Lehrbetriebe anzusprechen. Des weiteren besteht gerade in dieser Branche eine hohe Zahl an KMUs, für die langfristige Personalplanungen schwierig sind. Um den bestehenden FacharbeiterInnenbedarf in Zukunft abdecken zu können, scheint daher die

Möglichkeit einer Verbundausbildung oder auch von überbetrieblichen Ausbildungsangeboten eine Alternative zu sein.

5.2.3 Lehrbetriebe

Die Entwicklung der Lehrbetriebszahl in jenen Lehrberufen, die zwischen 1997 und 2001 neu erlassen wurden, zeigt, dass hier ein Zuwachs zu verzeichnen ist. Die Zahl der Lehrbetriebe in neuen Lehrberufen ist von 3.186 im Jahr 2001 auf 3.273 im Jahr 2002 gestiegen. Insgesamt konnten in 19 der 36 zwischen 1997 und 2001 erlassenen neuen Lehrberufe Zuwächse an Lehrbetrieben verzeichnet werden, bei drei stagnierte die Zahl und bei den restlichen 14 sank die Zahl der Lehrbetriebe. Die höchsten Zuwächse sind in den Lehrberufen MechatronikerIn, Medienfachmann/-frau – Mediendesign, Lagerlogistik, Informatik und Baumaschinentechnik zu verzeichnen. Demgegenüber waren in den Lehrberufen VerwaltungsassistentIn und EDV-Kaufmann/-frau die stärksten Rückgänge zu beobachten.

Tabelle 63: Lehrbetriebe in neuen Lehrberufen im Jahresvergleich 2001 und 2002

Lehrberuf	Lehrbetriebe-		+/-
	2001	2002	
MechatronikerIn	102	161	59
Medienfachmann/-frau-Mediendesign	269	298	29
LagerlogistikerIn	26	50	24
InformatikerIn	129	151	22
BaumaschinentechnikerIn	29	49	20
KanzleiassistentIn-Rechtsanwalt	124	141	17
ZerspanungstechnikerIn	61	78	17
BuchhalterIn	44	60	16
VeranstaltungstechnikerIn	18	29	11
Immobilienkaufmann/-frau	56	63	7
It-Kaufmann/-frau	17	20	3
Medienfachmann-Med.Techn.	63	66	3
ProduktionstechnikerIn - Ausbildungsversuch	87	90	3
It-ElektronikerIn	9	11	2
Komm.Tech.-Edv u.Telekom.	42	43	1
PräzisionswerkzeugschleiftechnikerIn	7	8	1
ProduktionstechnikerIn		1	1
Sanitär-Lüftungsinstallateurln	18	19	1
SchuhfertigerIn	5	6	1
FertigteilhausbauerIn	16	16	0
GlasmacherIn	2	2	0
MikrotechnikerIn	1	1	0
Strassenerhaltungsfachmann/-frau - Ausbildungsversuch	39	38	-1
Bankkaufmann/-frau	141	139	-2
Gartencenterkaufmann/-frau	66	64	-2
KanzleiassistentIn-Notariat	6	4	-2
TiefbauerIn	33	31	-2
ReprografIn	13	9	-4
SportartikelmonteurIn - Ausbildungsversuch	9	4	-5
VermessungstechnikerIn	126	121	-5

Lehrberuf	Lehrbetriebe-		+/-
	2001	2002	
FitnessbetreuerIn - Ausbildungsversuch	107	101	-6
Systemgastronomiefachmann/-frau	106	100	-6
Edv-TechnikerIn	902	895	-7
SonnenschutztechnikerIn - Ausbildungsversuch	26	18	-8
Edv-Kaufmann/-frau	168	138	-30
VerwaltungsassistentIn	319	248	-71
Saldo	3186	3273	87

Quelle: Lehrlingsstatistiken 2001-2002 der Wirtschaftskammer Österreich, eigene Berechnungen

Vergleicht man diese Zahlen mit der allgemeinen Entwicklung der Lehrbetriebe, so zeigt sich, dass seit 1980 ein kontinuierlicher Lehrbetriebsrückgang vorhanden ist. Dieser Trend konnte in den Jahren 1998 und 1999 gestoppt werden und kurzfristig erhöhte sich die Lehrbetriebsanzahl geringfügig. Seither ist die Anzahl der Lehrbetriebe jedoch wieder rückläufig und derzeit sind lediglich 38.999 Betriebe registriert (1980: 64.452).

Tabelle 64: Lehrbetriebe in Österreich 1980 - 2002

Lehrbetriebe in Österreich									
1980	1985	1990	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
64.452	53.654	46.320	40.359	40.353	41.381	41.740	41.139	40.152	38.999

Quelle: Lehrlingsstatistik 2002, Wirtschaftskammer Österreich

Hier stellt sich die Frage, ob der Lehrbetriebsrückgang in Zusammenhang mit der allgemeinen Betriebsentwicklung steht. Als Datenvergleich können die Statistiken zu ArbeitgeberInnenbetrieben des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger herangezogen werden.

Die Entwicklung der Zahl der ArbeitgeberInnenbetriebe ist jener der Lehrbetriebe ähnlich. Zwischen 1997 und 1999 konnten Zuwächse verzeichnet werden. Seither sank jedoch auch die Zahl der ArbeitgeberInnenbetriebe, und nur im Jahr 2001 konnte ein geringer Zuwachs erzielt werden. Demnach spiegelt die sinkende Zahl der Lehrbetriebe die allgemeine Betriebsentwicklung in Österreich wider. Der Zuwachs von insgesamt 87 Lehrbetrieben in neuen Lehrberufen kann zwar als positiv bewertet werden, allerdings konnte bisher durch die Neuordnung bestehender Berufe und die Einführung neuer Lehrberufe das Ziel der Schaffung zusätzlicher Lehrbetriebe auch nicht erreicht werden.

Tabelle 65: Betriebsentwicklung in Österreich 1995 - 2002

Betriebsentwicklung in Österreich							
1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
247.370	248.873	250.935	253.812	255.950	252.227	253.013	251.237

Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger

5.2.4 Verdrängungseffekte

Trotz des Rückgangs des Gesamtlehrlingsbestandes konnte doch eine beachtliche Zahl an Lehrberufen im Vergleichszeitraum 2001 und 2002 Zuwächse verzeichnen. Für eine detaillierte Analyse der Gewinner und Verlierer am Lehrstellenmarkt kann nicht auf die Gesamtzahl an Lehrlingen zurückgegriffen werden, da manche Berufe in diesen beiden Jahren neu geordnet oder geschaffen wurden, andere wiederum ausliefen. Aus diesem Grund werden im Folgenden nur die Zahlen der LehranfängerInnen im Jahr 2001 und 2002 verglichen und Berufe, die während dieser beiden Jahre neu eingeführt wurden oder ausliefen, nicht berücksichtigt.

Ingesamt konnten im Vergleichszeitraum von 2001 bis 2002 in 107 Lehrberufen Zuwächse an abgeschlossenen Lehrverträgen im ersten Lehrjahr verzeichnet werden; in 43 Lehrberufen stagnierte die Zahl und in 119 Berufen sank die Zahl der LehranfängerInnen. Die stärksten Zuwächse sind im Lehrberuf MaschinenbautechnikerIn (+129 Lehrlinge) zu verzeichnen. In der nachstehenden Tabelle sind jene 15 Lehrberufe aufgelistet, die im Jahr 2002 die stärksten Zuwächse aufwiesen und hier ist hervorzuheben, dass fünf dieser 15 Berufe neue Lehrberufe sind: VerwaltungsassistentIn (+41 LehnanfängerInnen), Straßenerhaltungsfachmann/-frau (+40 LehnanfängerInnen), Systemgastronomiefachmann/-frau (+37 LehnanfängerInnen), ProduktionstechnikerIn (+29 LehnanfängerInnen) und MechatronikerIn (+28 LehnanfängerInnen).

Tabelle 66: Einzellehren mit stärksten Zuwächsen bei LehnanfängerInnen im Jahresvergleich 2001 und 2002

Lehrberuf	1. Lehrjahr 2001			1. Lehrjahr 2002			Zuwächse
	M	W	ges	M	W	ges	
MaschinenbautechnikerIn	799	17	816	923	22	945	129
Einzelh.Kaufmann/-frau-Lebensmittel	310	1372	1682	352	1457	1809	127
Koch/Köchin	925	540	1465	1073	513	1586	121
Elektroinstall.-TechnikerIn	1398	9	1407	1493	14	1507	100
Hotel- und GastgewerbeassistentIn	91	364	455	127	411	538	83
Pharmaz.-Kaufm.AssistentIn	13	254	267	17	320	337	70
Restaurantfachmann/-frau	337	654	991	363	690	1053	62
NEUER LEHRBERUF: VerwaltungsassistentIn	34	113	147	35	153	188	41
NEUER LEHRBERUF: Strassenerhalt.Fachmann/-frau - Aus- bildungsversuch	29	0	29	67	2	69	40
NEUER LEHRBERUF: Systemgastronomiefachmann/-frau	45	57	102	52	87	139	37
ChemielabortechnikerIn	45	67	112	69	75	144	32
NEUER LEHRBERUF: ProduktionstechnikerIn - Ausbil- dungsversuch	152	6	158	176	11	187	29
NEUER LEHRBERUF: MechatronikerIn	173	4	177	199	6	205	28
KälteanlagenetechnikerIn	49	0	49	71	0	71	22
Komm.Tech.-Nachrichtenelektronik	26	0	26	44	1	45	19

Quelle: Lehrlingsstatistiken 2001-2002 der Wirtschaftskammer Österreich, eigene Berechnungen

Demgegenüber zählen alte Lehrberufe zu den Verlierern. Zu den fünf Lehrberufen mit stärksten Rückgängen zählen Einzelhandelskaufmann/-frau, ElektroinstallateurIn, TischlerIn, KraftfahrzeugtechnikerIn und Einzelhandelskaufmann/-frau – Textil. Der Rückgang im Lehrberuf Einzelhandelskaufmann/-frau ist auf die steigenden Spezialisierungsmöglichkeiten in diesem Beruf zurückzuführen, die teilweise erst im Jahr 2001 anliefen. Insgesamt brachte diese Spezialisierung aber ersichtliche Erfolge mit sich: So gab es im Jahr der Einführung hohe Zuwächse (+483 Lehrlinge) und auch im Jahr 2002 – also in einem Jahr, in dem die Zahl der Lehrlinge insgesamt gesunken ist – stieg der Lehrlingsbestand im Bereich Einzelhandel um 190 Personen.

Die weiteren Nennungen betreffen größtenteils traditionelle Lehrberufe, die trotz teilweiser Neuordnung, einen Rückgang verzeichnen. Unter den Verlierern sind auch zwei neue Lehrberufe aus dem Bereich IKT, EDV-TechnikerIn und InformatikerIn, hier dürfte wohl der Einbruch der IKT-Branche maßgeblich zum Rückgang beigetragen haben.

Tabelle 67: Einzellehren mit stärksten Rückgängen bei LehranfängerInnen im Jahresvergleich 2001 und 2002

Lehrberuf	1. Lehrjahr 2001			1. Lehrjahr 2002			Rückgang
	M	W	ges	M	W	ges	
Einzelhandelskaufmann/-frau	862	1236	2098	413	921	1334	-764
ElektroinstallateurIn	231	2	233	12	0	12	-221
TischlerIn	1681	83	1764	1491	70	1561	-203
KraftfahrzeugtechnikerIn	1956	25	1981	1813	24	1837	-144
Einzelhandelskaufmann/-frau – Textilhandel	40	626	666	42	517	559	-107
Frisör,Perückenm.(Styl)	100	1987	2087	102	1892	1994	-93
MaurerIn	1010	1	1011	922	1	923	-88
NEUER LEHRBERUF: EDV-TechnikerIn	351	32	383	279	25	304	-79
MaschinenschlosserIn	161	2	163	88	1	89	-74
ZimmererIn	557	2	559	490	0	490	-69
AugenoptikerIn	72	87	159	39	59	98	-61
SchlosserIn	779	9	788	716	13	729	-59
NEUER LEHRBERUF: InformatikerIn	88	13	101	38	5	43	-58
KunststoffverarbeiterIn	127	16	143	84	5	89	-54
MalerIn und AnstreicherIn	775	106	881	713	117	830	-51

Quelle: Lehrlingsstatistiken 2001-2002 der Wirtschaftskammer Österreich, eigene Berechnungen

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob durch die Einführung neuer Lehrberufe bereits bestehende Lehrplätze ersetzt wurden. Hierzu wurde seitens des ibw eine Befragung von 222 Lehrbetrieben durchgeführt, die Lehrlinge in neuen Lehrberufen ausbilden. Das Ergebnis war eindeutig positiv: Mindestens zwei Drittel aller Lehrstellen in diesen Lehrberufen sind als zusätzliche Lehrstellen zu werten. Zudem erfüllen die neuen Lehrberufen zu 95% die Erwartungen und Anforderungen der befragten Unternehmen. Hervorzuheben ist auch, dass 87% weiterhin Lehrlinge in neuen Lehrberufen ausbilden werden und 13% ihr Angebot sogar erweitern werden. Nur 8% gaben an, dass sie keine neuen Lehrplätze mehr anbieten werden.

Insgesamt tragen die neuen Lehrberufe also zu Zuwächsen am Lehrstellenmarkt bei. So belegt etwa auch eine Auswertung der Zugänge in das Register der offenen Lehrstellen des AMS, dass die neu eingerichteten Berufe zu einer Zuwachssteigerung der Lehrstellen-Zugänge einen beachtlichen Beitrag geleistet haben: 27% der Meldungszuwächse bei Lehrberufen sind auf ein Meldungsplus bei neuen Lehrberufen zurückzuführen (Lehrlings- und FacharbeiterInnenprognose 2003).

Resümee

Im Beobachtungszeitraum von 1997 bis 2003 wurde eine beachtliche Zahl an neuen Lehrberufen und Neuordnungen bestehender Lehrausbildungen erlassen: Insgesamt wurden 46 neue Lehrberufe eingeführt und 100 Lehrberufe teilweise mehrfach modifiziert. Rund 15% der neu eingeführten Berufe sind dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zuzuordnen, was den Zielsetzungen des NAP nach Ausweitung der Erwerbsoptionen im IKT-Bereich entspricht.

Die Zahlen zu den abgeschlossenen Lehrverträgen verdeutlichen den Erfolg der neuen Lehrberufe: 1998 wurden 1.752 Lehrverträge in neuen Lehrberufen abgeschlossen, im Jahr 2002 waren dies bereits 7.777. Dies entspricht einer Steigerung des Anteils der Lehrverträge in neuen Lehrberufen an allen Lehrverträgen von 3,3% (1998) auf 6,5% (2002). Dies ist auch insofern positiv zu werten, als während dieses Zeitraums ein Rückgang des gesamten Lehrlingsbestandes zu verzeichnen war. Zudem sind bei der Zahl der Lehrbetriebe Zuwächse zu beobachten: So ist beispielsweise die Zahl der Lehrbetriebe in neuen Lehrberufen von 3.186 im Jahr 2001 auf 3.273 im Jahr 2002 gestiegen. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch zu erwähnen, dass die Zahlen der LehranfängerInnen in neuen Lehrberufen im Jahr 2002 erstmals rückläufig sind. Dies lässt den Schluss zu, dass aufgrund der wirtschaftlichen Situation das neue Lehrstellenangebot erstmals ausgeschöpft ist.

Zu den erfolgreichsten neuen Lehrberufen zählen EDV-TechnikerIn, ProduktionstechnikerIn, Bankkaufmann/-rau, MechatronikerIn, ZerspanungstechnikerIn. In diesen fünf Lehrberufen wird beinahe die Hälfte (48%) der Lehrverträge in neuen Lehrberufen abgeschlossen.

Allgemein konnte durch die Einführung neuer Lehrberufe und die Neuordnungen ein noch stärkerer Rückgang des Lehrlingsbestandes vermieden und wesentliche neue Tätigkeitsfelder erschlossen werden. Befragungsergebnisse und Auswertungen des AMS belegen, dass kaum alte Lehrberufe verdrängt werden, sondern neue Lehrberufe einen beachtlichen Beitrag zur Zuwachssteigerung bei den Lehrstellen-Zugängen leisten.

5.3 Anhang: Änderungen in der Lehrausbildung

Tabelle 68: Änderungen in der Lehrlingsausbildung von Juli 1997 bis Juli 2003

Lehrberuf	Gültig ab	Vorläuferberuf(e)	Gültig bis
AnlagenelektrikerIn	1.7.1997	AnlagenelektrikerIn	30.6.1997
MaschinenmechanikerIn	1.7.1997	MaschinenmechanikerIn	30.6.1997
TierpflegerIn	1.7.1997	TierpflegerIn	30.6.1997
BekleidungsfertigerIn	1.9.1997	WäschenäherIn	30.6.1998
BetonfertigerIn - Betonwarenerzeugung	1.9.1997	BetonwarenerzeugerIn	30.6.1998
BetonfertigerIn – Betonwerksteinerzeugung	1.9.1997	KunststeinerzeugerIn	30.6.1998
BetonfertigerIn - Terrazzoherstellung	1.9.1997	TerrazzomacherIn	30.6.1998
HohlglasveredlerIn – Glasmalerei	1.9.1997	GlasmalerIn	30.6.1998
HohlglasveredlerIn – Gravur	1.9.1997	GlasgraveurIn	30.6.1998
HohlglasveredlerIn – Kugeln	1.9.1997	HohlglasfeinschleiferIn (KuglerIn) GlasschleiferIn und GlasbelegerIn	30.6.1998
KommunikationstechnikerIn - Audio- und Videoelektronik	1.9.1997	Radio- und FernsehmechanikerIn	30.6.1998
KommunikationstechnikerIn – Bürokommunikation	1.9.1997	BüromaschinenmechanikerIn	30.6.1998
KommunikationstechnikerIn - Elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation	1.9.1997	KEINER	
KommunikationstechnikerIn – Nachrichtenelektronik	1.9.1997	NachrichtenelektronikerIn	30.6.1998
Sanitär- und KlimatechnikerIn - Gas- und Wasserinstallation	1.9.1997	Gas- und WasserleitungsinstallateurIn	30.6.1998
Sanitär- und KlimatechnikerIn - Gas- und Wasserinstallation	1.9.1997	GasinstallateurIn	30.6.1999
Sanitär- und KlimatechnikerIn - Gas- und Wasserinstallation	1.9.1997	WasserleitungsinstallateurIn	30.6.2001
Sanitär- und KlimatechnikerIn – Heizungsinstallation	1.9.1997	ZentralheizungsbauerIn	30.6.1998
Sanitär- und KlimatechnikerIn – Lüftungsinstallation	1.9.1997	KEINER	
TapeziererIn und DekorateurIn	1.9.1997	TapeziererIn und BettwarenerzeugerIn	30.6.1998
VerwaltungsassistentIn	1.11.1997	KEINER	
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/- frau – Abfall	1.4.1998	Recycling- und EntsorgungstechnikerIn	31.12.1997
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/- frau – Abwasser	1.4.1998	Recycling- und EntsorgungstechnikerIn	31.12.1997
Bankkaufmann/-frau	1.5.1998	KEINER	
EDV-Kaufmann/-frau	1.5.1998	KEINER	
EDV-TechnikerIn	1.5.1998	KEINER	

Lehrberuf	Gültig ab	Vorläuferberuf(e)	Gültig bis
Gartencenterkaufmann/-frau	1.5.1998	KEINER	
Immobilienkaufmann/-frau	1.5.1998	KEINER	
SonnenschutztechnikerIn	1.5.1998	KEINER	
TiefbauerIn	1.5.1998	KEINER	
VermessungstechnikerIn	1.5.1998	KEINER	
BerufskraftfahrerIn	1.7.1998	BerufskraftfahrerIn	30.6.1998
BodenlegerIn	1.7.1998	BodenlegerIn	30.6.1998
BootbauerIn	1.7.1998	BootbauerIn	30.6.1998
GlaserIn	1.7.1998	GlaserIn	30.6.1998
Speditionskaufmann/-frau	1.7.1998	Speditionskaufmann/-frau	30.6.1998
FitnessbetreuerIn (Ausbildungsversuch)	1.9.1998	KEINER	
KanzleiassistentIn – Notariat	1.9.1998	KEINER	
KanzleiassistentIn - Rechtsanwaltskanzlei	1.9.1998	KEINER	
LandmaschinentechnikerIn	1.9.1998	LandmaschinenmechanikerIn	30.6.1999
Medienfachmann/-frau - Mediendesign	1.9.1998	KEINER	
Medienfachmann/-frau - Medientechnik	1.9.1998	KEINER	
ModellbauerIn	1.9.1998	ModellschlosserIn ModelltischlerIn (FormentischlerIn)	30.6.1999
ProduktionstechnikerIn	1.9.1998	KEINER	
SportartikelmonteurIn (Ausbildungsversuch)	1.9.1998	KEINER	
SteinmetzIn	1.9.1998	SteinmetzIn	31.8.1998
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	1.9.1998	KEINER	
Systemgastronomiefachmann/-frau	1.9.1998	KEINER	
ZahntechnikerIn	1.9.1998	ZahntechnikerIn	31.8.1998
TextiltechnikerIn - Maschentechnik	1.6.1999	WirkwarenerzeugerIn	30.6.1999
TextiltechnikerIn - Webtechnik	1.6.1999	WirkwarenerzeugerIn	30.6.1999
Textilmechanik	24.6.1999	TextilmechanikerIn	30.6.1999
ElektroanlagentechnikerIn	1.9.1999	AnlagenmonteurIn	30.6.2002
ElektrobetriebstechnikerIn	1.9.1999	BetriebselektrikerIn	30.6.2002
ElektrobetriebstechnikerIn – Prozessleittechnik	1.9.1999	BetriebselektrikerIn	30.6.2002
ElektroenergietechnikerIn	1.9.1999	ElektromechanikerIn für Starkstrom StarkstrommonteurIn	30.6.2003
ElektroinstallationstechnikerIn	1.9.1999	ElektroinstallateurIn	30.6.2003
ElektromaschinentechnikerIn	1.9.1999	ElektromechanikerIn und – maschinenbauerIn	30.6.2002
ElektronikerIn	1.9.1999	ElektromechanikerIn für Schwach- strom	30.6.2002
FertigteilhausbauerIn	1.9.1999	KEINER	
InformatikerIn (Ausbildungsversuch)	1.9.1999	KEINER	

Lehrberuf	Gültig ab	Vorläuferberuf(e)	Gültig bis
IT–ElektronikerIn (Ausbildungsversuch)	1.9.1999	KEINER	
IT–Kaufmann/-frau (Ausbildungsversuch)	1.9.1999	KEINER	
KarosseriebautechnikerIn	1.9.1999	KarosserieurIn	31.12.2007
MaschinenbautechnikerIn	1.9.1999	BetriebsschlosserIn MaschinenschlosserIn	30.6.2003
MaschinenfertigungstechnikerIn	1.9.1999	FeinmechanikerIn MechanikerIn	30.6.2003
MechatronikerIn	1.9.1999	KEINER	
MikrotechnikerIn (Ausbildungsversuch)	1.9.1999	KEINER	
ReprografIn	1.9.1999	KEINER	
WerkzeugbautechnikerIn	1.9.1999	FormenbauerIn WerkzeugmacherIn	30.6.2003
ZerspanungstechnikerIn	1.9.1999	KEINER	
Kunststoffverarbeitung	17.9.1999	KunststoffverarbeiterIn	30.6.2000
Schilderherstellung	17.9.1999	SchilderherstellerIn	30.6.2000
Vulkanisierung	17.9.1999	VulkaniseurIn	30.6.2000
AugenoptikerIn	1.7.2000	OptikerIn	30.6.2000
BaumaschinentechnikerIn	1.7.2000	KEINER	
Binnenschifffahrt	1.7.2000	BinnenschifferIn	30.6.2000
ChemielabortechnikerIn	1.7.2000	ChemielaborantIn	30.6.2000
ChemieverfahrenstechnikerIn	1.7.2000	ChemiewerkerIn	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau - Allgemeiner Einzelhandel	1.7.2000	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau – Baustoffhandel	1.7.2000	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau – Einrichtungsberatung	1.7.2000	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau – Fleischfachhandel	1.7.2000	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau – Lebensmittelhandel	1.7.2000	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau – Textilhandel	1.7.2000	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Feinoptik	1.7.2000	FeinoptikerIn	30.6.2000
FleischverarbeiterIn	1.7.2000	FleischerIn	30.6.2000
FleischverkäuferIn	1.7.2000	FleischerIn	30.6.2000
Holz- und Sägetechnik	1.7.2000	Holz- und SägetechnikerIn	30.6.2001
KraftfahrzeugtechnikerIn	1.7.2000	KraftfahrzeugmechanikerIn	30.6.2001
OberflächentechnikerIn - Emailtechnik	1.7.2000	EmaillieurIn MetallschleiferIn und GalvaniseurIn	30.6.2000
OberflächentechnikerIn – Feuerverzinkung	1.7.2000	EmaillieurIn MetallschleiferIn und GalvaniseurIn	30.6.2000

Lehrberuf	Gültig ab	Vorläuferberuf(e)	Gültig bis
OberflächentechnikerIn - Galvanik	1.7.2000	EmaillleurIn MetallschleiferIn und GalvaniseurIn	30.6.2000
OberflächentechnikerIn - Mechanische Oberflächentechnik	1.7.2000	EmaillleurIn MetallschleiferIn und GalvaniseurIn	30.6.2000
OberflächentechnikerIn – Pulverbeschichtung	1.7.2000	EmaillleurIn MetallschleiferIn und GalvaniseurIn	30.6.2000
SchuhfertigerIn	1.7.2000	KEINER	
TextilchemikerIn	1.7.2000	TextilveredlerIn	30.6.2000
Tischlerei	1.7.2000	TischlerIn	30.6.2001
VeranstaltungstechnikerIn	1.7.2000	KEINER	
Zimmerei	1.7.2000	Zimmerer/Zimmerin	30.6.2001
BuchhalterIn	1.9.2000	KEINER	
GerberIn – Rotgerben	1.9.2000	RotgerberIn	30.6.2001
GerberIn - Weiß- und Sämischgerben	1.9.2000	Weiß- und SämischgerberIn	30.6.2001
ElektroinstallationsstechnikerIn - Prozessleit- und Bustechnik	1.3.2001	ElektroinstallateurIn	30.6.2002
Fachmann/-frau für Lagerlogistik	1.3.2001	KEINER	
GlasmacherIn	1.3.2001	KEINER	
PräzisionswerkzeugschleifetechnikerIn	1.3.2001	KEINER	
Einzelhandelskaufmann/-frau - Eisen- und Hartwaren	1.12.2001	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau - Elektro- Elektronikberatung	1.12.2001	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau - Kraftfahrzeuge und Ersatzteile	1.12.2001	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau - Schuhe	1.12.2001	Einzelhandelskaufmann/-frau	30.6.2000
Einzelhandelskaufmann/-frau – Sportartikel	1.12.2001	Sportartikelmonteur/in (Ausbildungsversuch)	31.10.2001
EinkäuferIn	1.7.2002	KEINER	
Fotografin	1.7.2002	Fotografin	30.6.2002
KristallschleifetechnikerIn	1.7.2002	KEINER	
MetalldesignerIn - Gravur	1.7.2002	GraveurIn	30.6.2002
MetalldesignerIn - Gürtlerei	1.7.2002	GürtlerIn	30.6.2002
MetalldesignerIn - Metalldrückerei	1.7.2002	MetalldrückerIn	30.6.2002
OrthopädienschuhmacherIn	1.7.2002	OrthopädienschuhmacherIn	30.6.2002
PersonaldienstleistungsassistentIn	1.7.2002	KEINER	
Pflasterer/Pflasterin	1.7.2002	Pflasterer/Pflasterin	30.6.2002
Sanitär- und KlimatechnikerIn – Ökoenergieinstallation(Ausbildungsversuch in OÖ)	1.7.2002	KEINER	
SchädlingsbekämpferIn	1.7.2002	KEINER	

Lehrberuf	Gültig ab	Vorläuferberuf(e)	Gültig bis
WärmebehandlungstechnikerIn	1.7.2002	UniversalhärterIn	30.6.2002
Brunnen- und Grundbau	1.7.2003	BrunnenmacherIn	30.6.2003
EDV-SystemtechnikerIn	1.7.2003	KommunikationstechnikerIn – Büro-kommunikation	30.6.2003
FitnessbetreuerIn	1.7.2003	FitnessbetreuerIn	30.6.2003
KonstrukteurIn – Schwerpunkt Maschinenbau-technik	1.7.2003	KEINER	
KonstrukteurIn – Schwerpunkt Metallbautech-nik	1.7.2003	KEINER	
KonstrukteurIn – Schwerpunkt Stahlbautechnik	1.7.2003	KEINER	
KonstrukteurIn – Schwerpunkt Werkzeugbau-technik	1.7.2003	KEINER	
Kunststoffformgebung	1.7.2003	Kunststoffverarbeitung	30.6.2003
Kunststofftechnik	1.7.2003	Kunststoffverarbeitung	30.6.2003
Mechatronik	1.7.2003	Mechatronik	30.6.2003
Metalltechnik – Blechtechnik	1.7.2003	Blechschorer	30.6.2003
Metalltechnik – Fahrzeugbautechnik	1.7.2003	FahrzeugfertigerIn	30.6.2003
Metalltechnik – Metallbautechnik	1.7.2003	BauschorerIn, StahlbauschorerIn	30.6.2003
Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik	1.7.2003	SchorerIn	30.6.2003
Metalltechnik – Schmiedetechnik	1.7.2003	SchmiedIn	30.6.2003
Metalltechnik – Stahlbautechnik	1.7.2003	BauschorerIn, StahlbauschorerIn	30.6.2003
Orthopädietechnik – Schwerpunkt Orthesen-technik	1.7.2003	OrthopädiemechanikerIn, BandagistIn	30.6.2003
Orthopädietechnik – Schwerpunkt Prothesen-technik	1.7.2003	OrthopädiemechanikerIn, BandagistIn	30.6.2003
Orthopädietechnik – Schwerpunkt Rehabilitati-onstechnik	1.7.2003	OrthopädiemechanikerIn, BandagistIn	30.6.2003
Restaurantfachmann/-frau	1.7.2003	Restaurantfachmann/-frau	30.6.2003
Mobilitätsservice	14.8.2003	KEINER	
Speditiionslogistik	14.8.2003	KEINER	

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, BMWA

6 Vorlehre

Die Möglichkeit der Vorlehre wurde 1998 im Rahmen einer Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) eingeführt und bis zum in Kraft treten der integrativen Berufsausbildung im September 2003 konnten Vorlehrverträge abgeschlossen werden. Das Modell der Vorlehre war als eine spezielle Ausbildungsform für benachteiligte Jugendliche gedacht. Das vorrangige Ziel lag in einer Erleichterung des Übertritts in ein reguläres Lehrverhältnis.

6.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Im Rahmen der Vorlehre sind die Bildungsinhalte des ersten Lehrjahres des entsprechenden Lehrberufes innerhalb von höchstens zwei Jahren zu vermitteln. Bei einem Übertritt in ein Regellehrverhältnis hat eine aliquote Anrechnung der Lehr- und Berufsschulzeit zu erfolgen, d.h. gemäß BAG werden nach Absolvierung der gesamten zweijährigen Vorlehre jedenfalls sechs Monate der betrieblichen Ausbildungszeit und zusätzlich die erfolgreich zurückgelegte oder abgeschlossene Berufsschulzeit angerechnet. Allgemein sind die Jugendlichen in einer Vorlehre hinsichtlich der Berufsschulpflicht sowie der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen Lehrlingen gleichgestellt.

Während der Ausbildungszeit ist die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres zu entrichten, wobei eine Förderung seitens des AMS möglich ist. Voraussetzung für eine derartige Förderung ist die rechtzeitige Kontaktierung des AMS sowie ein im Vorfeld des Ausbildungsverhältnis stattgefundenen Beratungs- und Betreuungsvorgang zwischen dem Jugendlichen und dem AMS.

Als ausbildungsberechtigt gelten Lehrberechtigte (gem. § 2 BAG), besondere selbstständige Ausbildungseinrichtungen (gem. § 30 BAG) und sonstige vom Arbeitsmarktservice ausgewählte Betriebe und Einrichtungen.

Bereits im Jahr 2000 kam es aufgrund der geringen Inanspruchnahme der Vorlehre zu einer ersten Novellierung. Mit der BAG-Novelle vom **1.9.2000** trat die **Vorlehre neu** in Kraft. Damit waren folgende Änderungen verbunden:

- Der **Vorlehrvertrag ist zeitlich befristet** und war bis 2000 grundsätzlich auf die Dauer von **zwei Jahren** abzuschließen, wobei eine längere Vertragsdauer unzulässig war. Seither besteht die Möglichkeit der Verlängerung um ein drittes Jahr, wenn dies im Interesse der Ausbildung des Vorlehrlings liegt. Während der gesamten Zeit sind die Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice verpflichtet, sowohl die Jugendlichen als auch die Ausbildungsbetriebe im Wege einer Arbeitsassistenz sozial- und berufspädagogisch zu betreuen. Seitens der Wirtschaftskammer wird auch empfohlen, eine Vereinbarung bezüglich der Inanspruchnahme einer Arbeitsassistenz in den Vorlehrvertrag mit einzubeziehen.
- Die **Probezeit** wurde auf sechs Monate verlängert.
- Mit in Kraft treten der Novellierung besteht für Betriebe **keine Weiterverwendungspflicht**, wenn der Lehrberechtigte den Vorlehrling bzw. dessen/deren ge-

setzlichen VertreterIn zwei Monate vor Vertragsende auf die Beendigung der Vorlehre hinweist.

- Bis zum Zeitpunkt der Novellierung war vorgesehen, Jugendliche ohne Pflicht- oder Sonderschulabschluss oder mit wesentlichen Lerndefiziten in ein Vorlehrverhältnis aufzunehmen. Diese Einschränkung wurde immer wieder als ein Grund für die geringe Zahl an Jugendlichen genannt und daher erfolgte im Rahmen der Novellierung auch eine **Ausweitung der Zielgruppe**. Diese umfasst nun Lehrstellensuchende, die mindestens drei Monate beim AMS vorgemerkt waren oder sich nachweislich mindestens fünfmal erfolglos um eine Lehrstelle beworben haben. Außerdem muss eines der folgenden Kriterien zutreffen:
 - Schulpflicht wurde zur Gänze oder teilweise in der Allgemeinen Sonderschule oder in einer Hauptschule mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf absolviert.
 - Mindestens einmaliges Repetieren in der 5. bis 9. Schulstufe
 - Lernschwache PflichtschulabsolventInnen (z.B. Jugendliche, die in mindestens einem Gegenstand in der dritten Leistungsgruppe eingestuft sind)
 - fehlender oder negativer Pflichtschulabschluss
 - Jugendliche, die auf Grund negativer Leistungen in der Berufsschule bereits eine Lehre abbrechen mussten.

Trotz dieser Novellierung, die primär zusätzliche Anreize für die Wirtschaft zur Inanspruchnahme dieser Ausbildungsform enthielt, blieb das Interesse sowohl seitens der UnternehmerInnen als auch der Lehrstellensuchenden gering – wie auch das folgende Kapitel belegt.

Aus diesem Grund einigten sich die Sozialpartner im Jahr **2003** auf eine weitere Novelle des Berufsausbildungsgesetzes, in deren Rahmen die **integrative Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche** eingeführt wurde. Seit in Kraft treten dieser Novelle (September 2003) können keine neuen Vorlehrverträge mehr abgeschlossen werden. Die integrative Berufsausbildung soll entweder als eine Lehrausbildung mit einer verlängerten Lehrzeit stattfinden (max. ein Jahr Verlängerung, in Ausnahmefällen zwei Jahre) oder es soll eine Teilqualifikation vermittelt werden, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht, wenn die Erreichung eines Lehrabschlusses nicht möglich ist. Diese Ausbildung ist vorerst bis 2008 befristet und wird einer Evaluierung unterzogen werden. Zur Zeit sind über die Wirkung der integrativen Berufsausbildung noch keine Aussagen zulässig, jedoch konnten trotz der kurzen Anlaufzeit bis Dezember 2003 bereits 240 Verträge abgeschlossen werden.

6.2 Inanspruchnahme des Modells der Vorlehre

Wie die nachstehende Tabelle verdeutlicht, ist das Modell der Vorlehre nur auf geringe Nachfrage gestoßen: Zwar ist die Zahl der Jugendlichen in Vorlehrverhältnissen von 77 im Jahr 1999 auf 266 im Jahr 2003 gestiegen, allerdings ist dies primär auf die hohe Zahl an Vorlehrverhältnissen in Wien zurückzuführen und diese werden überwiegend in Trägereinrichtungen angeboten und nicht am freien Lehrstellenmarkt.

Tabelle 69: Vorlehrverhältnisse gemäß BAG 1998 - 2002

Bundesland	30.9.1999	31.3.2000	30.9.2001	30.6.2002	31.8.2003
Burgenland	1	3	7	5	0
Kärnten	24	33	27	26	37
Niederösterreich	11	12	22	18	23
Oberösterreich	18	21	20	17	16
Salzburg	7	5	22	22	46
Steiermark	0	0	11	13	19
Tirol	6	6	10	9	14
Vorarlberg	0	0	18	22	37
Wien	10 ³⁷	10	14	90	74
Österreich	77	90	151	222	266

Quelle: ibw und Wirtschaftskammer Österreich

Allgemein ist eine relativ starke Divergenz zwischen den einzelnen Bundesländern zu beobachten. Die meisten Vorlehrverhältnisse bestanden von 1999 bis 2001 in Kärnten, gefolgt von Oberösterreich und Niederösterreich. Die etwas höhere Anzahl an Vorlehrlingen in Kärnten ist maßgeblich auf intensive Informations- und Überzeugungsarbeit durch die ArbeitsassistentInnen zurückzuführen, die belegt, dass im intensiven persönlichen Kontakt bestehende Vorurteile von Unternehmen abgebaut werden können. Seit 2001 stieg die Zahl der Vorlehrverhältnisse in Salzburg an und in den Bundesländern Vorarlberg und Steiermark traten erstmals Jugendliche in ein Vorlehrverhältnis ein. Der Grund für die fehlende Inanspruchnahme dieser Ausbildungsmöglichkeit in Vorarlberg und der Steiermark lag darin, dass in diesen Bundesländern alternative Modelle der Anlehre angeboten werden.

Insgesamt belegt eine Zahl von 266 Vorlehrverhältnissen nach fünfjähriger Laufzeit diesem Modell nur einen mäßigen Erfolg. Vergleicht man die Zahl der Vorlehrlinge mit jenen der vorgemerkten Lehrstellensuchenden ohne abgeschlossene Schulbildung – der ursprünglichen Zielgruppe dieses Modells - so zeigt sich, dass hier doch eine beachtliche Zahl an Jugendlichen nicht erreicht wird. Beispielsweise waren im August 2003 insgesamt 847 Jugendliche ohne abgeschlossene Schule als lehrstellensuchend vorgemerkt. Die mangelnde Inanspruchnahme ist maßgeblich auf das geringe Interesse der Jugendlichen zurückzuführen. Für sie ist das Modell der Vorlehre unattraktiv, da die Weiterlehre nach der Vorlehre nicht gesichert ist und im Gegensatz zu den Lehrgängen und Stiftungen des JASG auch nur ein Teil der Ausbildungszeit anerkannt wird.

³⁷ Träger: Jugend am Werk

So waren beispielsweise von Oktober bis Dezember 1999 nur zwischen 131 und 136 Jugendliche als Vorlehrlinge vorgemerkt. Diese Zahl hat sich trotz eines starken Rückgangs der sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden von Oktober (4.306 Personen) bis Dezember (2.682 Personen) kaum verändert, woraus auch auf fehlende Vermittlungsmöglichkeiten geschlossen werden kann. Diese These wird auch durch die denkbar geringe Bereitschaft der Unternehmen Vorlehrlinge aufzunehmen belegt: Nur drei Unternehmen haben ausdrückliche Bereitschaft zur Aufnahme von Vorlehrlingen gezeigt.

Tabelle 70: Vorlehrverhältnisse gemäß § 8 b BAG per 30.6.02

Lehrberuf	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W
BäckerIn	1/0	1/0			1/0	1/0			
BauschlosserIn				1/0					
BlumenbinderIn	0/1		0/1	0/1				0/1	1/1
DamenkleidmacherIn									0/13
Einzelhandel/ Einzelhandelskaufmann/frau		0/1	1/0	2/1		0/1	1/2	2/6	
ElektroinstallateurIn/ Elektroinstallationstechnik		2/0	2/0					1/0	
Fleischverarbeitung/ FleischerIn			1/0	2/0					
FriseurIn und PerückenmacherIn	0/1		0/1	0/1			0/1		0/1
GetreidemüllerIn		1/0							
Großhandelskaufmann/frau				0/1					
Karosseriebautechnik	1/0								
KarosserieurIn				1/0					
Koch/Köchin		2/0	1/1	0/1	2/1	2/1	1/0		8/10
KonditorIn					0/1			1/0	
Kfz-MechanikerIn					1/0				
Kfz-Technik		1/0	1/0	1/0	1/0			3/0	
KupferschmiedIn					1/0				
LackiererIn						1/0			
MalerIn und AnstreicherIn		6/0	1/0		3/0	2/0	2/0	1/0	16/2
MaurerIn		1/0		1/0	2/0		1/0	2/0	
Platten- u FliesenlegerIn					1/0				
PräparatorIn			1/0						
Restaurantfachmann/frau		0/1		1/1	0/1				
Sanitär- und KlimatechnikerIn		2/0		1/0	1/0	1/0			
SchlosserIn		1/0	1/0		1/0			2/0	1/0
SchmiedIn					1/0				
SpenglerIn		1/0	1/0		1/0		1/0		
StahlbauschlosserIn									17/0
SteinmetzIn					1/0				
StoffdruckerIn								1/0	
Systemgastronomiefachmann/frau			1/0						
Tischlerei/TischlerIn	1/0	3/0	1/0	1/0	2/0	4/0		1/0	20/0
Zimmerei/ZimmererIn		3/0	1/0					1/0	
m/w	3/2	24/2	15/3	11/6	19/3	11/2	6/3	15/7	63/27
Insgesamt	5	26	18	17	22	13	9	22	90

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich 2002

Aus obenstehender Tabelle ist eine relativ breite Streuung der Lehrberufe ablesbar, wobei traditionelle Lehrberufe überwiegen. Allerdings werden doch auch im Bereich der neuen Lehrberufe, z.B. Systemgastronomiefachmann/frau oder Sanitär- und Klima-

technikerIn, Vorlehrverhältnisse umgesetzt. Insgesamt nehmen Burschen drei mal häufiger als Mädchen die Möglichkeit einer Vorlehre in Anspruch.

6.3 Umsetzungserfolge und –probleme

Betriebsbefragungen der Wirtschaftskammer Kärnten (2001) sowie der Wirtschaftskammer Oberösterreich (2001) zeigen eine Bilanz der Vorlehre. In Kärnten haben im Sommer 2001 die ersten Vorlehrverhältnisse geendet und die Hälfte der Vorlehrlinge konnte im Betrieb verbleiben: neun als Lehrlinge und drei als MitarbeiterInnen. Demgegenüber mussten jedoch auch 12 – also immerhin die Hälfte – aus dem Betrieb ausscheiden, als Gründe wurden fehlende berufliche und persönliche Eignung genannt. Die Ergebnisse aus Oberösterreich belegten einer großen Anzahl der Vorlehrlingen relativ gute Chancen in ein reguläres Lehrverhältnis übernommen zu werden.

Eine Betriebsbefragung des AMS in Kärnten, Niederösterreich und Wien (April 2000) zeigt, dass rund 39% der Betriebe zu einer Übernahme im eigenen Unternehmen bereit sind und etwa 8% können sich eine Übernahme in einem anderen oder vielleicht im eigenen Unternehmen vorstellen, wogegen nur 8% von einer Übernahme in ein Regellehrverhältnis gänzlich absehen. Allerdings sind 46% der Befragten noch unschlüssig, zum einen weil die Dauer der Vorlehrverhältnisse noch zu kurz ist und auch negative Berufsschulabschlüsse erwartet werden und zum anderen, weil die entsprechenden Voraussetzungen mancher Lehrlinge nicht gegeben sind. Ein wichtiges Ergebnis dieser Betriebsbefragung war auch, dass vor allem Lehrberufe bei denen praktische Fähigkeiten im Vordergrund stehen und weniger fachlich/theoretische Kenntnisse besonders für Vorlehrlinge geeignet sind.

Gemäß den genannten Ergebnissen konnte also rund die Hälfte der Vorlehrlinge im Betrieb verbleiben und hiervon rund drei Viertel als Lehrlinge und ein Viertel als MitarbeiterInnen. Dieses Ergebnis gekoppelt mit der zögerlichen Inanspruchnahme belegt dem Modell der Vorlehre nur einen mäßigen Erfolg. Die Gründe hierfür sind mehrschichtig:

Generell besteht sowohl seitens der Betriebe als auch der Lehrstellensuchenden ein **Informationsdefizit** über diese Ausbildungsmöglichkeit. Zwar wird durch Informationsbroschüren der Wirtschaftskammer das Modell der Vorlehre forciert, allerdings wird in einigen Bundesländern angemerkt, dass der Informationsstand nach wie vor relativ gering ist. Die Erfahrungen aus Kärnten, wo im konkreten Einzelfall intensive Informations- und Überzeugungsarbeit durch die ArbeitsassistentInnen geleistet wird, belegen, dass durch entsprechende Informationen bestehende Vorurteile der UnternehmerInnen hinsichtlich verhaltensauffälliger Jugendlicher oder Personen mit Lerndefiziten abgebaut werden können.

Kritik wird auch am **konzeptionellen Ansatz** geübt, da ein Vorlehrverhältnis nach maximal zwei Jahren in ein Regellehrverhältnis übergehen sollte. Gerade das Klientel der Vorlehre umfasst benachteiligte Jugendliche, die oftmals große Lerndefizite aufweisen; ihnen wird zwar im Rahmen der Vorlehre die Möglichkeit geboten, das erste Lehrjahr in einem Zeitraum von zwei Jahren zu absolvieren, allerdings sollte die restliche Lehrzeit

im vorgegebenen Zeitrahmen des Regellehrverhältnisses erfolgen. In diesem Zusammenhang werden vor allem Probleme bei der **Absolvierung der Berufsschule** erwartet: So ist nach den Einschätzungen einiger Berufsschullehrer die Zielgruppe mit den Lehrplänen der Vorlehre überfordert. Die Ursachen hierfür liegen im beeinträchtigten Lernverhalten aber auch an der fehlenden persönlichen Reife sowie sozialer Kompetenz, wobei häufig auch problematische Familienverhältnisse und die draus resultierende fehlende familiäre Unterstützung mit einwirken. (Erfahrungsberichte der AMS Landesgeschäftsstellen 1999)

Probleme beim Berufsschulbesuch ergeben sich auch deshalb, weil für Vorlehrlinge aufgrund der geringen Zahl kaum - wie ursprünglich vorgesehen - gesonderte Berufsschulklassen angeboten werden können und der Unterricht in regulären Klassen mit Jugendlichen aus der Regellehre erfolgt. Kritik ist in diesem Zusammenhang auch am zweimaligen Besuch der ersten Berufsschulklasse zu üben. Hierbei wäre eine gesonderte Betreuung der Vorlehrlinge zu bevorzugen, da aufgrund der Lernschwächen die Absolvierung der regulären Klasse – vor allem im ersten Vorlehrjahr - wenig zielführend erscheint. In diesem Rahmen wird für die Betreuung von Vorlehrverhältnissen seitens der Berufsschulen hohe Flexibilität abgefordert bzw. werden im Rahmen der Arbeitsassistenz teilweise Lernhilfen angeboten.

In manchen Bundesländern wird von einer Zuweisung zur Vorlehre abgesehen, da **alternative Modelle** bevorzugt werden. So besteht in Vorarlberg seit 1997 ein gut funktionierendes Modell der Anlehre. Die Anlehre ist eine duale Form der Berufsausbildung für Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen. Das primäre Ziel liegt in der Optimierung der Beschäftigungsmöglichkeiten, wobei jedoch die individuelle Leistungsfähigkeit der Jugendlichen zu berücksichtigen ist und auch eine sozialpädagogische Betreuung angeboten wird. Über eine Anrechnung der maximal zweijährigen Ausbildungszeiten auf reguläre Lehren entscheidet die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer. In diesem Zeitrahmen sollen die Fähigkeiten und Kenntnisse des ersten Lehrjahres eines anerkannten Lehrberufes erreicht werden. Die Ausbildung findet in Lehrbetrieben statt. Die Berufsschule wird von den TeilnehmerInnen als Gasthörer besucht und sie erhalten, wenn notwendig bzw. möglich, auch Unterricht in gesonderten Gruppen. Die Vorteile gegenüber der Vorlehre liegen für die Unternehmen in einer flexibleren Kündigungsregelung. So beträgt beispielsweise die Kündigungsfrist für beide Seiten vier Wochen. Darüber hinaus fallen im ersten Lehrjahr für den Betrieb keine Kosten an, da die Jugendlichen eine Beihilfe vom AMS erhalten.

Ein ähnliches Modell der Anlehre besteht auch in der Steiermark.³⁸ Es gibt ebenfalls die Möglichkeit, maximal 2 Jahre eine Anlehre zu absolvieren, die den Berufsschulbesuch inkludiert. Innerhalb dieser beiden Jahre erhalten die Anlehrlinge eine abgeschlossene Ausbildung, die allerdings nicht gesetzlich anerkannt ist. Anschließend erfolgt zumeist ein Übertritt in ein reguläres Dienstverhältnis als angelernte Arbeitskraft. Auch dieses Modell inkludiert eine Kostenabdeckung durch die DLU, wobei die Betriebe im ersten Lehrjahr einen Beitrag von € 73,- pro Monat und im zweiten Lehrjahr €

³⁸ Seit dem in Kraft treten der integrativen Berufsausbildung im September 2003 werden keine neuen Anlehrverträge mehr abgeschlossen.

145,- leisten müssen. Aufgrund der gegebenen Förderbedingungen, ist für manche Betriebe der Abschluss einer Anlehre finanziell ansprechender, da bei Vorlehren ausschließlich – unabhängig von der Höhe der Lehrlingsentschädigung – ein fixer Förderbetrag angeboten wird.

Resümee

Die geringe Anzahl an Vorlehrverhältnissen – nämlich 266 nach fünfjähriger Laufzeit - belegt diesem Modell nur mäßige Erfolge. Die Vorlehre wurde sowohl von Betrieben als auch Jugendlichen skeptisch beurteilt. Die Vorbehalte der Unternehmen hinsichtlich der Vorlehre beziehen sich unter anderem auf zu geringe Förderung und erhöhten Betreuungsaufwand. Zudem lässt das derzeit allgemein hohe Angebot an verfügbaren Lehrlingen seitens der Lehrbetriebe eine Selektion nach Schulerfolg und anderen Merkmalen zu. Für Jugendliche hingegen ist die Vorlehre finanziell und aufgrund der Verlängerung der Lehrdauer kaum attraktiv und auch die Weiterlehre nach der Vorlehre ist nicht gesichert. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung der integrativen Berufsausbildung, deren Ziel die verstärkte Einbeziehung benachteiligter Jugendliche in Berufsausbildungen ist, zu begrüßen. Mit dem Ansatz einer Teilung der Berufsausbildung entweder in eine verlängerte Lehrzeit oder in die Vermittlung von Teilqualifikationen, wenn ein Lehrabschluss nicht möglich ist, wurde einem Adaptierungsvorschlag der laufenden Begleitforschung Rechnung getragen.

7 Arbeitsmarktförderung für Jugendliche

In den Leitlinien des NAP werden als Ziele die Möglichkeit eines Neustarts für Jugendliche vor dem Übertritt in Langzeitarbeitslosigkeit (6 Monate bei Jugendlichen) sowie die Ausbildungsförderung für Jugendliche durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen festgehalten. Neben dem Auffangnetz kommen in diesem Zusammenhang das gesamte arbeitsmarktpolitische Instrumentarium zum Einsatz, unter anderem Berufsorientierungs-, Beschäftigungsmaßnahmen, Job-Coaching, sowie die Förderung der betrieblichen, überbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Lehrausbildung.

7.1 Förderung der Lehrausbildung

Anspruch auf Förderung der Lehrausbildung haben Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, die nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) berechtigt sind, (Vor-) Lehrlinge auszubilden; ausgeschlossen sind Bundesdienststellen.

Gefördert wird die Lehrausbildung von

- Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil: dabei handelt es sich um jene Lehrberufe, in denen der Anteil der weiblichen Lehrlinge im vorangegangenen Ausbildungsjahr unter 40% lag
- Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind: dies umfasst Jugendliche mit physischer, psychischer und geistiger Einschränkung, mit sozialer Fehlanpassung, mit Beendigung der Schulpflicht in der Sonderschule, lernschwache PflichtschulabsolventInnen, LeistungsbezieherInnen, bei Verlust der Lehrstelle
- Erwachsene (über 19 Jahre), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann
- Lehrlinge, wenn sie Zusatzqualifikationen über das Berufsbild hinaus erwerben
- Vorlehrlinge

Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehrjahr bewilligt und kann während der gesamten Lehrzeit gewährt werden. Bei der Vorlehre beträgt der maximale Förderzeitrahmen zwei Jahre.

7.1.1 Entwicklung der Förderzahlen zur Lehrstellenförderung

Die Novellierung der Förderung der Lehrausbildung mit 1.7.1996, bei der eine Anhebung der Beihilfensätze und die Aufnahme der Förderung von Gruppenlehrberufen, Mehrfachausbildungen und der Vorlehre im Vordergrund standen, hat einen sprunghaften Anstieg der Förderfälle bewirkt: Während 1996 nur insgesamt 3.435 Lehrlinge in Betrieben gefördert wurden, waren dies im Jahr 1997 13.271. Dieser Anstieg ist in hohem Maße auf die Förderung ‚zusätzlicher‘ Lehrstellen zurück zu führen. So wurden im

Ausbildungsjahrgang 1997/98 die Landesdirektorien ermächtigt, die Einrichtung zusätzlicher Lehrstellen zu fördern, wobei die Definition des Zusätzlichkeitskriterium den Landesorganisationen überlassen wurde. Auch die Definition der ‚Benachteiligung‘ lag ab 1997 in deren Kompetenz, was ebenfalls zu einem Anstieg der Förderungen führte. Nicht zuletzt aufgrund der als relativ hoch eingeschätzten Mitnahmeeffekte wurde die Möglichkeit einer Förderung von Lehrstellen nach dem Zusätzlichkeitskriterium wieder aufgehoben.

Dies hat in weiterer Folge zum Rückgang der Zahl der geförderten Lehrausbildungen beigetragen. So wurden im Jahr 2000 nur mehr 5.332 Förderfälle verzeichnet. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass mit der Einführung des Auffangnetzes eine Ausbildungsalternative für einen Teil der Zielgruppe für die Lehrstellenförderung geschaffen wurde. Im Jahr 2000 wiederum war eine Entspannung am Lehrstellenmarkt zu beobachten, was auch zum Rückgang der Lehrstellenförderung beigetragen hat.

Die Förderdaten seit 2001 werden mittels Auswertungen des DataWareHouse generiert, was sie nur sehr eingeschränkt mit den Daten der Vorjahre vergleichbar macht. Die Entwicklung zeigt für 2001 und 2002 ein relativ ähnliches Niveau, im Jahr 2003 war wiederum ein deutlicher Anstieg von 34,5% gegenüber dem Vorjahr zu beobachten, was auf den gestiegenen Problemdruck am Lehrstellenmarkt hinweist.

Tabelle 71: Förderung der Lehrausbildung im Zeitraum 1998-2000 (Anzahl der genehmigten Förderfälle, ohne Vorlehre)

Förderungskriterium	1998		1999		2000		Gesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil	0	1.058	0	1.034	0	569	2.661
Benachteiligte Lehrstellen-suchende	3.640	2.419	3.593	2.177	2.341	1.414	15.584
Personen über 19 Jahre	378	283	219	174	143	105	1.302
Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung	99	34	54	14	56	26	283
Zusammenhang mit einer zusätzlichen Lehrstelle	2.531	1.940	1.991	1.515	521	253	8.751
Gesamt	6.648	5.734	5.857	4.914	3.061	2.367	28.581

Quelle: AMS Österreich (BRZ-GmbH, SAMIS-Daten)

Tabelle 72: Förderung der Lehrausbildung im Zeitraum 2001-2003 (genehmigte Förderfälle für Personen unter 25 Jahren, ohne Vorlehre)

Förderungskriterium	2001		2002		2003		Gesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Lehrstellenförderung alt	1.018	717	4	0	3	2	1.744
Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil	1*	374	1*	503	2*	472	1.349
Benachteiligte Lehrstellensuchende	1.103	515	1.988	1.153	2.143	1.329	8.231
Personen über 19 Jahre	57	73	112	97	301	260	900
Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung	62	37	87	17	691	124	1.018
Gesamt	2.241	1.716	2.192	1.770	3.140	2.187	13.246

Quelle: BMWA, DWH-Abfrage 2004

* Erläuterung: Hierbei dürfte es sich um Fehlcodierungen handeln

Die Aufschlüsselung nach Förderungskriterien belegt, dass nach wie vor am häufigsten die Zielgruppe der benachteiligten Lehrstellensuchenden gefördert wird. Im Jahr 2003 lag der Anteil der Förderungen für diese Zielgruppe bei über 60%. Die Förderung von Mehrfachausbildungen sowie von Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil nimmt an Bedeutung zu.

Im Jahr 2003 war der erste AMS-Förderfall für das neue Teilprogramm ‚Integrierte Berufsausbildung‘ zu verzeichnen, das Jugendlichen den Erwerb von Teilqualifikationen ermöglicht oder eine Lehrausbildung mit einer um ein Jahr verlängerten Lehrzeit eröffnet.

Generell konnten Betriebe in den letzten Jahren aufgrund der hohen Anzahl an Lehrstellensuchenden, vermehrt die „besten“ Jugendlichen aus den jeweiligen Jahrgängen wählen, wogegen sich die Chancen von Benachteiligten verringerten. Hierbei stellt sich die Frage inwieweit die Förderung dieser Personengruppe, die Chancen für eine Integration in den Arbeitsmarkt erhöht.

7.1.2 Wirkungen der Lehrstellenförderung

Eine Evaluierung (im Rahmen der Evaluierung Europäischer Sozialfonds Ziel 3 1995-1999)³⁹ jener Förderfälle, bei denen das Ausbildungsverhältnis gleichzeitig mit der betreffenden Ziel 3 Förderung begann, zeigt, dass die Lehrlingsförderung überwiegend den Einstieg ins Berufsleben unterstützt. So weisen 61% aller Förderfälle in den zwei Jahren vor Beginn der Förderung kein Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis auf, 27% brachen eine Lehre ab und 12% hatten Beschäftigungszeiten (keine Lehre!) zu verzeichnen.

Es ist als Erfolg zu werten, dass 83% der Geförderten unmittelbar nach Förderende beim Dienstgeber weiterbeschäftigt werden. Aber auch die Arbeitsmarktintegration bis zu neun Monaten nach Förderende ist hoch: 73% der Geförderten waren ohne Unter-

³⁹ WIFO /L&R /INBAS: Monitoring und Evaluierung Europäischer Sozialfonds Ziel 3 1995-1999. Österreich.

brechung in Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen. Zudem waren 26% aller Geförderten nicht beim geförderten Dienstgeber weiterbeschäftigt, aber trotzdem ständig in Beschäftigung. Nur 4% wiesen kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis auf.

Der Integrationserfolg ist von der Betriebsgröße und der Wirtschaftsbranche abhängig. So sind die Verbleibschancen in Kleinbetrieben (bis max. 5 Beschäftigte) am niedrigsten. Für Frauen liegen die Chancen in den Wirtschaftsbereichen Maschinenbau, Verkehr/Nachrichten, Gastgewerbe, Kredit/Versicherungen und sonstigen Dienstleistungen niedriger, während dies bei Männer auf die Branchen Landwirtschaft, Nahrung, sonstige Erzeugnisse, Bau, Gastgewerbe und sonstige private Dienste zutrifft.

Eine Evaluierung der Lehrstellenförderung in Wien⁴⁰ auf der Grundlage der 1998/99 geförderten Jugendlichen hat im Rahmen einer Betriebsbefragung Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte thematisiert. So kommt es in 15-20% der Betriebe zu einer Substitution von nicht-geförderten durch geförderte Jugendliche. Umgekehrt bedeutet dies, dass 80% der Unternehmen sich bei der Einstellung von Lehrlingen nicht von finanziellen Incentives der Förderung leiten lassen. Der Mitnahmeeffekt, also der Anteil jener Betriebe, die förderbare Jugendliche auch ohne finanzielle Unterstützung eingestellt hätten, wird als relativ hoch eingeschätzt. So ist bei 10-15% der Betriebe von einer Additionalität auszugehen: hier wäre die Aufnahme von Lehrlingen ohne Fördermittel nicht erfolgt.

7.2 Schulung von Jugendlichen

Wie bereits eingangs erwähnt, ist zur Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit das gesamte arbeitsmarktpolitische Instrumentarium zum Einsatz gekommen. Neben der Lehrstellenförderung sind dies primär Qualifizierungsmaßnahmen. Wie eine aktuelle Auswertung des BMWA zeigt, wird in allen Bundesländern ein breites Spektrum an Maßnahmen für Jugendliche angeboten. Neben Berufsorientierung, Aktivierung und Qualifizierung stehen hier auch Maßnahmen für spezifische Zielgruppen zur Verfügung, etwa MigrantInnen, Jugendliche mit schulischen Defiziten und/oder persönlichen und sozialen Problemen, behinderten Jugendlichen oder Drop Outs.

Die Entwicklung der Arbeitsmarktförderung lässt sich anhand der AMS-Förderfälle beobachten, wobei auch hier (wie bei den Lehrstellenförderungen) eine Umstellung des Fördermonitorings erfolgte. Allerdings sind bei der altersbezogenen Auswertung der Förderfälle die Zeitreihen vergleichbar.

Die Zahl der Zugänge in Qualifizierungsmaßnahmen spiegelt die allgemeine Situation am Jugendarbeitsmarkt wider: Während im Jahr 2000 eine leichte Entspannung zu beobachten war, hat sich im Laufe des Jahres 2001 die Situation wieder zugespitzt. Bis 2003 erhöhte sich die Zahl der genehmigten Förderfälle um 38,9% gegenüber 2001.

⁴⁰ siehe Kaufmann, P. / Wollner, E.: Evaluierung der Lehrstellenförderung in Wien. In: AMS Wien (Hg.): Forschungs- und Entwicklungsberichte des AMS Wien 2000. Wiener Reihe Nr.9. Wien 2000, S. 123-128

Tabelle 73: Zugänge in Qualifizierungsmaßnahmen von 15- bis 24-jährigen Jugendlichen (Anzahl der Förderfälle)

	1999		2000	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Zugänge absolut	14.927	18.283	13.957	16.366
in %	44,9%	55,1%	46,0%	54,0%
Gesamt	33.210		30.323	

Quelle: AMS zitiert nach NAP-Umsetzungsberichte 1998-2002

Tabelle 74: Schulung von Jugendlichen unter 25 Jahren (Anzahl der genehmigten Förderfälle im jeweiligen Jahr)

	2001		2002		2003	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Aus- und Weiterbildung	9.065	9.109	9.841	9.399	13.192	13.265
Orientierung, Berufsvorbereitung	3.604	2.402	4.530	3.984	3.939	3.849
Aktive Arbeitssuche	3.801	4.040	5.282	6.386	4.710	5.706
Training	313	376	428	597	328	457
Gesamt	16.783	15.927	20.081	20.366	22.169	23.277

Erläuterung: Die Zählung erfolgte aus Vergleichsgründen mit dem Zeitraum vor 2001 auf der Basis von Förderfällen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Person mehrere Förderfälle umfassen kann. Insbesondere bei modulartig aufgebauten Kursen stellt meist jedes einzelne Modul einen gesonderten Förderfall dar.

Quelle: BMWA, DWH-Abfrage 2004

Dabei stellt sich die Frage, welche Merkmale die Jugendlichen, die Qualifizierungsmaßnahmen besuchen, aufweisen. Analysiert man die Teilnahme nach höchster abgeschlossener Ausbildung, so zeigt eine differenzierte Analyse der Teilnahmen von unter-20-Jährigen aus dem Jahr 2001 deutlich, dass der überwiegende Teil dieser Jugendlichen über einen Pflichtschulabschluss verfügt. Der Anteil dieser Gruppe betrug 74%. Knapp 10% waren Jugendliche, die keinen Pflichtschulabschluss vorweisen können. Für mehr als ein Drittel dieser Jugendlichen haben Berufsorientierung und –vorbereitung einen hohen Stellenwert als Vorbereitungsmaßnahmen für die Berufsausbildung im Betrieb oder im Auffangnetz. Die übrigen Jugendlichen mit höchstens Pflichtschulabschluss besuchen vor allem Fachkurse oder versuchen teilweise auch über die aktive Arbeitssuche direkt in ein Beschäftigungsverhältnis überzutreten.

Knapp 17% der QualifizierungsteilnehmerInnen verfügten bereits über einen berufsqualifizierenden Abschluss in Form einer Lehre, einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule. Bei dieser Gruppe dominieren spezifische Aus- und Weiterbildungskurse. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass aufgrund fehlender Jobangebote im Anschluss an die Berufsausbildung im Zuge einer Nachqualifizierung zusätzliche Kompetenzen erworben werden, um bei der weiteren Arbeitsplatzsuche bessere Chancen zu haben.

Tabelle 75: Schulung von Jugendlichen unter 20 Jahren nach Ausbildung (2001)

	Frauen				Männer				gesamt
	ohne PS	PS	Lehre/BMS	AHS/BHS	ohne PS	PS	Lehre/BMS	AHS/BHS	
Aus- und Weiterbildung	307	2.728	848	190	513	2.576	410	75	7.647
Orientierung, Berufsvorbereitung	242	2.568	162	24	233	1.785	33	4	5.051
Aktive Arbeitssuche	87	908	457	71	122	874	327	6	2.852
Training	15	124	16	5	37	156	2	2	357
Gesamt	651	6.328	1483	290	905	5391	772	87	15.907

Quelle: DWH-Abfrage des BMWA, (Zeitpunkt: 2003)

Über den Verbleib der Jugendlichen nach dem Ende der Qualifizierungsmaßnahme liegen keine Evaluierungsergebnisse vor.⁴¹ Allerdings geben die Befragung von NAP-TeilnehmerInnen und der Vergleichsgruppe ohne NAP-Teilnahme Aufschluss über den Nutzen von Berufsorientierungs- und Bewerbungstrainings aus der Sicht der Befragten.

7.3 Berufsorientierungs- und Berufsberatungsangebote des AMS

Aktuelle Studienergebnisse (Bergmann et al 2003) belegen ebenso wie die Ergebnisse aus der Befragung von NAP-TeilnehmerInnen und einer Kontrollgruppe, dass Jugendliche hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunftspläne kaum konkrete Vorstellungen haben und oft noch unentschlossen sind. So gaben beispielsweise 47% der befragten Jugendlichen aus der Kontrollgruppe und 44% der NAP-TeilnehmerInnen an, dass sie nach dem Schulabschluss über (eher) unklare Zukunftsvorstellungen verfügten. Vor diesem Hintergrund, aber auch angesichts der prekären Situation am Lehrstellenmarkt nimmt eine fundierte Berufsberatung und Berufsorientierung einen immer wichtigeren Stellenwert ein.

Somit überrascht es nicht, dass doch ein beachtlicher Teil der befragten Jugendlichen diesbezügliche AMS-Angebote in Anspruch nimmt, nämlich 72% der NAP-TeilnehmerInnen und 60% der Jugendlichen aus der Kontrollgruppe: Am häufigsten nahmen die befragten Jugendlichen an Berufsberatungen und Berufsorientierungen und Bewerbungstrainings teil.

⁴¹ Mit der Einführung des Verbleibsmonitorings im Rahmen des AMS-DWHs stehen Verbleibsdaten über MaßnahmenabsolventInnen ab dem Jahr 2000 generell zur Verfügung. Allerdings war eine derartige Analyse nicht Gegenstand der vorliegenden Evaluierung.

Tabelle 76: Inanspruchnahme von AMS-Angeboten

	Untersuchungsgruppe	Kontrollgruppe
Berufsberatung	38%	33%
Berufsorientierungskurs	38%	21%
Bewerbungstraining	29%	15%
Persönlichkeitstraining	13%	7%
anderes	12%	7%
nichts davon	28%	40%

Frage: Hast du gegen Ende der Schulzeit oder nachher Kurse oder Beratungen vom AMS besucht, z.B. ...?
(MEHRFACHNENNUNG)

Quelle: IFES-Befragung NAP Jugendliche (Kontrollgruppe ohne Maßnahme) Nr. 98356, 06/2000

Die Unterstützungsleistung des AMS wird von den Jugendlichen allerdings nicht immer optimal beurteilt: Zwar fühlten sich rund 37% bei der Lehrstellensuche sehr unterstützt, allerdings ist ein Anteil von 42% bei den NAP TeilnehmerInnen und 31% der Jugendlichen aus der Kontrollgruppe, die sich lediglich etwas und sogar 31% aus der Kontrollgruppe, die sich kaum unterstützt fühlten, nicht zu vernachlässigen.

Tabelle 77: Unterstützung bei der Lehrstellensuche durch das AMS

in Prozent	Untersuchungsgruppe	Kontrollgruppe
sehr	37%	36%
etwas	42%	31%
kaum	20%	31%

Frage: Hat dich das AMS bei der Lehrstellensuche sehr, etwas oder kaum unterstützt?
Quelle: IFES-Befragung NAP Jugendliche (Kontrollgruppe ohne Maßnahme) Nr. 98356, 06/2000

Gemäß den Auswertungsergebnissen fühlen sich eher Jugendliche mit klaren Berufsvorstellungen seitens des AMS unterstützt. Dies entspricht auch dem Ergebnis einer Studie zum Thema Berufsorientierung (Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2003⁴²), wonach die Berufsinformationsangebote des AMS vor allem bei konkreten Berufswünschen als hilfreich bewertet werden, wogegen die Unterstützung hinsichtlich einer fundierten Berufsorientierung als nicht ausreichend beurteilt wird. Allgemein wurde seitens der Jugendlichen ein Bedarf an persönlicher Beratung geäußert. Das persönliche Gespräch ist auch nach Angaben der BIZ-BetreuerInnen das effektivste Instrument, um tradierte Berufsvorstellungen zu durchbrechen.

Generell ist zu berücksichtigen, dass der Prozess der Berufsorientierung ein langfristiger ist und auf die Wechselwirkung unzähliger Faktoren zurückzuführen ist. An dieser Stelle seien nur einige erwähnt, die die traditionelle Berufswahl von Mädchen beeinflussen:

- Sozialisationsbedingtes eingeschränktes Berufswahlverhalten vieler Mädchen und Frauen, unzureichende Berufsorientierung in Elternhaus, Schule und Öffentlichkeit,

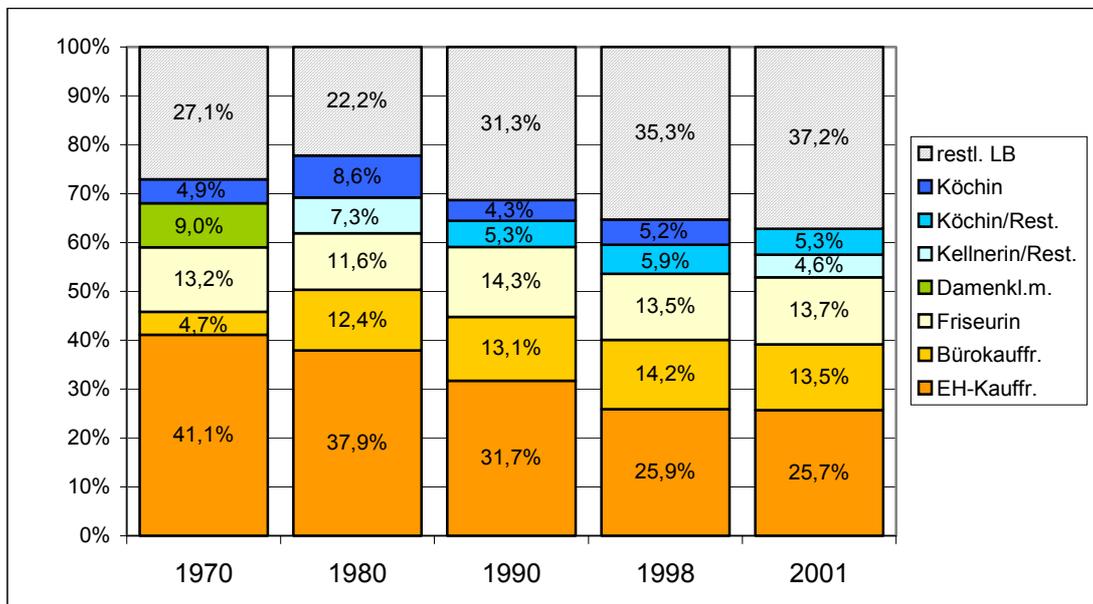
⁴² Bergmann, N./Gutknecht-Gmeiner, M. /Wieser, R./Willsberger, B.: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien 2003

- fehlende Vorbilder für Mädchen,
- mangelndes Lehrstellensangebot sowie
- die Einstellungspraxis der lehrausbildenden Betriebe.

Diese Puntuation verdeutlicht, dass auf vielen Ebenen Handlungsbedarf besteht. Eine zentrale Institution hinsichtlich Berufsinformation und Berufseinstieg stellt das Arbeitsmarktservice (AMS) dar. Allerdings belegen aktuelle Interviewergebnisse mit ExpertInnen (Bergmann et al 2003), dass den MitarbeiterInnen des AMS zwar ein sehr breites Wissen hinsichtlich allgemeiner Fragen rund um den Arbeitsmarkt zugesprochen wird, dies aber nicht automatisch entsprechendes Bewusstsein über geschlechtsspezifische Arbeitsmarktfragen umfasst. Wesentlich spezifischeres diesbezügliches Wissen weisen Mädchenspezifische Einrichtungen auf. Derartige Einrichtungen haben auch eine hohe Erfolgsquote hinsichtlich der Integration von Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen. Allerdings ist deren Wirkungsradius aufgrund finanzieller und personeller Ressourcen eher begrenzt und kann im Gegensatz zum AMS nur eine verhältnismäßig kleine Gruppe von Mädchen erreichen.

Es besteht also nach wie vor Handlungsbedarf und dies wird auch durch die Auswertung der Lehrlingsstatistik belegt. Noch immer wählen beinahe zwei Drittel der Mädchen die Lehrberufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Friseurin, Damenkleidermacherin oder einen Lehrberuf im Bereich der Gastronomie.

Abbildung 12: Entwicklung der Konzentration der weiblichen Lehrlinge in den fünf von Mädchen am häufigsten erlernten Lehrberufen (1970 bis 2001) *)



Quelle: Berechnungen des öibf (Daten der WKÖ)

*) In den Jahren 1970 bis 1980 wurden Doppellehren nicht gesondert ausgewiesen und sind daher in jedem Beruf enthalten.

Demnach hat sich an der Präsenz von Frauen in traditionellen Berufen kaum etwas verändert. Bezüglich der Präsenz von Frauen in nicht-traditionellen Berufen wurden in

einer Studie des öibf ausgewählte Berufe, die häufig von Männern erlernt werden, über einen längeren Zeitraum beobachtet. Die Auswertungen belegen, dass sich der Frauenanteil im Beobachtungszeitraum seit 1970 zwar leicht erhöhte, allerdings in den letzten Jahren in einigen Lehrberufen wieder eine Trendumkehr beobachtbar ist. Auffällig ist, dass nahezu alle diese Lehrberufe auch einen Rückgang der Lehrlingszahlen verzeichnen, was unterstreicht, dass es für Mädchen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarkts zunehmend schwieriger wird, in nichttraditionellen Berufen einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Am höchsten ist der Frauenanteil in den Lehrberufen TischlerIn (4,1%) und MalerIn/AnstreicherIn (12,9%) gestiegen, während in den anderen Lehrberufen der Frauenanteil nach wie vor zwischen 0,1% (MaurerIn) und 1,8% (MaschinenbautechnikerIn) liegt und über die Jahre auch nur geringfügige Veränderungen beobachtbar sind.

Tabelle 78: Frauenanteil in von Männern häufig erlernten Lehrberufen *)

	1970	1980	1990	1998	2001
KraftfahrzeugtechnikerIn (früher: KraftfahrzeugmechanikerIn)					
gesamt	13.002	15.892	11.693	9.307	9.436
Frauenanteil (in %)	0,0	0,3	0,9	1,4	1,2
ElektroinstallateurerIn (früher: ElektroinstallateurIn)					
gesamt	6.724	9.015	7.635	7311	7.111
Frauenanteil (in %)	0,0	0,3	0,3	0,9	1,0
TischlerIn					
gesamt	6.126	12.845	9.001	7.933	5846
Frauenanteil (in %)	0,2	0,9	4,1	5,0	4,1
Sanitär- und KlimatechnikerIn – Gas/Wasser (DL zumeist mit Heizung; früher Gas-/WasserinstallateurIn)					
gesamt	4.114	7.445	5.284	5.294	4.697
Frauenanteil (in %)	0,1	0,2	0,6	0,6	0,5
MaschinenbautechnikerIn (früher Maschinenbauschlosser, Betriebsschlosser)					
gesamt	4.729	8.509	6.336	4.747	4.648
Frauenanteil (in %)	0,0	0,3	0,8	2,1	1,8
MaurerIn					
gesamt	5.518	7.370	4.578	4.520	3.699
Frauenanteil (in %)	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1
SchlosserIn					
gesamt	4.022	4.602	3.069	3.071	3.066
Frauenanteil (in %)	0,1	0,1	0,6	0,9	1,0
MalerIn und AnstreicherIn					
gesamt	2.851	3.335	2.106	3.402	2.801
Frauenanteil (in %)	0,1	2,6	11,7	13,7	12,9

*) inkl. Doppellehren

Quellen: WKÖ; Berechnungen des öibf

Bereits diese ausgewählten Ergebnissen verdeutlichen, dass sich der Mädchenanteil in nicht-traditionellen Lehrberufen in den letzten Jahre nur geringfügig verändert hat. Nur in einigen Lehrberufen konnten hier kleine Erfolge erzielt werden. Zumeist sind dies

Berufe, wie MalerIn oder TischlerIn, die mit kreativen Aspekten verbunden sind. Um hier nachhaltig Veränderungen zu bewirken, bedarf es einer umfassenden Initiative, die auf verschiedensten Ebenen ansetzt:

- Schulischer Bereich
- Sensibilisierung der Eltern
- Bewusstseinsbildung in den Betrieben
- Geschlechtssensible Berufsorientierungsangebote der einschlägigen arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen

Wesentlich erscheint, dass Mädchen Freiräume geschaffen werden, um ihre handwerklichen Fertigkeiten und Interessen zu erproben. In diesem Zusammenhang gilt es, auf das bereits bestehende Erfahrungswissen Mädchenspezifischer Einrichtungen zurückzugreifen und dies einer möglichst breiten jugendlichen Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Resümee

Die **Lehrstellenförderung** erweist sich als ein Förderinstrument, das vor allem bei benachteiligten Jugendlichen zum Einsatz kommt. Zunehmend sind auch Förderfälle beim Erwerb von Zusatzausbildungen im Rahmen überbetrieblicher Qualifizierung zu verzeichnen. Evaluierungen zeigen sehr positive arbeitsmarktpolitische Wirkungen. Allerdings werden die Mitnahmeeffekte als hoch eingeschätzt.

Die sonstige **Arbeitsmarktförderung für Jugendliche** umfasst verschiedene Kursformen, von Orientierung, Berufsvorbereitung, aktive Arbeitsuche bis hin zu fachlicher Qualifizierung. Gerade bei unter-20-Jährigen kommen vorwiegend Jugendliche mit lediglich Pflichtschulabschluss zum Zug, wobei Orientierung und Vorbereitung dominieren. Dieses Erfassungsprofil ist angesichts der Bedeutung von Orientierung und Vorbereitung als sehr positiv zu bewerten.

Besondere Herausforderungen bestehen noch hinsichtlich der Aufweichung **geschlechtsspezifischer Stereotype** im Berufswahlprozess. Die Auswertungsergebnisse belegen, dass sich nach wie vor zwei Drittel der Mädchen für einen Lehrberuf als Einzelhandels-, Bürokauffrau, Friseurin, Damenkleidermacherin, Köchin oder Kellnerin entscheiden, während der Mädchenanteil in nicht-traditionellen Berufen verschwindend gering ist. Lediglich im Lehrberuf MalerIn und AnstreicherIn konnten mit einem Mädchenanteil von 13% Erfolge erzielt werden. Um hier eine nachhaltige Erhöhung des Mädchenanteils zu bewirken, bedarf es umfassender Initiativen, die vom schulischen Bereich über die Sensibilisierung der Eltern bis zur Bewusstseinsbildung in Betrieben reichen. Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass in den bestehenden Berufsorientierungs- und Berufsinformationsangeboten verstärkt geschlechtssensible Fragestellungen Berücksichtigung finden.

8 Maßnahmen im schulischen Bereich

Im NAP 1998 wurde neben dem Auffangnetz eine Reihe von Maßnahmen angeführt, die an der Heranführung der Jugendlichen an eine Berufsausbildung ansetzen und im schulischen Bereich angesiedelt sind. Dazu zählen das Angebot zum Nachholen des Hauptschulabschlusses und die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten in BMS und BHS.

Da für beide Bereiche keine gebündelten Informationen verfügbar sind, wurde im Folgenden versucht, anhand von recherchierten Informationen bestimmte Entwicklungstrends bei den NAP-Maßnahmen im schulischen Bereich zu skizzieren.

8.1 Nachholen Hauptschulabschluss

Ein zentrales Hindernis bei der Suche nach einer Lehrstelle ist nach einhelliger Ansicht von Bildungs- und ArbeitsmarktexpertInnen das Fehlen eines Hauptschulabschlusses. Im NAP 1998 wurde erstmals für Jugendliche bis 18 Jahre das Nachholen des Hauptschulabschlusses in schulischen Lehrgängen sowie im Bereich der Erwachsenenbildung ermöglicht. In einigen Schulen besteht dieses Angebot bereits seit 1997. Auch in den darauf folgenden NAP wurde besondere Betonung auf das Nachholen von Bildungsabschlüssen, insbesondere des Hauptschulabschlusses, gelegt.

Die Hauptschulkurse fanden an unterschiedlichen Lernorten statt. Zum einen wurden an Schulen entsprechende Kurse in Form eines Schulversuchs eingerichtet. Allerdings erfolgte dies vor allem im Zuge der Umsetzung des ESF Ziel 3 Programms 2000-2006, das im Schwerpunkt 3 ‚Lebenslanges Lernen‘ verschiedenste Kurse für Benachteiligte, darunter auch Kurse zum Nachholen des Hauptschulabschlusses vorsieht. Davor waren nur vereinzelt solche Kurse direkt an Schulen implementiert, wie etwa die seit 1997 abgehaltenen Nachqualifizierungskurse (NQL) Hauptschulabschluss in Wien. Bei dieser Kursform handelt es sich um eine von AMS und Stadtschulrat initiierte Qualifizierungsmaßnahme, die neben der Vermittlung des Lernstoffs der 4. Klasse Hauptschule vor allem berufspraktische Tage, Persönlichkeitsbildung und sozialpädagogische Betreuung umfasst.

In den übrigen Bundesländern findet der Großteil der Kurse an schulexternen Bildungseinrichtungen und den Volkshochschulen statt. Beispielsweise wurden vom BFI österreichweit 1.127 TeilnehmerInnen im Zeitraum 1998 bis 2002 verzeichnet, die den Hauptschulabschluss nachgemacht haben.

Ein Teil der Kurse wurde aus Mitteln des ESF und des bm:bwk finanziert. Beispielsweise wurden im Jahr 2001 835.738 EURO ESF-Mittel für das Nachholen des Hauptschulabschlusses aufgewendet. Darüber hinaus werden Kurse im Auftrag des Arbeitsmarktservice durchgeführt und aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik finanziert. Über die

dafür verwendeten Mittel liegen keine Detailinformationen vor. Auch über die Zahl der TeilnehmerInnen liegen bei diesen Einrichtungen keine Informationen vor.⁴³

Die Lehrgänge in den externen Einrichtungen dauern zumeist zwischen 10 und 12 Monaten. Dabei werden alle oder ein Teil der Fächer in Blockveranstaltungen abgehalten.

Der Prüfungsstoff umfasst alle Fächer der 4. Klasse Hauptschule: Deutsch, Englisch, Mathematik, Geometrisches Zeichnen, Biologie, Chemie/Physik, Geografie, Geschichte, Musik, Hauswirtschaftslehre, Zeichnen, Turnen und Werken. Liegt bereits ein Zeugnis der vierten Klasse vor, müssen nur mehr jene Fächer wiederholt werden, die mit ‚nicht genügend‘ abgeschlossen wurden. Die Prüfungen selbst werden von einer Prüfungskommission an Hauptschulen abgenommen, die damit beauftragt wurden.

Informationen zu den Abschlüssen liegen nicht zentral vor, sondern entweder auf Ebene der LandesschulinspektorInnen oder bei den zuständigen BezirksschulinspektorInnen. Im Frühjahr/Sommer 2003 wurden vom Projektteam alle BezirksschulinspektorInnen bzw. jene, in deren Wirkungsbereich bekanntermassen entsprechende Schulversuche eingerichtet wurden, mit dem Ersuchen angeschrieben, entsprechende Informationen bereit zu stellen. Nach mehrmaligen Urgezen kamen insgesamt aus 50 Schulbezirken Rückmeldungen zur Anzahl an Prüfungsabschlüssen.

Tabelle 79: Anzahl der nachgeholtten Hauptschulabschlüsse im Zeitraum 1998/999 bis 2002/2003

Bundesland	Abschlüsse weiblich	Abschlüsse männlich	Abschlüsse insgesamt
Burgenland	10	3	13
Kärnten	25	22	47
Niederösterreich *)	12	23	35
Oberösterreich *)	143	148	291
Salzburg	15	40	55
Steiermark	4	1	5
Tirol *)	98	120	218
Vorarlberg *)	58	22	80
Wien *)	221	524	745
Gesamt	586	903	1.489

Erläuterung: *) = das Geschlecht der AbsolventInnen war nicht in allen Meldungen der Bezirksschulinspektoren ausgewiesen. Deshalb erfolgte eine Extrapolation auf Basis der Geschlechterproportionen aus den übrigen Bezirken, in denen dies angegeben war

Quelle: Meldungen der Bezirksschulinspektoren (für Wien: Koordinator der Kurse) in den Bundesländern

Demnach haben im Zeitraum 1998/99 bis 2002/2003 insgesamt 1.489 Personen den Hauptschulabschluss nachgeholt; davon waren 39,4% Frauen. Dabei ist im Zeitverlauf ein konjunkturabhängiges Muster der Inanspruchnahme von Kursen zur Vorbereitung der Hauptschulabschlussprüfung festzustellen. Allerdings liegen nur für wenige Bezirke Daten auf Jahresbasis vor. Dort zeigt sich aber, dass es mit dem Beschäftigungsrückgang im Jahr 2000 und dem Zustrom von gering Qualifizierten ins Arbeitslosenregister

⁴³ Zur Datenlage im ESF Ziel 3 Schwerpunkt 3 ‚Lebenslanges Lernen‘ siehe: WIFO – IHS – L&R: Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006. Jahresbericht 2001. Wien: 2002, S. 45-62.

zu einem markanten Anstieg der TeilnehmerInnenzahlen bei Hauptschulabschlusskursen kommt. Demnach sehen sich Personen ohne Pflichtschulabschluss vor allem dann veranlasst, diesen nachzuholen, wenn die Konkurrenz am Arbeitsmarkt und Lehrstellenmarkt besonders stark ist, eben in Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs.

Es zeigt sich auch, dass der Anteil derjenigen TeilnehmerInnen an HS-Abschlusskursen, die vorzeitig aufgeben, die negativ abschließen oder die nur teilweise beurteilt wurden, relativ hoch ist. Zwar ist diesbezüglich die Datenlage relativ schlecht, aber für das Burgenland und Wien sind entsprechende Angaben verfügbar.⁴⁴ So liegt in Wien der Anteil derjenigen, die den Hauptschulkurs positiv abschließen im Zeitraum 1998-2003 bei 50,3%. Im Burgenland liegt der Anteil bei 63,2%. In den anderen Bundesländern lagen nur für vereinzelte Schulbezirke Informationen zur Relation von TeilnehmerInnen und positiv Abschließenden vor. Es zeigt sich jedoch, dass die AbsolventInnenquote im Schnitt bei 55 bis 60% liegt.

TeilnehmerInnen, die nicht positiv abschließen, brechen entweder den Kurs ab, sind bei der Abschlussprüfung nicht erfolgreich oder erreichen nur eine Beurteilung in ausgewählten Fächern. Der relativ hohe Anteil an Nicht-AbsolventInnen deutet darauf hin, dass es einen Bedarf an fachlichen und motivationalen Unterstützungsmaßnahmen gibt. Um die Angebote bedarfsspezifisch zu gestalten, sollten die genauen Umstände des Nicht-Erfolgs näher untersucht werden.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie die Zahl der AbsolventInnen beim Nachholen des Hauptschulabschlusses im Hinblick auf die Größenordnung der Zielgruppe zu beurteilen ist. Die Daten zeigen, dass pro Schuljahrgang etwa 300 Jugendliche bzw. junge Menschen den Hauptschulabschluss nachholen und geht man entsprechend den einschlägigen Studien⁴⁵ davon aus, dass in Österreich pro Alterskohorte etwa 5.000 Jugendliche ohne Abschluss der Pflichtschule bleiben, so liegt die Nachholrate in dieser Hauptzielgruppe bei etwa 6%. Dieser Wert ist als sehr gering einzustufen.

Weiterer Ausbildungs- und Berufsverlauf von AbsolventInnen und AbbrecherInnen

Es wird generell angenommen, dass der Erwerb des Hauptschulabschlusses die beruflichen Perspektiven deutlich verbessert, wobei der direkte empirische Nachweis bislang fehlt. Einzige Datenquelle zur Beantwortung dieser Frage bildet eine Evaluierung von NQL-Kursen in Wien.⁴⁶ In die Befragung wurden 61 Jugendliche im Alter zwischen 16 und 19 Jahren einbezogen, davon haben 33 einen Hauptschulabschluss erreicht, 28 blieben ohne Abschluss. Von der Gruppe derjenigen mit HS-Abschluss haben

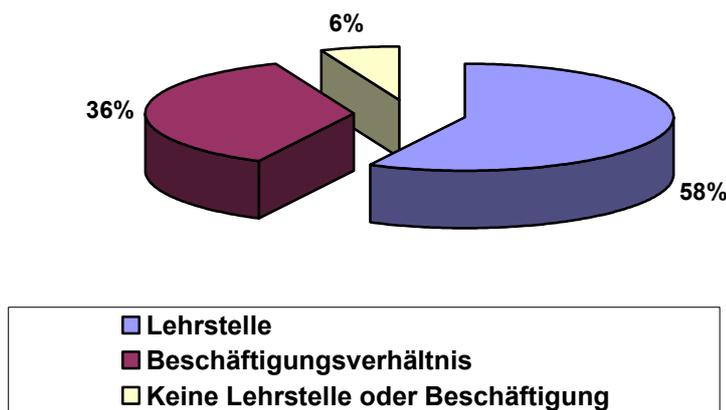
⁴⁴ siehe dazu: Kolb, N.: Chancen für Jugendliche mit Schullaufbahnverlusten. In: Erziehung&Unterricht, Jg. 150, Heft 9-10, 2000, S. 1126-1131.

⁴⁵ siehe dazu: Steiner, M./ Lassnigg, L.: Schnittstellenproblematik in der Sekundarstufe. In: Erziehung & Unterricht, Nr. 9/10 2000, S.1063-1070.

⁴⁶ siehe dazu: Kolb, N.: NQL-Lehrgänge für Jugendliche ohne Ausweg. Eine Evaluierung. Wien: Unveröffentlichtes Manuskript. Wien: 2004

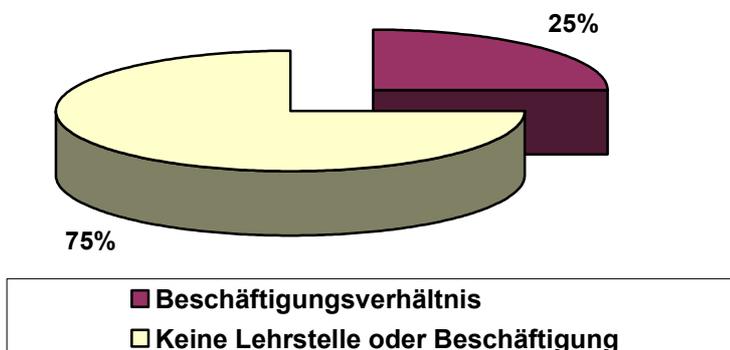
57,6% (19 Jugendliche) im Anschluss an den NQL-Kurs eine Lehrstelle gefunden, 36,4% (12 Jugendliche) traten ein Beschäftigungsverhältnis an – zumeist im Bereich angelernter oder einfacher Tätigkeiten. Ohne Lehrstelle oder Arbeitsplatz blieben 6% (2 Jugendliche).

Abbildung 13: Verbleib der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss nach Kursende



Quelle: Kolb 2004

Abbildung 14: Verbleib der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss nach Kursende



Quelle: Kolb 2004

Der Unterschied zur Gruppe der Jugendlichen ohne HS-Abschluss ist hoch signifikant. Aus dieser Gruppe gelang es keinem/r Jugendlichen, eine Lehrstelle zu finden, 7 Ju-

gendliche (25%) waren bei der Arbeitsplatzsuche erfolgreich. Der Großteil, nämlich 21 Jugendliche, 75%) blieben ohne Ausbildungs- oder Jobperspektive. Dabei hat sich gezeigt, dass die Teilnahme an Berufspraktika in Kooperationsbetrieben einen wichtigen Einflussfaktor für die erfolgreiche Lehrstellen- oder Arbeitssuche darstellen. Daneben sind aber auch die Vertiefung von Grundkenntnissen (Lesen, Schreiben, Rechnen), die Verbesserung der Deutschkenntnisse und vor allem der Erwerb von Schlüsselqualifikationen zentrale Erfolgsparameter. Es zeigt sich auch bei den Hauptschulabschluss-Kursen (wie auch bei den Auffangnetz-Maßnahmen), dass die Kompensation von sozialen Benachteiligungen aufgrund der Herkunft und die Unterstützung der Jugendlichen bei der persönlichen Entwicklung die zentralen Kernelemente der Vorbereitung auf die Lehrstellen- und Arbeitssuche darstellen. Die Evaluierung der NQL-Kurse zeigt, dass etwa bei 95% der TeilnehmerInnen familiäre Verhältnisse, das soziale Umfeld, Verhaltensauffälligkeiten und Lerndefizite zu den entscheidenden Vermittlungshemmnissen zählten.

Die Ergebnisse zum Verbleib der KursteilnehmerInnen machen auch deutlich, dass das Nachholen des Hauptschulabschlusses ein wirksames Instrument zur Verbesserung der Ausbildungsoptionen von Jugendlichen darstellt.

8.2 Erweiterung der Ausbildungskapazitäten an BMHS

In Anbetracht des rückläufigen Lehrstellenangebots war im ersten österreichischen NAP für die Schuljahre ab 1998/99 eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an BMS und BHS vorgesehen, um einen steigenden Teil der Jugendlichen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz im Berufsbildungssystem den Zugang zum berufsbildendem Schulwesen zu erleichtern. Damit sollte auch zu einer Entlastung des Lehrstellenmarktes beigetragen werden.

Kernstück des berufsbildenden Schulwesens sind berufsbildende mittlere und höhere Vollzeitschulen. Das Ausbildungsziel der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) liegt vorrangig in der Vermittlung grundlegenden fachspezifischen Wissens auf Facharbeiterniveau. Darüber hinaus geht es auch um die Vertiefung der Allgemeinbildung. Die Schuldauer beträgt je nach Fachrichtung ein bis vier Jahre. Der Abschluss einer mindestens 3 Jahre dauernden Berufsbildenden Mittleren Schule gilt als Äquivalent einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung.

Das Ausbildungsziel der berufsbildenden höheren Schulen (BHS) liegt in der Vermittlung einer höheren allgemeinen und fachlichen Bildung, die zur Ausübung eines gehobenen Berufes befähigt. Sie schließen wie die Allgemeinbildenden Höheren Schulen mit der Reifeprüfung ab. Die Schuldauer erstreckt sich in der Regel über 5 Jahre (Schulstufen 9 bis 13). AbsolventInnen Berufsbildender Höherer Schulen verfügen darüber hinaus über gewerbliche Berechtigungen: nach 3jähriger Berufspraxis können sie einschlägige Handwerke auch in selbstständiger Tätigkeit ausüben.

Informationen zu entsprechenden Maßnahmen zur Ausweitung der Ausbildungskapazitäten, wie etwa die zusätzlich bereit gestellten LehrerInnen oder die Zahl an neu einge-

richteten Klassen liegen nicht vor. Auch zu den Relationen von vorhandenen Ausbildungsplätzen und der Anzahl von BewerberInnen waren nicht verfügbar. Trends lassen sich deshalb nur anhand von Daten aus der Schulstatistik beschreiben.

Die Entwicklung der SchülerInnenzahlen in den BMS und BHS zeigt, dass der Jahresbestand an SchülerInnen seit dem Schuljahr 1997/98 um 5,8% angestiegen ist. Eine Differenzierung nach Schultyp und Schulstufe zeigt allerdings, dass dies allein auf die Entwicklung in den BHS zurück zu führen ist. In den BMS zeigt sich seit dem Schuljahr 1998/99 eine deutlich rückläufige Tendenz in den SchülerInnenzahlen der 9. Schulstufe. Auch in der 10. Schulstufe zeigt sich dementsprechend zeitversetzt dieselbe rückläufige Entwicklung. Aufgrund dieser Befunde ist kaum anzunehmen, dass in den BMS die Kapazitäten ausgeweitet wurden und diese Schulform zu einer Option für jene Jugendlichen wurde, die bei der Lehrstellensuche nicht erfolgreich sind. Allerdings lässt sich mangels entsprechender Detailinformationen keine Aussage darüber treffen, ob dies auf das beschränkte Ausbildungsangebot oder auf entsprechende Bildungspräferenzen bei den Jugendlichen zurück zu führen ist.

Auffallend ist in diesem Zusammenhang die markante Zunahme der SchülerInnenzahlen in der 9. Schulstufe der BHS im Zeitverlauf seit 1998/99. Auch in der 10. Schulstufe hat die Zahl der BHS-SchülerInnen zugenommen. Diese Entwicklungen könnten ein Hinweis auf Substitutionsprozesse im Prozess der Bildungsentscheidung sein. So wäre denkbar, dass es aufgrund des Rückgangs im Lehrstellenangebot bei einem Teil der Jugendlichen zu einem Ausweichen auf höhere Ausbildungswege gekommen ist. Dabei dürfte es sich vor allem um jene Jugendlichen handeln, die bei ausreichendem Lehrstellenangebot eine betriebliche Lehrsausbildung in Betracht gezogen hätten, für die aber angesichts der zunehmenden Lehrstellenknappheit und bei entsprechendem Niveau der schulischen Leistungen in der Hauptschule der Besuch der BHS eine realisierbare Alternative darstellt.

Für den Lehrstellenmarkt würde dieser Trend bedeuten, dass somit vor allem jene Jugendliche eine Lehrstelle suchen, für die sich diese Option des weiterführenden Schulbesuchs aufgrund der schulischen Leistungen nicht eröffnet. Diese Hypothese lässt sich allerdings auf der Grundlage der vorhandenen Informationen nicht überprüfen.

Tabelle 80: Kennzahlen zu BMS und BHS

	Schuljahr				
	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02
SchülerInnen BMS 9. Schulstufe	22.714	21.731	20.585	20.484	20.197
Index	100	95,7	90,6	90,2	88,9
SchülerInnen BMS 10. Schulstufe	13.437	13.799	12.886	12.494	12.693
Index	100	102,7	95,9	93,0	94,5
SchülerInnen BHS 9. Schulstufe	27.744	28.702	28.999	29.883	30.517
Index	100	103,5	104,5	107,7	110,0
SchülerInnen BHS 10. Schulstufe	24.716	23.926	24.591	24.617	25.340
Index	100	96,8	99,5	99,6	102,5
SchülerInnen BMS und BHS insgesamt	166.267	169.252	170.950	172.495	175.905
Index	100	101,8	102,8	103,7	105,8
Wohnbevölkerung im 16. Lebensjahr	97.615	97.682	96.179	95.089	94.482
Index	100	100,1	98,5	97,4	96,8
LehrerInnen BMS+BHS	19.436	19.490	20.032	20.134	20.365
Index	100	100,3	103,1	103,6	104,8

Quelle: Österreichische Schulstatistik, Jg. 1997/98 bis 2001/02, Kenndaten des österreichischen Schulwesens 2002, Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognosen bis zum Jahr 2016/2018 (AMS, 2003), eigene Berechnungen

Resümee

Die Möglichkeit zum **nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses** als zentrales Zugangskriterium zu weiterführender Ausbildung wurde trotz steigender AbsolventInnenzahlen in den letzten Jahren noch sehr wenig in Anspruch genommen. Etwa 6% aus jeder Jahrgangskohorte, die ohne Pflichtschulabschluß bleiben, holen diesen nach.

Es zeigt sich, dass der Anteil derjenigen TeilnehmerInnen, die den HS-Kurs vorzeitig abbrechen, bis zu 50% beträgt. Dies deutet darauf hin, dass es unterstützender Begleitangebote bedarf, die bei Motivationsproblemen oder Lernschwierigkeiten einsetzen.

Der Verbleib von erfolgreichen AbsolventInnen wiederum zeigt im Vergleich zu den Drop-Out eine signifikante Verbesserung der weiteren Ausbildungs- oder Berufsweges: 58% beginnen ein Lehrverhältnis (im Vergleich die Drop-Out: 0%) und 36% finden einen Arbeitsplatz (Drop-Out: 25%). Diese Daten belegen die Bedeutung des Hauptschulabschlusses für die Verbesserung der Chancen auf eine Berufsausbildung oder Beschäftigung.

Die Realisierung der Zielvorgabe, die **Kapazitäten an BMS und BHS** auszubauen, lässt sich anhand der verfügbaren Daten kaum beurteilen. Bei den SchülerInnenzahlen zeigt sich bei den BMS kein Anstieg in den Anfangsklassen, dagegen ein deutlicher Anstieg im Bereich der BHS. Hier wäre im Rahmen weitergehender Analysen die Hypothese zu prüfen, dass jene PflichtschulabsolventInnen eine weiterführende BHS wählen, die bei ausreichendem Lehrstellenangebot eine duale Ausbildung eingeschlagen hätten aber aufgrund ihrer Lernleistung den Schulbesuch präferieren.

9 Steuerliche Vergünstigungen

Neben den bisher genannten NAP-Maßnahmen wurden eine Reihe steuerlicher und finanzieller Anreize gesetzt, um UnternehmerInnen zur Ausbildung von Lehrlingen zu motivieren. Dazu zählen der Lehrlingsfreibetrag bzw. seit 2002 die Lehrlingsausbildungsprämie sowie steuerliche Anreize wie der Wegfall der Unfallversicherung.

9.1 Lehrlingsfreibeträge und Lehrlingsausbildungsprämie

Bei Lehrverträgen, die vor dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden, bestand bzw. besteht seitens der Lehrberechtigten die Möglichkeit einen Lehrlingsfreibetrag von maximal € 4.380,- pro Lehrling als fiktive Betriebsausgabe geltend zu machen. Je ein Drittel dieses Betrages konnte zu drei vorgegebenen Zeitpunkten eingefordert werden.

Mit 1.1.2002 wurde das Nachfolgemodell - die Lehrlingsausbildungsprämie - eingeführt. Diese Prämie kann zeitpunktunabhängig geltend gemacht werden und in jedem Wirtschaftsjahr, in dem das Lehrverhältnis aufrecht ist, kann ein Betrag von € 1.000,- in Anspruch genommen werden.

In der Übergangszeit zwischen 1.1.2002 und 1.1.2003 besteht die Wahlmöglichkeit zwischen Lehrlingsfreibetrag und Lehrlingsausbildungsprämie. Die Berechtigung zur Inanspruchnahme ist nicht lehrlingsbezogen, sondern unternehmensabhängig: wird in einem Wirtschaftsjahr ein Lehrlingsfreibetrag geltend gemacht, steht dem ganzen Unternehmen keine Lehrlingsprämie zu und umgekehrt.

Im Gegensatz zum Lehrlingsfreibetrag, der sich nur als Minderung der Steuerbemessungsgrundlage auswirkt, wird die Lehrausbildungsprämie am Abgabekonto des Steuerpflichtigen gutgeschrieben. Die Höhe der Prämie kann durch Verordnungen bei Lehrlingen in Mangelberufen auf bis zu € 2.000,- erhöht werden.

Nach Angaben aus dem Finanzministerium wurden im Jahr 2003 etwa € 85 Millionen an Lehrlingsausbildungsprämien von Betrieben in Anspruch genommen, was weit unter den Erwartungen lag. Dies resultiert wohl aus den noch laufenden Veranlagungen; fällt jedoch die Möglichkeit des Lehrlingsfreibetrages weg, so wird es zu einem entsprechenden Anstieg der Lehrausbildungsprämie kommen, da diese für Unternehmen zu meist günstiger eingestuft wird.

9.2 Senkung der Lohnnebenkosten

Als eine weitere Maßnahme zur Entlastung der Unternehmen wurden die Lohnnebenkosten bei jenen Unternehmen gesenkt, die Lehrlinge aufnehmen. Bereits im Nationalen Aktionsplan 1998 war der Wegfall der Arbeitgeberbeiträge zur Unfallversicherung im ersten Lehrjahr enthalten, 2002 wurde dies auf die gesamte Lehrzeit ausgedehnt. Ab dem Jahr 2001 entfiel der Beitrag zur Entgeltfortzahlung. Trotz dessen kann eine

Rückerstattung der Entgeltfortzahlung bis zu 6 Arbeitswochen pro Arbeitsjahr bei Freizeit- und Arbeitsunfälle für Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt geltend gemacht werden.

Änderungen gab es ebenfalls beim Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Hier entfiel der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgelt-Sicherungsgesetz (IESG).

Ab Oktober 2002 entfallen die vom Dienstgeber zu entrichtenden Krankenversicherungsbeiträge für alle aufrechtenden Lehrverhältnisse im ersten und zweiten Lehrjahr bei voller Krankenversicherung des Lehrlings. Ab Beginn des 3. Lehrjahres ist vom Dienstgeber der volle Krankenversicherungsbeitrag für den Lehrling zu entrichten.

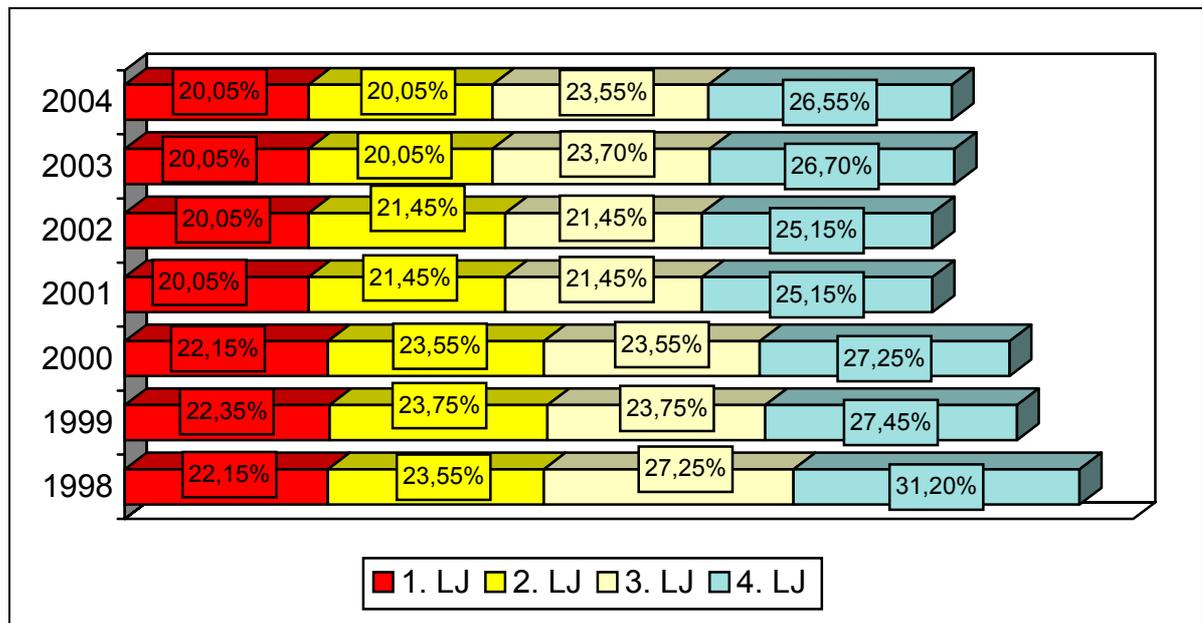
Tabelle 81: Gegenüberstellung steuerliche Abgabensätze vom 1. bis zum 4. Lehrjahr 1999 und 2004

	2004				1998			
	1.LJ	2.LJ	3.LJ	4.LJ	1.LJ	2.LJ	3.LJ	4.LJ
Unfallversicherung	--	--	--	--	--	1,4	1,4	1,4
Krankenversicherung	--	--	3,5	3,5	--	--	--	3,95
Arbeitslosenversicherung ohne IESG-Zuschlag	--	--	--	3	--	--	3,7	3,7
Familienlastenausgleichsfonds	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Betrag gem. EFZG	--	--	--	--	2,1	2,1	2,1	2,1
Kommunalsteuer	3	3	3	3	3	3	3	3
Pensionsversicherung	12,55	12,55	12,55	12,55	12,55	12,55	12,55	12,55
Summe der Sozialabgaben in %	20,05	20,05	23,55	26,55	22,15	23,55	27,25	31,20
Differenz gegenüber 1996	-11,6	-11,6	-7,85	-6,85	-9,5	-8,1	-4,15	-0,2

Quelle: Österreichische Sozialversicherung; Bundesministerium für Finanzen; Wirtschaftskammer Österreich; eigene Berechnungen

Wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich wird, sind Lohnnebenkosten über alle Lehrjahre verteilt gesenkt worden. Durch den Entfall des Unfallversicherungs- und Entgeltfortzahlungsbeitrags sowie des IESG-Zuschlags sind trotz der Krankenversicherungsbeiträge auch Steuererleichterungen für Lehrlinge im dritten und vierten Lehrjahr vorhanden.

Abbildung 15: Sozialversicherungsbeiträge der Dienstgeber für Lehrlinge vom 1. bis zum 4. Lehrjahr



Quelle: Österreichische Sozialversicherung; Bundesministerium für Finanzen; Wirtschaftskammer Österreich; eigene Berechnungen

9.2.1 Bekanntheitsgrad und Entlastungswirkungen

Gemäß Studienergebnissen und Interviews mit ExpertInnen ist das Wissen und die Akzeptanz von Lehrlingsförderungen relativ hoch. So belegt eine repräsentative Betriebsbefragung (n=444) des WIFO im Jahr 2003⁴⁷ der Lehrlingsprämie einen sehr hohen Bekanntheitsgrad, der traditionellerweise in der Sachgütererzeugung höher ist (85%) als im Bereich der Dienstleistungen (75%). Die Ergebnisse der Befragung zeigten weiters, dass die Einführung dieser Förderung bei 17% der UnternehmerInnen in der Sachgütererzeugung und bei 14% der DienstleisterInnen dazu beitrug, mehr oder erstmals Lehrlinge auszubilden bzw. weniger Lehrstellen abzubauen. Umgekehrt belegt dies aber auch sehr hohe Mitnahmeeffekte. Nicht ausbildende Betriebe schrecken vor den Kosten und dem Aufwand der Lehrlingsausbildungen zurück. Diese Meinung ist besonders im Dienstleistungsbereich ausgeprägt, wo knapp die Hälfte (42%) der Dienstleistungsbetriebe ohne Lehrlinge der Ansicht sind, dass die Kosten und der Aufwand zu hoch seien. Bei den SachgütererzeugerInnen ohne Lehrbetrieb lag der entsprechende Anteil bei 27%.

Auch eine Betriebsbefragung im Rahmen der vorliegenden Studie belegt, dass die Senkung der Personalkosten durch Förderungen durchaus ein wichtiges Einstellungskriterium von Lehrlingen darstellt: Rund die Hälfte der 300 befragten Betriebe befand dies als sehr oder eher wichtigen Anreiz.

⁴⁷ Siehe Aiginger, K. et al.: Wirtschaftspolitik zur Steigerung des Wirtschaftswachstums. Wien: WIFO 2003

Insgesamt wurden die Lehrbetriebe in den Jahren 2001 und 2002 laut Arbeiterkammer Wien inklusive AMS-Förderungen für Ausbildungsverhältnisse um € 94,1 Millionen entlastet. Nach Einschätzung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes werden die Förderungen im Jahr 2004 auf mehr als € 121 Millionen ansteigen. Ähnliche Prognosen werden auch vom WIFO erstellt: Die Lohnnebenkostensenkungen für Lehrlinge werden jährlich auf € 75 Millionen und die Auszahlungen der Lehrlingsausbildungsprämien auf € 120 Millionen budgetiert.

Resümee

Allgemein wurden die steuerlichen Anreize für Ausbildungsbetriebe in den letzten Jahren zunehmend attraktiver, allerdings ist nach wie vor ein hoher Anteil von Betrieben der Meinung, dass sich die Kosten und Aufwände der Lehrlingsausbildung für das Unternehmen nicht amortisieren. Insgesamt ist durch die steuerlichen Vergünstigungen und Prämien eine niedrige Anreizwirkung anzunehmen, da die Mitnahmeeffekte als relativ hoch zu veranschlagen sind. Da der Großteil der geförderten Lehrverträge auch ohne steuerliche oder finanzielle Anreizsysteme zustande gekommen wäre, kommt der Lehrlingsausbildungsprämie die Rolle einer allgemeinen Förderung der Ausbildungsbetriebe zu. Gerade in einer Periode mit schwacher wirtschaftlicher Entwicklung, in der eine Abnahme der Lehrlingszahlen zu beobachten ist, haben die gesetzten steuerlichen Begünstigungen wohl eher einen geringen Beitrag zur Gegensteuerung geleistet. In wieweit durch die Prämien und die Senkung der Lohnnebenkosten ein stärkerer Rückgang der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe vermieden werden konnte, lässt sich auf der Grundlage der verfügbaren Informationen nicht bewerten.

C. Internationale Ansätze zur Förderung der beruflichen Erstausbildung

In den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union wurden angesichts eines hohen Niveaus der Jugendarbeitslosigkeit umfangreiche Initiativen zum Ausbau und zur Optimierung der beruflichen Erstausbildung in die Wege geleitet, um möglichst vielen Jugendlichen einen berufsqualifizierenden Abschluss zu ermöglichen. Diese Aktivitäten beziehen sich zum einen auf die institutionell-organisatorische Weiterentwicklung des Berufsausbildungssystems und zum anderen auf spezifische Initiativen zur Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderungs- und Unterstützungsbedarf. Darüber hinaus werden auch Maßnahmen gesetzt, um das lokale/regionale Lehrstellenangebot zu erhöhen und bislang ungenutzte Potenziale auszuschöpfen.

Das Schwergewicht der folgenden Darstellung liegt dabei nicht so sehr auf Einzelprojekten, sondern vielmehr auf programmatischen Ansätzen in der Berufsausbildung. Angesichts der Ähnlichkeiten in der Grundstruktur der Berufsausbildungssysteme bezieht sich die Analyse der internationalen Ansätze primär auf Deutschland und Dänemark.

10 Internationale Ansätze

10.1 Erschließen zusätzlicher Lehrstellen

Ein Weg zur Verbesserung der Lehrstellensituation besteht in der Erschließung zusätzlicher Lehrstellen bei Unternehmen, die in Segmenten angesiedelt sind, die bislang noch geringe Anteile von Ausbildungsbetrieben aufweisen, aber durchaus Potentiale aufweisen.

Die **Interventionen zur Erschließung zusätzlicher Lehrstellen** im Rahmen des deutschen Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit (JUMP) umfassen im wesentlichen folgende Projekte:

- Projekte, mit denen neue Ausbildungsverbünde geschaffen oder bestehende Ausbildungsverbünde ausgeweitet werden;
- Projekte, die neue Ausbildungsbetriebe in Bereichen mit bisher geringer Ausbildungsbeteiligung für die Aufnahme der Berufsausbildung - auch im Ausbildungsverbund – gewinnen wollen (z.B. Betriebe mit ausländischen Inhabern; Betriebe in neuen technologieintensiven Branchen; Existenzgründer), beispielsweise durch direkte Ansprache und Beratung sowie praktische Hilfen bei der Erlangung der Ausbildungsurlaubnis, der Organisation und Gestaltung der Ausbildung;
- Projekte, die die Vermittlung junger Frauen in zukunfts- und technikorientierte Ausbildungsberufe mit unterproportionalem Frauenanteil unterstützen;

- Projekte, die durch Angebote zur Beratung und Unterstützung bei der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für benachteiligte und ausländische Jugendliche gewinnen wollen.

Die Erfahrung in den beiden ersten Jahren (1999/2000) zeigte, dass es über die Errichtung von insgesamt 436 Projekten gelungen ist, in Summe zusätzlich 24.000 Ausbildungsplätze zu erschließen.

10.2 Ansätze zur institutionell-organisatorischen Weiterentwicklung

Externe Unterstützungsangebote für ausbildungsbereite Betriebe

Auf Initiative der am industriepolitischen Dialog beteiligten Tarifpartner der norddeutschen Metallindustrie wurde ein Projekt zum externen Ausbildungsmanagement für Klein- und Mittelbetriebe initiiert⁴⁸. Dabei handelt es sich um eine außerbetriebliche Dienstleistungsagentur, die ausbildungsbereite Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie bereits im Vorstadium des Zustandekommens von Lehrverträgen berät. Darüber hinaus zielt das Projekt darauf ab, Klein- und Mittelbetriebe, die bislang keine Lehrstellen angeboten haben durch entsprechende Beratung und Information zur Errichtung von Lehrstellen zu aktivieren.

Die Beratung bezieht sich auf folgende Ausbildungsbereiche:

- Informationstechnologie
- Technik & Gewerbe
- Gastronomie
- Kaufmännische Berufe
- Logistik und Verkehr

Das Spektrum der Beratungstätigkeit umfasst alle mit der Aufnahme der Ausbildung zusammenhängenden Fragen, wie

- Auswahl des entsprechenden Lehrberufs,
- Abwicklung der vertraglichen Angelegenheiten,
- Erarbeitung des betrieblichen Ausbildungsplans,
- Vermittlung von Partnerbetrieben für Ausbildungsverbund,
- sozialpädagogische Betreuung von Jugendlichen.

Bereits im ersten Jahr des Projektes (1999) wurde die Zielvorgabe von zusätzlichen 100 Ausbildungsplätzen deutlich übertroffen.

⁴⁸ Beispiel für Hamburg: <http://www.exam-hamburg.de> .

Bildung von regionalen Bündnissen für Ausbildung

Eine zentrale Voraussetzung für die Intensivierung der betrieblichen Lehrausbildung bildet nach den Erfahrungen in Deutschland die diskursive Verständigung über ein Bekenntnis zur Lehrausbildung unter Beteiligung von Sozialpartnern und regionalen Betrieben. Als besonders geeignet haben sich dabei regionale oder branchenspezifische Ausbildungskonferenzen erwiesen. Ziel dieser Konferenzen ist es, in einem ersten Schritt einen Konsens über die Gestaltung und Entwicklung der betrieblichen Ausbildung in der Region zu erzielen. In weiterer Folge geht es darum, konkrete Schritte zur Errichtung von Ausbildungsverbänden in die Wege zu leiten.⁴⁹

Die Erfahrungen zeigen, dass insbesondere die regionalen Ausbildungskonferenzen eine wichtige und mittlerweile etablierte Institution der regionalen Ausbildungsplanung sind. Sie haben sich von einem krisenbedingt eingerichteten Instrument zu einer kontinuierlich arbeitenden Plattform zur Erörterung qualitativer Fragen der beruflichen Ausbildung entwickelt.

Für Österreich wären geeignete institutionelle Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von regionalen Bündnissen die TEPs sowie die regionalen Beschäftigungspakte.

Individuelle Ausbildungswege statt geschlossene Ausbildungsgänge

Während das dänische Ausbildungssystem dem dualen System in Deutschland oder Österreich lange Zeit sehr ähnlich war, hat es gegen Ende der 90er Jahre eine grundlegende Umstrukturierung erfahren. Kernstück dieses Umbaus war die stärkere Betonung des individuellen Ausbildungskontraktes zwischen Unternehmen und Auszubildenden und die Flexibilisierung der Ausbildungsinhalte in Richtung individueller Ausbildungsgänge. Nach wie vor ist die schulische Ausbildung ein wichtiger integrierter Bestandteil der Ausbildung. Berufsschulen haben dabei eine wichtige Mittlerrolle und Koordinationsfunktion, etwa bei der Suche nach betrieblichen Ausbildungsplätzen oder bei der Unterstützung der Jugendlichen bei der Erarbeitung von Ausbildungsplänen.

In Deutschland und Österreich wurde in den letzten Jahren die Zahl der Lehrberufe erweitert, indem in neu entstehenden Berufsfeldern zusätzliche Lehrausbildungen eingerichtet wurden. Dänemark beschritt den umgekehrten Weg, die Zahl der Lehrberufe wurde von 85 auf 6 Berufsfelder reduziert:

- Technologie und Kommunikation
- Bau und Konstruktion
- Handwerk und Ingenieurwesen
- Landwirtschaft, Verarbeitungsindustrie und Vertriebswege
- Mechaniker, Transport und Logistik
- Dienstleistungen
- Handel, Büro, Finanzen.

⁴⁹ siehe dazu: Heidemann, W.: Bündnisse für Ausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Düsseldorf 2001

Innerhalb dieser Felder erarbeitet der/die Jugendliche mit Unterstützung der Berufsschulen und der Ausbildungsbetriebe einen individuellen Ausbildungsplan. Dieser orientiert sich zum einen an den individuellen Bedürfnissen und Vorlieben, zum anderen auch an den am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzprofilen. Das Novum daran ist, dass die persönlichen Neigungen und Orientierungen sowie die Nachfrage die ausschlaggebende Rolle für die Gestaltung der Ausbildung sind und nicht fest vorge-schriebene Ausbildungsprogramme, auf deren Gestaltung die Jugendlichen keinerlei Einfluss haben.

Das Ausbildungsprogramm besteht aus einem Grund- und einem Hauptkurs. Der Grundkurs besteht aus 5 Wochen Ausbildung in Grundfächern, aus weiteren 5 Wochen Spezialkursen im gewählten Berufsfeld und weiteren 10 Wochen Unterricht in Berufsfeld übergreifenden Ausbildungsfächern. Diese 20-wöchige Mindestdauer kann bei Bedarf auf 60 Wochen ausgeweitet werden, was insbesondere dann der Fall ist, wenn Lernprobleme auftreten. Nach Abschluss des Grundkurses werden die besuchten Kurse zertifiziert.

Im Verlauf des Grundkurses kann der/die Jugendliche auf Beratungs- und Betreuungsangebote zurückgreifen, die ihn/sie bei der weiteren Berufsplanung unterstützen.

Der Hauptkurs dauert maximal 3 1/2 Jahre und beginnt mit einem Betriebspraktikum. Ein Grundprinzip besteht darin, dass die Jugendlichen selbst den Praktikumsplatz akquirieren. Gleichzeitig hat die Erfahrung deutlich gemacht, dass eines der Hauptprobleme darin besteht, geeignete betriebliche Ausbildungsplätze zu finden. Als Ausweichmöglichkeit wurden deshalb Praktikumsplätze in der Berufsschule eingerichtet. Gleichzeitig bietet die Berufsschule Unterstützung bei der Suche nach betrieblichen Ausbildungsplätzen an.

Die schulische Ausbildung in der Berufsschule als zweiter Strang der beruflichen Ausbildung besteht aus Grundfächern (Allgemeinbildung) sowie berufsfachlichen Spezialgegenständen. Das besondere daran ist, dass die Spezialkurse eng gekoppelt sind mit Weiterbildungsangeboten aus dem Bereich der Erwachsenenbildung. Auf diese Weise soll sicher gestellt werden, dass die schulische Ausbildung stark am aktuellen Bildungsangebot ausgerichtet ist, das sich wiederum am Bedarf der Wirtschaft orientiert.

Die erworbenen Kompetenzen und Ausbildungsinhalte werden in einem Ausbildungs-Log-Buch vermerkt und dokumentieren das erworbene Ausbildungsportfolio des Jugendlichen. Jede/r einzelne kann dieses Portfolio beliebig erweitern oder aufstocken, indem zusätzliche Ausbildungskurse absolviert und im Log-Buch dokumentiert werden.

Während der Ausbildung im Hauptkurs erhalten die Jugendlichen von den Unternehmen, bei denen die betriebliche Ausbildung absolviert wird, ein Gehalt. Für den Zeitraum der schulischen Ausbildung erhalten die Unternehmen einen Teil der Kosten refundiert. Diese Zahlungen werden aus einem Fonds bestritten, der sich aus Arbeitgeberabgaben speist. So erhalten jene Unternehmen, die mit einem Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und während des Berufsschulbesuchs ein reguläres Einkommen zahlen, für den Zeitraum des Schulbesuchs einen Betrag in Höhe von monatlich 177 EUR bis 289 EUR je nach Ausbildungsjahr vergütet.

10.3 Unterstützungsangebote für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

10.3.1 Der Bereich der Benachteiligtenförderung

Zu Beginn der 70er Jahre wurde in Deutschland die Benachteiligtenförderung forciert.⁵⁰ Diese hat zum Ziel, Jugendlichen, die unter schwierigen Bedingungen ihren Ausbildungsweg antreten müssen, an eine Ausbildung heranzuführen, sie während der Ausbildung zu unterstützen und einen drohenden Ausbildungsabbruch zu verhindern. Damit sollte das Problem der in Deutschland zunehmenden Ausbildungslosigkeit bekämpft werden, die dazu geführt hat, dass ein immer größer werdender Anteil von Jugendlichen ohne berufsqualifizierenden Abschluss blieb und im späteren Berufsleben einem erhöhten Arbeitsloskeitsrisiko ausgesetzt war.

Zum Gesamtbereich der beruflichen Förderung von Benachteiligten gehören:

- die außerbetriebliche Berufsausbildung (BüE)
- die schulische und außerschulische Ausbildungs-/Berufsvorbereitung (BvB),
- die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)

Bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung handelt es sich um eine einjährige duale Ausbildung in speziellen Ausbildungseinrichtungen mit dem Ziel des Übergangs in ein betriebliches Lehrverhältnis. Dieser Ansatz hat große Ähnlichkeit mit dem österreichischen Modell des Auffangnetzes. Pro Jahr beginnen etwa 34.000 Jugendliche eine überbetriebliche Ausbildung.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

Das Ziel der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen besteht darin, Jugendliche auf die Anforderungen einer Berufsausbildung vorzubereiten, um ihnen den (Wieder-)Einstieg in Ausbildung und Beruf zu erleichtern. Hierzu gibt es ein differenziertes Maßnahmenpektrum, um dem individuellen Förderbedarf gerecht zu werden.

Das komplexe Förderinstrumentarium dient - je nach Bedarf - sowohl der Berufsvorbereitung als auch der beruflichen Orientierung. Es stehen verschiedene Bausteine zur Verfügung, die je nach Förderbedarf flexibel kombiniert und gewichtet werden: fachtheoretische und fachpraktische Basisqualifikationen, allgemein bildende Inhalte, Einblick in verschiedene Berufsfelder, sozialpädagogische Betreuung zur Stabilisierung der Persönlichkeit, Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss (Externenprüfung), Spracherwerb für ausländische Teilnehmer, Hilfen bei der Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit. Die Betreuung erfolgt durch AusbilderInnen (in Werkstätten oder Übungsbüros), Lehrkräfte, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen.

Zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zählen:

⁵⁰ siehe dazu: INBAS: Berufliche Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher. Bonn: BMBF 1998

- **Grundausbildungslehrgang (G)** für ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene, unabhängig von der erreichten Schulbildung, die eine Berufsausbildung anstreben, aber aufgrund fehlender Ausbildungsplätze zunächst nicht in eine Berufsausbildung (betrieblich oder schulisch) vermittelt werden können oder ihre Berufswahlentscheidung noch nicht getroffen haben. Der Lehrgang dauert - je nach individueller Situation - zwei bis zwölf Monate.
- Der **Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- u. Eingliederungschancen (BBE)** umfasst eine intensive Förderung der bildungsmäßigen Voraussetzungen und der Persönlichkeitsentwicklung für Jugendliche und junge Erwachsene, die durch Nachteile unterschiedlicher Art einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind (z. B. sozial Benachteiligte; Aussiedler und junge Menschen ausländischer Herkunft; an- und ungelernete junge Menschen (auch nach einer Phase der Berufstätigkeit, aber nur, wenn sie keinen Anspruch auf Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung haben); Jugendliche, die wegen vorübergehender Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind; Haftentlassene oder strafgefangene junge Menschen). Der Lehrgang dauert bis zu zwölf Monate.
- **tip-Lehrgang (testen, informieren, probieren)** dient vor allem zur Motivierung für Ausbildung und Beruf sowie der Feststellung über die Teilnahme an weiteren erforderlichen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, zum Beispiel durch fehlende Motivation, vielfache Bildungsdefizite, soziale Beeinträchtigung, soziale Konflikte, Straffälligkeit, ehemalige Alkohol- und/oder Drogenabhängigkeit, Abbruch beruflicher Bildung, Scheitern in der Arbeit. Der Lehrgang dauert maximal drei Monate.

Neben diesen Maßnahmen wurden für die Gruppe von behinderten Jugendlichen spezifische Unterstützungsangebote entwickelt. Alle Maßnahmen beinhalten mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung die Vermittlung und Auffrischung von Basisqualifikationen und Grundkenntnissen in verschiedenen Berufsfeldern, Stützunterricht und eine intensive sozialpädagogische Betreuung. Betriebspraktika sind integrierter Bestandteil der Maßnahmen. Die TeilnehmerInnen besuchen im Rahmen der betrieblichen Ersteingliederung die Berufsschule. Zielsetzung und Konzeption der Maßnahmen richten sich nach der spezifischen Situation und den Bildungsbedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe.

Eine Förderung erfolgt nach Genehmigung durch das Arbeitsamt. Pro Jahr treten in Deutschland etwa 109.000 Jugendliche in BvB-Maßnahmen ein.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Dieses Förderinstrument dient dazu, den Erfolg einer betrieblichen Berufsausbildung durch Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung zu sichern. Die Förderung ist für benachteiligte Auszubildende vorgesehen (z. B. lernbeeinträchtigte, sozial benachteiligte deutsche und ausländische Auszubildende, junge Spätaussiedler mit Sprachschwierigkeiten), wenn ohne entsprechende Hilfen eine Ausbildungsstelle nicht vermittelt werden kann oder ein Ausbildungsabbruch droht.

Das Spektrum der Angebote umfasst:

- Stützunterricht in Fachtheorie, Fachpraxis und allgemeinbildenden Fächern (z. B. Deutsch, Mathematik, Sozialkunde);
- Aufarbeitung der Berufsschulinhalte;
- gezielte Lernberatung, individuelle Gesprächsangebote;
- Sprachförderung ausländischer Jugendlicher und junger AussiedlerInnen;
- Einzelfallhilfe und Gruppenberatung, Training zum Verhalten bei Prüfungen, bei Konflikten im Betrieb und bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz;
- Unterstützung im Umgang mit Behörden, Herstellung von Kontakten zu Beratungsstellen;
- Hilfen bei der Freizeitgestaltung.

Der Unterricht erfolgt nach motivierenden, handlungsorientierten Methoden in kleinen Gruppen; die Dauer beträgt mindestens drei und maximal acht Stunden wöchentlich. Der Unterricht findet meistens außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit bei einem abH-Träger statt, kann unter bestimmten Voraussetzungen jedoch auch im Ausbildungsbetrieb angeboten werden.

Es hat sich als vorteilhaft erwiesen, wenn die Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb für den abH-Besuch zumindest teilweise von der Arbeitszeit freigestellt werden. Lehrkräfte und SozialpädagogInnen arbeiten eng zusammen, erstellen unter Einbeziehung der Auszubildenden individuelle Förderpläne, besprechen gemeinsam Probleme und Lernerfolge. Sie halten Kontakt mit Ausbildungsbetrieben, Berufsschule, Beratungsstellen und Eltern.

Die Förderung kann bereits zu Beginn und auch für die gesamte Zeit der Ausbildung in Anspruch genommen werden (bewilligt in der Regel für ein Jahr). Wenn neben sozialen Problemen und Schwierigkeiten mit der Fachtheorie verstärkt auch Probleme in der Fachpraxis auftreten, dann können die ausbildungsbegleitenden Hilfen durch fachpraktisch orientierte außerbetriebliche Ausbildungsphasen (maximal 3 Monate je Ausbildungsjahr) ergänzt werden.

Der Erfolg von abH hängt wesentlich von der engen Zusammenarbeit zwischen abH-Trägern, Ausbildungsbetrieben und Berufsschule ab. Es hat sich außerdem als nützlich erwiesen, wenn in der Berufsschule neben dem regulären Unterricht auch spezifische Förderkurse angeboten werden.

AbH werden - vom Ausbildungsbetrieb oder dem Maßnahmenträger - beim zuständigen Arbeitsamt beantragt. Der Auszubildende schließt mit dem Träger eine schriftliche Vereinbarung über abH, und der Ausbildungsbetrieb muss sich bereit erklären, mit dem Träger eng zusammenzuarbeiten. In Erstgesprächen mit den Auszubildenden wird vereinbart, in welchem Umfang und zu welchen Bedingungen sie an abH teilnehmen (Zeiten, Gruppen, Verbindlichkeit etc.).

Pro Jahr erhalten etwa 80.000 Jugendliche ausbildungsbegleitende Hilfen.

10.3.2 Neue Akzente in der Benachteiligtenförderung

Um das ausdifferenzierte und bewährte System der Benachteiligtenförderung weiter zu entwickeln, wurde 2001 das Fünf-Jahres-Programm ‚Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf‘ gestartet. Das Programm ist mit einem Budget von insgesamt 50 Mio EUR ausgestattet, darin sind ESF Mittel zur Kofinanzierung enthalten.

Im Rahmen dieses Programms sollen keine neuen Förderinstrumente entwickelt werden, sondern es soll vielmehr auf eine konsistente und vernetzte Förderstruktur hin gearbeitet und innovative Ansätze entwickelt werden.

Das Programm ‚Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf‘ umfasst im wesentlichen vier Innovationsbereiche:

■ **Strukturverbesserungen:**

Im wesentlichen soll durch eine Abkehr von bisher fixen Maßnahmestrukturen zugunsten von am jeweiligen Förderbedarf ausgerichteten Bildungsverläufen eine stärkere Individualisierung der Förderung erreicht werden.

■ **Verbesserung der Trägerarbeit, Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen, Reaktivierung der betrieblichen Ausbildung:**

In diesem Optimierungsbereich sollen die Lernorte verstärkt einbezogen werden, um zum einen die Qualifizierungsangebote zu modernisieren und andererseits über Sensibilisierungsmaßnahmen die betrieblich orientierte Benachteiligtenförderung zu stimulieren.

■ **Initiativen im Bereich der Prävention:**

Durch Schulsozialarbeit und schulische Berufsvorbereitung soll der Übergang in die Ausbildung auch bei jenen Jugendlichen sicher gestellt werden, die als ‚schulmüde‘ oder ‚ausbildungsmüde‘ angesehen werden. Dazu bedarf es entsprechender Ausbildungsangebote nach dem Modell der dänischen Produktionsschulen.

■ **Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von MigrantInnen**

Es hat sich gezeigt, dass der Lebenshintergrund von MigrantInnen – auch der 2. und 3. Generation - negativ auf die Teilhabechancen an Bildung und Ausbildung auswirkt. Durch ein Aktionsprogramm soll die Ausbildungssituation dieser Zielgruppe deutlich verbessert werden. Zentrale Elemente sind zielgruppenadäquate Beratungs- und Koordinationsstellen und innovative Modelle des interkulturellen Lernens.

Das Programm wurde durch Pilotprojekte vorbereitet, die Erfahrungen sind in die Formulierung des Programms eingeflossen.

10.4 Integrierte Programme zur Förderung der Ausbildung von Jugendlichen

Angesichts einer hohen Jugendarbeitslosigkeitsrate in Deutschland wurde 1999 das „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ mit dem Namen JUMP (JU-gend Mit Perspektive) beschlossen. Dabei handelt es sich um ein integriertes Maßnahmenpaket, das sowohl auf die Lehrlingsangebots- wie –nachfrageseite abstellt. Insgesamt umfasst das Programm JUMP 10 Gruppen von Maßnahmen:

- Projekte, die auf die Erschließung von betrieblichen Lehrstellen abzielen (siehe 10)
- Ausbildung im Rahmen außerbetrieblicher Ausbildung: dabei handelt es sich um Maßnahmen ähnlich jenen des österreichischen Auffangnetzes;
- Nachholen des Hauptschulabschlusses: Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, die nicht mehr der Schulpflicht unterliegen, können im Rahmen einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme diesen nachholen;
- Arbeit und Qualifizierung für nicht ausbildungsgerechte Jugendliche: Jugendliche mit schwachen schulischen Abschlüssen, sollen durch eine kombinierte Vorschaltmaßnahme auf die Ausbildung vorbereitet werden. Diese Vorschaltmaßnahme besteht aus einem sozialversicherungspflichtigen Praktikum und einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Die Praktikumsvergütung liegt bei 256 EUR pro Monat für maximal 12 Monate.
- Berufliche Nach- und Zusatzqualifizierung: Jugendliche mit Berufsabschluss und Jugendliche ohne Berufsabschluss sollen im Rahmen einer Nachqualifizierung anerkannte Abschlüsse oder spezifische berufsrelevante Qualifikationen erwerben und dadurch ihre Position am Arbeitsmarkt verbessern. Die Jugendlichen erhalten zwischen 460 und 511 EUR monatlich als Unterhalt.
- Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugendliche: entspricht den in Österreich eingesetzten Eingliederungsbeihilfen. Der Fördersatz liegt zwischen 40% (bei 24 Monaten Förderdauer) und 60% (bei 12 Monaten Förderdauer) der Lohn- und Lohnnebenkosten.
- Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: Zur besseren Integration ins Erwerbsleben können Jugendliche in kombinierten Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen spezifische Qualifikationen im Rahmen eines Dienstverhältnisses erwerben.
- Beschäftigungsbegleitende Hilfen: Jugendliche mit Sprach- und Bildungsdefiziten im Bereich der Allgemeinbildung und der beruflichen Theorie und Praxis können zur Stabilisierung des Dienstverhältnisses entsprechende Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen.
- Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen: durch niedrigschwellige Betreuungsangebote sollen jene Jugendliche an das Bildungs- und Erwerbssystem herangeführt werden, die durch die sonstigen Angebote nicht erreicht würden.

- Mobilitätshilfen: Jugendliche, die bereit sind, Ausbildungsplätze an Orten mit mehr als 100 km Entfernung vom Wohnort anzunehmen, können eine Mobilitätshilfe zur Kompensation der anfallenden Kosten für Umzug oder Familienheimfahrt erhalten.

Umgesetzt wird das Sofortprogramm, das Jugendlichen unter 25 Jahren offen steht, von den Arbeitsämtern⁵¹, die spezielle Trägereinrichtungen mit der Durchführung der Maßnahmen beauftragen.

Der Budgetrahmen des deutschen Jugendprogramms betrug jährlich 1,022 Mrd EUR⁵² bei einem Bestand von 480.000 arbeitslosen Jugendlichen (unter 25 Jahren im Jahr 1998) und etwa 47.000 zum Ende September 1997 noch nicht vermittelten BewerberInnen für betriebliche Ausbildungsstellen.

Diese verschiedenen Interventionsansätze stellen ein integriertes Programm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit dar. Es zielt darauf ab,

- das Lehrstellenangebot auszuweiten, indem die Schaffung von Lehrstellen in bislang eher unterrepräsentierten Bereichen forciert wird,
- Jugendlichen, die Schwierigkeiten bei der Suche nach betrieblichen Lehrstellen haben, Ausbildungsplätze in überbetrieblichen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen und ihnen damit eine duale Berufsausbildung zu ermöglichen,
- Jugendlichen, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder die statt einer Ausbildung eine Beschäftigung suchen, die Aufnahme einer geförderten Beschäftigung zu ermöglichen,
- jenen Jugendlichen mit besonderem Förder- und Unterstützungsbedarf entsprechende soziale Begleitmaßnahmen anzubieten, um sie an Ausbildung und Beschäftigung heranzuführen.

Wirkungen

In den beiden ersten Jahren des Programms haben knapp 270.000 Jugendliche daran teilgenommen. Bei 2.142 TeilnehmerInnen wurde der Status unmittelbar nach Abschluss der JUMP-Teilnahme analysiert. Dieser variiert erwartungsgemäß mit der Art der besuchten Maßnahme. Es zeigt sich, dass von den Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung 27% auf eine betriebliche Ausbildungsstelle wechseln konnten. Dieser Anteil erhöht sich bei jenen, für die der Status nach sechs Monaten bekannt ist, auf 31,4%.

Es zeigt sich auch, dass kombinierte Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für noch nicht ausbildungsbereite Jugendliche eine wichtige Transmissionsfunktion ausüben. Immerhin nimmt ein knappes Viertel der AbsolventInnen solcher Maßnahmen eine berufliche Ausbildung auf.

⁵¹ zu den Details der Förderbestimmungen siehe <http://www.sofortprogramm.de>.

⁵² Siehe dazu: Dietrich, H.: JUMP, das Jugendsofortprogramm. IAB Werkstattbericht Nr. 3/2001, S. 4.

Der bei den meisten Maßnahmen zu beobachtende hohe Anteil von AbsolventInnen mit sonstigem Status ist ein Hinweis darauf, dass Trainingsmaßnahmen, außerbetrieblicher Ausbildung oder geförderte Beschäftigung für viele AbsolventInnen eine weitere Zwischenstation darstellt.

Tabelle 82: Integrationswirkungen von ausgewählten JUMP-Maßnahmen

	Außerbetr. Ausbildung		Nachholen HS-Abschluss		Erwerb Berufsabschluss		Arbeit u. Qualif. f. noch nicht ausbildungsggeeignete Jugendliche		Nachqualifizierung	
	n. MN	n. 6 Mon.	n. MN	n. 6 Mon.	n. MN	n. 6 Mon.	n. MN	n. 6 Mon.	n. MN	n. 6 Mon.
Arbeitslos	25,1	16,2	42,4	31,3	40,9	21,4	20,6	20,0	37,6	25,2
Betriebliche Ausbildung	27,0	31,4	12,1	12,5	4,5	7,1	24,1	23,1	5,9	6,1
Beschäftigt (nicht-gefördert)	10,3	10,0	18,2	25,0	30,4	35,7	13,5	15,4	19,9	31,3
Sonstiges	37,6	42,4	27,3	31,2	24,2	35,8	41,8	41,5	36,6	37,4
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB Werkstattbericht 3/2001

Resümee

Die Beispiele zur Förderung der Berufsausbildung in anderen EU-Mitgliedstaaten zeigen einige Anknüpfungspunkte für Reform- und Optimierungsschritte in der dualen Ausbildung, die auch für Österreich Optionen darstellen könnten.

Zentrales Merkmal sowohl des dänischen als auch des deutschen Ansatzes zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung ist die Abkehr von starren Ausbildungscurricula hin zu flexiblen, am individuellen Bedarf und Kompetenzprofil der Jugendlichen orientierten Ausbildungsgängen. In Österreich würde ein entsprechender Ansatz einen Paradigmenwechsel in der betrieblichen Lehrausbildung bedeuten, der angesichts der bestehenden politischen Interessenkonstellationen jedoch kaum realisierbar ist. Aus der Sicht der Wirtschaft hätte dies durchaus Vorteile. So lässt sich die Ausbildung flexibler und zeitnaher an aktuelle Qualifikationsanforderungen von Unternehmen anpassen. Dies würde einerseits den Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung verbessern, da Betriebe ja auf bedarfsorientiert ausgebildete jugendliche Arbeitskräfte zugreifen könnten. Andererseits birgt dies aber die Gefahr, dass die bedarfsorientierte und betriebsspezifische Ausbildung absolute Priorität erhält und die Vermittlung von breit einsetzbaren Schlüsselqualifikationen ins Hintertreffen gerät.

Als positiv zu bewerten ist in diesem Zusammenhang das Aufweichen von starren Zertifizierungssystemen zugunsten eines Ausbildungs-Portfolios. So erhalten Jugendliche alle Module der Berufsausbildung bestätigt und akkumulieren auf diese Weise Bestätigungen über absolvierte Ausbildungsbausteine. Somit verfügt jede/r Jugendliche über ein spezifisches Portfolio, das über den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen beliebig erweiterbar ist. Dieses Portfolio bestimmt im wesentlichen die künftige Arbeitsmarktpo-

sition des Jugendlichen und kann bei entsprechenden Veränderungen auf der Qualifikationsnachfrageseite entsprechend adaptiert werden, indem spezielle Ausbildungsmodule besucht werden.

Eine Erweiterung des Kompetenzprofils im Zuge einer Nachqualifizierung wird auch im österreichischen Ausbildungswesen notwendig, wenn sich Berufsbilder angesichts des Strukturwandels markant verändern. Wie die gegenwärtige Problematik an der 2. Schwelle, also am Übergang vom Berufsbildungssystem zum Beschäftigungssystem zeigt, ist eine Nachqualifizierung von Jugendlichen mit berufsqualifizierenden Abschluss durchaus angezeigt.

Es zeigt sich auch, dass die Heranführung an die Ausbildung eine wichtige Rolle für die Einbindung von ausbildungsfernen Gruppen spielt. Entsprechende Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung könnten an bestehenden Modellen im Bereich der Berufsvorbereitung ansetzen.

Internationale Erfahrungen zeigen, dass die Erschließung von neuen Lehrstellen nach wie vor eine zentrale Rolle für die Aufrechterhaltung des Systems der dualen Berufsausbildung darstellt. Wie die deutsche Erfahrung deutlich macht, kann es durch innovative Projekte gelingen, Unternehmen zur Lehrausbildung zu aktivieren, die bislang nur geringes Interesse gezeigt haben. Eine wichtige Clearing- und Unterstützungsfunktion haben dabei auch externe Beratungseinrichtungen, die Betrieben bei der Organisation der Lehrausbildung Hilfestellung anbieten.

Projekte zur Erschließung zusätzlicher Lehrstellen wären in Österreich gerade auch im Zusammenhang mit der verbesserten Einbindung von MigrantInnen aus der zweiten und dritten Generation in das Ausbildungssystem von Bedeutung. Hier wäre eine Aufschließung der ethnischen Ökonomien in städtischen Ballungszentren ein möglicher Ansatzpunkt.⁵³

Bei strukturellen Problemen am Lehrstellenmarkt und in der Jugendbeschäftigung wird die Notwendigkeit eines integrierten arbeitsmarktpolitischen Jugendprogrammes deutlich. Damit kann sichergestellt werden, dass einerseits die Integration von ausbildungsbereiten Jugendlichen verbessert wird und komplementär dazu die Beschäftigungschancen von Jugendlichen auf Jobsuche durch ein entsprechendes Förderangebot verbessert werden können.

⁵³ die Notwendigkeit entsprechender Aktivitäten wird auch durch eine Untersuchung zur Situation von MigrantInnen der 2. und 3. Generation am Wiener Arbeitsmarkt gestützt. Siehe dazu: Hanschitz, Astrid Anna / Lechner, Ferdinand / Pimminger, Irene / Riesenfelder, Andreas / Reiter, Walter / Willsberger, Barbara: Ausländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende der zweiten und dritten Generation im URBAN-Gebiet und ihre Bedingungen auf dem Arbeitsplatz bzw. den Arbeitsmärkten. Endbericht an den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Wien: L&R SOZIALFORSCHUNG 2000.

D. Zusammenschau und Empfehlungen

11 Zusammenschau

11.1 Auffangnetz

Maßnahmen nach dem JASG wurden erstmals im Ausbildungsjahr 1998/99 implementiert. Für Jugendliche, die bis Mitte November des laufenden Kalenderjahres keine Lehrstelle gefunden haben, bestand die Möglichkeit der Teilnahme an Lehrgängen oder Lehrlingsstiftungen.

Strukturmerkmale

Insgesamt standen in den Jahrgängen 1998/99 und 1999/2000 jeweils 4.000 Ausbildungsplätze zur Verfügung und die Analyseergebnisse zu den Gesamtteilnahmen verdeutlichen sehr gute Auslastungsquoten. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang aber auch, dass rund 1% der LehrgangsteilnehmerInnen und 6% der StiftungsteilnehmerInnen ihren Lehrabschluss im Auffangnetz absolvierten. Seit 2002 ist gemäß §3 Abs. 8 JASG bei Bedarf für Jugendliche, die bereits an einem Lehrgang teilgenommen haben, jedoch trotz intensiver Vermittlungsversuche keinen Ausbildungsplatz angeboten bekommen haben, jeweils ein auf den zuletzt absolvierten Lehrgang aufbauender Lehrgang einzurichten. Nach den geltenden Bestimmungen ist also ein Verbleib in den ASG-Maßnahmen bis zum Lehrabschluss möglich und dies sollte auch in Zukunft bestehen bleiben.

Gemäß den Auswertungen zur TeilnehmerInnenstruktur wird die Zielgruppe des Auffangnetzes gut erreicht. Hinsichtlich der im Auffangnetz angebotenen Berufsbereiche zeigt sich, dass im Großteil der Bundesländer ein relativ breites Spektrum angeboten wird. Allgemein spiegeln die angebotenen Berufsbereiche und das Berufswahlspektrum der Jugendlichen im Auffangnetz ein typisches Bild wider: Mädchen wählen primär Lehrausbildungen im kaufmännischen und gastgewerblichen Bereich und auch bei den Burschen dominierten Ausbildungen im metall- oder holzverarbeitenden, im elektronischen und im Elektrobereich. Das Ziel mehr Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen auszubilden konnte nur im elektronischen und holzverarbeitenden Bereich erreicht werden. Dieser Aspekt sollte daher in vorgelagerten Berufsorientierungsmaßnahmen verstärkt Berücksichtigung finden.

Unter den JASG-TeilnehmerInnen ist ein relativ hoher Anteil von Jugendlichen zu finden, die sich beim Eintritt sozialen Benachteiligungen gegenüber sehen. Neben Lernschwierigkeiten, Motivationsdefiziten und prekärem familiären Hintergrund gehören bei einigen Jugendlichen auch Kriminalität, Drogen, Autoaggression und sexueller Missbrauch zum Problemprofil. Daraus ergibt sich ein wichtiger Teil des Anforderungsprofils des Auffangnetzes, der vor allem die Ausbildungsvorbereitung der Jugendlichen im sozialpädagogischen Sinne umfasst.

Arbeitsmarktpolitische Effekte

Das Hauptziel aus arbeitsmarktpolitischer Sicht besteht in der Überleitung der Jugendlichen in die betriebliche Lehrausbildung. Vermittlungswirkungen zu Lehrstellen setzten kurzfristig und auf hohem Niveau ein. Im Falle der Lehrgänge konnte für das auf das Ende der Maßnahme folgende Halbjahr eine Lehrstellenvermittlungsquote von 68%, im Falle der Stiftungen von 52% berechnet werden.

Die längerfristige Betrachtung der Maßnahmeneffekte über verschiedene Verbleibgruppen ergab im Falle der LehrgangsteilnehmerInnen eine Erfolgsquote von 59%, für StiftungsteilnehmerInnen von 43,7%. Altersspezifische Analysen der Erfolgsquote zeigten sowohl für Lehrgangs- als auch für StiftungsteilnehmerInnen einen mit zunehmendem Alter sinkenden Wert.

Berufsspezifische Betrachtungen der Vermittlungswirkungen (Vermittlung auf Lehrstellen) ergaben deutliche Differenzen zwischen den Berufsbildern. Dies gilt sowohl für Lehrgänge als auch für Stiftungen. Im Falle der Lehrgänge standen die Berufsbilder Bankkaufmann/frau, KarosseriebautechnikerIn, Gartencenterkaufmann/frau und MaurerIn an der Spitze, im Falle der Stiftungen gilt dies für die Berufe WerkzeugmaschinenurIn und BetriebselektrikerIn.

Einen nicht zu vernachlässigenden Effekt zeigt auch der Zeitpunkt des Maßnahmenaustritts: Personen die vor Ende Juli des laufenden Ausbildungsjahrganges in ein betriebliches Lehrverhältnis wechselten weisen eine etwas schlechtere Performanz auf (71% überwiegend Lehre) als jene, die später umstiegen (82% überwiegend Lehre).

Die Nachkarrieren von Drop-Out-Fällen weisen im Vergleich zu den anderen TeilnehmerInnen markant schlechtere Nachkarrieren auf: Während 77,9% jener Personen, die direkt in ein betriebliches Lehrverhältnis wechselten, dem Status „überwiegend Lehre“ zuzuordnen sind, beträgt dieser Anteil bei den Drop Outs lediglich 7,5%.

In der längerfristigen Betrachtung (etwa viereinhalb Jahre nach Eintritt in eine der beiden Maßnahmen) zeigt sich, dass immerhin rund 51% der LehrgangsteilnehmerInnen und rund 43% der StiftungsteilnehmerInnen innerhalb des Beobachtungsmonats März 2003 eine durchgehende Beschäftigung aufweisen. Die deutlich schlechtere Beschäftigungssituation von männlichen Jugendlichen spiegelt sich auch im häufigeren Vorkommen von arbeitsmarktfernen Lagen und Arbeitslosigkeit wieder.

Nutzenaspekte aus der Sicht der AkteurInnen

Die Erfahrungen der Ausbildungsbetriebe mit den Trägereinrichtungen der JASG-Maßnahmen und mit den aus einem Lehrgang oder einer Lehrlingsstiftung übernommenen Lehrlingen sind eindeutig positiv. Dies zeigt sich in den Urteilen der befragten UnternehmensvertreterInnen, nach denen NAP-TeilnehmerInnen hinsichtlich der Auswahlkriterien sogar besser abschneiden als die übrigen Lehrstellensuchenden. Auch in der Bewertung des Kompetenzprofils liegen NAP-Lehrlinge nahezu gleichauf mit den übrigen Lehrstellensuchenden. Geht man davon aus, dass es sich bei den NAP-TeilnehmerInnen nicht nur um ‚marktbenachteiligte‘ Jugendliche – also Jugendliche, die aufgrund des hohen Konkurrenzdrucks nicht zum Zug kommen – sondern in der

Mehrzahl auch um sozial benachteiligte handelt, so bedeutet dies, dass das Auffangnetz diese Nachteile zum Großteil kompensieren und den Startvorteil der übrigen Lehrstellensuchenden ausgleichen kann. Diese Effekte sind als eine zentrale Leistung der JASG-Maßnahmen zu bewerten, die auch aus der Sicht der befragten Jugendlichen die ausschlaggebende Nutzendimension waren. Die NAP-Maßnahme selbst wird von den Jugendlichen positiv bewertet, wobei vor allem persönlichkeitsbildende Elemente und das soziale Lernen am positivsten bewertet wurden.

Fiskaleffekte

Vor dem Hintergrund, dass das Auffangnetz die Chance der teilnehmenden Jugendlichen auf einen Lehrabschluss maßgeblich erhöht und somit verbesserte Einkommenschancen mit sich bringt, belegt die Fiskalanalyse Mehreinnahmen für den Staat: Bei den Lehrgängen beträgt der errechnete Barwert für den Jahrgang 1998/99 € 34,6617 und im Jahrgang 1999/00 € 33,5869. Bei den Stiftungen liegt dieser Wert deutlich niedriger: 1998/99 € 18,0878 und 1999/00 € 20,5224. Stellt man diese Mehreinnahmen den anfallenden Kosten gegenüber, so ergibt sich für die Lehrgänge eine positive Bilanz (+ € Mio 12,8784 bzw. + € 12,5393), während bei den Stiftungen die Kosten durch künftigen Mehreinnahmen nicht abgedeckt werden können (-€ Mio 11,3889 bzw. - € Mio 9,4482).

Zwei Faktoren sind für die gravierenden Unterschiede in den Aussagen der Fiskalanalyse über Lehrgänge bzw. Stiftungen verantwortlich:

- die offensichtlich deutlich höheren Kosten je Teilnehmer/in bei den Stiftungen, sowie
- die wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Lehrabschlusses.

Während bei den Lehrgängen die Bilanz rundum positiv ausfällt – schließlich gibt es neben dem quantifizierbaren fiskalischen Nutzen auch noch die Ebene der nicht quantifizierbaren persönlichen Vorteile und der externen sozialen Effekte – so muss die fiskalische Analyse der Stiftungen jedenfalls konstatieren, dass die aufgewendeten Mittel voraussichtlich nicht in voller Höhe wieder gewonnen werden können. Berechnungen auf Länderebene zeigen jedoch, dass es durchaus auch Bundesländer und Jahrgänge (z.B. Wien 99/00, Tirol 99/00) gibt, in denen auch Stiftungen bei dieser Form der Analyse positiv abschneiden.

11.2 Neue Lehrberufe

Im Beobachtungszeitraum von 1997 bis 2003 wurde eine beachtliche Zahl an neuen Lehrberufen und Neuordnungen bestehender Lehrausbildungen erlassen: Insgesamt wurden 46 neue Lehrberufe eingeführt und 100 Lehrberufe teilweise mehrfach modifiziert. Rund 15% der neu eingeführten Berufe sind dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zuzuordnen, was den Zielsetzungen des NAP entspricht.

Die Zahlen zu den abgeschlossenen Lehrverträgen verdeutlichen den Erfolg der neuen Lehrberufe: 1998 wurden 1.752 Lehrverträge in neuen Lehrberufen abgeschlossen, im

Jahr 2002 waren dies bereits 7.777. Dies entspricht einer Steigerung des Anteils der Lehrverträge in neuen Lehrberufen an allen Lehrverträgen von 3,3% (1998) auf 6,5% (2002). Dies ist auch insofern positiv zu werten, als während dieses Zeitraums ein Rückgang des gesamten Lehrlingsbestandes zu verzeichnen war. Zudem sind bei der Zahl der Lehrbetriebe Zuwächse zu beobachten: So ist beispielsweise die Zahl der Lehrbetriebe in neuen Lehrberufen von 3.186 im Jahr 2001 auf 3.273 im Jahr 2002 gestiegen. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch zu erwähnen, dass die Zahlen der LehranfängerInnen in neuen Lehrberufen im Jahr 2002 erstmals rückläufig sind. Dies lässt den Schluss zu, dass aufgrund der wirtschaftlichen Situation das neue Lehrstellenangebot erstmals ausgeschöpft ist.

Zu den erfolgreichsten neuen Lehrberufen zählen EDV-TechnikerIn, ProduktionstechnikerIn, Bankkaufmann/-rau, MechatronikerIn, ZerspanungstechnikerIn. In diesen fünf Lehrberufen wird beinahe die Hälfte (48%) der Lehrverträge in neuen Lehrberufen abgeschlossen.

Durch die Einführung der neuen Lehrberufe und die Neuordnungen konnte ein noch stärkerer Rückgang des Lehrlingsbestandes vermieden und konnten wesentliche neue Tätigkeitsfelder erschlossen werden. So belegen auch Befragungsergebnisse und Auswertungen des AMS, dass kaum alte Lehrberufe verdrängt werden, sondern neue Lehrberufe einen beachtlichen Beitrag zur Zuwachssteigerung bei den Lehrstellen-Zugängen leisten.

11.3 Vorlehre

Die geringe Anzahl an Vorlehrverhältnissen – nämlich 266 nach fünfjähriger Laufzeit - belegt diesem Modell nur mäßige Erfolge. Die Vorlehre wurde sowohl von Betrieben als auch Jugendlichen skeptisch beurteilt. Die Vorbehalte der Unternehmen hinsichtlich der Vorlehre beziehen sich unter anderem auf die zu geringe Förderhöhe und erhöhten Betreuungsaufwand. Zudem lässt das derzeit allgemein hohe Angebot an verfügbaren Lehrlingen seitens der Lehrbetriebe eine Selektion nach Schulerfolg und anderen Merkmalen zu. Für Jugendliche hingegen ist die Vorlehre finanziell und aufgrund der Verlängerung der Lehrdauer kaum attraktiv und auch die Weiterlehre nach der Vorlehre ist nicht gesichert. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung der integrativen Berufsausbildung, deren Ziel die verstärkte Einbeziehung benachteiligter Jugendliche in Berufsausbildungen ist, zu begrüßen. Mit dem Ansatz einer Teilung der Berufsausbildung entweder in eine verlängerte Lehrzeit oder in die Vermittlung von Teilqualifikationen, wenn ein Lehrabschluss nicht möglich ist, wurde einem Adaptierungsvorschlag der laufenden Begleitforschung Rechnung getragen.

11.4 Arbeitsmarktförderungen

Die Lehrstellenförderung erweist sich als ein Förderinstrument, dass vor allem bei benachteiligten Jugendlichen zum Einsatz kommt. Zunehmend sind auch Förderfälle beim Erwerb von Zusatzausbildungen im Rahmen überbetrieblicher Qualifizierung zu verzeichnen. Evaluierungen zeigen sehr positive arbeitsmarktpolitische Wirkungen. Allerdings werden die Mitnahmeeffekte als sehr hoch eingeschätzt.

Die sonstige Arbeitsmarktförderung für Jugendliche umfasst verschiedene Kursformen, von Orientierung, Berufsvorbereitung, aktive Arbeitsuche bis hin zu fachlicher Qualifizierung. Gerade bei unter-20-Jährigen kommen vorwiegend Jugendliche mit lediglich Pflichtschulabschluss zum Zug, wobei Orientierung und Vorbereitung dominieren. Dieses Einsatzprofil ist angesichts der Bedeutung von Orientierung und Vorbereitung als sehr positiv zu bewerten.

Besondere Herausforderungen bestehen noch hinsichtlich der Aufweichung geschlechtsspezifischer Stereotype im Berufswahlprozess. Die Auswertungsergebnisse belegen, dass sich nach wie vor zwei Drittel der Mädchen für einen Lehrberuf als Einzelhandels-, Bürokauffrau, Friseurin, Damenkleidermacherin, Köchin oder Kellnerin entscheiden, während der Mädchenanteil in nicht-traditionellen Berufen verschwindend gering ist. Lediglich im Lehrberuf MalerIn und AnstreicherIn konnten mit einem Mädchenanteil von 13% Erfolge erzielt werden. Um hier eine nachhaltige Erhöhung des Mädchenanteils zu bewirken, bedarf es umfassender Initiativen, die vom schulischen Bereich über die Sensibilisierung der Eltern bis zur Bewusstseinsbildung in Betrieben reichen. Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass in den bestehenden Berufsorientierungs- und Berufsinformationsangeboten verstärkt geschlechtssensible Fragestellungen Berücksichtigung finden.

11.5 Maßnahmen im schulischen Bereich

Die Möglichkeit zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses als zentrales Zugangskriterium zu weiterführender Ausbildung wurde trotz steigender AbsolventInnenzahlen in den letzten Jahren noch sehr wenig in Anspruch genommen. Etwa 6% aus jeder Jahrgangskohorte, die ohne Pflichtschulabschluss bleiben, holen diesen nach.

Es zeigt sich, dass der Anteil derjenigen TeilnehmerInnen, die den HS-Kurs vorzeitig oder ohne Prüfungserfolg beenden, bis zu 50% beträgt. Dies deutet darauf hin, dass es unterstützender Begleitangebote bedarf, die bei Motivationsproblemen oder Lernschwierigkeiten einsetzen.

Der Verbleib von erfolgreichen AbsolventInnen wiederum zeigt im Vergleich zu den Drop-Out eine signifikante Verbesserung des weiteren Ausbildungs- oder Berufsweges: 58% beginnen ein Lehrverhältnis (im Vergleich die Drop-Out: 0%) und 36% finden einen Arbeitsplatz (Drop-Out: 25%). Diese Daten belegen die Bedeutung des Haupt-

schulabschlusses für die Verbesserung der Chancen auf eine Berufsausbildung oder Beschäftigung.

Die Realisierung der Zielvorgabe, die Kapazitäten an BMS und BHS auszubauen, lässt sich anhand der verfügbaren Daten kaum beurteilen. Bei den SchülerInnenzahlen zeigt sich bei den BMS kein Anstieg in den Anfangsklassen, dagegen ein deutlicher Anstieg im Bereich der BHS. Hier wäre im Rahmen weitergehender Analysen die Hypothese zu prüfen, dass jene PflichtschulabsolventInnen eine weiterführende BHS wählen, die bei ausreichendem Lehrstellenangebot eine duale Ausbildung eingeschlagen hätten, aber aufgrund ihrer Lernleistung den Schulbesuch präferieren.

11.6 Steuerliche Vergünstigungen

Die steuerlichen Anreize für Ausbildungsbetriebe wurden in den letzten Jahren zunehmend attraktiver, allerdings ist nach wie vor ein hoher Anteil von Betrieben der Meinung, dass sich die Kosten und Aufwände der Lehrlingsausbildung für das Unternehmen nicht amortisieren. Insgesamt ist durch die steuerlichen Vergünstigungen und Prämien eine niedrige Anreizwirkung anzunehmen, da die Mitnahmeeffekte als relativ hoch zu veranschlagen sind. Da der Großteil der geförderten Lehrverträge auch ohne steuerliche oder finanzielle Anreizsysteme zustande gekommen wäre, kommt der Lehrlingsausbildungsprämie die Rolle einer allgemeinen Förderung der Ausbildungsbetriebe zu. Gerade in einer Periode mit schwacher wirtschaftlicher Entwicklung, in der eine Abnahme der Lehrlingszahlen zu beobachten ist, haben die gesetzten steuerlichen Begünstigungen wohl eher einen geringen Beitrag zur Gegensteuerung geleistet. In wieweit durch die Prämien und die Senkung der Lohnnebenkosten ein stärkerer Rückgang der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe vermieden werden konnte, lässt sich auf der Grundlage der verfügbaren Informationen nicht bewerten.

12 Arbeitsmarktbilanz des Auffangnetzes und der neuen Lehrberufe

Im Folgenden sollen die unterschiedlichen Auswirkungen ausgewählter NAP-Maßnahmen auf verschiedene Komponenten der Arbeitsmarktbilanz dokumentiert werden.

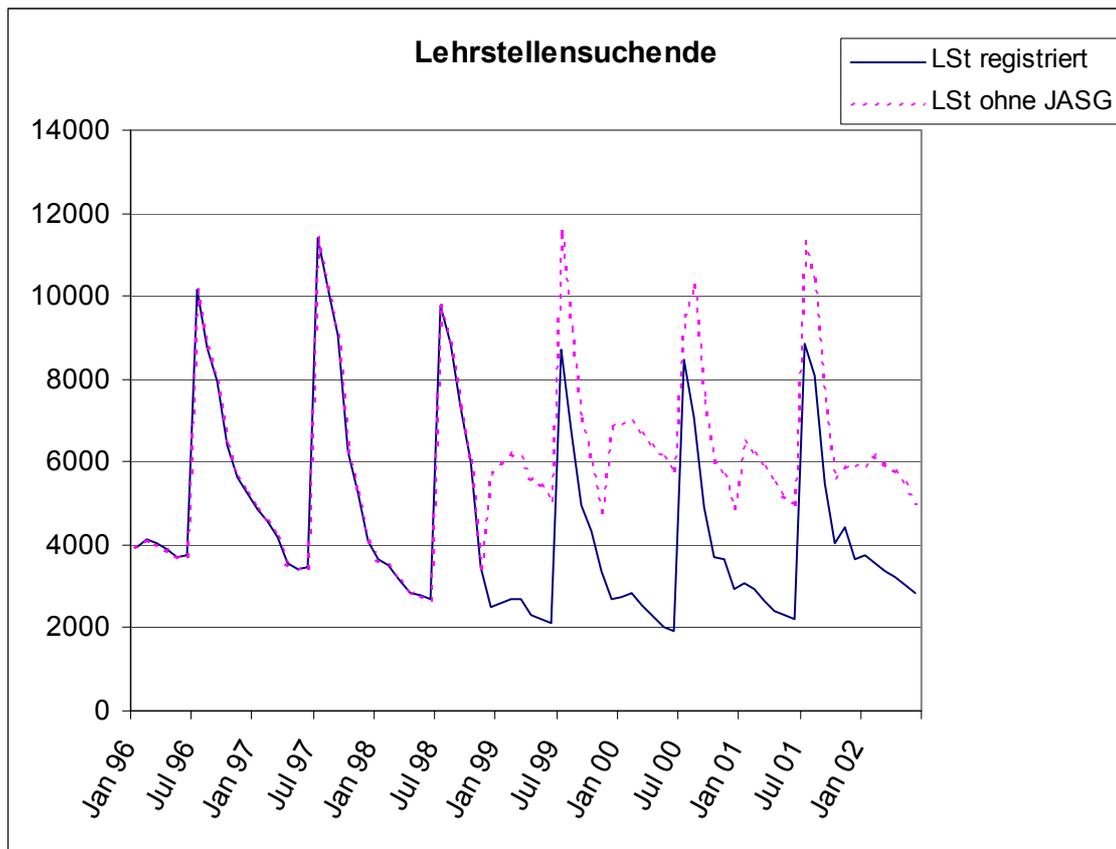
12.1 Das Auffangnetz

Generell waren im Laufe der 90er Jahre zwar immer wieder Zuwächse in der Jugendarbeitslosigkeit zu beobachten, insgesamt hat sich aber der Jugendarbeitsmarkt besser entwickelt als die Gesamtarbeitsmarktlage. Dies ist sowohl auf konjunkturelle Faktoren als auch auf die demographische Entwicklung zurückzuführen: So lag die Zahl der Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren im Jahr 2000 um rund 190.000 unter der Zahl der Jugendlichen Anfang der 90er Jahre.

Seit 2001 hat sich die Situation am Jugendarbeitsmarkt jedoch wieder zugespitzt. So verdeutlicht auch die nachstehende Tabelle, dass die Zahl der Lehrstellensuchenden sowohl 2001 als auch bis Juni 2002 jeweils über der Zahl des Vorjahres liegt, zumeist sogar deutlich. Gleichzeitig ist die Zahl der sofort verfügbaren offenen Lehrstellen gesunken: Beispielsweise waren dies im Juli 2001 3.625 im Juli 2002 jedoch nur noch 3.008; also um 617 Lehrstellen weniger.

Die nachstehende Abbildung verdeutlicht die bisherige **Entlastungswirkung des Auffangnetzes auf Ebene des Registers der Lehrstellensuchenden**.

Unter der Annahme, dass sich die TeilnehmerInnen am Auffangnetz ohne diesem als lehrstellensuchend hätten vormerken lassen, kann festgestellt werden, dass die JASG-Maßnahmen zu einer merklichen Entlastung des Vorgemerktenregisters beigetragen haben. Ohne JASG-Maßnahmen und bei Registrierung als lehrstellensuchend würde die Kurve der Lehrstellensuchenden in obiger Grafik den gestrichelten Verlauf nehmen. Dies würde bedeuten, dass die Zahl der vorgemerkten Lehrstellensuchenden um 2.000 bis über 4.000 über der ausgewiesenen Zahl liegen und die Situation am Lehrstellenmarkt sich weitaus prekärer darstellen würde, als dies aufgrund des Auffangnetzes der Fall ist.



Laut JASG-Monitoring haben im Ausbildungsjahr 1998/99 insgesamt 4.206 Lehrlinge die Ausbildung im Auffangnetz begonnen. Dies entspricht einem **Anteil** von 10,8% **an allen LehranfängerInnen** im Lehrjahr 1998/99. Dies macht deutlich, dass ohne Auffangnetz die Zahl der Lehrlinge und der LehranfängerInnen deutlich stärker zurückgegangen wäre, als dies tatsächlich der Fall war.

Das arbeitsmarktpolitische Ziel der JASG-Maßnahme besteht darin, die TeilnehmerInnen von Lehrgängen und Stiftungen in ein **betriebliches Lehrverhältnis zu vermitteln**. Die Berechnung der in diesem Zusammenhang zu beobachtenden Maßnahmeneffekte ergibt bei Lehrgängen eine Lehrstellenvermittlungsquote von 59%, bei Stiftungen von 43,7%. Dies bedeutet, dass sowohl 1999 als auch 2000 jeweils 2.158 Jugendliche eine Lehre in einem Betrieb (in der Regel im zweiten Lehrjahr) beginnen und diese auch zum Großteil weiterführen. Nimmt man an, dass diese Lehrlinge sich im Betrieb im zweiten Lehrjahr befinden, so haben die ehemaligen NAP-TeilnehmerInnen im Ausbildungsjahr 1999/00 einen Anteil von 5,4% an den Lehrlingen im 2. Lehrjahr.

Als weitere im Rahmen einer Arbeitsmarktbilanz als positiv zu verbuchenden Effekt ist die **Integration in ein Beschäftigungsverhältnis** zu sehen, auch wenn dies nicht die primäre Intention des Auffangnetzes darstellt. Die Auswertung der Hauptverbandsdaten ergibt, dass pro Ausbildungsjahr durchschnittlich 483 Jugendliche in dauerhafte Beschäftigung übergetreten sind. Geht man davon aus, dass im Jahr 1999 der Be-

schäftigtenstand in der Altersgruppe der 15-18-jährigen (ohne Lehrlinge⁵⁴) bei 43.014 lag, so halten die aus der JASG-Maßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis übergetretenen 483 Jugendlichen einen Anteil von 1,1%.

Im Anschluss an die JASG-Maßnahme wechselten durchschnittlich 375 Jugendliche in den Status längerer Arbeitslosigkeit. Dies entspricht einem **Anteil von 9% am Durchschnittsbestand der arbeitslosen Jugendlichen** im Alter von 15 bis unter 19 Jahren des Jahres 1999. Gleichzeitig ist aber zu berücksichtigen, dass durch das Auffangnetz das Ableiten von entmutigten Lehrstellensuchenden in die Arbeitslosigkeit verhindert wird.

Das **Angebot an Lehrstellen** erfuhr durch das Auffangnetz eine Ausweitung, zumindest lässt sich dies aus der Befragung von 300 Betrieben im Februar 2002 schließen. So gaben 41% der befragten Betriebe / Gesamtunternehmen (z.B. Lebensmittelketten), die NAP-TeilnehmerInnen übernommen haben, an, dass es sich zum Teil um zusätzliche Lehrstellen handeln würde. Dies entspricht pro Betrieb, die zusätzliche Lehrstellen einrichten, einem Zuwachs von 1,4 Lehrstellen. Geht man davon aus, dass pro JASG-Jahrgang etwa 1.440 Jugendliche aus Lehrgängen und 752 Jugendliche aus Stiftungen in ein betriebliches Lehrverhältnis übergetreten sind⁵⁵ und nimmt man an, dass die Übernahmezahl in der Grundgesamtheit gleich hoch wie in der Stichprobe ist (nämlich 2,46 NAP-TeilnehmerInnen pro Betrieb), so sind 891 Unternehmen erforderlich, um die JASG-TeilnehmerInnen zu übernehmen. Wenn man weiter annimmt, dass ebenso wie in der Stichprobe 41% im Schnitt 1,39 zusätzliche Lehrstellen einrichten, ergibt dies pro Jahrgang 508 zusätzliche Lehrstellen.

Gleichzeitig finden auch **Substitutionseffekte** in jenen Betrieben statt, die keine zusätzlichen Lehrstellen einrichten bzw. auch in jenen Betrieben, die nur für einen Teil der aufgenommenen NAP-TeilnehmerInnen neue Lehrplätze schaffen. Damit sind hochgerechnet etwa 1.685 Lehrstellen mit NAP-TeilnehmerInnen besetzt worden, die sonst von anderen Lehrstellensuchenden eingenommen worden wären. Da aber die NAP-TeilnehmerInnen keine reguläre Lehrstelle in der regulären Lehrstellenkonkurrenz erhalten hätten, ist diese Substitution positiv zu bewerten.

12.2 Neue Lehrberufe

Insgesamt waren im Jahr 2002 7.776 **Lehrlinge in neuen Lehrberufen** beschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 6,45% an allen Lehrberufen. Hier ist ein deutlicher positiver Trend zu beobachten: So ist seit der Einführung neuer Lehrberufe im Jahr 1998 der Anteil um 5,1 Prozentpunkte gestiegen. Es ist also davon auszugehen, dass durch die Einführung neuer Lehrberufe neue Tätigkeitsfelder eröffnet wurden und so ein stärkeres Sinken des Lehrlingsbestandes vermieden werden konnte. Dies lässt sich auch anhand der Zugänge ins Register der offenen Lehrstellen belegen: Insgesamt

⁵⁴ Und unter der Annahme, dass entsprechend der Alterstruktur im Auffangnetz 83% der Lehrlinge in diese Altersgruppe fallen

⁵⁵ entsprechend des Ergebnissen der Auswertung der HV-Daten zum Jahrgang 98/99 und 99/00

wurden 2002 um 5,5% (1.451) weniger Lehrstellen als im Vorjahr gemeldet. 97 Lehrberufe wiesen jedoch Zuwächse auf und davon waren 22 neue Lehrberufe, die ein Meldungsplus von 271 Lehrstellen verzeichneten. Dies entspricht 27,1% des Gesamtzuwachses an gemeldeten offenen Lehrstellen. Damit kommt den neuen Lehrberufen eine wichtige **Kompensationsfunktion** zu, indem ein Teil der Ausfälle bzw. Rückgänge beim Lehrstellenangebot in traditionellen Berufen kompensiert werden konnte.

Dieser positive Effekt der neuen Lehrberufe lässt sich auch an der **Lehrbetriebszahl** ablesen: Während seit 1999 die Zahl der Lehrbetriebe rückgängig ist, ist diese in neuen Lehrberufen gestiegen, beispielsweise von 2001 auf 2002 um insgesamt 87 Lehrbetriebe.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach **Substitutionseffekten**: Gemäß einer ibw-Befragung von Lehrbetrieben (n=222), die Lehrlinge in neuen Lehrberufen ausbilden, sind die Substitutionseffekte denkbar gering: Denn nur ein Drittel der Lehrstellen in neuen Lehrberufen werden seitens der Betriebe als nicht zusätzlich geschaffene bezeichnet.

Gemäß diesen Befragungsergebnissen würden rund zwei Drittel der Lehrstellen in neuen Lehrberufen zusätzlich geschaffen. Dieser Anteil erscheint im Vergleich mit den oben genannten Zahlen etwas hoch gegriffen, insgesamt konnten jedoch durch die Einführung neuer Lehrberufe neue relevante Tätigkeitsfelder eröffnet werden. Damit fand der wirtschaftliche Strukturwandel, der auch zu einer Veränderung der Tätigkeitsbereiche geführt hat, im Bereich der dualen Ausbildung seinen Niederschlag und verbessert damit – zumindest theoretisch - die Übergangsmöglichkeiten an der ‚zweiten Schwelle‘ von der Berufsausbildung in die Beschäftigung. Inwieweit dadurch eine Verbesserung der Übergangsquoten von der Lehrausbildung in neuen Lehrberufen in adäquate Beschäftigung tatsächlich erreicht werden konnte, kann auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht beurteilt werden.

13 Handlungsoptionen

13.1 Reformoptionen beim System der dualen Ausbildung

Auffangnetz als integrierter Bestandteil des dualen Ausbildungssystems

Das Auffangnetz hat sich als wichtige Vorschalt- und Transmissionsmaßnahme für jene jugendlichen Lehrstellensuchenden erwiesen, die aufgrund Benachteiligungen in Anbetracht ihrer sozialen Herkunft, bestehender Lerndefizite und/oder psychosozialer Beeinträchtigungen einen Konkurrenznachteil gegenüber anderen Lehrstellensuchenden haben. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es in Lehrgängen und früher auch in Stiftungen gelungen ist, diese Startnachteile auszugleichen, insbesondere durch die Unterstützung der persönlichen Entwicklung und die Steigerung der Motivation der Jugendlichen. Auch die Übertrittsquoten in betriebliche Lehrausbildung weist die JASG-Maßnahmen als wirksames Instrument der Ausbildungsvorbereitung aus.

Angesichts des steigenden Konkurrenzdrucks am Lehrstellenmarkt bedarf es auch in Zukunft entsprechender Unterstützungs- und Vorbereitungsmaßnahmen für einen bestimmten Teil der Jugendlichen. Gerade für TeilnehmerInnen des Auffangnetzes stellt die duale Ausbildung oft die einzig realisierbare Ausbildungsoption dar und hierfür werden im Auffangnetz maßgebliche Unterstützungsfunktionen angeboten.

Die Auswertung der Trägerdaten hat auch ergeben, dass 1% der JASG-TeilnehmerInnen ihren Lehrabschluss in Lehrgängen und 6% in Stiftungen erworben haben. Dies zeigt, dass es einem bestimmten Teil der TeilnehmerInnen nicht gelingt, in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Auch vor diesem Hintergrund wäre das Auffangnetz als vollwertige Alternative zur betrieblichen Ausbildung zu etablieren.

Es wäre demnach angezeigt, das Auffangnetz vom Charakter eines temporären Hilfskonstruktes zu befreien, es als dauerhaften Baustein der Lehrausbildung zu etablieren und eine entsprechende gesetzliche Verankerung in die Wege zu leiten. Dies sollte auch auf symbolischer Ebene seinen Niederschlag finden, indem eine entsprechende Trademark entwickelt und der Begriff ‚Auffangnetz‘ ersetzt wird.

Bei der Neukonzeption ist auch zu berücksichtigen, dass ein integrierter Bestandteil des ‚Lehrgangs-neu‘ die begleitenden Unterstützungsangebote sind, um jenen Jugendlichen, die aufgrund der Benachteiligungen und Schwierigkeiten ein flankierendes Coaching benötigen, das ‚Mithalten‘ zu ermöglichen und eine beginnende Drop-Out-Dynamik zu vermeiden (näheres siehe Punkt 13.2).

Vom Berufsbild zum Berufscluster

Der im Zuge der Einführung neuer Lehrberufe zu beobachtende Trend zur Spezialisierung auf eng abgegrenzte Tätigkeitsfelder birgt das Risiko der abnehmenden Chancen auf berufliche Mobilität in verwandte Berufsfelder. Hinzu kommt, dass die Berufsbilder angesichts des Strukturwandels und dem Wandel der Tätigkeitsfelder laufend Veränderungen unterliegen, die bis hin zur Auflösung bestimmter Berufe gehen können. Besonders spezialisierte Berufe unterliegen dabei auch gewissen Konjunkturen, die mit der Strukturentwicklung in der jeweiligen Branche einhergehen. So ist beispielsweise die Ausübung des Berufs Gartencenterfachmann/-frau stark an die Verkaufs- und Vertriebsstrukturen gekoppelt, die aber in einigen Jahren wiederum völlig neu gestaltet sein können und dann neue Tätigkeitsanforderungen generieren, die mit dem Profil des/der Gartencenterfachmann/-frau nicht mehr abgedeckt werden können.

Mit diesen Entwicklungspotentialen ist aber ein Berufsbildungssystem, das fixe und teilweise hoch spezialisierte Berufsbilder zur Grundlage hat, wenig kompatibel. Ein erster Schritt in Richtung eines offenen Ausbildungssystems, das neben Schlüsselqualifikationen berufsfachliche Kernkompetenzen vermittelt, die flexibel erweiterbar sind, wäre die Schaffung von Lehrberufsclustern oder Gruppenlehrberufen. Nach Abschluss eines Grundmoduls wären dann weitere Spezialisierungen möglich.

Eine Modularisierung der Lehrausbildung wird derzeit vom BMWA konzipiert. Geplant ist dabei eine Reduktion der 260 Lehrberufe auf 100 Basismodule. In diesen zweijährigen Ausbildungsabschnitten, den Basismodulen, sollen artverwandte Berufe zusammengefasst werden, die Spezialisierung erfolgt in Wahlpflichtmodulen, die je nach Beruf ein bis zwei Jahre dauern.

Dieses Modell eröffnet auch im Bereich der Weiterbildung die Möglichkeit, durch die gezielte Auswahl von Weiterbildungsbausteinen das Kompetenzprofil an die neuen Erfordernisse anzupassen und eine Spezialisierung zu erreichen. Zudem bietet die Modularisierung auch die Möglichkeit der Ausweitung von Ausbildungsverbänden, bei denen einzelne Ausbildungsabschnitte auf mehrere Betriebe verteilt sind. Dies ermöglicht den Jugendlichen, den Erfahrungshintergrund durch Betriebswechsel zu erweitern und Klein- und Mittelbetrieben ein Engagement in der Lehrlingsausbildung.

Neue Wege zur Erschließung zusätzlicher Lehrstellen

Der Anstieg in der Zahl der Lehrbetriebe im Zuge der Einführung neuer Lehrberufe hat gezeigt, dass sich neu entstandene Tätigkeitsnischen auch für die duale Ausbildung erschließen lassen. Auch internationale Erfahrungen belegen, dass verstärkte Anstrengungen zum Erschließen von Bereichen, die bislang eher zögerlich in der Bereitstellung von Lehrstellen waren, durchaus Erfolg haben. Exemplarisch lässt sich der Bereich der ethnischen Ökonomien nennen, die für die Berufsausbildung von MigrantenInnen der zweiten und dritten Generation gewonnen werden könnten. Ein weiteres Segment wäre der IT-Bereich, in dem häufig Uniabsolventinnen als GründerInnen fungieren, die wenig kulturelle Nähe zur dualen Ausbildung haben, bei denen aber durch

gezielte Beratungs- und Vorbereitungsangebote ein Einstellungswandel induziert und die Bereitschaft zur Lehrlingsausbildung gefördert werden könnte.

Ein Ansatz zur Verfolgung entsprechender Explorationsstrategien wäre die Einrichtung von Akquisitionsprojekten, deren Aufgabe die Suche nach Lehrstellen in Tätigkeitsfeldern mit einem Angebotsdefizit bei Lehrstellen wäre. Die projektorientierte Umsetzungsform entspricht dem Pilotcharakter solcher Vorhaben und ermöglicht bei geringen Erfolgsaussichten eine flexible Änderung oder Auflösung.

Flankierende Beratungsangebote für ausbildungsbereite Betriebe

Im Kontext entsprechender Aktivitäten zur Erschließung zusätzlicher Lehrstellen wäre auch abzuklären, in welchem Ausmaß ausbildungsbereite Betriebe einen Clearing- und Betreuungsbedarf haben, der durch flankierende Beratungsangebote abzudecken wäre. Gerade bei Klein- und Mittelbetrieben ist ein umfassender Informations- und Unterstützungsbedarf im Vorfeld der Einrichtung eines Ausbildungsplatzes festzustellen.

Eine außerbetriebliche Dienstleistungsagentur mit einem entsprechenden Unterstützungsangebot könnte alle mit der Lehrausbildung zusammenhängenden Fragen abklären, die beispielsweise die Auswahl des entsprechenden Lehrberufs, Ausbildungspläne, Vertragsabwicklung und die Ausbildung und Betreuung der Jugendlichen betreffen.

Ausbau der Qualifizierungsverbände

Die Lehrlingsausbildung stellt für den Großteil der Kleinst- und Kleinbetriebe eine Überforderung der Ressourcen dar. Aufgrund der kleinbetrieblichen Betriebsstruktur in Österreich liegt damit ein breites Potential an Lehrbetrieben brach. Durch die Förderung von Ausbildungsverbänden könnte der Bereich der überbetrieblichen Ausbildung ausgebaut und damit die Einbindung von Kleinbetrieben in die Lehrlingsausbildung forciert werden.

Wesentlich zum Erfolg von Ausbildungsverbänden tragen entsprechende Koordinationsstrukturen bei, beispielsweise hat sich die Funktion eines Verbundkoordinators sowie regelmäßige Koordinationstreffen zu einem gezielten Informationsaustausch als zielführend erwiesen.

13.2 Optimierung des Auffangnetzes

Begleitende Unterstützungsangebote im Rahmen der Lehrgänge

Die vorliegenden Ergebnisse zur TeilnehmerInnenstruktur des Auffangnetzes haben gezeigt, dass es sich bei den Lehrstellensuchenden, die sehr lange erfolglos bei der Lehrstellensuche waren, um keine homogene Gruppe mit gleichem Problemprofil handelt, sondern dass durchaus Unterschiede hinsichtlich Problemlagen und vorhandener sozialer und fachlicher Kompetenzen bestehen. Es ist davon auszugehen, dass eine

spezifische Gruppe an JASG-TeilnehmerInnen Bedarf an einer umfassenden Unterstützung im Sinne eines persönlichen Coachings hat.

Wie die Analyse ergeben hat, zeigt sich dies beispielsweise an Schwierigkeiten der Jugendlichen bei der Bewältigung des Lernstoffs in der Berufsschule, bei sozialen Schwierigkeiten mit dem Elternhaus oder im Kurs. Diese Problemfelder können sich zu einem Konfliktherd verdichten, der in letzter Konsequenz zum Abbruch des Lehrgangs führen kann.

Um dieser Entwicklungsdynamik entgegen zu wirken, bedarf es entsprechender lehrgangsbegleitender Unterstützungsangebote. Dieses Stützangebot sollte sich angesichts des angesprochenen Problemspektrums auf die Fachpraxis, die schulische Ausbildung und sozialpädagogische Betreuung beziehen. Auf diese Weise werden fehlende Grundkenntnisse und Lernschwierigkeiten kompensiert, gleichzeitig auch vorhandene Grundkonflikte (z.B. Alkohol, Drogen, Cutting et.) bearbeitet und soziale Kompetenzen gestärkt. Auch wenn nicht bei allen NAP-TeilnehmerInnen ein entsprechender Bedarf besteht, so wurde in den Befragungen der Trägereinrichtungen und der Jugendlichen deutlich, dass im Rahmen des in der JASG-Maßnahme zur Verfügung stehenden Betreuungskontingents der Bedarf nicht abgedeckt werden kann, da es sich um relativ intensive Betreuungsleistungen handelt. Daher ist ein gesondertes Angebot einzurichten.

Zeitgerechter Beginn des Auffangnetzes

Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine politische Entscheidung zur Weiterführung des Auffangnetzes oft relativ knapp vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres erfolgte. Dies hat zur Folge, dass wichtige Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung (BO, Berufsvorbereitung) erst spät starten und mitunter mit verkürzter Laufzeit. Zudem erstreckt sich aufgrund des verspäteten Beginns die Laufzeit der Lehrgänge über das reguläre Ausbildungsjahr (in Berufsschulen und Betrieben) hinaus. Vor allem im ersten Ausbildungsjahrgang waren durch die verkürzte bzw. teilweise fehlende Berufsorientierung im Vorfeld des Auffangnetzes vermehrte Lehrgangsabbrüche zu beobachten, da oftmals vorschnelle Berufswahlentscheidungen getroffen wurden, die sich nachträglich als inkompatibel mit den eigenen Vorstellungen erwiesen. Des weiteren wird durch den späten Beginn der Übertritt in eine betriebliche Ausbildung erschwert, da die betriebliche Ausbildung und die Ausbildung im Auffangnetz nicht immer synchron ablaufen und bei einem Übertritt in kurzer Zeit ein Teil des Lernstoff nachgeholt werden muss. Diese Friktionen wären aber durch einen zeitgerechten Start des Auffangnetzes zu eliminieren. Sofern das Auffangnetz als integrierter Bestandteil des dualen Ausbildungssystems etabliert wird, ist davon auszugehen, dass diese Verzögerungen aufgrund entsprechender Akkordierung mit dem betrieblichen Ausbildungsablauf nicht mehr auftreten.

Erweiterung des Berufsspektrums

Die Befragung der JASG-Trägereinrichtungen und die Auswertung der Ausbildungsbereiche im JASG haben gezeigt, dass es bei einigen Trägern nur ein eingeschränktes Ausbildungsangebot gibt. Dies führt in der Regel zu einer Konzentration auf wenige zentrale Ausbildungsbereiche mit hohem Lehrlingsanteil. Außerdem reduziert sich damit für Jugendliche die Möglichkeit, einen ihren Interessen und Neigungen entsprechenden Ausbildungszweig einzuschlagen.

Deshalb wäre eine Ausweitung des Berufsspektrums angezeigt, bei der auch die Einbeziehung der neuen Lehrberufe Berücksichtigung finden sollte. Bisher werden in den einzelnen Trägerorganisationen zumeist ähnliche Berufsbereiche angeboten, hier sollte in Zukunft eine bessere Koordinierung der einzelnen regionalen Träger erfolgen, um die Ausweitung des Angebots aufzuteilen, um damit den Aufwand gering zu halten.

Jene Jugendlichen, die spezifische Ausbildungswünsche haben, die nur an wenigen Einrichtungen angeboten werden und die bereit sind, diese zu besuchen, sollten finanzielle Unterstützung für den Aufwand für Anreise und Aufenthalt an entfernten Lernorten erhalten.

Verbreiterung des Berufswahlspektrums bei Mädchen

Das Spektrum der von Mädchen und von Burschen gewählten Lehrberufe im Rahmen des Auffangnetzes spiegelt die geschlechtsspezifische Segregation in der gesamten Lehrausbildung wider. So zeigt sich beispielsweise, dass Mädchen stark auf die Berufsfelder Handel, Büro, Gesundheit/Körperpflege und Tourismus konzentriert sind. Demgegenüber ist der EDV-Bereich von Mädchen eher unterfrequentiert.

Im Sinne des NAP-Ziels, Mädchen bei der Wahl von nicht-traditionellen Berufsbereichen zu unterstützen, sollte im Rahmen der dem Auffangnetz vorgeschalteten Berufsorientierungsmaßnahmen stärker auf eine nicht-traditionelle Berufswahl hingewirkt werden. In diesem Zusammenhang gilt es einerseits die BeraterInnen und TrainerInnen durch entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote zu sensibilisieren und zu unterstützen. Des Weiteren haben sich verschiedene Ansätze und Materialien als besonders erfolgreich herauskristallisiert und sollten in den Berufsorientierungsmaßnahmen entsprechend berücksichtigt werden. Dazu zählen etwa der direkte Erfahrungsaustausch bezüglich Arbeitsalltag und konkreten beruflichen Tätigkeiten. Hierbei können auch Berufsbiographien von Frauen ein ansprechendes Medium sein. Des Weiteren stellen simulierte Tätigkeitserprobung in Werkstätten oder anderen Einrichtungen ein wesentliches Element dar. Aber auch schriftliche Materialien und Videos werden als ansprechend empfunden, allerdings bedarf es hier einer gezielten Anleitung und vor allem Aktivierung, wie diese Materialien genutzt werden können. Als besonders hilfreich und positiv werden jedoch nach wie vor längere Einzel- oder Gruppenberatungsgespräche erlebt.

Im Rahmen einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung sind also vielfältige aktivierende Zugänge notwendig. Allgemein stellt neben der klassischen Beratung, das spie-

lerische und kreative Entdecken eigener Potentiale einen wichtigen Aspekt für Mädchen dar.

Trägereinrichtungen als Vermittler

Die Trägereinrichtungen übernehmen eine wichtige Vermittlungsfunktion zwischen den TeilnehmerInnen des Auffangnetzes und potentiellen Lehrbetrieben. Seitens der Betriebe werden die Trägereinrichtungen als wichtige Zuweisungsinstanz bezeichnet. In diesem Zusammenhang erwarten die Betriebe nicht nur positive Empfehlungen, sondern legen auch Wert darauf, über Defizite informiert zu werden.

Die Akquisition von Lehrbetrieben sowie die entsprechende Vermittlungsfunktion zwischen NAP-Lehrlingen und potentiellen Lehrbetrieben stellen also wichtige Erfolgsfaktoren dar. Dieser Arbeitsschwerpunkt sollte daher in allen Trägereinrichtungen entsprechend Berücksichtigung finden.

Ausbildungsassistenz bei spezifischen Problemlagen

Ein weiterer Aufgabenbereich der ausbildungsbegleitenden Hilfen neben der Betreuung im Rahmen des Lehrgangs könnte die Begleitung des Übertritts aus dem Lehrgang in den Betrieb darstellen. Dies ist besonders bei jenen Jugendlichen relevant, bei denen bereits im Lehrgang eine spezifische Problemkonstellation erkennbar wird, die den Integrationsprozess in den Lehrbetrieb behindern und bei entsprechender sozialer Dynamik zur Aufgabe des Lehrplatzes führen könnte.

Wenn die Assistenz den betreffenden Jugendlichen bereits aus dem Lehrgang kennt, kann angenommen werden, dass in den meisten Fällen bereits ein Vertrauensverhältnis besteht, das den Übergang in die Bildungsassistenz erleichtern würde.

Das Aufgabenspektrum würde den regelmäßigen Kontakt zum Ausbildungsbetrieb und hier vor allem mit dem Vorgesetzten und KollegInnen ebenso umfassen, wie die laufende Betreuung des/der Jugendlichen.

Adaptierung des Berufsschulunterrichts für JASG-TeilnehmerInnen

Bei den Ausbildungsblöcken in der Berufsschule traten mitunter dann Probleme auf, wenn die MaßnahmenteilnehmerInnen in bereits laufende Klassen einsteigen mussten, da keine gesonderte Klassen eingerichtet werden konnten. Dies wurde oft als Überforderung empfunden, vor allem dann, wenn aufgrund des verspäteten Einstiegs die anderen BerufsschülerInnen bereits über einen Vorsprung verfügten. Diese Irritationen ließen sich generell beseitigen, wenn der entsprechende Berufsschulunterricht geblockt stattfinden würde oder aber die JASG-TeilnehmerInnen in einer eigenen Klasse zusammengefasst würden.

13.3 Maßnahmen im schulischen Bereich

Optimierung des Angebots zum Nachholen des Hauptschulabschlusses

Der weitere Ausbildungs- bzw. Berufsverlauf von Jugendlichen, die den Hauptschulabschluss nachgeholt haben im Vergleich zu jenen, die den Kurs nicht positiv abgeschlossen haben, zeigt, dass sich mit einem Abschluss die Chancen auf eine Lehrausbildung signifikant erhöhen. Der niedrige Grad der Inanspruchnahme dieses Bildungsangebots in der potentiellen Zielgruppe legt nahe, die Anstrengungen im Hinblick auf eine stärkere Inanspruchnahme zu intensivieren. Dies erfordert entsprechende Werbe- und Aufklärungsaktivitäten, insbesondere durch Einrichtungen der Bildungsberatung.

Allerdings haben die Erfahrungen in allen Bundesländern gezeigt, dass die Drop-Out-Rate relativ hoch ist und bis zu 50% beträgt. Auch hier zeigt sich wie bei Stiftungen und Lehrgängen des Auffangnetzes, dass die persönliche Unterstützung der TeilnehmerInnen an entsprechenden Kursen zur Vorbereitung auf die Prüfung einen zentralen Erfolgsfaktor darstellt. Hier wären von den Bildungsträgern Vorkehrungen zu treffen, damit entsprechende Stützangebote verfügbar sind und bei sich abzeichnenden Motivations- oder Leistungseinbrüchen eine rasche Intervention erfolgt. Dazu bedarf es eines kontinuierlichen Austauschs zwischen den KursteilnehmerInnen und dem Begleitpersonal.

Auch für den Schulbereich wäre zu überlegen, wie etwa Angebote nach dem Modell der NQL-Kurse (Nachqualifizierungslehrgänge) eingerichtet werden könnten, bei denen die Betreuung im Sinne eines persönlichen Coachings sichergestellt wird.

Als ein wichtiger Faktor, der den Übertritt in ein Lehr- oder Beschäftigungsverhältnis begünstigt, hat sich die Berufspraxis im Rahmen von betriebspraktischen Tagen erwiesen. Ein entsprechendes Modul sollte deshalb bei allen Kursangeboten zum Nachholen des Hauptschulabschlusses fixer Bestandteil sein.

Literatur

- Aiginger, K. et al.: Wirtschaftspolitik zur Steigerung des Wirtschaftswachstums. Wien: WIFO 2003
- AMS: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognosen bis zum Jahr 2013/2015. Wien: 2000.
- AMS: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognosen bis zum Jahr 2014/2016. Wien: 2001.
- AMS: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognosen bis zum Jahr 2015/2017. Wien: 2002.
- AMS: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognosen bis zum Jahr 2016/2018. Wien: 2003.
- bm:bwk: Kenndaten des österreichischen Schulwesens 2002. Wien: 2002.
- bm:bwk: Österreichische Schulstatistik 1999/2000, Heft 49. Wien: 2000.
- bm:bwk: Österreichische Schulstatistik 2000/2001, Heft 50. Wien: 2001.
- bm:bwk: Österreichische Schulstatistik 2001/2002, Heft 51. Wien: 2002.
- BMUK: Österreichische Schulstatistik 1997/1998, Heft 47. Wien: 1998
- BMUK: Österreichische Schulstatistik 1998/1999, Heft 48. Wien: 1999.
- Bergmann, N./ Putz, I./ Wieser, R.: Jugendliche mit und ohne Berufsausbildung. Eine Studie aus der Sicht der Betroffenen. AMS report 25. Wien 2001
- Bergmann, N./Gutknecht-Gmeiner, M. /Wieser, R./Willsberger, B.: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien 2003
- Boss, Hofer, Mitter, Zweimüller: Lebenseinkommen im Privaten und im Öffentlichen Sektor, Institut für Höhere Studien, Wien 1997
- Bundesministerium für Finanzen: Das Steuerbuch 2002, Tipps für Lohnsteuerzahlerinnen und Lohnsteuerzahler, Eigenverlag, Wien 2002
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Bericht über die soziale Lage 2001/2002, Eigenverlag, Wien 2002
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Berufsbildungsbericht 1999, Eigenverlag, Wien 1999
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung; Eigenverlag, Wien 2000
- Freundlinger, A.: Evaluation neuer Lehrberufe. ibw-Schriftreihe, Heft 114. Wien: 2000.
- Hanschitz, Astrid Anna / Lechner, Ferdinand / Pimminger, Irene / Riesenfelder, Andreas / Reiter, Walter / Willsberger, Barbara: Ausländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende der zweiten und dritten Generation im URBAN-Gebiet und ihre Bedingungen auf dem Arbeitsplatz bzw. den Arbeitsmärkten. Endbericht an den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Wien: L&R SOZIALFORSCHUNG 2000.
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger: Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung, Wien 2003

- Heidemann, W.: Bündnisse für Ausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Düsseldorf 2001
- IFES: Berufliche und soziale Integration lehrstellensuchender Jugendlicher ohne NAP-Teilnahme. Bericht – 1. Befragungswelle. Wien: 2000.
- IFES: Berufliche und soziale Integration lehrstellensuchender Jugendlicher ohne NAP-Teilnahme. 3. Befragungswelle. Wien: 2003.
- IFES: NAP-Evaluierung. Betriebsbefragung. Wien: 2002.
- IFES: NAP-TeilnehmerInnen. Berufliche und soziale Integration. 2. Welle. Wien: 2001.
- IFES: NAP-TeilnehmerInnen. Berufliche und soziale Integration. 3. Welle. Wien: 2003.
- IHS: Prognose der österreichischen Wirtschaft 1999-2001. Wien: 1999.
- IHS: Prognose der österreichischen Wirtschaft 2000-2002. Wien: 2000.
- IHS: Prognose der österreichischen Wirtschaft 2002-2004. Wien: 2002.
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft: Informationen zur Lehrlingsausbildung 2000/2001, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2002
- Kolb, N.: Chancen für Jugendliche mit Schullaufbahnverlusten. In: Erziehung & Unterricht, Jg. 150, Heft 9-10, 2000, S. 1126-1131.
- Kolb, N.: NQL-Lehrgänge für Jugendliche ohne Ausweg. Eine Evaluierung. Wien: Unveröffentlichtes Manuskript. Wien: 2004
- Steiner, M./ Lassnigg, L.: Schnittstellenproblematik in der Sekundarstufe. In: Erziehung & Unterricht, Nr. 9/10 2000, S.1063-1070.
- Veichtlbauer, Schlögl: Bildungserträge, Kommentierte Übersicht bestehender Ansätze und Indikatoren zur Erfassung von Bildungserträgen. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien; Wien 2001
- WIFO – IHS – L&R: Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006. Jahresbericht 2001. Wien: 2002, S. 45-62.
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 1998. Wien: 1999.
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 1999. Wien: 2000.
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 2000. Wien: 2001.
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 2001. Wien: 2002.
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 2002. Wien: 2003.
- Wirtschaftskammer Österreich: Neue Lehrberufe. Karriere mit Lehre. Neue Lehrberufe 2002. Wien: 2002.
- Wirtschaftskammer Tirol: Lehrberufsliste. Innsbruck: 2003.

ANHANG

Übersicht: Bislang durchgeführte Analyse im Rahmen der laufenden Evaluierung des NAP-Jugendliche

Maßnahmen		Erster Zwischenbericht (Februar 2000)	Zweiter Zwischenbericht (Juni 2000)	Erstauswertung zum dritten Zwischenbericht (Mai 2001) und dritter Schwerpunktbericht (De- zember 2001)	Vierter Schwerpunktbericht (Oktober 2002)	Fünfter Schwer- punktbericht (Juni 2003)
Auf- fangnetz	Jahrgang 1998/99	<ul style="list-style-type: none"> ■ TeilnehmerInnenstruktur ■ arbeitsmarktpolitische Zielerreichung (Trägerdaten) ■ TeilnehmerInnen-Befragungsergebnisse (Erste Welle) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ TeilnehmerInnenstruktur ■ Auslastung ■ Berufsbereiche ■ arbeitsmarktpolitische Zielerreichung (Hauptverbandsdaten) ■ Befragungsergebnisse TeilnehmerInnen (Erste Welle) ■ Befragungsergebnisse Nicht-TeilnehmerInnen (Erste Welle) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung des Auffangnetzes seit 98/99 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung des Auffangnetzes seit 98/99 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Befragungsergebnisse TeilnehmerInnen (Dritte Welle) ■ Befragungsergebnisse Nicht-TeilnehmerInnen (Dritte Welle)
	Jahrgang 1999/2000	-	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inanspruchnahme ■ Austrittsgründe 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auslastung ■ TeilnehmerInnenstruktur ■ Berufsbereiche ■ arbeitsmarktpolitische Zielerreichung (Trägerdaten) ■ Befragungsergebnisse TeilnehmerInnen (Zweite Welle) ■ Befragungsergebnisse Nicht-TeilnehmerInnen (Zweite Welle) 	-	

Maßnahmen		Erster Zwischenbericht (Februar 2000)	Zweiter Zwischenbericht (Juni 2000)	Erstauswertung zum dritten Zwischenbericht (Mai 2001) und dritter Schwerpunktbericht (De- zember 2001)	Vierter Schwerpunktbericht (Oktober 2002)	Fünfter Schwer- punktbericht (Juni 2003)
	Jahrgang 2000/01	-	-	■ Auslastung	■ Auslastung ■ TeilnehmerInnenstruktur ■ Berufsbereiche ■ arbeitsmarktpolitische Zielerreichung (Träger- daten)	
	Jahrgang 2001/02	-	-	-	■ Auslastung	-
Neue Lehrberufe		■ Zielerreichung	■ Zielerreichung	-	-	
Vorlehre		■ Inanspruchnahme ■ Umsetzungsprobleme	■ Inanspruchnahme ■ Umsetzungsprobleme	■ Inanspruchnahme ■ Umsetzungserfolge und -probleme	■ Inanspruchnahme ■ Umsetzungserfolge und -probleme	
Steuerliche Begünstigungen		■ Inanspruchnahme	■ Inanspruchnahme	-	-	
Arbeitsmarktförde- rung		-	-	■ Lehrstellenförderung in Be- trieben ■ Schulung von Jugendlichen	■ Lehrstellenförderung in Betrieben ■ Schulung von Jugendli- chen	
Maßnahmen im schulischen Bereich		-	-	■ Nachholen des Hauptschul- abschlusses ■ Erweiterung der Ausbildungs- kapazitäten an BMHS	■ Nachholen des Haupt- schulabschlusses ■ Erweiterung der Ausbil- dungskapazitäten an BMHS	