

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Salzburg

Stärken, Schwächen, Handlungspotentiale

ENDBERICHT

Helmut Dornmayr

Birgit Winkler

Wien, März 2017

Impressum

Wien, März 2017

ISBN 978-3-903053-88-5

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38 | 1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

AutorInnen:

Helmut Dornmayr (Projektleitung)

Birgit Winkler

Kontakt:

dornmayr@ibw.at

winkler@ibw.at

Diese Publikation wurde im Auftrag der Wirtschaftskammer Salzburg und der Akademie Urstein erstellt.



akademie
urstein
salzburg



Inhaltsverzeichnis

0	Executive Summary	2
1	Einleitung	4
2	Lehrlingsausbildung in Salzburg (IST-Analyse)	5
2.1	<i>Zahl der Lehrlinge</i>	5
2.2	<i>Zahl der Lehrbetriebe</i>	8
2.3	<i>Bildungsströme und Bildungswahlverhalten</i>	10
2.3.1	<i>Neunte Schulstufe</i>	10
2.3.2	<i>Zehnte Schulstufe</i>	12
2.3.3	<i>Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen</i>	16
2.4	<i>Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende</i>	18
2.5	<i>Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund</i>	21
2.6	<i>Lehr- und Schulabbrüche</i>	26
2.6.1	<i>Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKÖ)</i>	26
2.6.2	<i>LehrabbrecherInnen 2008 – 2013 in Salzburg</i>	32
2.6.3	<i>Schulabbrüche (laut Schulstatistik)</i>	41
2.7	<i>Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung (LAP)</i>	43
2.8	<i>Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 30b BAG)</i>	47
2.9	<i>Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“)</i>	49
2.10	<i>Pendlerströme von Lehrlingen in Salzburg</i>	51
2.11	<i>Jugend ohne Ausbildung: Frühe AusbildungsabbrecherInnen in Salzburg</i>	53
3	Nach der Lehre in Salzburg	56
3.1	<i>Arbeitsmarktintegration und Berufsverläufe von Salzburgs LehrabgängerInnen 2008 – 2013</i>	56
3.1.1	<i>Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen und Drop-Outs</i>	57
3.1.2	<i>Arbeitsmarktintegration nach soziodemographischen Merkmalen</i>	62
3.1.3	<i>Arbeitsmarktintegration nach Bezirken</i>	65
3.1.4	<i>Arbeitsmarktintegration in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg</i>	66
3.2	<i>Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen</i>	67
3.3	<i>Zufriedenheit mit der Lehrausbildung (retrospektiv)</i>	69
4	Fachkräftebedarf	74
4.1	<i>Analyse der regionalen Fachkräftenachfrage (offene Stellen)</i>	74
4.1.1	<i>Zugang an offenen Stellen nach Qualifikationsebenen</i>	74
4.1.2	<i>Offene Stellen nach Berufen</i>	76
4.1.3	<i>Stellenandrang nach Berufen als Indikator für den Fachkräftebedarf</i>	79
4.2	<i>Pendlerströme von Erwerbstätigen in Salzburg</i>	83
4.3	<i>Wanderung</i>	89
4.4	<i>Demographische Entwicklung</i>	91

5	Handlungsoptionen und Reformperspektiven	93
5.1	<i>Handlungs- und Reformoptionen innerhalb des Systems Lehre</i>	93
5.2	<i>Neue Modelle für Erwachsene</i>	97
5.2.1	Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg	97
5.2.2	Lehre für Erwachsene – Modelle in der Schweiz.....	100
5.2.3	Lehre für Erwachsene – Modelle in Deutschland	103
5.3	<i>Höhere Berufsbildung / Vernetzung mit Hochschulen: Sogwirkung, Attraktivität, Attraktivierung</i>	105
5.3.1	Strukturelle Konsolidierung von beruflicher Höherqualifizierung nach dem Vorbild Deutschlands und der Schweiz	107
5.3.2	Internationale Good-Practice Beispiele: Höhere Berufsbildung und Weiterbildung	112
6	Schlussfolgerungen	120
6.1	<i>SWOT-Analyse zur Lehrlingsausbildung in Salzburg</i>	120
6.2	<i>Lösungsansätze und Handlungspotentiale</i>	123
	Literaturverzeichnis	129
	Anhang A: PendlerInnen-Kennzahlen im Bundesland Salzburg (Registerzählung 2011).....	131
	Anhang B: Lehrlinge nach Bundesländern, Lehrjahren und Geschlecht (2015)	132
	Anhang C: (Methodische) Erläuterungen zu den Auswertungen zu Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungsverläufe.....	133
	Anhang D: 15-24-jährige Bevölkerung nach Wohnort und Geburtsland (Stichtag: 31.10.2012).....	134

0 Executive Summary

Bedeutung/Erfolg der Lehrausbildung:

Die österreichische Lehrlingsausbildung (duale Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule) erweist sich auch für das Bundesland Salzburg als ein sehr erfolgreiches Modell: Eine Lehrlingsausbildung fördert nachweislich die Sicherung des Fachkräftenachwuchses (über 50% der Fachkräfte in Salzburg haben einen Lehrabschluss) und des Wirtschaftsstandortes sowie die Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit. Je höher der Anteil der Lehrlingsausbildung desto geringer ist die Jugendarbeitslosigkeit – sowohl auf Ebene der österreichischen Bundesländer als auch unter den EU-Ländern. Durch die direkte Verbindung von Arbeitsmarkt und Ausbildungssystem ermöglicht die Lehre eine besonders praxis- und bedarfsgerechte Integration in Ausbildung und Beschäftigung. Die Versuche, diese Ausbildungsform auf internationaler Ebene nachzuahmen, nehmen stark zu. Dadurch dass wesentliche Ausbildungsaufwendungen von den Betrieben getragen werden, ist diese Ausbildungsform zudem die für die öffentlichen Haushalte mit Abstand günstigste (innerhalb der Sekundarstufe II).

Aufgrund dieser hohen Bedeutung der Lehrlingsausbildung müssen aktuelle Erosionstendenzen in der Lehrlingsausbildung, welche vor allem aufgrund der demographischen Entwicklung zu beobachten sind, als besonders wichtige Herausforderungen betrachtet werden.

Aktuelle Problembereiche und Herausforderungen:

Durch den starken Rückgang der Jugendlichen (15-Jährigen) ist es auch zu starken Rückgängen der Zahl an Lehrlingen und Lehrbetrieben gekommen. Die Zahl der Lehrlinge in Salzburg ist seit Ende 2010 von 10.308 auf 8.467 (Ende 2015) zurückgegangen, die Zahl der Lehrbetriebe im selben Zeitraum von 3.556 auf 2.996.

Parallel dazu ist auch die Konkurrenz durch AHS sowie berufsbildende höhere Schulen, die ebenfalls den Rückgang der 15-Jährigen spüren, größer geworden und der Zugang zu diesen Schulen leichter. Die Lehre hat daher nicht nur absolut an Jugendlichen verloren, sondern auch relativ – besonders im Vergleich zur AHS. Die wichtigste Schiene der „Zulieferung“ zur Lehre – die Polytechnischen Schulen mit einem gut ausgebauten Angebot an Berufsorientierung und Berufsvorbereitung – verliert ebenfalls sukzessive an Bedeutung. Eine wichtige Rolle dabei spielt auch das Image der Lehre. Befragungen von LehrabsolventInnen zeigen, dass sie sich einerseits gegenüber AbsolventInnen weiterführender schulischer Ausbildungen in vielen Aspekten (z. B. Arbeitsmarktchancen, Spaß und Interesse an der Arbeit etc.) im Vorteil sehen, andererseits aber vor allem unter dem niedrigeren gesellschaftlichen Ansehen der Lehre leiden.

Konkurrenz um die weniger gewordenen Jugendlichen gibt es aber auch innerhalb der Lehre zwischen (großen und kleinen) Lehrbetrieben sowie zwischen mehr oder weniger beliebten Lehrberufen: Für kleinere Betriebe, die ihre Lehrstellen nur vergleichsweise wenig bewerben können, ist es besonders schwierig geworden, (geeignete) Bewerber/-innen zu finden. Ähnliches gilt für Lehrberufe im Tourismus, für die es seit vielen Jahren wesentlich mehr (offene) Lehrstellen gibt als Lehrstellensuchende.

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in der Lehre besonders deutlich unterrepräsentiert und sie beenden generell ihre Ausbildungslaufbahn wesentlich häufiger mit maximal Pflichtschulabschluss (28% der im Ausland geborenen und 11% der in Österreich geborenen 15-24jährigen Salzburger). Für den geringen Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehre sind neben sprachlichen und schulischen Defiziten vermutlich auch Informationsdefizite und unzureichende Kenntnisse oder negative Bewertungen des österreichischen Systems der Lehrlingsausbildung ausschlaggebend. Gerade für Flüchtlinge und (jugendliche) AsylwerberInnen, welche nicht wie die meisten anderen Lehrlinge unentgeltlich bei ihren Eltern wohnen/essen/etc. können, kommt zudem der Umstand dazu, dass die Lehrlingsentschädigung in der Regel nicht zur Deckung der gesamten Lebensunterhaltskosten (inkl. Mietkosten von Neumietverträgen) ausreicht.

Lösungsansätze und Entwicklungsmöglichkeiten:

Als wohl wichtigste zukünftige Herausforderung für die Lehrlingsausbildung in Salzburg kann die „**Sicherung eines qualitativ hochwertigen Lehrlings- und Fachkräftenachwuchses**“ betrachtet werden, welcher vor allem durch die demographische Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen und starke Zunahme der Pensionierungen), den Trend zu höheren Schulen und den Bildungsdefiziten nach der Pflichtschule mit besonderen Problemlagen konfrontiert ist.

Selbstverständlich muss darauf hingewiesen werden, dass für viele Bereiche in erster Linie bundespolitische Weichenstellungen notwendig sind bzw. wären. Dies betrifft besonders Maßnahmen im Bereich der Erstausbildung und die Sicherung von ausreichenden Eingangsqualifikationen und Grundkompetenzen von potentiellen Lehrstellensuchenden (z. B. Reformen im Bereich der 9. Schulstufe, der Verbindlichkeit von Bildungszielen, der Schulpflicht etc.).

Aber auch auf Salzburger Ebene könnte bei wesentlichen Punkten angesetzt und zumindest mitbestimmt werden. Diese im Folgenden skizzierten Handlungspotentiale verfolgen primär das Ziel, das **Image der Lehre** zu verbessern, die **Qualität und Attraktivität** der Lehre für Jugendliche und Betriebe zu erhöhen und darüber hinaus auch **potentielle neue Zielgruppen** für die Lehre bzw. die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu gewinnen. Denn letzten Endes wird es für die Lehre zu einer Schlüsselfrage der Zukunft, inwieweit es gelingt, neue stark wachsende gesellschaftliche Gruppen (z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, Flüchtlinge etc.) zu integrieren.

Image der Lehre bei Jugendlichen: Forcierung des Stärkenprofils (USP) der Lehre wie „Action/körperliche Aktivität/Fun/Cash, neue Formen der Inszenierung von Lehr- und Ausbildungserfolg, Berufsorientierung, konkrete Bildungs- und Karrierepfade nach/mit der Lehre.

Steigerung der **Qualität und Attraktivität der Lehrlingsausbildung** durch: Ausbilderqualifizierung und -vernetzung, triale Ausbildungsmodelle, höhere Berufsbildung, Lehrlingsstipendien (für sozial bedürftige Lehrlinge).

Neue Zielgruppen für die Lehre: MaturantInnen, Erwachsene/QuereinsteigerInnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund (inkl. Flüchtlinge), überregional rekrutierte Lehrlinge.

1 Einleitung

In Anbetracht der auch im Bundesland Salzburg (vor allem demographisch bedingten) stark rückläufigen Zahl von Lehrlingen und Lehrbetrieben, eines infolgedessen drohenden Fachkräftemangels und eines vielschichten und dynamischen gesellschaftlichen Wandels (beispielsweise aufgrund von Flucht- / Wanderungsbewegungen, Digitalisierung, Internationalisierung, neuen Technologien / Medien etc.) stellt sich für Salzburg die zentrale Frage, wie auf diese vielfältigen Herausforderungen reagiert werden kann und wie die Attraktivität der Lehrlingsausbildung gesichert und bestenfalls noch gesteigert werden kann.

Dafür ist es einerseits nötig, die Stärken und Schwächen der Lehrlingsausbildung in Salzburg näher anhand von fundierten, empirisch gut aufbereiteten Daten und wissenschaftlichen Erkenntnissen zu betrachten und zu analysieren. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden mitunter Individual- / Registerdaten der Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsstatistik herangezogen, zudem wird auf empirische Befragungen und Datenbestände zurückgegriffen, die Rückschlüsse über den aktuellen Ist-Zustand der Lehrlingsausbildung im Bundesland Salzburg ermöglichen. Die Aufbereitung und Analyse quantitativer Daten wurde ergänzt um qualitative Elemente: Eine Fokusgruppe mit Lehrbetrieben in Salzburg sowie ergänzende ExpertInnen-Interviews wurden durchgeführt.

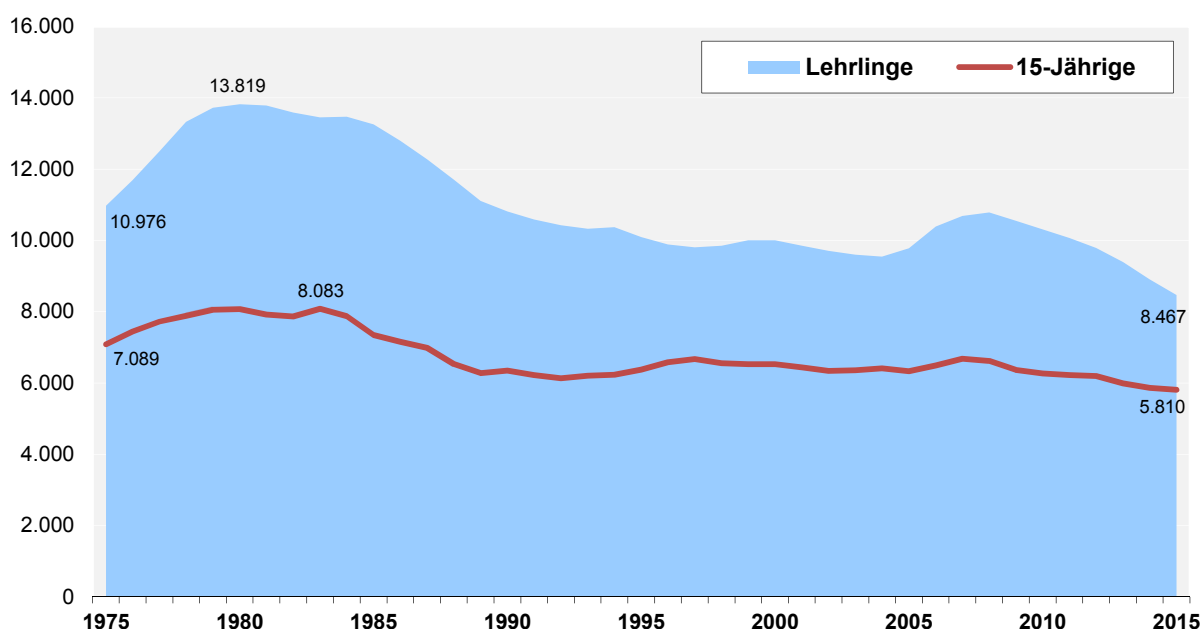
Die vielfältigen und multidimensionalen empirischen Befunde sowie quantitativen und qualitativen Daten, mitunter basierend auf Ländervergleichen zu den Themenbereichen „Modelle einer Lehre für Erwachsene“ und „berufliche Höherqualifizierung“, werden schließlich in Form einer SWOT-Analyse (Analyse von Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken) zur Lehrlingsausbildung in Salzburg systematisch kombiniert und verdichtet (vgl. Abschnitt 6.1). Die datengestützte Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken für die Lehrlingsausbildung in Salzburg bildet letztlich die Grundlage für daraus abgeleitete Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen (vgl. Abschnitt 6.2).

2 Lehrlingsausbildung in Salzburg (IST-Analyse)

2.1 Zahl der Lehrlinge

Wie eingangs erwähnt ist auch das Bundesland Salzburg mit einer (vor allem demographisch bedingten) stark rückläufigen Zahl von Lehrlingen und Lehrbetrieben konfrontiert (vgl. auch Grafik 2-5). Wie Grafik 2-1 erkennen lässt, ist die Zahl der Lehrlinge in Österreich und im Bundesland Salzburg (demographisch bedingt durch den Rückgang an Jugendlichen) vor allem seit dem Jahr 2008 wieder kontinuierlich rückläufig. Besonders eklatant ist der Rückgang an Lehrlingen seit dem Jahr 2013 mit einer jährlichen prozentualen Veränderung der Lehrlingszahlen im Bundesland Salzburg im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr von rund minus 4-5% (Prozentuale Veränderung im Vergleich zum Vorjahr: 2013: -4,0%, 2014: -5,2%, 2015: -5,0%).

Grafik 2-1 Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Salzburg



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt; Datenabfrage (15-Jährige): 15.9.2016, letzte Aktualisierung: 14.6.2016.

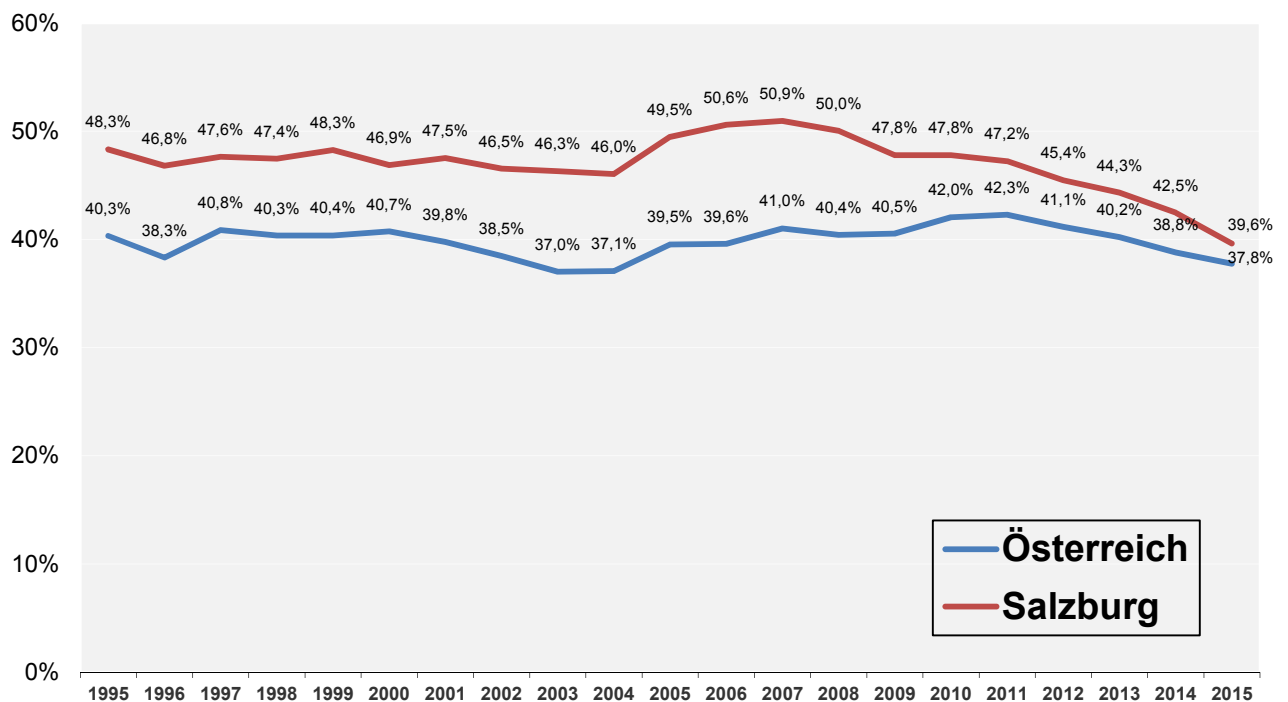
Anmerkung: Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

Um das Interesse der Jugendlichen (eines Altersjahrganges) an der Lehrausbildung zu analysieren, wird üblicherweise der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ verwendet. Diese Zahl ist aber nur als Richtwert für eine „LehranfängerInnenquote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind (Anm.: Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2015: 16,6 Jahre¹). Zudem ist auf

¹ Vgl. Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

die Unterschiede zwischen „Lehrlingen im 1. Lehrjahr“ und „LehranfängerInnen“ (Lehrlinge mit erstmals bzw. neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag) zu verweisen. Der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist seit Mitte der 90er Jahre lange Zeit relativ konstant geblieben (vgl. Grafik 2-2). Bis 2008 begannen in Salzburg jeweils rund 50% der Jugendlichen eines Jahrganges eine Lehrausbildung. Seit 2008 ist diese Zahl aber drastisch gesunken (2015: 39,6%) und liegt mittlerweile nur mehr knapp über dem Österreich-Niveau (37,8%). Diese Zahlen können als Indiz für ein sinkendes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung gewertet werden. Es lässt jedenfalls darauf schließen, dass andere Bildungswege der Sekundarstufe II von den Folgen des demographischen Rückgangs weniger stark betroffen sind, wie sich in Abschnitt 2.3 „Bildungsströme und Bildungswahlverhalten“ belegen lässt.

Grafik 2-2 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen (Österreich + Salzburg)



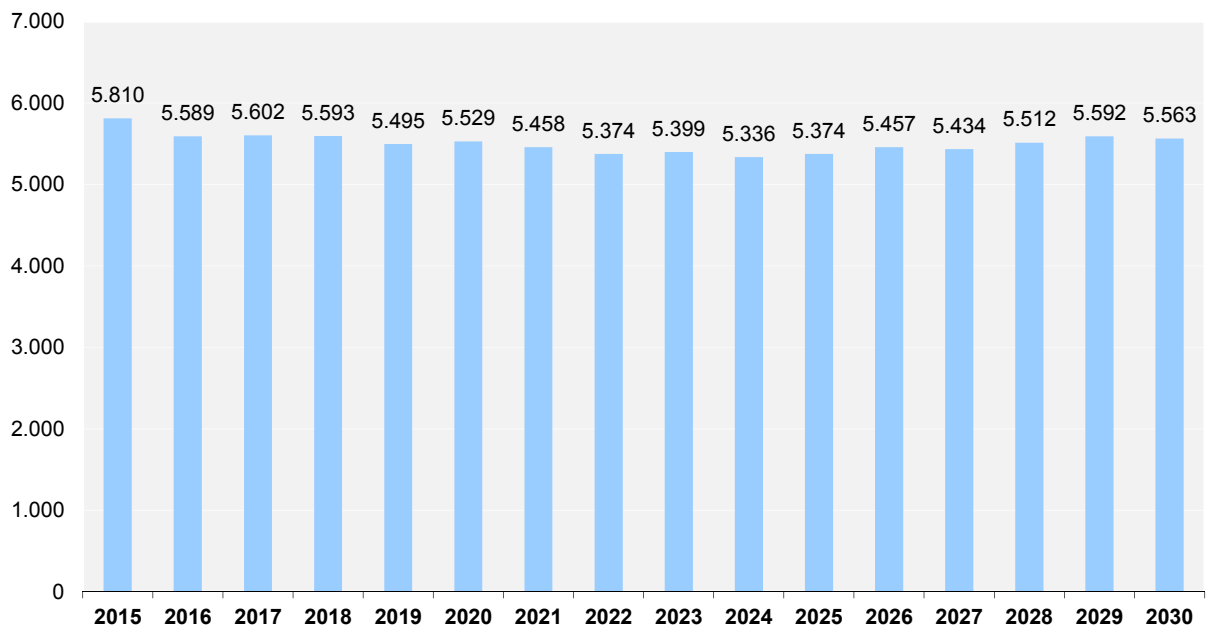
Quelle: WKÖ (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Datenabfrage (15-Jährige): 27.9.2016, letzte Aktualisierung: 14.6.2016.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

Immerhin ist davon auszugehen, dass der Rückgang der Lehrlingszahlen bald gestoppt werden könnte. Die Zahl der 15-Jährigen in Salzburg (vgl. Grafik 2-3) ist laut Prognose von Statistik Austria im Jahr 2017 im Vorjahresvergleich erstmals wieder leicht ansteigend und im weiteren Verlauf relativ konstant. Eine exakte Prognose ist allerdings aufgrund der Unwägbarkeiten in der Zahl der Zu- und Abwanderungen schwer zu erstellen.

Grafik 2-3 Zahl der 15-Jährigen in Salzburg
(Prognosewerte ab 2016 (Hauptszenario))

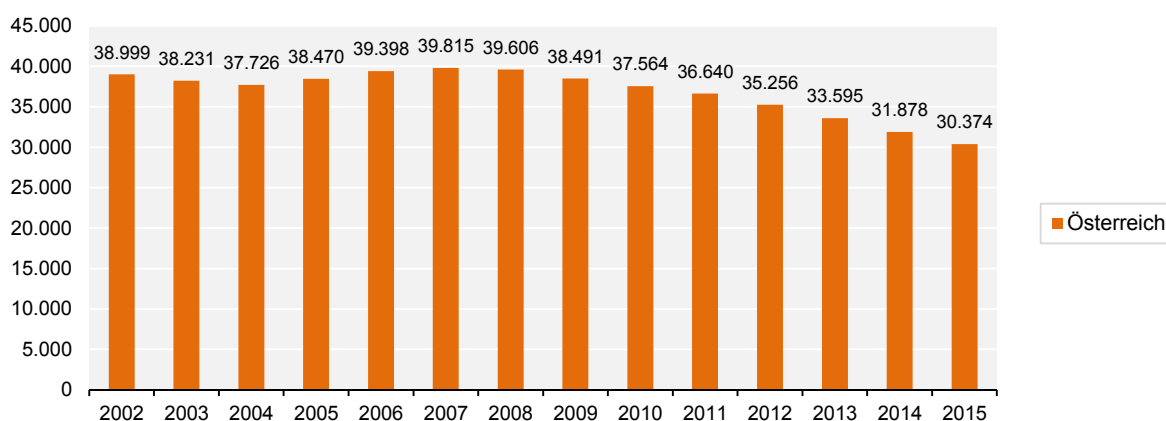


Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 9.11.2016; letzte Aktualisierung: 03.12.2015)

2.2 Zahl der Lehrbetriebe

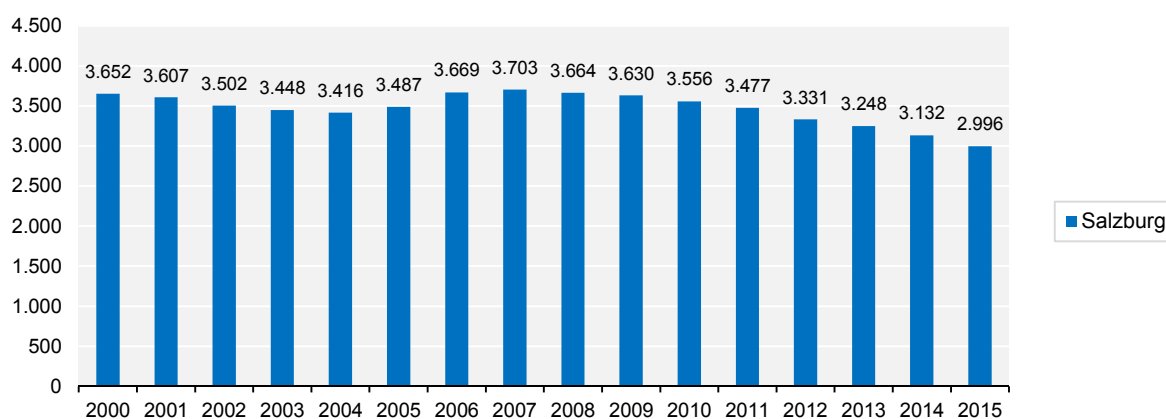
Seit 2008 ist vor allem aufgrund der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d. h. von geeigneten Lehrlingen) auch in Salzburg ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Dieser Rückgang der Lehrbetriebe umfasste in Salzburg von 2007-2015 über 700 Betriebe (also fast ein Viertel). Angesichts der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) ist es für viele (vor allem kleinere) Betriebe noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesondere solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Sprachen) verfügen.² Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

Grafik 2-4 Entwicklung der Lehrbetriebszahlen³ in Österreich



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik

Grafik 2-5 Entwicklung der Lehrbetriebszahlen in Salzburg



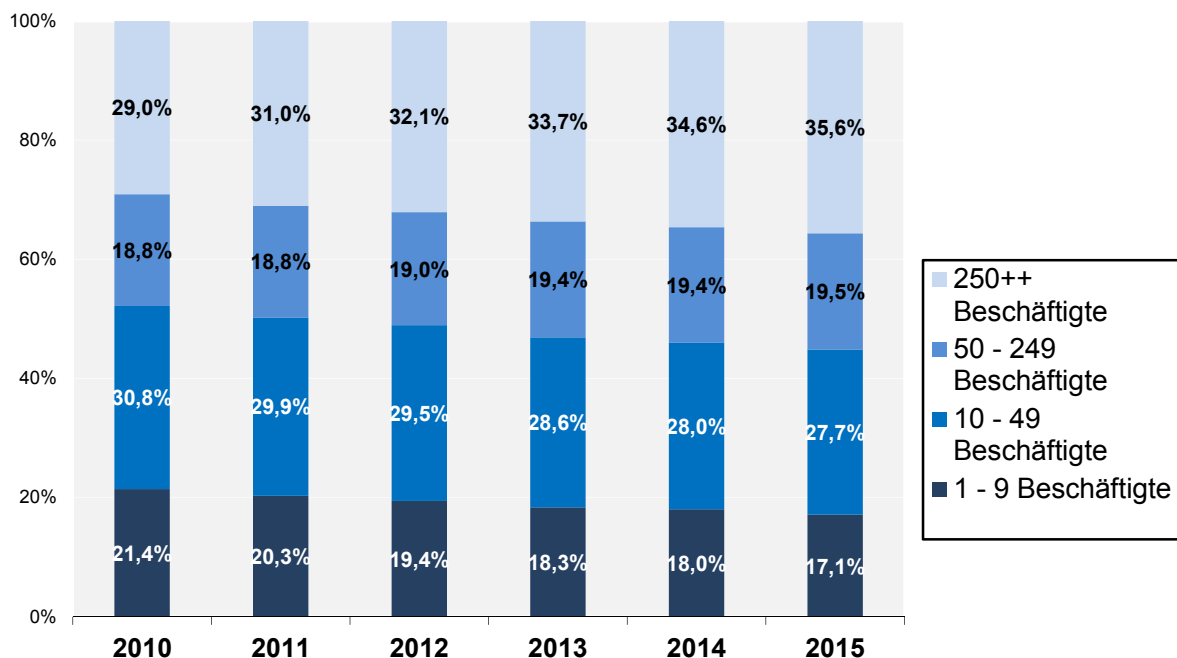
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik

² Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

³ Für weiterführende Informationen zur Entwicklung der Lehrbetriebszahlen nach Bundesländern vgl. den Tabellenteil in: Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

Betreffend die Verteilung der Lehrbetriebe Österreichs nach Lehrbetriebsgröße ist im Zeitraum 2010 – 2015 eine klare Tendenz zu erkennen: Der Anteil kleinerer Lehrbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten nimmt in diesem Zeitraum stetig ab, wohingegen der Anteil großer Lehrbetriebe – und hier vor allem jene mit mehr als 250 MitarbeiterInnen – anteilmäßig stark zunimmt. Diese Konzentrationstendenz der Lehrlingsausbildung in Richtung Großbetriebe kann unter anderem in Zusammenhang mit dem (primär demographisch bedingten) starken Rückgang an Lehrlingen und der damit verbundenen Konkurrenz um Jugendliche (auch zwischen schulischen Ausbildungsformen und der Lehrlingsausbildung) gesehen werden, denn: Die zunehmend (verstärkt notwendige) offensive sowie werbe- und kostenintensive Lehrlingsrekrutierung geht tendenziell mit einer weiteren Konzentration der BewerberInnenströme in Richtung Großbetriebe einher. Das bewirkt, dass kleinere Betriebe (noch) weniger Bewerbungen erhalten und sich z. T. auch aufgrund negativer Bewerbungserfahrungen aus der Lehrlingsausbildung zurückziehen (siehe dazu auch: Dornmayr/Nowak 2016).

Grafik 2-6 Verteilung der Lehrbetriebe nach Lehrbetriebsgröße (Österreich)



Quelle: WKÖ (2010-2015): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Lehrbetriebsgröße auf Basis der Zahl der unselbständig Beschäftigten.

2.3 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

Neben der demographischen Entwicklung (rückläufige Zahl der 15-Jährigen) und der Wanderung spielt für die Nachfrage nach Lehrstellen auch das **Bildungswahlverhalten** eine ausschlaggebende Rolle.

Für die Nachfrage nach Lehrstellen ist neben der demographischen Entwicklung (Zahl der 15-Jährigen, Bevölkerungswanderung etc.) vor allem auch das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nach der 8. bzw. 9. Schulstufe ausschlaggebend. Dieses ist allerdings selbst wiederum ein komplexes Zusammenspiel von Nachfrage und Angebot (Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen). Das Ergebnis dieses Prozesses der vom Angebot beeinflussten Bildungswahl („Bildungsströme“) lässt sich am besten anhand der Verteilung der SchülerInnen in der 9. und 10. Schulstufe illustrieren (siehe Grafik 2-7 bis Grafik 2-12).

Grundsätzlich zeigt sich dabei auch die systemische Benachteiligung der Lehrlingsausbildung in der österreichischen Bildungsarchitektur und die strukturelle Anomalie der 9. Schulstufe, da die Auszubildenden einen doppelten Übergang haben und viele Jugendliche ein Jahr in einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule (BMHS) verbringen, ohne diese beenden zu wollen. Gleichzeitig erfordert der weitere Verbleib in einer BMHS aber viel weniger persönliches Engagement als die viel aufwendigere Suche und Bewerbung um eine Lehrstelle in einem bestimmten Lehrberuf.

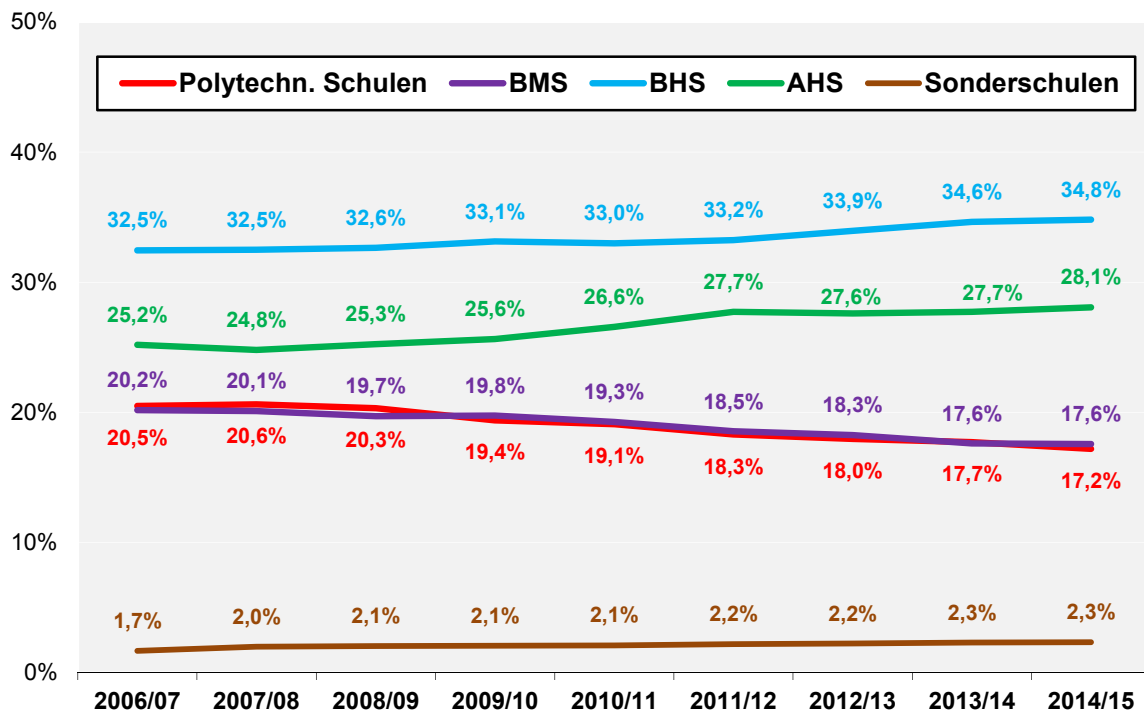
2.3.1 Neunte Schulstufe

Im Schuljahr 2014/15 befanden sich **österreichweit** (vgl. Grafik 2-7) in der 9. Schulstufe rund 35% der SchülerInnen in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 28% in einer AHS, 18% besuchten eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) und 17% eine Polytechnische Schule. 2% der SchülerInnen der 9. Schulstufe befanden sich in einer Sonderschule. Seit dem Schuljahr 2006/07 sind in der 9. Schulstufe die Anteile von SchülerInnen in den AHS und BHS deutlich gestiegen, jene in den BMS und Polytechnischen Schulen deutlich gesunken.

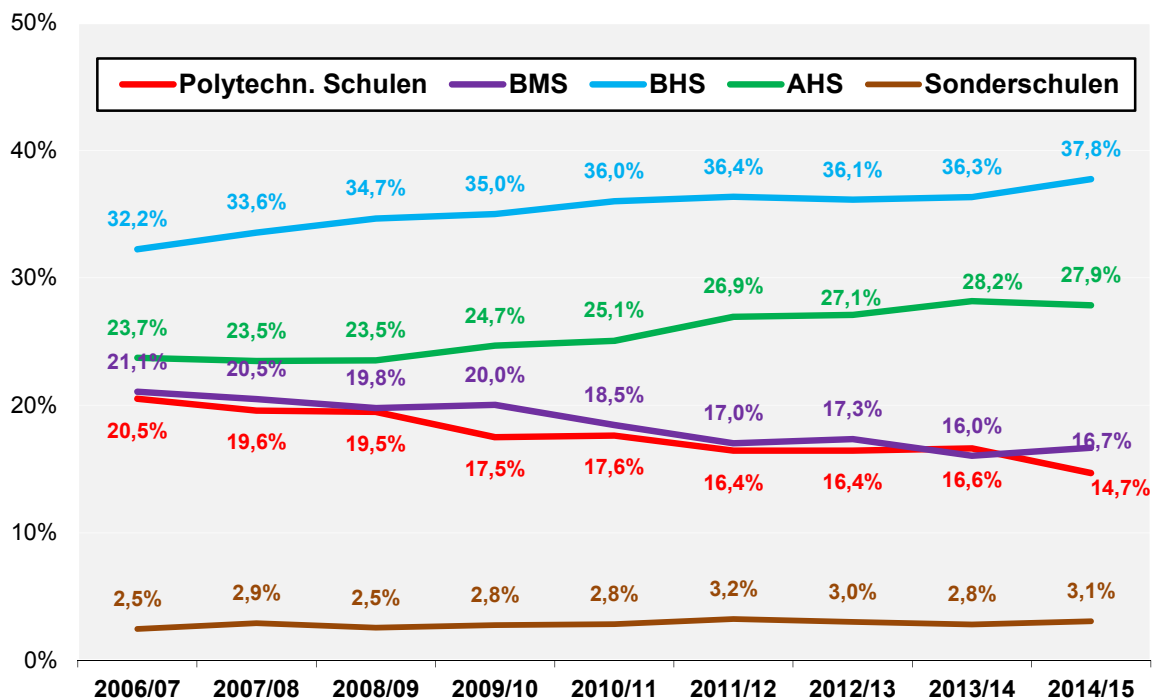
Ähnlich war die Entwicklung auch im Bundesland **Salzburg** (vgl. Grafik 2-8). Allerdings ist hier in der 9. Schulstufe der Anteil an SchülerInnen in berufsbildenden Schulen noch stärker gestiegen (auf 37,8% im Schuljahr 2014/15) und jener der Polytechnischen Schulen noch stärker gesunken (auf nur mehr 14,7% im Schuljahr 2014/15).

Grafik 2-7 Verteilung der SchülerInnen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf (ÖSTERREICH)

(Schuljahr 2006/07 – 2014/2015)

**Grafik 2-8** Verteilung der SchülerInnen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf (SALZBURG)

(Schuljahr 2006/07 – 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik

Sonderschulen inkl. SchülerInnen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

2.3.2 Zehnte Schulstufe

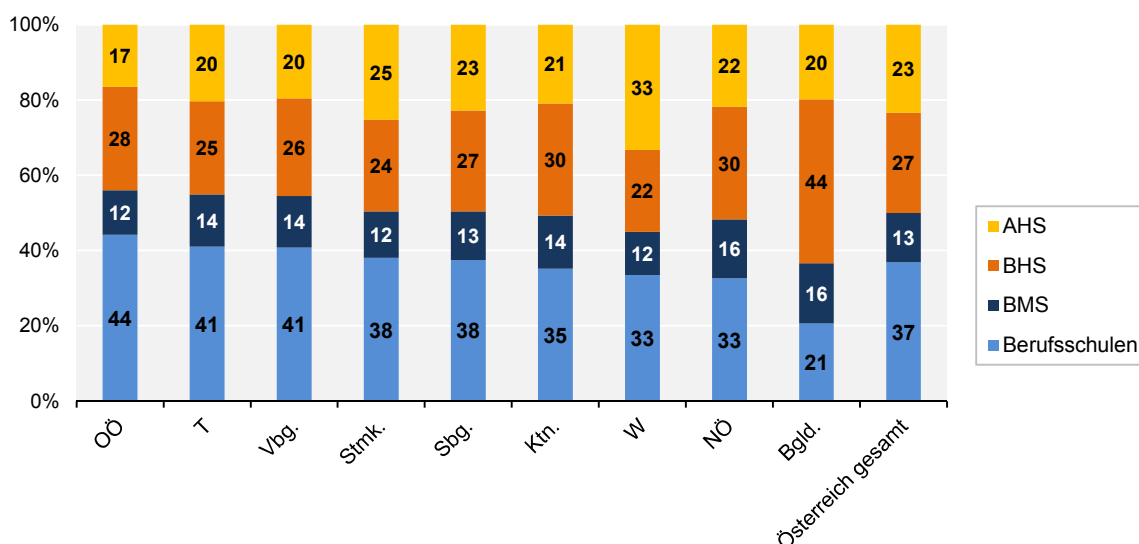
Im Schuljahr 2014/15 befanden sich **österreichweit** in der 10. Schulstufe rund 36% der SchülerInnen in Berufsschulen, 27% in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 24% besuchten eine AHS und 13% eine berufsbildende mittlere Schule (BMS).

Die Langzeitbetrachtung (Schuljahr 2006/07 bis Schuljahr 2014/15) zeigt (siehe Grafik 2-10): In der 10. Schulstufe war der Anteil an SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesen Jahren nach einem anfänglichen Anstieg insgesamt rückläufig (von 39,9% auf 36,1%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 20,9% auf 23,7%). Auch bei den berufsbildenden höheren Schulen ist eine anteilmäßige Zunahme (auf 27,0%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe (36,1% der SchülerInnen).

Im Rahmen der Verteilung der SchülerInnenströme in der 10. Schulstufe fällt in **Salzburg** (vgl. Grafik 2-11) vor allem der besonders stark gestiegene Anteil an AHS-SchülerInnen auf (von 19,7% im Schuljahr 2006/07 auf 23,8% im Jahr 2014/15).

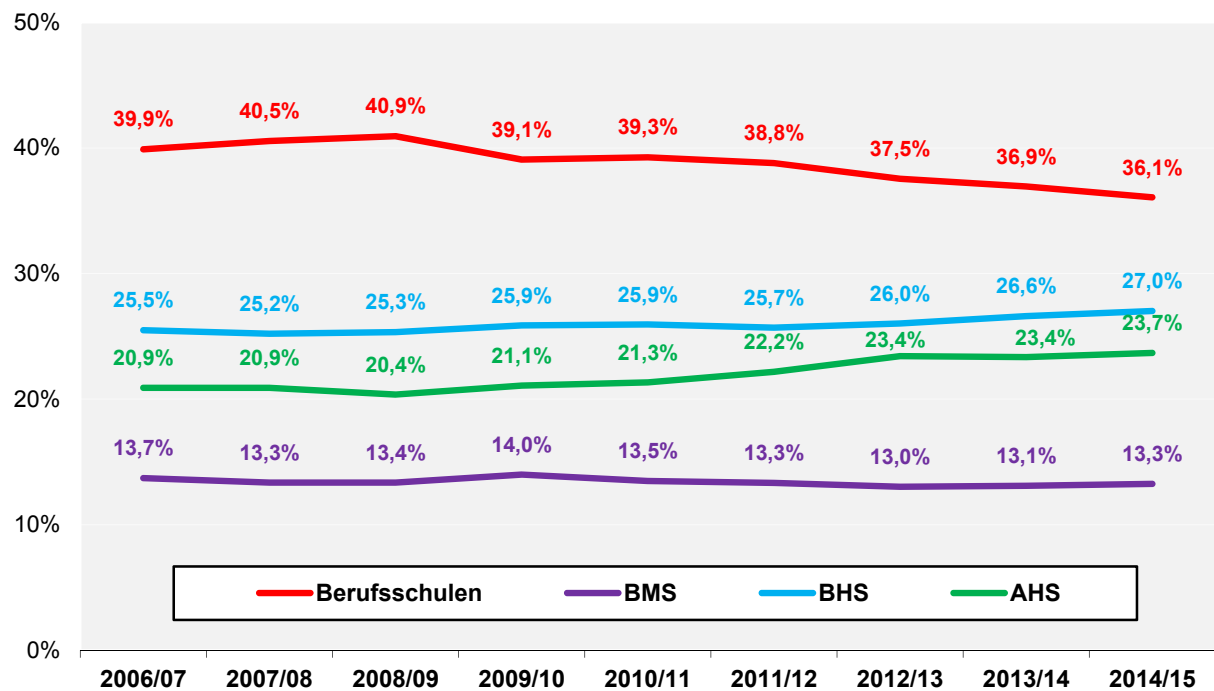
Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber auch, dass die Werte auf Ebene des Bundeslandes Salzburg durch bundesländerübergreifende Schulbesuche verzerrt sind. Vor allem im Bereich der Berufsschulen zeigen sich Inkonsistenzen durch (Berufs-) Schulstandorte und Beschulungen in anderen Bundesländern. Dennoch lassen sich anhand der bundesländerspezifischen Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe Aussagen betreffend die regionale Bildungsstruktur tätigen – insbesondere auch hinsichtlich des West-Ost-Gefälles in der Lehrlingsausbildung (vgl. Grafik 2-9).

Grafik 2-9 Bundesländerspezifische Verteilung der SchülerInnen der 10. Schulstufe nach Schularten (Schuljahr 2013/14), Angaben in Prozent

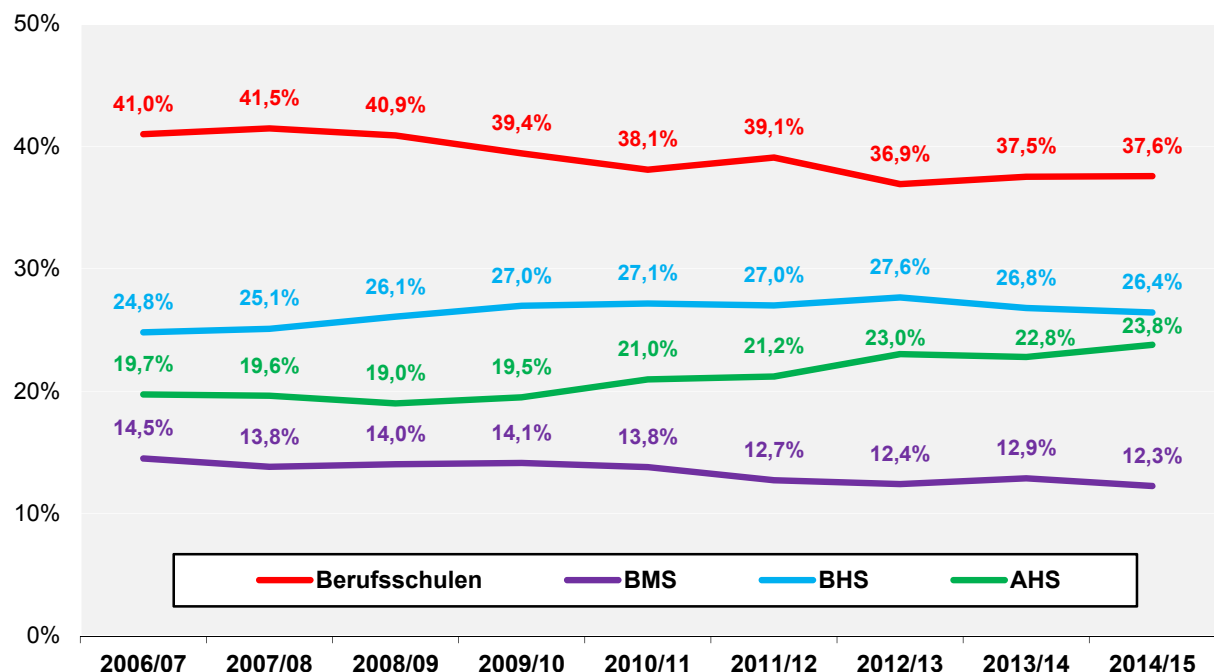


Quelle: Statistik Austria (2015): Bildung in Zahlen 2013/14; ibw-Berechnungen.

Grafik 2-10 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf (ÖSTERREICH)
(Schuljahr 2006/07 – 2014/2015)



Grafik 2-11 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf (SALZBURG)
(Schuljahr 2006/07 – 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

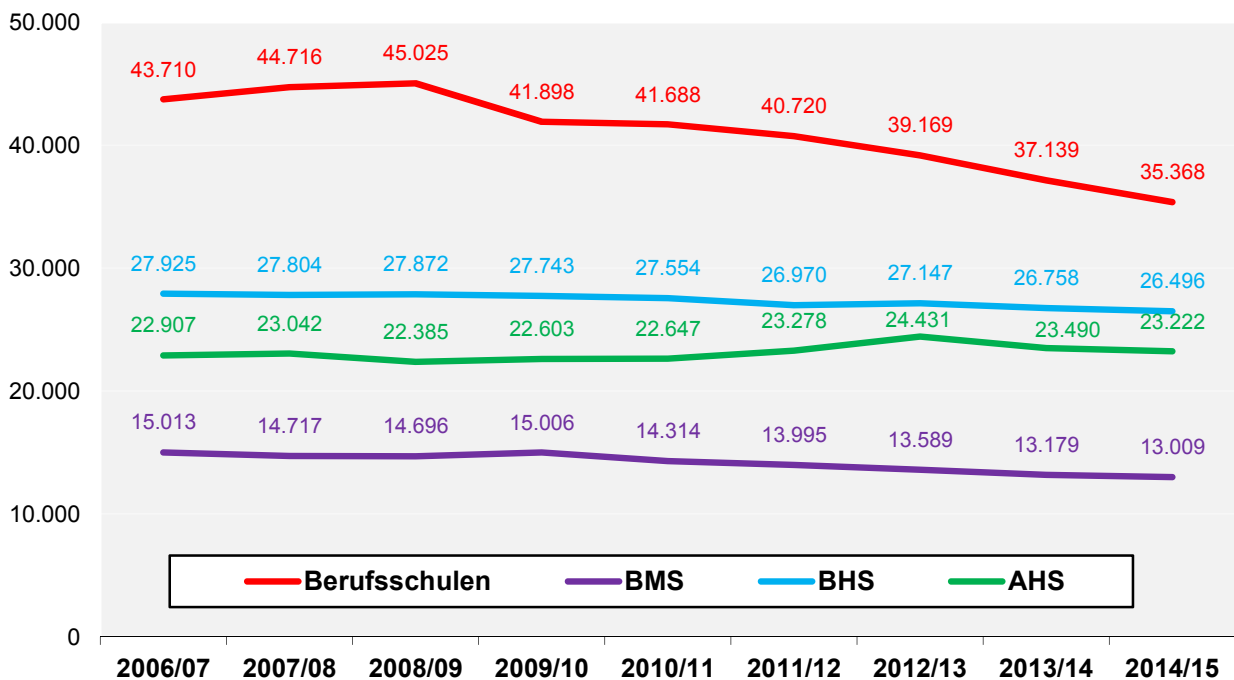
BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik

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

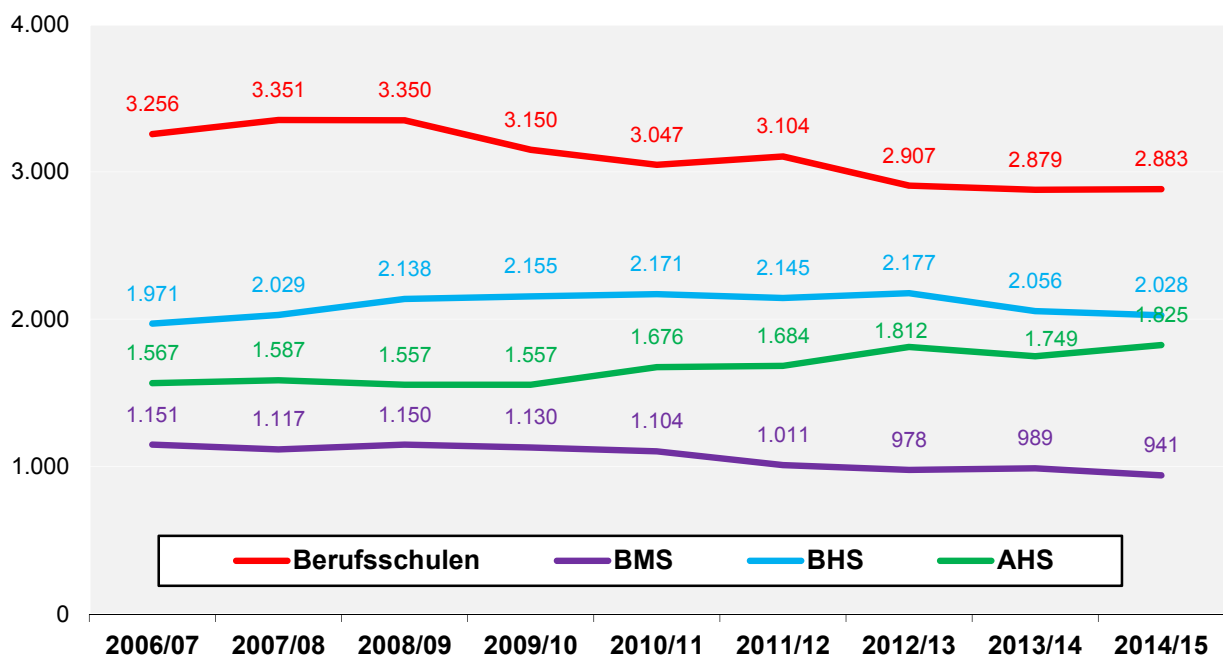
Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10.Schulstufe voraussetzen).

Absolut betrachtet (vgl. Grafik 2-12 und Grafik 2-13) wird sichtbar, dass sowohl österreichweit als auch in Salzburg aufgrund der demographischen Entwicklung im Zeitraum 2006/07 – 2014/15 in allen Schultypen mit Ausnahme der AHS (sowie den BHS in Salzburg) in der 10. Schulstufe die Zahl der SchülerInnen rückläufig war. Besonders ausgeprägt war dieser Rückgang in den Berufsschulen (Lehrlingsausbildung). Hier befanden sich österreichweit im Schuljahr 2006/07 noch 43.710 SchülerInnen in der 10. Schulstufe, im Schuljahr 2014/15 nur mehr 35.368 (-8.342).

Grafik 2-12 Absolutzahl der SchülerInnen der 10. Schulstufe im Zeitverlauf (ÖSTERREICH)
(Schuljahr 2006/07 – 2014/2015)



Grafik 2-13 Absolutzahl der SchülerInnen der 10. Schulstufe im Zeitverlauf (SALZBURG)
(Schuljahr 2006/07 – 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

BHS inkl. Bundesanstalten für Kindergarten- u. Sozialpädagogik

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

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10.Schulstufe voraussetzen).

2.3.3 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschul- klassen

Grafik 2-14 zeigt die **Vorbildung der BerufsschülerInnen** in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Rund ein Drittel der Salzburger BerufsschülerInnen (**33,2%**) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2014/15 zuvor eine **Polytechnische Schule** besucht. 12,7% kommen über eine berufsbildende mittlere Schule, ebenfalls 12,7% waren zuvor in einer berufsbildenden höheren Schule und 11,4% in einer Hauptschule. 9,3% der BerufsschülerInnen der ersten Klassen besuchten davor auch bereits eine Berufsschule (z. B. im Falle von Wiederholungen oder Lehrberufswechsel).

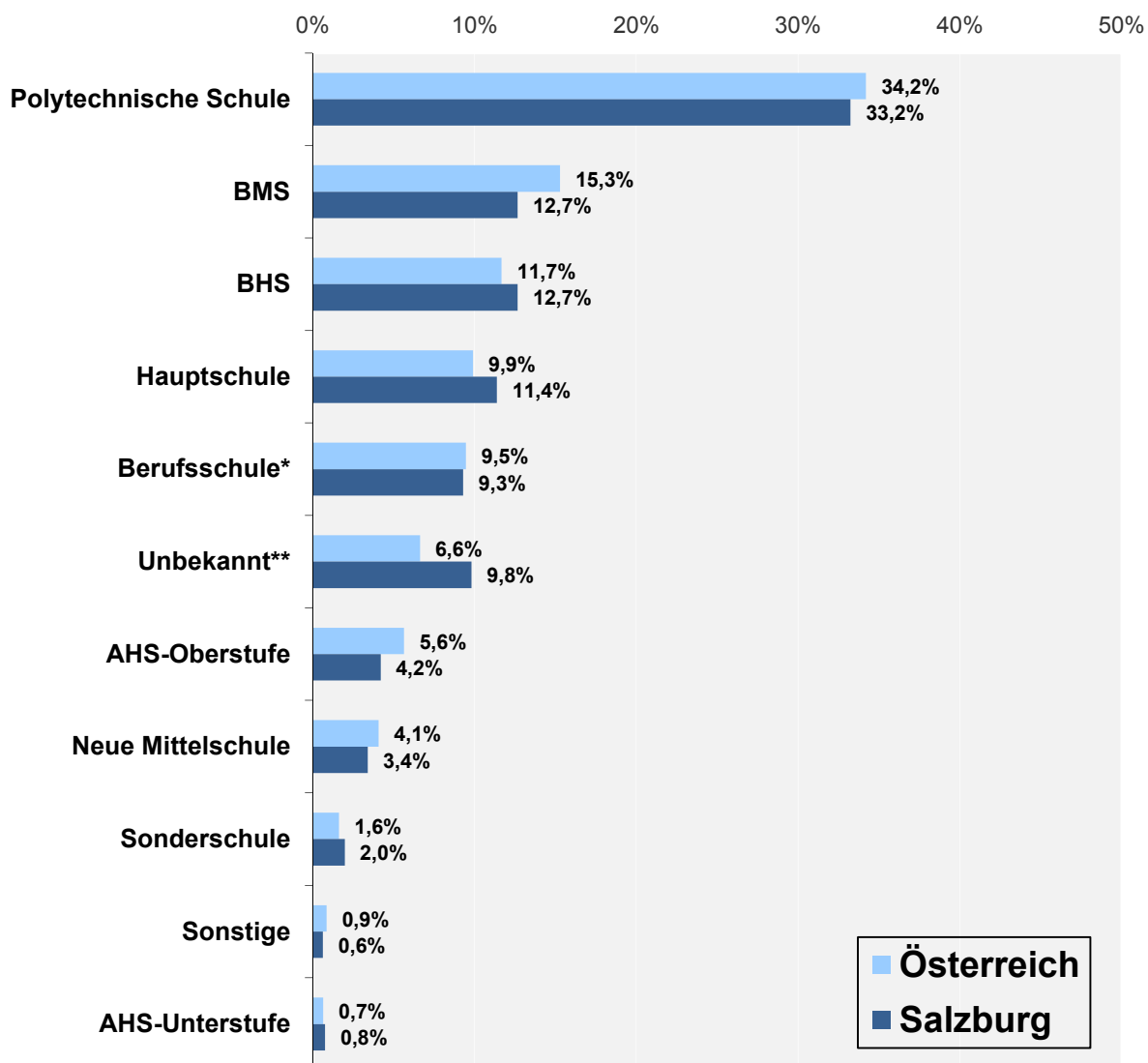
Relativ gering ist in Österreich traditionellerweise der Anteil von **LehranfängerInnen mit Matura/Studienberechtigung**. Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulklasse sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen nicht die erste Berufsschulklasse besuchen (müssen). Lediglich **2,2% der NeueinsteigerInnen** (n = 831 von 37.059) **an den österreichischen Berufsschulen** verfügen laut Statistik Austria im Schuljahr 2014/15 über eine **Reifeprüfung** (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS.⁴ Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2014 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 26,2% aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.⁵

⁴ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria

⁵ Quelle: BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, Vorversion (Stand: 27.4.2016), Bonn.

Grafik 2-14 Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen

(Schuljahr 2014/15, Österreich + Salzburg)



Quelle: Statistik Austria (2016): Bildung in Zahlen – Tabellenband 2014/15, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Vorbildung = Besuch (unabhängig von Dauer und/oder Abschluss) des jeweiligen Schultyps

* Hauptsächlich Wiederholungen bzw. Lehrberufswechsel

** Inkl. Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorheriger Schulbesuch im Ausland

BHS inkl. Lehrerbildende höhere Schulen.

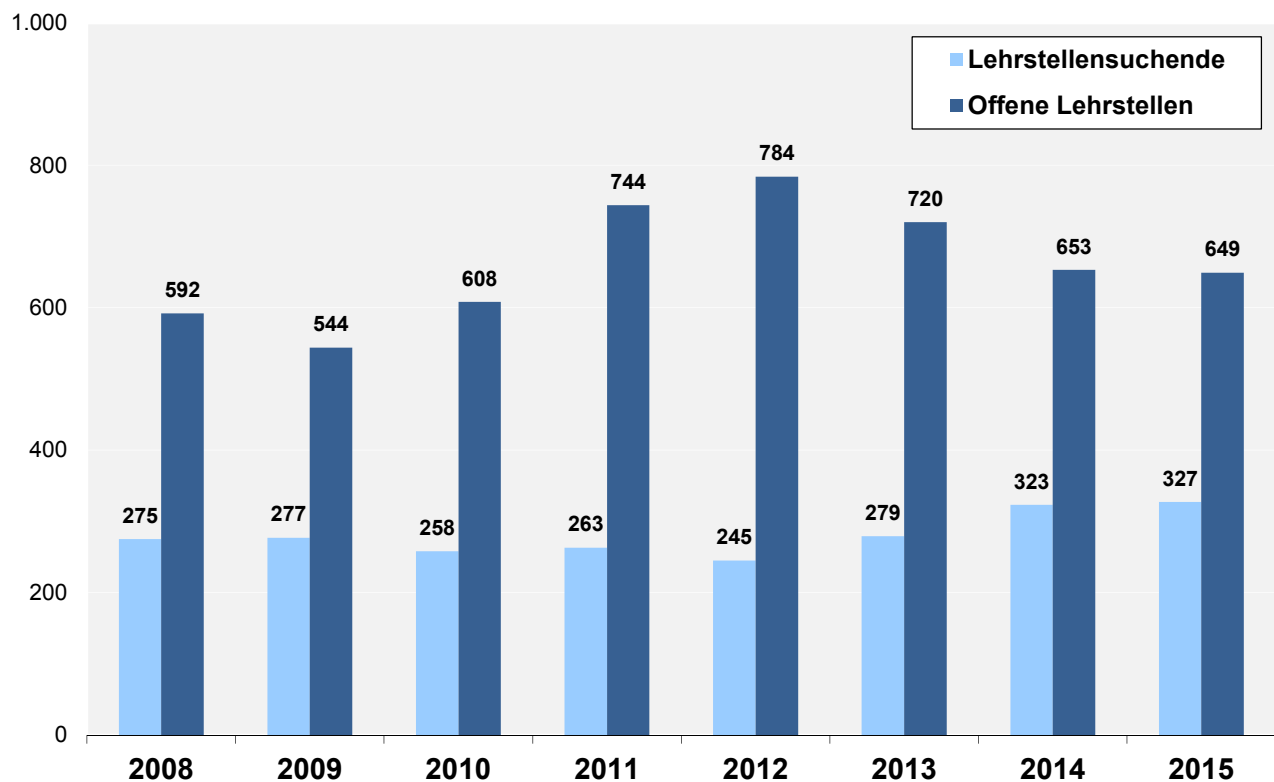
2.4 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

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

Betrachtet man zunächst einmal nur die Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden⁶ im Jahresdurchschnitt (vgl. dazu Grafik 2-15), so lässt sich erkennen: Seit 2008 war in Salzburg (im Gegensatz zu Gesamt-Österreich) die Zahl der (sofort verfügbaren) gemeldeten offenen Lehrstellen jeweils deutlich größer als die Zahl der Lehrstellensuchenden. Im Jahr 2015 gab es im Jahresdurchschnitt über 300 gemeldete offene Lehrstellen mehr als Lehrstellensuchende (649 offene Lehrstellen und 327 Lehrstellensuchende). Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass nicht alle offenen Lehrstellen (und nicht alle Lehrstellensuchenden) beim AMS gemeldet werden. Dabei ergibt sich für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums bzw. -monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf (u. a. in Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Lehrstellensuchenden und Lehrbetriebe) sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren – wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen – beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise dem Jahresdurchschnitt oder den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

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

⁶ Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt“. Generell ist davon auszugehen, dass sowohl viele offene Lehrstellen als auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind, dass allerdings die Meldewahrscheinlichkeit deutlich steigt, je schwieriger sich die Suche gestaltet. Da mit Lehrstellensuche grundsätzlich kein Leistungsbezug beim AMS verbunden ist, stellt sich zudem die Frage, wie zeitnah Meldungen/Informationen über erfolgte Ausbildungsentscheidungen bzw. begonnene Ausbildungs-/Berufswege von als lehrstellensuchend vorgemerkten Jugendlichen erfolgen ebenso wie Meldungen von Lehrbetrieben über die erfolgte Besetzung als offen gemeldeter Lehrstellen. Nur unter den genannten Einschränkungen können die Zahlen über offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende daher als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

Grafik 2-15 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende in Salzburg (Jahresdurchschnitt)

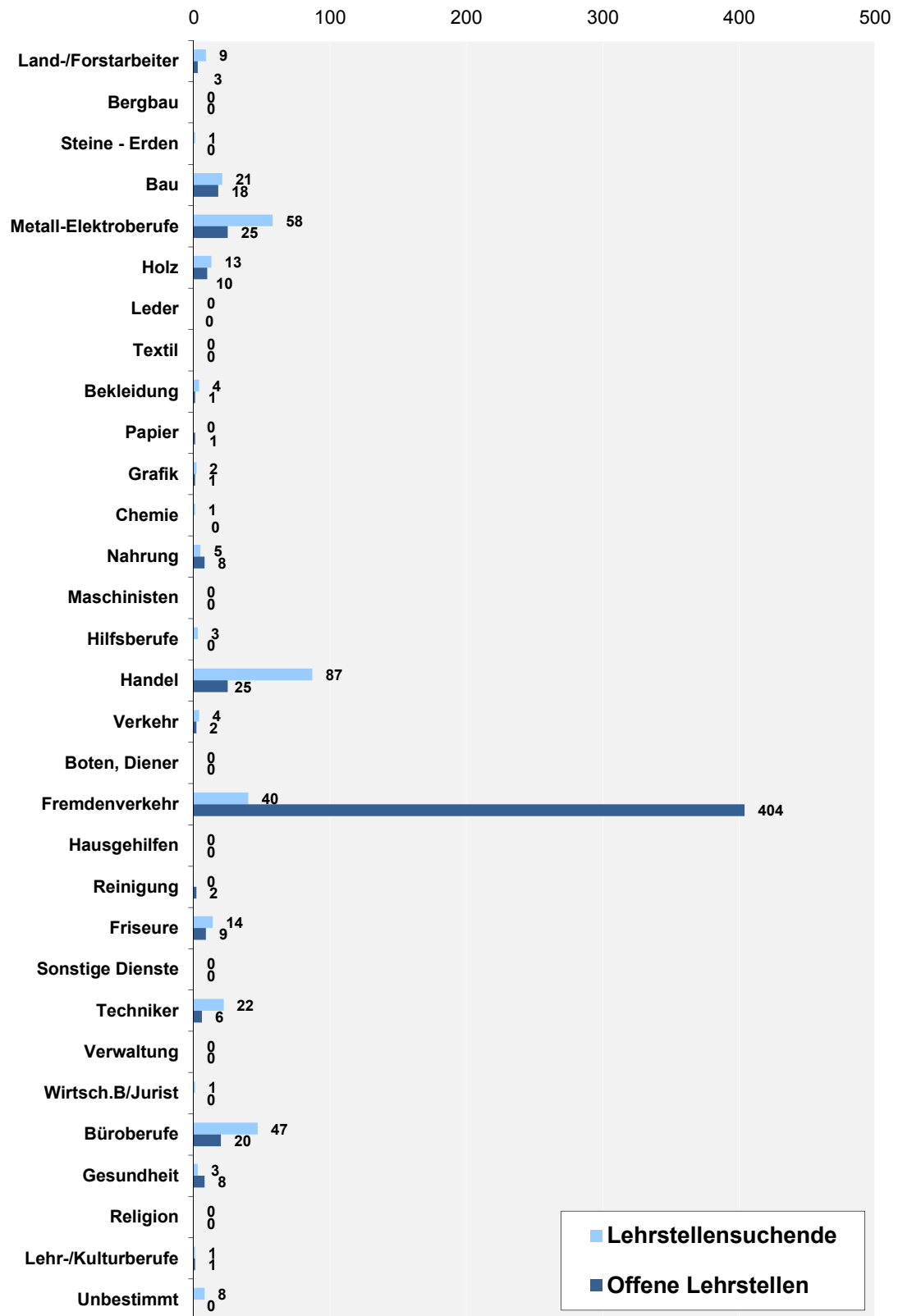
Quelle: AMS Österreich + BMASK (BALIweb)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen im Jahresdurchschnitt. Für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ergibt sich ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums), weil diese Zahlen im Jahresverlauf sehr stark variieren.

Nach Lehrberufen (Berufsobergruppen) betrachtet gab es in Salzburg Ende Dezember 2015 (vgl. Grafik 2-16) den größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+364), einen Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – im Handel (-62) sowie in den Metall-/Elektro- (-33) und Büroberufen (-27). (Quelle: BALIweb + ibw-Berechnungen)

Grafik 2-16 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsgruppen in Salzburg

(Ende Dezember 2015)



Quelle: BMASK (BALIweb)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2015.

2.5 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

Als besondere Herausforderung aber auch als besonderes Potenzial für die Rekrutierung zusätzlicher Lehrlinge und Fachkräfte kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem betrachtet werden. Es ist sehr augenscheinlich, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert** sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden. Eine Reihe von Untersuchungen belegt, dass hierfür weniger ethnische oder kulturelle Faktoren maßgebend sind als vielmehr sozioökonomische Gründe (soziale Herkunft).⁷

Die empirischen Daten zum Aspekt des Migrationshintergrunds sind allerdings gewissen (nicht zuletzt definitorischen) Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum, Definition und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass ein (stark überproportional) hoher Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund das Bildungssystem ohne weiterführenden Bildungsabschluss verlässt, wobei dies auch stark vom jeweiligen nationalen Hintergrund abhängt (vgl. auch Kapitel 2.11 „Jugend ohne Ausbildung“).

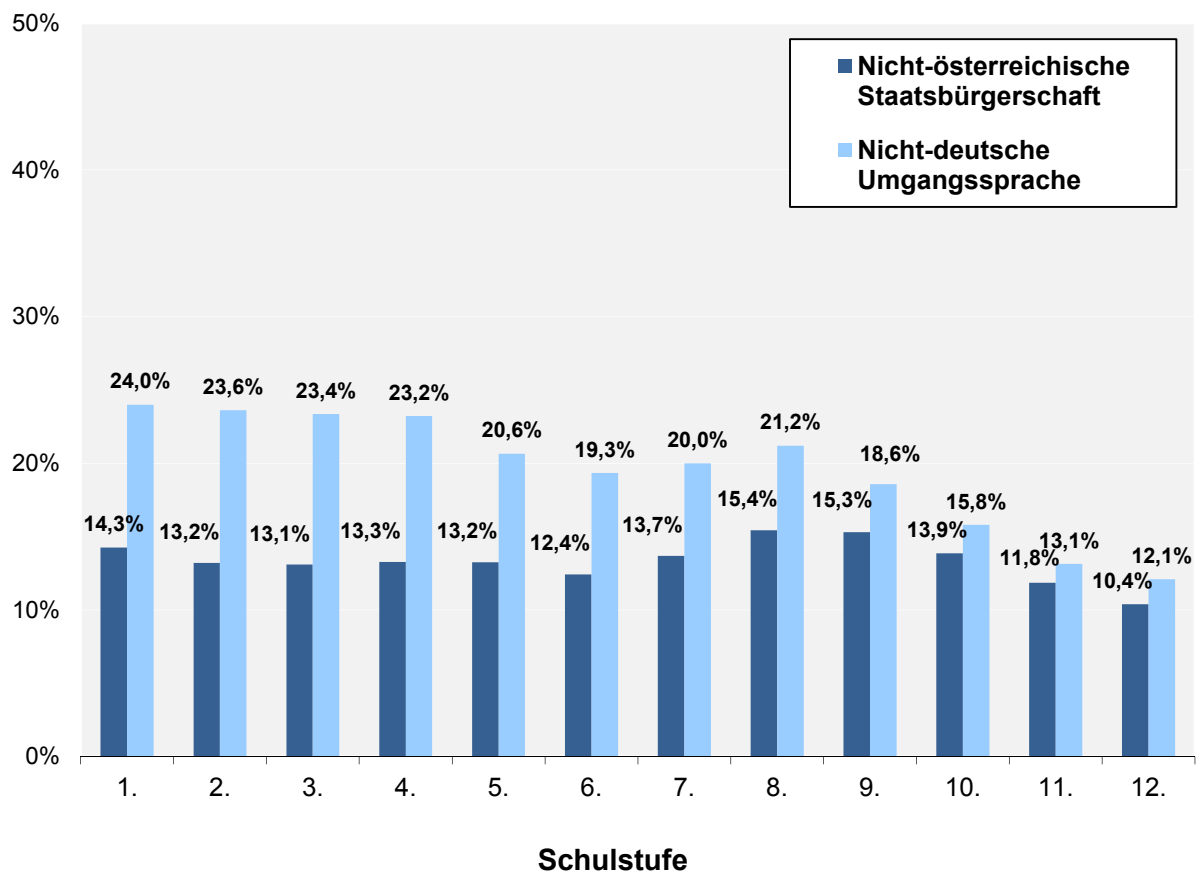
Besonders aussagekräftige Zahlen über das frühe Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem (weiterführenden) Bildungswesen liefert die Schulstatistik, weil hier nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch die Umgangssprache erhoben wird.

Grafik 2-17 (Schuljahr 2014/15) zeigt, dass sich in Salzburg in der 8. Schulstufe (die 9. Schulstufe wird im Rahmen der 9-jährigen Pflichtschulzeit – z. B. aufgrund von Klassenwiederholungen – ja nicht von allen erreicht) noch rund 15% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 21% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 10%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache lediglich bei rund 12%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2014/15 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 14% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 24%. Generell ist in Grafik 2-17 deutlich zu erkennen, dass vor allem ab der 9. Schulstufe der Anteil von SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache markant sinkt. In der 12. Schulstufe betragen die Anteile an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache (12,1%) nur mehr rund die Hälfte der Anteile in den unteren Schulstufen (24,0% in der 1. Schulstufe). (Anm.: In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe.)

⁷ Vgl. z. B. Bacher, Johann (2003): Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Bildungssystem Österreichs, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg., Heft 3, S. 3-32.

Grafik 2-17 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen (Salzburg)

(Schuljahr 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2014/15 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

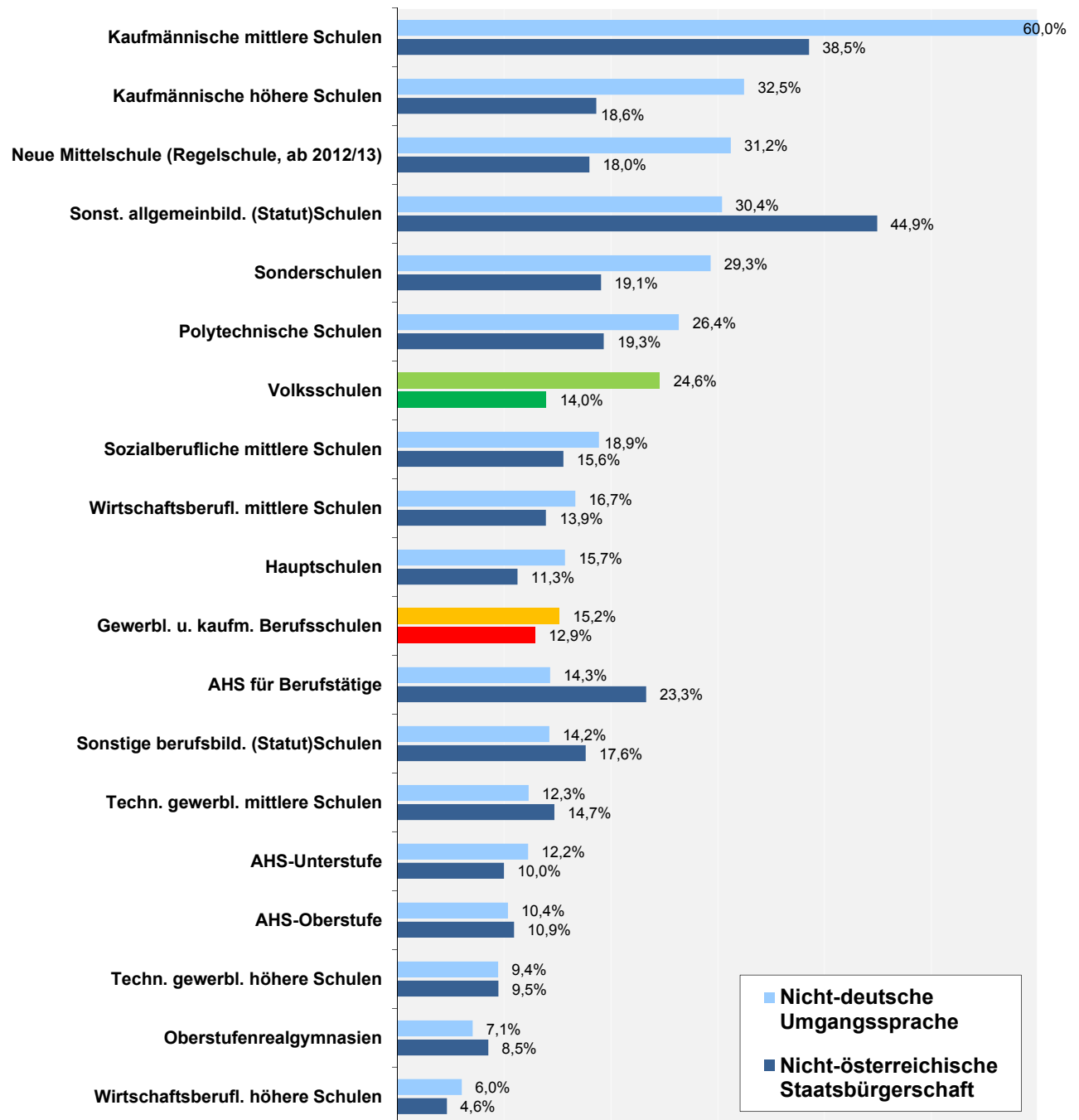
Die **Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Lehrlingsausbildung besonders stark ausgeprägt** (vgl. Grafik 2-18). Während im Schuljahr 2014/15 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Salzburger Volksschulen 24,6% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 15,2% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Vor allem in den kaufmännischen mittleren (60,0%) und kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (32,5%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache deutlich höher. Generell ist auffällig, dass der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in kaufmännischen Schulen (Handelsschulen und Handelsakademien) wesentlich höher ist als in technisch-gewerblichen Schulen oder auch in Schulen für wirtschaftliche Berufe bzw. in allgemeinbildenden höheren Schulen. Besonders gering (6,0%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in wirtschaftsberuflichen höheren Schulen.

Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses höchst problematisch zu bewerten. Hier besteht sowohl ein verstärkter Integrationsbedarf in Ausbildung und Arbeitsmarkt als auch ein hohes (und ungenutztes) Potenzial an qualifizierten und talentierten (oft auch mehrsprachigen) Fachkräften der Zukunft. Dieses wird gerade auch unter dem Aspekt der lange Zeit rückläufigen Zahl an 15-Jährigen (vgl. Kapitel 2.1) und der erwartbaren Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Kapitel 4.4) besondere Bedeutung gewinnen.⁸

⁸ Zu den Ursachen für die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehre vgl. Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

Grafik 2-18 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp (Salzburg)

(Schuljahr 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2014/15 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

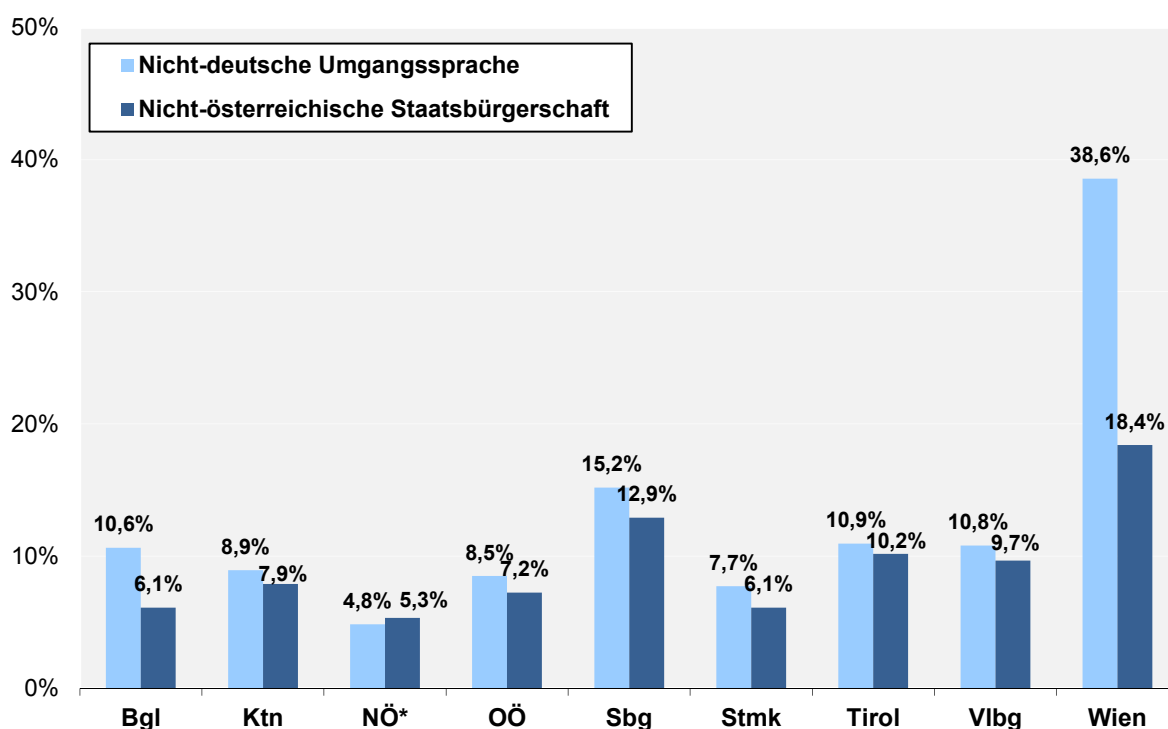
Reihung nach dem Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache.

Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) bestehen auch enorme Unterschiede nach Bundesländern – welche natürlich im Zusammenhang mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund zu sehen sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern sind hier außergewöhnlich hoch. Beispielsweise betrug im Schuljahr 2014/2015 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien 38,6%, in den anderen Bundesländern (außer Salzburg) jeweils unter 11% (vgl. Grafik 2-19). Lediglich in Salzburg lag der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen 2014/15 immerhin bei 15,2%.

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

Grafik 2-19 Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen (Bundesländer)

(Schuljahr 2014/2015)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2014/15 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

*In NÖ wird die Umgangssprache von österreichischen StaatsbürgerInnen nicht erfasst.

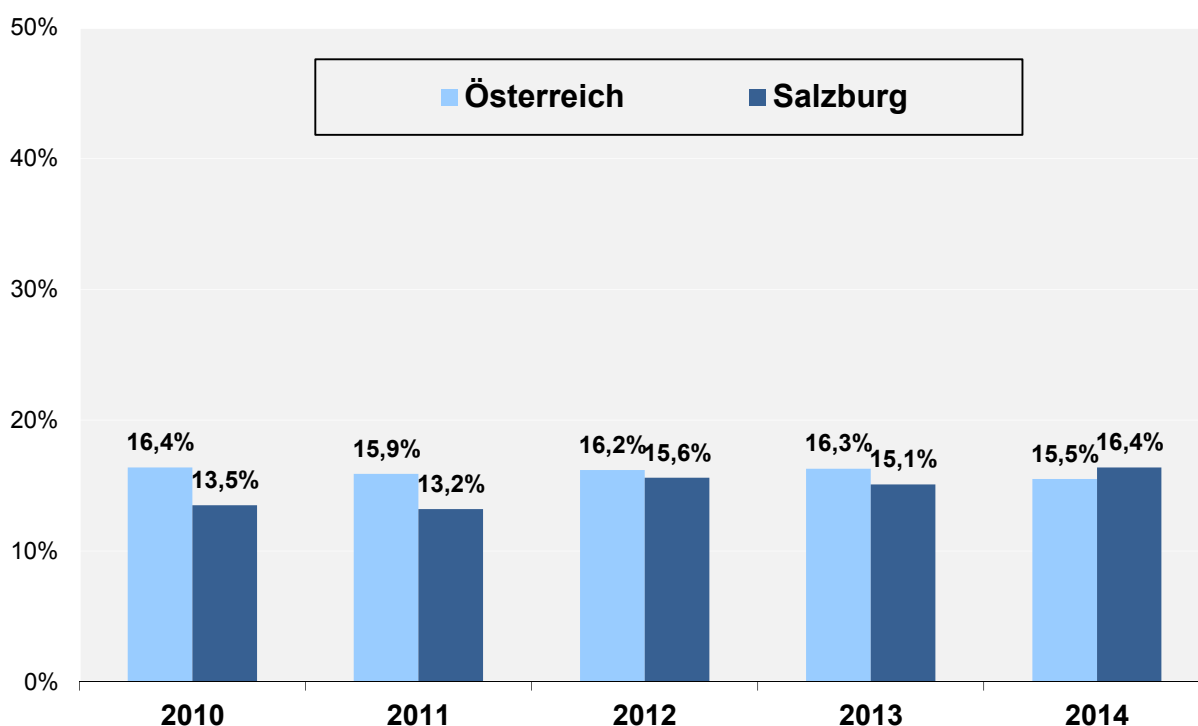
2.6 Lehr- und Schulabbrüche

2.6.1 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKÖ)

Erst seit wenigen Jahren liegen Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich vor, in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabgängerInnen) umgerechnet wurden. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. LehrabbrecherInnen werden dabei definiert als Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben. Da bei dieser Analyseverfahren bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabgängerInnen des Jahres 2014.⁹

Grafik 2-20 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) im Zeitverlauf*

(LehrabgängerInnen 2010-2014)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkung: LehrabbrecherInnen = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt und auch keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Zur Ermittlung des Anteils der LehrabbrecherInnen wird die Zahl der LehrabbrecherInnen durch alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben, dividiert.

⁹ Nähere methodische Erläuterungen zu dieser Datenbasis siehe: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2016): Lehrlingsausbildung im Überblick 2016 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 188, Wien.

Insgesamt haben im Jahr 2014 in Salzburg 3.296 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne (bis Ende 2015) einen weiteren Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **16,4%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **LehrabbrecherInnen**. Der Anteil an LehrabbrecherInnen in Salzburg liegt 2014 somit spürbar über dem Österreich-Durchschnitt (15,5%), wobei er nur im Bundesland Wien noch höher ist (vgl. Grafik 2-23).

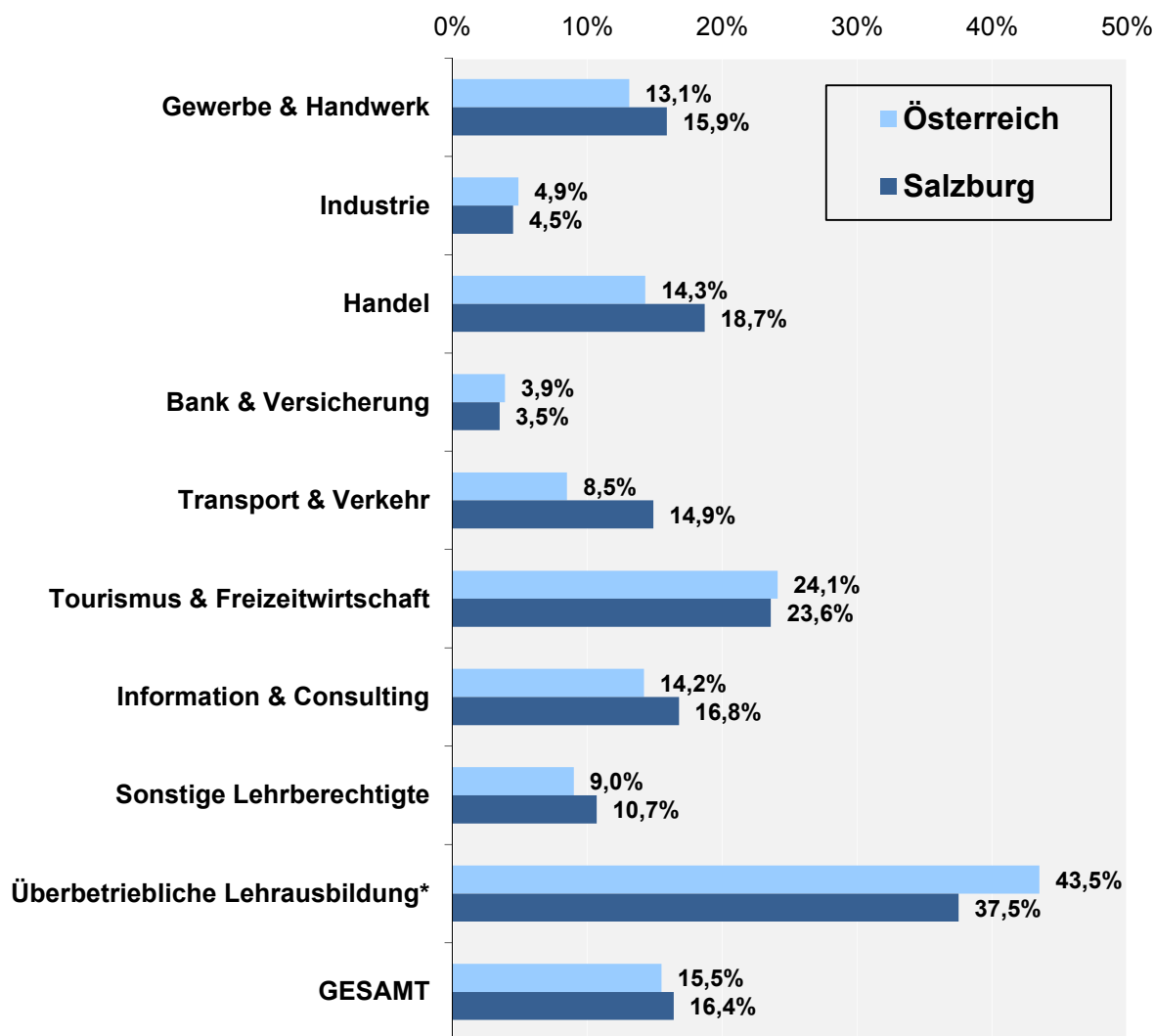
Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 2-21) ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2015) in Salzburg besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹⁰ (37,5%), wobei dieser Wert allerdings durch die in Fußnote 13 erläuterten methodischen Anmerkungen (und den Umstand, dass es sich bei den ÜBA-Lehrlingen um besonders benachteiligte Zielgruppen handelt) zu relativieren ist. Außerdem ist die ÜBA in Salzburg nur von geringer quantitativer Bedeutung. Außerordentlich hoch ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (auch) im Bereich Tourismus/Freizeitwirtschaft (23,6%). Ganz besonders niedrig ist der Anteil der LehrabbrecherInnen in der Sparte „Bank und Versicherung“ (3,5%) sowie in der Industrie (4,5%).

Bei den AbgängerInnen einer betrieblichen Lehrausbildung – d. h. ohne überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gerechnet – beträgt der Anteil der LehrabbrecherInnen insgesamt 16,3%.

¹⁰ Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) handelt es sich genau genommen auch nicht um eine Sparte sondern um eine eigene Form der Lehrlingsausbildung, welche Wirtschaftsbereiche aus allen Sparten umfasst.

Grafik 2-21 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Sparten*

(LehrabgängerInnen 2014, Österreich/Salzburg)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen:

LehrabgängerInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, öffentliche Verwaltung, etc.)

Gesamtwert inkl. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

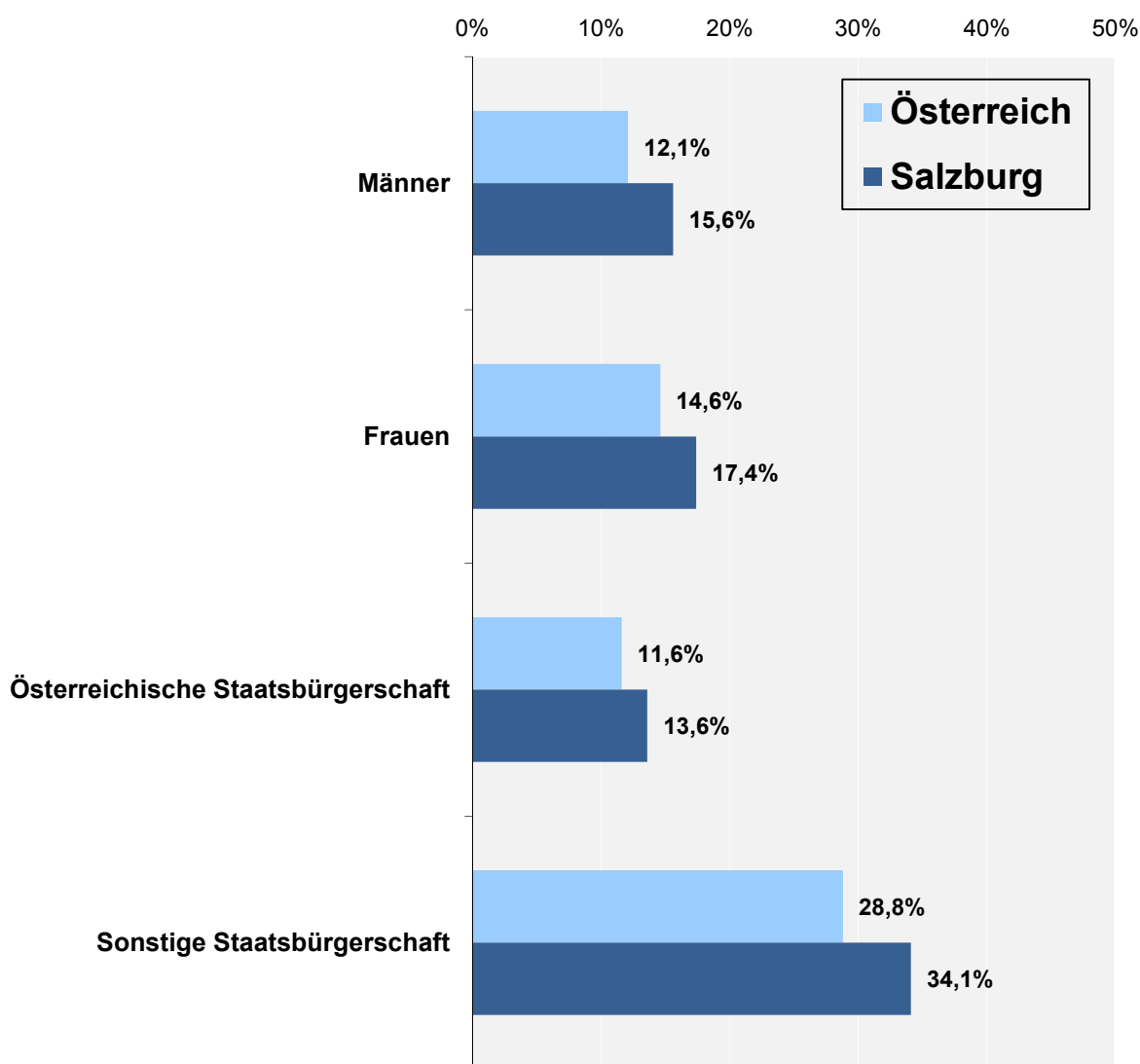
* Siehe (methodische) Erläuterungen im Text.

Die folgenden Daten (Grafik 2-22 bis Grafik 2-24) beziehen sich ausschließlich auf die betrieblichen Lehrstellen, d. h. LehrlingInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) sind hier – nicht zuletzt aus den beschriebenen methodischen Gründen – nicht enthalten.

Der Anteil der LehrabbrecherInnen ist bei weiblichen Lehrlingen (17,4%) auch in Salzburg höher als bei männlichen (15,6%), bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (34,1%) sogar mehr als doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (13,6%).

Grafik 2-22 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft

(LehrlingInnen 2014, Österreich/Salzburg, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrlingInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

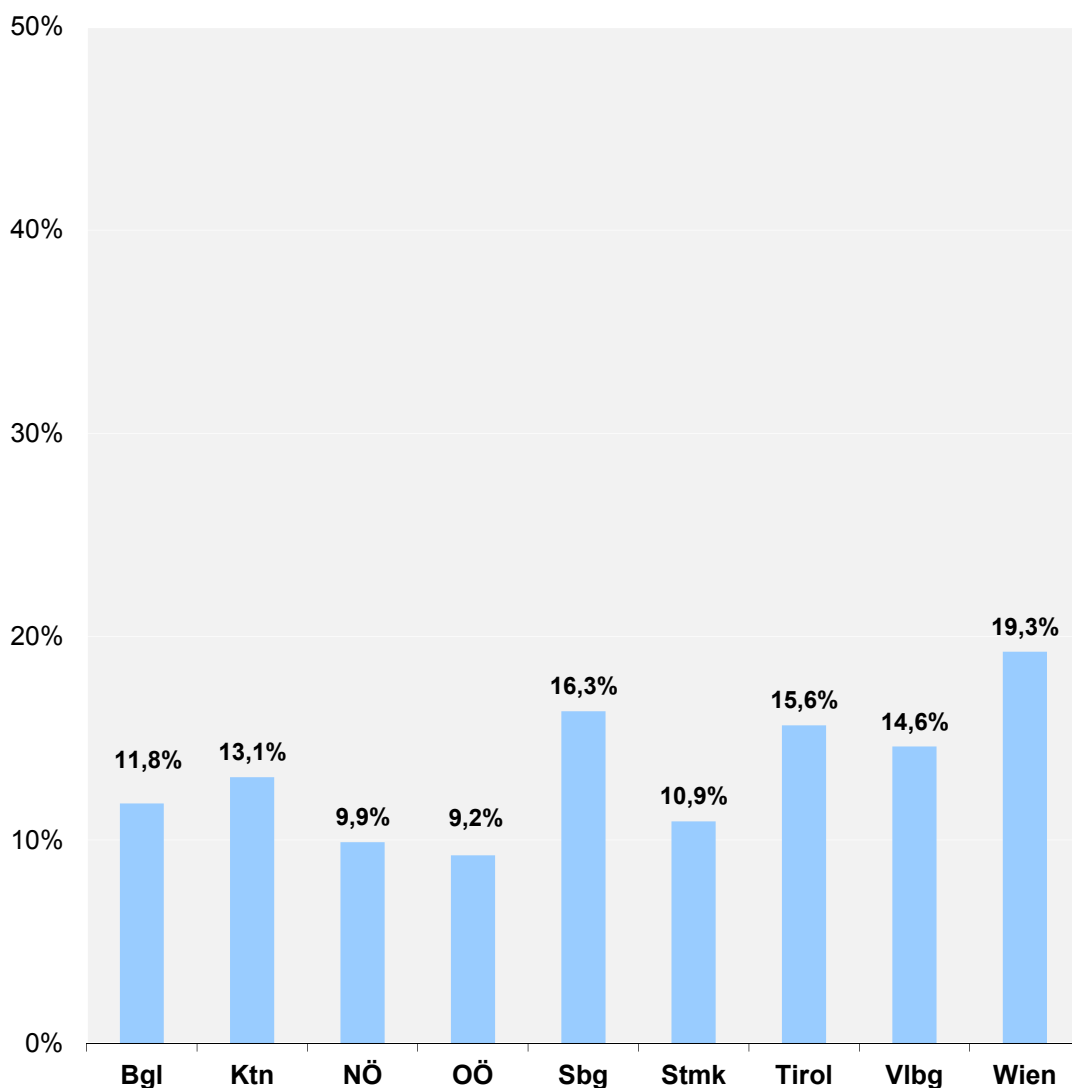
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

Ohne LehrlingInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Nach Bundesländern betrachtet (und wiederum ohne Berücksichtigung der überbetrieblichen Lehrausbildung) lässt sich der geringste Anteil an LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2014) in Oberösterreich (9,2%) feststellen, der höchste in Wien (19,3%) mit deutlichem Abstand gefolgt von Salzburg (16,3%).

Grafik 2-23 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Bundesländern

(LehrabgängerInnen 2014, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

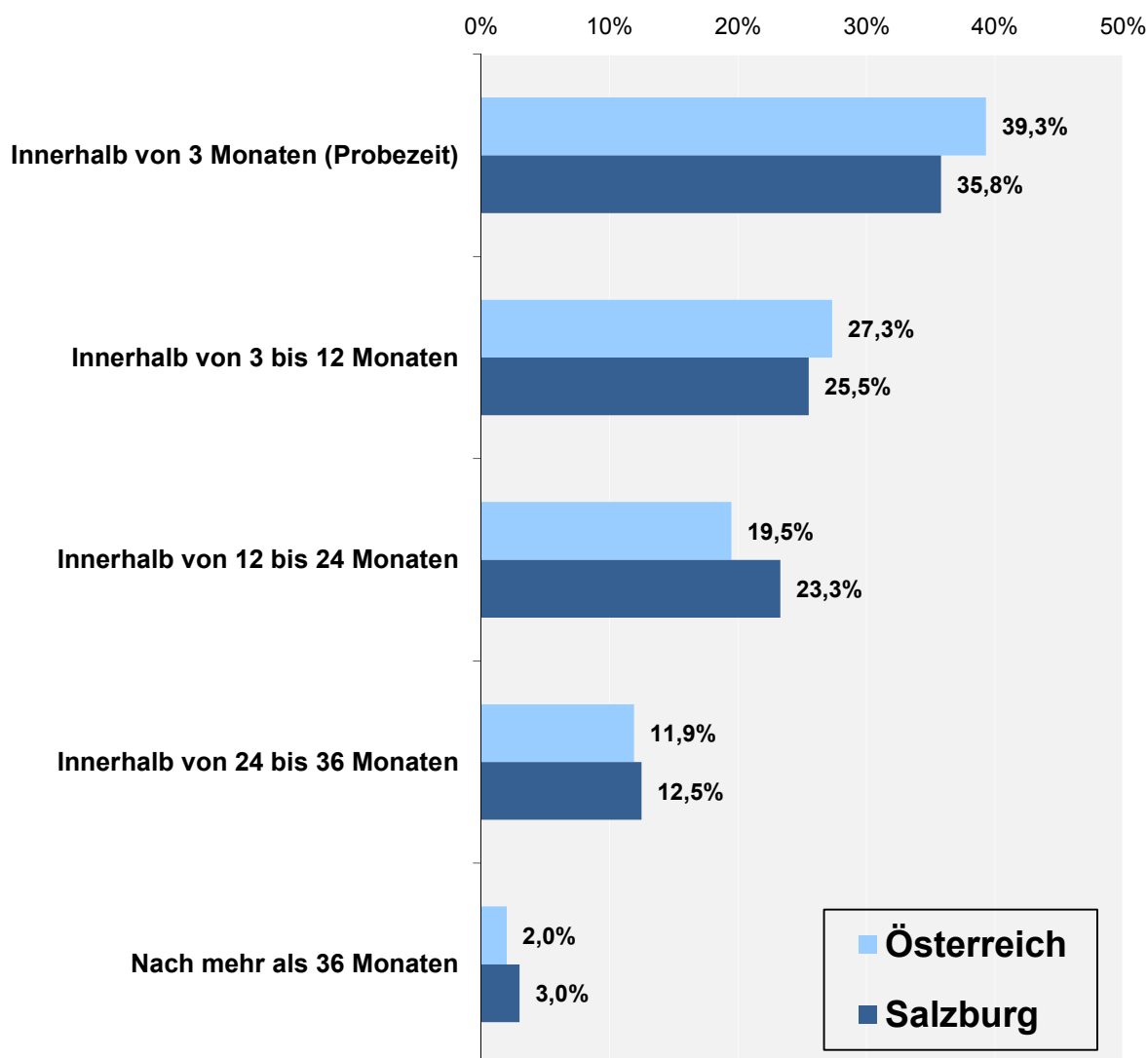
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich 36%) finden auch in Salzburg innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 2-24). Insgesamt finden fast zwei Drittel (61%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 2-24 Zeitpunkt des Lehrabbruchs

(LehrabbrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2014, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2015)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

2.6.2 LehrabbrecherInnen 2008 – 2013 in Salzburg

Die im Folgenden präsentierten Auswertungen basieren auf dem ibw-LehrabsolventInnenmonitoring zu Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2013 Österreichs (N=258.244), das im Rahmen eines Teilberichts zur „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) erfolgte¹¹.

Die Grundgesamtheit des verwendeten Monitorings von Ausbildungserfolg der (ehemaligen) Lehrlinge in Salzburg umfasst alle **LehrabgängerInnen** Salzburgs der Jahre 2008-2013 und somit sämtliche Personen, die in diesem Zeitraum ihr Lehrverhältnis beendet haben und (in Übereinstimmung mit der WKÖ-Statistik) bis zum Ende des Folgejahres keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Im Zeitraum 2008 – 2013 wurden im Bundesland Salzburg gemäß dieser Definition insgesamt 20.649 LehrabgängerInnen verzeichnet.

Die Gruppe der **LehrabgängerInnen** umfasst neben den **LehrabsolventInnen**, d. h. jenen Personen, die ihre Lehrzeit regulär erfüllt haben und/oder bis zum Ende des Folgejahres eine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, auch **LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“)**, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis zum Ende des Folgejahres keine LAP abgelegt haben.

Der Anteil an LehrabbrecherInnen ist im untersuchten Zeitraum (LehrabgängerInnen 2008-2013) insgesamt im Bundesland Salzburg (14,4%) etwas geringer als in Gesamt-Österreich (16,2%). Während österreichweit der Anteil der LehrabbrecherInnen unter weiblichen LehrabgängerInnen (18,2%) deutlich höher ist als unter den männlichen (15,0%), liegen die Drop-Out-Anteile nach Geschlecht betrachtet in Salzburg vergleichsweise nahe beisammen¹²: 14,7% aller Lehrabgängerinnen sowie 14,1% aller Lehrabgänger sind AbbrecherInnen (vgl. Grafik 2-27).

Nach Spartenbetrachtung fällt in Salzburg der Anteil an LehrabbrecherInnen in der Überbetrieblichen Lehre (29,7%) sowie im Bereich „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (23,3%) am höchsten aus (vgl. Grafik 2-25). Im Falle der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei genau genommen weniger um eine Sparte sondern vielmehr um eine eigene Form der Lehrlingsausbildung handelt, die wiederum Wirtschaftsbereiche aus allen Sparten vereint, sowie dass der überbetrieblichen Ausbildung

¹¹ Das zentrale Forschungsinteresse galt dabei dem Ausbildungserfolg und den Erwerbskarrieren (Arbeitsmarktintegration) der LehrabsolventInnen in Österreich.
Vgl. Dornmayr, Helmut. (2016). Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Wien: ibw.

¹² Und dies obwohl nur geringe Abweichungen der Verteilung der LehrabgängerInnen (auch nach Geschlecht differenziert) auf die Lehrberufsgruppen in Salzburg verglichen mit Österreich feststellbar sind. Lediglich der Anteil an LehrabgängerInnen der Berufsgruppe „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (Ö:12,1%, Sbg: 16,6%) ist unter den weiblichen Lehrabgängerinnen Salzburgs bedeutend höher als in Österreich insgesamt (Ö: 16,8%, Sbg: 21,5%). Da sich diese Lehrberufsgruppe aber grundsätzlich einem hohen Anteil an Drop-Outs gegenüberstellt (vgl. Grafik 2-25), kann der geringere Anteil an (weiblichen) Drop-Outs in Salzburg nicht eindeutig mit der speziellen Verteilung von Salzburgs LehrabgängerInnen nach Lehrberufsgruppen erklärt werden.

in Salzburg im Vergleich zu Gesamtösterreich eine zahlen- und anteilmäßig geringe Rolle im dualen Ausbildungssystem inneohnt (vgl. dazu Abschnitt 2.8).¹³

Besondere Aufmerksamkeit verdient darüber hinaus der empirische Befund, dass der Anteil der LehrabbrecherInnen mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark ansteigt sowie dass sich die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung der Lehrlinge nach Lehrberufen auf den geschlechtsspezifischen Anteil an Drop-Outs in den einzelnen Lehrberufsgruppen auswirkt (vgl. Grafik 2-28 & Grafik 2-30).

Denn ungeachtet der Tatsache, dass in Salzburg die Anteile an weiblichen und männlichen LehrabbrecherInnen unter allen LehrabgängerInnen annähernd ausgewogen sind, kann bei einer näheren Betrachtungsweise nach Lehrberufsgruppen auf sehr eindrucksvolle Weise gezeigt werden, dass der **geschlechtsspezifische Anteil an LehrabbrecherInnen stark in Verbindung mit der geschlechtsspezifischen Verteilung der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen** zu sehen ist (vgl. Grafik 2-28). Konkret bedeutet das, dass in jenen Lehrberufsgruppen mit hohem Männeranteil der Anteil der LehrabbrecherInnen unter den weiblichen LehrabgängerInnen tendenziell höher ist; in Lehrberufsgruppen mit hohem Frauenanteil verhält es sich umgekehrt, denn hier ist der Anteil der LehrabbrecherInnen unter den männlichen LehrabgängerInnen höher. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den Anteilen an Drop-Outs nach Geschlechtern betrachtet in jenen Lehrberufsgruppen, in welchen Personen eines Geschlechts mehr als 90% der LehrabgängerInnen stellen. Dies ist in Salzburg beispielsweise in den Lehrberufsgruppen „Elektrotechnik/Elektronik“, „Maschinen/Kfz/Metall“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“ sowie „Körperpflege/Schönheit“ der Fall.

Tabelle 2-1 Geschlechtsspezifische Verteilung der Lehrlinge und geschlechtsspezifischer Anteil an LehrabbrecherInnen nach Lehrberufsgruppen – Salzburg

Lehrberufsgruppe	Frauenanteil	Anteil Drop-Outs	
		Frauen	Männer
Elektrotechnik/Elektronik	3,5%	25,5%	11,5%
Maschinen/Kfz/Metall	3,4%	21,6%	8,7%
Holz/Papier/Glas/Keramik	4,1%	19,6%	8,2%
Körperpflege/Schönheit	94,4%	15,8%	25,0%

Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013

Auch hinsichtlich der **Staatsbürgerschaft** sind erhebliche Unterschiede feststellbar (vgl. Grafik 2-29): Der Anteil der LehrabbrecherInnen unter den LehrabgängerInnen Salzburgs 2008 – 2013 beträgt unter den österreichischen StaatsbürgerInnen 12,3% (bundesweit

¹³ Hervorzuheben ist ebenso, dass die ÜBA jenen Jugendlichen eine Ausbildungsmöglichkeit bietet, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten. Da es sich in der Regel um lernschwächere Jugendliche handelt, ist der Erfolg eines Lehrlings in der ÜBA mit anderen Maßstäben zu messen als in den Sparten.

Des Weiteren zu bedenken ist die retrospektive Betrachtungsweise der WKÖ-Statistik im Bereich der ÜBA: Lehrlinge, die aus der ÜBA in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt sind, werden nach Lehrabschluss als AbsolventInnen des Lehrbetriebs (und seiner Sparte) und daher nicht mehr zur ÜBA gezählt. Es ist also zu beachten, dass die Daten zur ÜBA die AbsolventInnen/AbgängerInnen der ÜBA widerspiegeln (und nicht etwa jene, die eine Ausbildung in der ÜBA begonnen haben und wo das Ziel einer ÜBA, nämlich der Umstieg in eine betriebliche Lehre, erreicht wurde).

Nähere methodische Erläuterungen zur Berechnung des Anteils der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) siehe: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

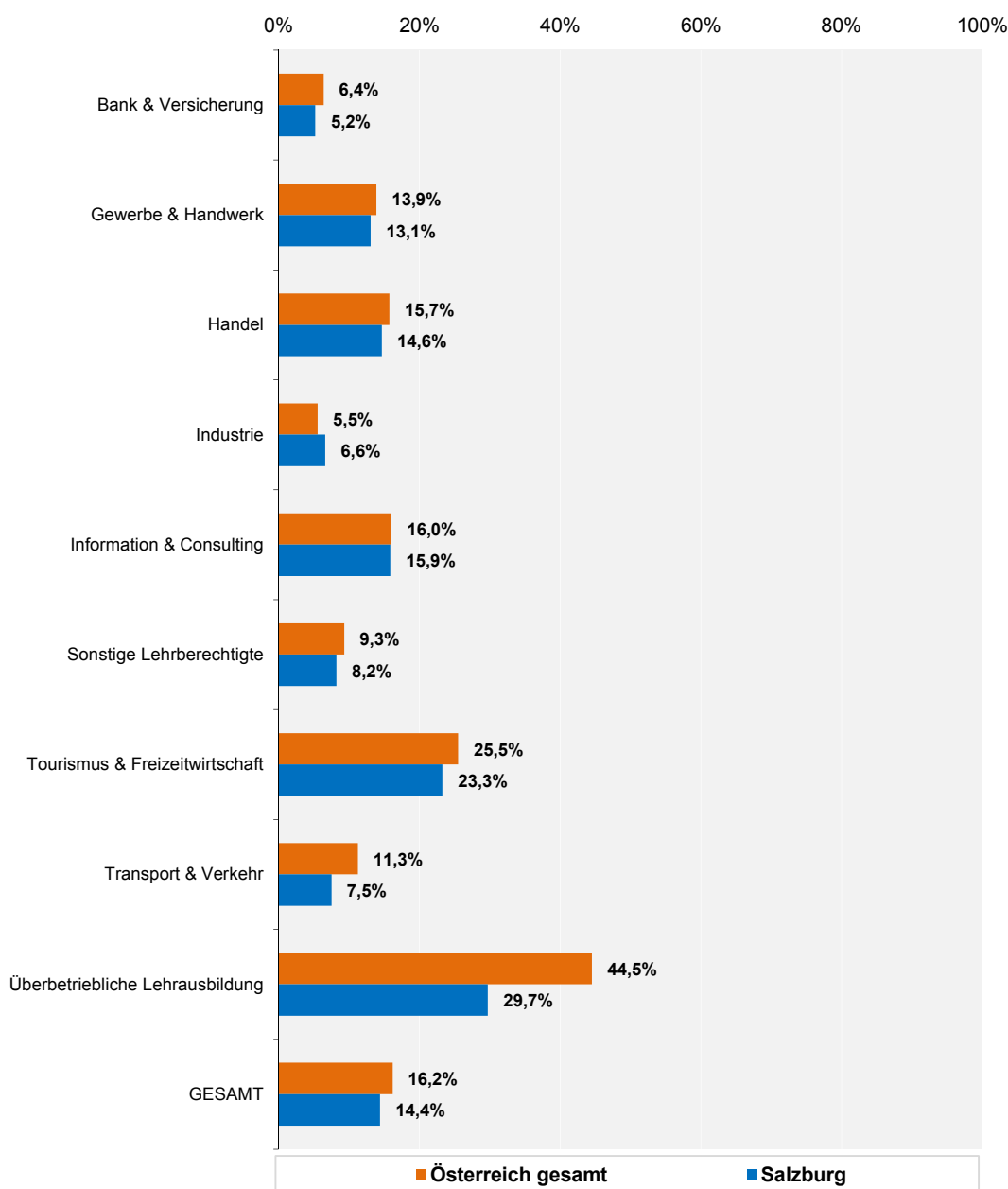
betrachtet 14,8%), unter den nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen allerdings 28,8% (österreichweit 31,8%).

Spannend ist darüber hinaus der empirische Befund, dass der **Anteil der LehrabbrecherInnen mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn (stark) ansteigt** (vgl. Grafik 2-30). Während die Zahl der Drop-Outs nach Alter zu Lehrzeitbeginn in Salzburg beinahe in allen Altersstufen unter den Durchschnittswerten Österreichs liegt, ist auch für Salzburg eine starke Tendenz sichtbar, dass mit steigendem Alter zu Lehrzeitbeginn ein höherer Anteil an Drop-Outs einhergeht, wobei darauf hinzuweisen ist, dass das Einstiegsalter in eine Lehrausbildung nicht unabhängig von Schulerfolg und Brüchen in den Schulkarrieren betrachtet werden kann. So ist etwa davon auszugehen, dass ältere LehranfängerInnen im Schnitt bereits mehr (andersartige) Ausbildungsabbrüche sowie eine insgesamt weniger „stabile“ Ausbildungslaufbahn hinter sich haben könnten, als dies bei jüngeren LehranfängerInnen der Fall sein dürfte. Während unter jenen LehrabgängerInnen Salzburgs, die ihre Lehre im Alter von 15 Jahren begonnen haben, lediglich 6,8% ihre Lehre abbrechen, sind dies mit 18 Jahren bereits 21,1%, mit 21 Jahren 26,3% und mit 23 Jahren bereits 31%¹⁴.

¹⁴ Die Bereitschaft für einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch einer Lehre dürfte demnach mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn ansteigen, wenngleich die Ursachen dafür nicht eindeutig festzumachen sind und vielschichtig sein dürften (z. B. finanzieller Druck, alternative Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Schwangerschaften etc.).

Grafik 2-25 Anteil Drop-Outs unter den LehrabgängerInnen 2008 – 2013 nach Sparten – Salzburg und Österreich gesamt

(LehrabgängerInnen Österreich gesamt 2008-2013 (N=258.244), LehrabgängerInnen Salzburg 2008-2013 (N=20.649))



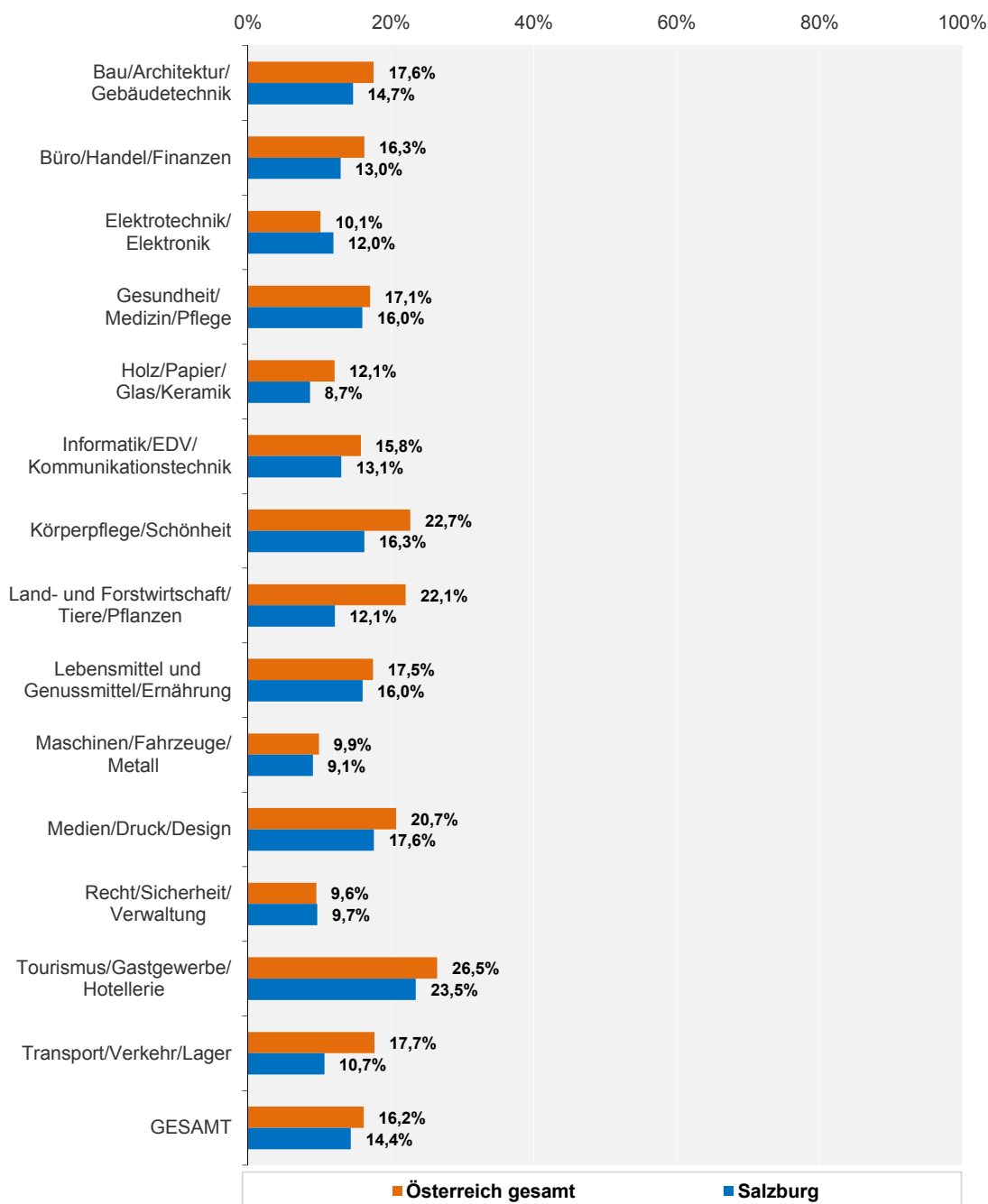
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 17.6.2015

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 2-26 Anteil Drop-Outs nach Lehrberufsgruppen – Salzburg und Ö gesamt

(LehrabgängerInnen Österreich gesamt 2008-2013 (N=258.244), LehrabgängerInnen Salzburg 2008-2013 (N=20.649))



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 17.6.2015

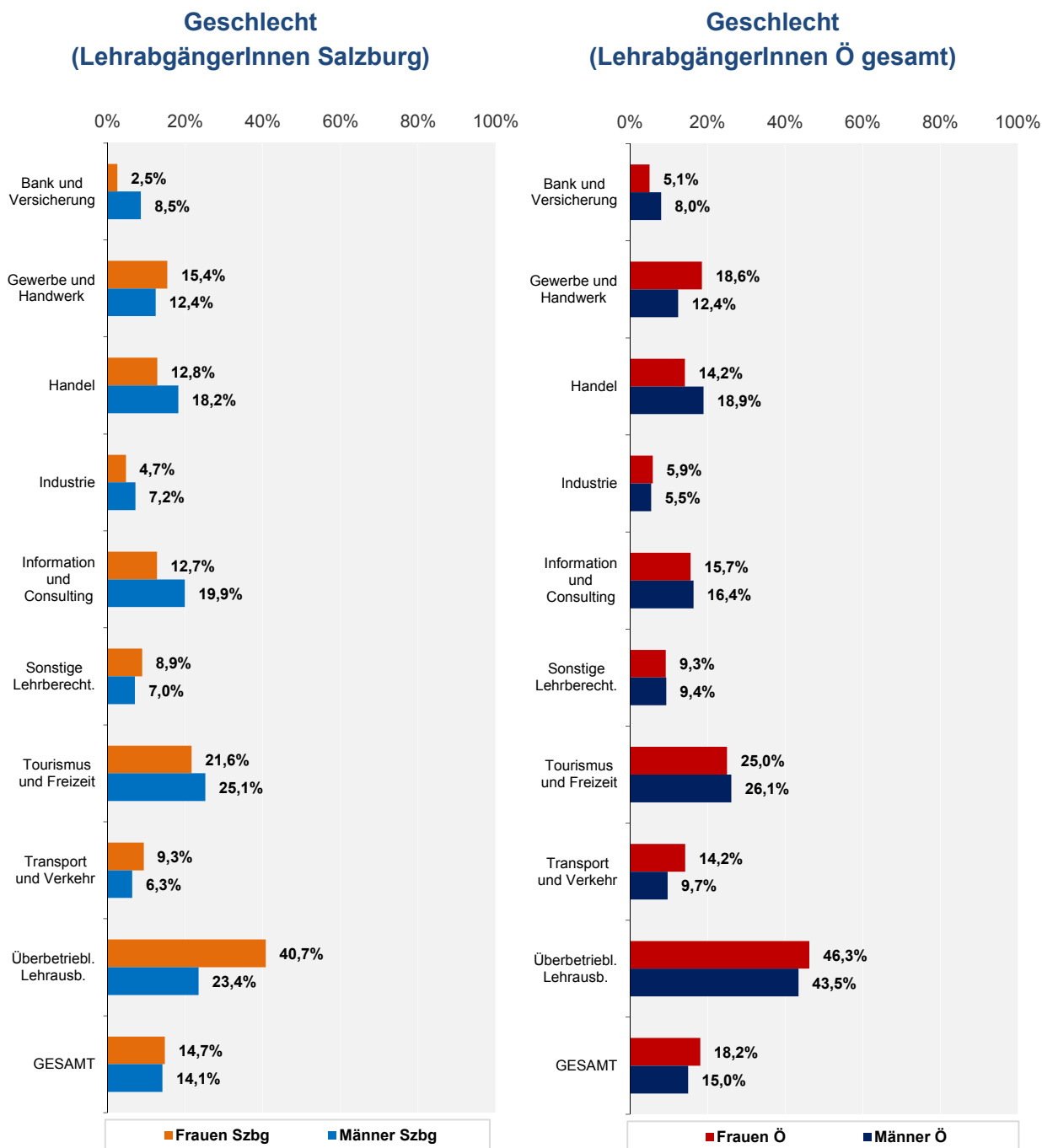
Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Nur Lehrberufsgruppen mit ≥ 100 AbgängerInnen in Salzburg im beobachteten Zeitraum werden dargestellt.

Grafik 2-27 Anteil Drop-Outs nach Geschlecht und Sparten – Salzburg und Ö gesamt

(LehrabgängerInnen Österreich gesamt 2008-2013 (N=258.244), LehrabgängerInnen Salzburg 2008-2013 (N=20.649))



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

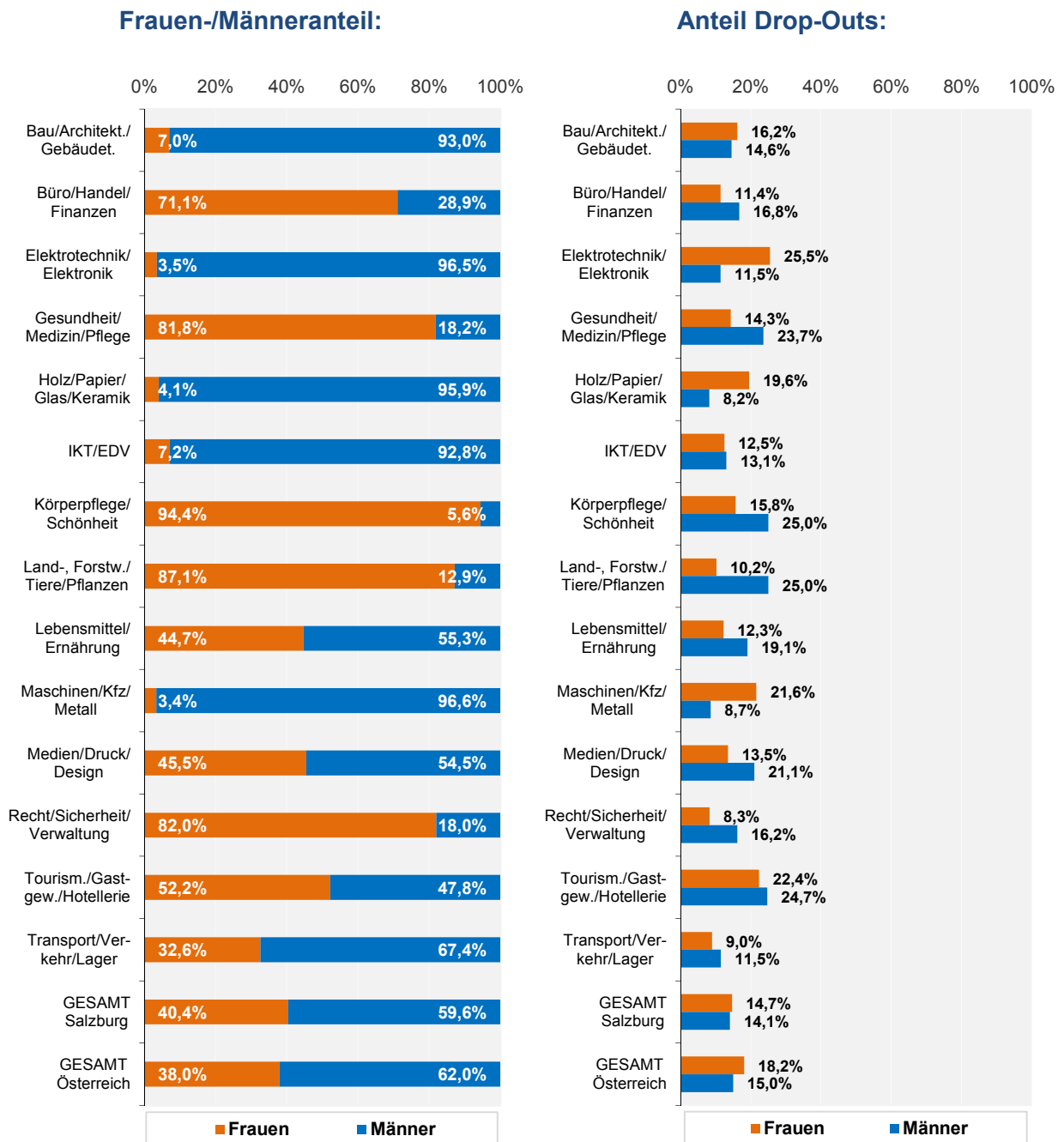
Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 17.6.2015

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 2-28 Anteil Drop-Outs nach Geschlecht und Lehrberufsgruppen – Salzburg

(LehrabgängerInnen Salzburg 2008-2013 (N=20.649))



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 17.6.2015

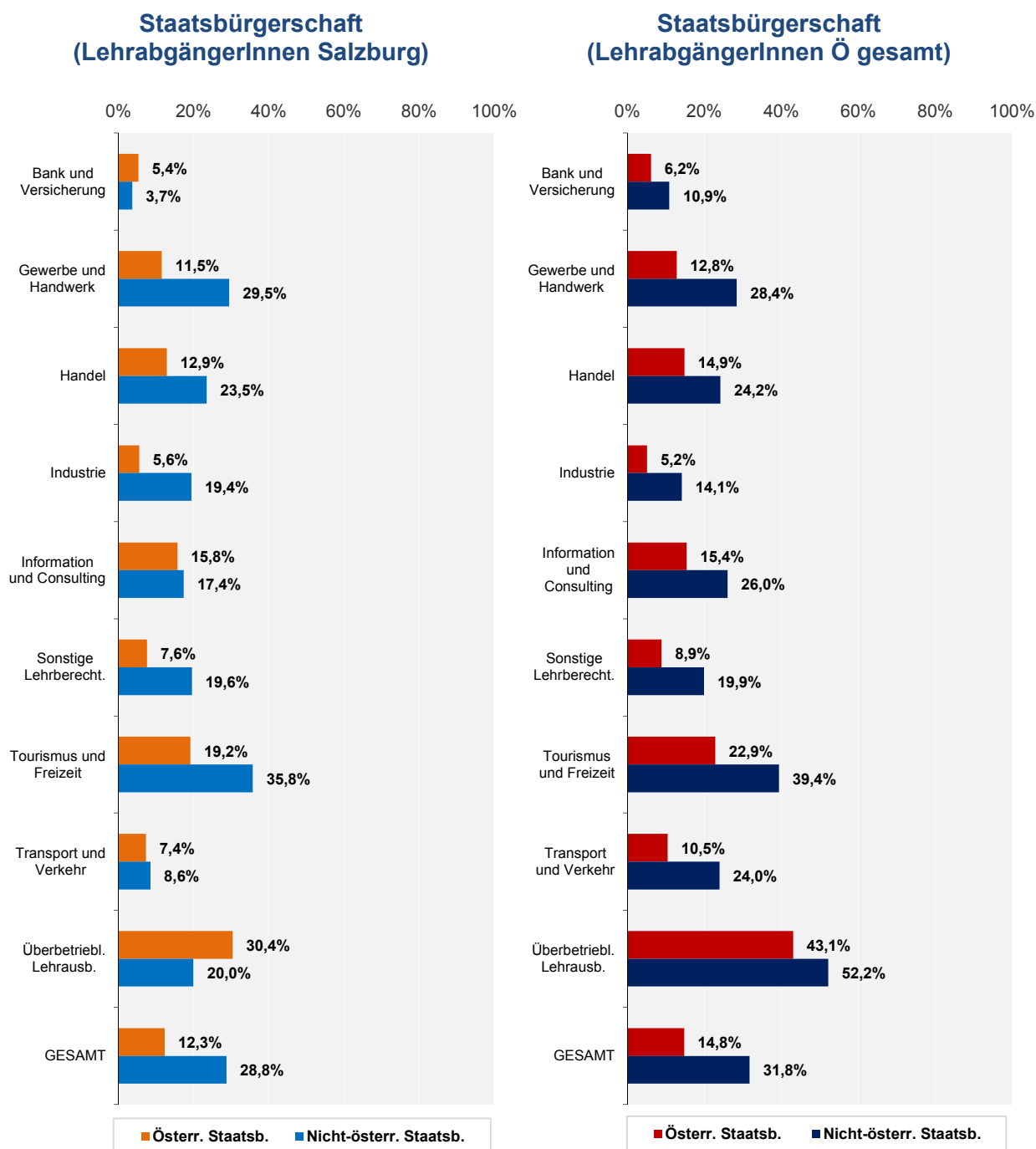
Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Nur Lehrberufsgruppen mit $n \geq 100$ AbgängerInnen im beobachteten Zeitraum werden dargestellt.

Grafik 2-29 Anteil Drop-Outs nach Staatsbürgerschaft und Sparten – Salzburg und Ö gesamt

(LehrabgängerInnen Österreich gesamt 2008-2013 (N=258.244), LehrabgängerInnen Salzburg 2008-2013 (N=20.649))



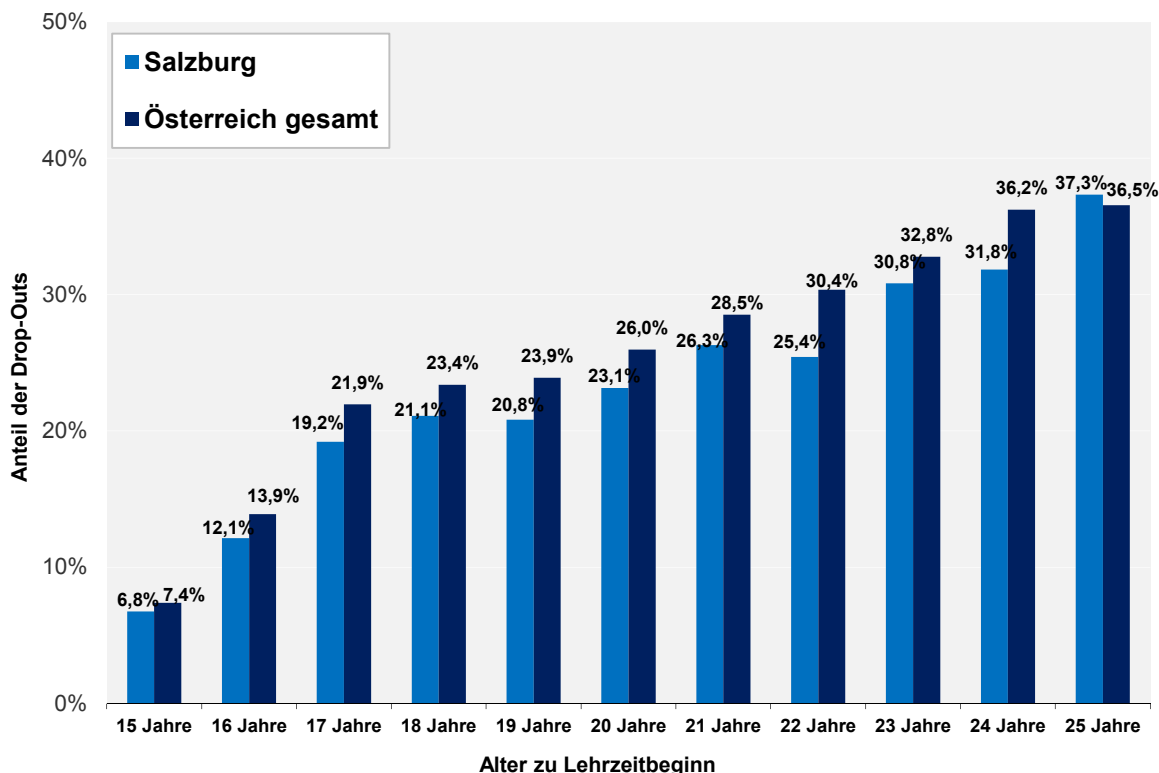
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 17.6.2015

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 2-30 Anteil der Drop-Outs nach Alter zu Lehrzeitbeginn – Salzburg und Ö gesamt

(LehrabgängerInnen Österreich gesamt 2008-2013 (N=258.244), LehrabgängerInnen Salzburg 2008-2013 (N=20.649))



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik (WKÖ): 17.6.2015

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Festgehalten werden kann, dass vor allem die **folgenden** (und sich teilweise gegenseitig beeinflussenden) **Faktoren** relevante **Einflussgrößen** in Hinblick auf **den Anteil der Abbrüche** in der Lehrlingsausbildung darstellen:

- Alter zu Lehrzeitbeginn,
- Sparte(Branche)/Lehrberufsgruppe/Lehrberuf,
- Verteilung nach Geschlechtern in den jeweiligen Lehrberufsgruppen (bzw. auch im jeweiligen Lehrberuf),
- Nationalität/Staatsbürgerschaft,
- (und in etwas schwächerer Art und Weise ebenso) die betriebliche Ausbildung/Überbetriebliche Ausbildung.

2.6.3 Schulabbrüche (laut Schulstatistik)

Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an LehrabbrecherInnen (16,4% im Jahr 2014 – vgl. Grafik 2-20) in Salzburg deutlich unter dem **Anteil an AbbrecherInnen von vollzeitschulischen Ausbildungen** (AHS-Oberstufe: 21%, BMS: 45%; BHS: 33%) liegen, auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass die **direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Schulstatistik nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 2-31) und die Frage des Ausbildungsabbruchs immer auch eine Frage der Definition ist. In den Daten aus der Schulstatistik werden nämlich auch Wechsel in andere Schultypen als „Verlust“ erfasst, währenddessen der Beginn eines neuen Lehrverhältnisses in den für die LehrabgängerInnen vorliegenden Daten nicht als Lehrabbruch gewertet wird. Zudem werden in der Schulstatistik (im Gegensatz zur personenbezogenen Auswertung der LAP-Statistik) echte Ausbildungskohorten verwendet, d. h. die SchülerInnen eines einzigen Eintrittsschuljahres werden bis zu ihrem Schulaustritt analysiert. Des Weiteren ist natürlich auf die spezifische Situation der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) zu verweisen, in welchen (zur Erfüllung der Schulpflicht) das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule absolviert wird.

Bezogen auf jene SchülerInnen, die im Schuljahr 2009/10 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2014/15 hinsichtlich des Anteils an SchulabbrecherInnen Folgendes sagen:

Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote¹⁵ weisen in Salzburg die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 2-31). 45% brechen hier die Ausbildung ab, 29% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres¹⁶. In den BMS wird das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule besucht und viele beginnen danach eine Lehre.

Am geringsten unter den (vollzeit-)schulischen Ausbildungen der Sekundarstufe II ist der Anteil der SchulabbrecherInnen in der AHS-Oberstufe (21%), 9% beenden diese bereits vor Beginn des 2. Schuljahres. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) beenden 33% der SchülerInnen die Schule ohne Abschluss, die Hälfte davon (16%) bereits vor dem 2. Schuljahr.

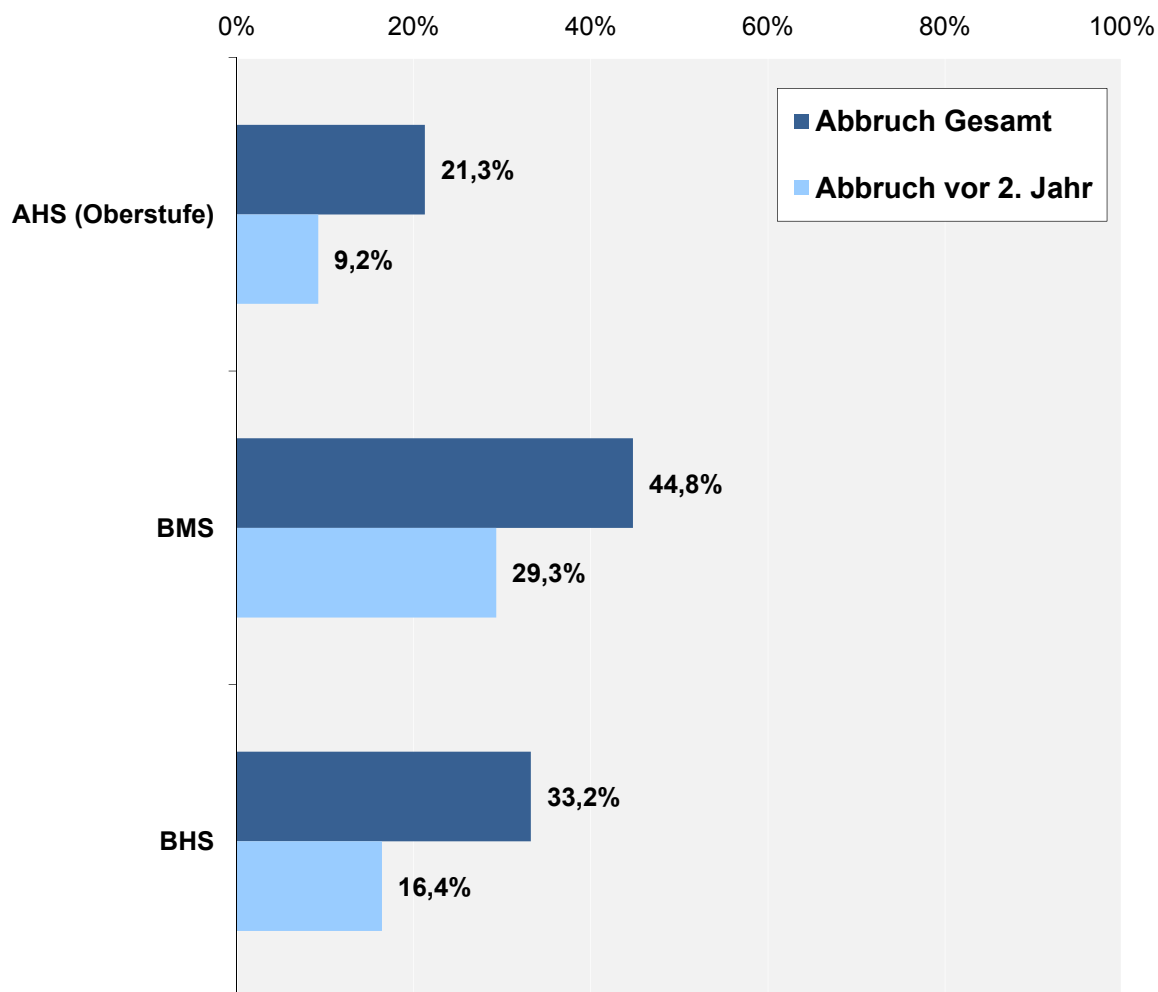
Erwähnenswert (aber nicht mehr grafisch abgebildet) ist weiters, dass (im Gegensatz zu den Lehrabbrüchen) bei den Schulabbrüchen auch in Salzburg die Abbruchquoten der männlichen in allen Schultypen über jenen der weiblichen SchülerInnen liegen. Besonders auffällig ist die Betrachtung nach der Umgangssprache: Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache weisen signifikant häufigere Schulabbrüche in der Sekundarstufe II auf, im Falle der BHS sind die Abbruchquoten sogar um fast 20% höher (Abbruchquote in der BHS bei SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache: 31%, bei SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 49%).

¹⁵ „Schulabbruch“ wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps (z. B. BMS)) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

¹⁶ In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: z. B. Klassenwiederholungen).

Grafik 2-31 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS*

(SchülerInnen des Schuljahres 2009/10** in Eintrittsstufen bis zum Schuljahr 2014/15, Salzburg)



Quelle: Statistik Austria (2016): Bildung in Zahlen 2014/15 – Tabellenband, Wien.

Anmerkungen:

* Nur 3- und 4-jährige berufsbildende mittlere Schulen (ohne 1- und 2-jährige BMS und ohne Sonderformen wie Schulen für Berufstätige, Werkmeisterschulen, Lehrgänge u. ä.).

Berufsbildende höhere Schulen inkl. höhere Schulen der Lehrer- und Erzieherbildung, ohne Sonderformen wie Kollegs, Aufbaulehrgänge oder Schulen für Berufstätige.

** Alle SchülerInnen, die im Schuljahr 2009/10 die Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps besucht haben.

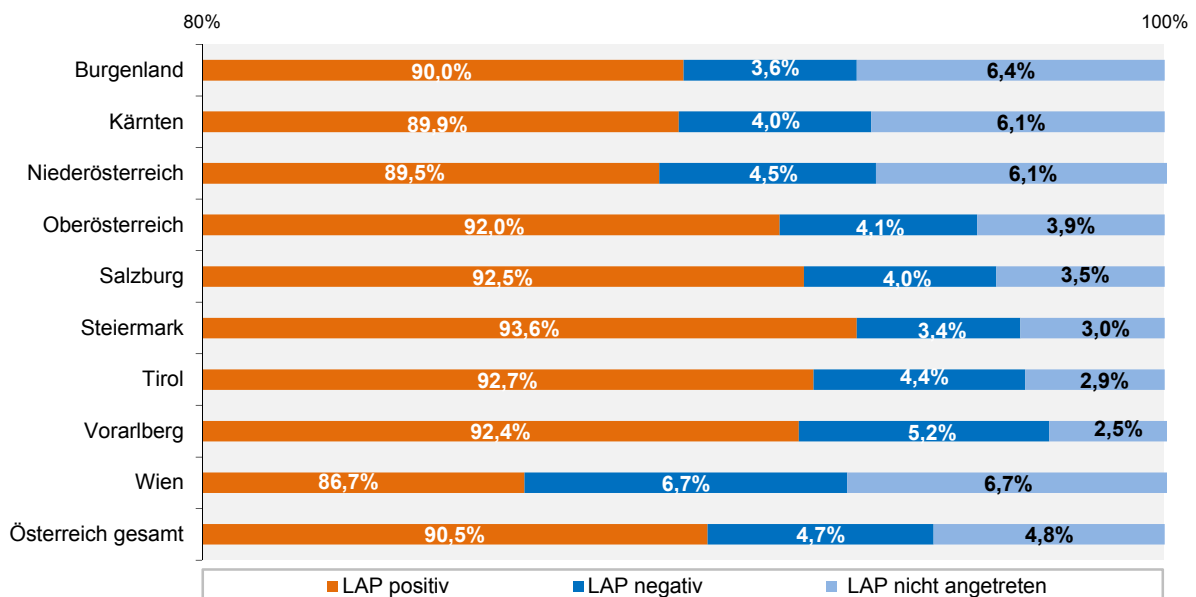
„Verlust (Schulabbruch)“ = Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps (z. B. BMS)) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

2.7 Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung (LAP)

Gemessen an allen Lehrabschlussprüfungsantritten beläuft sich der Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen im Jahr 2015 im Bundesland Salzburg auf 82,9% (Österreich gesamt: 81,0%). Auf Ebene der Personen, sprich LehrabsolventInnen, können in Salzburg 92,5% aller LehrabsolventInnen des Jahres 2014 die Lehrabschlussprüfung positiv ablegen, 4,0% beendeten die Lehrabschlussprüfung negativ (vgl. Grafik 2-32). Der Anteil an Nicht-Antritten beträgt unter den LehrabsolventInnen Salzburgs des Jahres 2014 folglich 3,5% (vgl. dazu Dornmayr/Nowak 2016, S. 90ff).

Grafik 2-32 LAP-Erfolg der LehrabsolventInnen nach Bundesländern

(LehrabsolventInnen 2014, ohne ÜBA)



Quelle: WKÖ 2016 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKÖ)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2015) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA).

Zur Veranschaulichung von Detailergebnissen stehen auch für die Analyse des Ausbildungserfolges im Rahmen der Lehrabschlussprüfung die Ergebnisse für die LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2013 insgesamt zur Verfügung (zur Beschreibung der Grundgesamtheit und Datenbasis vgl. die Ausführungen zu Beginn von Abschnitt 2.6.2).

Auch der **Anteil an Nicht-Antritten** zur Lehrabschlussprüfung von Salzburgs LehrabsolventInnen 2008-2013 liegt unter den durchschnittlichen Anteilen für Österreich gesamt. In Salzburg traten 3,3% der männlichen Lehrabsolventen und 2,1% der weiblichen Lehrabsolventinnen nicht zur LAP an. In Österreich betragen die Anteile der Nicht-Antritte 6,3% unter allen männlichen Lehrabsolventen sowie 4,9% unter den weiblichen Absolventinnen einer Lehre. Nicht nur der Anteil der Nicht-Antritte sondern auch der **Anteil**

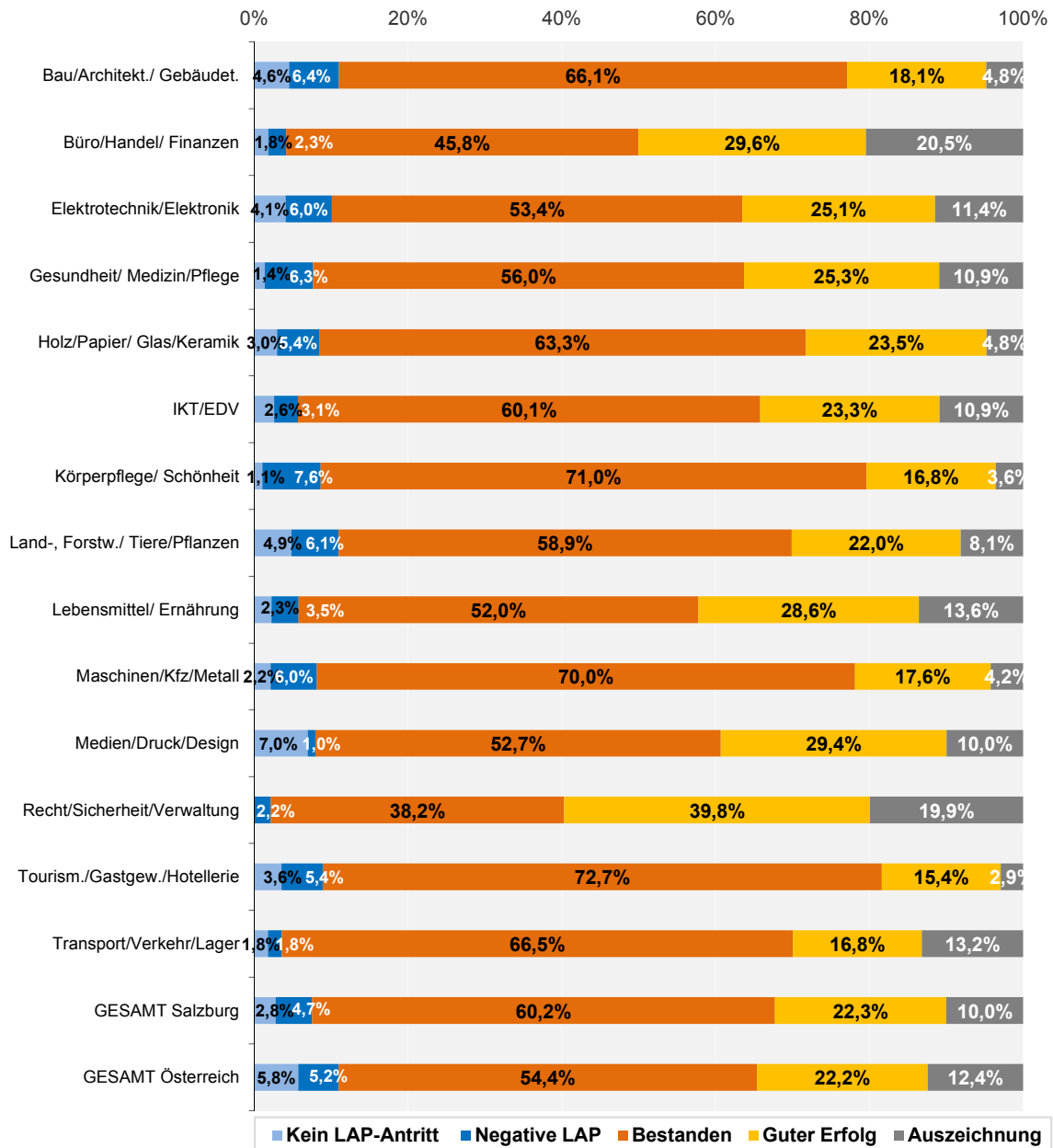
an negativen Lehrabschlussprüfungen war unter den männlichen Absolventen einer Lehre in Salzburg (5,7%) deutlich höher als unter den Lehrabsolventinnen (3,3%).

Bei einer Betrachtung nach Lehrberufsgruppen für die LehrabgängerInnen 2008-2013 sticht für Salzburg im Speziellen auch der geringe Anteil an Auszeichnungen in den Berufsgruppen „Körperpflege/Schönheit“ (lediglich 3,6% aller LehrabsolventInnen) und „Tourismus/Gastronomie“ (2,9%) ins Auge (vgl. Grafik 2-33).

Ähnlich (wenngleich nicht so stark) wie der steigende Anteil an Drop-Outs nach Alter zu Lehrzeitbeginn (vgl. Grafik 2-30), **steigt** ebenfalls der **Anteil der Nicht-Antritte zur Lehrabschlussprüfung mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn** an (vgl. Grafik 2-34). Unter jenen LehrabsolventInnen (Zeitraum 2008 – 2013) Salzburgs, die zu Lehrzeitbeginn fünfzehn Jahre alt waren, sind 2,0% nicht zur LAP angetreten. Der Anteil der Nicht-Antritte zur LAP steigt bis auf 7,3% unter den LehrabsolventInnen, die zu Lehrzeitbeginn 23 Jahre alt waren. Konträr verhält sich dies (abgesehen von jenen LehrabsolventInnen, die zu Lehrzeitbeginn bereits 23 Jahre alt waren), betrachtet man die Auszeichnungen der LehrabsolventInnen bei der Lehrabschlussprüfung selbst: Je höher das Alter zu Lehrzeitbeginn, desto eher schließen die LehrabsolventInnen die Lehrabschlussprüfung mit einer Auszeichnung ab.

Grafik 2-33 Ausbildungs- / Prüfungserfolg nach Lehrberufsgruppen – Salzburg

(LehrabsolventInnen Salzburg 2008-2013 (N=17.681))



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

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

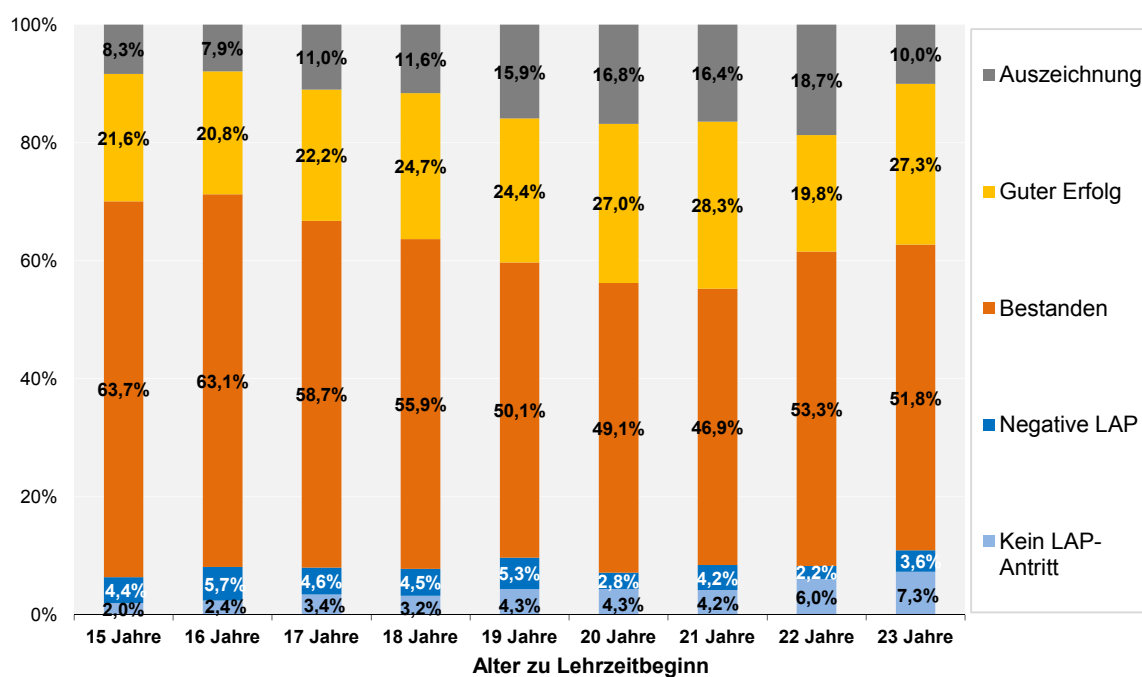
Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Nur Lehrberufsgruppen mit ≥ 100 AbgängerInnen im beobachteten Zeitraum werden dargestellt.

Grafik 2-34 Ausbildungs- / Prüfungserfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn – Salzburg

(LehrabsolventInnen Salzburg 2008-2013 (N=17.681))



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

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

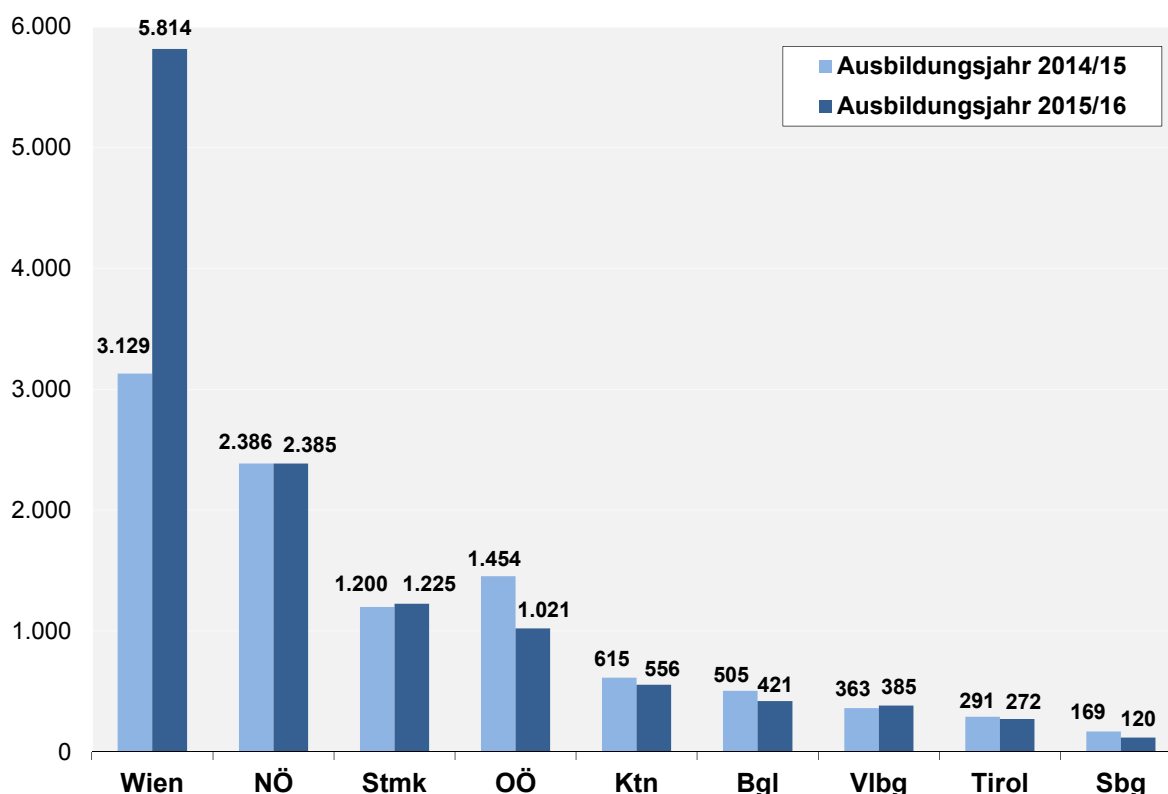
Anmerkungen: LAP = Lehrabschlussprüfung; ohne LehrlingsabsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung). Darstellung bis 23 Jahre (Alter bei Lehrzeitbeginn) mit jeweils n≥100 LehrabsolventInnen pro Altersgruppe.

2.8 Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 30b BAG)

Nach Bundesländern getrennt betrachtet wird deutlich, dass der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG (ÜBA) in Salzburg keine quantitativ große Bedeutung zukommt. Die TeilnehmerInnenzahl an einer ÜBA im Auftrag des AMS ist beispielsweise in Bundesländern, in welchen weniger Lehrlinge als in Salzburg ausgebildet werden – etwa im Burgenland oder in Vorarlberg – höher als im Bundesland Salzburg.

Grafik 2-35 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS nach Bundesländern

(Ausbildungsjahr 2014/15 und 2015/16 (Bruch der Zeitreihe in Wien*), Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.9.2016) + ibw-Berechnungen

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

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet

*Im Ausbildungsjahr 2015/16 wurden bestimmte (auch in den Vorjahren bereits durchgeführte)

Ausbildungslehrgänge in Wien erstmals statistisch erfasst/zugeordnet, wodurch die Zahlen für Wien im Jahresvergleich verzerrt und wenig aussagekräftig sind.

Die geringe Zahl von Lehrlingen in der ÜBA ist natürlich in einem engen Zusammenhang mit der vergleichsweise großen Zahl an offenen Lehrstellen in Salzburg zu sehen. Dadurch ist die Etablierung überbetrieblicher Ausbildungsplätze besonders schwierig, was auch dadurch zum Ausdruck kommt, dass der Zugang zur ÜBA in Salzburg anders organisiert und mit größeren Hürden versehen ist als etwa in Wien. So naheliegend dies bei einer großen Zahl an offenen Lehrstellen erscheint, so muss doch darauf hingewiesen werden, dass diese offenen Lehrstellen sich überwiegend im Tourismus und in bestimmten Regionen befinden

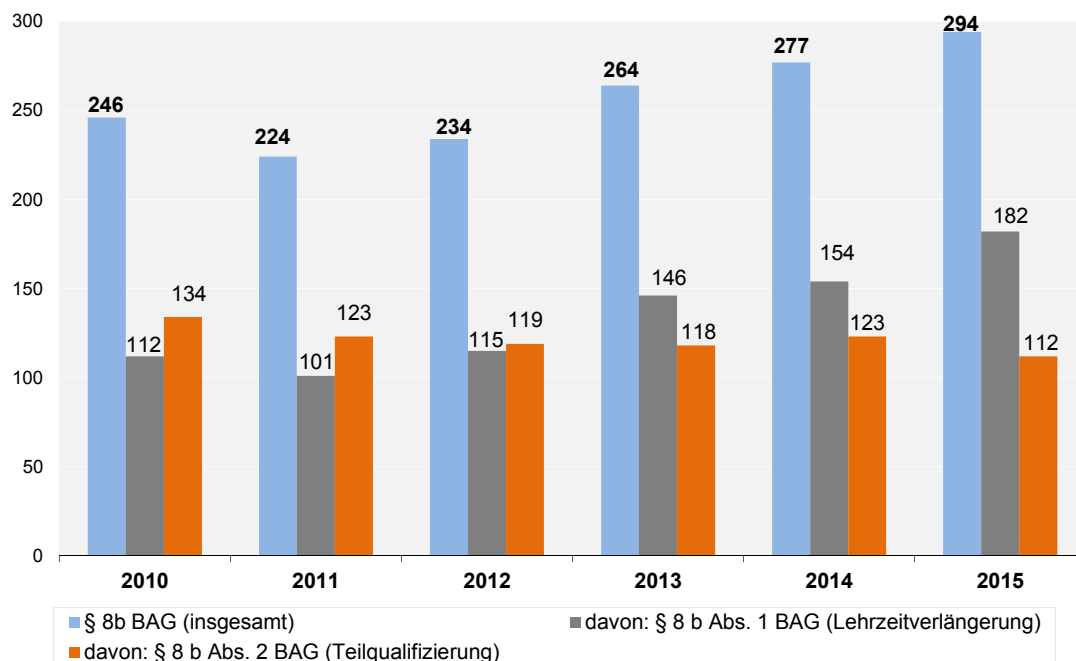
und dass für Jugendliche, welche entweder nicht im Tourismus arbeiten wollen/können oder generell von ihren Ausgangsvoraussetzungen her noch Schwierigkeiten haben, eine betriebliche Lehrstelle zu bekommen/finden, gewisse Defizite an Ausbildungsangeboten bestehen könnten (vgl. auch Abschnitt 2.9).

Seitens überbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen wird übrigens darauf hingewiesen, dass für deren Zielgruppe Jahresunterricht (im Gegensatz zum „geblockten“ Lehrgangunterricht) günstiger wäre, da in diesem Fall auf den zusätzlichen Lernbedarf der Zielgruppe durch Lerntrainings parallel zum Berufsschulunterricht reagiert werden könne und nicht erst, wenn schon negative Ergebnisse/Resultate aus der Berufsschule vorliegen.

2.9 Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“)

Seit dem Jahr 2011 kann die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“)¹⁷ einen kontinuierlichen Anstieg der Zahl an Jugendlichen verzeichnen, die im Bundesland Salzburg entweder in einer verlängerten Lehrzeit (§ 8b Abs. 1 BAG) oder in Form einer Teilqualifizierung (§ 8b Abs. 2 BAG) ausgebildet werden (vgl. Grafik 2-36), was als Indiz dafür gewertet werden kann, dass sich dieses Modell der Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche (gemäß § 8b BAG) mittlerweile im dualen Ausbildungssystem etabliert und sukzessive an Bekanntheit gewonnen hat. In Salzburg absolvierten im Jahr 2015 insgesamt 294 Jugendliche eine Berufsausbildung gemäß § 8b BAG. Gemessen an allen Lehrlingen des Jahres 2015 absolvierten insgesamt 3,5% der Jugendlichen eine Berufsausbildung gemäß § 8b BAG. Im Bundesländervergleich weist Salzburg damit den geringsten Anteil an Lehrlingen in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG auf. Auch dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche in Salzburg relativ gering ist.

Grafik 2-36 Anzahl der Lehrlinge in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG im Zeitverlauf im Bundesland Salzburg

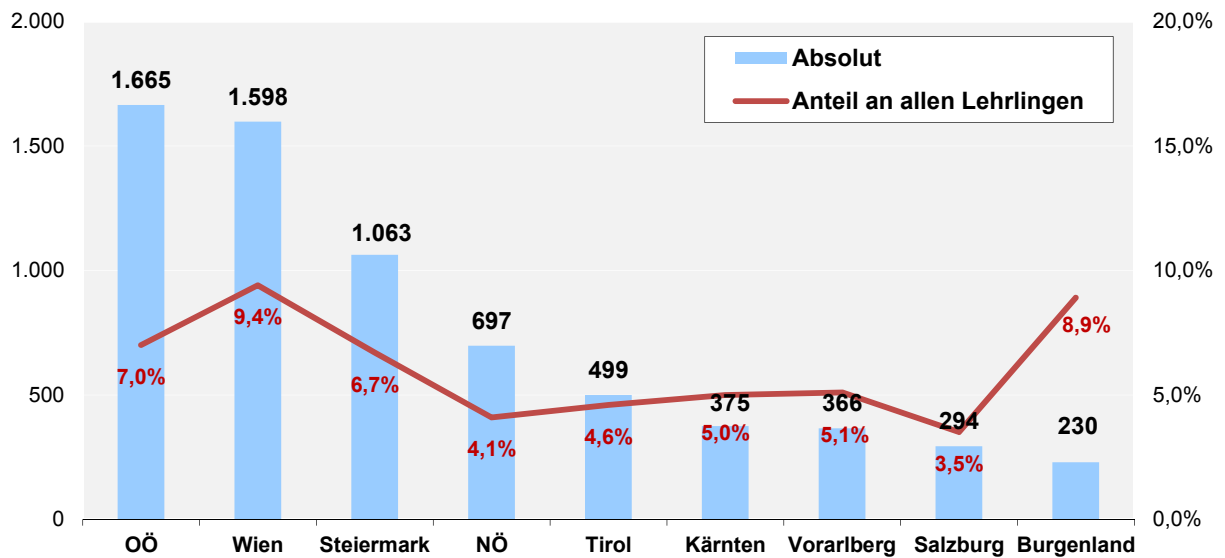


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik

¹⁷ Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Form der Ausbildung verzichtet. Hintergrund dieser Neubenennung ist der Umstand, dass eine begriffliche Diskriminierung dieses Ausbildungsweges vermieden werden soll.

**Grafik 2-37 TeilnehmerInnen einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG –
Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung (2015)**

ABSOLUT und RELATIV (Anteil an allen Lehrlingen)

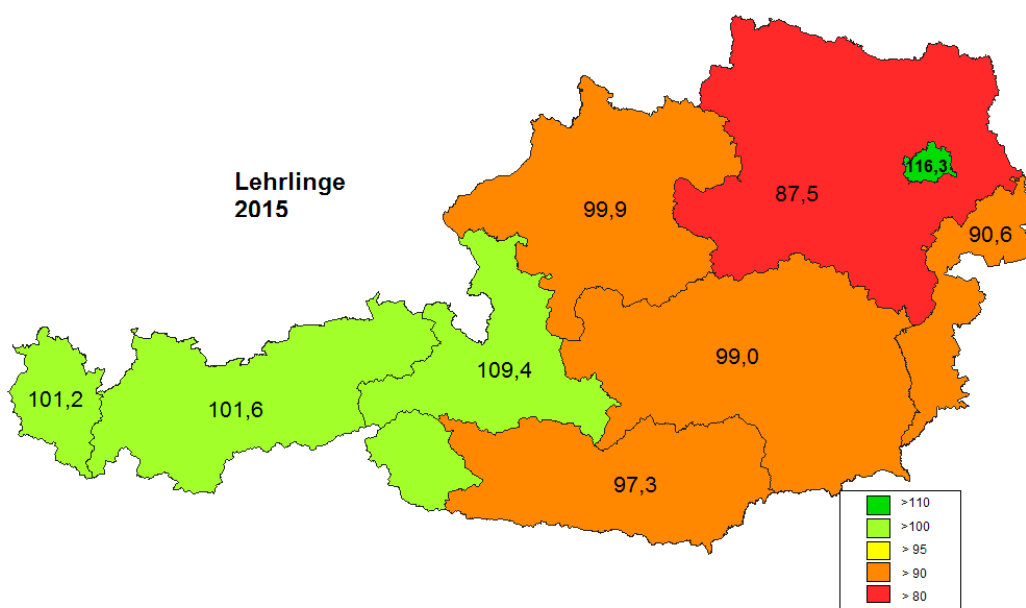


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Stichtag: 31.12.2015) +ibw-Berechnungen

2.10 Pendlerströme von Lehrlingen in Salzburg

Der Pendlerindex gibt Auskunft über das Verhältnis von Lehrlingen, die in einer definierten geographischen Region (z. B. Salzburg) ausgebildet werden, und Lehrlingen, die in dieser Region wohnhaft sind. Der Pendlerindex von Lehrlingen ist 2015 in Wien am höchsten, gefolgt vom Bundesland Salzburg (vgl. Grafik 2-38). Das bedeutet wiederum, dass sich im Bundesland Salzburg rund 9% mehr Lehrlinge in einem Lehrverhältnis in einem Salzburger Betrieb befinden, als Lehrlinge im Bundesland Salzburg wohnhaft sind. Unter den Lehrlingen sind damit (ebenso wie unter den Erwerbstätigen – vgl. Abschnitt 4.2) Pendlerzugewinne zu verzeichnen.

Grafik 2-38 Pendlerindizes von Lehrlingen nach Bundesland – Lehrlinge 2015

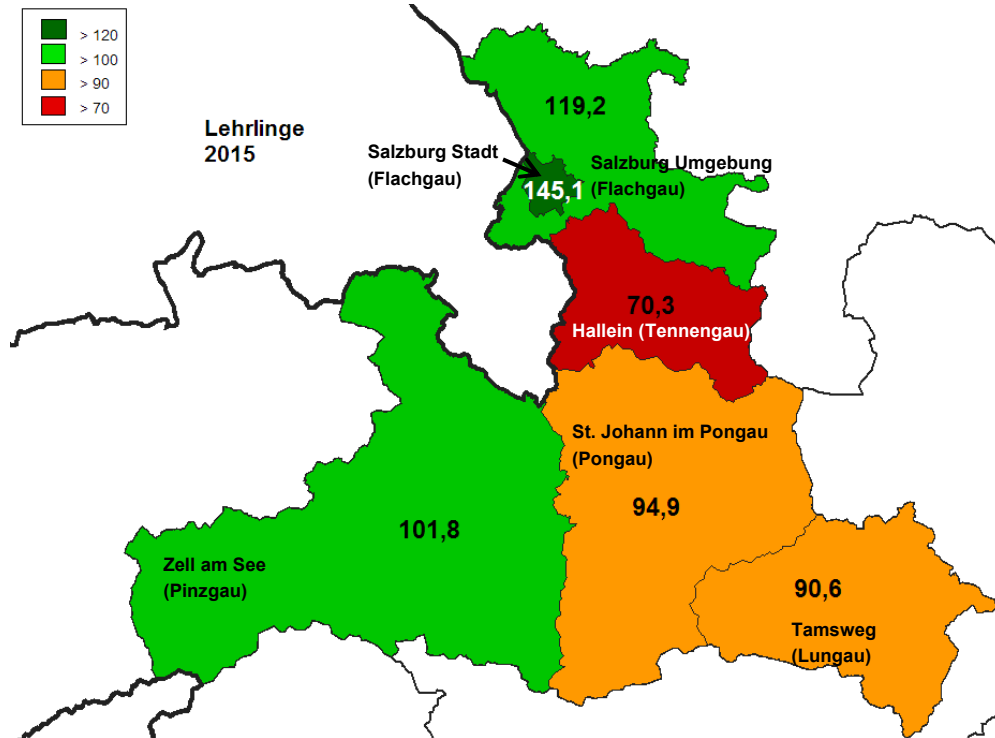


Quelle: WKÖ-Lehrlingsstatistik (Stichtag: Ende Dezember), ibw-Berechnungen, eigene Darstellung

Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos wird aus der Relation zwischen Lehrlingen mit Lehrvertrag in einem Betrieb im jeweiligen Bundesland und Lehrlingen mit Wohnsitz nach Bundesland errechnet. In den Zahlen enthalten sind auch EinpendlerInnen aus Deutschland, nicht aber AuspendlerInnen nach Deutschland, da die WKÖ-Lehrlingsstatistik lediglich jene Lehrlinge erfasst, die in Österreich einen Lehrvertrag abschließen.

Bei näherer Betrachtung werden **deutliche Unterschiede** der Zu- und Abwanderung von Lehrlingen **nach Salzburgs Bezirken** sichtbar:

Während sich im Bezirk Hallein rund 30% weniger Lehrlinge in einem Lehrverhältnis befinden, als Lehrlinge im Bezirk Hallein wohnhaft sind, zeigt der höchste Pendlerindex (Index = 145) im Bezirk Salzburg Stadt den starken Pendlerzugewinn an Lehrlingen in diesem Bezirk an (vgl. Grafik 2-39). Auf Bezirksebene am stärksten von Abwanderung betroffen ist somit der Bezirk Hallein, dessen Lehrlinge vorrangig in den Großraum „Salzburg Stadt und Umgebung“ pendeln. Die höchste Zuwanderung besteht wiederum in eben diesem Großraum – vorrangig dabei aber in Salzburg Stadt.

Grafik 2-39 Pendlersalden in den Bezirken Salzburgs – Lehrlinge 2015

Quelle: WKÖ-Lehrlingsstatistik (Stichtag: Ende Dezember), ibw-Berechnungen, eigene Darstellung

Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos wird aus der Relation zwischen Lehrlingen mit Lehrvertrag in einem Betrieb im jeweiligen Bundesland und Lehrlingen mit Wohnsitz nach Bundesland errechnet. In den Zahlen enthalten sind auch EinpendlerInnen aus Deutschland, nicht aber AuspendlerInnen nach Deutschland, da die WKÖ-Lehrlingsstatistik lediglich jene Lehrlinge erfasst, die in Österreich einen Lehrvertrag abschließen.

2.11 Jugend ohne Ausbildung: Frühe AusbildungsabbrecherInnen in Salzburg

Damit dem Arbeitsmarkt genügend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen ist eine solide (Berufs-)Ausbildung von hoher Bedeutung. Der Anteil an sogenannten „Frühen AusbildungsabbrecherInnen“ an der 15-24-jährigen Bevölkerung gibt Aufschluss darüber, wie viele Personen maximal die Pflichtschule¹⁸ abgeschlossen haben und sich in keiner laufenden Ausbildung befinden. Im weiteren Sinne kann der Anteil an *Frühen AusbildungsabbrecherInnen* in der Wohnbevölkerung Salzburgs dazu herangezogen werden, um vorhandene Aus-/Weiterbildungspotentiale unter den 15-24 näher zu betrachten. Im Rahmen des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr)¹⁹ von Statistik Austria (im Auftrag von BMASK und AMS) kann diese Gruppe näher untersucht werden: Der Anteil an *Frühen AusbildungsabbrecherInnen* unter den 15-24-Jährigen beläuft sich in Salzburg auf 10,6% (vgl. Grafik 2-40 & Grafik 2-41), womit dieser unter dem österreichweiten Anteil (12,3%) liegt (Stichtag 31.10.2012). In Salzburg zählten am Stichtag 31.10.2012 6.824 Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren zu den *Frühen AusbildungsabbrecherInnen* (FABA).

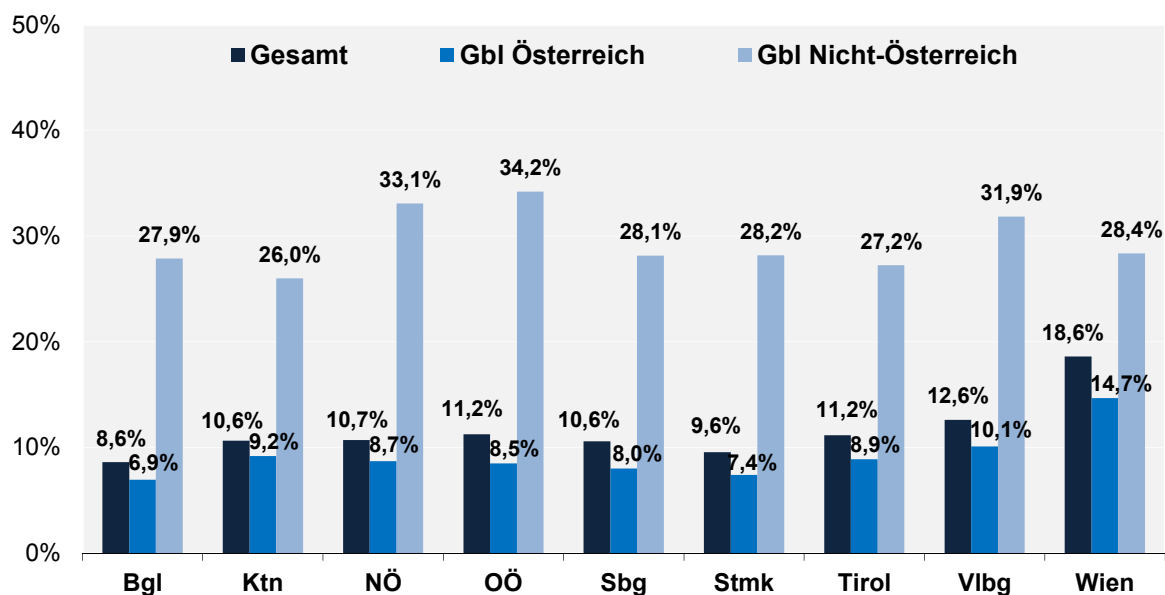
Auffallend sind die gravierenden Unterschiede, differenziert man die Anteile an frühen Ausbildungsabbrüchen nach dem Geburtsland²⁰ der 15-24-Jährigen. Österreichweit betrug der Anteil *Früher AusbildungsabbrecherInnen* am 31.10.2012 unter den in Österreich geborenen 15-24-Jährigen 9,5% (Bundesland Salzburg: 8,0%), unter den nicht in Österreich geborenen 15-24-Jährigen hingegen 29,6% (Bundesland Salzburg: 28,1%).

¹⁸ und keine Pension beziehen (ausgenommen Witwen- oder Witwerpension).

¹⁹ Vgl. auch Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.

²⁰ Aufgrund von Datenbeschränkungen kann der Migrationshintergrund nur in Bezug auf „Geburtsland Österreich“ bzw. „Geburtsland Nicht-Österreich“ operationalisiert werden. Näheres dazu in: Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Karaszek, Johannes (2015): Ausbildung bis 18 – Grundlagenanalysen zum Bedarf und Angebot für die Zielgruppe. Studie im Auftrag des BMASK, BMBF, BMWFW. Wien. S 35.

Grafik 2-40 Frühe AusbildungsabbrecherInnen unter den 15-24-Jährigen nach Bundesländern und Geburtsland (Stichtag: 31.10.2012)



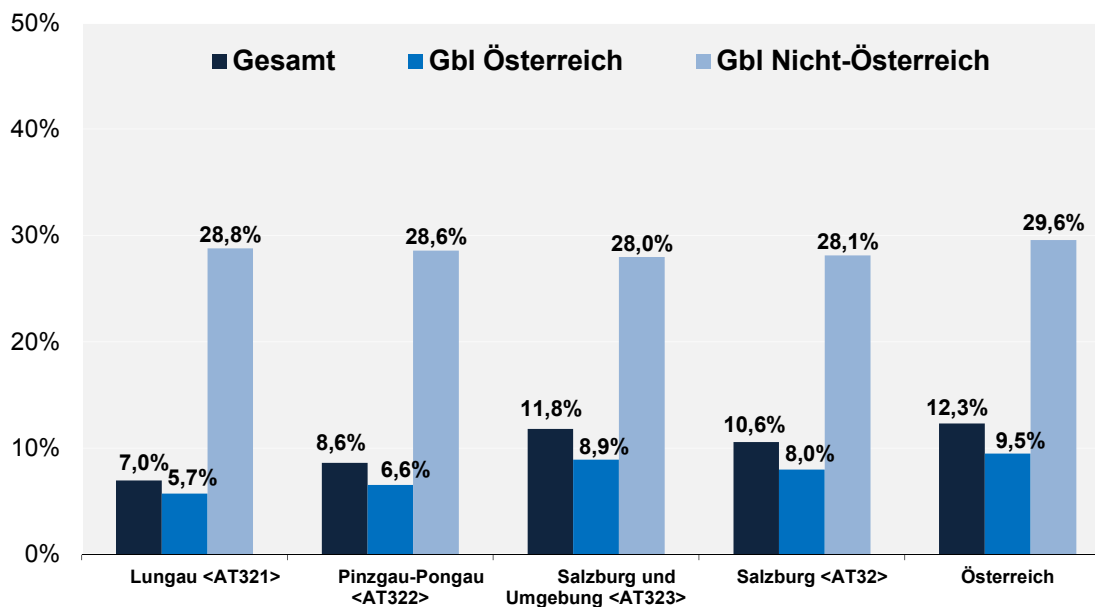
Quellen: 15-24-Jährige Gesamt: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012 mit Stichtag 31.10.2012. 15-24-jährige FAB: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS zum Stichtag 31.10.2012. + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen: Frühe AusbildungsabbrecherInnen = Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in keiner laufenden Ausbildung.

„Gbl“ = Geburtsland.

„Nicht-Österreich“ = Geburtsland ist nicht Österreich.

Grafik 2-41 Anteil an frühen AusbildungsabbrecherInnen unter den 15-24-Jährigen nach NUTS-3-Regionen und Geburtsland – Salzburg (Stichtag: 31.10.2012)



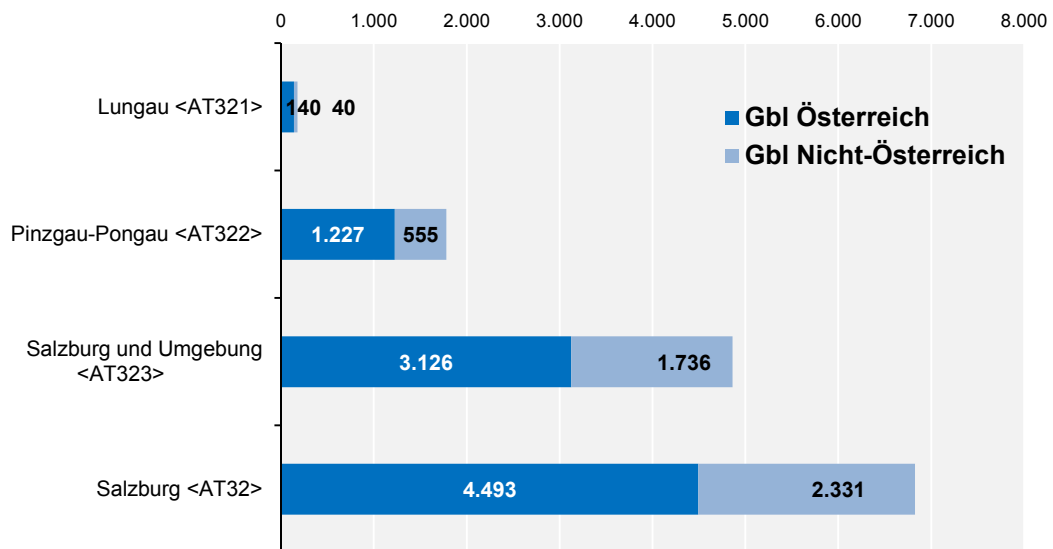
Quellen:

15-24-Jährige Gesamt: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012 mit Stichtag 31.10.2012.

15-24-jährige FAB: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS zum Stichtag 31.10.2012. + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen: vgl. Grafik 2-40

Grafik 2-42 Frühe AusbildungsabbrecherInnen unter den 15-24-Jährigen nach NUTS-3-Regionen und Geburtsland (Gbl), in Absolutzahlen (Stichtag: 31.10.2012)



Quellen: 15-24-jährige FABA: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS zum Stichtag 31.10.2012.

15-24-Jährige Gesamt: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012 mit Stichtag 31.10.2012.
+ ibw-Berechnungen.

Anmerkungen: Frühe AusbildungsabbrecherInnen = Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in keiner laufenden Ausbildung.

„Gbl“ = Geburtsland.

„Nicht-Österreich“ = Geburtsland ist nicht Österreich.

Absolutzahlen zur 15-24-jährigen Bevölkerung Salzburgs nach Wohnort und Geburtsland können Anhang E entnommen werden.

3 Nach der Lehre in Salzburg

3.1 Arbeitsmarktintegration und Berufsverläufe von Salzburgs LehrabgängerInnen 2008 – 2013

Für die Analysen betreffend die Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen Salzburgs wurden die in den vorherigen Kapiteln zu Ausbildungserfolg (Abschnitt 2.1) und Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung (Abschnitt 2.7) ausgewerteten (anonymisierten) Individualdaten der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik (WKÖ) mit den (ebenfalls anonymisierten) Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) und des AMS verknüpft. Die vorliegenden Auswertungen für Salzburg sind wiederum eng an das ibw-LehrabsolventInnenmonitoring im Auftrag des BMWFW zu Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2013 Österreichs (N=258.244) angelehnt²¹. Die Befunde zu **Arbeitsmarktintegration bzw. Berufsverläufe der LehrabgängerInnen Salzburgs der Jahre 2008 – 2013** (zur Beschreibung der Grundgesamtheit und Datenbasis vgl. die Ausführungen zu Beginn von Abschnitt 2.1) verdeutlichen, dass eine abgeschlossene Lehrlingsausbildung (v. a. auch im Vergleich zu Drop-Outs einer Lehre) zu einer überwiegend erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt beiträgt.

²¹ Für nähere methodische Erläuterungen siehe Anhang C sowie: Dornmayr, Helmut. (2016). Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Wien: ibw.

3.1.1 Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen und Drop-Outs

Verglichen mit den Werten für das gesamte Bundesgebiet ist der **Beschäftigtenanteil unter Salzburgs LehrabsolventInnen 2008 – 2013** höher als der österreichweite Durchschnitt, der Anteil an arbeitslosen LehrabsolventInnen Salzburgs dementsprechend geringer: Drei Jahre nach Lehrabschluss befinden sich 79,7% der LehrabsolventInnen Salzburgs in unselbstständiger Beschäftigung (79,0% in Österreich gesamt), weitere 1,1% sind sowohl im Bundesland Salzburg als auch in Österreich insgesamt selbstständig erwerbstätig. 5,9 % der AbsolventInnen einer Lehre in Salzburg sind drei Jahre nach Lehrabschluss/-abgang arbeitslos vorgemerkt (Österreich gesamt: 7,8%) und weitere 1,4% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS (Österreich gesamt: 2,2%).

Bei weitem ungünstiger als die Arbeitsmarktintegration der LehrabsolventInnen erfolgt die **Integration in den Arbeitsmarkt unter den LehrabbrecherInnen** (Drop-Outs) Salzburgs, wenngleich die Werte im Vergleich mit Österreich insgesamt leicht positiver ausfallen: Drei Jahre nach Lehrabbruch befinden sich 38,0% von Salzburgs Drop-Outs (Lehre) in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis (Österreich gesamt: 36,4%), weitere 1,5% sind selbstständig erwerbstätig (Österreich gesamt: 1,2%). 14,6% der Drop-Outs Salzburgs sind drei Jahre nach Lehrabschluss arbeitslos vorgemerkt (Österreich gesamt 19,9%) und weitere 5,2% befinden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS (Ö gesamt: 6,7%). Diese Ergebnisse unterstreichen die hohe Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für eine erfolgreiche sowie nachhaltige Arbeitsmarktintegration.

Betrachtet man den Erwerbsstatus der LehrgängerInnen Salzburgs **im Zeitverlauf**, so nehmen die Anteile an Beschäftigung sowohl bei den Drop-Outs als auch bei den LehrabsolventInnen mit steigenden Jahren nach Beendigung der Lehre zu. Darüber hinaus nähert sich der Beschäftigtenanteil unter den LehrabbrecherInnen im Zeitverlauf geringfügig an jenen der AbsolventInnen an (vgl. Grafik 3-2).

Nach **Sparten betrachtet** ist der Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen Salzburgs drei Jahre nach Lehrabschluss unter den AbsolventInnen einer überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)²² (12%) sowie bei LehrabsolventInnen der Sparte „Tourismus und Freizeit“ (9%) am höchsten. Der Arbeitslosenanteil von Salzburgs AbsolventInnen einer ÜBA drei Jahre nach Lehrabschluss liegt mit 12% nichtsdestotrotz deutlich unter jenem Wert für Österreich gesamt, denn 22% der ÜBA-AbsolventInnen sind in Österreich insgesamt drei Jahre nach Lehrabschluss arbeitslos, wobei es hier die Spezifika der Interpretation dieses Wertes zu beachten gilt (vgl. Fußnote 22). Mit jeweils deutlich unter 5% ist die Arbeitslosigkeit drei Jahre nach Lehrzeitende v. a. in den Sparten „Bank und Versicherung“ sowie „sonstige Lehrberechtigte“ besonders niedrig (jeweils 5% in Österreich)²³. Der hohe Anteil von

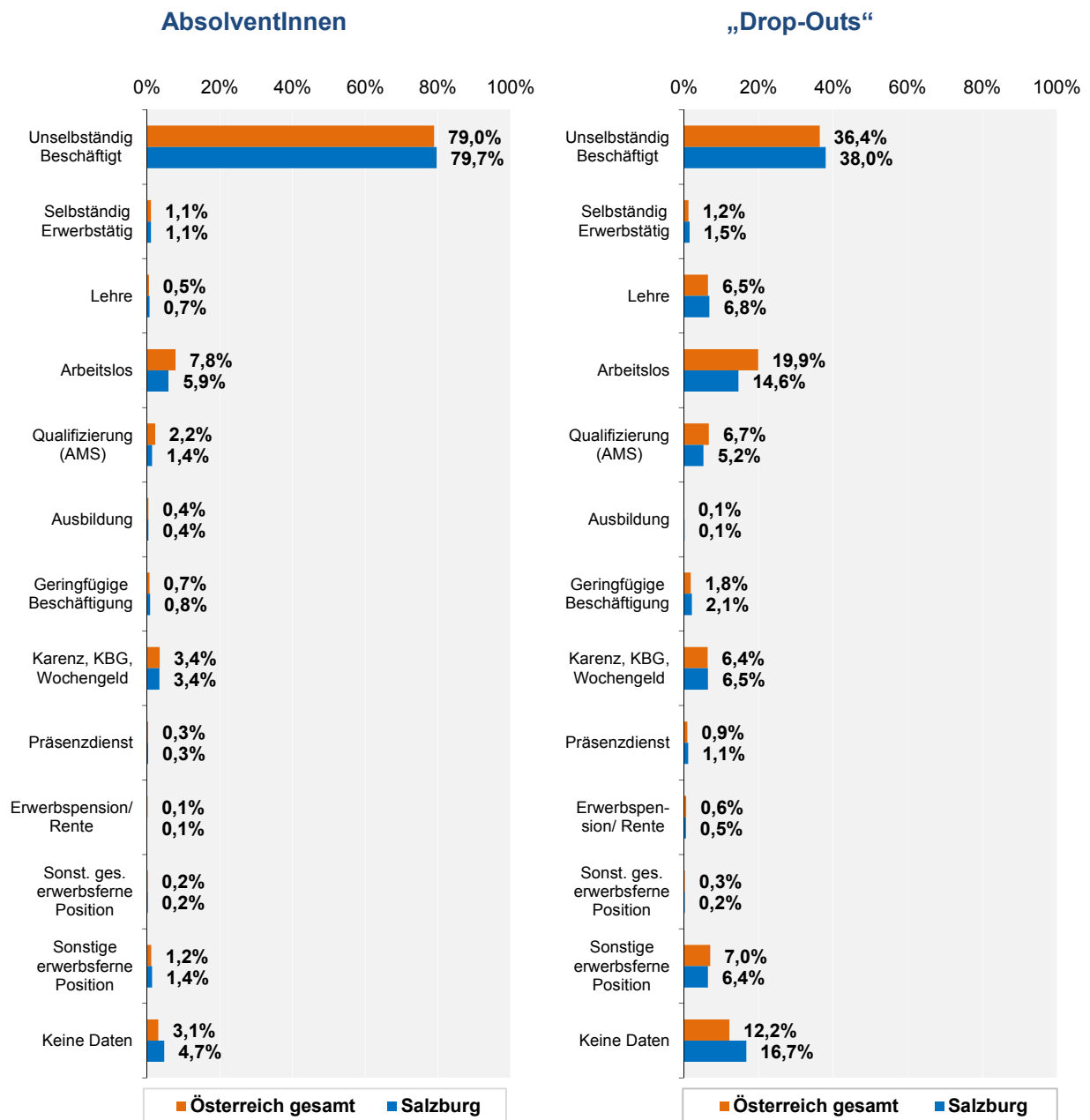
²² Die ÜBA bietet jenen Jugendlichen eine Ausbildungsmöglichkeit, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten. Da es sich in der Regel um lernschwächere Jugendliche handelt, ist der Erfolg eines Lehrlings in der ÜBA mit anderen Maßstäben zu messen als in den Sparten. Des Weiteren führt die retrospektive Betrachtungsweise der WKÖ-Statistik im Bereich der ÜBA dazu, dass Lehrlinge, die aus der ÜBA in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt sind, nach Lehrabschluss als AbsolventInnen des Lehrbetriebs (und seiner Sparte) und daher nicht mehr zur ÜBA gezählt werden. Es ist also zu beachten, dass die **Daten zur ÜBA die AbsolventInnen/AbgängerInnen der ÜBA widerspiegeln** (und nicht etwa jene, die eine Ausbildung in der ÜBA begonnen haben und wo das Ziel einer ÜBA, nämlich der Umstieg in eine betriebliche Lehre, erreicht wurde).

²³ Bei der Interpretation der Daten ist grundsätzlich zu bedenken, dass die Ergebnisse ebenfalls vom Anteil der LehrabsolventInnen bzw. -abgängerInnen beeinflusst werden, für welche keine (Sozialversicherungs-)Daten in Österreich vorliegen. Dieser Anteil ist zum Beispiel in der Sparte „Tourismus und Freizeit“ besonders hoch (siehe bspw. Grafik 3-3)

Personen ohne vorliegende Sozialversicherungsdaten im Tourismus ist ein Indiz für (berufliche) Auslandsaufenthalte, welche in der Sparte Tourismus besonders häufig erfolgen.

Grafik 3-1 Detaillierter (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und „Drop-Outs“ 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang – Salzburg und Ö gesamt

(LehrabgängerInnen 2008-2013)



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

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

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Zivildienst wurde als (sonstige) unselbständige Beschäftigung klassifiziert.

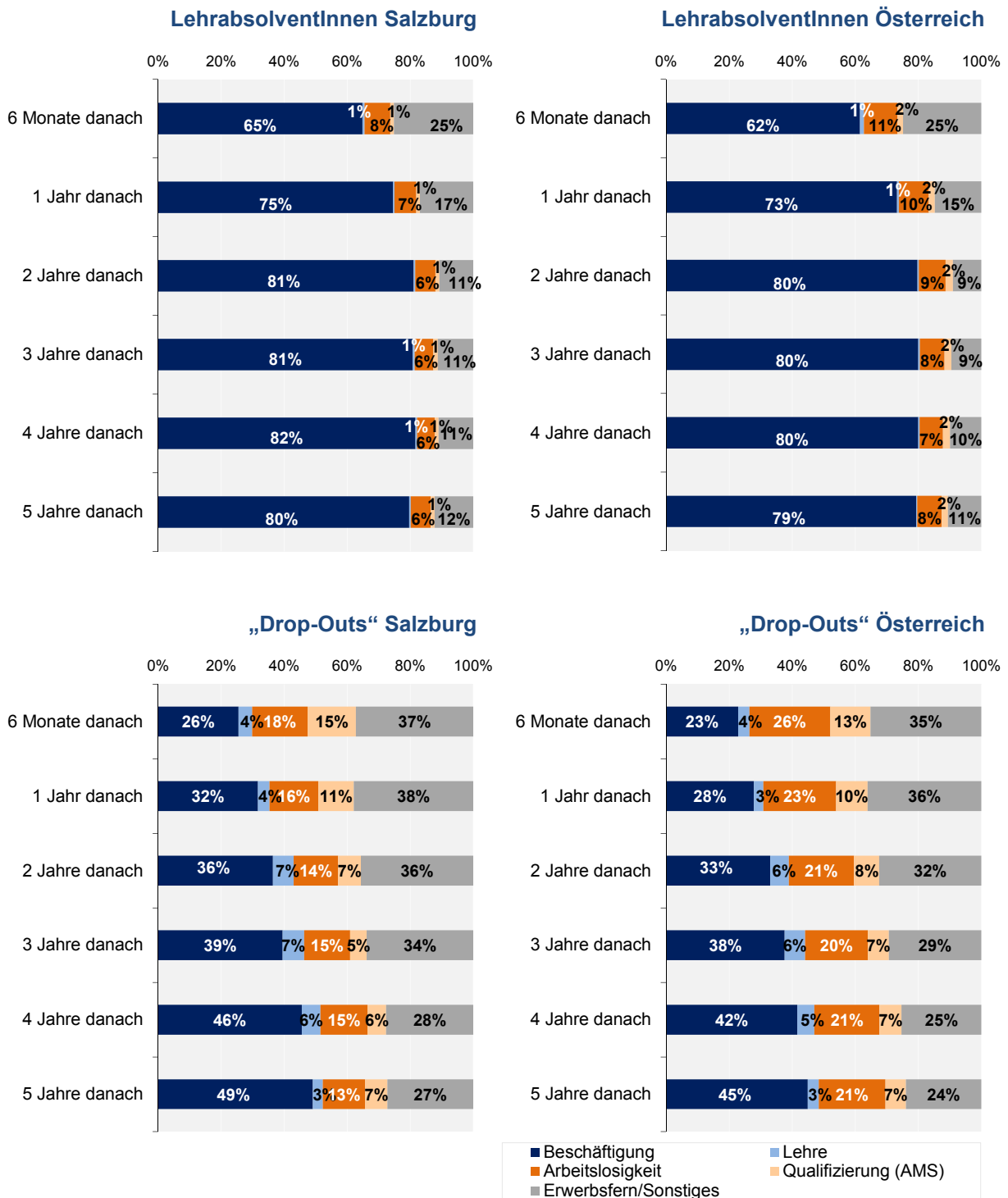
„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld.

„Keine Daten“ = Versicherungslücken, keine Daten, unbestimmt, Tod.

„Sonst. ges. erwerbsferne Position“ = Sonstige gesicherte erwerbsferne Position.

Grafik 3-2 (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und Drop-Outs einer Lehre im Zeitverlauf – Salzburg und Österreich gesamt

(LehrabgängerInnen 2008-2013)



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

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

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

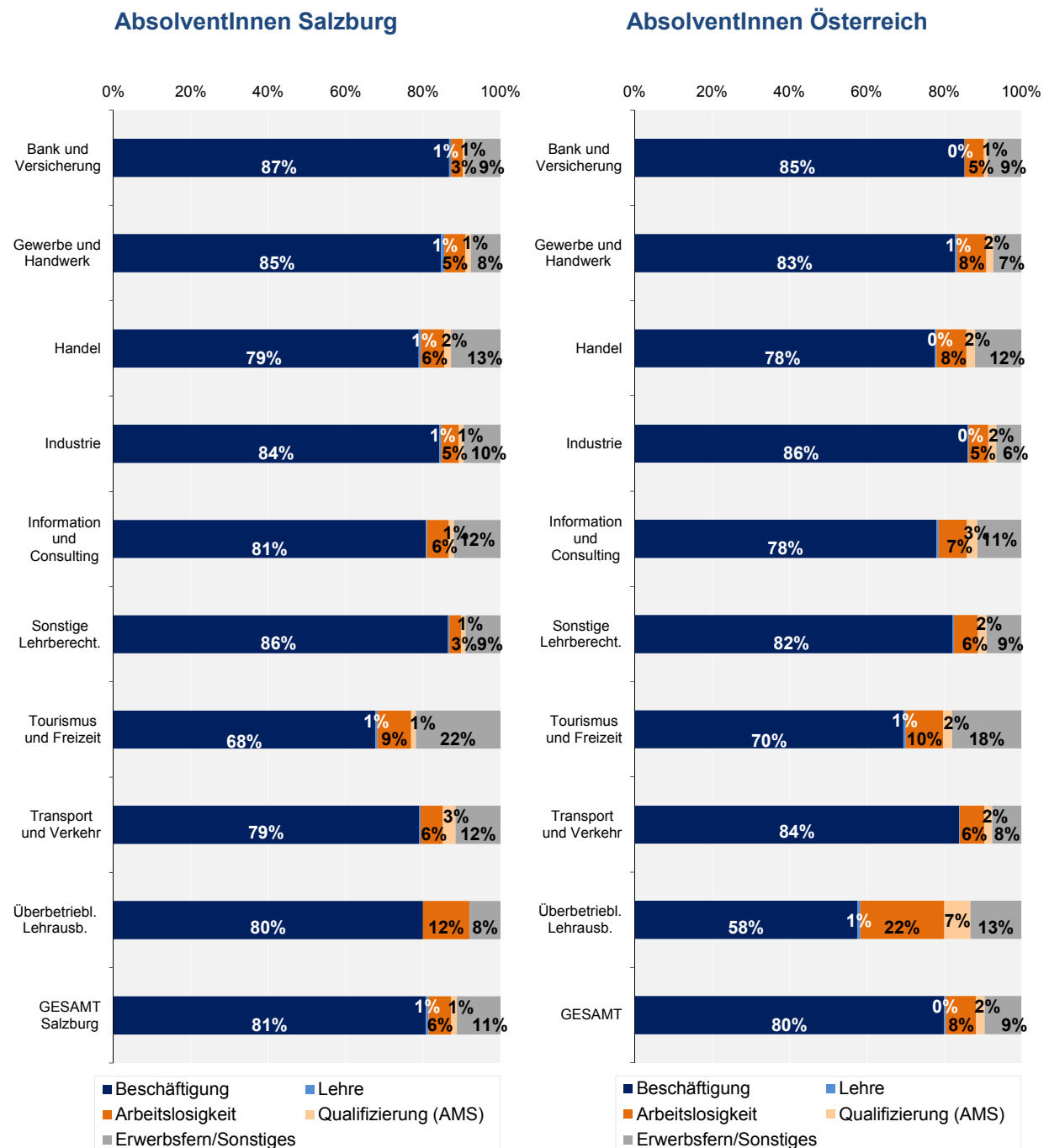
Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

„Beschäftigung“ = selbständige und unselbständige Beschäftigung (ohne geringfügige).

Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst.

Grafik 3-3 (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen im Bundesland Salzburg und in Österreich nach Sparten (Zeitpunkt: 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang)

(LehrabsolventInnen 2008-2013)



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

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

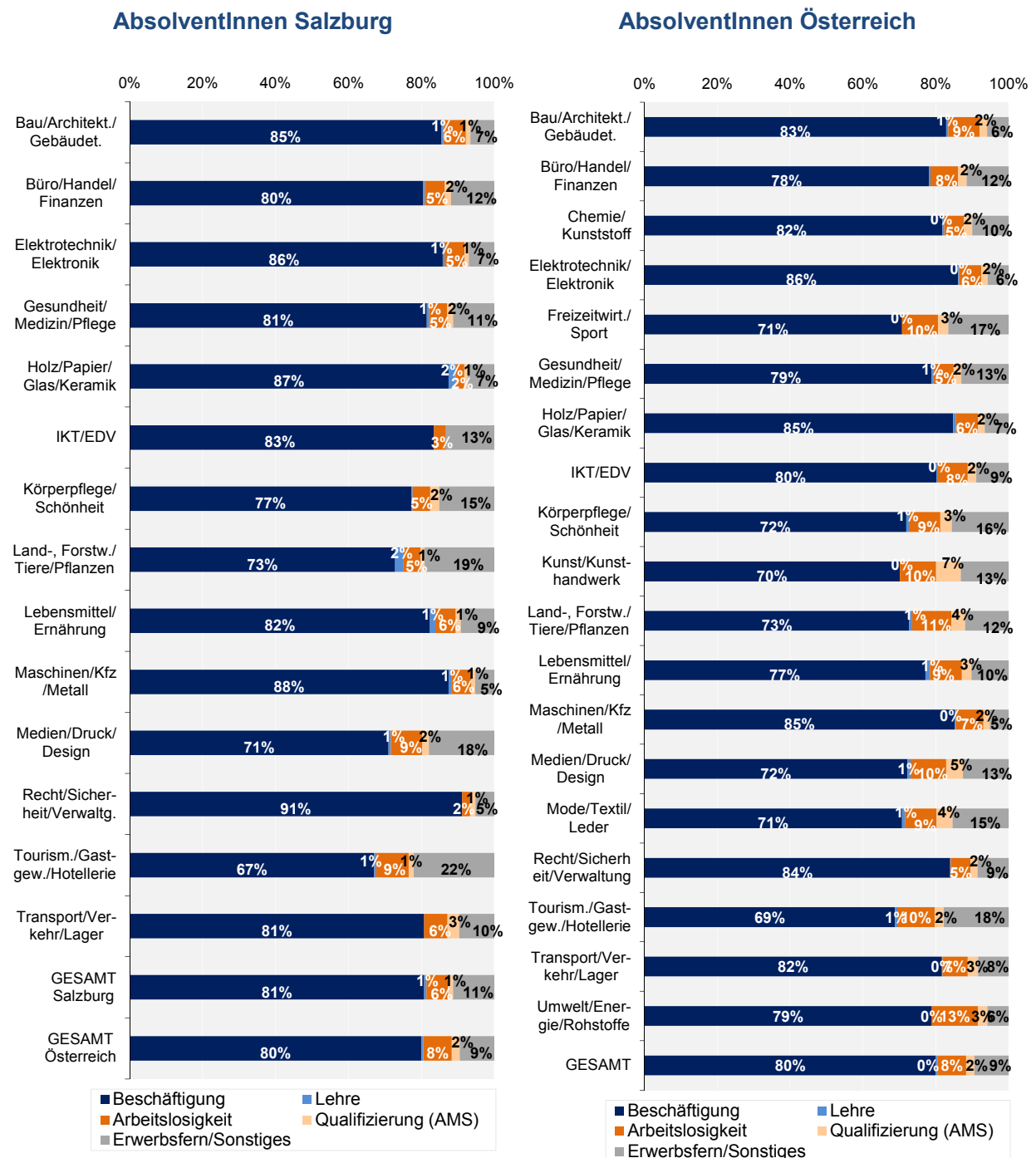
Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Beschäftigung“ = selbständige und unselbständige Beschäftigung (ohne geringfügige)

„Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst

Grafik 3-4 (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen im Bundesland Salzburg und in Österreich nach Lehrberufsgruppen (Zeitpunkt: 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang)
(LehrabsolventInnen 2008-2013)



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

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

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Ohne LehrgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

„Beschäftigung“ = selbständige und unselbständige Beschäftigung (ohne geringfügige)

„Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst

Nur Lehrberufsgruppen mit ≥ 100 AbgängerInnen im beobachteten Zeitraum werden dargestellt.

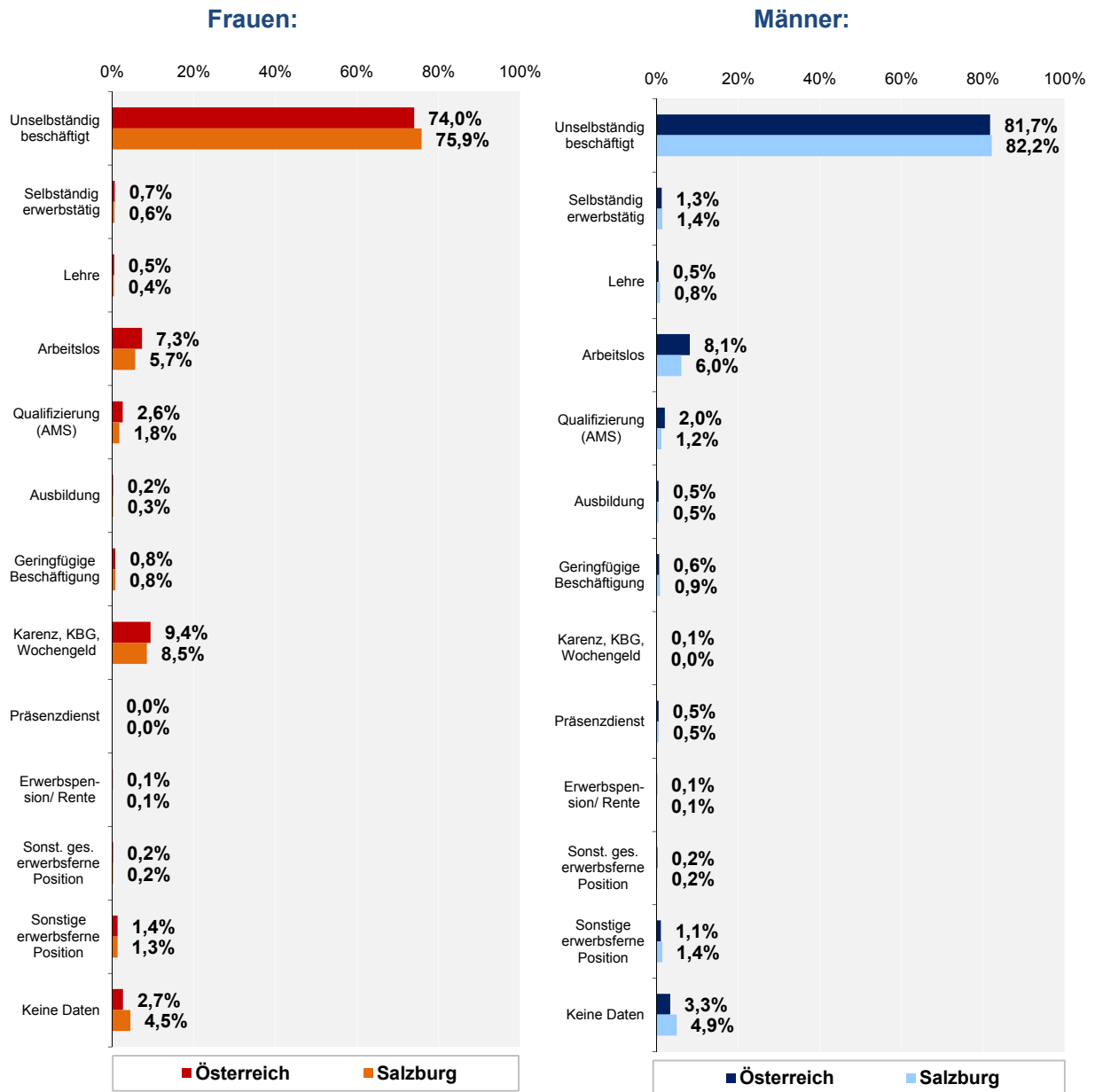
3.1.2 Arbeitsmarktintegration nach soziodemographischen Merkmalen

Drei Jahre nach Lehrabschluss ist der Anteil unselbstständig Erwerbstätiger unter den männlichen Absolventen einer Lehre in Salzburg mit 82,2% insgesamt höher als unter den Lehrabsolventinnen (75,9%), was großteils auf den **Anteil an Frauen**, die aufgrund von Kinderbetreuung bzw. Schwangerschaft (8,5%) zum Untersuchungszeitpunkt nicht erwerbstätig sind, zurückzuführen ist (vgl. Grafik 3-5). Der Anteil an Arbeitslosen ist unter den weiblichen Lehrabsolventinnen mit 5,7% sogar etwas geringer als bei den männlichen Lehrabsolventen (6,0%), jedoch befinden sich mehr Lehrabsolventinnen (1,8%) Salzburgs drei Jahre nach Beendigung ihrer Lehre in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS als männliche Absolventen einer Lehre (1,2%).

Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration sind auch nach der **Staatsbürgerschaft**²⁴ auszumachen (vgl. Grafik 3-6): Während der Anteil unselbstständig Beschäftigter drei Jahre nach Lehrabschluss bei LehrabsolventInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Salzburg rund 62% beträgt, liegt dieser bei österreichischen StaatsbürgerInnen bei rund 82%. Im Falle des Bundeslandes Salzburgs ist – mitunter bedingt durch die Außengrenze zu Deutschland – im Speziellen auch auf den (im Vergleich zu Österreich insgesamt) sehr hohen Anteil an Personen mit keinen in Österreich erfassten Sozialversicherungsdaten hinzuweisen, welche die Ergebnisse hinsichtlich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit beeinträchtigen bzw. verzerren können, weswegen es diesen Umstand bei der Interpretation mitzudenken gilt. Der Anteil an arbeitslosen LehrabsolventInnen ist in Salzburg – anders als in Österreich gesamt – bei österreichischen StaatsbürgerInnen (5,9%) sogar höher als bei jenen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (5,7%).

²⁴ Anmerkung: Andere statistisch erfassbare Möglichkeiten (z. B. eigenes Geburtsland bzw. jenes der Eltern) als die Verwendung der Variable „Staatsbürgerschaft“ zur Beschreibung eines Migrationshintergrundes liegen in der verwendeten Datenbasis nicht vor.

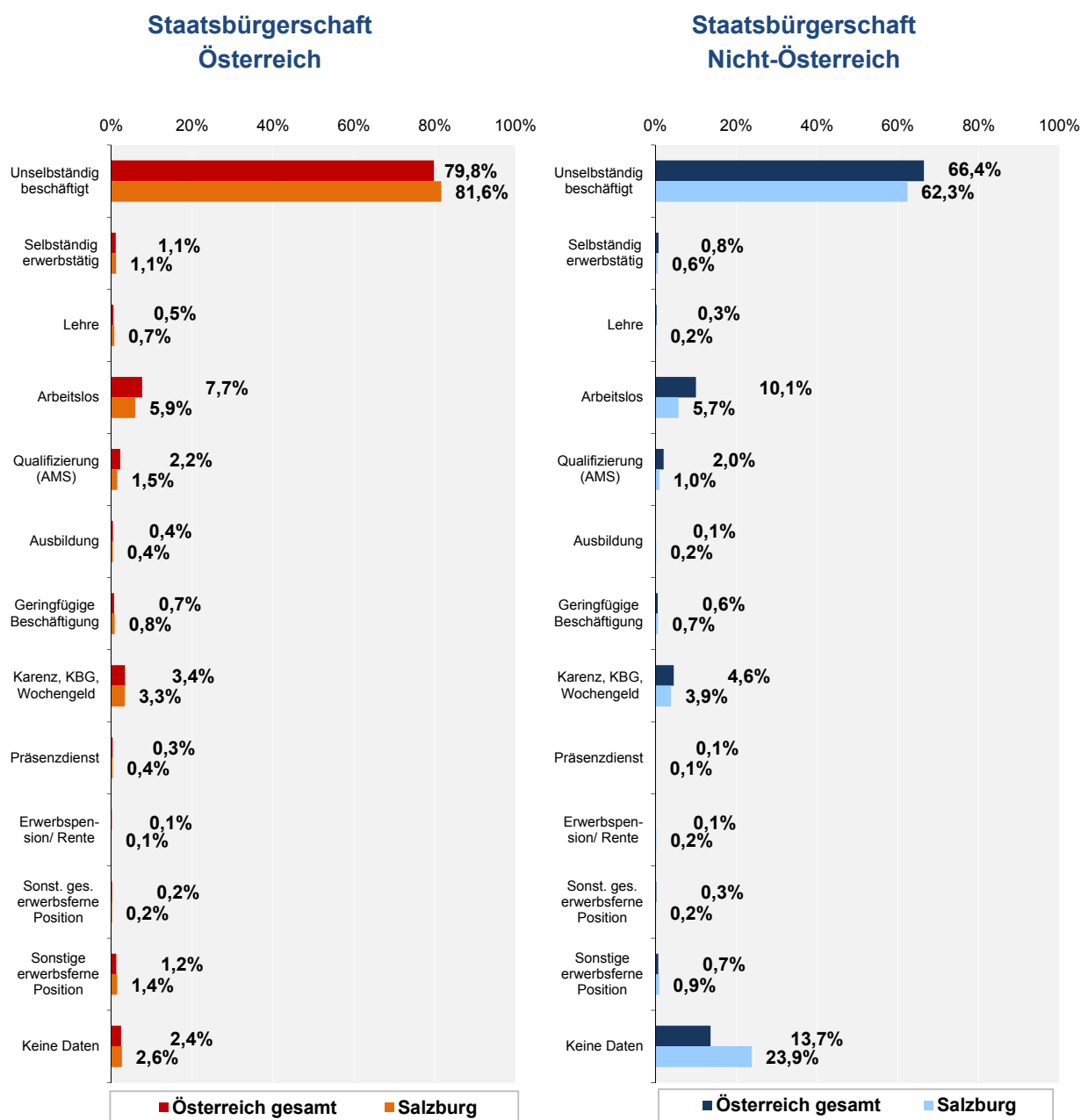
Grafik 3-5 Detaillierter (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen 3 Jahre nach Lehrabschluss nach Geschlecht – Salzburg und Österreich gesamt
(LehrabsolventInnen 2008-2013)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
 Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik: 17.6.2015, Erwerbskarrieren: 30.6.2015
 Anmerkungen: Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).
 Zivildienst wurde als (sonstige) unselbständige Beschäftigung klassifiziert.
 „KBG“ = Kinderbetreuungsgeld
 „Keine Daten“ = Versicherungslücken, keine Daten, unbestimmt, Tod
 „Sonst. ges. erwerbsferne Position“ = Sonstige gesicherte erwerbsferne Position

Grafik 3-6 Detaillierter (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen 3 Jahre nach Lehrabschluss nach Staatsbürgerschaft

(LehrabsolventInnen 2008-2013)



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

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

Anmerkungen: Bei der Interpretation der Daten zu der Personengruppe mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft gilt es den hohen Anteil an Personen mit keinen Sozialversicherungsdaten („Keine Daten“) bedingt durch Rückwanderung, Beschäftigung im Ausland etc. bei der Interpretation (des Beschäftigtenanteils) zu berücksichtigen.

Ohne LehrgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Zivildienst wurde als (sonstige) unselbständige Beschäftigung klassifiziert.

„KBG“ = Kinderbetreuungsgeld

„Keine Daten“ = Versicherungslücken, keine Daten, unbestimmt, Tod

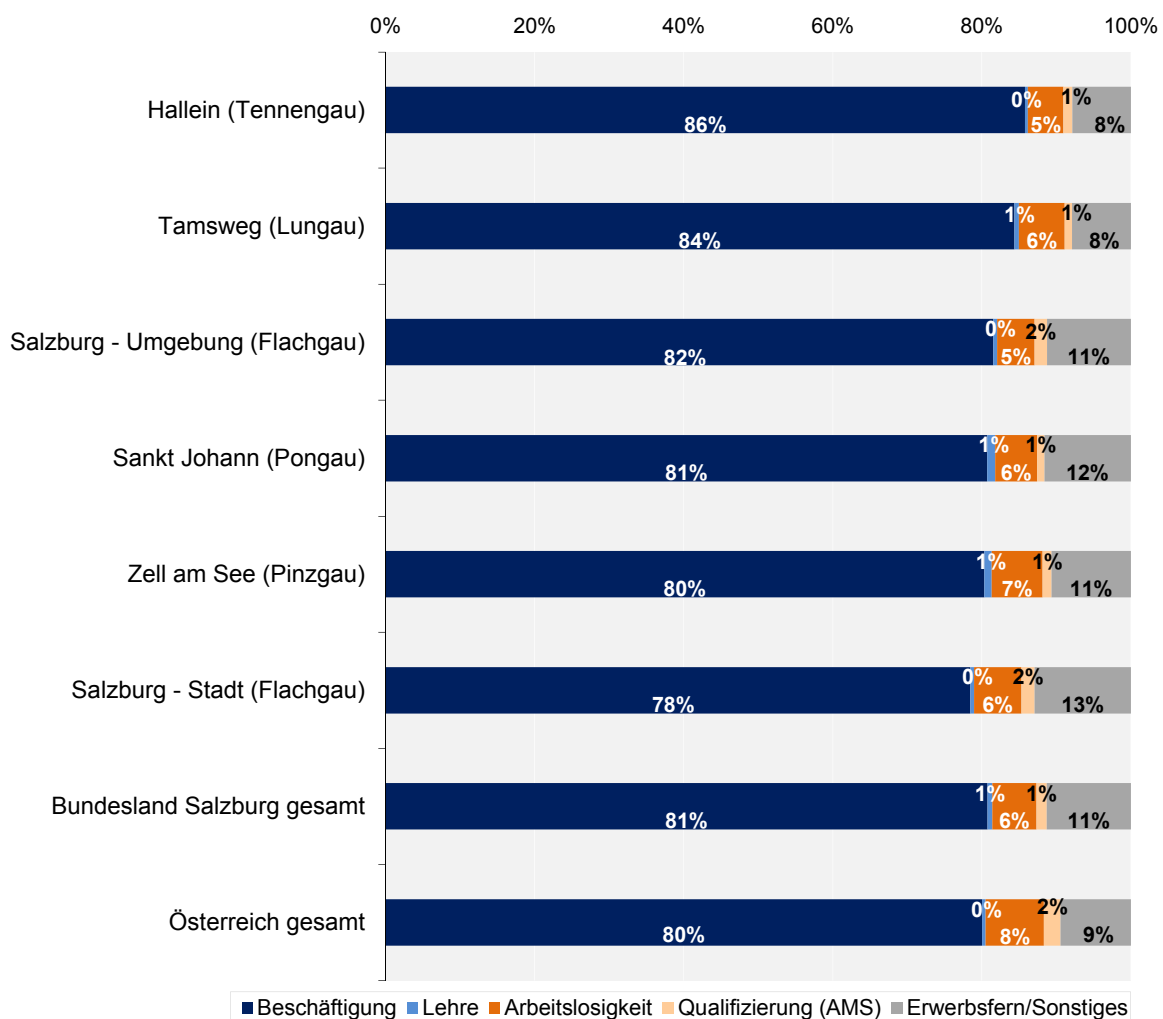
„Sonst. ges. erwerbsferne Position“ = Sonstige gesicherte erwerbsferne Position

3.1.3 Arbeitsmarktintegration nach Bezirken

Nach den Bezirken Salzburgs betrachtet werden geringe Unterschiede betreffend den Anteil an arbeitslosen LehrabsolventInnen in den einzelnen Bezirken sichtbar: Der Anteil an Arbeitslosigkeit liegt je nach Bezirk zwischen 5% und 7%. Mit 86% an (unselbstständig und selbstständig) Erwerbstätigen ist der Beschäftigungsanteil im Bezirk Hallein am höchsten, mit 78% im Bezirk „Salzburg Stadt“ am geringsten (vgl. Grafik 3-7).

Grafik 3-7 Arbeitsmarktstatus von LehrabsolventInnen Salzburgs 3 Jahre nach Lehrabschluss, nach Bezirken (Standort des Lehrbetriebs)

(LehrabsolventInnen 2008-2013)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik: 17.6.2015, Erwerbskarrieren: 30.6.2015

Anmerkungen: Ohne LehrlingInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

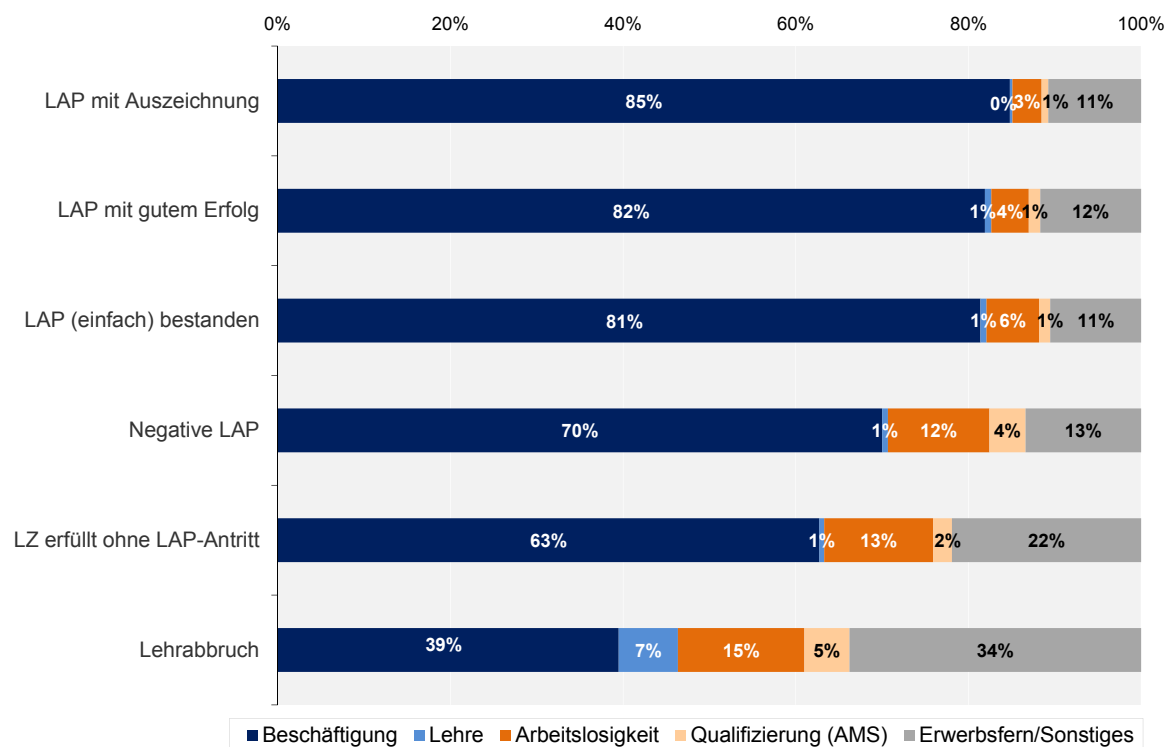
Bezirk = Standort des Lehrbetriebs.

3.1.4 Arbeitsmarktintegration in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg

Ein äußerst spannendes Ergebnis hält auch die Analyse des Zusammenhangs zwischen Arbeitsmarktintegration drei Jahre nach Lehrabschluss/-abgang und dem Ausbildungserfolg von Salzburgs LehrabgängerInnen bereit (vgl. Grafik 3-8): Mit Anstieg des Ausbildungs-/Prüfungserfolgs der LehrabgängerInnen 2008 – 2013, steigt auch der Beschäftigtenanteil stark an, der Anteil der Arbeitslosen sinkt hingegen. So sind beispielsweise 85% der LehrabsolventInnen Salzburgs mit einer ausgezeichneten Lehrabschlussprüfung (LAP) drei Jahre nach Lehrabschluss/-abgang in (unselbstständiger oder selbstständiger) Beschäftigung, aber lediglich 39% der LehrabbrecherInnen. Unter den LehrabbrecherInnen befinden sich rund 7% drei Jahre nach Beendigung einer Lehre erneut in einer Lehrausbildung. Darüber hinaus sind nur 3% der LehrabsolventInnen, die ihre LAP mit Auszeichnung abgelegt haben, drei Jahre nach Lehrabschluss/-abgang arbeitslos, dementsgegen aber 15% der LehrabgängerInnen, die ihre Lehre vorzeitig abgebrochen haben.

Grafik 3-8 (Arbeitsmarkt-)Status in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg (Zeitpunkt: 3 Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang) – Salzburg

(LehrabgängerInnen 2008-2013)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)
Stand der Daten (Zeitpunkt der Datenabfragen): Lehrlingsstatistik: 17.6.2015, Erwerbskarrieren: 30.6.2015

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

LZ = Lehrzeit

LAP = Lehrabschlussprüfung

Ohne LehrabgängerInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

„Beschäftigung“ = selbständige und unselbständige Beschäftigung (ohne geringfügige)

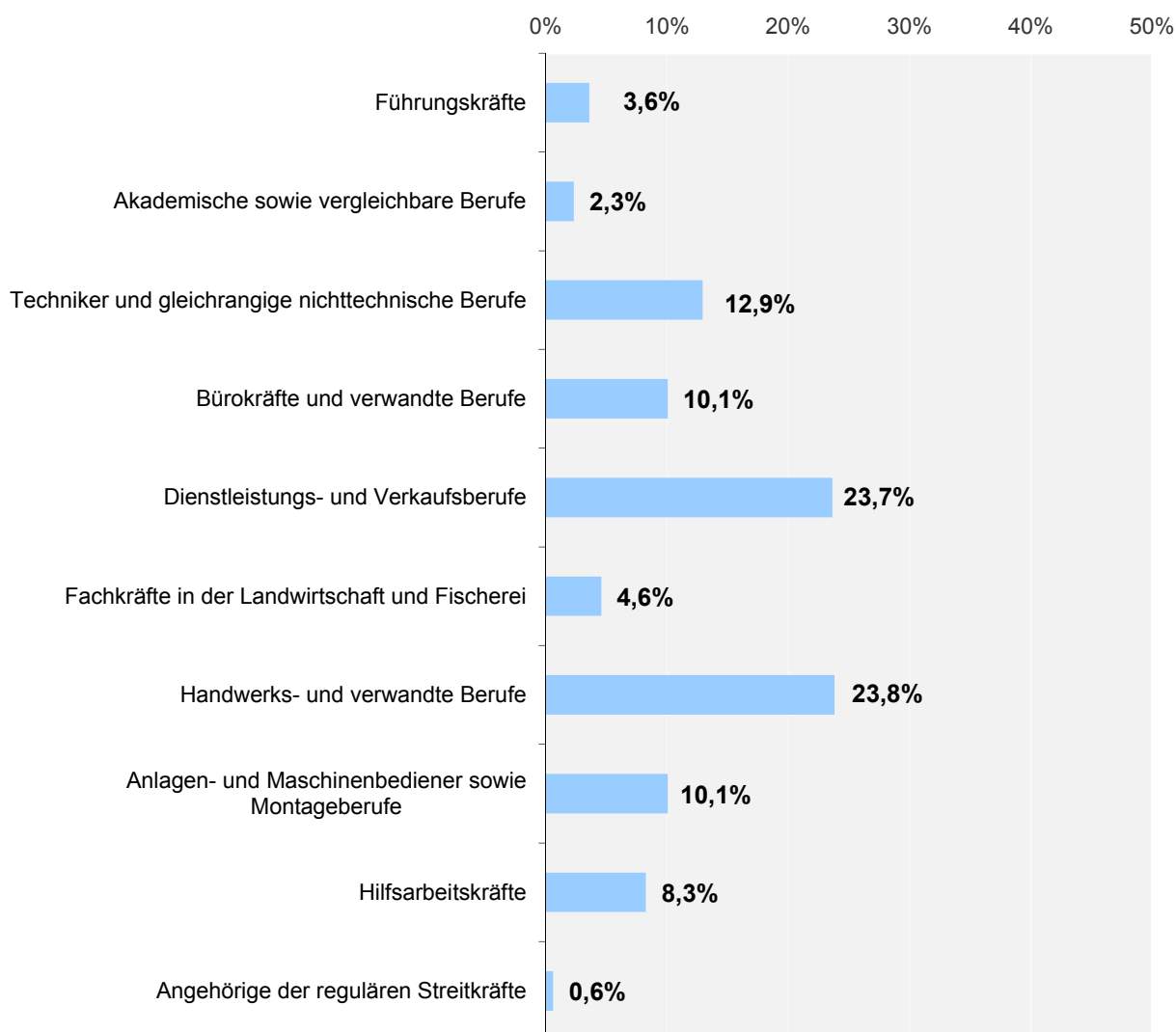
„Erwerbsfern/Sonstiges“ = inkl. Präsenzdienst

3.2 Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen

8,3% der Salzburger Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2015 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 3-9). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **91,7% der erwerbstätigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

Grafik 3-9 Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozent, Summe = 100%)

(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre in Salzburg; 2015)



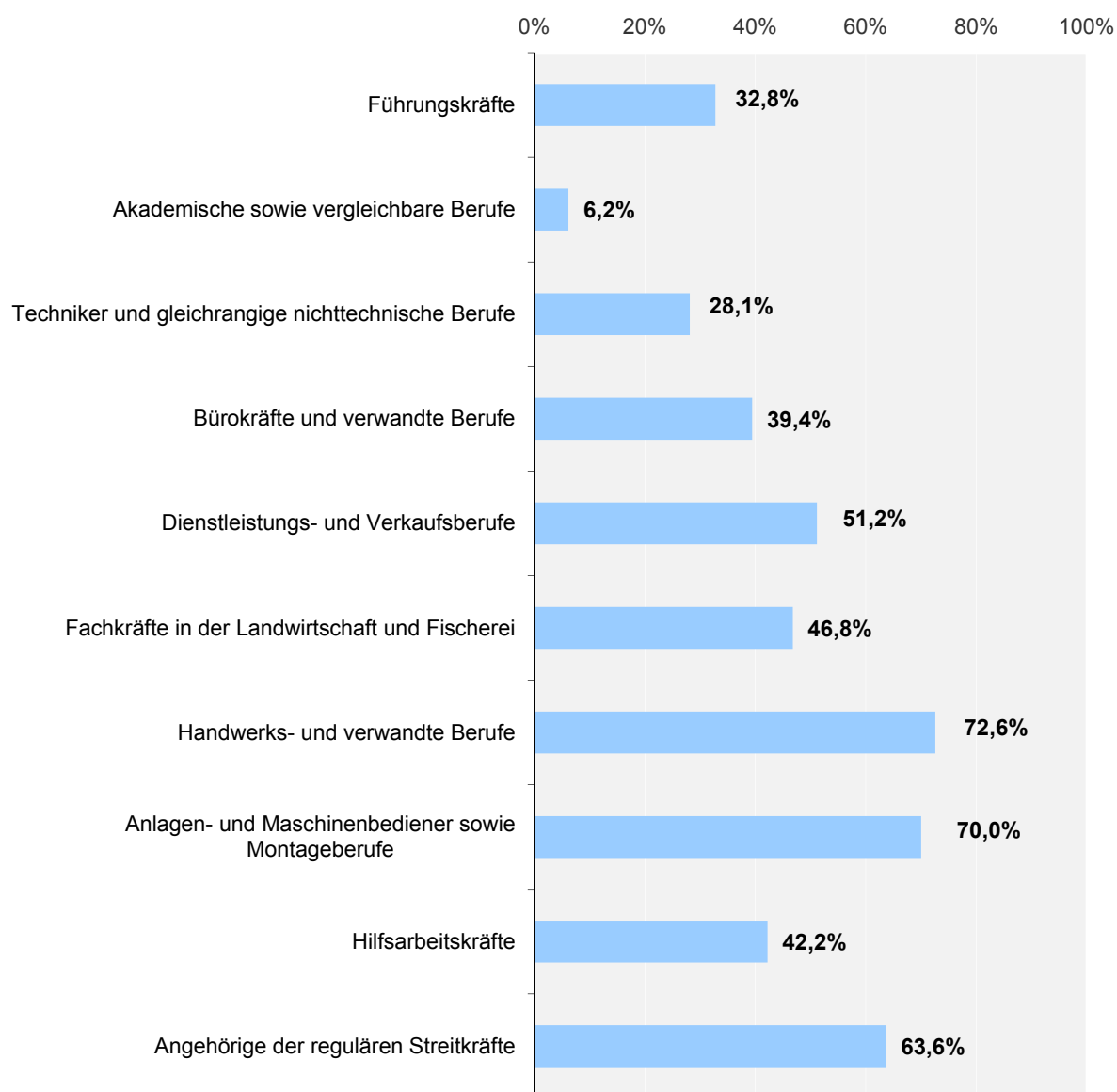
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015) + ibw-Berechnungen

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

Grafik 3-9 kann auch umgekehrt (d. h. zeilenweise prozentuiert) betrachtet werden (vgl. Grafik 3-10). In diesem Fall wird also der Anteil von Erwerbstätigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (2015) in Salzburg der Anteil von LehrabsolventInnen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (73%) sowie „Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie Montageberufe“ (70%).

Grafik 3-10 Anteil von LehrabsolventInnen unter den Erwerbstätigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)

(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre in [Salzburg](#); 2015)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015) + ibw-Berechnungen

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

3.3 Zufriedenheit mit der Lehrausbildung (retrospektiv)

Eine Vielzahl an bereits bestehenden Studien zu Ausbildungs- und Berufserfolg gehen der Fragestellung nach, wann eine Ausbildung und die Ausübung des erlernten Berufs erfolgreich verlaufen. Diese Studien beleuchten dabei ganz unterschiedliche Aspekte. Zum einen kann der Ausbildungserfolg unter dem Aspekt der Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungswahrscheinlichkeit von AbsolventInnen einer Ausbildungsschiene betrachtet werden (vgl. dazu Biffi/Bock-Schappelwein/Huemer 2008; Hirschbichler/Knittler 2010 u. a sowie den Abschnitt 3 der vorliegenden Studie.). Zum anderen ist auch die subjektive Ebene – und damit angesprochen die Zufriedenheit mit der Lehrausbildung aus der Perspektive der Lernenden – ein relevanter Betrachtungspunkt, wenn es darum geht, den Outcome einer Lehre zu untersuchen (vgl. dazu Chisvert/Marhuenda 2012, CCDA 2010 u. a): Wurde mir mein erlernter Beruf während der Ausbildung in allen Facetten nähergebracht? Bin ich zufrieden mit meinem erlernten Beruf? Fühle ich mich für meine aktuellen Tätigkeitsbereiche gut ausgebildet? etc.

Die Ergebnisse der österreichweiten ibw-Befragung von LehrabsolventInnen des Jahres 2013 zur Zufriedenheit mit der Lehre und ihrem erlernten Beruf rund zwei Jahre nach Lehrabschluss²⁵ (d. h. im Jahr 2015) bringen zum einen zum Ausdruck, dass die überwiegende Mehrheit (96%) der LehrabsolventInnen Österreichs zwei Jahre nach Abschluss ihrer Lehre zumindest als Fachkraft – und somit ausbildungsadäquat – beschäftigt ist und qualifizierte Tätigkeiten übernimmt. Ähnliches geht auch aus der ibw-Befragung „Nach der Lehre in Salzburg. Eine empirische Erhebung bei Salzburger LehrabsolventInnen drei Jahre nach Lehrabschluss“²⁶ hervor: Auch in Salzburg sind drei Jahre nach Lehrabschluss 96% der LehrabsolventInnen zumindest als Fachkraft tätig, wobei der Anteil an Führungskräften in Salzburg etwas höher ausfällt (vgl. Grafik 3-11).

Grafik 3-11 Berufliche Position der LehrabsolventInnen 2-3 Jahre nach Lehrabschluss



Quelle: ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2015 unter LehrabsolventInnen Österreichs des Jahres 2013; ibw-LehrabsolventInnenbefragung 2012 unter LehrabsolventInnen Salzburgs des Jahres 2009

Anmerkung: Als Führungskräfte waren mitunter Positionen wie TeamleiterIn, AbteilungsleiterIn, VorarbeiterIn, Souschef, Chef de Partie etc. im Fragebogen angeführt, was den relativ hohen Anteil an Führungskräften unter den LehrabsolventInnen 2-3 Jahre nach Lehrabschluss erklärt.

²⁵ Die Studie „Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss“ wurde im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“ im Auftrag des BMWF durchgeföhrt.

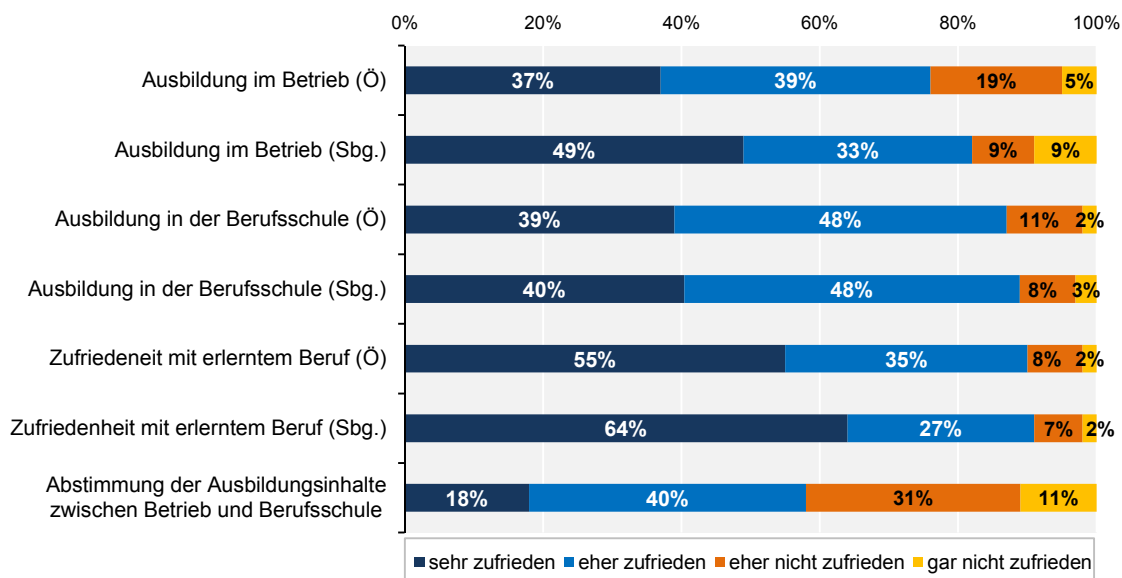
Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut; Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien: ibw.

²⁶ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut; Schönherr, Anna (2012): Nach der Lehre in Salzburg. Eine empirische Erhebung bei Salzburger LehrabsolventInnen drei Jahre nach Lehrabschluss. Forschungsbericht Nr. 172. Wien: ibw.

Mehrheitlich positiv bewerten Österreichs und Salzburgs LehrabsolventInnen auch die **Lehrausbildung im Betrieb und in der Berufsschule. Besonders hoch** ist die **Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf**. Unter den LehrabsolventInnen 2013 in Österreich wird die Ausbildung in der Berufsschule etwas positiver bewertet (87% sehr bzw. eher zufrieden) als die Ausbildung im Betrieb (76% sehr bzw. eher zufrieden). Auch die LehrabsolventInnen Salzburgs zeigen sich mit der Ausbildung in der Berufsschule etwas zufriedener (88% sehr bzw. eher zufrieden) als mit der Ausbildung im Betrieb (82% sehr bzw. eher zufrieden), wobei unter den LehrabsolventInnen Salzburgs mehr AbsolventInnen sehr mit der betrieblichen Ausbildung zufriedenen sind (49%) als mit der berufsschulischen Ausbildung (40%). Allerdings bewerten auch rund ein Fünftel der befragten LehrabsolventInnen in Salzburg und ein Viertel aller Befragten in Österreich insgesamt die Ausbildung im Betrieb als eher nicht bzw. gar nicht zufriedenstellend (vgl. Grafik 3-12).

Verbesserungspotential sehen die befragten LehrabsolventInnen Österreichs (für Salzburg liegen hier keine gesonderten Daten vor) v. a., was die **Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule** anbelangt. Insgesamt geben 42% der befragten LehrabsolventInnen an, dass es eher bzw. nicht zutrifft, dass eine gute Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule stattgefunden hat (vgl. Grafik 3-12), wobei diesbezüglich darauf zu verweisen ist, dass die Lehrpläne für den Berufsschulunterricht und die Ausbildungspläne, welche die Standards für die betriebliche Ausbildung festlegen, in Österreich grundsätzlich aufeinander abgestimmt sind, allerdings die konkrete zeitliche Abfolge auch an verschiedene betriebliche und schulische Erfordernisse angepasst ist.

Grafik 3-12 Zufriedenheit mit der Lehrausbildung an beiden Lernorten und dem erlernten Beruf – Österreich (2015) und Salzburg (2012)

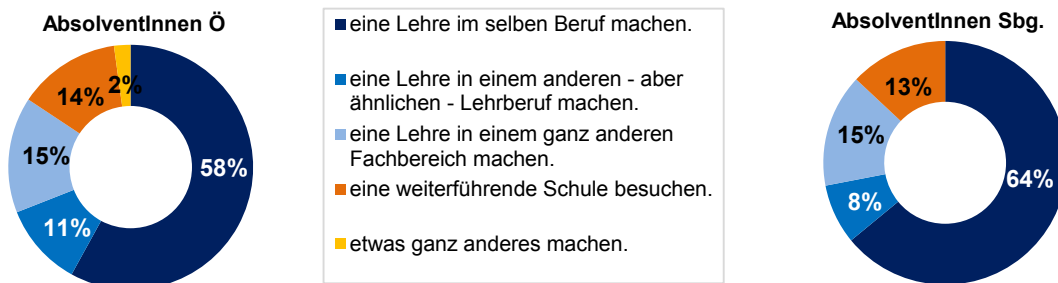


Quelle: ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2015 unter LehrabsolventInnen Österreichs des Jahres 2013; ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2012 unter LehrabsolventInnen Salzburgs des Jahres 2009

Für das Modell Lehre insgesamt spricht, dass die LehrabsolventInnen Österreichs und **Salzburgs aus heutiger Sicht mehrheitlich wieder eine Lehre wählen würden**, sofern sie sich im Alter von 15 Jahren nochmals für eine Ausbildung entscheiden müssten.

Grafik 3-13 Ausbildungswahl aus heutiger Sicht

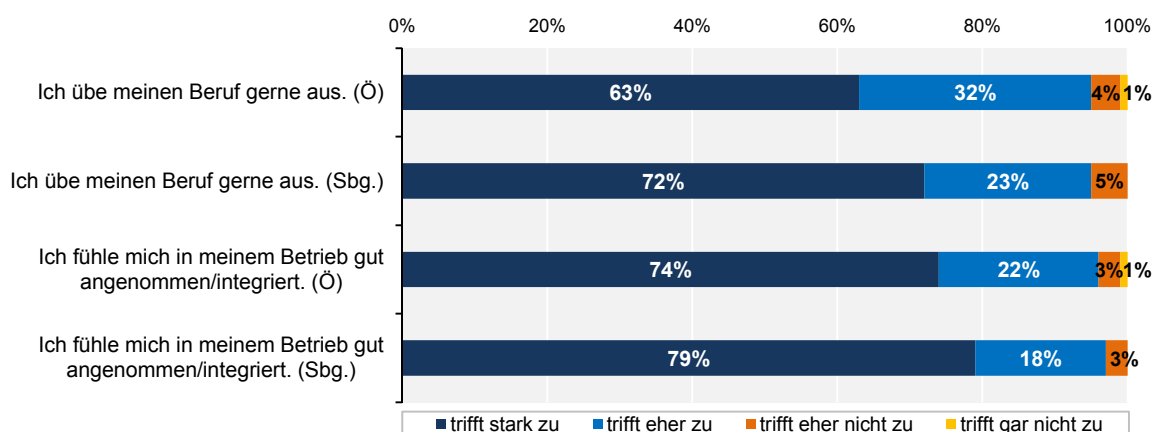
Würden Sie, falls Sie nochmals im Alter von 15 Jahren wären...



Quelle: ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2015 unter LehrabsolventInnen Österreichs des Jahres 2013; ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2012 unter LehrabsolventInnen Salzburgs des Jahres 2009

Bemerkenswert ist zudem, dass die zu den Befragungszeitpunkten berufstätigen LehrabsolventInnen Österreichs und Salzburgs überwiegende Zufriedenheit mit ihrem aktuell ausgeübten Beruf ausdrücken (vgl. Grafik 3-14). 95% der zum Befragungszeitpunkt berufstätigen LehrabsolventInnen im Bundesland Salzburg sowie in Österreich üben ihren Beruf gerne aus. Auch **die Verwertbarkeit der während der Ausbildung vermittelten Inhalte** für den aktuell ausgeübten Beruf ist hoch: Insgesamt geben in Salzburg 95% der befragten AbsolventInnen, die in ihrem Lehrberuf tätig sind, an, dass es stark bzw. eher zutrifft, dass sie sich für ihre aktuellen Aufgaben und Tätigkeitsbereiche gut ausgebildet fühlen (Österreich: 93%).

Grafik 3-14 Zufriedenheit mit dem aktuell ausgeübten Beruf unter den zum Befragungszeitpunkt berufstätigen LehrabsolventInnen



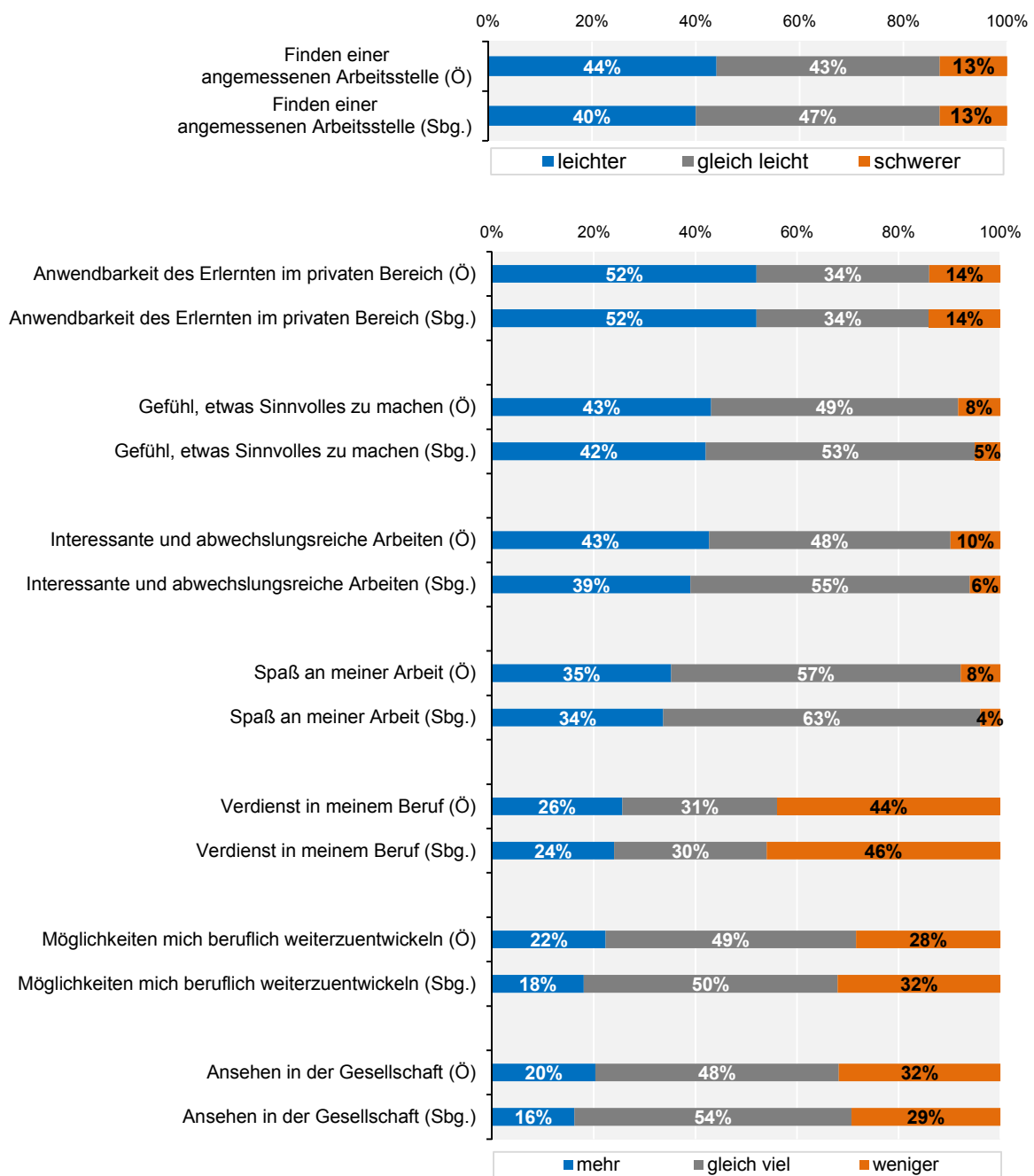
Quelle: ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2015 unter LehrabsolventInnen Österreichs des Jahres 2013; ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2012 unter LehrabsolventInnen Salzburgs des Jahres 2009

Anmerkung: Die Werte beziehen sich jeweils auf jene LehrabsolventInnen, die zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig waren: Sbg.: 90 % selbstständig oder unselbstständig Beschäftigte zum Befragungszeitpunkt; Ö: 84%.

Abschließend verdeutlicht ein individueller Vergleich (vgl. Grafik 3-15) basierend auf der Einschätzung der LehrabsolventInnen zwischen ihrer Situation und jener von gleichaltrigen Bekannten, die eine weiterführende Schule (mit oder ohne Matura) besucht haben, dass sich die **LehrabsolventInnen in vielen Aspekten gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule im Vorteil sehen**: Die LehrabsolventInnen schätzen ein, dass sie es eher leichter haben, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden, dass sie mehr Spaß beim Ausüben ihres Berufes haben und dass ihre Tätigkeitsbereiche eher spannender und abwechslungsreicher sind. Außerdem sehen die LehrabsolventInnen häufiger Möglichkeiten, das in der Ausbildung Erlernte auch im privaten Bereich anzuwenden.

Der Vergleich zeigt aber auch Probleme und **Herausforderung der Lehre** auf, denn die befragten AbsolventInnen sehen sich gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule vor allem **im Nachteil**, was das **gesellschaftliche Ansehen** und die **Weiterbildungsmöglichkeiten** (vgl. dazu Abschnitt 5.3) anbelangt und je nach Lehrberuf bzw. Lehrberufsgruppe unterschiedlich stark auch in Bezug auf das **Einkommen** (vgl. Grafik 3-15). Das Einkommen der LehrabsolventInnen ist letzten Endes auch direkt mit Anerkennung verknüpft – nämlich seitens des Arbeitgebers bzw. seitens der KundInnen. Denn: Die gesellschaftliche Anerkennung betrifft auch den am Markt erzielbaren Preis, den KundInnen für Leistungen von LehrabsolventInnen zu zahlen bereit sind. Um das Ziel einer angemessenen gesellschaftlichen Anerkennung der Lehrlingsausbildung zu erwirken, ist mitunter ein entsprechender gesamtgesellschaftlicher Bewusstseinswandel zu fördern und zu forcieren, der nicht zuletzt den Wert, die Bedeutsamkeit und Wichtigkeit einer qualitativ hochwertigen (handwerklichen) Arbeit in stärkerem Ausmaß in den Fokus des öffentlichen Interesses und Bewusstseins rückt.

Grafik 3-15 Individueller Vergleich der LehrabsolventInnen mit gleichaltrigen AbsolventInnen einer weiterführenden Schule (mit oder ohne Matura)



Quelle: ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2015 unter LehrabsolventInnen Österreichs des Jahres 2013; ibw- LehrabsolventInnenbefragung 2012 unter LehrabsolventInnen Salzburgs des Jahres 2009

4 Fachkräftebedarf

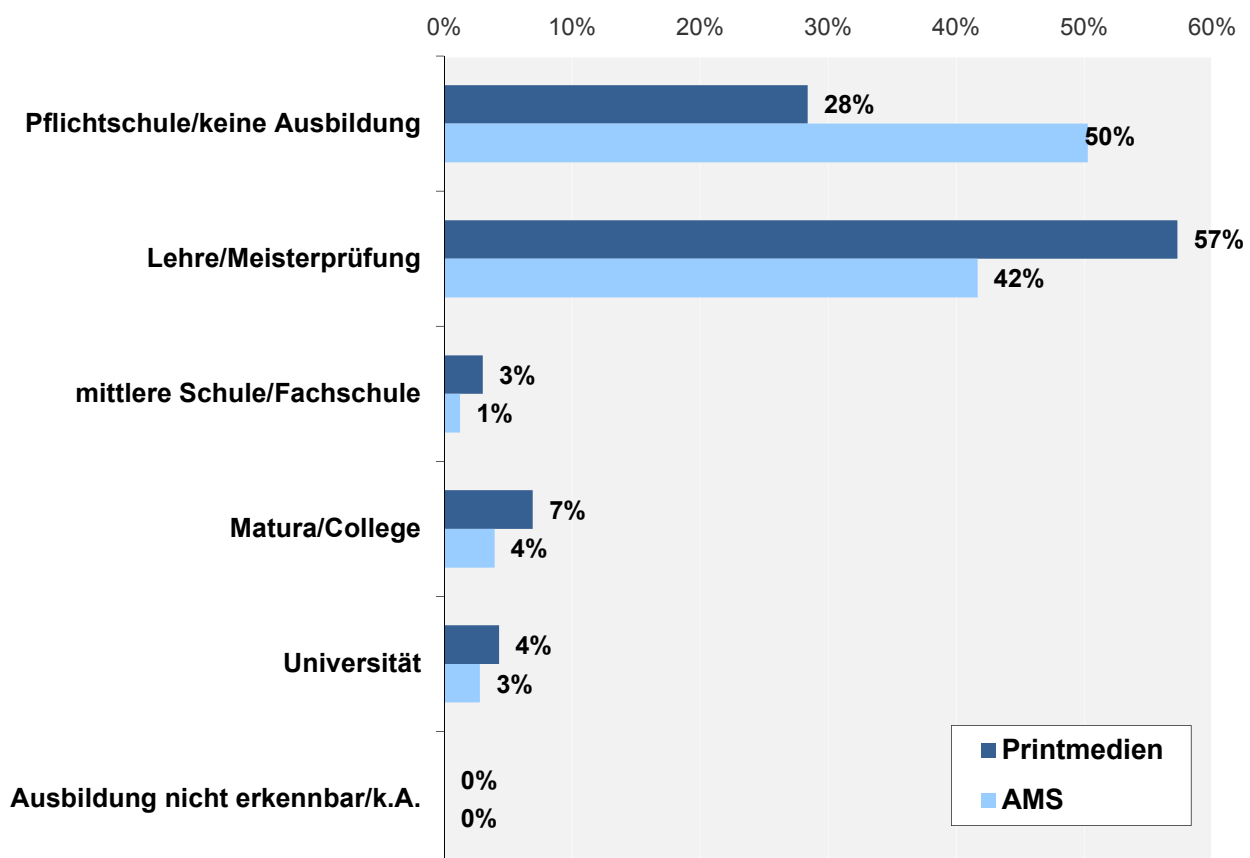
4.1 Analyse der regionalen Fachkräftenachfrage (offene Stellen)

4.1.1 Zugang an offenen Stellen nach Qualifikationsebenen

Analyse und Verteilung der Zahl der offenen Stellen sind in besonders hohem Maße vom zur Meldung/Bekanntgabe der offenen Stellen verwendeten Medium abhängig. Grafik 4-1 veranschaulicht dies plastisch (auch wenn im Rahmen der zitierten Untersuchung Online-Inserate nicht ausgewertet werden – zu den Online-Inseraten siehe aber Abschnitt 4.1.2). In den untersuchten Printmedien fanden sich 2015 die meisten Zugänge an offenen Stellen in Salzburg für AbsolventInnen einer Lehre (57%), beim AMS für Personen, die lediglich über eine Pflichtschulausbildung verfügen (50%), ebenfalls aber auch sehr viele LehrabsolventInnen (42%). AkademikerInnen wurden in Printmedien stärker gesucht (4%) als etwa beim AMS (3%), vmtl. aber besonders stark in (den hier nicht erfassten) Online-Inseraten.

Grafik 4-1 Stellenangebote in Printmedien und beim AMS (Salzburg)

Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2015) – RELATIV



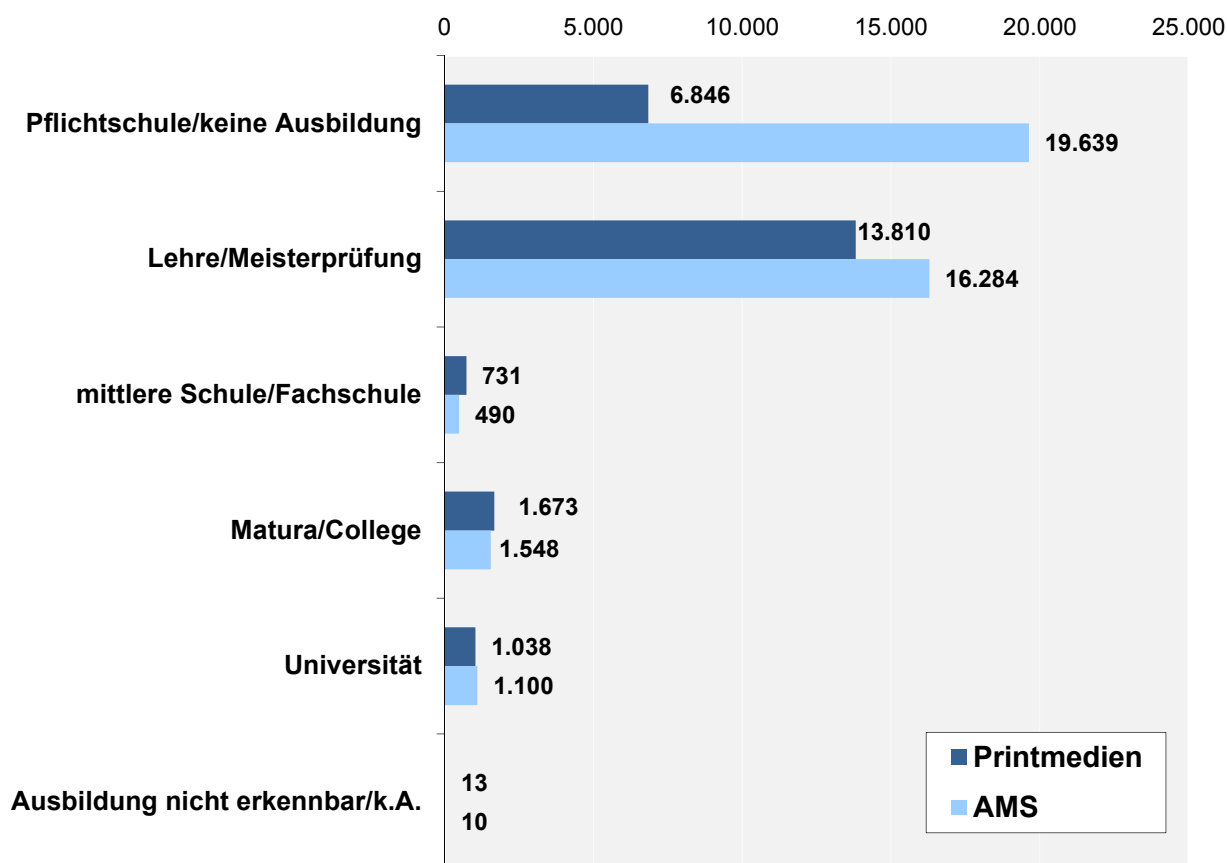
Quelle: Lavrencic, Ulrike (2016): Der Stellenmarkt in Österreich 2015, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

Absolut betrachtet wurden in Salzburg 2015 (ohne Berücksichtigung von Online-Inseraten) in Summe eindeutig **die meisten offenen Stellen für AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung** angeboten. In (mind.²⁷) 13.810 Inseraten in Printmedien sowie in 16.284 gemeldeten offenen Stellen beim AMS wurden AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung gesucht (vgl. Grafik 4-2).²⁸

Grafik 4-2 Stellenangebote in Printmedien und beim AMS (Salzburg)

Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2015) – ABSOLUT



Quelle: Lavrencic, Ulrike (2016): Der Stellenmarkt in Österreich 2015, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Inkl. Teilzeitstellen und atypische Beschäftigungsformen

²⁷ Die Erhebung von Stellenangeboten in Printmedien kann selbstverständlich – trotz eines sehr umfangreichen Untersuchungsdesigns – nicht als Vollerhebung betrachtet werden.

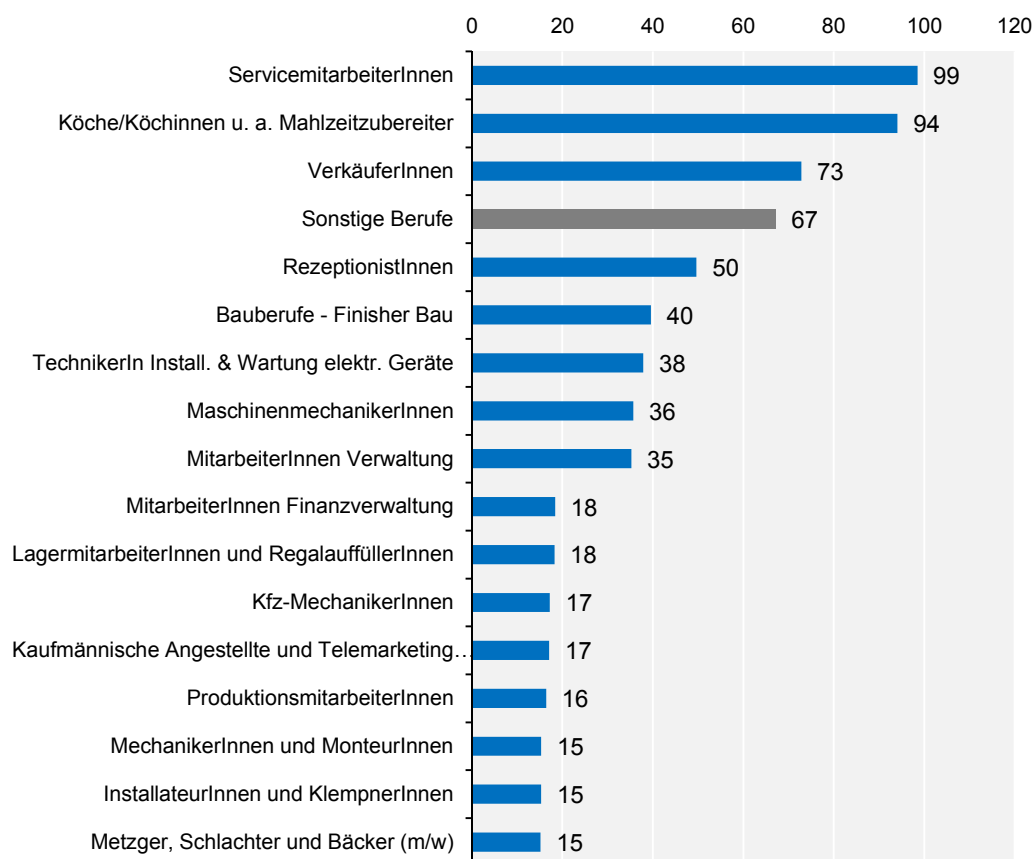
²⁸ Quelle: Lavrencic, Ulrike (2016): Der Stellenmarkt in Österreich 2015, Wien.

4.1.2 Offene Stellen nach Berufen

Mithilfe der nachfolgenden Daten, welche auf dem Big Data Instrument *Jobfeed*²⁹ basieren, kann ergänzend zur Analyse von offenen Stellen in Printmedien und beim AMS (vgl. Kapitel zuvor) auch die Zahl offenen Stellen in Online-Stelleninseraten betreffend das Bundesland Salzburg näher betrachtet werden. Im Jahresdurchschnitt sind im Bundesland Salzburg rund 99 offene Stellen für ServicemitarbeiterInnen mit höchster abgeschlossener (Aus)Bildung auf Lehrniveau sowie 94 Stellen für Köche bzw. Köchinnen zu verzeichnen, was einen Bedarf an LehrabsolventInnen bzw. Fachkräften im **Bereich Tourismus/Gastronomie** andeutet. Speziell im Bereich der Lehrlingsausbildung im Bereich „Tourismus/Gastronomie“ deuten die bereits dargelegten Daten auf aktuelle Herausforderungen hin: Die Drop-Out-Quote aus der Lehre ist im Bundesland Salzburg in der Lehrberufsgruppe „Tourismus/Gastronomie“ am höchsten, ebenso die Arbeitslosenrate und dies trotz der vergleichsweise hohen Zahl an offenen Stellen in diesem Bereich (vgl. Grafik 2-26 und Grafik 3-4). Mit 2,9% ist der Anteil an Auszeichnungen bei den Lehrabschlussprüfung ebenfalls in der Lehrberufsgruppe „Tourismus/Gastronomie“ (vgl. Grafik 2-33) am geringsten (bester Wert: LBG Büro/Handel/Finanzen mit 20,5% an Auszeichnungen bei der LAP). Diese Daten sind ein Indiz dafür, dass es unter den aktuellen Rahmenbedingungen nicht gelingt, ausreichend Jugendliche – speziell auch besonders begabte – für die Lehrberufe im Tourismus zu gewinnen.

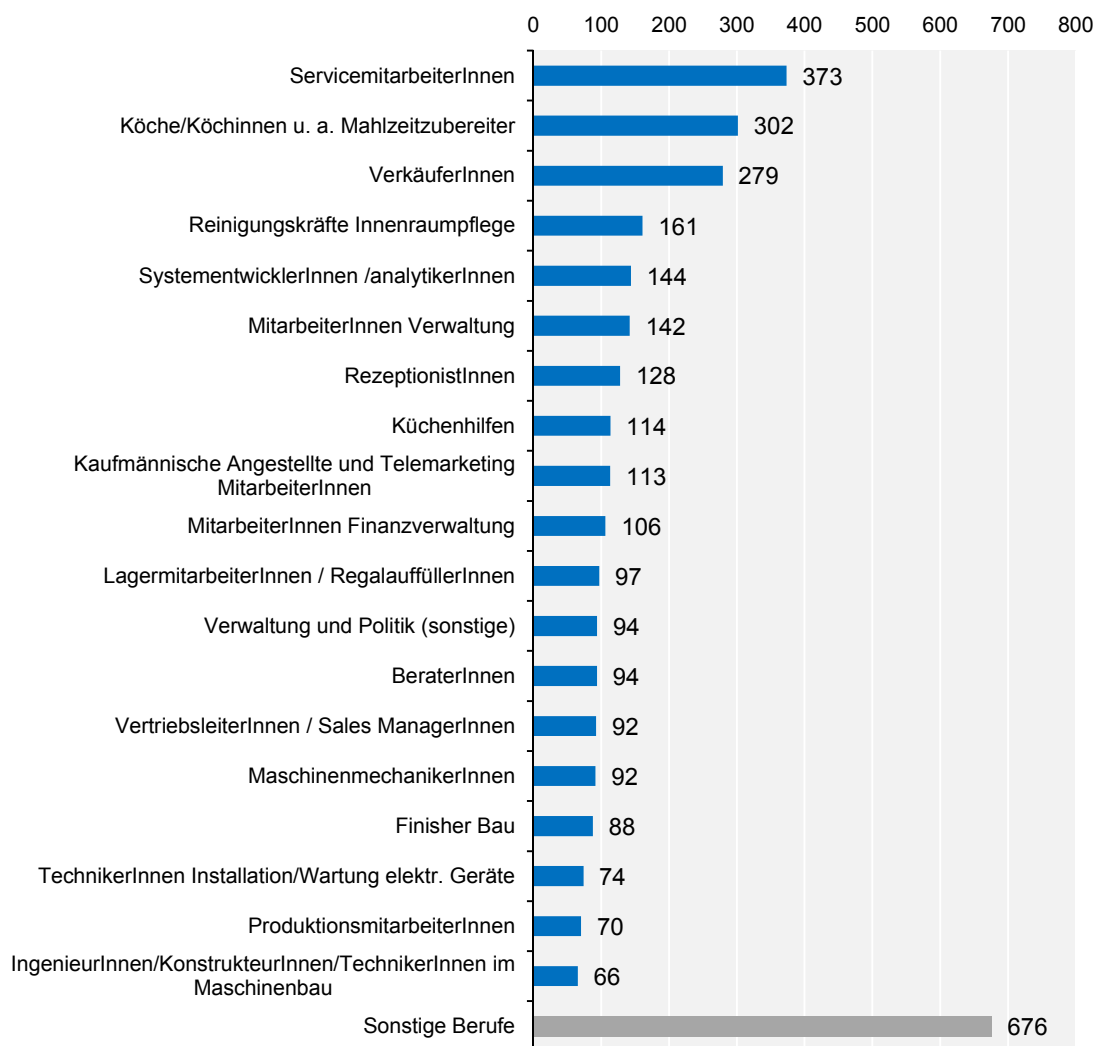
²⁹ Mithilfe des Data Instrumentes Jobfeed kann die Zahl der offenen Stellen nach Berufen und Qualifikationsniveaus analysiert werden, wobei Daten von einer Vielzahl an Online-Stellenplattformen zusammengetragen werden. An dieser Stelle sei angemerkt, dass das Big Data Instrument allerdings Schwächen aufweist, was die akkurate Zuordnung aller Stelleninserate zu Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus anbelangt. Die Zahl der offenen Stellen, die als „Sonstiger Beruf“ oder „kein eindeutiges Qualifikationsniveau“ klassifiziert werden, ist verhältnismäßig hoch. Nichtsdestotrotz eignen sich die Daten zur überblicksmäßigen Darstellung und Analyse offener Stellen im Bereich der Online- Stelleninserate.

Grafik 4-3 Offene Stellen für AbsolventInnen einer Lehre (höchste abgeschlossene Ausbildung (Jahresdurchschnitt Online-Stelleninseraten) – Salzburg



Quelle: *Jobfeed Österreich* (Big Data Instrument – Abfragedatum: 27.04.2016), ibw-Berechnungen

Anmerkung: Der Jahresdurchschnitt der offenen Stellen (Online) umfasst offene Stellen ohne Duplikate und wurde für das letzte Jahr (Mai 2015 – April 2016) berechnet. Insgesamt werden durch das Heranziehen des Big Data Instruments für das Bundesland Salzburg Daten von rund 650 Homepages mit Stelleninseraten zusammengetragen.

Grafik 4-4 Offene Stellen (Jahresdurchschnitt) insgesamt im Bundesland Salzburg

Quelle: *Jobfeed Österreich* (Big Data Instrument – Abfragedatum: 27.04.2016), ibw-Berechnungen

Anmerkung: Der Jahresdurchschnitt der offenen Stellen (Online) umfasst offene Stellen ohne Duplikate und wurde für das letzte Jahr (Mai 2015 – April 2016) berechnet. Insgesamt werden durch das Heranziehen des Big Data Instruments für das Bundesland Salzburg Daten von rund 650 Homepages mit Stelleninseraten zusammengetragen.

4.1.3 Stellenandrang nach Berufen als Indikator für den Fachkräftebedarf

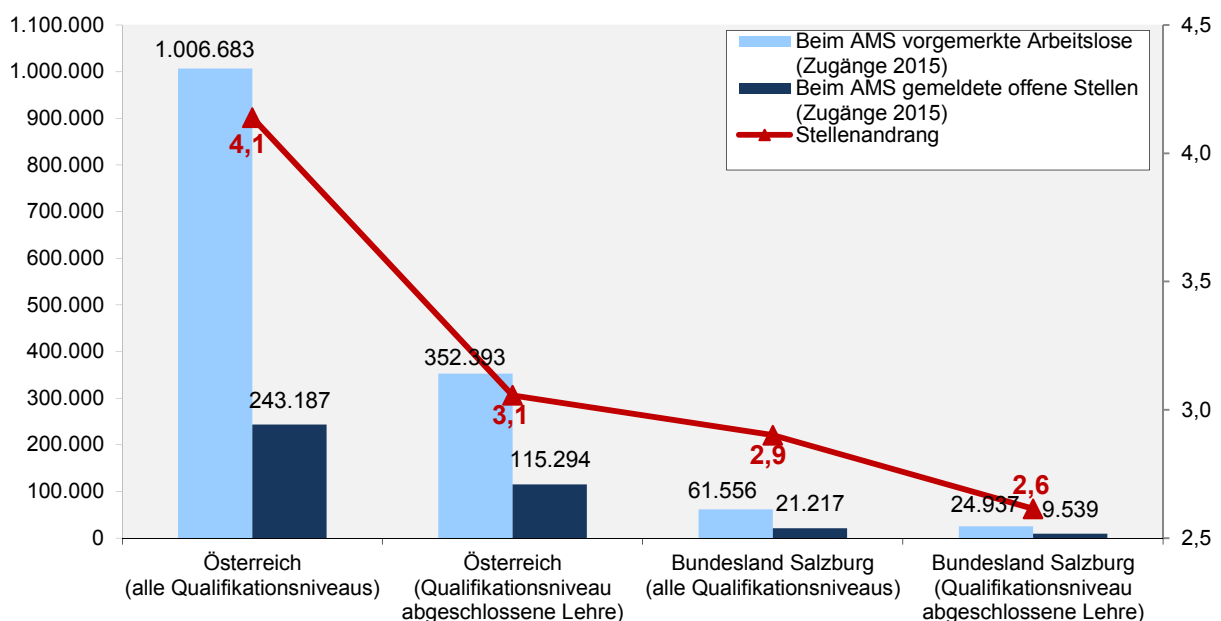
Die **Stellenandrangsziffer** gibt grundsätzlich die **Zahl der Arbeitslosen je offene Stelle** wieder. Im vorliegenden Fall wurden zur Berechnung des Stellenandrangs die Zugänge von Arbeitslosen des Jahres 2015, die beim AMS vorgemerkt waren, sowie die Zugänge sofort verfügbarer offener Stellen (AMS) im Jahr 2015 herangezogen.

Der Stellenandrang kann als Indikator für den Fachkräftebedarf herangezogen werden und gibt Aufschluss darüber, in welchen Berufen bzw. Berufsobergruppen es eine ausreichende bzw. unzureichende Zahl an Arbeitslosen je offene Stelle gibt. So drückt ein Stellenandrang unter 1 beispielsweise aus, dass es je offene beim AMS gemeldete Stelle statistisch gesehen weniger als eine/-n beim AMS vorgemerkte/-n Arbeitslose/-n gibt.

Grafik 4-5 zeigt, dass der **Stellenandrang im Bundesland Salzburg über alle Qualifikationsniveaus und Berufe** hinweg unter dem Stellenandrang in Österreich liegt. Der Stellenandrang (alle Berufe und Qualifikationsniveaus) beträgt in Österreich im Jahr 2015 rund 4,1, im Bundesland Salzburg hingegen lediglich 2,9. Auf eine beim AMS gemeldete offene Stelle entfallen im Bundesland Salzburg also grundsätzlich 2,9 beim AMS vorgemerkte Arbeitslose.

Die Stellenandrangsziffer auf dem Qualifikationsniveau einer abgeschlossenen Lehre fällt im Vergleich mit dem Stellenandrang über alle Qualifikationsniveaus hinweg **geringer** aus, was als Indiz für einen höheren Fachkräftebedarf auf diesem Qualifikationsniveau gewertet werden kann. In Österreich entfallen im Jahr 2015 rund 3,1 beim AMS vorgemerkte Arbeitslose mit abgeschlossener Lehre auf eine beim AMS gemeldete offene Stelle für AbsolventInnen einer Lehre. Im Bundesland Salzburg beträgt die Stellenandrangsziffer auf diesem Qualifikationsniveau sogar nur 2,6.

Grafik 4-5 Stellenandrang im Bundesland Salzburg und Österreich insgesamt (2015)

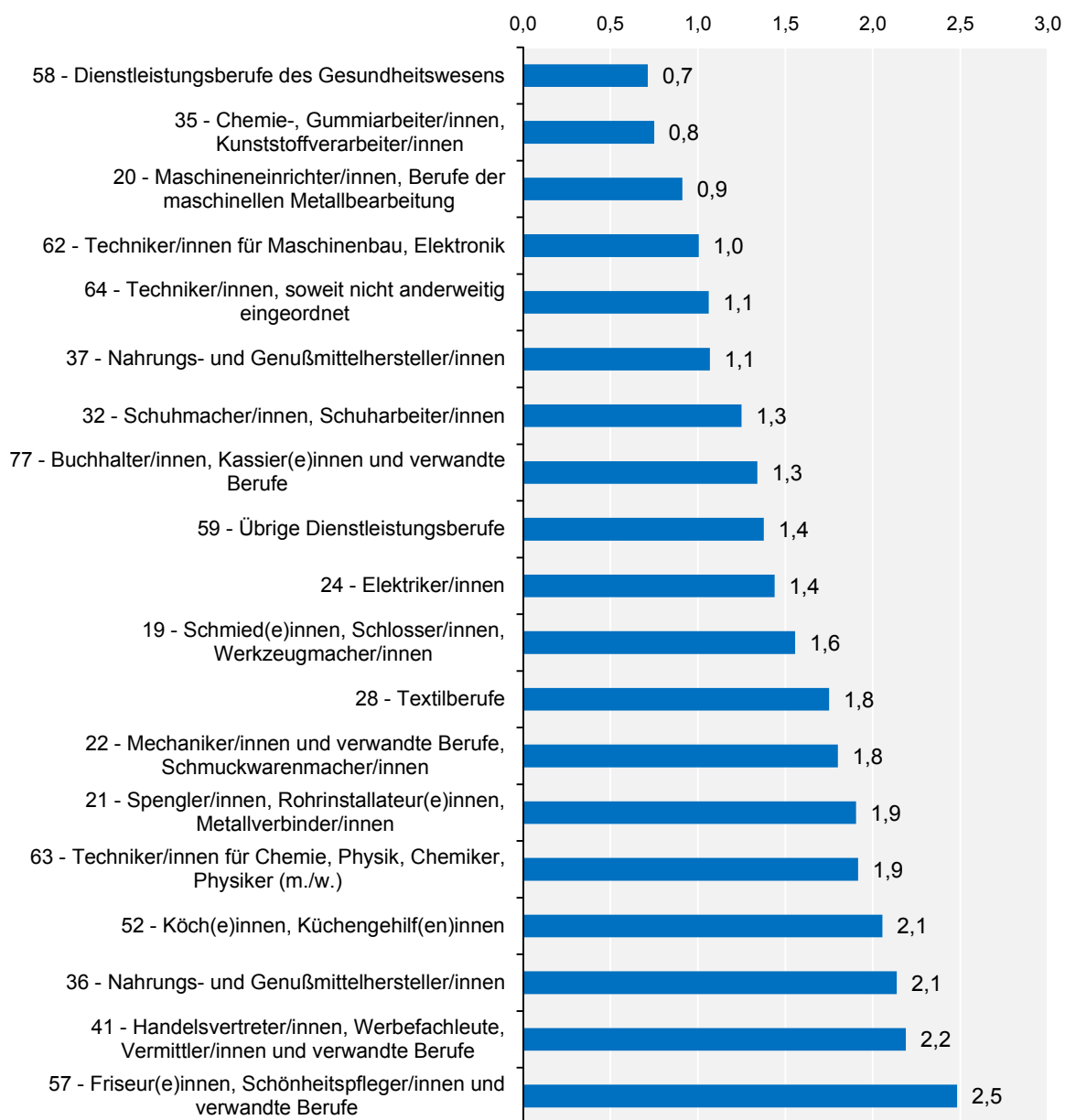


Quelle: AMS Salzburg (Datenabfrage: 21.20.2016); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Die Berechnung des Stellenandrangs inkludiert alle Berufe. In die Berechnung des Stellenandrangs eingegangen sind die Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen des Jahres 2015 sowie die Zugänge an sofort verfügbaren und beim AMS gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2015.

Bei einer näheren **Betrachtung des Stellenandrangs nach Berufsgruppen** (AMS-2-Steller) auf **allen Qualifikationsniveaus** zeichnet sich ein Fachkräftebedarf v. a. in den Bereichen Gesundheitswesen, Metall- und Kunststoffverarbeitung, Maschinenbau und Elektronik ab (vgl. Grafik 4-6). Die generell niedrige Stellenandrangsziffer in einigen dieser Berufsgruppen ist v. a. darauf zurückzuführen, dass hier der Bedarf an Fachkräften mit einer abgeschlossenen Lehre sehr hoch ist (niedrige Stellenandrangsziffer; vgl. dazu Grafik 4-7).

Grafik 4-6 Stellenandrang über alle Qualifikationsniveaus hinweg, nach Berufen (AMS-2-Steller) – Bundesland Salzburg (2015)



Quelle: AMS Salzburg (Datenabfrage: 21.20.2016); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Der Stellenandrang wurde über alle Berufe und Qualifikationsniveaus hinweg berechnet. Dargestellt werden jene Berufsgruppen (AMS-2-Steller) mit einem Stellenandrang bis inkl. 2,5. Nicht dargestellt werden Berufsgruppen mit weniger als 5 offenen Stellen (im vorliegenden Fall Berufe des religiösen Dienstes und LedererzeugerInnen). In die Berechnung des Stellenandrangs eingegangen sind die Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen des Jahres 2015 sowie die Zugänge an sofort verfügbaren und beim AMS gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2015.

Bereits zu Kapitelbeginn wurde aufgezeigt, dass **die Stellenandrangziffer auf dem Qualifikationsniveau einer abgeschlossenen Lehre** verglichen mit dem Stellenandrang über alle Qualifikationsniveaus hinweg **geringer** ausfällt, was als Indiz für einen erhöhten Fachkräftebedarf an Arbeitskräften mit abgeschlossener Lehre gewertet werden kann.

Aufschlussreich ist darüber hinaus eine differenzierte Betrachtung des Stellenandrangs auf dem Qualifikationsniveau einer abgeschlossenen Lehre nach Berufsgruppen (AMS-2-Steller): Bei Betrachtung von Grafik 4-7 sticht ins Auge, dass **doppelt so viele Berufsgruppen auf dem Qualifikationsniveau „abgeschlossene Lehre“ eine Stellenandrangziffer bis inklusive 1 aufweisen, als dies über alle Qualifikationsniveaus** (vgl. Grafik 4-6) hinweg der Fall ist: In insgesamt acht Berufsgruppen (vgl. Grafik 4-7) entfallen weniger als eine bzw. genau eine beim AMS vorgemerkte arbeitslose Person mit Lehrabschluss auf eine beim AMS gemeldete (sofort verfügbare) offene Stelle für LehrabsolventInnen.

Die **geringe Stellenandrangziffer**, die **auf dem Qualifikationsniveau einer abgeschlossenen Lehre** in einer Vielzahl an Berufsgruppen **feststellbar** ist (vgl. Grafik 4-7), kann als **Ausdruck eines erhöhten Bedarfs an Fachkräften mit abgeschlossener Lehre** verstanden werden. Eine besonders geringe Stellenandrangziffer und damit ein Indiz für einen erhöhten Bedarf an Fachkräften mit Lehrabschluss besteht unter anderem in den Bereichen Metallbearbeitung, Maschinenbau, Elektronik, Chemie- und Kunststoffverarbeitung, Buchhaltung sowie im Bereich der Nahrungsmittel- und Genussmittelherstellung (ZuckerbäckerInnen, BäckerInnen, FleischerInnen etc.).

Grafik 4-7 Stellenandrang auf dem Qualifikationsniveau einer abgeschlossenen Lehre, nach Berufen (AMS-2-Steller) – Bundesland Salzburg (2015)



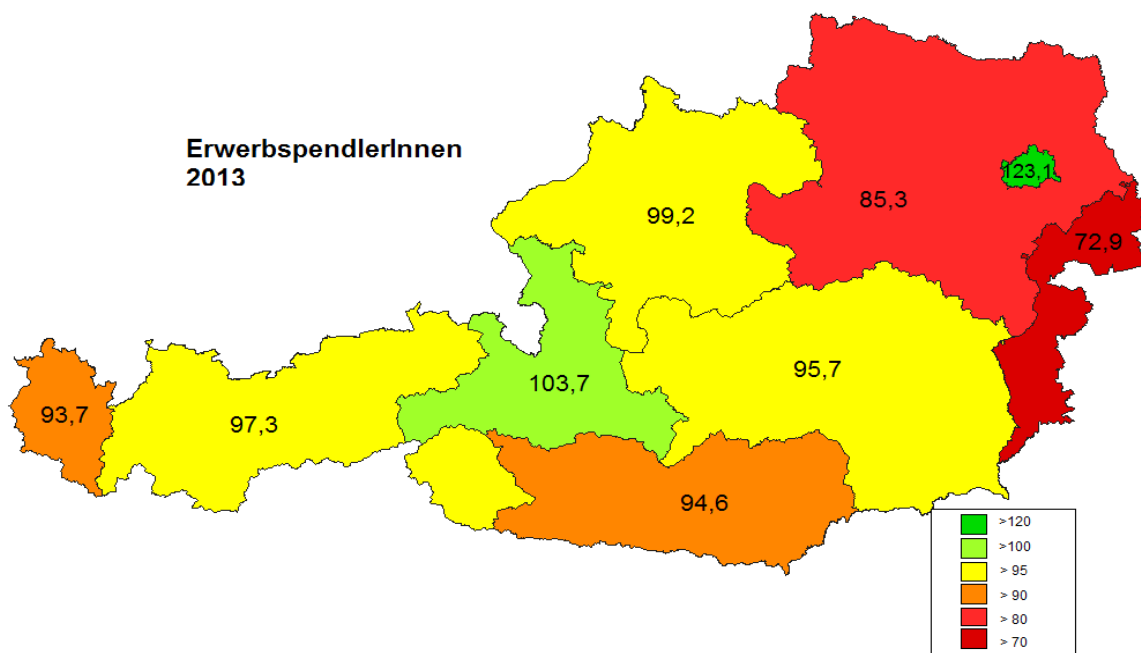
Quelle: AMS Salzburg (Datenabfrage: 21.20.2016); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Der Stellenandrang wurde für das Qualifikationsniveau „abgeschlossene Lehre“ berechnet. Dargestellt werden jene Berufsgruppen (AMS-2-Steller) mit einem Stellenandrang bis inklusive 2,5. Nicht dargestellt werden Berufsgruppen mit weniger als 5 offenen Stellen (Zugänge 2015). In die Berechnung des Stellenandrangs eingegangen sind die Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen des Jahres 2015 sowie die Zugänge an sofort verfügbaren und beim AMS gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2015 jeweils betreffend die LehrabsolventInnen.

4.2 Pendlerströme von Erwerbstätigen in Salzburg

Die Berechnung eines Pendlerindex, der Auskunft über das Verhältnis von Erwerbstätigen gibt, die in einer definierten geographischen Region arbeiten, und Erwerbstätigen, die in dieser Region wohnhaft sind, zeigt auf, dass **Salzburg** (Index = 103,7) unter den Erwerbstätigen des Jahres 2013 **Pendlergewinne** verzeichnen konnte. Ein ausgeglichener Pendelindex (Pendlersaldo) liegt bei 100 und deutet demnach auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Erwerbstätigen am Arbeits- und Wohnort einer Region hin. Liegt der Index unter 100 liegt ein Pendelverlust vor, bei einem Index über 100 wiederum ein Pendlerzugewinn: Es gibt also mehr Erwerbstätige, die in der Region Arbeit finden, als Erwerbstätige, die in dieser Region wohnhaft sind. Für das Bundesland Salzburg bedeutet der Pendlersaldo von 103,7 konkret, dass rund 3,7% mehr Erwerbstätige einer Beschäftigung in Salzburg nachgehen, als Erwerbstätige in Salzburg wohnhaft sind (vgl. Grafik 4-8). Im Bundesländervergleich kann neben Salzburg nur noch das Bundesland Wien Pendlergewinne verzeichnen, in den restlichen Bundesländern liegen (zum Teil hohe) Pendlerverluste vor.

Grafik 4-8 Pendlersalden nach Bundesländern – Erwerbstätige 2013



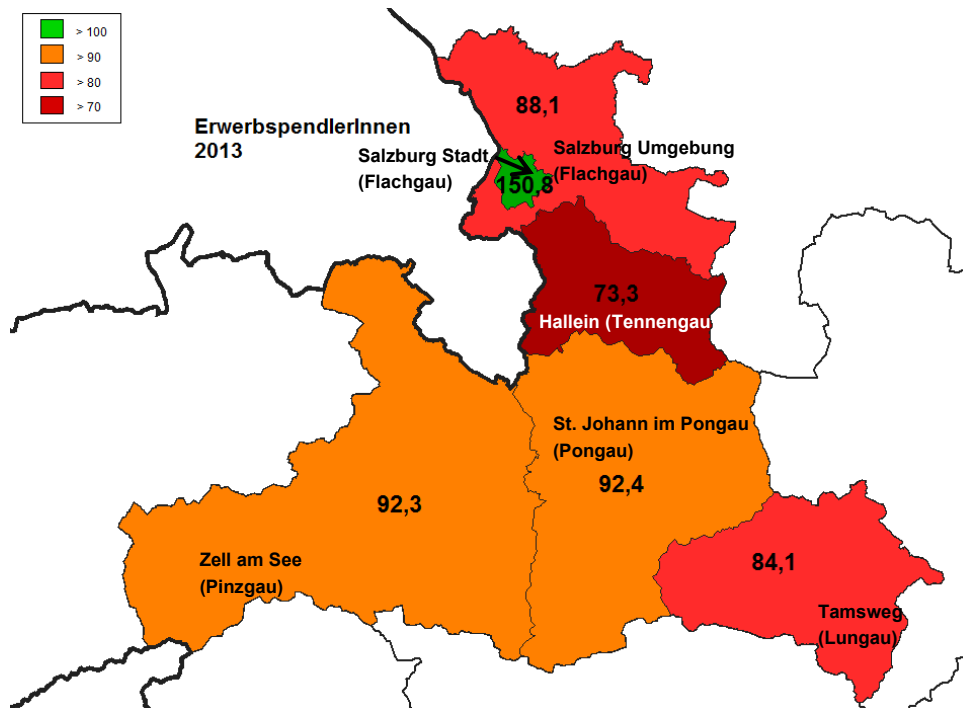
Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; ibw-Darstellung

Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos wird aus der Relation zwischen Erwerbstätigen am Arbeitsort und Erwerbstätigen am Wohnort errechnet. Ein Pendlerindex von 100 bedeutet, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Erwerbstätigen am Arbeits- und Wohnort einer Region vorliegt. Bei einem Index ≤ 100 liegt ein Pendelverlust vor, bei einem Index ≥ 100 ein Pendlerzugewinn.

In der Abgestimmten Erwerbsstatistik liegen keine Zahlen über EinpendlerInnen aus dem Ausland (jedoch über AuspendlerInnen in das Ausland) vor. Werden bei der Berechnung der Pendlerindizes auch die in Österreich Erwerbstätigen mit Wohnsitz im Ausland (Zahlen gemäß Registerzählung 2011) berücksichtigt, so liegt der Pendlerindex in drei Bundesländern über dem Wert 100: Wien (123,9), Salzburg (106,1) und Oberösterreich(100,3).

Bei näherer Betrachtung werden **deutliche Unterschiede** der Zu- und Abwanderung von Arbeitskräften **nach Salzburgs Bezirken** sichtbar. Während der **Pendlerindex der Erwerbstätigen** im Bezirk „Salzburg Stadt“ rund 151 beträgt und damit auf starke Pendlergewinne zu schließen ist, weisen die Indizes der restlichen Bezirke auf zum Teil starke Pendlerverluste hin (vgl. Grafik 4-9). Auch die Auspendlerquote³⁰ ist im Bezirk Salzburg mit 28,3% verglichen mit den restlichen Bezirken Salzburgs am geringsten, am höchsten ist sie mit 72,0% im Bezirk Salzburg Umgebung (vgl. Anhang A).

Grafik 4-9 Pendlersalden in den Bezirken Salzburgs – Erwerbstätige 2013

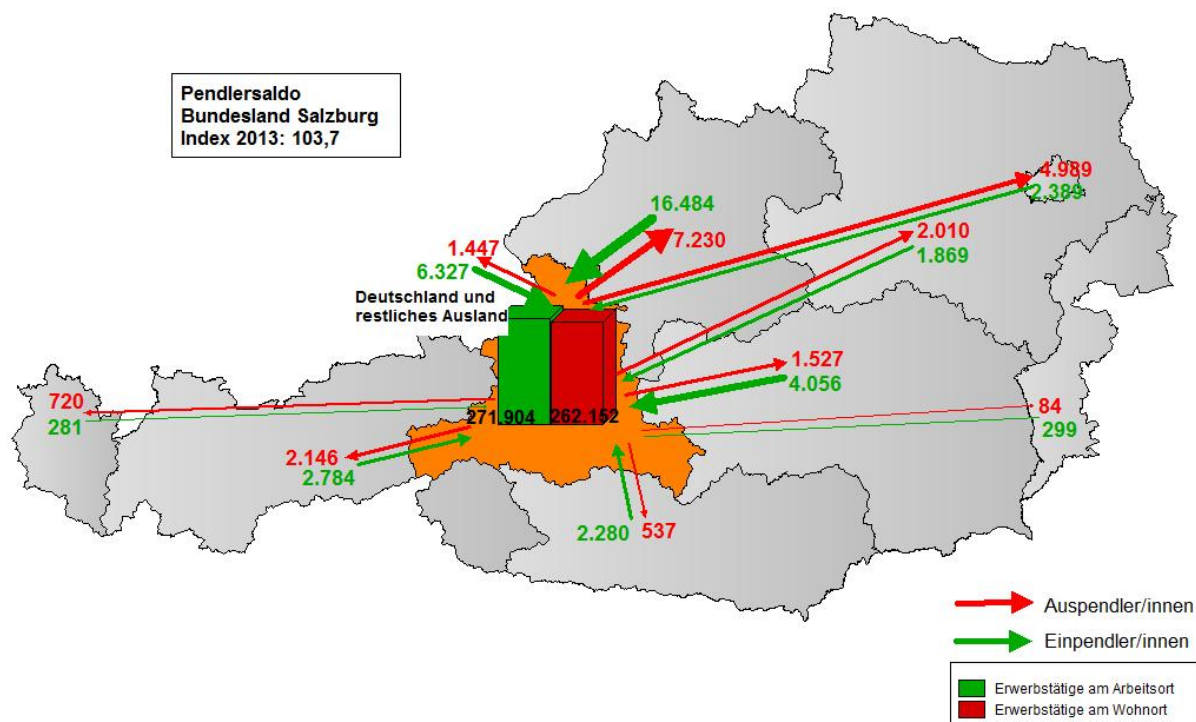


Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; ibw-Darstellung

Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos wird aus der Relation zwischen Erwerbstätigen am Arbeitsort und Erwerbstätigen am Wohnort errechnet.

³⁰ Die **AuspendlerInnenquote** gibt den Anteil der AuspendlerInnen an den Erwerbstätigen am Wohnort (Wohnortgemeinde) wieder (Arbeitsort liegt nicht in Wohnortgemeinde).

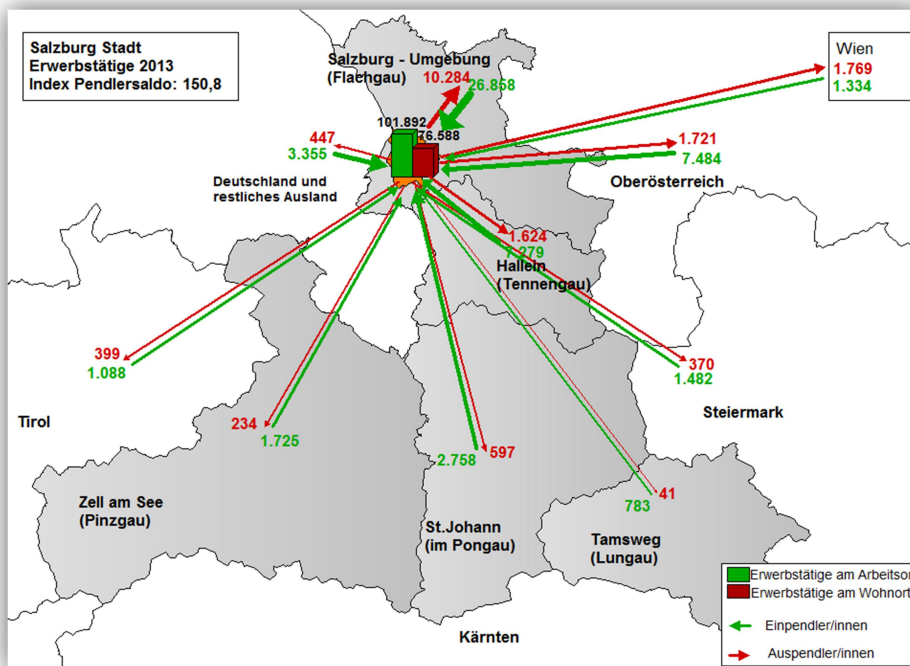
Grafik 4-10 ErwerbsspendlerInnen 2013 – Bundesland Salzburg
(Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013)



Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; Registerzählung 2011; ibw-Darstellung

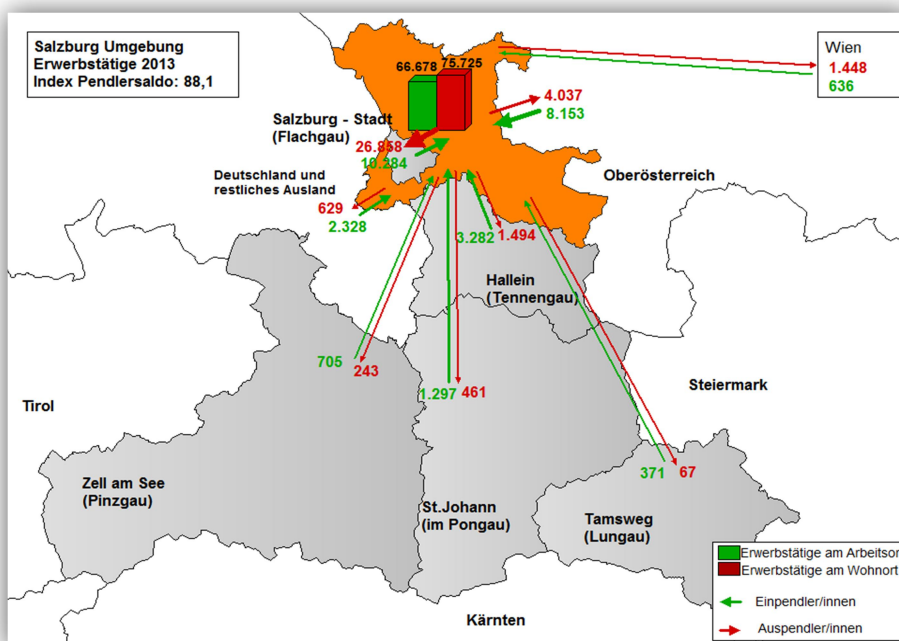
Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos wird aus der Relation zwischen Erwerbstätigen am Arbeitsort und Erwerbstätigen am Wohnort errechnet. In der Abgestimmten Erwerbsstatistik liegen keine Zahlen über EinpenderInnen aus dem Ausland (jedoch über AuspendlerInnen in das Ausland) vor, diese gehen damit auch nicht in die Berechnung des Index des (in der Grafik abgebildeten) Pendlersaldos ein. Der in der Grafik abgebildete Wert der EinpenderInnen aus dem Ausland stammt aus der Registerzählung 2011. Werden bei der Berechnung des Pendlerindex für Salzburg auch die in Österreich Erwerbstätigen mit Wohnsitz im Ausland (n = 6.327 gemäß Registerzählung 2011) berücksichtigt, so beläuft sich der Pendlerindex im Bundesland Salzburg sogar auf 106,1.

Grafik 4-11 ErwerbsspendlerInnen 2013 – Bezirk Salzburg – Stadt (Flachgau)
(Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013)



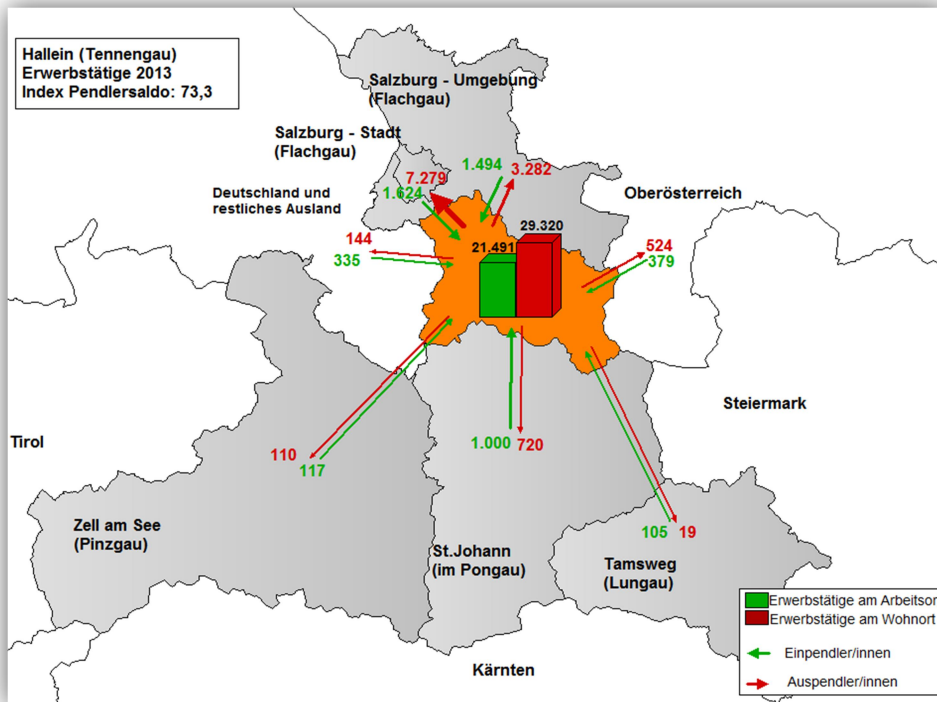
Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; Registerzählung 2011; ibw-Darstellung
 Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos wird aus der Relation zwischen Erwerbstätigen am Arbeitsort und Erwerbstätigen am Wohnort errechnet. In der Abgestimmten Erwerbsstatistik liegen keine Zahlen über EinpendlerInnen aus dem Ausland (jedoch über AuspendlerInnen in das Ausland) vor, diese gehen damit auch nicht in die Berechnung des Index des (in der Grafik abgebildeten) Pendlersaldos ein. Der in der Grafik abgebildete Wert der EinpendlerInnen aus dem Ausland stammt aus der Registerzählung 2011.

Grafik 4-12 ErwerbsspendlerInnen 2013 – Bezirk Salzburg – Umgebung (Flachgau)
(Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013)



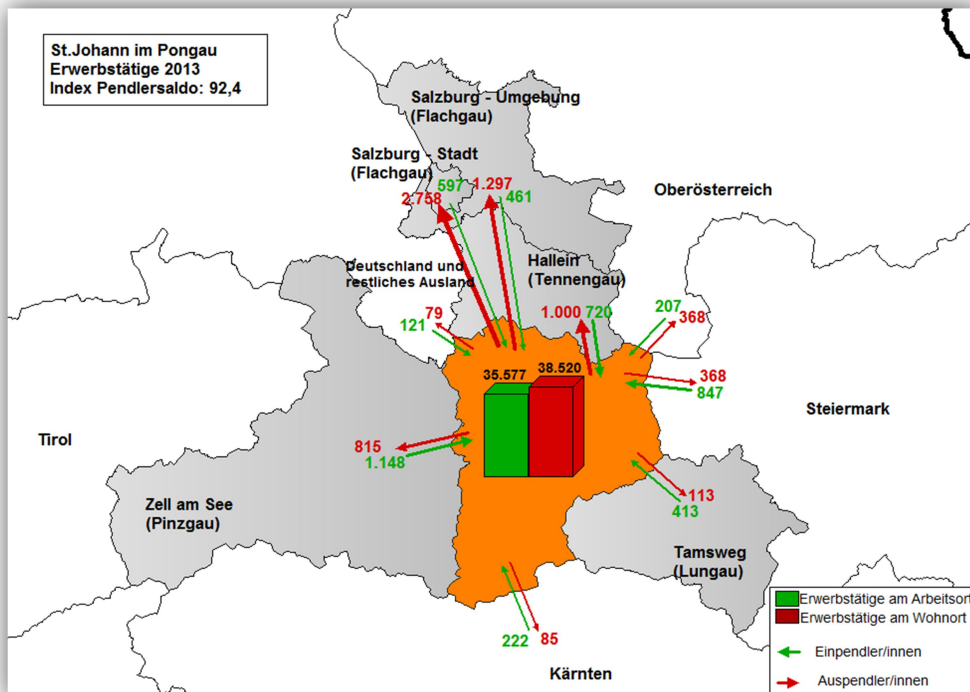
Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; Registerzählung 2011; ibw-Darstellung
 Anmerkung: vgl. Grafik 4-11

Grafik 4-13 ErwerbsspendlerInnen 2013 – Bezirk Hallein (Tennengau)
(Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013)



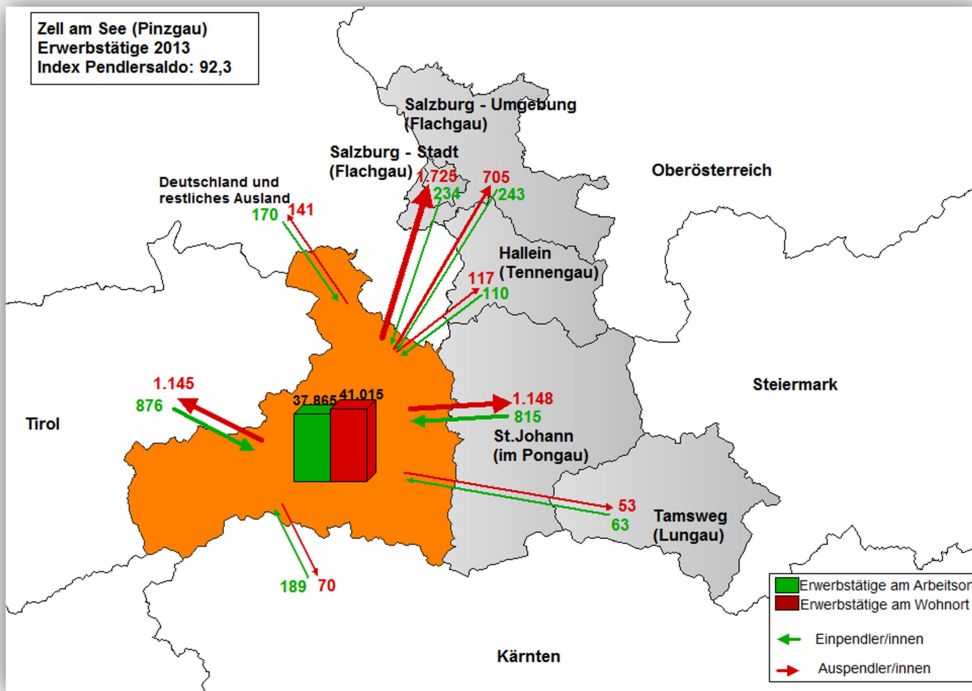
Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; Registerzählung 2011; ibw-Darstellung
 Anmerkung: vgl. Grafik 4-11

Grafik 4-14 ErwerbsspendlerInnen 2013 – Bezirk St.Johann im Pongau
(Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013)



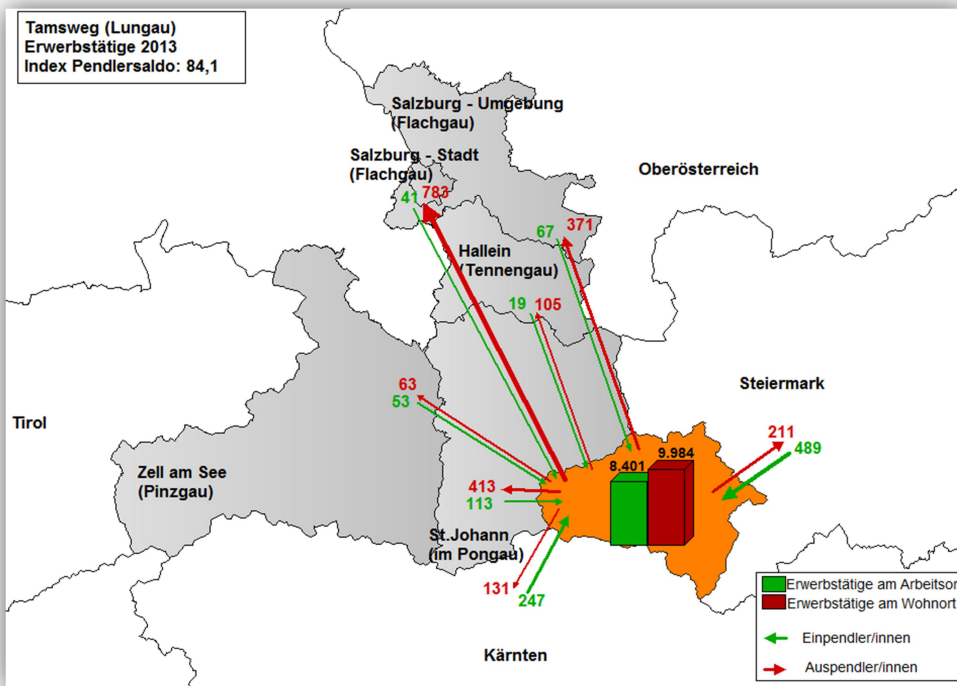
Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; Registerzählung 2011; ibw-Darstellung
 Anmerkung: vgl. Grafik 4-11

Grafik 4-15 ErwerbsspendlerInnen 2013 – Bezirk Zell am See (Pinzgau)
(Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013)



Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; Registerzählung 2011; ibw-Darstellung
 Anmerkung: vgl. Grafik 4-11

Grafik 4-16 ErwerbsspendlerInnen 2013 – Bezirk Tamsweg (Lungau)
(Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013)



Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 mit Stichtag 31.10.; Registerzählung 2011; ibw-Darstellung
 Anmerkung: vgl. Grafik 4-11

4.3 Wanderung

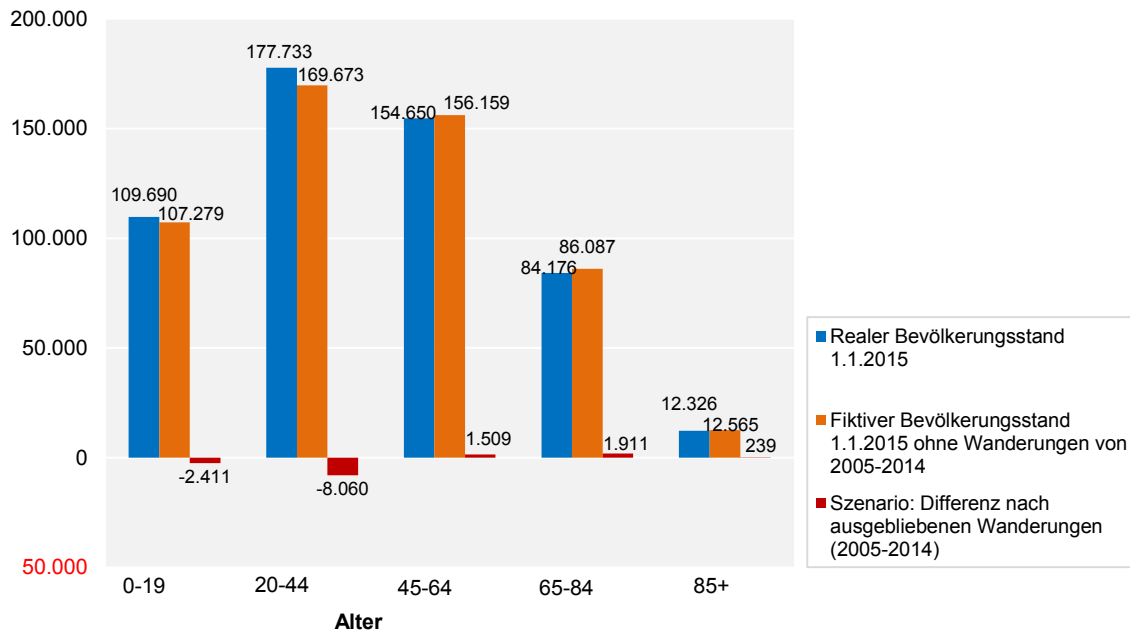
Gerade angesichts der sinkenden Zahlen an Jugendlichen und der in den nächsten Jahren beginnenden Pensionierungen der besonders geburtenstarken Jahrgänge („Babyboom-Generation“) (vgl. Kapitel 2.1) sowie eines infolgedessen drohenden Fachkräftemangels, gilt es das Potential der (Zu-)Wanderung im Bundesland Salzburg zu analysieren und in weiterer Folge zu nutzen. Die Binnenwanderungsbilanz – also die Wanderung innerhalb der Bundesländer Österreichs – fällt für das Bundesland Salzburg im Jahr 2014 negativ aus, wohingegen der Wanderungssaldo insgesamt (bei Einbezug der Binnenwanderung zwischen den Bundesländern sowie der Wanderung vom/ins Ausland) ein Plus von 3.058 im Jahr 2014 Personen ausweist (vgl. Tabelle 4-1).

Tabelle 4-1 Wanderungen ins bzw. aus dem Land Salzburg im Jahr 2014

Betrachtungsgröße	Merkmalsausprägungen	Wanderungen 2014 (Salzburg)		
		Zuzug	Wegzug	Saldo
Herkunft / Ziel	Österreich (Binnenwanderung)	6.372	6.862	-490
	Ausland	10.273	6.725	3.548
Staatsbürgerschaft	ÖsterreicherInnen	5.261	6.518	-1.257
	AusländerInnen	11.384	7.069	4.315
Geschlecht	Männer	8.965	7.133	1.832
	Frauen	7.680	6.454	1.226
GESAMT		16.645	13.587	3.058

Quelle: Statistik Austria; Wanderungsstatistik

Im Zeitraum 2005 – 2014 ist die Bevölkerung Salzburgs insgesamt um 3,1% angewachsen. Wären in diesem Zeitraum keine Wanderungen erfolgt, wäre die Bevölkerung Salzburgs also bei einer reinen Berücksichtigung der Geburten und Sterbefälle lediglich um 1,8% gewachsen (in absoluten Zahlen 6.812 Menschen weniger als mit der erfolgten Wanderung). In diesem Szenario – also hätten im Zeitraum 2005 – 2014 keine Wanderungen stattgefunden – wären v. a. die Personengruppen der Unter 20-Jährigen, sowie der 20-44-Jährigen in starkem Maße von den Auswirkungen einer ausbleibenden Wanderung/Migration betroffen (siehe dazu auch Landesstatistik Salzburg 2015, S. 13-15). Konkret hätten bei ausgebliebener Wanderung in den Jahren 2005 – 2014 zu Beginn des Jahres 2015 rund 2,2% weniger Unter 20-Jährige sowie 4,5% weniger 20-44-Jährige im Bundesland Salzburg gelebt (vgl. Grafik 4-17).

Grafik 4-17 Bevölkerungsstand (1.1.2015) nach Alter mit und ohne Wanderung (2005 –2014)

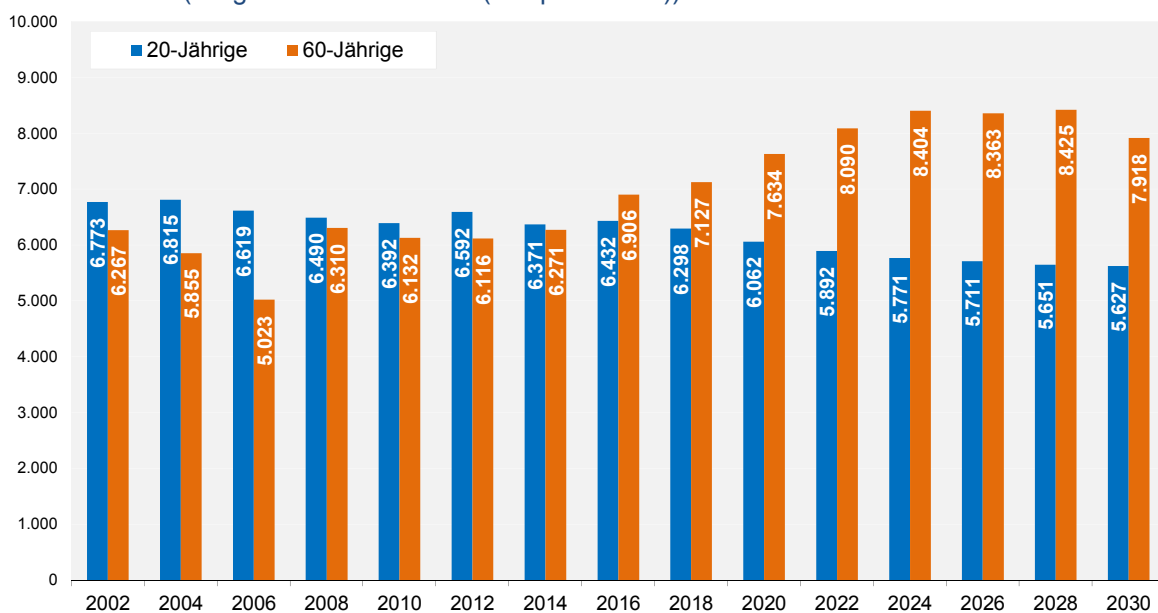
Quelle: Statistik Austria; Wanderungsstatistik

4.4 Demographische Entwicklung

Der **künftige Fachkräftebedarf Salzburgs** ist nicht nur in Zusammenhang mit dem Qualifikationsbedarf und den Anforderungen bzw. Bedürfnissen der Wirtschaft sondern auch mit dem (zur Verfügung stehenden) Fachkräfteangebot zu sehen. Diesbezüglich wird der „**demographische Druck**“ laut Bevölkerungsprognose von Statistik Austria (vgl. Grafik 4-18) in den kommenden Jahren von zwei Seiten auf das Angebot an Fachkräften ausgeübt werden³¹: Neben der **sinkenden Zahl an BerufseinsteigerInnen** wird zudem und ganz besonders die **steigende Zahl an Pensionierungen** eine Rolle in Hinblick auf den Fachkräfte(fehl)bedarf Salzburgs spielen. Die Bevölkerungsprognose von Statistik Austria verdeutlicht, dass auch in Salzburg die Altersgruppe der bis 19-Jährigen in den kommenden Jahrzehnten zahlen- und anteilmäßig geringer werden wird, wohingegen vor allem der Anteil an Personen ab 65 Jahren stark zunehmen wird (vgl. Grafik 4-19).

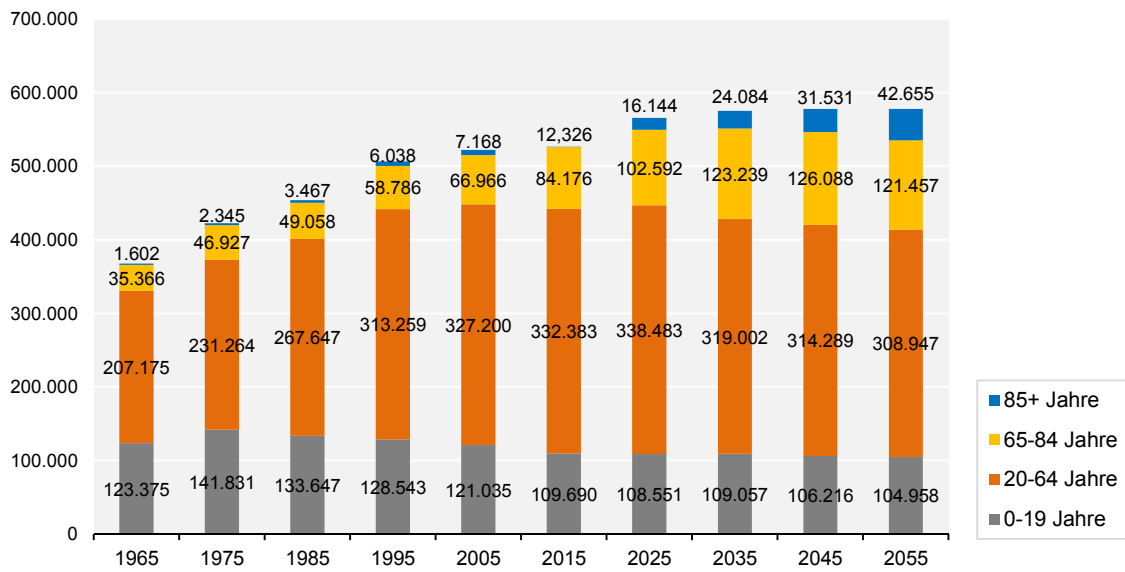
Grafik 4-18 Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Salzburg

(Prognosewerte ab 2015 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 19.9.2016; letzte Aktualisierung: 03.12.2015)

³¹ Nähere Informationen zum Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria für das gesamte Bundesgebiet kann Kapitel 22 „Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven“ des folgenden Berichtes entnommen werden: Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine. (2016). Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

Grafik 4-19 Bevölkerungsentwicklung und -prognose (1965 – 2055) nach Alter – Bundesland Salzburg

Quelle: Statistik Austria; Bevölkerungsprognose

5 Handlungsoptionen und Reformperspektiven

Im Rahmen dieses Kapitels werden potentielle Handlungsoptionen und Reformperspektiven für die (Weiter-)Entwicklung des Systems der dualen Ausbildung in Salzburg sowie der Lehre nachgelagerte Ausbildungsmodelle (Stichwort Höhere Berufsbildung) thematisiert. Der Fokus liegt dabei auf den folgenden Themenbereichen:

- Handlungs- und Reformoptionen innerhalb des Systems Lehre.
- Neue Modelle der Lehre für Erwachsene (u. a. auf Basis des außerordentlichen Antretens zur LAP).
- Höhere Berufsbildung / Vernetzung mit Hochschulen (Sogwirkung und Attraktivität).

5.1 Handlungs- und Reformoptionen innerhalb des Systems Lehre

Neue, alternative Modelle der Lehre können neue Zielgruppen (MaturantInnen, StudienabbrecherInnen, SchülerInnen einer AHS etc.) ansprechen und so zur Attraktivierung der Lehre beitragen (vgl. dazu auch Abschnitt 5.2 – Neue Modelle für Erwachsene). Im nachfolgenden Abschnitt wird am Beispiel des Modells der Fachkräfteausbildung „Matura mit Lehre“ aufgezeigt, wie das „System Lehre“ **neue Zielgruppen** ansprechen und gewinnen kann (vgl. Good Practice Beispiel 2 und 3).

Neben einem Ausbau der Zielgruppenorientierung bzw. dem Gewinnen neuer Zielgruppen für die Lehre können auch triale Ausbildungsmodule/-modelle eine weitere Reformoption innerhalb des Systems Lehre darstellen (vgl. Good Practice Beispiel 1). **Triale Elemente** in der Lehre könnten vor allem in Hinblick auf **folgende drei Aspekte einen Mehrwert für die Lehrlingsausbildung** darstellen:

1. **(Inhaltlicher) Zugewinn an Wissen und Praxis** und **vertiefende Auseinandersetzung mit speziellen Ausbildungsinhalten** durch das Auslagern gewisser (übungsintensiver) Ausbildungsinhalte an Dritte. Durch das Auslagern von Ausbildungs-/Übungszeiten an Institutionen, die auf das Vermitteln gewisser Inhalte und Fertigkeiten spezialisiert sind und dafür die geeignete Infrastruktur bieten, können praktische Fertigkeiten fundiert vermittelt und Betriebe entlastet werden.
2. **Steigerung der Attraktivität der Lehre durch den „Coolness-Faktor“** von trialen Elementen z. B. durch das Anbieten von überbetrieblichen Kursen mit Sterneköchen, EuroSkills- und WorldSkills-GewinnerInnen etc.
3. Schaffung von **Räumlichkeiten**, die auch **für neue Formen der Inszenierung von Lehr- und Ausbildungserfolg** (z. B. Abschlussevents, AbsolventInnenball etc.) **sowie für die Vernetzung und den Austausch von AusbilderInnen** (branchenspezifische AusbilderInnen-Stammtische etc., Austausch mit Schulen) wichtige Bezugsorte werden könnten.

Das nachfolgende Beispiel der überbetrieblichen Kurse als triales Element der beruflichen Grundbildung (Lehre) in der Schweiz zeigt, wie ein triales Ausbildungsmodell aussehen kann. Darauf hinzuweisen ist, dass das Lehrlingssystem der Schweiz in ihren Grundsätzen und ihrer Grundarchitektur Ähnlichkeiten mit dem dualen System in Österreich aufweist, aber in Hinblick auf bestimmte Determinanten (Vorbildung der Lehrlinge, Finanzierung des Lehrlingssystems etc.) andersartig beschaffen ist.

Good Practice 1: Überbetriebliche Kurse (üK) als dritter Lernort der beruflichen Grundausbildung (Lehre) am Beispiel Schweiz

Die überbetrieblichen Kurse bilden neben dem betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungsteil das dritte obligatorische Element³² der beruflichen Grundbildung (Lehre) in der Schweiz. Die überbetrieblichen Kurse dienen der grundlegenden Vermittlung von beruflichen Fertigkeiten und basieren auf der Idee der Verbindung von Theorie und Praxis. Grundsätzlich verfolgen die üK das Ziel, jene Ausbildungsinhalte in die üK-Ausbildungszentren zu verlegen, die übungsintensiv sind, einer gezielten Reflexion bedürfen und/oder eine spezielle Ausstattung an Maschinen, Material etc. erfordern. Die Auslagerung dieser Übungszeiten in die Trainingszentren bietet somit auch für die Lehrbetriebe entsprechende Vorteile. Die Inhalte der üK sind für jeden Lehrberuf eigens festgelegt und werden in üK-Ausbildungsprogrammen (Gliederung nach Lehrjahren und Themenbereichen) festgehalten. Die Dauer der überbetrieblichen Kurse variiert je nach Lehrberuf/Branche und beläuft sich auf einige Tage bis hin zu mehreren Wochen pro Lehrjahr (vgl. VWP 2015; www.santésuisse.ch)³³.

Finanzierung

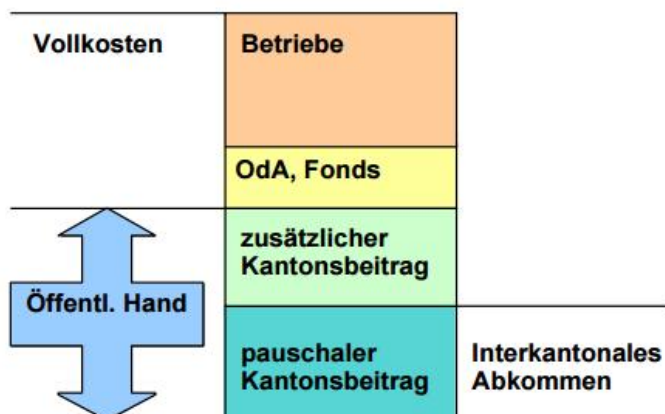
Bei der Subvention der üK durch die öffentliche Hand handelt es sich um eine Pauschalfinanzierung, die auf einem interkantonalen Abkommen beruht. Der üK-Pauschalbeitrag wird dabei pro Lernender/-m und üK-Tag auf Basis einer Vollkostenrechnung, die alle 5 Jahre von den Organisationen der Arbeitswelt durchgeführt wird, berechnet. Einzelnen Kantonen ist es auch möglich, die üK höher zu finanzieren, als es in dem interkantonalen Abkommen zur Finanzierung der üK durch öffentliche Mittel festgelegt wurde. Für diesen Fall kann ein zusätzlicher Kantonsbeitrag in der kantonalen Gesetzgebung verankert werden (vgl. Abbildung 5-1). Um die Vollkosten zu decken, werden Kosten, die über den Pauschalbetrag hinausgehen, von den Lehrbetrieben getragen. Auch die Berufsbildungsfonds übernehmen zum Teil Kostenanteile für die üK. Sichergestellt werden muss allenfalls, dass den Lernenden keine zusätzlichen Kosten entstehen (vgl. SBBK – Reglement zur Subventionierung von überbetrieblichen Kursen).

Planung und Durchführung

Träger der üK sind kantonale oder regionale Körperschaften, Dachorganisationen bzw. Fachverbände (bspw. „Verband Werbetechnik und Print“). Alle Träger von überbetrieblichen Kursen sind dazu verpflichtet, eine Aufsichtskommission einzusetzen und für die Kursorganisation Sorge zu tragen. Die Durchführung kann auch an externe Institutionen vergeben werden. An jedem Kursort muss jedenfalls eine Kurskommission einberufen werden. Der Kurskommission obliegt die Vorbereitung und Durchführung der üK. Bei der Planung der üK arbeiten die Kurskommissionen mit den jeweiligen Berufsschulen und Ämtern für Berufsbildung zusammen (vgl. VWP 2015; www.santésuisse.ch).

³² Ein Antrag auf Freistellung kann von Lehrbetrieben eingebracht werden, wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass die Inhalte der üK im eigenen Betrieb (z. B. in einer betrieblichen Lehrwerkstätte) vermittelt werden (vgl. Kanton Schwyz (o.J.): Überbetriebliche Kurse).

³³ Vgl. dazu: Verband Werbetechnik+Print VWP (2015): Reglement zur Organisation und Durchführung von überbetrieblichen Kursen (ÜK) durch den Verband Werbetechnik+Print VWP. http://www.verband-werbetechnik-print.ch/uploads/tx_dccdownloads/UeK_Reglement_2015_01.pdf [Letzter Zugriff: 02.11.2016].

Abbildung 5-1 Übersicht über die Finanzierung von überbetrieblichen Kursen in der Schweiz

Quelle: SBBK – Reglement zur Subventionierung von überbetrieblichen Kursen, S.2

Good Practice 2: Mechatronikausbildung für AHS-OberstufenschülerInnen – CAP.-Ausbildung Linz

Bereits seit Jahren steht Lehrlingen die Möglichkeit offen, die Lehre mit der Vorbereitung auf die Reifeprüfung („**Lehre mit Matura**“) zu kombinieren. Konkret können Lehrlinge bereits drei Teilprüfungen (Deutsch, Mathematik und Fremdsprache) während der Lehrzeit absolvieren. Zur letzten Teilprüfung dürfen die Lehrlinge nach der Lehrabschlussprüfung und nach dem vollendeten 19. Lebensjahr antreten.

Ein **Modell, das den umgekehrten Ansatz verfolgt** und die **AHS-Matura mit einer Lehre kombiniert**, steht für OberstufenschülerInnen im Großraum Linz bereit. Im Rahmen der sogenannten Capability (CAP.) Ausbildung³⁴ können AHS-SchülerInnen ergänzend zur AHS-Oberstufe eine Mechatronik-Lehrausbildung absolvieren. Bei CAP. handelt es sich um eine gemeinnützige Initiative der Future Wings Privatstiftung, engagierter Betriebe und Eltern.

Die **Kosten** der Ausbildung im ersten Lehrjahr werden zur Gänze von der Future Wings Privatstiftung übernommen. Die Kosten für die weitere Ausbildung belaufen sich auf rund 450€ pro Semester und werden zum Teil von den TeilnehmerInnen selbst getragen. Der überwiegende Teil der Kosten soll jedoch durch Sponsoren (Leitbetriebe in Oberösterreich) und über ein Stipendiensystem getragen werden.

Insgesamt dauert die Mechatronikausbildung **vier Jahre**. Jede zweite Woche findet der **Werkstättenunterricht** in einer mechatronischen Lehrwerkstätte des Wifi am Freitag (nachmittags) und am Samstag (ganztägig) statt. Zusätzlich dazu erfolgt der Werkstättenunterricht geblockt in der letzten Schulwoche. Insgesamt umfasst der Werkstättenunterricht 300 Einheiten. Darüber hinaus absolvieren alle TeilnehmerInnen des CAP.-Programmes **Ferialpraktika in Betrieben**, die das CAP.-Ausbildungsprogramm unterstützen.

Im Jahr 2014 sind die ersten TeilnehmerInnen des CAP.-Ausbildungsprogrammes zur Lehrabschlussprüfung (LAP) angetreten. Sechs der acht TeilnehmerInnen konnten die LAP mit Auszeichnung abschließen, zwei mit gutem Erfolg (vgl. www.cap-future.eu).

³⁴ Vgl. dazu: CAP.- Ausbildung: www.cap-future.eu

Good Practice 3: Matura mit Lehre: Gymnasiale Bildung in Kombination mit einer Handwerksausbildung – Werkschulheim Felbertal

Das Werkschulheim Felbertal³⁵ ist ein Privatgymnasium mit Öffentlichkeitsrecht mit angeschlossenem Internat in Ebenau im Flachgau und bietet eine **Kombination der AHS-Matura mit einer handwerklichen Ausbildung** an. Die AHS-SchülerInnen des Werkschulheims können ab der 9. Schulstufe (5. Klasse des Gymnasiums) zwischen folgenden drei **Fachrichtungen** wählen: **Maschinenbautechnik, Mechatronik und Tischlereitechnik**.

Die Ausbildung im Werkschulheim Felbertal dauert insgesamt neun Schuljahre. Nach Absolvieren der vier Jahre AHS-Unterstufe entscheiden sich die SchülerInnen für eine der drei genannten Fachrichtungen. Um den SchülerInnen die Entscheidung für eine der drei Fachrichtungen zu erleichtern, werden die SchülerInnen der 4. Klasse speziell an die Werkstoffe „Holz“ und „Metall“ herangeführt.

Die **Handwerksausbildung startet mit Beginn der Oberstufe** (5. Klasse des Werkschulheims) und ist **direkt in den Ablauf einer Schulwoche integriert**. Die Ausbildung nimmt dabei zwischen 15 und 20 Wochenstunden pro Schuljahr in Anspruch. Der praktische Unterricht in den Werkstätten erfolgt in Kleingruppen mit maximal 8 SchülerInnen pro Handwerksmeister. Am Ende der 9. Klasse legen die SchülerInnen des Werkschulheims die gymnasiale Reifeprüfung ab und machen den Lehrabschluss. Darüber hinaus erhalten die SchülerInnen die Möglichkeit, bereits während des letzten Schuljahres einzelne Module in Vorbereitung auf die Meisterprüfung zu absolvieren (vgl. <http://werkschulheim.at>).

³⁵ Vgl. dazu: Werkschulheim Felbertal: <http://werkschulheim.at>

5.2 Neue Modelle für Erwachsene

5.2.1 Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg

In Österreich bestehen zurzeit vorwiegend **zwei Möglichkeiten**, die **Lehre im zweiten Bildungsweg im Sinne einer „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“³⁶** zu absolvieren:

1. Die Zulassung zur LAP im zweiten Bildungsweg kann **nach Vollendung des 18. Lebensjahres ohne der Absolvierung eines Lehrverhältnisses** erfolgen, sofern glaubhaft gemacht bzw. nachgewiesen werden kann, dass die jeweilige Person jene Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die für das Ausüben des Lehrberufs maßgeblich sind³⁷. Die Nachweise über das Erwerben dieser Kenntnisse und Fähigkeiten müssen in Form von Bescheinigungen über Anlerntätigkeiten bzw. sonstige praktische Tätigkeiten, Kurs-/Schulbesuche etc. erbracht werden und dabei in Bezug auf die Dauer (und inhaltlichen Relevanz) mindestens die Hälfte der Lehrzeit betragen, die für den Lehrberuf veranschlagt ist.
2. Die ausnahmsweise Zulassung zur LAP kann auch dann erfolgen, wenn zumindest die **Halbte der Lehrzeit in einem Lehrverhältnis gemäß § 23 Abs. 5 lit. b BAG absolviert** wurde, sofern keine Möglichkeit bestand, einen Lehrvertrag für die restliche Dauer der Lehrzeit abzuschließen. Darüber hinaus darf der Prüfungstermin der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem die LAP im regulären Lehrverhältnis frühestens absolviert hätte werden können.

Die Möglichkeit der „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“ für Erwachsene, welche keine Lehre absolviert haben, sich aber dennoch die für einen bestimmten Lehrberuf nötigen Kenntnisse – etwa durch Anlerntätigkeiten, Kurse etc. – aneignen konnten, basiert auf der Logik der **Validierung von erworbenen Kompetenzen**. Während sich Anerkennungsverfahren (beispielsweise von im Ausland erworbenen Abschlüssen) mit Entsprechungen von Qualifikationen bzw. formalen Abschlüssen beschäftigen und dabei vor allem Lehrpläne oder Curricula heranziehen, setzen Validierungsverfahren bei den Lernergebnissen (Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) einer Person an und können – wie im Falle der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP – zum Ausstellen von Zeugnissen bzw. Diplomen führen (vgl. Biffel et al. 2012, S. 29ff.)³⁸.

Im Rahmen der „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“ (BMWF/BMB) wird grundsätzlich zwischen zwei **Säulen der Validierung von Kompetenzen** unterschieden:

³⁶ Vgl. dazu: WKO – Ausnahmsweise Zulassung zur LAP: https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Mode-und-Bekleidungstechnik/Kuerschner/Ausnahmsweise_Zulassung_zur_Lehrabschlusspr_fung_2.pdf [Letzter Zugriff: 20.06.2016]

³⁷ Sofern Erwachsene einen Lehrabschluss in Österreich anstreben, aber nicht über die dafür benötigten Kompetenzen verfügen, besteht für diese Personengruppe ebenso die Möglichkeit, die Lehre regulär zu absolvieren, wobei Lehrbetriebe für diese Lehrverhältnisse eine Förderung (gemäß §19c BAG) beantragen können.

³⁸ Vgl. dazu: Biffel, Gudrun; Pfeffer, Thomas, Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.

- **Summative Validierungsverfahren:** Summative Validierungsansätze zeichnen sich durch ihre Anforderungs- und Standardbezogenheit aus. Ansätze summativer Verfahren beinhalten Verfahren der Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen gemessen am jeweiligen Standard (z. B. Lehrabschlussprüfung). Bezugspunkt für das summative Validierungsverfahren sind jeweils die definierten Standards, die für das Erwerben einer formalen oder non-formalen Qualifikation benötigt werden.
- **Formative Validierungsverfahren:** Formative Validierungsansätze weisen hingegen keine Standardbezogenheit auf, vielmehr geht es um das (individuelle) Sichtbarmachen von erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten (etwa durch Self-Assessment, Erstellen von Portfolios etc.). Formative Validierungsverfahren führen im Gegensatz zu den summativen Validierungsverfahren nicht zum Erwerb einer Qualifikation, vielmehr geht es um einen individuellen Kompetenznachweis.

Das „Bundesgesetz zum Nationalen Qualifikationsrahmen“, das im März 2016 in Kraft getreten ist, stellt die Grundlage für die Zuordnung von Qualifikationen zu einem der acht Niveaus des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) dar und steht auch in Verbindung mit einer in Ausarbeitung befindlichen „Validierungsstrategie“. Mit der Aktionslinie 10 („Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren“) der 2011 von der österreichischen Bundesregierung beschlossenen «Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich» wurde der Grundstein für die Ausgestaltung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) gelegt. In der Schweiz etwa besteht – wie bereits erwähnt – neben der Möglichkeit des außerordentlichen Antritts zur Lehrabschlussprüfung auch die Option eines Validierungsverfahrens mittels Glaubhaftmachung der erworbenen Kenntnisse und Abgleichs dieser Kenntnisse mit den Qualifikationsprofilen eines bestimmten Berufes durch sogenannte Validierungsstellen (vgl. Kapitel 5.2.2).

Initiative „Du kannst was!“: Schrittweises Nachholen von Lehrabschlüssen

Die Initiative „Du kannst was“ wurde ins Leben gerufen, um Personen ohne Berufsabschluss Schritt für Schritt zum Berufsabschluss (Lehrabschlusszeugnis) zu begleiten, sofern diese Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die für das Ausüben eines Lehrberufs maßgeblich sind. Ihren Ausgang nahm die Initiative im Burgenland. Mittlerweile wird sie auch in Oberösterreich (Initiative des Firmenausbildungsverbandes, der Wirtschaftskammer Oberösterreich, der Arbeiterkammer Oberösterreich sowie des Landes Oberösterreich), in Salzburg, Niederösterreich und (in adaptierter Form) auch in Wien angeboten und stellt für die Zielgruppe ein **schrittweises Verfahren zum Erhalt des Lehrabschlusszeugnisses** dar.

Der Weg zum Lehrabschlusszeugnis sieht beispielhaft für Oberösterreich wie folgt aus:

1. Einstiegsgespräch: Informationen über Chancen und Anforderungen auf dem Weg zum angestrebten Lehrabschluss werden u. a. thematisiert.
2. Kompetenzerkennungsverfahren durch geschulte TrainerInnen
3. Erwerb von fehlendem Wissen bzw. Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch gezielte Kursmaßnahmen.
4. Im Zuge eines sogenannten „Quali-Checks“ überprüft die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer OÖ gemeinsam mit den TeilnehmerInnen deren Aus- und Weiterbildungserfolg. Bei positivem Quali-Check erhalten die TeilnehmerInnen das Lehrabschlusszeugnis.

Im Rahmen der Initiative „Du kannst was!“ können folgende Berufsabschlüsse erworben werden: Einzelhandelskaufmann/frau, LandschaftsgärtnerIn / GrünflächengestalterIn, MetallarbeiterIn, UniversalschweißerIn, Betriebslogistikkaufmann/frau, ProduktionstechnikerIn, TischlerIn, Koch/Köchin, ElektrotechnikerIn, IT-Technik, Maurer. Auf Anfrage kann der Berufsabschluss darüber hinaus auch in anderen Berufen erworben werden (vgl. <http://www.dukannstwas.at/>).

Eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung (z. B. WIFI) könnte künftig durch eine programmhafte Ausweitung der Initiative „Du kannst was!“ entstehen: So könnte auf eine Standortbestimmung (Vorantreiben der Validierung von erworbenen Kompetenzen) ein modulares Ausbildungsprogramm – in Anlehnung an das Ausbildungsprogramm „Kompetenz mit System“ (KmS)³⁹ für AMS-KundInnen – mit konkreten Verbindungen zum Lehrabschluss auch im Rahmen der Angebote der Erwachsenenbildung (und damit außerhalb des AMS-Kontextes) entstehen. Das Absolvieren aller Module dieses Ausbildungsprogramms könnte die TeilnehmerInnen letztlich zum Antritt für die Lehrabschlussprüfung berechtigen.

³⁹ Vgl. dazu: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/angebote-frauen/kompetenz-system> [Letzter Zugriff: 01.03.2017]

5.2.2 Lehre für Erwachsene – Modelle in der Schweiz

Um aufzuzeigen, welche (neuen bzw. alternativen) Modelle es in Hinblick auf die Lehre für Erwachsene geben kann, wird anhand des Länderbeispiels Schweiz aufgezeigt, wie einerseits die Anerkennung von Qualifikationen erfolgen und wie zum anderen der Qualifikationserwerb von Erwachsenen gestaltet werden kann.

Während in Österreich der Weg zum Lehrabschluss für Erwachsene, die sich die nötigen Kompetenzen in einem spezifischen Lehrberuf außerhalb eines Lehrverhältnisses angeeignet haben, über die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP) führt, steht in der Schweiz zusätzlich zu dieser direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren (Eidgenössisches Berufsattest (EBA) oder Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)) eine zweite Möglichkeit bereit: Das Validierungsverfahren.

Das **Anerkennen von erworbenen Kompetenzen** kann in der **Schweiz** somit auf zwei Wege erfolgen, sofern eine Person mindestens fünf Jahre Berufserfahrung und facheinschlägige Kompetenzen in einem (Lehr-)Beruf vorweisen kann. Für den Fall, dass berufsrelevante Defizite bzw. Lücken bestehen, können den InteressentInnen in beiden Fällen (direkte Zulassung zum Prüfungsverfahren und Validierungsverfahren) genau definierte Weiterbildungen auferlegt werden (vgl. Wettstein/Neuhaus o.J., S. 1)⁴⁰:

1. **Direkte Zulassung zum Eidgenössischen Berufsattest bzw. Fähigkeitszeugnis**, ohne das Absolvieren einer Berufslehre – so wie dies auch in Österreich erfolgen kann.
2. Seit 2004 besteht die Möglichkeit eines **Validierungsverfahrens** (gemäß Bildungsberufsgesetz BBG). ÄnwärterInnen müssen hierfür zusammengehörige Dokumente und Unterlagen in einem Dossier zusammentragen, die Aufschlüsse über ihre Erfahrungen und Kompetenzen bieten. Eine für Validierungsverfahren zuständige Behörde vergleicht die Inhalte des Dossiers mit dem Qualifikationsprofil eines spezifischen Berufes. Auf dieser Grundlage wird die Entscheidung getroffen, ob die Gleichwertigkeit zwischen den erworbenen Kompetenzen der Person und den Inhalten im Qualifikationsprofil gegeben ist.

Da nicht alle Erwachsenen, die einen Lehrabschluss anstreben, bereits über die für das Ausüben eines Lehrberufs erforderlichen Kompetenzen verfügen, stehen in der Schweiz auch weitere Modelle bereit, die es **Erwachsenen** ermöglichen sollen, sich diese **Kompetenzen** anzueignen und den Lehrabschluss zu **erwerben** (vgl. Wettstein/Neuhaus o.J., S. 2f.):

1. **Absolvieren der regulären Berufslehre**: Wird eine reguläre Berufslehre absolviert, so schließt ein Erwachsener einen Lehrvertrag mit einem Betrieb ab und absolviert die Lehre an den drei Lernorten⁴¹ (Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Kurse) wie ein Jugendlicher. In begründeten Fällen kann die Lehrzeitdauer verkürzt werden („*Individuell verkürzte Berufslehre*“). Darüber hinaus besteht in einigen Berufen bzw.

⁴⁰ Vgl. dazu: Wettstein, Emil; Neuhaus, Helena (o. J.): Berufliche Grundbildung für Erwachsene. Einführung ins Thema. Zweite Chance. Eine Initiative zur Förderung der beruflichen Nachqualifizierung. Zürich. http://bbprojekte.ch/zc/E522_ZC-Darstellung.pdf [Letzter Zugriff: 20.06.2016].

⁴¹ Im Gegensatz zu Österreich und Deutschland, wo die Lehre als duales System (Lernorte Betrieb und Berufsschule) organisiert ist, existiert in der Schweiz vorwiegend das triale System (Lernorte Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Kurse).

Regionen die Möglichkeit, den Berufsschulunterricht in eigenen Klassen für erwachsene Auszubildende (z. T. auch in Abend- und Wochenendkursen) zu absolvieren – in den meisten Fällen erfolgt der **Berufsschulunterricht** aber mit jugendlichen Auszubildenden⁴². Erwachsene Auszubildende können jedoch von Teilen des Berufsschulunterrichts freigestellt werden, sofern belegt werden kann, dass sie die Inhalte bereits beherrschen, die im Berufsschulunterricht vermittelt werden.

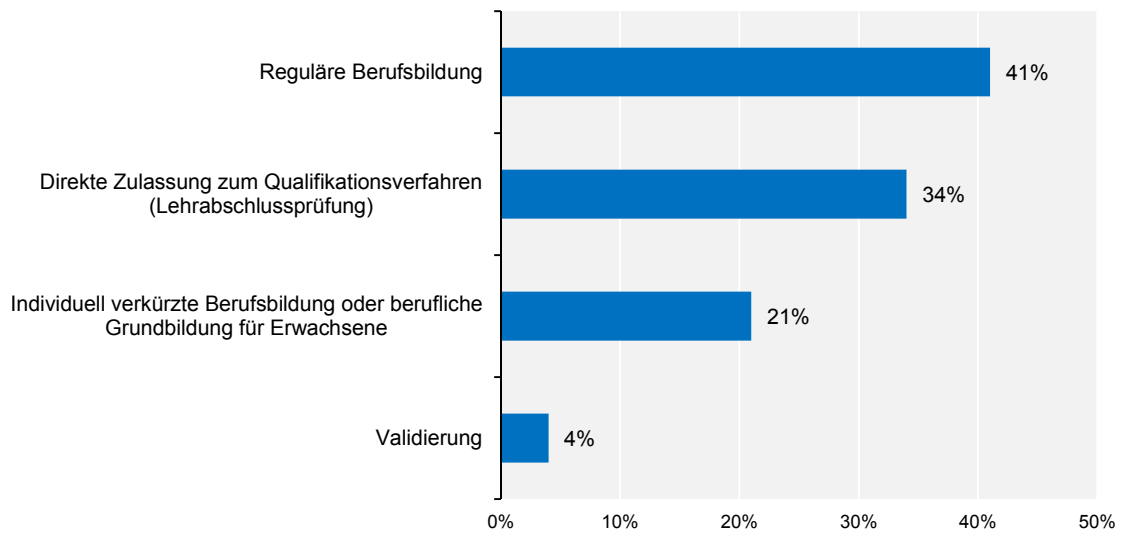
2. **Absolvieren einer Berufslehre für Erwachsene:** Das Absolvieren einer Berufslehre für Erwachsene ist nicht in allen Lehrberufen möglich, vielmehr wurden in bestimmten Bereichen spezielle Berufslehren (z. B. Fachfrau/-mann Betreuung) für erwachsene Lehrlinge **reglementiert**. Die Berufslehren für Erwachsene umfassen eine kürzere Lehrzeitdauer als reguläre Berufslehren für Jugendliche und berücksichtigen im Speziellen, dass Erwachsene bereits über Kenntnisse, Wissen und Erfahrungswerte verfügen, die Jugendliche im Rahmen der Berufslehre erst erwerben müssen.
3. Vereinzelt bieten Organisationen der Arbeitswelt bzw. einzelne Kantone alternative Qualifikationsverfahren an, deren gesetzliche Grundlage über das BBG geregelt ist. Die sogenannten „**anderen Qualifikationsverfahren**“ beruhen in der Regel auf einer **Kombination von modularen Bildungsgängen und Teilprüfungen**, die letztendlich die Abschlussprüfung und somit das gängige Qualifikationsverfahren ersetzen⁴³. Bereits etabliert hat sich diese Vorgehensweise beispielsweise in der Uhrenindustrie. In anderen Kantonen und Branchen werden derartige Regelungen und alternative Qualifizierungsoptionen für Erwachsene bislang ohne eine gesamtschweizerisch einheitlich geregelte Grundlage angeboten.

Festzuhalten bleibt, dass eine Lehre im Erwachsenenalter in der Schweiz mit zum Teil erheblichen finanziellen Belastungen einhergeht, da die erwachsenen Lehrlinge in der Schweiz für gewöhnlich den gleichen Lehrlingslohn erhalten, wie die jugendlichen Lehrlinge (bzw. keine Entlohnung in Lehrwerkstätten). Dies hängt mitunter mit dem schweizerischen Spezifikum zusammen, dass die Lehrlingslöhne prinzipiell zwischen Betrieb und Lehrling ausgehandelt und deren Höhe im Lehrvertrag festgehalten wird. Das Gesetz gibt in der Schweiz keine Regelung in Hinblick auf Mindestlöhne für die Lehrlingsausbildung vor (vgl. www.berufsberatung.ch).

Von den im Jahr 2012 verzeichneten 60.616 erfolgreichen Abschlüssen einer beruflichen Grundbildung (EFZ und EBA) wurden insgesamt 6.396 an über 24-Jährige ausgestellt, wobei 41% dieser Personen eine reguläre Lehre absolviert haben, 34% die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung gewählt haben und 21% eine individuell verkürzte Lehre bzw. eine reglementierte Berufslehre für Erwachsene absolviert haben (vgl. Grafik 5-1). 4% nahmen die Möglichkeit der Validierung wahr (vgl. SBF 2014, S. 22).

⁴² Vgl. dazu SBF (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern, Juni 2014, S. 35.

⁴³ Vgl. dazu auch die in Oberösterreich (und weiteren Bundesländern) existierende Initiative „Du kannst was“, die ebenso ein alternatives Qualifikationsverfahren darstellt, über das der Berufsabschluss (Lehrabschluss) schrittweise erfolgt (vgl. Abschnitt 5.2.1).

Grafik 5-1 Nutzung der Modelle der "Beruflichen Grundbildung (Lehre) für Erwachsene" in der Schweiz – 2012

Quelle: Bundesamt für Statistik; SBFI 2014

5.2.3 Lehre für Erwachsene – Modelle in Deutschland

Wie bereits aufgezeigt wurde, ist es in Österreich und der Schweiz für Erwachsene mit entsprechend erworbenen Kompetenzen in einem (Lehr-)Beruf auch dann möglich, zur Lehrabschlussprüfung zugelassen zu werden, wenn die berufsrelevanten Kenntnisse außerhalb eines Lehrverhältnisses (etwa durch Anlern Tätigkeiten, Kurse/Schulungen etc.) erworben wurden. Die „Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung“ in Österreich und die „direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren“ in der Schweiz finden in Deutschland in der „**Externenprüfung**“ ihre Entsprechung. Eine Zulassung zur Externenprüfung kann dann vonstatten gehen, wenn der Nachweis erfolgt, dass die Person das Eineinhalbfache der Lehrzeit in einem spezifischen Lehrberuf beruflich tätig war und darüber hinaus glaubhaft machen kann (mitunter durch Zeugnisse etc.), dass die zum Ausüben des Berufs benötigten Kompetenzen erworben wurden (vgl. SBFI 2014, S. 12)⁴⁴.

Seit dem Jahr 2005 wird Erwachsenen, die eine Lehre absolvieren wollen, in Deutschland gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG § 45 Abs. 2) und der Handwerksordnung (HwO § 37 Abs. 2) die Möglichkeit eröffnet, eine **Lehre in Teilzeit** zu absolvieren. Dies soll vor allem Berufstätigen und Alleinerziehenden bzw. Personen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, die Chance eröffnen, einen Berufsabschluss zu erwerben (vgl. www.jobstarter.de).

Eckpfeiler der Lehre in Teilzeit:

- Die Teilzeitausbildung ist in allen in Deutschland angebotenen Lehrberufen möglich.
- Die wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb kann dabei zwischen 20 und 35 Stunden betragen und führt grundsätzlich nicht zu einer Verlängerung der gesamten Lehrzeitdauer. Falls die wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit die Grenze von 25 Stunden pro Woche unterschreitet, kann sich die Ausbildungsdauer bei Bedarf insgesamt um ein halbes bis ein ganzes Jahr verlängern, wobei die schulische Vorbildung und etwaige Berufserfahrungen berücksichtigt werden.
- Der Berufsschulunterricht erfolgt in der Regel in Vollzeitform. Je nach Auslastung und Zusammensetzung der Klassen können die Berufsschulen gegebenenfalls auch Teilzeitklassen an den Berufsschulen einrichten.
- 2014 wurden in Deutschland 2.259 Ausbildungsverträge in Teilzeit neu abgeschlossen, was rund 0,4% aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entspricht. 82% der Auszubildenden sind Frauen. Vor allem kaufmännische Berufe und Berufe aus dem Gesundheitsbereich werden von den Auszubildenden einer Lehre in Teilzeit erlernt.

Ein weiteres Angebot der beruflichen Ausbildung für Erwachsene in Deutschland richtet sich an StudienabbrecherInnen. Das Projekt „**NewStart – betriebliche Ausbildung als Chance für StudienaussteigerInnen**“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „Jobstarter plus“ bis Ende 2017 gefördert. Ziel des Projekts ist es, mit Beratungen ein Frühwarnsystem für StudentInnen einzurichten, die ihr Studium nicht beenden wollen bzw. werden und sich daher beruflich neu orientieren müssen bzw. wollen. Darüber hinaus werden im Zuge dieses

⁴⁴ SBFI (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern, Juni 2014.

Projektes Klein- und Mittelbetriebe für das Ausbilden dieser neuen Zielgruppe sensibilisiert, ebenso wird Hilfestellung bei der Anrechnung von bisher erworbenen Kompetenzen auf die betriebliche Ausbildung geboten (vgl. www.jobstarter.de).

Um (jungen) Erwachsenen den Erwerb bzw. das Nachholen eines Berufsabschlusses auch finanziell ermöglichen zu können, existiert in Deutschland eine **Berufsausbildungsbeihilfe**, die eine Pflichtleistung der aktiven Arbeitsförderung darstellt und von der Agentur für Arbeit ausbezahlt wird (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016⁴⁵):

- Die Berufsausbildungsbeihilfe wird zum einen an Jugendliche ausbezahlt, die während der Ausbildung nicht bei den Eltern wohnen und der Lehrbetrieb nicht in angemessener Zeit von dem Wohnsitz der Eltern erreicht werden kann. Zum anderen richtet sich die Berufsausbildungsbeihilfe an **Auszubildende über 18 Jahre**, die verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft sind/waren oder an Auszubildende über 18 Jahre, in deren Haushalt zumindest ein zu betreuendes Kind wohnhaft ist.
- Die Förderung zielt darauf ab, etwaige wirtschaftliche Schwierigkeiten durch das Aufnehmen einer Berufsausbildung auszugleichen/abzufedern.
- Die Höhe der Berufsausbildungsbeihilfe richtet sich mitunter nach der Höhe der Ausbildungsvergütung der Auszubildenden sowie dem Jahreseinkommen der Ehegattin / des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin / des Lebenspartners (oder der Eltern) und kann bis zu 635€ monatlich für den Zeitraum, in dem sich die Auszubildenden in einer betrieblichen/außerbetrieblichen Berufsausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme befindet, betragen.

⁴⁵ BMAS (2016): Leistungen zur Ausbildungsförderung. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/foerderung-jugendliche.html> [Letzter Zugriff: 20.06.2016].

5.3 Höhere Berufsbildung / Vernetzung mit Hochschulen: Sogwirkung, Attraktivität, Attraktivierung

In der öffentlichen Diskussion und auf der politischen Agenda in Österreich wird der **Bedarf an Höherqualifizierung** beinahe ausschließlich in Forderungen nach mehr MaturantInnen sowie AbsolventInnen einer Hochschule laut, was als Ausdruck eines in Österreich (gesellschaftlich) vorherrschenden engen Verständnisses von Höherqualifizierung verstanden werden kann. Während die stark im Steigen begriffenen AbsolventInnenzahlen (Universität/Fachhochschule) von der österreichischen Bildungspolitik gefordert werden, mag die Arbeitsmarktintegration keineswegs für AbsolventInnen aller Studienrichtungen problemlos glücken, wobei die Arbeitslosigkeit von HochschulabsolventInnen weniger sichtbar wird (und sich etwa auch hinter einem Doktors-/Ph. D.-Studium verbergen kann). Ebenso mehren sich Hinweise über HochschulabsolventInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen⁴⁶, während eine Vielzahl an Unternehmen zeitgleich über einen (sich abzeichnenden) Fachkräftemangel klagt (vgl. Mayr/Schmid 2014). Ibw-Studien und Analysen zeigen mitunter, dass dieses Verständnis von Höherqualifizierung, das auf MaturantInnen und HochschulabsolventInnen fokussiert, nur bedingt den aktuellen Bedarfsentwicklungen gerecht wird, denn auch zukünftig werden die „mittleren Qualifikationen“ (Lehre/BMS) ihre bedeutsame Position für die Erwerbslandschaft beibehalten, und auch hier wird Spezialisierung und berufliche Höherqualifizierung noch an Bedeutung zulegen (vgl. Schneeberger/Petanovitsch/Schmid 2013; Bliem/Weiß/Grün 2012; Mayr/Schmid 2014 etc.):

„Gerade durch die starke Spezialisierung auf bestimmte Aufgabengebiete und Tätigkeitsbereiche wird es immer wichtiger in der Ausbildung sehr breite und fundierte Grundlagenkenntnisse zu vermitteln, auf denen die weitere Spezialisierung aufsetzen kann, und die gleichzeitig eine Umorientierung und Neuspezialisierung erleichtert.“
(AMS Standing Committee on New Skills 2012, S. 22)

Zur **höheren Berufsbildung** (auch tertiäre Berufsbildung) zählen Bildungsgänge, die auf Abschlüssen der oberen Sekundarstufe aufbauen und stark praktisch, technisch oder berufsspezifisch ausgerichtet sind. Während in der Schweiz und Deutschland ein differenziertes System der höheren Berufsbildung besteht, ist die berufliche Tertiärbildung als Option im Bereich der Höherqualifizierung in Österreich vergleichsweise stark unterbelichtet und fragmentiert. Während in der Sekundarstufe II fast 80% der Jugendlichen Österreichs eine Ausbildung mit berufsqualifizierendem Abschluss absolvieren, ist die berufliche Höherqualifizierung vergleichsweise gering ausgebaut. In **Österreich** sind u. a. Meister- und Werkmeisterschulen, Bauhandwerkerschulen, Kollegs, „kurze“ Universitätslehrgänge sowie non-formale Abschlüsse der Erwachsenenbildung oder beruflichen Weiterbildung der beruflichen Tertiärbildung zuzuordnen, die somit im Vergleich zur akademischen Tertiärbildung sehr heterogen und zersplittert aufgestellt ist (vgl. Mayr/Schmid 2014).

⁴⁶ Beispielsweise sind gemäß Mikrozensus 2015 österreichweit lediglich rund 72% der erwerbstätigen AbsolventInnen von Universitäten und Fachhochschulen in akademischen sowie vergleichbaren Berufen bzw. als Führungskräfte tätig (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Chancen durch eine Bereitstellung vertikal facheinschlägiger Höherqualifizierung (höhere Berufsbildung) (vgl. Mayr/Schmid 2014, S. 4f.):

- **Funktion der Attraktivierung des mittleren Erstqualifizierungssegments (Lehre/BMS)** durch berufsorientierte Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung – einerseits bedingt durch das Eigeninteresse potenzieller TeilnehmerInnen an Angeboten der höheren Berufsbildung (Beschäftigungsabsicherung, Einkommensmotive, berufliche Aufstiegsaspirationen etc.) sowie durch den stark gesellschaftlich geprägten und konnotierten Anreiz der Attraktivität höherer Bildungsabschlüsse.
- **Funktion der Attraktivierung und Sichtbarmachung bereits bestehender Abschlüsse der höheren Berufsbildung** in Österreich (z. B. Meister, Werkmeister und Fachakademien)
- **Funktion der Bedarfsgerechtigkeit:** Schaffen und Ausbauen von Angeboten der höheren Berufsbildung, die den Anforderungen an Spezialisierung und Höherqualifizierung (von Beschäftigten) auch angesichts einer Vielzahl an Megatrends (wie Digitalisierung, Internationalisierung etc.), die auch für die mittleren Qualifikationen eine maßgebliche Rolle spielen werden, gerecht werden.

Wie könnte die höhere Berufsbildung in Österreich folglich ausgebaut und strukturell reformiert werden und an welchen Lernorten könnten derartige Weiterbildungsangebote erfolgen? Um zielgruppenadäquate **Lernorte** zu schaffen, ist an Weiterbildungsträger und -institutionen zu denken, welche im postsekundären Sektor der Berufsbildung primär außerhalb der Universitäten angesiedelt bzw. parallel dazu aufgebaut sind, denn der niedrige Anteil an Personen mit Lehr- bzw. Fachschulabschluss an Österreichs Fachhochschulen (lediglich 3%) kann als Indiz dafür aufgefasst werden, dass Universitäten mit ihrem stark akademisch ausgerichteten Selbstbild und Selbstverständnis für die genannte Zielgruppe in den meisten Fällen nur wenig attraktiv zu sein scheinen (vgl. Mayr/Schmid 2014, S. 4f.). Um eine Vorstellung zu bekommen, wie Ausbildungsangebote der höheren Berufsbildung organisiert und strukturiert sind und an welchen Lernorten diese stattfinden könn(t)en, folgen Good-Practice-Beispiele aus europäischen Ländern mit einem ausgeprägten und differenzierten System der höheren Berufsbildung (vor allem Schweiz und Deutschland).

5.3.1 Strukturelle Konsolidierung von beruflicher Höherqualifizierung nach dem Vorbild Deutschlands und der Schweiz

Zu den bestehenden Angeboten höherer Berufsbildung in Österreich sind mitunter die Meister- und Befähigungsprüfungen sowie einschlägige Angebote der beruflichen Weiterbildung (beispielsweise Fachakademien) zu zählen. Wie bereits aufgezeigt, erscheinen die Angebote der höheren Berufsbildung in Österreich – v. a. auch im direkten Vergleich mit Deutschland und der Schweiz – hingegen sehr heterogen und zersplittert. Bezugnehmend auf eine strukturelle Reform der höheren Berufsbildung in Österreich, können die Systeme der höheren Berufsbildung in Deutschland und in bedeutend stärkerem Ausmaß jenes in der Schweiz als mögliche Vorbilder dienen, was eine **Konsolidierung** der in Österreich bestehenden Angebote und weiteren einschlägigen Abschlüsse (Werkmeisterschulen, Ingenieur-Qualifikation etc.) der höheren Berufsbildung **unter einem gemeinsamen Dach** anbelangt (vgl. Mayr/Schmid 2014).

Good Practice Deutschland – Drei-Ebenen-Modell der Aufstiegsfortbildung

In Deutschland werden die Qualifikationen der sogenannten Aufstiegsfortbildungen im Rahmen der beruflichen (Weiter-)Bildung, die von den Kammern getragen werden, nach dem BBiG und der HwO als ein Drei-Ebenen-Modell konzipiert. Dem Höheren Berufsbildungssystem in Deutschland liegt also ein mehrstufiges System zugrunde, das auf „bundesweit geregelten beruflichen Fortbildungsqualifikationen im beruflichen Kontext“ gründet (vgl. BIBB 2014a, S. 1⁴⁷). Damit liegt ein System bzw. eine systematische Abfolge von Aus- und Fortbildung vor, das AbsolventInnen einer Berufsausbildung gleichwertige Entwicklungsoptionen wie im Hochschulbereich auch innerhalb des Berufsbildungssystems Deutschlands eröffnet (vgl. ebd.).

Durch die **deutschlandweiten Regelungen der beruflichen Fortbildung**, die auf dem BBiG und der HwO gründen, steht eine **Reihe an anerkannten Bildungsangeboten** bereit. Sachverständige der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen arbeiten dafür sogenannte **Fortbildungsordnungen** aus (vgl. ebd.).

Die deutschlandweit geregelten **Fortbildungsqualifikationen** werden **anhand folgender Kriterien** insgesamt **drei Fortbildungsniveaus zugeordnet**:

- Durchschnittliche zeitliche Dauer, die benötigt wird, um die Fortbildung abzuschließen;
- Kompetenzen, die sich AbsolventInnen nach erfolgreich abgelegter Prüfung mindestens angeeignet haben müssen;
- Berufliches Anforderungsprofil an die Qualifikationen/Fortbildungen, wobei das Erreichen dieser Anforderungen durch das Ablegen einer öffentlich-rechtlichen Prüfung gewährleistet sein muss;

⁴⁷ BIBB (2014a): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> [Letzter Zugriff: 16.12.2016].

- Formale Kriterien (Bezeichnung des Abschlusses, Zulassungskriterien für den Prüfungsantritt etc.) (vgl. BIBB 2014a, S. 2).

Aus der Beschreibung von Niveaumerkmalen und der **Zuordnung der Fortbildungsqualifikationen anhand der eben beschriebenen Kriterien zu Niveaustufen** ergibt sich letzten Endes ein **dreistufiges Niveau-Modell**. Während die erste Ebene auf das Vertiefen und Erweitern von während der Lehrlingsausbildung erworbenen Kompetenzen abzielt, verfolgen Aufstiegsfortbildungen der zweiten Ebene das Ziel des Vorbereitens auf spezielle Fach- und Führungsaufgaben und auf der dritten Ebene schließlich die Qualifizierung für strategische Führungsaufgaben (vgl. Abbildung 5-2).

Abbildung 5-2 Drei-Ebenen-Modell der Aufstiegsfortbildung in Deutschland



Quelle: BIBB (2014a): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> [Letzter Zugriff: 16.12.2016]. ibw-Darstellung.

Tabelle 5-1 Drei-Ebenen-Modell der geregelten beruflichen Fortbildung in Deutschland: Qualifikationstypen (Auswahl) nach Qualifikationsniveau

Qualifikationsniveau	Qualifikationstyp (Auswahl)
Drittes berufliches Fortbildungsniveau	Gepr. BetriebswirtIn Gepr. InformatikerIn Gepr. WirtschaftsinformatikerIn (Strat. Professional) Gepr. BerufspädagogIn
Zweites berufliches Fortbildungsniveau	HandwerksmeisterIn Gepr. ProzessmanagerIn Gepr. Fachkaufmann/-frau Gepr. Bilanzbuchhalter Gepr. ControllerIn Gepr. Aus- und WeiterbildungspädagogIn etc.
Erstes berufliches Fortbildungsniveau	Gepr. ServicetechnikerIn Gepr. FachberaterIn

Quelle: BIBB 2014a, S.3 (siehe oben)

Letztlich erfolgt auch eine Zuordnung der Fortbildungsqualifikationen zu den entsprechenden Niveaus des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Die Zuordnung geht durch einen Abgleich der Niveaumerkmale der Fortbildungsqualifikationen (Qualifikationstypen) mit den DQR-Deskriptoren vorstatten. Beispielhaft werden diese DQR-Entsprechungen der beruflichen Fortbildungsniveaus in der nachfolgenden Tabelle anhand der ersten Fortbildungsniveaustufe veranschaulicht (vgl. BIBB 2014a).

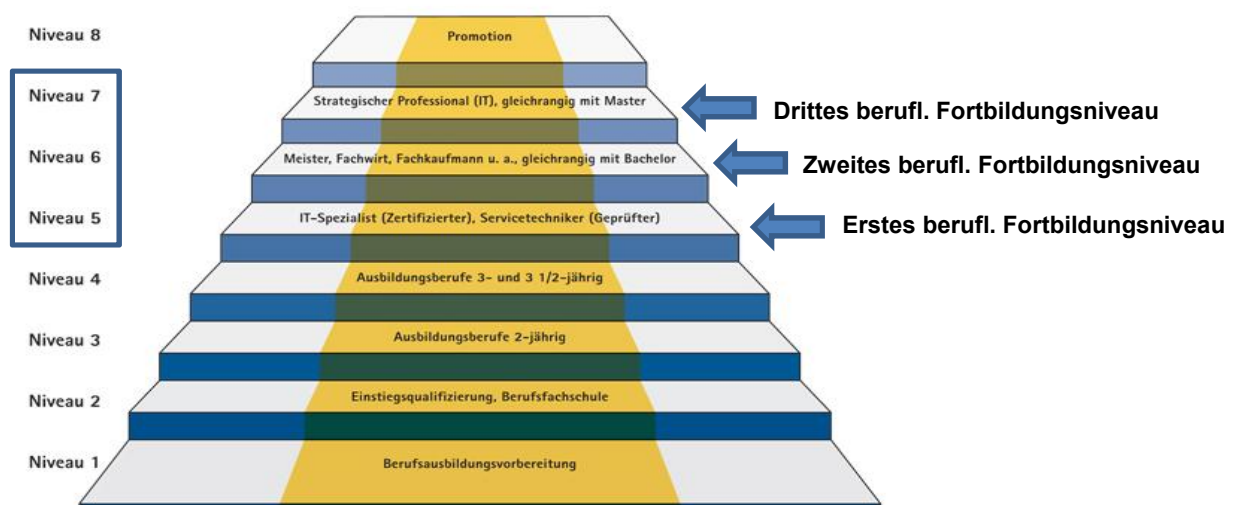
Tabelle 5-2 Zuordnung der Fortbildungsniveaus (nach BBiG und HwO) zu den DQR-Niveaus anhand der ersten beruflichen Fortbildungsniveaustufe

DQR Niveau 5	Erstes berufliches Fortbildungsniveau	Qualifikationen
„Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld.“	„Qualifikationen auf diesem Niveau befähigen zur Übernahme von Aufgaben, die die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen erweitern und vertiefen und neue Inhalte umfassen.“	Gepr. ServicetechnikerIn Gepr. FachberaterIn SpezialistIn

Quelle: Entnommen aus: BIBB (2014): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> [Letzter Zugriff: 16.12.2016]; S. 5.

Abbildung 5-3 verdeutlicht abschließend, wie das in Deutschland konsistente Modell für die berufliche Aus- und Weiterbildung auf allen (vertikalen) Ebenen des DQR auch im Bereich der beruflichen Bildung konzipiert ist. Dieses System der „bundesweit geregelten beruflichen Fortbildungsqualifikationen“ eröffnet (gegenüber dem Hochschulwesen) gleichwertige Entwicklungsmöglichkeiten (Aus- und Fortbildungswege) innerhalb des Systems der beruflichen Bildung (vgl. ebd.).

Abbildung 5-3 IHK-Fortbildungsabschlüsse auf Hochschul-Niveau – Einordnung im deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)

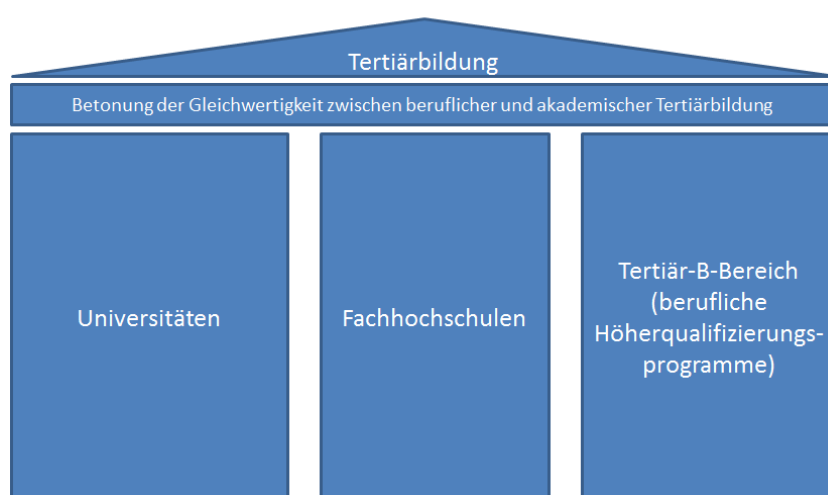


Quelle: IHK Bildungsinstitut

Good Practice Schweiz – Höhere Berufsbildung / Tertiär-B-Bereich

Im Vergleich zu Deutschland bedeutend breiter aufgestellt ist die höhere Berufsbildung in der Schweiz. Die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Tertiärbildung wird durch ein eigenes Bildungssegment, den Tertiär-B-Bereich, signalisiert. Dieser Tertiär-B-Bereich umfasst gegenwärtig eine Vielzahl an beruflichen Höherqualifizierungsprogrammen und ist neben Universitäten und Fachhochschulen fest im Tertiärbereich verankert. Die Finanzierung der höheren Berufsbildung erfolgt sowohl von privater als auch von öffentlicher Seite. Besonders geläufig sind neben Formen der Eigenfinanzierung (familiäre Unterstützung oder Teilzeit-Erwerb) vor allem Beiträge der öffentlichen Hand (kantonale Stipendien etc.) bzw. von privaten Stiftungen getragene Förderprogramme sowie Bildungs-Darlehen und Unterstützungsleistungen durch ArbeitgeberInnen (finanzielle bzw. zeitliche Entlastung bei berufsbegleitendem Studium etc.)⁴⁸.

Abbildung 5-4 Berufliche Höherqualifizierung in der Schweiz – Der Tertiär-B-Bereich



Quelle: SBFJ 2016, ibw-Darstellung

Generell weisen AbsolventInnen einer höheren Berufsbildung in der Schweiz eine hohe Erwerbsquote auf und sind sowohl in KMUs als auch in Großunternehmen gefragte Arbeitskräfte⁴⁹. Das Ausmaß an Beschäftigung von AbsolventInnen der höheren Berufsbildung im Verhältnis zu AbsolventInnen von Hochschulen unterscheidet sich je nach Wirtschaftszweig. Anteilsmäßig mehr Beschäftigte mit Abschlüssen der höheren Berufsbildung im Tertiärbereich gegenüber Hochschulabschlüssen sind im Wirtschaftszweig „Bau“ beschäftigt, annähernd ausgewogen ist das Verhältnis außerdem in den Bereichen „Verkehr“, „Handel“ und „Gastgewerbe“ (vgl.

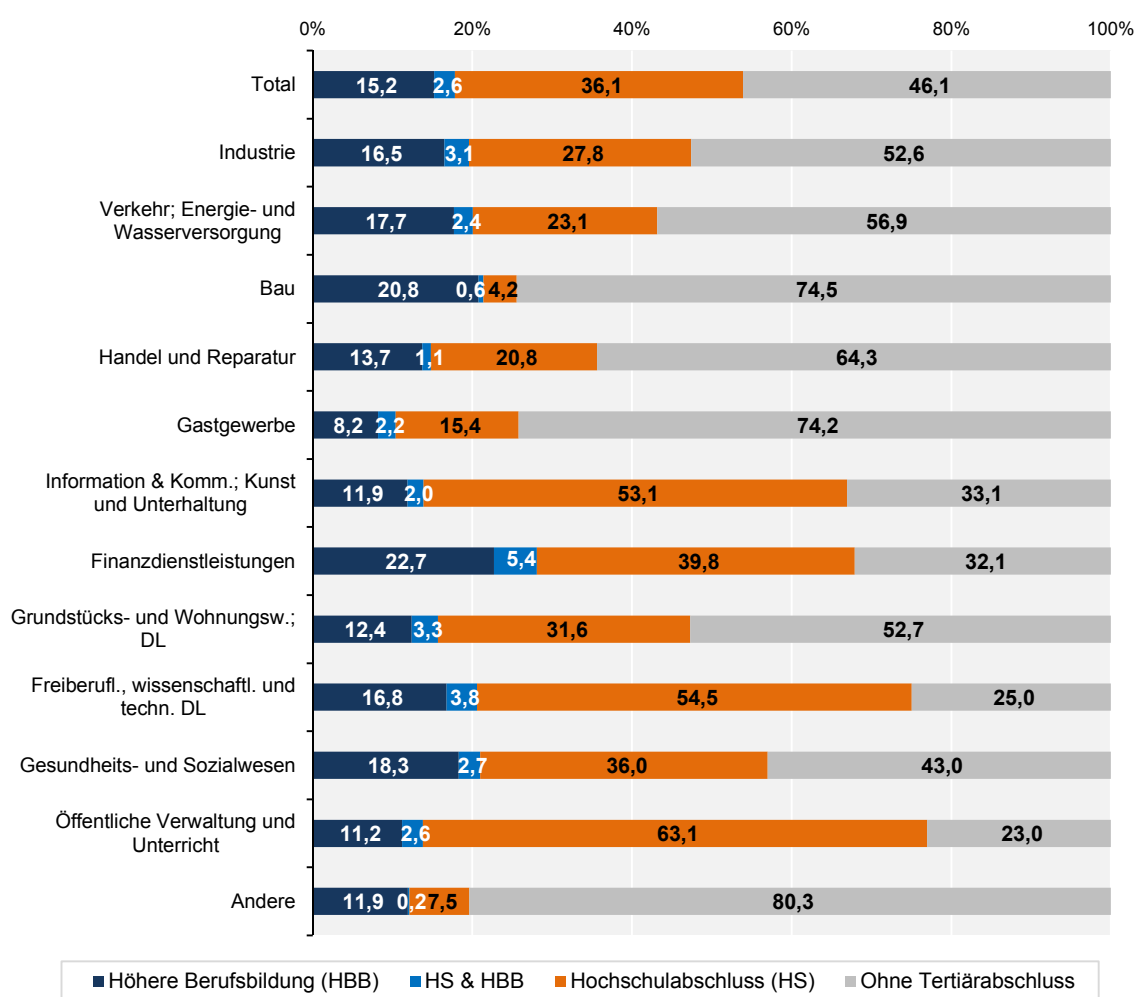
Grafik 5-2). Der hohe Stellenwert der höheren beruflichen Bildung wird auch deutlich, wenn man die Zahl der jährlichen Abschlüsse im Tertiärbereich betrachtet: Im Jahr 2014 wurden

⁴⁸ Vgl. dazu: Schweizer Berufsberatung: Ausbildung und Weiterbildung finanzieren <https://www.berufsberatung.ch/Dyn/Show/7770#> [Letzter Zugriff: 28.06.2016].

⁴⁹ Vgl. dazu: Schweizerische Eidgenossenschaft (o.J.): Die höhere Berufsbildung. Fakten und Zahlen. Bern.

rund 27.000 Abschlüsse im Bereich der höheren beruflichen Bildung verzeichnet (vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2016, S. 5⁵⁰). Im selben Zeitraum gab es rund 27.600 Bachelor, Master- und Diplomabschlüsse (exkl. Weiterbildungs- und Doktoratsstudien) an Hochschulen (Tertiär-A-Sektor) in der Schweiz, und damit nur marginal mehr Abschlüsse wie im Tertiär-B-Bereich. Die Fachhochschulen verzeichnen im Jahr 2014 rund 14.800 Abschlüsse auf Bachelor-, Diplom- und Masterniveau (exkl. Weiterbildungsstudien), die pädagogischen Hochschulen exkl. Weiterbildungsstudien rund 5.000 Bachelor- und Masterabschlüsse (vgl. Schweizer Bundesamt für Statistik: Abschlüsse der Hochschulen⁵¹).

Grafik 5-2 Verteilung der Beschäftigten nach höchster abgeschlossener Ausbildung mit (HBB, HS) bzw. ohne Tertiärabschluss nach Wirtschaftszweigen (2015)



Quelle: Bundesamt für Statistik Schweiz – Statistiken und Bildungsindikatoren zur höheren Berufsbildung (SAKE – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung)

⁵⁰ Schweizerische Eidgenossenschaft (2016): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2016. Bern: 2016.

⁵¹ Vgl. dazu: Schweizer Bundesamt für Statistik <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/tertiarstufe-hochschulen.html> [Letzter Zugriff: 20.12.2016].

5.3.2 Internationale Good-Practice Beispiele: Höhere Berufsbildung und Weiterbildung

Im Rahmen dieses Abschnittes wird beispielhaft aufgezeigt, wie Ausbildungen der höheren Berufsbildung konkret gestaltet und aufgebaut sein können. Neben den höheren Fachschulen in der Schweiz und dem dualen Studium in Deutschland wird darüber hinaus das individuelle Lernkonto am Beispiel Frankreichs thematisiert.

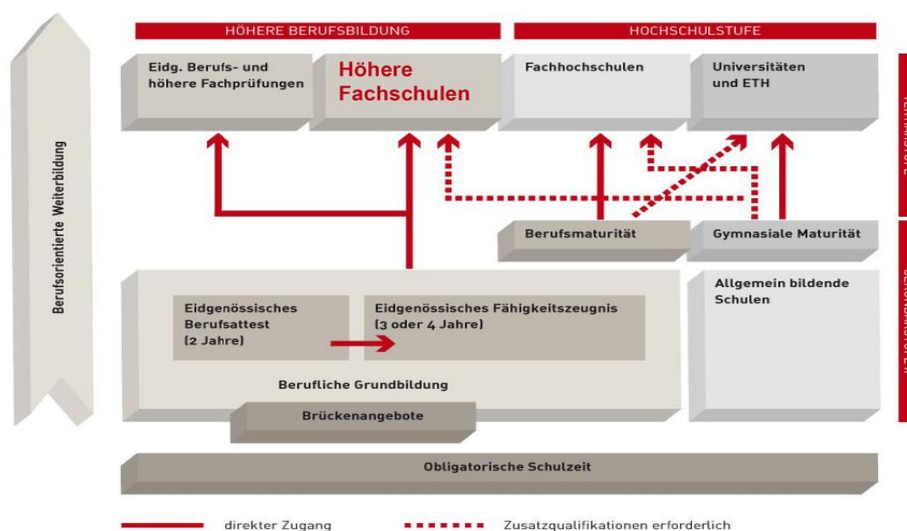
Höhere Fachschule – Schweiz

Die höheren Fachschulen in der Schweiz sind dem **Tertiär-B-Sektor** zuzuordnen und schließen mit einem Diplom ab. Ziel der Ausbildungsgänge an höheren Fachschulen ist es, sich in einem Berufsfeld zu spezialisieren sowie ExpertInnenwissen zu erwerben, um die AbsolventInnen von höheren Fachschulen optimal auf leitende Funktionen in Unternehmen vorzubereiten (vgl. BIBB 2014b, S. 10ff.)⁵².

Die **Zulassungsvoraussetzung** stellt ein Abschluss der Sekundarstufe II (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, abgeschlossene Fachmittelschule oder gymnasiale Maturität) dar. Darüber hinaus können ein Nachweis über Berufserfahrung und eine Eignungsabklärung eine Aufnahmevoraussetzung darstellen (siehe ebd.).

In der Regel dauert ein Ausbildungsgang an einer höheren Fachschule zwei bis drei Jahre (3.600 Lernstunden). Erfolgt die Ausbildung berufsbegleitend oder liegt kein facheinschlägiges eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (Äquivalent zum Lehrabschlussprüfungszeugnis) vor, sind rund drei bis vier Jahre an **Ausbildungsdauer** vorgesehen (insgesamt rund 5.400 Lernstunden). Somit können nach diesem Modell auch Personen ohne facheinschlägig absolvierte Lehrausbildung in einem spezifischen Bereich – allerdings bei entsprechender Eignung und Berufserfahrung – direkt einen Abschluss der höheren Berufsbildung erwerben (siehe ebd. und vgl. Abbildung 5-5).

Abbildung 5-5 Zugang zur höheren Berufsbildung in der Schweiz



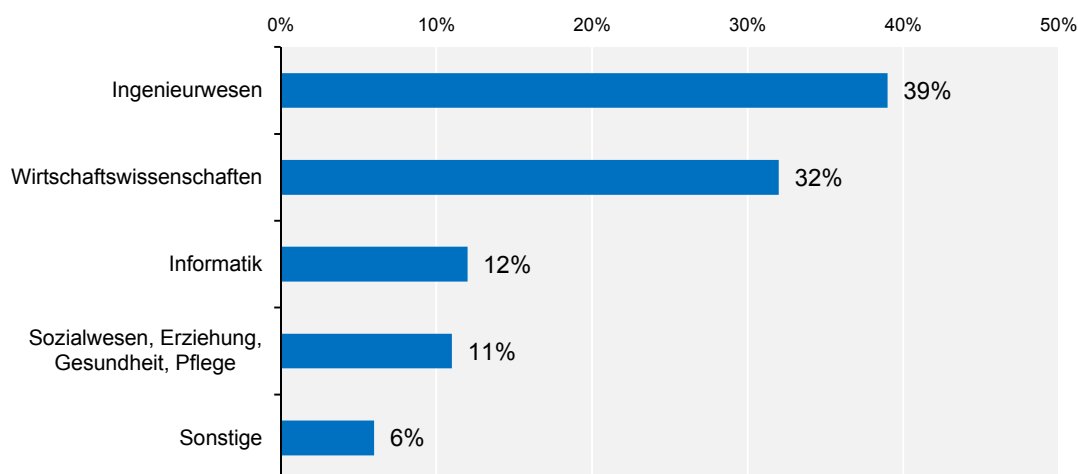
Quelle: Kanton Zug, Schweiz

⁵² BIBB (2014b): Tertiäre Bildung mit hohem Arbeitsmarktbezug – die höhere Berufsbildung in der Schweiz. In: BWP 2014, Ausgabe 4, BIBB.

Duale Hochschule – Deutschland

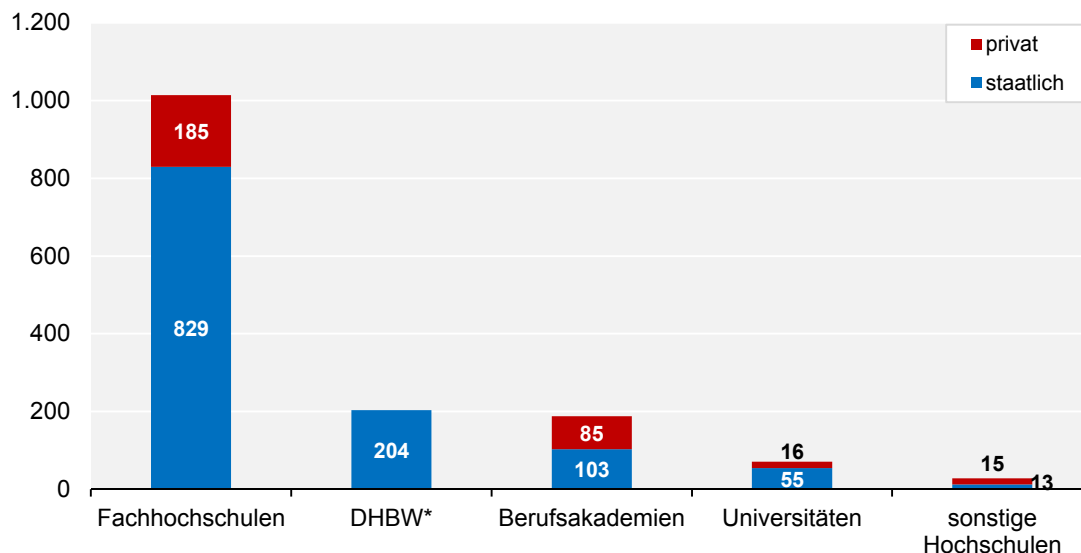
Das Modell der dualen Hochschule hält in Deutschland seit rund vier Jahrzehnten eine Verknüpfung zwischen wissenschaftlicher Bildung und Berufsbildung/-praxis bereit. Die Vermittlung von theoretischem Fachwissen findet an (Fach-)Hochschulen oder Berufsakademien statt, während Berufspraxisphasen, die in Summe während des Studiums mindestens zwölf Monate betragen müssen, bei Unternehmen angesiedelt sind. Die StudentInnen gehen dabei mit den Unternehmen einen speziellen Vertrag ein (Ausbildungs-, Praktikanten-, Volontariats- oder Teilzeitvertrag) (vgl. AusbildungPlus 2015)⁵³.

Grafik 5-3 Fachrichtungen dualer Studiengänge zur Erstausbildung in Deutschland



Quelle: AusbildungPlus 2015, S. 9 – Stand Oktober 2014, n = 1.505

Grafik 5-4 Anbieter dualer Studiengänge für die Erstausbildung



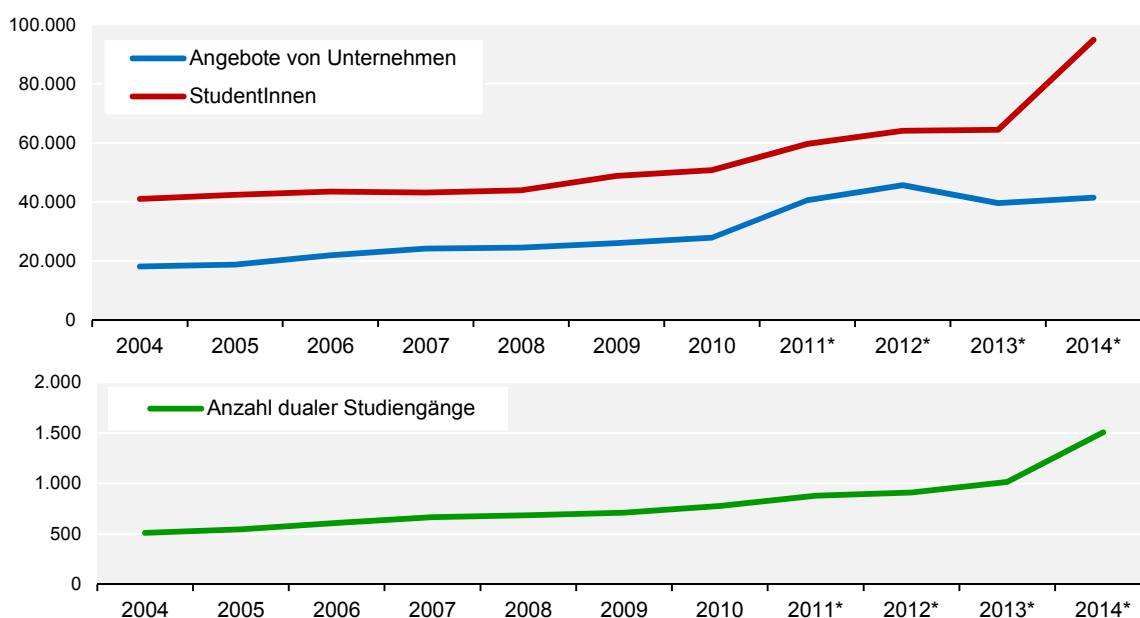
Quelle: AusbildungPlus 2015, S. 8 – Stand Oktober 2014, n = 1.505

*DHBW = Duale Hochschule Baden-Württemberg

⁵³ AusbildungPlus (2015): Duales Studium in Zahlen. Trends und Analysen 2014. Bonn.

Das tendenziell steigende Interesse der Unternehmen an dualen Ausbildungen (vgl. Grafik 5-5) liegt vor allem darin begründet, dass diese Ausbildungsform für Betriebe die Möglichkeit bietet, qualifizierten und benötigten Fachkräftenachwuchs praxisnah ausbilden zu können. AbsolventInnen eines dualen Studiums können darüber hinaus bereits während des dualen Studiums Berufserfahrung sowie genaue Einblicke in Firmenabläufe erlangen. Die Ausbildungsbetriebe Deutschlands unterstützen die StudentInnen in vielen Fällen durch das Zahlen einer Ausbildungsvergütung, die Übernahme von Studiengebühren und das Freistellen für Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus kooperieren Universität und Ausbildungsbetriebe häufig, was wiederum die personelle und finanzielle Ausstattung der dualen Hochschulen verbessern (Finanzierung von Stiftungsprofessuren etc.) und zu einer optimierten Praxisorientierung des wissenschaftlich orientierten Studiums an der Hochschule bzw. Berufsakademie beitragen kann. Der dadurch vorangetriebene Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zeichnet das duale Studium neben seiner hohen Praxisorientierung – v. a. im Vergleich zu einem klassischen Studium – aus (siehe ebd.).

Grafik 5-5 Duale Studiengänge in Deutschland – Entwicklungstrend



Quelle: AusbildungPlus 2015, S. 12 – Stand Oktober 2014, n = 1.505, eigene Darstellung

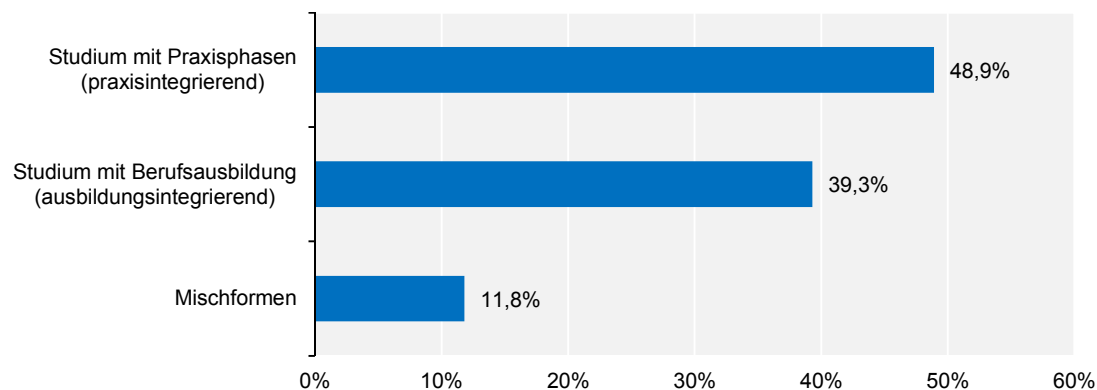
* Die Werte dieser Jahre beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.

Grundsätzlich kann in Deutschland zwischen **verschiedenen Modellen** von dualen Studiengängen unterschieden werden (vgl. AusbildungPlus 2015, S. 5):

1. **Ausbildungsintegrierendes duales Studium:** Ein ausbildungsintegrierendes duales Studium kombiniert eine Lehre mit einem Bachelorstudium, wobei eine inhaltliche und zeitliche Verzahnung zwischen Studium und Ausbildung besteht. Die Zulassung zum Studium erfolgt erst dann, wenn ein entsprechender Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen abgeschlossen wurde. Neben dem **Studienabschluss** (i. d. R. Bachelorabschluss) erwerben die AbsolventInnen des ausbildungsintegrierenden dualen Studiums ebenso einen Abschluss im Ausbildungsberuf (**Lehrabschluss**).

2. **Praxisintegrierendes duales Studium:** Diese Art von dualen Studiengängen sehen eine Verknüpfung von Studienphasen und ausgedehnten Praxisphasen in Unternehmen vor, wobei zwischen den Lehrveranstaltungen an der Hochschule und der praktischen Ausbildung in einem Betrieb ein deutlicher inhaltlicher Bezug besteht. Zugangsvoraussetzung zu einem praxisintegrierendem dualen Studium ist eine vertragliche Bindung an ein Unternehmen. Die Studierenden erwerben einen **Studienabschluss** und können **Praxis in einem Unternehmen** gewinnen und vorweisen, legen aber im Gegensatz zum ausbildungsintegrierenden dualen Studium zu Studienende keine Lehrabschlussprüfung ab.
3. **Berufsintegrierendes/-begleitendes duales Studium:** Diese Studiengänge sind in der beruflichen Weiterbildung anzusiedeln. Die berufliche Tätigkeit wird mit einem Studium kombiniert, wobei ein deutlicher inhaltlicher Bezug zwischen beiden gegeben sein muss. V. a. bei der berufsbegleitenden Variante ähnelt das Studium einem Fernlehrgang (Selbststudium mit begleitenden Seminaren).

Grafik 5-6 Anteilsmäßige Verteilung der Studierenden auf die Modelle dualer Studiengänge für die Erstausbildung (2014)



Quelle: AusbildungPlus 2015, S. 6 – Stand Oktober 2014, n = 1.505

In **Österreich** existieren gegenwärtig lediglich **vereinzelt Angebote im Bereich der dualen Studien(gänge)**. So bietet beispielsweise die FH Vorarlberg (FHV) das Bachelorstudium „Elektrotechnik“ als duales Studium (praktischer Berufsausbildungsteil in einem Unternehmen verknüpft mit einem Studium an der FHV) an. Auch an der FH St. Pölten wird seit kurzem ein duales Bachelorstudium („Smart Engineering of Production Technologies and Processes“) angeboten. Die FH Joanneum wiederum bietet zwei duale Studien an: Das duale Bachelor-Studium „Produktionstechnik und Organisation“⁵⁴ und das duale englischsprachige Master-Studium „Engineering and Production Management“.

Ab August 2017 wird auch an der IMC FH Krems in Kooperation mit Peek & Cloppenburg (P&C) ein duales Bachelorstudium in Wirtschaft angeboten. Die StudentInnen des dualen Studiums lernen betriebswirtschaftliche Grundlagen in Lehrveranstaltungen in Blockform

⁵⁴ Im Bachelor-Studium sind die ersten zwei Semester Vollzeit an der FH Joanneum zu absolvieren, in weiterer Folge wechseln sich die Zeiten an der FH Joanneum und im Betrieb im Rhythmus von drei Monaten ab, wobei Ausbildungsbetrieb und Hochschule in Bezug auf die StudentInnen und deren Ausbildung in enger Abstimmung stehen.

(rund sechs Wochen pro Semester). Reise-, und Übernachtungskosten sowie die Studiengebühren werden dabei zur Gänze von P & C übernommen.

Grundsätzlich sind in Österreich bzw. Salzburg auch die gesetzlichen Möglichkeiten dafür gegeben, zielgruppenspezifische FH-Studiengänge, welche auf berufspraktischen Kompetenzen aufbauen und in deren Fokus LehrabsolventInnen bzw. „mid-career-professionals“ mit berufsspezifischen Vorkenntnissen stehen, anzubieten.

es Studium „Handwerksmanagement B.A.“ in Deutschland

Die Handwerkskammer und die Fachhochschule des Mittelstands (FHM) bieten an den Standorten Köln, Hannover und Schwerin seit 2010 (je nach Standort auch ab einem späteren Zeitpunkt) ein **triales Studium** an. Das triale Studium **kombiniert** dabei **die Lehrausbildung, die Weiterbildung zum Handwerksmeister und das betriebswirtschaftliche Bachelorstudium „Handwerksmanagement“**. Die Studiendauer beträgt dabei ca. 4 ½ Jahre (siehe Abbildung 5-6). Durch diese einzigartige Kombination der drei Ausbildungsbestandteile (Absolvieren der Lehrlings- und Meisterausbildung sowie eines betriebswirtschaftlichen Bachelorstudiums) sollen die wesentlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, welche die AbsolventInnen benötigen, um Führungsaufgaben in kleinen und mittleren Unternehmen zu übernehmen (vgl. <http://www.triales-studium.de>).

Insgesamt wird das triale Bachelorstudium „Handwerksmanagement“ in mehreren – nämlich bisher in insgesamt 19 –Handwerksgewerken angeboten:

- AugenoptikerIn
- DachdeckerIn
- FeinmechanikerIn
- FriseurIn
- AnlagenmechanikerIn
- KraftfahrzeugtechnikerIn
- MalerIn und LackiererIn
- MetallbauerIn
- TischlerIn
- ZweiradmechanikerIn
- BäckerIn
- ElektrotechnikerIn
- FliesenlegerIn
- InformationstechnikerIn
- KarosseriebauerIn
- KonditorIn
- MaurerIn und BetonbauerIn
- StraßenbauerIn
- ZahntechnikerIn

Abbildung 5-6 (Zeitlicher) Ablauf des trialen Studiums „Handwerksmanagement B.A.“



Quelle: <http://www.triales-studium.de> [Letzter Zugriff: 16.12.2016]

Als Voraussetzung, um zu dem trialen Studium zugelassen zu werden, muss eine erfolgreich abgeschlossene Matura (Abitur) vorliegen. Darüber hinaus muss ein Eignungstest (Persönlichkeitsprofil, Englischtest, Aufnahmegespräch) absolviert werden.

Eine flankierende Maßnahme der Fachkräftesicherung: Der individuelle Kredit für Weiterbildung in Frankreich

Seit mehr als zehn Jahren steht allen ArbeitnehmerInnen in Frankreich flächendeckend ein persönliches Fortbildungskonto zu Verfügung. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten damit das Recht auf Weiterbildung. Die Zielsetzung, die sich hinter dem sogenannten individuellen Weiterbildungskonto (CPF) in Frankreich verbirgt, ist es, das facheinschlägige Wissen der ArbeitnehmerInnen auf dem neuesten Stand zu halten und Weiterbildungspotentiale auszuschöpfen. Denn insbesondere vor dem Hintergrund des technologischen Wandels und der tiefgreifenden Dynamik in vielen Berufen / Bereichen, stehen Unternehmen vor zahlreichen Herausforderungen, was die Sicherstellung ihres Bedarfs an adäquat qualifizierten Fachkräften und die kontinuierliche facheinschlägige Weiterbildung des Personals angeht. Das **Weiterbildungskonto in Frankreich** kann in diesem Sinne als **flankierende, also zusätzliche und unterstützende Maßnahme zur Fachkräftesicherung** aufgefasst werden und zeigt eine politische Stoßrichtung zur Förderung der facheinschlägigen Weiterbildung an, die auch über die Grenzen Frankreichs hinweg angedacht werden könn(t)e.

Wie genau kann das Recht auf Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen in Frankreich nun in Anspruch genommen werden? Ab dem Jahr 2004 bis Ende 2014 standen ArbeitnehmerInnen in Frankreich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr **jährlich 20 Stunden an individuellen Fortbildungen** zur Verfügung („droit individuel á la formation“ – **DIF**). Der **jährliche Fortbildungsanspruch** verfolgte wie auch sein Nachfolgemodell CPF (individueller Kredit für Weiterbildung) u. a. das Ziel, das lebenslange Lernen zu fördern. Um das jährliche Fortbildungspensum des DIF von 20 Stunden in Anspruch zu nehmen, bedurfte es des Einverständnisses der ArbeitgeberInnen. Der Fortbildungsanspruch war über die Jahre hinweg (bis zu 6 Jahre, was 120 Stunden entspricht) kumulierbar. Die Kosten von externen Ausbildungen hatte das Unternehmen zu tragen, wobei der Aufwand hierfür, sofern ein Unternehmen mehr als zehn MitarbeiterInnen beschäftigt, auf die staatliche und gesetzlich verbindliche Fortbildungsabgabe („formation continue“) anzurechnen war (vgl. sofradec 2008)⁵⁵.

Mit 1. Jänner 2015 trat im Rahmen der Weiterbildungsreform in Frankreich eine neue Richtlinie in Kraft, im Zuge welcher der DIF (individuelles Recht auf Weiterbildung) durch den **CPF (individueller Kredit für Weiterbildung)** ersetzt wurde. Das persönliche Fortbildungskonto besteht unabhängig von der Betriebszugehörigkeit und bedarf nicht mehr des Einverständnisses der ArbeitgeberInnen (außer die ArbeitgeberInnen übernehmen einen Teil der Kosten für die Ausbildung sofern die Kosten der Weiterbildung die gewährte Finanzierung pro Kreditstunde übersteigen, wobei in diesem Fall auch die ArbeitnehmerInnen selbst für diese Kosten aufkommen können). Die ArbeitgeberInnen müssen lediglich dann über eine Fortbildung informiert werden, wenn diese während der Arbeitszeit und bei Entgeltfortzahlung stattfinden soll. Das jährliche Fortbildungspensum beträgt 24 Stunden pro Jahr und dies solange bis maximal 120 Stunden gesammelt wurden; anschließend können bis zur Obergrenze von insgesamt 150 kumulierten Stunden jährlich noch 12 Stunden hinzukommen. Im Gegensatz zum DIF können die Stunden des individuellen Weiterbildungs-

⁵⁵ Sofradec (2008): Bilanzierung des DIF. Januar 2008.
<https://newsfrankreich.wordpress.com/2008/01/11/bilanzierung-des-dif/> [Letzter Zugriff: 28.06.2015].

kredites **nur für Kurse und Trainings eingesetzt werden, die von Firmenverbänden akkreditiert wurden**. Die Finanzierung der CPF-Fortbildungen wird von der Einrichtung OPCA übernommen, wofür die Unternehmen i. d. R. eine staatliche Abgabe zwischen 0,55% und 1% der Gesamtkosten der Bruttolohnkosten (je nach Unternehmensgröße) zu leisten haben (vgl. Société Juridique & Fiscale Franco-Allemande 2015, S. 1ff.).⁵⁶

Auch in Salzburg (Salzburger Bildungsscheck) sowie in den meisten übrigen österreichischen Bundesländern gibt es Modelle (meist als Bildungskonto, Bildungsscheck oder Bildungsgeld bezeichnet), welche zwar weniger weit aber in eine ähnlich Richtung gehen, allerdings in der Regel öffentlich finanziert sind und Beiträge der Unternehmen (z. B. Arbeitszeitfreistellungen) ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgen. Generell erscheint wichtig, dass es auch für AbsolventInnen einer Lehre kostengünstige Möglichkeiten zur Weiterbildung gibt – gerade auch im Hinblick auf den Umstand, dass die Lehrausbildung selbst hinsichtlich des Einsatzes öffentlicher Mittel massiv benachteiligt ist⁵⁷.

⁵⁶ Société Juridique & Fiscale Franco-Allemande (2015): Aktuelles zum Arbeitsrecht. An die Stelle des Droit Individuel à la Formation – DIF tritt das Compte Personnel de Formation – CPF. Jänner 2015.

⁵⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine. (2016): Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.

6 Schlussfolgerungen

6.1 SWOT-Analyse zur Lehrlingsausbildung in Salzburg

Eine **SWOT-Analyse** nimmt die Stärken (**Strengths**), Schwächen (**Weaknesses**), Chancen (**Opportunities**) und Risiken (**Threats**) von Systemen bzw. Organisationen in den Blick. Die nachstehende SWOT-Analyse gibt einen Überblick über die Stärken und Schwächen der Lehrlingsausbildung und Fachkräftesituation in Salzburg. Außerdem bildet die SWOT-Analyse (potenzielle) Chancen und Risiken für die Lehrlingsausbildung und Fachkräfteentwicklung ab. Der gegenständlichen SWOT-Analyse liegen die in den vorangehenden Kapiteln präsentierten Daten zur Lehrlingsausbildung in Salzburg sowie die Ergebnisse einer Fokusgruppe mit Salzburger Unternehmen und Inputs aus ergänzenden ExpertInneninterviews zugrunde.

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass einzelne Umstände (z.B. offene Lehrstellen) **je nach Perspektive** entweder eine **Stärke** (viele Auswahlmöglichkeiten und Ausbildungsoptionen für Jugendliche) oder eine **Schwäche** (Mangel an Lehrlingen und Fachkräften in den Betrieben) sein können.

Generell ist auch zu bedenken, dass es sich bei derartigen Auflistungen von Stärken und Schwächen um stark verallgemeinernde Aussagen handelt, welche im konkreten Einzelfall sehr differenziert zu betrachten sind. Beispielsweise hat auch die Fokusgruppe mit Salzburger Unternehmen deutlich gezeigt, dass sehr stark **nach Betriebsgröße und Branche unterschieden** werden muss, wenn etwa die Quantität und Qualität von Bewerbungen analysiert wird.

SWOT-Analyse- Teil 1: Stärken und Schwächen

	Stärken (S)	Schwächen (W)
Interne Faktoren	S1> Viele verfügbare offene Lehrstellen	W1> Wahrnehmung/Image der Lehre
	S2> Gute Verankerung der Lehre in der beruflichen Erstausbildung (relativ hoher Anteil an LehranfängerInnen)	W2> Rückgang der jugendlichen Lehrstellensuchenden
	S3> Langjährige und bewährte Ausbildungskultur im Bundesland	W3> Rückgang der (kleineren und mittleren) Lehrbetriebe
	S4> Praxisnähe der Lehrausbildung	W4> Anteilmäßige Verluste der Lehre gegenüber anderen Ausbildungsformen
	S5> Erfolgreiche und sehr gut ausgebaute Durchführung einer Potentialanalyse mittels „Talente-Check Salzburg“	W5> Viele offene Lehrstellen und Mangel an Fachkräften im Tourismus
	S6> Relativ geringer Anteil „früher AusbildungsabbrecherInnen“ unter allen 15-24-Jährigen	W6> Relativ hoher Anteil an Lehrabbrüchen (2014 nur in Wien höher)
	S7> Überdurchschnittlich guter Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung	W7> Punktuelle Qualitätsprobleme der Ausbildung (laut ExpertInneninterviews am ehesten im Tourismus)
	S8> Attraktive Tourismusangebote in attraktiven Regionen (mit hohem USP)	W8> Ausbildungsdefizite in der Basisbildung der Lehrstellensuchenden (im Rahmen der Pflichtschule)
	S9> Hohe Zufriedenheit der LehrabsolventInnen mit der Ausbildung und dem erlernten Beruf	W9> Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehre
	S10> Großer Anteil ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Lehrabschluss	W10> Schwierigkeiten bei der Integration von jugendlichen AsylwerberInnen und Flüchtlingen in die Lehre
	S11> Starke Nachfrage am Arbeitsmarkt nach qualifizierten Fachkräften	W11> Überdurchschnittlich hoher Anteil an Lehrabbrüchen von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft
	S12> Hoher Anteil erfolgreicher Berufseinmündung der LehrabsolventInnen	W12> Wenig transparente Darstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten für LehrabsolventInnen
	S13> Hohe Qualität der Fachkräfte und AusbilderInnen (vor allem im Handwerk)	W13> Unterrepräsentation von MaturantInnen in der Lehre (v. a. im Vergleich zu GER)
	S14> Relativ geringe Jugendarbeitslosigkeit	W14> Relativ geringes Ausbildungsangebot (§8b BAG, ÜBA) für benachteiligte Jugendliche
	S15> Lehrausbildungsangebote für viele Zielgruppen	W15> Starke Streuung hinsichtlich Einkommen und Attraktivität von Lehrberufen
	S16> Steigerung der Durchlässigkeit im Bildungssystem durch „Lehre mit Matura“ – Anschlussfähigkeit	W16> Fehlende (Lern-)Unterstützung bei Problemen in der Berufsschule
	S17> Mehrwert (Erfahrungsaustausch, Innovation) durch Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen	W17> Mangelhafte interkulturelle Kompetenzen der AusbilderInnen
	S18> Betriebliche und regionale Fachkräftesicherung durch Lehrausbildung	W18> Konstante Ausbildungsdauer trotz ständig steigender Anforderungen in vielen Berufen

SWOT-Analyse- Teil 2: Chancen und Risiken

	Chancen (O)	Risiken (T)
Externe Faktoren	O1> Renaissance der Facharbeit bzw. handwerklich/kreativer Tätigkeiten	T1> Demographie: Rückgang der Zahl der Jugendlichen und Zunahme der Pensionierungen
	O2> Aufwertung (auch finanzieller Art) der Facharbeit durch Fachkräftemangel	T2> Lehre im Konkurrenzverhältnis mit Schulen: „Wettbewerb um Jugendliche“
	O3> Nutzen vorhandener Ausbildungspotentiale (Frühe AusbildungsabbrecherInnen, ZuwandererInnen, QuereinsteigerInnen etc.)	T3> Trend zu vollzeitschulischer Ausbildung
	O4> Chancen für Wertschöpfungssteigerung durch Digitalisierung	T4> Trend zu höherer Bildung
	O5> Vermehrter Fachkräftebedarf durch Digitalisierung in bestimmten Bereichen	T5> Verstärkte Automatisierung/ Standardisierung/Vereinfachung von Produkten und Dienstleistungen durch Fachkräftemangel
	O6> Zuwanderung von ausgebildeten Fachkräften oder ausbildungswilligen Personen	T6> Defizite in der Grundausbildung der Jugendlichen
	O7> Wachstum im Sommer-Tourismus	T7> Sinkende Dienstleistungs- und Produktqualität bei Fachkräftemangel
	O8> Ausdehnung der Saisonzeiten im Tourismus (durch klimatische Veränderungen und Änderungen des Freizeitverhaltens)	T8> Verringerter Fachkräftebedarf durch Digitalisierung in bestimmten Bereichen
	O9> Re-Industrialisierung	T9> Abwanderung („Braindrain“) von ausgebildeten Fachkräften
		T10> Abnahme Winter-Tourismus
		T11> Produktionsverlagerungen in Billiglohnländer

Anm.: SWOT = Stärken (Strengths), Schwächen (Weaknesses), Chancen (Opportunities) und Risiken (Threats)

6.2 Lösungsansätze und Handlungspotentiale

Auf die SWOT-Analyse folgt die **Strategieentwicklung**. Hierzu werden die identifizierten Stärken und Schwächen mit den Chancen und Risiken in Verbindung gesetzt, woraus sich verschiedene strategische Ansatzpunkte ergeben. Daraus werden im Folgenden wesentliche Lösungsansätze und Entwicklungsmöglichkeiten aus Salzburger Perspektive skizziert.

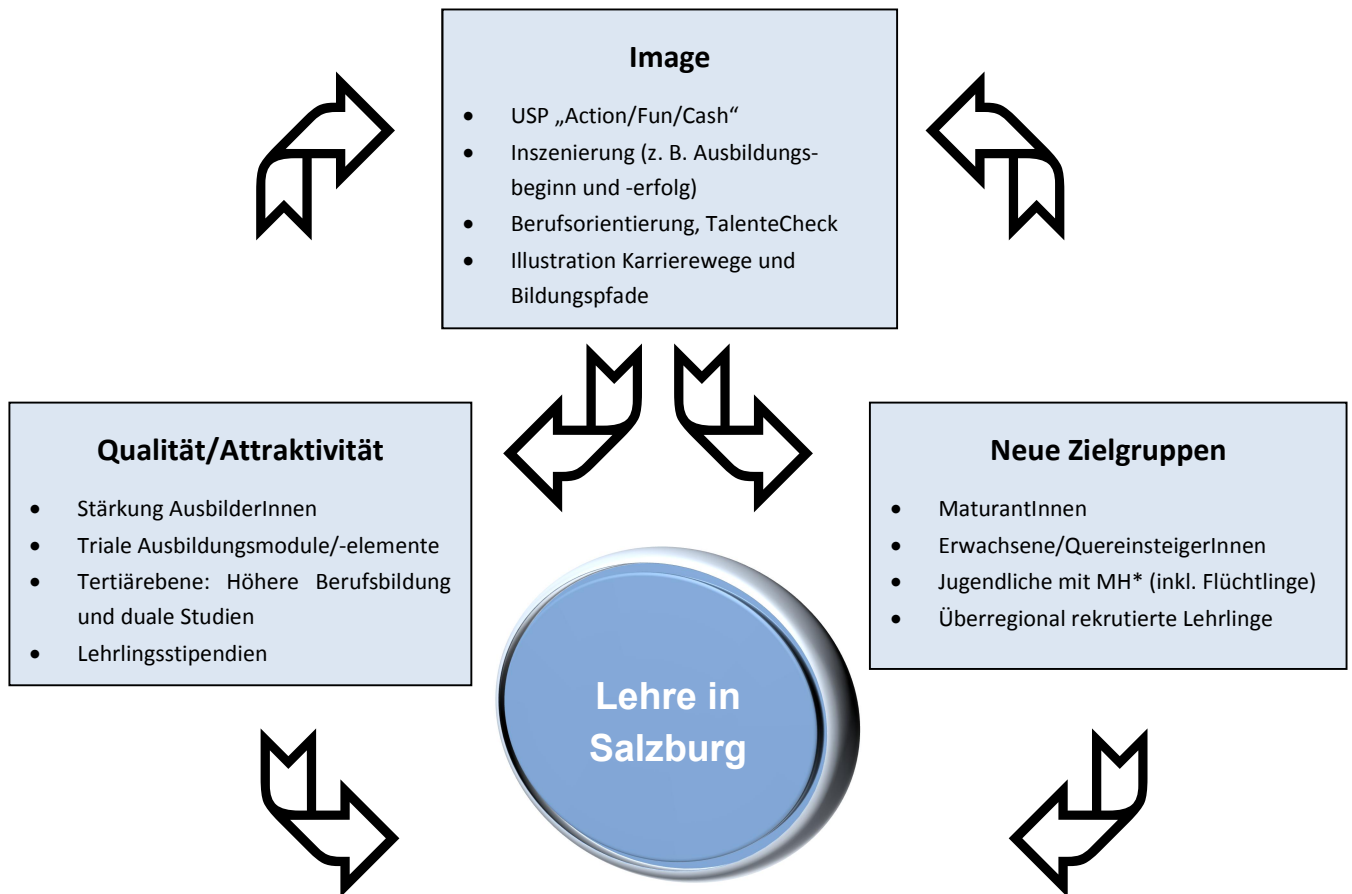
Als wohl wichtigste zukünftige Herausforderung für die Lehrlingsausbildung in Salzburg wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung der Themenkreis „**Sicherung eines qualitativ hochwertigen Lehrlings- und Fachkräftenachwuchses**“ identifiziert, welcher vor allem durch die demographische Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen und starke Zunahme der Pensionierungen), den Trend zu höheren Schulen und den Bildungsdefiziten nach der Pflichtschule mit besonderen Problemlagen konfrontiert ist.

Auf Ebene der Salzburger Landespolitik bieten sich verschiedene Strategien an, diesen Entwicklungen gegenzusteuern, auch wenn natürlich darauf hingewiesen werden muss, dass für viele wichtige Impulse auch bundespolitische Weichenstellungen notwendig sind bzw. wären sowie auch Lösungen, die außerhalb des „Systems Lehre“ liegen. Dies betrifft besonders Maßnahmen im Bereich der Erstausbildung und die Sicherung von ausreichenden Eingangsqualifikationen und Grundkompetenzen von potentiellen Lehrstellen-suchenden (z. B. Reformen im Bereich der 9. Schulstufe, der Verbindlichkeit von Bildungszielen, der Schulpflicht etc.).

Auf Salzburger Ebene könnte insbesondere bei den nachfolgend präsentierten Punkten angesetzt werden. Diese verfolgen primär das Ziel, das **Image der Lehre** zu verbessern, die **Qualität und Attraktivität** der Lehre für Jugendliche und Betriebe zu erhöhen und darüber hinaus auch **potentielle neue Zielgruppen** für die Lehre bzw. die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu gewinnen. Letzten Endes wird es für die Lehre zu einer Schlüsselfrage der Zukunft, inwieweit es gelingt, neue stark wachsende gesellschaftliche Gruppen (z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, Flüchtlinge etc.) zu integrieren.

Die Entwicklung der nachfolgend beschriebenen Maßnahmen erfolgte einerseits anhand der auf Basis der Datenanalyse und Literaturrecherche sichtbaren Problembereiche und andererseits anhand der Einschätzungen, Hinweise und konkreten Vorschläge im Rahmen der **Fokusgruppe** mit Salzburger Unternehmen sowie der **Interviews mit ExpertInnen** aus verschiedensten unmittelbar in die Lehrlingsausbildung bzw. deren Vor- und Nachbereitung involvierten Salzburger Institutionen (Berufsschulen, Berufsinformation, Arbeitsmarktverwaltung, überbetriebliche Lehrausbildung, Lehrstellenberatung, Integration).

**Abbildung 1: Handlungspotential zur Weiterentwicklung der Lehre in Salzburg
(Schwerpunkte)**



Quelle: ibw

Anmerkungen: Detailbeschreibung/-erläuterung siehe die nachfolgenden Seiten

*MH = Migrationshintergrund

Image der Lehre bei Jugendlichen:

- Neue Strategien im Image- und Lehrstellenmarketing: Orientierung am **eigenen und alleinigen Stärkenprofil (USP) der Lehre** wie „**Action/körperliche Aktivität/Fun/Cash**“ und nicht an allgemeinen auf alle Ausbildungen anwendbaren Aussagen wie z. B. „Lern was gscheit´s“ oder „Karriere (mit Lehre)“
- **Stärkere Zielgruppenorientierung von PR-Maßnahmen für die Lehre:** Zielgruppenspezifisches Argumentieren wie z. B. Hervorstreichen der Qualität der Fachkräfteausbildung direkt in einem Betrieb mit der Möglichkeit sofort Geld zu verdienen für die Zielgruppe der MaturantInnen.
- **Neue Formen der Inszenierung von Lehr- und Ausbildungserfolg:** z. B. Abschlussevents (Stichwort „**Summer Splash**“ für Lehrlinge). Um die Identitätsbildung unter den LehrabsolventInnen zu stärken, könnte es dabei auch unterstützend wirken, ein Bewusstsein für eine „Jahrgangszugehörigkeit“ zu etablieren und mittels spezieller Abschlussrituale zu inszenieren.
- Weiterführung des erfolgreichen Salzburger Weges der **Berufsorientierung** (Talente-Check) sowie Intensivierung der **Bildungs- und Berufsberatung** im gesamten Erstausbildungssystem, um den Übergang nach der 8. Schulstufe zu optimieren.
- **Aufzeigen und Hervorheben von konkreten Bildungs- und Karrierepfaden nach/mit der Lehre** (z. B. Maurer → Werkmeisterschule zum Polier → Bauleiter → Baumeister). Es wäre zudem möglich und sinnvoll, die mit dem Erlernen von einzelnen Berufen verbundenen konkreten Kompetenzen („das Können in der Praxis“) im Gegensatz zu allgemeineren schulischen Ausbildungen hervorzuheben und anhand von Praxisbeispielen zu illustrieren.

Steigerung von Qualität und Attraktivität der Lehrlingsausbildung allgemein (für Lehrlinge und Lehrbetriebe)

- Forcierung von Angeboten und deren Nutzung im Bereich der **Ausbilderqualifizierung** (z. B. auch interkulturelle Kompetenzen) inkl. einer stärkeren Vernetzung auch mit den Berufsschulen.
- **Ausbau trialer Ausbildungsmodule/-modelle** (z. B. ähnlich zu den Bauakademien) in Form einer Kombination von Lehrlingsausbildung in Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Trainingscentern (inkl. einer öffentlichen Finanzierung der Ausbildung und Lehrlingsentschädigung während betriebsexterner Ausbildung). Neben der fundierten Vermittlung von fachspezifischen Inhalten könnten die überbetrieblichen Trainingscenter auch zum zentralen Ort für die AusbilderInnenvernetzung und für Events zur Inszenierung von Lehr- und Ausbildungserfolg werden.
- Zur Steigerung von Qualität und Attraktivität der Lehrlingsausbildung könnten als triale Ausbildungselemente **auch einzelne Weiterbildungsveranstaltungen mit Eventcharakter** (z. B. Kochen mit Haubenkoch/-köchin, ein Ausbildungs-/Arbeitstag mit einem/r Euro-Skills-SiegerIn etc.) organisiert werden.

- **Höhere Berufsbildung/Vernetzung mit Hochschulen/Spezielle Angebote für LehrabsolventInnen an FHs/Duale Ausbildungsmodelle an Hochschulen:** Spezielle weiterführende Ausbildungsangebote an Hochschulen könnten wesentlich zur Attraktivierung der Lehre als Ausbildungs- und Karriereweg beitragen (vgl. etwa das Beispiel der Schweiz). In Salzburg könnte dies etwa auch in Form von FH-Studiengängen erfolgen, welche auf berufspraktischen Kompetenzen aufbauen. In jedem Fall wäre auch (analog zu den Universitäten) eine verstärkte öffentliche Förderung bzw. Finanzierung der höheren Berufsbildung anzustreben. Zudem könnte ein verstärktes duales Ausbildungsangebot an Hochschulen das Bewusstsein für die Qualität und Attraktivität dualer Ausbildungsgänge erhöhen.
- **Stipendien für (sozial bedürftige) Lehrlinge⁵⁸:** Wenn die Lehrlingsentschädigung zur Finanzierung des Lebensunterhalts eines Lehrlings bzw. seiner Familie nicht (mehr) ausreicht und z. B. auch Mietkosten anfallen, könnten (ähnlich wie bei Studierenden) zusätzliche finanzielle Mittel aus öffentlichen Quellen zur Verfügung gestellt werden. Diese Lehrlingsstipendien sollen auch als Krisenintervention (zur Vermeidung von Lehrabbrüchen aus finanziellen Gründen) verwendet werden können: Z. B. wenn aufgrund familiärer Krisen oder z. B. Übersiedlung der Eltern eine neue/eigene Wohnung notwendig wird. Insbesondere sollen diese Stipendien auch jenen Lehrlingen zur Verfügung stehen, die nicht auf elterliche Unterstützung (z. B. bei den Wohnkosten) zurückgreifen können. Dies betrifft etwa viele bereits erwachsene Lehrlinge oder auch die Gruppe der Flüchtlinge (siehe weiter unten). Anhand derartiger „Lehrlingsstipendien“ soll zudem die den Einsatz öffentlicher Mittel betreffende Benachteiligung der Lehrlingsausbildung und der Lehrlinge verringert werden und eine (soziale) Gleichstellung mit SchülerInnen und Studierenden angestrebt und auch öffentlich sichtbar gemacht werden.

Neue Zielgruppen für Lehre/Fachkräftequalifizierung:

- Flexiblere (evtl. auch individuell vereinbare) Modelle einer **Lehre für MaturantInnen** (Anm.: In Deutschland verfügen 26% der LehranfängerInnen bereits über eine Studienberechtigung (Abitur/Matura), in Österreich lediglich 2%). Als soziale Absicherung könnten für diese Gruppe (sowie auch die nachfolgend beschriebene) die bereits erwähnten Lehrlingsstipendien eine wesentliche Begleitmaßnahme und Unterstützungsstruktur darstellen.
- Flexiblere (auch individuell vereinbare) Modelle der Lehre bzw. des Lehrabschlussprüfungs-Antritts für **Erwachsene/QuereinsteigerInnen** inklusive der Anerkennung/Vertiefung bereits erworbener Kompetenzen (evtl. in Zusammenarbeit mit Erwachsenenbildungseinrichtungen). In diesem Sinne könnte künftig u. a. eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung (z. B. WIFI) entstehen (Standortbestimmung / Validierung von vorhandenen Kompetenzen gefolgt von einem modularen Ausbildungsprogramm mit konkreter Verbindung zum Lehrabschluss; Berechtigung zum Lehrantritt nach Absolvieren aller Module).

⁵⁸ Vgl. dazu das Modell der Berufsausbildungsbeihilfe in Deutschland (siehe Abschnitt 5.2.3).

- Spezielle Integrationsangebote (z. B. Nutzung der Möglichkeit zur Lehrzeitverlängerung, Deutschtraining etc.) und bürokratische Erleichterung bzw. finanzielle/organisatorische Unterstützung (Beschäftigungsbewilligungen) bei der Lehrausbildung und Beschäftigung von (jugendlichen) AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigten, anerkannten Flüchtlingen und sonstigen Personen mit Nicht-EU-Staatsbürgerschaft.
- Ausbau der **Angebote zur bedarfsorientierten Vorqualifikation** (Deutsch, Englisch, angewandte Mathematik, interkulturelle Kompetenzen etc.) **für jugendliche und erwachsene AsylwerberInnen**⁵⁹, **subsidiär Schutzberechtigte und anerkannte Flüchtlinge** (Anm.: Good-Practice-Beispiele sind etwa „Auf Linie 150“ in Salzburg bzw. „Jugendcollege“ in Wien.) mit dem besonderen Fokus auf eine Vermittlung in eine Lehrstelle in einen Salzburger „Mangelberuf“ im Tourismus (Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin, Systemgastronomiefachmann/-frau, Gastronomiefachmann/-frau).
- Bedarfsorientierte Angebote zur finanziellen **Unterstützung** („**Lehrlingsstipendien**“) der Lebensunterhalts- und Wohnkosten auch bei der Lehrlingsausbildung von AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigten und anerkannten Flüchtlingen zur Abdeckung **der erhöhten Lebensunterhaltskosten dieser Zielgruppen** (welche beispielsweise im Gegensatz zu den meisten sonstigen Lehrlingen nicht kostenlos bei den Eltern wohnen/essen/etc. können). Letzten Endes ist davon auszugehen, dass von einer durchschnittlichen Lehrlingsentschädigung weder für Einzelpersonen und noch weniger für ganze Familien die gesamten Lebensunterhaltskosten (inklusive der Mietkosten für Neumietverträge) bestritten werden können. Mit bedarfsabhängigen⁶⁰ zusätzlichen finanziellen Unterstützungen soll auch die Differenz zwischen Lehrlingsentschädigung und Mindestsicherung (bei anerkannten Flüchtlingen) ausgeglichen werden bzw. soll das Niveau des Gesamteinkommens im Rahmen einer Lehrlingsausbildung für diese Zielgruppe über jenem der Mindestsicherung liegen.
- Ausbau der **begleitenden Mentoringprogramme** zur Integration von jugendlichen AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in die Lehrlingsausbildung: So wie Lehrbetriebe gerne auch in Kontakt zu den Eltern von Lehrlingen treten, sollen auch bei Flüchtlingen zusätzliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Damit könnten auch bei Lehrbetrieben die Ängste vor zu hoher und alleiniger Verantwortung bei der Ausbildung von Flüchtlingen reduziert werden.
- Modernisierung/Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung als Reaktion auf neue gesellschaftliche Trends (etwa über Ausbildungsversuche): z. B. Berufsbild „**Spezialitäten-Koch/Köchin**“ mit verschiedenen Ausbildungsfeldern für Muslime,

⁵⁹ Für jugendliche AsylwerberInnen bis zu 25 Jahren gibt es in allen Lehrberufen, in denen ein nachgewiesener Lehrlingsmangel besteht (werden auf Landesebene festgelegt) sowie in den Mangelberufen der Rot-Weiß-Rot - Karte die Möglichkeit der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die Dauer der Lehrzeit. Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist u. a., dass der/die Asylwerber/-in zumindest seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen ist. Weiters wird vom AMS in jedem Einzelfall geprüft, ob für die Besetzung dieser Lehrstelle keine bevorzugte und gleich qualifizierte Ersatzarbeitskraft erfolgreich vermittelt werden kann (Arbeitsmarktprüfung). (Quelle: WKÖ) Als Mangellehrberufe in Salzburg wurden definiert: Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin, Systemgastronomiefachmann/-frau, Gastronomiefachmann/-frau.

⁶⁰ Vgl. etwa die Stipendienregelungen bei Studierenden.

Vegetarier, Veganer, Bio-Produkte, Ethno-Küche (Italien, Indien, Lateinamerika, Arabien, etc.). Damit können sowohl neue Lehrlinge/Jugendliche als auch neue Lehrbetriebe und Kundengruppen (arabische Touristen⁶¹, Öko-Tourismus, etc.) angesprochen werden.

- (Finanzielle und organisatorische) Unterstützung und Weiterentwicklung der **überregionalen Lehrlingssuche und -akquisition** (vgl. auch Pilotprojekt "Überregionale Lehrstellenvermittlung") im Bereich Tourismus durch zielgruppenadäquate Öffentlichkeitsarbeit (vgl. auch Lehrstellenportal) sowie auch durch die Schaffung zielgruppenadäquater Ausbildungsmodelle (etwa „geblockte Ausbildung“ mit längeren ausbildungsfreien Zeiten für Heimatbesuche).
- **Ausbau und Weiterentwicklung des Lehrstellenportals** („Lehrstellenbörse“) für lehrstellensuchende Lehrlinge (evtl. geknüpft an bestimmte Vorbedingungen wie positiver Pflichtschulabschluss, Absolvieren des Talentechecks oder einer Schnupperlehre) und lehrlingssuchende Lehrbetriebe auch mithilfe der **Nutzung neuer Medien und Kanäle**: Lehrstellenbörsen-App mit der Möglichkeit als Lehrbetrieb und Lehrling Profile anzulegen und sich genauer und persönlicher vorzustellen, Vorselektierung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (z. B. anhand von Wunschkriterien, wie positives Zeugnis + positiver Talente-Check), Feedbackmöglichkeiten zur Bewerbung (durch professionelle BeraterInnen), One-Stop-Shop, Bewerbungen werden (auf Wunsch) an Firmen in der Umgebung mit Wunschlehrberufsgruppen/-berufen weitergeleitet, Instrument zur Jahrgangsklusterung („Berufseinstieg 2020“ etc.) in Verbindung mit einer entsprechenden Inszenierung (Einstiegs- und Abschlussevents etc.) ... Ziel: Bedarfsgerechte Verteilung der Bewerbungen und Steuerung der BewerberInnenströme (sodass z. B. auch kleinere Betriebe Bewerbungen erhalten), zielgruppenadäquate Vereinfachung des Bewerbungsprozedere für Jugendliche.

⁶¹ Z. B. in der Region Zell/See.

Literaturverzeichnis

- AMS Standing Committee on New Skills (2012): Spezialbericht an das Bildungssystem – Lehrlingsausbildung. Wien, Dezember 2012.
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/stc_spezialbericht_lehre_2012_teil1.pdf
[Letzter Zugriff: 21.06.2016].
- AMS; BMASK. (2015): Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status. Wien.
- AusbildungPlus (2015): Duales Studium in Zahlen. Trends und Analysen 2014. Bonn.
- BIBB (2014a): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.
<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> [Letzter Zugriff: 16.12.2016].
- BIBB (2014b): Tertiäre Bildung mit hohem Arbeitsmarktbezug – die höhere Berufsbildung in der Schweiz. In: BWP 2014, Ausgabe 4, BIBB.
- Biffi, Gudrun; Bock-Schappelwein, Julia; Huemer, Ulrike (2008): An der Schnittstelle zwischen Lehrstellen- und Regelarbeitsmarkt. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Biffi, Gudrun; Pfeffer, Thomas Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.
- Bliem, Wolfgang; Weiss, Silvia; Grün, Gabriele (2012): AMS Standing Committee on New Skills – Bericht über die Ergebnisse der Spezialistinnen/Spezialistengruppen – Arbeitsphase 2010/2011. AMS report Nr. 84, Wien 2012.
- BMAS (2016): Leistungen zur Ausbildungsförderung. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/foerderung-jugendliche.html> [Letzter Zugriff: 20.06.2016].
- CCDA (2010): National Apprenticeship Survey. Perceptions of the Quality of Training. Canadian Council of Directors of Apprenticeship, März 2010.
- Chisvert, María José; Marhuenda, Fernando (2012): Transiciones tempranas al Mercado laboral. Los contratos de formación y aprendizaje, ¿Oportunidad o trampa para los jóvenes? Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, Vol. 5(2), 153-168.
- Dornmayr, Helmut. (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Wien: ibw.
- Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine. (2016): Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien: ibw.
- Dornmayr, Helmut; Schönherr, Anna (2012): Nach der Lehre in Salzburg. Eine empirische Erhebung bei Salzburger LehrabsolventInnen drei Jahre nach Lehrabschluss. Forschungsbericht Nr. 172. Wien: ibw.
- Dornmayr, Helmut; Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien: ibw.
- Hirschbichler, Brigitte; Knittler, Käthe (2010): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Wien: Statistik Austria.

Kanton Schwyz (2016): Überbetriebliche Kurse.

http://www.sz.ch/xml_1/internet/de/application/d5/d2561/d29442/d1432/p1444.cfm

[Letzter Zugriff: 02.11.2016].

Landesstatistik Salzburg (2015): Bevölkerung Land Salzburg. Stand & Entwicklung 2015. Amt der Salzburger Landesregierung.

Mayr, Thomas; Schmid, Kurt (2014): Berufliche Tertiärbildung. Neue Perspektiven zur Höherqualifizierung für die Erwachsenenbildung. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 21/2014.

SBBK (o.J.): Reglement zur Subventionierung von überbetrieblichen Kursen (ÜK). http://www.sbbk.ch/dyn/bin/21108-21110-1-130523_sbbk_uek-reglement_d.pdf [Letzter Zugriff: 02.11.2016].

SBFI (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern, Juni 2014.

SBFI (2016): Berufsbildung in der Schweiz – Zahlen und Fakten 2016.

Schneeberger, Arthur; Schmid, Kurt; Petanovitsch, Alexander (2013): Postsekundäre/tertiäre Berufsbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zum OECD-Review „Skills beyond school“. ibw- Forschungsbericht Nr. 175, Wien 2013.

Schweizerische Eidgenossenschaft (o.J.): Die höhere Berufsbildung. Fakten und Zahlen. Bern.

Schweizerische Eidgenossenschaft (2016): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2016. Bern: 2016.

Société Juridique; Fiscale Franco-Allemande (2015): Aktuelles zum Arbeitsrecht. An die Stelle des Droit Individuel á la Formation – DIF tritt das Compte Personnel de Formation – CPF. Jänner 2015.

Sofradec (2008): Bilanzierung des DIF. Januar 2008.

<https://newsfrankreich.wordpress.com/2008/01/11/bilanzierung-des-dif/> [Letzter Zugriff: 28.06.2015].

Steiner, Mario; Pessl, Gabriele; Karaszek, Johannes (2015): Ausbildung bis 18 – Grundlagenanalysen zum Bedarf und Angebot für die Zielgruppe. Studie im Auftrag des BMASK, BMBF, BMWFW. Wien.

Verband Werbetechnik+Print VWP (2015): Reglement zur Organisation und Durchführung von überbetrieblichen Kursen (ÜK) durch den Verband Werbetechnik+Print VWP. http://www.verband-werbetechnik-print.ch/uploads/tx_dcdownloads/UeK_Reglement_2015_01.pdf [Letzter Zugriff: 02.11.2016].

Wanek-Zajic, Barbara; Klapfer, Karin u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.

Zeilinger, Bernhard (2006): Youth Employment Summit: Bericht über Jugendbeschäftigung, Jugendarbeitslosigkeit und deren Gegenmaßnahmen in Österreich - Teil 1: Wie wirken Bildung und Jugendarbeitslosigkeit in Österreich zusammen? Wien: AFA.

Anhang A: PendlerInnen-Kennzahlen im Bundesland Salzburg

(Registerzählung 2011)

Bezirk	Erwerbstätige am Arbeitsort	Erwerbstätige am Wohnort	Pendel- saldo	Pendler- index	Auspendler- quote	Einpendler- quote
Salzburg – Stadt	98.809	66.381	32.482	148,9	28,3	51,8
Salzburg – Umgebung	65.721	73.871	-8.150	89,0	72,0	68,5
Hallein	20.824	28.536	-7.712	73,0	67,8	55,9
St. Johann	34.746	37.913	-3.167	91,6	55,3	51,2
Tamsweg	8.103	9.817	-1.714	82,5	57,5	48,5
Zell am See	37.245	40.396	-3.151	92,2	52,8	48,8
Bundesland Salzburg gesamt	265.448	256.914	8.534	103,3	54,2	55,7

Quelle: Statistik Austria – Registerzählung 2011

Anmerkung: Der **Pendelsaldo** gibt die Differenz aus Erwerbstätigen am Arbeitsort und Erwerbstätigen am Wohnort wieder. Der **Pendlerindex** wird aus der Relation zwischen Erwerbstätigen am Arbeitsort und den Erwerbstätigen am Wohnort errechnet. Die **AuspendlerInnenquote** gibt den Anteil der AuspendlerInnen an den Erwerbstätigen am Wohnort (Wohnortgemeinde) wieder (Arbeitsort liegt nicht in Wohnortgemeinde), die **EinpendlerInnenquote** wiederum den Anteil an EinpendlerInnen an den aktiv Erwerbstätigen am Arbeitsort.

Anhang B: Lehrlinge nach Bundesländern, Lehrjahren und Geschlecht (2015)

Bundesland	Lehrlinge			1. Lehrjahr			2. Lehrjahr			3. Lehrjahr			4. Lehrjahr		
	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w
Burgenland	2.592	1.827	765	798	532	266	822	556	266	694	478	16	278	261	17
Kärnten	7.501	4.821	2.680	2.225	1.356	869	2.281	1.412	869	2.154	1.305	849	841	748	93
Niederösterreich	16.833	11.989	4.844	4.990	3.461	1.529	4.907	3.336	1.571	4.970	3.408	1.562	1.966	1.784	182
Oberösterreich	23.660	15.698	7.962	6.708	4.261	2.447	7.003	4.380	2.623	6.812	4.267	2.545	3.137	2.790	347
Salzburg	8.467	5.468	2.999	2.301	1.448	853	2.680	1.678	1.002	2.654	1.588	1.066	832	754	78
Steiermark	15.820	10.520	5.300	4.639	2.951	1.688	4.639	2.918	1.721	4.630	2.959	1.671	1.912	1.692	220
Tirol	10.947	7.242	3.705	3.344	2.137	1.207	3.292	2.059	1.233	3.220	2.047	1.173	1.091	999	92
Vorarlberg	7.225	4.840	2.385	2.083	1.375	708	2.152	1.347	805	2.117	1.353	764	873	765	108
Wien	16.918	10.414	6.504	5.396	3.318	2.078	5.253	3.039	2.214	5.150	3.047	2.103	1.119	1.010	109
ÖSTERREICH	109.963	72.819	37.144	32.484	20.839	11.645	33.029	20.725	12.304	32.401	20.452	11.949	12.049	10.803	1.246

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Stichtag: 31.12.2015)

Anhang C: (Methodische) Erläuterungen zu den Auswertungen zu Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungsverläufe

Erläuterungen zu den Auswertungen zur Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungsverläufen

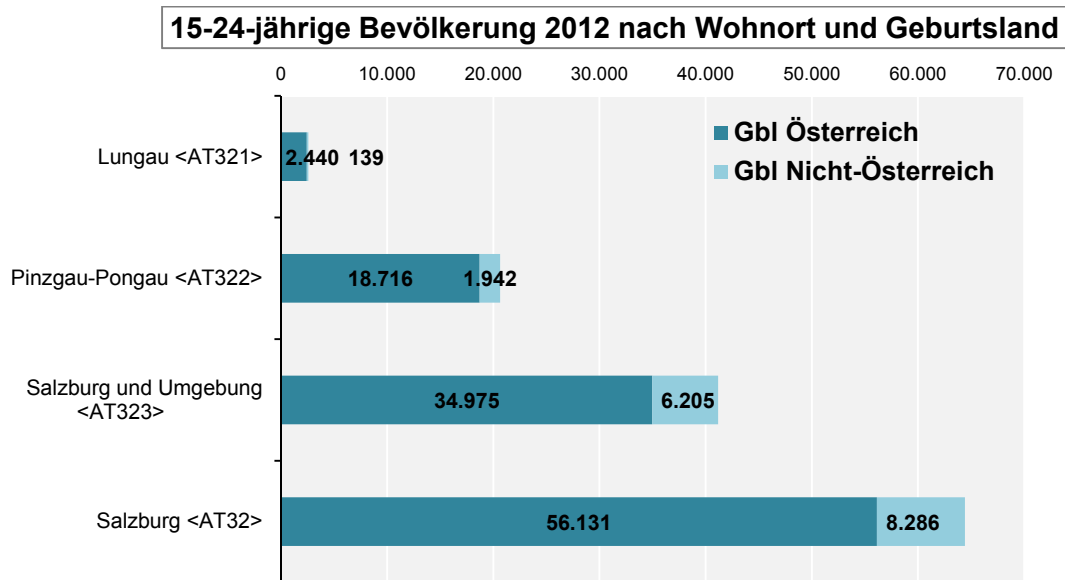
Zu beachten ist, dass bei den verwendeten Sozialversicherungs- bzw. AMS-Daten zur Arbeitsmarktintegration der LehrabgängerInnen Salzburgs die Kategorie „**Keine Daten**“ mit besonderer Vorsicht zu interpretieren ist. Diese Kategorie verweist darauf, dass für die besagten Personen in Österreich keine (Meldung zur) Sozialversicherung vorliegt. Die Auswertungen nach Bundesländern im Zuge des LehrabsolventInnenmonitorings für das gesamte Bundesgebiet (Dornmayr 2016) ¹ legen die Vermutung nahe, dass der Umstand, dass keine Sozialversicherungsdaten für bestimmte Personen vorliegen, überwiegend in einer Beschäftigung und/oder einem Aufenthalt im Ausland (inkl. Rückkehr von nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen) begründet sein dürfte. Der **Zivildienst** wurde als (sonstige) unselbständige Beschäftigung klassifiziert, wodurch dieser nicht separat ausgewiesen werden kann, wohingegen der **Präsenzdienst** im Falle der Anwendung des detaillierten Arbeitsmarktstatus (mit 13 Ausprägungen gegenüber der ebenfalls zur Anwendung kommenden gröberen Klassifikation mit fünf Ausprägungen) als separater Status beschrieben wird. Weiterführende Erläuterungen zu „sonstigen“ Ausprägungen sind in der nachstehenden Tabelle angeführt.

**Tabelle C Erläuterungen zu „sonstigen“ Kategorien der Klassifikation des
Arbeitsmarkt-/Erwerbsstatus**
(LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich)

Arbeitsmarkt-/Erwerbsstatus	Zugrundeliegende SV-Stati
Sonstige gesicherte erwerbsferne Position	Sonstige gesicherte erwerbsferne Position wie z. B. Sondernotstandshilfe, Bezug von Rehabilitationsgeld etc. (Anm.: abgesehen von den extra angeführten Kategorien „Wochengeld, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Präsenz-/Zivildienst, Erwerbspension/Rente“)
Sonstige erwerbsferne Position	Mitversichertes Kind, Mitversicherte/r Partner/in, Sonstige Mitversicherung, Sonstige Versicherungszeiten (Anm.: abgesehen von der extra angeführten Kategorie „Ausbildung“)

Quelle: AMS/BMASK (2015): Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status, Wien
Bezogen auf: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

Anhang D: 15-24-jährige Bevölkerung nach Wohnort und Geburtsland (Stichtag: 31.10.2012)



Quellen: 15-24-Jährige Gesamt: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012 mit Stichtag 31.10.2012.

Anmerkungen: Gbl“ = Geburtsland.

„Nicht-Österreich“= Geburtsland ist nicht Österreich.