AMS report 55

Céline Dörflinger, Andrea Dorr, Eva Heckl

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X: Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS
Arbeitsmarktservice
Österreich

Die Lehrausbildung genießt einen hohen Stellenwert in Österreich, rund 40 Prozent aller SchülerInnen eines Altersjahrganges entscheiden sich nach der Pflichtschule für eine Lehre. In den letzten Jahren ist allerdings der Lehrstellenmarkt zunehmend durch eine Lehrstellenlücke gekennzeichnet, d.h., die Zahl der Lehrstellensuchenden übersteigt regelmäßig das Lehrstellenangebot der Betriebe.

Das Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) versucht durch die Bereitstellung von Lehrstellen in Ausbildungseinrichtungen dem Mangel an betrieblichen Lehrstellen entgegenzuwirken. Aufgrund der besonderen Situation auf dem Wiener Lehrstellenmarkt, der durch die höchste Lehrstellenandrangsziffer im Bundesländervergleich gekennzeichnet ist, sowie auf dem Wiener Arbeitsmarkt, auf dem der Anteil der PflichtschulabsolventInnen an der Gesamtarbeitslosigkeit mehr als die Hälfte beträgt und damit noch höher ist als in Gesamtösterreich, sind die JASG-Lehrgänge von besonderer Relevanz.

Der vorliegende AMS report beinhaltet die Ergebnisse der von der KMU Forschung Austria im Auftrag des AMS Wien umgesetzten Evaluierung von Wiener JASG-Lehrgängen, die im Zeitraum Oktober 2002 bis Februar 2005 begonnen wurden.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-236-8

Céline Dörflinger, Andrea Dorr, Eva Heckl

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X: Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, September 2007 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2007
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 3-85495-236-8

Inhalt

1 Einleitung 5

1.1 Vorbemerkungen 5
1.2 Methodik 6

2 Kontextanalyse 9

2.1 Politische Rahmenbedingungen 9
2.2 Die Situation auf dem Wiener Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt . . 9
2.3 Die Relevanz der JASG-Lehrgänge in Wien 13

3 Analyse der JASG-Lehrgänge 15

3.1 Gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen 15
3.2 Organisation der JASG-Lehrgänge 16
3.3 TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge 20
3.4 Ausgestaltung der JASG-Lehrgänge 24

4 Analyse des Vermittlungsprozesses 35

4.1 Vermittlungsprozeß 35
4.2 Vermittlungserfolg 38
4.2.1 Vermittlungserfolg nach JASG-Lehrgängen 41
4.2.2 Vermittlungserfolg nach Geschlecht der JASG-TeilnehmerInnen 43
4.2.3 Vermittlungserfolg nach Berufen 45

5 Analyse der Nachhaltigkeit der JASG-Lehrgänge . . 54

5.1 Erfahrungen der Betriebe mit vermittelten JASG-Lehrlingen . . 54
5.1.1 Charakteristika der ausbildenden Betriebe und der Lehrstellen 54
5.1.2 Praktische Erfahrungen der Betriebe 56
5.1.3 Beurteilung der JASG-Lehrgänge durch die Betriebe 61
5.2 Die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt 64
5.3 Lehrabschlüsse von TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va 71
5.4 Fallbeispiele erfolgreicher ehemaliger JASG-TeilnehmerInnen 74

5.4.1 Fallstudie Lehrling S. – Bürokauffrau 74
5.4.2 Fallstudie Lehrling A. – EDV-Techniker 75
5.4.3 Fallstudie Lehrling H. – Kfz-Techniker 76
5.4.4 Fallstudie Lehrling G. – Hotel- und Gastgewerbeassistent . . . 77

6 Schlußfolgerungen und Empfehlungen aus der Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge 79

7 Zusammenfassung 84

7.1 Einführende Bemerkungen zu den JASG-Lehrgängen in Wien 84
7.2 Die Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge 85
7.3 »Ausbildungsstruktur« und »Ausbildungsgeschehen« in den Wiener JASG-Lehrgängen 85
7.4 Die Wiener JASG-Lehrgänge aus betrieblicher Sicht 87
7.5 Arbeitsmarktkarrieren von TeilnehmerInnen an Wiener JASG-Lehrgängen 88
7.6 Schlußfolgerungen und Empfehlungen 88

8 Literaturverzeichnis 90

9 Grafik- und Tabellenverzeichnis 91

9.1 Grafikverzeichnis 91
9.2 Tabellenverzeichnis 93

1 Einleitung

1.1 Vorbemerkungen

In den letzten Jahren zeigt sich nicht nur die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt zunehmend angespannter (zuletzt allerdings mit einer einsetzenden leichten Entlastung im Jahr 2007), auch die Situation auf dem Lehrstellenmarkt ist durch eine Lehrstellenlücke gekennzeichnet, es sind also konstant mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen zu finden. Hinzu kommt der positive Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Qualifikation, da eine höhere Ausbildung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöht. Um die Lehrstellenlücke zu verkleinern, die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern und die Chancen von Jugendlichen, dauerhaft am Arbeitsmarkt zu reüssieren, zu erhöhen, wurde daher das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) geschaffen. Es regelt die zusätzliche Bereitstellung von Lehrausbildungsplätzen für jugendliche Lehrstellensuchende. Die Verantwortung für die Umsetzung der JASG-Maßnahmen liegt beim Arbeitsmarktservice (AMS), die Durchführung der JASG-Lehrgänge obliegt Bildungsträgern, die keine Lehrberechtigten gemäß § 2 BAG (Betriebe mit Lehrlingsausbildungsberechtigung) sind.

Die JASG-Maßnahmen sind besonders in jenen Bundesländern von Bedeutung, in denen ein starkes Ungleichgewicht am Lehrstellenmarkt herrscht. In Wien – mit der höchsten Lehrstellenandrangsziffer (6,2 im Jahr 2005) – sind in jedem Lehrgang bis zu rund 1.000 Jugendliche zu finden. Die JASG-Lehrgänge stellen daher ein bedeutendes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Bundeshauptstadt dar.

Das AMS Wien möchte nun die Effektivität der JASG-Maßnahme in Wien überprüfen und läßt daher einige JASG-Lehrgänge evaluieren. Betrachtet werden sollen die Wiener JASG-Lehrgänge V, Va, VI, VIa, VIb, VII und VIIa, also jene Lehrgänge, die im Zeitraum Oktober 2002 bis Februar 2005 begonnen wurden. Untersucht werden im Rahmen der Evaluierung ausschließlich die JASG-Lehrgänge im engeren Sinne (Lehrausbildung im Rahmen der JASG), nicht die Lehrausbildung in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen (§ 30 BAG)[1] und die Integrative Lehrausbildung (§ 8b BAG)[2].

Die Evaluierung beinhaltet sowohl eine Prozeß- und Outputanalyse als auch eine Analyse der Nachhaltigkeit der JASG-Lehrgänge im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration der ehemaligen TeilnehmerInnen. Untersucht werden die Ausgestaltung der Lehrgänge, die Ausbildungspraxis bei den verschiedenen Trägerorganisationen, die Charakteristika der JASG-TeilnehmerInnen und der Output der Lehrgänge im Hinblick auf die Zielerreichung der Vermittlung

1 Die Lehrausbildung nach § 30 BAG ist nur bedingt mit den JASG-Lehrgängen vergleichbar, da z. B. die Transitkonzeption fehlt und das Lehrverhältnis über die gesamte Lehrzeit eingegangen wird.

2 Die Integrative Berufsausbildung (IBA) ist Gegenstand einer Evaluierung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA).

des/der Jugendlichen auf eine betriebliche Lehrstelle. Zudem wird die Phase betrachtet, die der JASG-Teilnahme folgt, d.h., es wird untersucht, wie die Jugendlichen nach Verlassen der Lehrgänge auf dem Arbeitsmarkt reüssieren. Die grundlegenden Forschungsfragen dieser Studie sind also in erster Linie:

- Wie sind die Lehrgänge bei den Trägern organisiert?
- Welche sonstigen Unterstützungsmaßnahmen werden gesetzt?
- Welches sind die Charakteristika der JASG-TeilnehmerInnen?
- Wie sind die Vermittlungs- und Verbleibsquoten?
- Wie ist der Berufsschulunterricht für die JASG-TeilnehmerInnen organisiert?
- Wie erfolgreich sind die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen in der betrieblichen Ausbildung?
- Wie viele JASG-TeilnehmerInnen konnten die Lehre erfolgreich abschließen?
- Wie werden die JASG-Lehrgänge aus Sicht der Träger, der Jugendlichen und der Berufsschulorganisation beurteilt?
- Sind die JASG-Lehrgänge erfolgreich im Sinne einer nachhaltigen Integration auf eine betriebliche Lehrstelle bzw. auf dem Arbeitsmarkt?
- Welche Entwicklungspotentiale können identifiziert werden?
- Etc.

Der vorliegende Bericht behandelt zunächst den generellen arbeitsmarktpolitischen Kontext, in den die JASG-Maßnahme eingebunden ist, und analysiert die Relevanz der JASG-Lehrgänge vor dem Hintergrund der wichtigsten Kennzahlen im Hinblick auf die Entwicklung des Lehrstellen- und Arbeitsmarktes für Wien bzw. Österreich (Kapitel 2). Danach folgen eine Analyse der Organisation und Ausgestaltung der Wiener JASG-Lehrgänge sowie eine Analyse der Charakteristika der TeilnehmerInnen (Kapitel 3). Kapitel 4 beinhaltet die Output-Analyse und untersucht den Vermittlungsprozeß sowie den Vermittlungserfolg. Die Nachhaltigkeit der Wiener JASG-Lehrgänge im Hinblick auf die Arbeitsmarktperformance der JASG-TeilnehmerInnen nach Verlassen der Lehrgänge, den Lehrabschluß und die Erfahrungen der Betriebe mit den ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen stehen im Mittelpunkt von Kapitel 5, das auch Fallstudien beinhaltet. Schließlich werden Schlußfolgerungen gezogen und Problembereiche sowie Entwicklungspotentiale im Zusammenhang mit den evaluierten Wiener JASG-Lehrgängen thematisiert (Kapitel 6).

1.2 Methodik

Sekundärstatistische Analyse

Das vorhandene relevante sekundärstatistische Material wurde einer eingehenden Analyse unterzogen. Ziel war es einerseits, den Kontext der JASG-Lehrgänge zu erfassen, andererseits ein quantitatives Bild der Maßnahme zu erhalten. Im Hinblick auf die Kontextanalyse waren u.a. folgende Statistiken bzw. Datenquellen von Interesse:

- Arbeitslosenstatistik (AMS-Statistiken);
- Statistiken zum Lehrstellenmarkt (AMS-Statistiken);
- Lehrlingsstatistik (Wirtschaftskammer).

Die Analyse konzentrierte sich auf Wiener Daten, es wurden aber die jeweiligen relevanten Österreich-Daten als Referenz herangezogen, um die spezifische Situation der Bundeshauptstadt besser herausstreichen zu können.

Für die quantitative Analyse der JASG-Maßnahmen wurde auf die Monitoring-Daten zurückgegriffen. Von Interesse waren die AMS-Statistiken mit den geplanten Sollzahlen zu den Lehrgangsteilnahmen. Für nähere Details wurde auf die Datenbanken und Statistiken, die die Trägerorganisationen führen, zurückgegriffen.

Darüber hinaus wurden Sekundärstatistiken herangezogen, um die Nachhaltigkeit der JASG-Lehrgänge zu quantifizieren. Über die Lehrvertragsstatistik der Wiener Wirtschaftskammer wurde die Abschlußquote der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen aus den Lehrgängen V und Va, die bei kontinuierlicher Lehrausbildung die Lehrabschlußprüfung absolviert haben könnten, ermittelt. Die Basis der Analyse der Lehrverträge bildeten die Daten der Trägereinrichtungen.

Die Ermittlung des Beschäftigungsstatus der Jugendlichen erfolgte über die beim Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger gespeicherten Versicherungsdaten der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen, die dem AMS zur Verfügung stehen. Es wurden jeweils zwei Stichtagsabfragen (sechs bzw. zwölf Monate nach dem Austritt des/der Jugendlichen aus dem JASG-Lehrgang) vom AMS durchgeführt.

Dokumentenanalyse

Es erfolgte eine Inhaltsanalyse der relevanten Dokumente. Zum einen betrifft dies den Kontext der JASG-Maßnahme (z. B. Nationale Aktionspläne für Beschäftigung etc.), zum anderen die Maßnahme selbst (z. B. Bundesrichtlinie zur Durchführung der Lehrlingsausbildung in Ausbildungseinrichtungen (JASG, BAG) durch das AMS, Ausschreibungsunterlagen etc.).

Befragung von Ausbildungsbetrieben

Auf Basis des Datenmaterials der Trägerorganisationen wurden Wiener Betriebe, an die JASG-TeilnehmerInnen vermittelt wurden, mittels eines standardisierten Fragebogens schriftlich befragt. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen, die Beurteilung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Lehrlinge, ihre Erfolgsbilanz im Betrieb, die Beurteilung ihrer Leistungen sowie die Integrationsfähigkeit in den betrieblichen Alltag. Von den insgesamt 1.500 angeschriebenen Betrieben wurden 226 Fragebögen zurückgesandt. Daraus resultiert eine Rücklaufquote von 15 %. Von den 226 Betriebsfragebögen gingen 167 in die statistischen Analysen ein, da diese Betriebe ehemalige JASG-TeilnehmerInnen als Lehrlinge übernommen haben. Betriebe, die ausschließlich PraktikantInnen beschäftigen, wurden von der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Qualitative Interviews in Trägerorganisationen

Alle Trägerorganisationen wurden persönlich besucht und die JASG-Verantwortlichen in einem Interview mittels Frageleitfaden befragt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltlich ausgewertet. Da die Interviews vor Ort stattfanden, fand fallweise auch ein Rundgang durch die Schulungsräumlichkeiten der Organisationen statt, um ein Stimmungsbild in den Lehrgängen zu erhalten.

Qualitative Interviews mit Personen aus dem Berufsschulbereich

Die Erfahrungen der Berufsschulen mit der JASG-Maßnahme im allgemeinen und den JASG-Lehrlingen im besonderen wurden im Rahmen von Interviews (Frageleitfaden) mit dem für die Berufsschulen zuständigen Wiener Landesschulinspektor sowie mit einem Berufsschuldirektor und einer Berufsschuldirektorstellvertreterin erhoben. Im Vordergrund der Befragung standen die Organisation des Berufsschulunterrichtes der JASG-TeilnehmerInnen, schulische Unterstützungsleistungen für die Jugendlichen aus Berufslehrgängen sowie Änderungswünsche bezüglich der JASG-Lehrgänge aus Sicht der Berufsschulen.

Fokusgruppen mit JASG-TeilnehmerInnen

In den Ausbildungseinrichtungen wurden Jugendliche näher zu ihren Erfahrungen im JASG-Lehrgang befragt. Dabei wurde auf das Instrument der Gruppenbefragung (Fokusgruppen) zurückgegriffen, um auch eine Diskussion zwischen den TeilnehmerInnen zu ermöglichen. Es fanden zwei Gruppendiskussionen mit insgesamt dreizehn Jugendlichen statt, bei denen die Erfahrungen der Jugendlichen in den JASG-Lehrgängen, in den Praktika und in der Berufsschule im Vordergrund standen sowie Änderungswünsche erhoben wurden.

Fallstudien

Es wurden fünf Fallstudien von erfolgreichen ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen durchgeführt, wobei die Auswahl der Fallstudien auf Basis der Betriebsbefragung erfolgte. Bei der Auswahl der erfolgreichen Lehrlingskarrieren fanden unterschiedliche Branchen und Berufsgruppen ihre Berücksichtigung. Als Informationsquelle dienten Tiefeninterviews mit den Jugendlichen, den Lehrberechtigten und / oder der Geschäftsführung des Ausbildungsbetriebes. Die Fallstudien dienen als Good-Practice-Beispiele, es wurden daher vier Fallstudien zur konkreten Illustration von typischen erfolgreichen »JASG-Lehrlingskarrieren« im Bericht exemplarisch dargestellt.

2 Kontextanalyse

2.1 Politische Rahmenbedingungen

Das österreichische Bildungssystem weist mit dem Dualen Ausbildungssystem eine Besonderheit im europäischen Raum auf. Die Ausbildung in der Lehre, deren gesetzliche Grundlage das Berufsausbildungsgesetz (BAG) von 1978 (mehrmals novelliert) bildet, unterscheidet sich deutlich von der beruflichen Ausbildung in Vollzeitschulen und verbindet mit dem Lehrbetrieb und der Berufsschule zwei Ausbildungsstandorte. Während die Ausbildung im Betrieb der Vermittlung berufsspezifischer Fertigkeiten und berufsspezifischer Kenntnisse gewidmet ist, konzentriert sich die Berufsschule auf die Vermittlung fachtheoretischen Wissens und die Erweiterung der Allgemeinbildung. Je nach Lehrberuf beträgt die Ausbildungszeit zwei bis vier Jahre, die meisten Lehrberufe sehen eine dreijährige Ausbildung vor. Die Lehrausbildung steht grundsätzlich jedem Jugendlichen offen, der die neunjährige Schulpflicht abgeschlossen hat, rund 40 % der Jugendlichen wählen nach Absolvierung der Pflichtschule diesen Ausbildungsweg. Seit Mitte der 1990er Jahre gibt es allerdings regelmäßig mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen. Dieser Mangel an betrieblichen Lehrstellen sollte mithilfe des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG) ausgeglichen werden, das die Ausbildung in Lehrgängen vorsieht, bis eine betriebliche Lehrstelle gefunden wird.

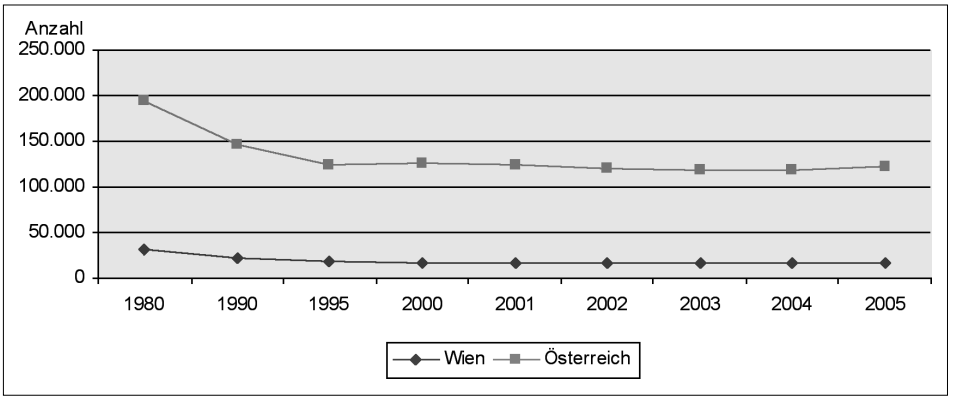
Damit wurde den Grundsätzen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, die sich an der Europäischen Beschäftigungsstrategie und den beschäftigungspolitischen Zielen der EU orientieren, Rechnung getragen. So findet das Jugendausbildungssicherungsgesetz im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) im Rahmen der Leitlinie 1 »Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen« Eingang. Aber auch im 2. NAP für soziale Eingliederung (NAP inclusion) findet sich das Ziel, die Zahl der Personen mit maximal Pflichtschulabschluß weiter zu reduzieren und die Jugendarbeitslosigkeit zu senken, u. a. mit der Bereitstellung von Lehrgangsplätzen im Rahmen des JASG.

2.2 Die Situation auf dem Wiener Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt

Lehrlingssituation

Die Anzahl der Lehrlinge ist – bei Betrachtung der letzten 25 Jahre – vor allem zwischen 1980 und 1995 zurückgegangen, während diese im vergangenen Dezennium nahezu konstant geblieben ist, wie die Grafik 1 zeigt. Im Vergleich zu 1980 hat sich in Wien die Lehrlingsanzahl um die Hälfte (von 31.080 auf 16.202) und österreichweit um mehr als ein Drittel reduziert.

Grafik 1: Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge in Wien und Österreich zwischen 1980 und 2005



Quelle: Lehrlingsstatistik 2005, Wirtschaftskammern Österreichs

Bei der speziellen Betrachtung des Zeitraumes 2002 bis 2005, in dem auch die JASG-Lehrgänge V bis VII umgesetzt wurden, verzeichnete Wien im Jahr 2004 einen Lehrlingstiefststand mit rund 15.770 Lehrlingen. Die Anzahl ist im Jahr 2005 wieder leicht angestiegen, wobei sich auch in ganz Österreich dieser leicht positive Trend zeigt.

Im Jahr 2005 wurden 13 % aller österreichischen Lehrlinge in Wien ausgebildet, womit die Bundeshauptstadt von Oberösterreich (21,7 %), der Steiermark und Niederösterreich (jeweils rund 15 %) übertroffen wurde. In Wien waren aber prozentuell die meisten weiblichen Lehrlinge in die Duale Ausbildung involviert (37 %), in Österreich war nur etwa ein Drittel der Lehrlinge weiblich.

Lehrstellenmarkt

Am Lehrstellenmarkt besteht seit Jahren eine angespannte Situation, da es regelmäßig deutlich mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen gibt. In Wien ist diesbezüglich die prekärste Lage zu beobachten, wie Tabelle 1 zeigt. In der Bundeshauptstadt standen im Jahr 2005 283 offene Lehrstellen 1.741 Lehrstellensuchenden gegenüber. Daraus resultiert eine Lehrstellenandrangsziffer von 6,2. Durchschnittlich konkurrierten also etwas mehr als sechs Jugendliche um eine offene Lehrstelle, während österreichweit »nur« etwa zwei Lehrstellensuchende einer offenen Lehrstelle gegenüberstanden.

Von 2002 bis 2005 stiegen sowohl in Wien als auch in ganz Österreich die Anzahlen offener Lehrstellen sowie der Lehrstellensuchenden (mit Ausnahme von 2004) an. Die prekärste Situation zeigte sich in Wien im Jahr 2003. In diesem Jahr standen durchschnittlich rund acht Jugendliche einer Lehrstelle gegenüber. Die im Jahre 2005 zu beobachtende Steigerung der offenen Lehrstellen ist zum Teil auf die Förderung zusätzlicher Lehrstellen (»Blum-Bonus«) zurückzuführen.

Tabelle 1: Lehrstellenmarkt in Wien und Österreich, 2002 bis 2005

	Wien			Österreich		
	Offene Lehrstellen*	Lehrstellen-suchende*	Lehrstellen-andrangs-ziffer	Offene Lehrstellen*	Lehrstellen-suchende*	Lehrstellen-andrangs-ziffer
2002	171	990	5,8	2.749	4.713	1,7
2003	180	1.461	8,1	2.633	5.479	2,1
2004	223	1.452	6,5	2.356	5.375	2,3
2005	283	1.741	6,2	2.900	6.156	2,1

*Sofort verfügbare offene Lehrstellen bzw. Lehrstellensuchende; Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Eine Problematik am Lehrstellenmarkt stellt der sinkende Anteil von ausbildungsaktiven Betrieben dar. So hat in den 1980er Jahren noch mehr als ein Fünftel aller Betriebe in Österreich Lehrlinge ausgebildet, im Jahr 2005 waren es nur noch 11,6% der Betriebe, die zumindest einen Lehrling in Ausbildung hatten. Während aber in allen Bundesländern diese Quote erreicht oder überschritten wurde, waren in Wien nur 5,9% der Betriebe ausbildungsaktiv.[3]

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

Auch die Arbeitsmarktlage zeigt sich in den letzten Jahren zunehmend angespannt. Die Gesamtzahl der Arbeitslosen stieg im betrachteten Zeitraum 2002 bis 2005 sowohl österreichweit als auch in Wien kontinuierlich an, nur 2005 konnte Wien einen leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit verzeichnen. Insgesamt waren über 250.000 Personen österreichweit und über 80.000 Personen in Wien im Jahr 2005 arbeitslos (siehe Tabelle 2).

Bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit ergibt sich ein differenziertes Bild. Einerseits ist der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtarbeitslosigkeit in Wien mit zuletzt 12,5% geringer als in Österreich (16,5%), andererseits ist die Jugendarbeitslosigkeit in der Bundeshauptstadt in den letzten vier Jahren deutlich stärker gestiegen, d.h., diese hat sich in Wien in den letzten Jahren im Vergleich zur Entwicklung in Österreich verschärft. Im Jahr 2005 waren über 10.000 unter-25jährige Jugendliche in Wien arbeitslos gemeldet. Zudem liegt die Beschäftigungsquote von Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren in der Bundeshauptstadt mit 41,3% deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 50,3% (2004).

3 Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2005 bis 2010, Wien 2006.

Tabelle 2: Vorgemerkte Arbeitslose nach Alter und Ausbildung in Wien und Österreich, 2002 bis 2005

	2002	2003	2004	2005
Arbeitslose Wien				
Insgesamt	74.894	79.872	82.025	81.436
Veränderung zum Vorjahr, in %	+18,0%	+6,6%	+2,7%	-0,7%
Davon Jugendliche				
Jugendliche (15 bis unter 25 Jahre)	8.392	9.458	9.274	10.192
Anteil an Gesamtarbeitslosigkeit in Wien, in %	11,2%	11,8%	11,3%	12,5%
Veränderung zum Vorjahr, in %	+22,6%	+12,7%	-1,9%	+9,9%
Nach Ausbildung				
Kein Abschluß/Pflichtschule	38.587	40.899	42.650	44.004
Anteil an Gesamtarbeitslosigkeit in Wien, in %	51,5%	51,2%	52,0%	54,0%
Veränderung zum Vorjahr, in %	+15,1%	+6,0%	+4,3%	+3,2%
Lehre	21.657	22.616	22.317	20.822
Anteil an Gesamtarbeitslosigkeit in Wien, in %	28,9%	28,3%	27,2%	25,6%
Veränderung zum Vorjahr, in %	+15,0%	+4,4%	-1,3%	-6,7%
Arbeitslose Österreich				
Insgesamt	232.418	240.079	243.880	252.654
Veränderung zum Vorjahr, in %	+14,0%	+3,3%	+1,6%	+3,6%
Davon Jugendliche				
Jugendliche (15 bis unter 25 Jahre)	36.628	39.366	38.748	41.568
Anteil an Gesamtarbeitslosigkeit, in %	15,8%	16,4%	15,9%	16,5%
Veränderung zum Vorjahr, in %	+18,4%	+7,5%	-1,6%	+7,3%
Nach Ausbildung				
Kein Abschluß/Pflichtschule	104.652	107.982	110.910	117.008
Anteil an Gesamtarbeitslosigkeit, in %	45,0%	45,0%	45,5%	46,3%
Veränderung zum Vorjahr, in %	+12,5%	+3,2%	+2,7%	+5,5%
Lehre	88.091	89.368	88.528	89.827
Anteil an Gesamtarbeitslosigkeit, in %	37,9%	37,2%	36,3%	35,6%
Veränderung zum Vorjahr, in %	+12,5%	+1,4%	-0,9%	+1,5%

Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Bei Betrachtung der Arbeitslosigkeit differenziert nach Bildungsabschluß zeigt sich, daß ein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Bildung besteht, wobei Personen, die über maximal einen Bildungsabschluß unterhalb der Lehrabschlußebene verfügen, in Österreich knapp die Hälfte der Arbeitslosen stellen, Personen mit Lehrausbildung etwas mehr als ein Drittel. Das durchschnittliche Arbeitslosigkeitsrisiko lag zuletzt (2005) insgesamt bei 7,2%, bei Personen mit Pflichtschulabschluß bei 16,4%, bei Personen mit Lehre bei 6,1%. In Wien ist der Anteil der Personen mit maximal Pflichtabschluß an der Gesamtarbeitslosigkeit mit mehr als 50% noch höher, während weniger als 30% der Arbeitslosen LehrabsolventInnen sind.

Auch die Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt die zunehmende Problematik von Personen mit maximal Pflichtschulabschluß am Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit stieg in der Gruppe der PflichtschulabsolventInnen immer stärker als in der Gruppe der LehrabsolventInnen. In Wien konnten im Jahr 2004 und im Jahr 2005 sogar jeweils niedrigere Arbeitslosenzahlen bei Personen mit Lehrabschluß verzeichnet werden als im Jahr zuvor, während die Zahl der Arbeitslosen unter den Personen mit maximal Pflichtabschluß weiter anstieg.

Schulsituation

Die Lehrlingsausbildung erfolgt sowohl im Lehrbetrieb als auch in den Berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen). 9% der SchülerInnen Allgemein Bildender und Berufsbildender Schulen in Wien bzw. 11% in ganz Österreich – und damit verhältnismäßig etwas mehr – besuchten im Schuljahr 2004/05 die Berufsschule (siehe Tabelle 3). In Wien gibt es 27 Berufsschulen, das sind 15% aller Berufsschulen in Österreich (175). Diese führten im Schuljahr 2004/2005 785 Klassen, durchschnittlich waren also 23 SchülerInnen in einer Klasse.

Bezüglich der Präferenz einzelner Schultypen unterscheidet sich Wien vom österreichischen Durchschnitt: In Wien besuchen verhältnismäßig weniger SchülerInnen die Hauptschule (nur 16% im Gegensatz zu 23%), während Allgemein Bildende Höhere Schulen (AHS) deutlich bevorzugt werden (27% statt nur 17%).

Tabelle 3: SchülerInnen in Allgemein Bildenden und Berufsbildenden Schulen nach Schultypen, Schuljahr 2004/2005, in Prozent

	Wien	Österreich
Volksschulen	30,0	31,0
Hauptschulen	16,4	22,9
Sonderschulen	1,7	1,1
Polytechnische Schulen	1,6	1,8
Allgemein Bildende Höhere Schulen	26,7	16,7
Berufsbildende Pflichtschulen	8,5	10,6
Berufsbildende Mittlere Schulen	3,8	4,6
Berufsbildende Höhere Schulen	11,2	11,2

Quelle: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)

2.3 Die Relevanz der JASG-Lehrgänge in Wien

Die Lehrausbildung stellt nach wie vor einen der beliebtesten Ausbildungswege nach Absolvierung der Pflichtschule dar. Auch in Wien wählen rund 35% der Jugendlichen diesen Ausbildungsweg. Allerdings wird es für die Lehrstellensuchenden immer schwieriger, eine betriebliche Lehrstelle zu finden, die Lehrstellenandrangsziffer liegt seit Jahren bei rund 6 – es gibt also konstant zu wenige Lehrstellen in Betrieben für die Jugendlichen. Zudem sind in der Bundeshauptstadt überhaupt nur rund 6% der Betriebe in der Lehrlingsausbildung aktiv. Daher sind neben Maßnahmen, die die Bereitstellung betrieblicher Lehrstellen erhöhen, auch Maßnahmen wie die JASG-Lehrgänge bedeutsam. Die JASG-Lehrgänge begegnen mit der Bereitstellung zusätzlicher Lehrstellen einem virulenten Problem am Wiener Arbeitsmarkt, da sie helfen, die Lehrstellenlücke zu verringern und Jugendlichen die Möglichkeit zu einer Ausbildung eröffnen. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, daß z. B. im Jahr 2001 in Wien mehr als ein Viertel (26%) der 20- bis 24jährigen ohne Ausbildung war, in Österreich waren dies 17%.[4]

4 Quelle: Helmut Dornmay / Peter Schlögl u. a.: Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. Wien 2006.

Zudem zeigt sich bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes die hohe Bedeutung einer weiterführenden Ausbildung nach der Pflichtschule im Hinblick auf die individuelle Performance auf dem Arbeitsmarkt. Durch die Bereitstellung einer Lehrausbildung kann das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko für die betreffende Person deutlich gesenkt werden. Jugendlichen die Möglichkeit zu einer Lehrausbildung auch in Form von JASG-Lehrgängen zu geben stellt daher ein bedeutendes arbeitsmarktpolitisches Instrument dar.

In Wien sind die JASG-Lehrgänge von besonderer Relevanz. Dies wird zum einen deutlich durch die besonders ungünstige Lage am Lehrstellenmarkt, da die Lehrstellenandrangsziffer in der Bundeshauptstadt deutlich über denen der anderen Bundesländer liegt, zum anderen durch die Situation am Wiener Arbeitsmarkt, die einen noch größeren Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Bildung erkennen läßt als im Österreich-Durchschnitt.

3 Analyse der JASG-Lehrgänge

3.1 Gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen

Das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) regelt die zusätzliche Bereitstellung von Lehrausbildungsplätzen in Form eines Auffangnetzes für jugendliche Lehrstellensuchende, die nach Beendigung der Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle gefunden haben. Seit dem Ausbildungsjahr 2001/2002 (JASG IV) obliegt die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen dem Arbeitsmarktservice (AMS). Die Lehrgänge selbst werden von Trägerorganisationen, die keine Lehrberechtigten gemäß § 2 BAG (Betriebe mit Lehrlingsausbildungsberechtigung) sind, durchgeführt und erhalten dafür Trägerförderungen.

Zielgruppe für die JASG-Lehrgänge sind Jugendliche, die nach Beendigung der Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle gefunden haben und zu einer der folgenden Zielgruppen gehören:

- Lehrstellensuchende der Schulentlassungsjahrgänge 2001 bis 2005 mit positivem Abschluß der 8. oder 9. Schulstufe;
- behinderte Jugendliche mit abgeschlossener Schulpflicht;
- Jugendliche mit besonderen Vermittlungshemmnissen (frühere Entlassungsjahrgänge / Langzeitarbeitslose, lernschwache Jugendliche, AbsolventInnen einjähriger berufsbildender Schulen, SchulabbrecherInnen weiterführender Schulen);
- TeilnehmerInnen früherer JASG-Lehrgänge, die keine zumutbare Lehrstelle gefunden haben.

Charakteristisch für die JASG-Lehrgänge ist zum einen die Konzeption als Auffangnetz für diejenigen Jugendlichen, die keine Lehrstelle gefunden haben. Daher ist es erforderlich, daß der / die Jugendliche beim Arbeitsmarktservice (AMS) als lehrstellensuchend registriert wurde oder mindestens fünf eigenständige und erfolglose Bewerbungen nachweist. Zum anderen sind die JASG-Lehrgänge dem Transitkonzept verpflichtet, da die Jugendlichen aus den Lehrgängen auf reguläre Lehrstellen vermittelt werden sollen und die Anzahl der TeilnehmerInnen daher während des Maßnahmenverlaufes abnehmen sollte. Deshalb dauern die Lehrgänge bis zu zwölf Monate und beinhalten die praktische und theoretische Ausbildung des jeweiligen Berufes im ersten Lehrjahr. Für die Jugendlichen besteht Berufsschulpflicht. Ziel der JASG-Lehrgänge ist eine Vermittlung der Jugendlichen in ein betriebliches Lehrverhältnis. Daher sind laufend Bemühungen zur Übernahme in ein betriebliches Lehrverhältnis zu setzen. Die Ablehnung einer zumutbaren Lehrstelle führt zum Verlust der Teilnahmeberechtigung. Begleitende Unterstützungsmaßnahmen zur Sicherung des Maßnahmen- und Arbeitsmarkterfolges, d. h. des Übertrittes in eine betriebliche Lehrstelle, sind v. a. für Mädchen, behinderte Jugendliche und Jugendliche mit besonderen Vermittlungshemmnissen vorgesehen. In den JASG-Maßnahmen sollen die neuen Technologien ebenso vermehrte Beachtung finden wie die Bedürfnisse weib-

licher Lehrstellensuchender. Außerdem sind Lehrberufe auszuwählen, für die am Arbeitsmarkt des betreffenden Bundeslandes Nachfrage besteht.

Kann trotz intensiver Bemühungen kein betrieblicher Ausbildungsplatz gefunden werden, hat der/die Jugendliche die Möglichkeit, an einem aufbauenden Lehrgang teilzunehmen. Wird die volle Lehrzeit im JASG-Lehrgang absolviert, ist der/die Jugendliche zur Lehrabschlußprüfung zuzulassen.

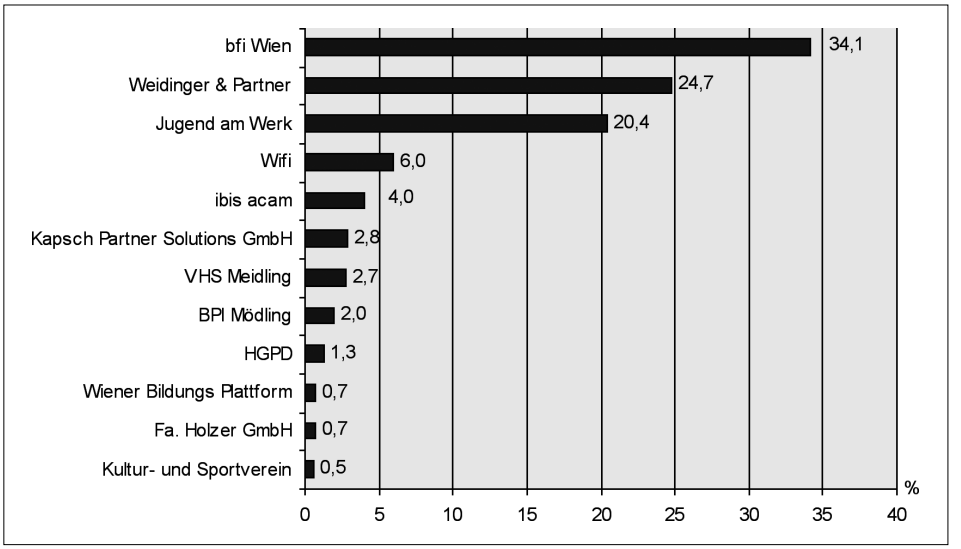
Die LehrgangsteilnehmerInnen erhalten eine Ausbildungsentschädigung in der Höhe von 150 Euro netto monatlich plus Sozialversicherung und gelten als Lehrlinge im Sinne der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie im Sinne des Familienlastenausgleichsgesetzes (Freifahrt für Lehrlinge).

3.2 Organisation der JASG-Lehrgänge

Die JASG-Lehrgänge werden von Trägerorganisationen organisiert, nachdem diese durch das AMS Wien dazu beauftragt wurden. Die Verfahren der Auftragsvergabe variierten von Lehrgang zu Lehrgang aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen (z. B. Bundesvergabegesetz, AMS-Richtlinien). Während für JASG V ein Verhandlungsverfahren ohne vorherige Bekanntmachung gewählt wurde, zu dem sieben Trägerorganisationen eingeladen wurden, wählte das AMS Wien die Träger in JASG VI nach einem offenen Verfahren mit Teillosen. Für die Lehrgänge in JASG VII kam es überwiegend zu Direktvergaben, nur für einzelne Berufsgruppen (z. B. Büro- und Einzelhandel) wurden die Aufträge zur Durchführung der JASG-Lehrgänge in einem offenen Verfahren vergeben.

Mit der Umsetzung der JASG-Lehrgänge wurden sowohl Bildungsträger und Trainingsinstitute als auch GmbHs und Vereine, die in enger Kooperation mit Unternehmen stehen (wie z. B. die Kapsch Partner Solutions GmbH und die Wiener Bildungs Plattform), beauftragt. Insgesamt führten zwölf Trägerorganisationen die untersuchten Lehrgänge JASG V bis JASG VIIa durch. Hinsichtlich der Anzahl der TeilnehmerInnen zeigt sich, daß ein deutlicher Überhang großer Träger zu erkennen ist. Die drei Träger mit den meisten TeilnehmerInnen – bfi Wien, Weidinger & Partner und Jugend am Werk – betreuten insgesamt fast 80% aller JASG-TeilnehmerInnen in diesem Zeitraum, wie aus der Grafik 2 ersichtlich wird. Das bfi und Jugend am Werk sind auch bereits am längsten in die JASG-Ausbildung involviert (seit 1997/1998), im Gegensatz zu ibis acam oder der Wiener Bildungs Plattform, die sich erst seit kurzem dieser Art der Lehrlingsausbildung widmen (seit 2003/2004).

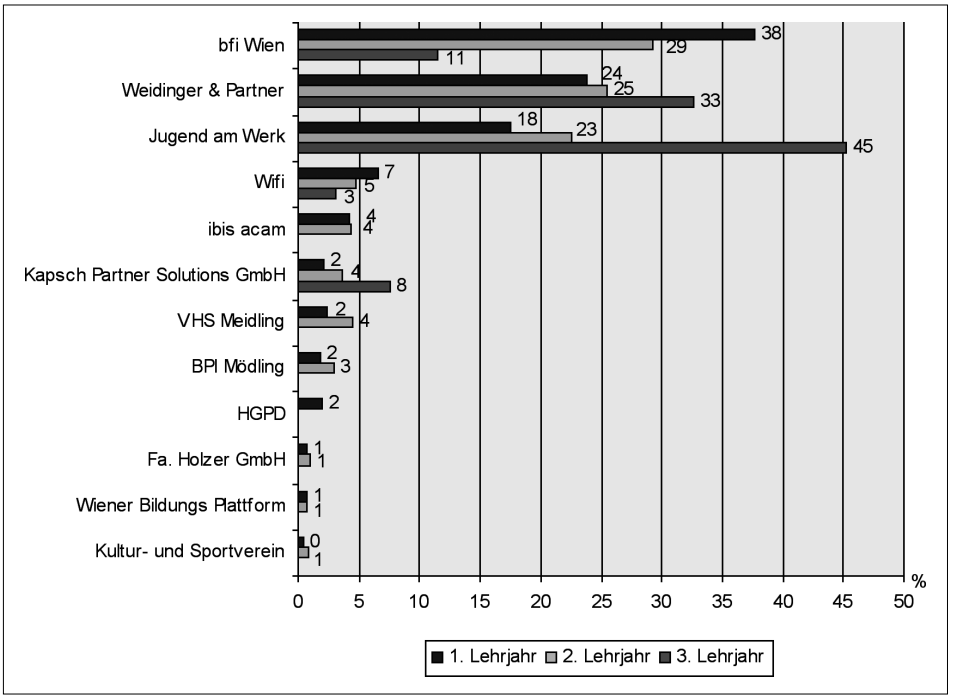
Grafik 2: Bedeutung der Träger nach Anzahl der TeilnehmerInnen in JASG V bis VIIa, in Prozent



Quelle: AMS Wien, TeilnehmerInnenanzahl JASG V bis VIIa, N=6.091

Die Trägerorganisationen setzen bei der Durchführung der JASG-Lehrgänge unterschiedliche Schwerpunkte insbesondere im Hinblick auf das Angebot der Lehrgänge in verschiedenen Lehrjahren, sie kommen aber alle ihrem Auftrag bezüglich der Vermittlung der Lehrinhalte und dem Angebot von diversen Begleitmaßnahmen nach. In die Vorbereitung auf den Lehrabschluß sind vor allem Jugend am Werk sowie Weidinger & Partner involviert, und von den kleineren Trägern hat sich die Kapsch Partner Solutions GmbH auf JASG-Lehrgänge im 3. bzw. 4. Lehrjahr spezialisiert, wie die Verteilung der TeilnehmerInnen auf die einzelnen Lehrjahre nach Trägerorganisationen zeigt (siehe Grafik 3). Die Konzentration der Verlängerungen auf einige Trägereinrichtungen ist auch auf das Vergabeverfahren zurückzuführen und soll der kosteneffizienten Auslastung der vorhandenen Kapazitäten dienen.

Grafik 3: Bedeutung der Träger nach TeilnehmerInnenanzahl und Lehrjahren, in Prozent



Quelle: AMS Wien, TeilnehmerInnenanzahl JASG V bis VIIa, N=6.091

Die JASG-Lehrgänge werden jeweils für zehn Monate ausgeschrieben, im 3. Lehrjahr bis zur Lehrabschlußprüfung. In Abhängigkeit von dem Vermittlungserfolg und der Anzahl der verbleibenden TeilnehmerInnen erfolgen Verlängerungen der Lehrgänge. Für die befragten Jugendlichen bedeutet diese Verlängerungspraxis eine gewisse Unsicherheit, wie eine Teilnehmerin schildert: *»Aber es war auch nicht sicher, ob es verlängert wird. Und wie wir dann erfahren haben, daß es verlängert wird, war das schon eine Erleichterung.«*

Ein Bursche beschreibt diese Situation folgendermaßen: *»Ja, es ist gut* [zu wissen, daß der Lehrgang verlängert wird]*, weil ich rechne damit, daß ich hier bleiben werde. Weil wenn ich im zweiten Lehrjahr schon keine Lehrstelle finde, dann habe ich im dritten Lehrjahr überhaupt keine Chance mehr wahrscheinlich. Und es ist schon positiv zu hören, daß es ein drittes Lehrjahr gibt. Weil dann bin ich nicht zu Hause und mache nichts.«*

Insbesondere im 3. Lehrjahr werden Lehrlinge aus verschiedenen Trägereinrichtungen aus Gründen der Kosteneffizienz zusammengefaßt. Diesen Wechsel der Einrichtungen schätzen die Jugendlichen allerdings weniger, da sie das gewohnte Umfeld – TrainerInnen, KollegInnen etc. – verlassen müssen. Dem Besuch der JASG-Lehrgänge ist ein Berufsorientierungscoaching (BOCO) vorgeschaltet, um die Jugendlichen bei der Berufswahl zu unterstützen und Fehlbesetzungen in den JASG-Lehrgängen zu vermeiden. Im Rahmen dieser sieben- bis neunwöchigen Kurse werden die verschiedenen Berufsbilder vorgestellt sowie die persönlichen Interes-

sen und Neigungen der Jugendlichen abgeklärt, um eine Entscheidungsgrundlage für ihre Berufwahl zu schaffen. Dies schätzen die Jugendlichen sehr: *»Und da hat man am Ende gewußt, in welche Richtung man gehen will. Man lernt, wie man Bewerbungen schreibt, und man macht Tests im Computer, welcher Beruf zu einem paßt. Das war das Wichtigste in diesem Kurs.«*

Zahlreiche Trägerorganisationen, die in die Umsetzung der Berufslehrgänge involviert sind, bieten auch das Berufsorientierungscoaching an. Im Anschluß daran erfolgt die Zuteilung der Jugendlichen je nach Berufswunsch zu jenen Trägern, die diese Lehrausbildung durchführen.

Doch nicht nur der Berufswunsch der Jugendlichen entscheidet über die Berufswahl, sondern auch das Platzangebot in den Lehrgängen. Eine JASG-Teilnehmerin erzählt: *»Aber zuerst waren wir bei einem BOCO-Kurs, und dort haben wir uns die Berufe angeschaut. Ich wollte zuerst Reisebüroassistentin machen und dann Einzelhandel-Textil. Beim Reisebüro gab es keinen Platz, und dann bin ich zu Einzelhandel-Textil gekommen.«* Ein anderer Lehrling berichtet Ähnliches vom Entscheidungsprozedere: *»Man sagt zuerst, was man machen möchte. Dann bekommt man einen Brief, in dem steht, wie viele Lehrstellen frei sind. Und dann sagen sie, was man machen kann.«* Manche Jugendliche haben auch nicht gewußt, ob sie diesen Beruf wirklich ausüben wollen, wie ein Bursche schildert: *»Nein, ich habe es nicht gewußt, ob ich es machen will. Ich habe es einfach bekommen und gemacht.«*

Die großen Trägerorganisationen bieten meist eine Vielzahl von Lehrberufen in ihren Lehrgängen an, während sich kleinere Träger oftmals auf einzelne Berufe oder Berufsgruppen spezialisieren. So haben das BPI Mödling oder die Wiener Bildungs Plattform einen Fokus auf Qualifizierungen im Bereich Maschinenbau bzw. Maschinenfertigung, und die Kapsch Partner Solutions GmbH konzentriert sich auf technische und IT-Berufe, während bei ibis acam sowie der VHS Meidling kaufmännische Ausbildungslehrgänge im Vordergrund stehen.

In den Lehrgängen JASG V bis JASG VIIa wurden insgesamt mehr als 4.400 Jugendliche, die ihre Lehrausbildung bei den Trägerorganisationen begonnen haben, beim AMS registriert. Etwas über ein Drittel (35% bzw. rund 1.600 Personen) hat diese auch im 2. Lehrjahr und rund 8% (rund 400 Personen) im 3. Lehrjahr fortgesetzt (siehe Tabelle 4). Die jeweils im Herbst begonnen Lehrgänge (V, VI und VII) hatten die meisten TeilnehmerInnen.[5]

Tabelle 4: TeilnehmerInnenanzahl in JASG V bis VIIa, nach Lehrjahren

	1. Lehrjahr	Verlängerung 2. Lehrjahr	Verlängerung 3. Lehrjahr
JASG V	861	295	135
JASG Va	208	60	17
JASG VI	802	290	129
JASG VIa	600	151	45
JASG VIb	325	73	32
JASG VII	1.008	499	–*
JASG VIIa	625	204	–*
Gesamt	4.429	1.572	358

* Lehrgang 2. Lehrjahr noch nicht beendet; Quelle: AMS Wien

5 Diese TeilnehmerInnenzahlen umfassen alle Trägerorganisationen.

3.3 TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge

Vorbemerkung

Zur Charakterisierung der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge und zur Feststellung ihres Vermittlungserfolges wurden die TeilnehmerInnendaten von neun Trägereinrichtungen (mit Ausnahme der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD), der Fa. Holzer GmbH und des Kultur- und Sportvereins) herangezogen. Zwischen dem Datenmaterial der Trägereinrichtungen und den Statistiken des AMS Wien bestehen gewisse Unterschiede, da einerseits nicht alle Träger berücksichtigt und andererseits auf den unterschiedlichen Datenbestand der einzelnen Trägerorganisationen zurückgriffen wurde. Teilweise führen die Trägerorganisationen umfangreiche Datenbanken, die eine sehr genaue Darstellung der TeilnehmerInnen und der Vermittlungserfolge ermöglichen, während andere Einrichtungen mit unterschiedlichen Listen (z. B. Frequenzlisten, Listen zur Vermittlung in Lehrstellen) arbeiten. Daher mußte das Datenmaterial der verschiedenen Träger erst vereinheitlicht werden, um Aussagen treffen zu können.

Die im folgenden untersuchten Daten der neun Trägereinrichtungen unterscheiden sich geringfügig von den Daten des AMS Wien (siehe Tabelle 4). Die TeilnehmerInnendaten der Träger sind abgesehen von der geringeren Trägeranzahl speziell in den Verlängerungen der Lehrausbildung etwas niedriger, weil hier die Anzahl an TeilnehmerInnen zum Erhebungszeitpunkt (Jänner – April 2006) eingeht und nicht wie beim AMS mit der zu Beginn des Lehrganges übermittelten Personenanzahl gearbeitet wird.

Aufgrund der geringeren Datenmenge und Datenqualität im Hinblick auf den Vermittlungserfolg bzw. Verbleib nach dem 3. und 4. Lehrjahr wird in Kapitel 4 hauptsächlich auf die Vermittlungsquoten im 1. und 2. Lehrjahr eingegangen.

In den neun untersuchten Trägerorganisationen haben in den betrachteten Lehrgängen insgesamt rund 4.360 Jugendliche ihre Ausbildung begonnen. Von diesen haben 34 % bzw. 1.475 Personen das 2. Lehrjahr und 7 % (rund 300 Personen) auch das 3. und 4. Lehrjahr in den Trägereinrichtungen absolviert, wie die Tabelle 5 zeigt.

Tabelle 5: TeilnehmerInnenanzahl in JASG V bis VIIa, nach Lehrjahren

	1. Lehrjahr	Verlängerung 2. Lehrjahr	Verlängerung 3. Lehrjahr	Verlängerung 4. Lehrjahr
JASG V	971	293	104	19
JASG Va	199	61	13	
JASG VI	801	284	95	
JASG VIa	538	149	45	
JASG VIb	280	82	27	
JASG VII	992	433		
JASG VIIa	575	173		
Gesamt	4.356	1.475	284	19

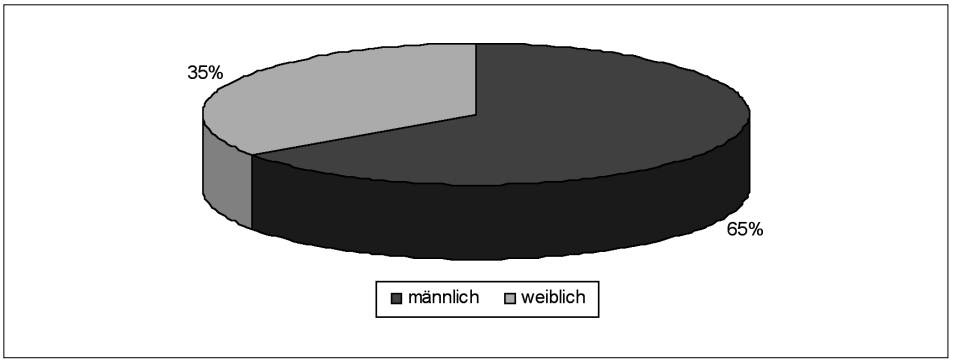
Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen

Charakteristika der TeilnehmerInnen

An JASG-Lehrgängen nehmen jene Jugendlichen teil, die auf dem angespannten Lehrstellenmarkt in Wien (siehe auch Kapitel 2.2) keinen Ausbildungsplatz finden. Vor allem in beliebten Berufsbereichen wird es immer schwieriger, einen Lehrplatz zu finden. Davon sind vor allem jene Jugendlichen betroffen, die gewisse Probleme und Defizite schulischer und sozialer Art aufweisen. Dennoch nehmen nicht nur Jugendliche mit unterschiedlichen Problemlagen an JASG-Lehrgängen teil, sondern auch Jugendliche, die aufgrund des Lehrstellendefizites keine andere Chance auf einen Platz in der Dualen Ausbildung haben.

Die JASG-Lehrgänge werden vorwiegend von männlichen Jugendlichen (65%) besucht. Nur etwas mehr als ein Drittel aller TeilnehmerInnen sind Mädchen.

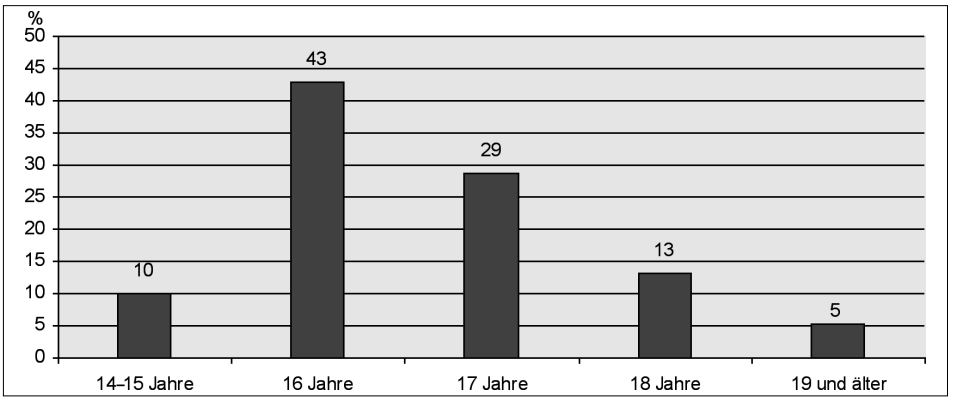
Grafik 4: TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, TeilnehmerInnen im 1. Lehrjahr, N=4.347

Der Großteil der JASG-Lehrlinge (72%) ist bei Eintritt in den Lehrgang 16 oder 17 Jahre alt, wie die Grafik 5 zeigt. 18% der TeilnehmerInnen hatten bei ihrem Einstieg in die Lehrausbildung das 18. Lebensjahr schon erreicht bzw. überschritten. Im Regelfall wird die Lehrausbildung mit 16 Jahren begonnen, beim Eintritt in die Lehrgänge sind aber bereits 47% älter als 16, weil die Jugendlichen oftmals auch eine gewisse Zeit mit der Lehrstellensuche verbrachten oder einige von ihnen mehr als neun Jahre die Schule besuchten. Die Jugendlichen kommen teilweise erst spät zur Einsicht, daß es von Vorteil gewesen wäre, schon früher mit der Lehrstellensuche zu beginnen: *»Hätte ich gewußt, daß ich einen Kurs machen würde, hätte ich mir lieber gleich in der Schulzeit eine Lehrstelle gesucht. Weil jetzt ist es schwer geworden, eine Lehrstelle zu finden, weil wir ja keine normalen Lehrlinge sind. Ich hätte gleich nach der Schule eine Lehrstelle suchen sollen.«*

Grafik 5: TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa nach Alter, in Prozent

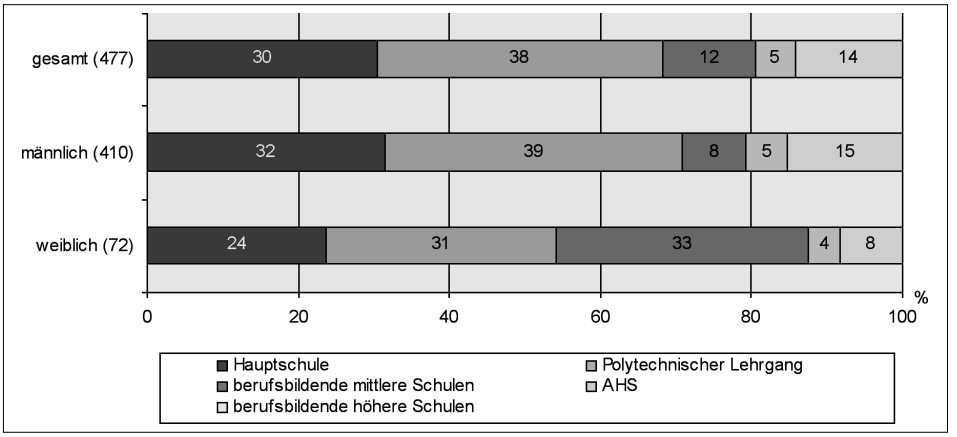


Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, TeilnehmerInnen im 1. Lehrjahr, N=4.172

Mehr als zwei Drittel der JASG-Lehrlinge haben vor ihrer Lehrausbildung einen Polytechnischen Lehrgang oder die Hauptschule (bzw. Mittelschule) besucht. Obwohl insgesamt nur etwa 2% aller SchülerInnen eines Jahrganges einen Polytechnischen Lehrgang besuchen, zählt diese zur meist besuchten Ausbildungsform der JASG-TeilnehmerInnen (38%). Weitere 12% gingen zuvor in eine Berufsbildende Mittlere Schule, und knapp ein Fünftel besuchte eine Allgemein Bildende Höhere Schule oder eine Berufsbildende Höhere Schule (siehe Grafik 6).

Männliche und weibliche JASG-Teilnehmer unterscheiden sich im Hinblick auf ihre vorherige Schulbildung insofern, als daß deutlich mehr Mädchen (33%) eine Berufsbildende Mittlere Schule besuchten als Burschen (nur 8%). Die männlichen Teilnehmer besuchten nicht nur eher die Hauptschule und Polytechnische Lehrgänge als Mädchen, sondern sie versuchten auch eher die Absolvierung einer Berufsbildenden Höheren Schule als die weiblichen Teilnehmer.

Grafik 6: TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa nach Schulabschluß*, in Prozent



* Die Daten zum Schulabschluß beziehen sich nur auf 13 Lehrberufe (vorwiegend aus dem technischen Bereich)
Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, TeilnehmerInnen im 1. Lehrjahr

Insgesamt weisen laut Aussage der Trägerorganisationen etwa zwei Drittel der JASG-TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund auf. 28% der Jugendlichen in den JASG-Lehrgängen sind nicht in Österreich geboren, und etwa 17% verfügen über keine österreichische StaatsbürgerInnenschaft. Diese TeilnehmerInnen stammen – ebenso wie generell die meisten MigrantInnen in Österreich – vorwiegend aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens und der Türkei.

Problembereiche der TeilnehmerInnen

Die JASG-TeilnehmerInnen verfügen im Hinblick auf ihre Schulbildung zwar über einen positiven Haupt- oder Pflichtschulabschluß, es fehlen ihnen aber dennoch oftmals wesentliche schulische Grundlagen. Defizite sind insbesondere im sprachlichen und mathematischen Bereich zu beobachten, wobei die Schwächen mangelnde Deutschkenntnisse, Probleme im Text- und Leseverständnis der Jugendlichen sowie mathematische Grundrechnungsarten betreffen. Diese schulischen Defizite sind u. a. darauf zurückzuführen, daß manche TeilnehmerInnen Lernschwächen aufweisen oder mit dem Schulsystem nicht gut zurechtgekommen sind.

Die sprachlichen Schwierigkeiten zeigen sich u. a. auch dadurch, daß etwa zwei Drittel der TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund aufweisen. Deren sprachliche Defizite betreffen weniger die mündliche Sprache, sondern eher das schriftliche Ausdrucksvermögen und das Textverständnis. Problematisch sind auch das Verständnis und das Erlernen der beruflichen Fachsprache. Aber nicht nur Jugendliche mit Migrationshintergrund weisen Sprachdefizite auf. Die AusbildnerInnen sind daher bemüht, den Jugendlichen die Fachausdrücke näher zu bringen und auf ihre sprachlichen Schwierigkeiten einzugehen. Damit die mangelnden Sprachkenntnisse den Fortschritt in den Lehrgängen nicht hemmen, werden u. a. auch spezielle Nachhilfe- oder Sprachkurse angeboten (siehe unten).

Die Trägerorganisationen berichten auch von der Schwierigkeit des »Lebens zwischen den Kulturen« bei den TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund, wobei dies insbesondere auf Jugendliche, die aus der Türkei stammen, zutrifft. In den Lehrgängen müssen sich z. B. Lehrlinge aus türkischen Familien erst an den Umgang mit weiblichen Ausbildnerinnen gewöhnen.

Ein Teil der JASG-TeilnehmerInnen stammt auch aus einem schwierigen sozialen und familiären Umfeld und/oder weist Persönlichkeitsprobleme auf. Diese Jugendlichen haben oftmals Defizite im Bereich der sozialen Kompetenz, die sich in einer mangelnden Arbeitsdisziplin, einer geringen Frustrationstoleranz etc. äußern. Sie können sich auch nicht entsprechend an den Arbeitsalltag anpassen, sie haben Schwierigkeiten, pünktlich und zuverlässig zu sein, sowie Eigenverantwortung zu übernehmen. Daher müssen die Jugendlichen diese sozialen Fähigkeiten und Spielregeln erst im Rahmen der Lehrgänge erlernen. Speziell für diese Zielgruppe bieten die JASG-Lehrgänge eine Möglichkeit zur Nachreifung und zur sozialen Anpassung, da sie dort soziale Umgangsformen erlernen und sich an Arbeitsstrukturen gewöhnen. Um den Jugendlichen dies näher zu bringen, wird im Rahmen der JASG-Lehrgänge auf klare Grenzen und Regeln – insbesondere was die Pünktlichkeit und die Anwesenheitspflicht betrifft – Wert gelegt sowie ein wertschätzender Umgang mit den Jugendlichen gepflegt. Eine Teilnehmerin

schildert beispielsweise eine Maßnahme der Träger, um das Zuspätkommen der Jugendlichen einzudämmen: *»Wenn wir drei Mal zu spät kommen, dann bekommen wir fünf Euro Abzug. Am Anfang haben sehr viele Abzüge bekommen. Aber jetzt sind wir alle pünktlich. Das haben wir gelernt.«*

Zu Beginn war es für die befragten Jugendlichen schwierig, sich an den neuen Arbeitsrhythmus und die Gruppe zu gewöhnen, wie ein JASG-Lehrling erzählt: *»Es war am Anfang anstrengend. Weil es doch neu ist, und neue Leute. Man redet nicht soviel, weil man keinen kennt. Aber dann hat man sich ein bißchen daran gewöhnt, und jetzt geht es.«*

Die JASG-TeilnehmerInnen stammen oft aus einkommensschwachen Familien, für die die geringe Ausbildungsentschädigung in der Höhe von 150 Euro problematisch ist. Ein Teilnehmer meint: *»Wir bekommen hundertfünfzig Euro, geben aber dreihundert aus.«*

Ein anderer schlägt vor: *»Man sollte wenigstens machen, daß die Leute, die über achtzehn Jahre sind, ein bißchen mehr bekommen.«*

In den Einrichtungen haben die JASG-TeilnehmerInnen teilweise das Gefühl, gegenüber anderen Lehrlingen, wie z. B. den »regulären« Lehrlingen oder den Lehrlingen aus der Integrativen Berufsausbildung, finanziell benachteiligt zu sein. Eine Bursche erzählt: *»Die sind auch vom bfi und machen das Gleiche wie wir. Nur haben die, glaube ich, einen anderen Vertrag.«*

Ein anderer ergänzt: *»Die haben das Glück, und wir haben das Pech.«*

3.4 Ausgestaltung der JASG-Lehrgänge

Lehrberufe in den JASG-Lehrgängen

Die Berufe für die jeweiligen JASG-Lehrgänge sind in den Ausschreibungsunterlagen festgelegt. Die Auswahl der Berufe erfolgt durch die Landesgeschäftsstelle AMS Wien in Abstimmung mit dem AMS Jugendliche, dem Stadtschulrat, den Sozialpartnern, dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) und dem Regionalbeirat des AMS.[6] Kriterien für die Auswahl sind die Berufswahl der Jugendlichen (z. B. großteils bekannt aus den Berufsorientierungscoachings), die Wünsche bzw. die Nachfrage der Unternehmen und praktische Überlegungen im Zusammenhang mit der Berufsschule.[7]

Von den im Rahmen von JASG V bis VIIa angebotenen 45 verschiedenen Berufsbildern konzentrieren sich mehr als 80 % der TeilnehmerInnen auf 20 Lehrberufe (siehe Tabelle 6). Mehr als ein Fünftel aller TeilnehmerInnen besuchte einen Lehrgang zum / zur Büro- oder Einzelhandelskaufmann/-frau. Ebenso zählten KraftfahrzeugtechnikerIn, Sanitär- und KlimatechnikerIn und ElektroinstallationstechnikerIn zu den beliebtesten Lehrberufen der JASG-Lehrlinge.

6 Der Regionalbeirat wird in der jüngsten Praxis über die Auswahl informiert.

7 Es werden grundsätzlich nur Berufe ausgewählt, deren theoretische Ausbildung auch in einer Wiener Berufsschule absolviert werden kann.

Tabelle 6: Top-20-Lehrberufe der JASG-TeilnehmerInnen

	Anzahl TeilnehmerInnen	Anteil in Prozent
Bürokaufmann/-frau	476	11
Einzelhandelskaufmann/-frau	430	10
KraftfahrzeugtechnikerIn	312	7
Sanitär- und KlimatechnikerIn	254	6
ElektroinstallationstechnikerIn	243	6
Koch/Köchin	195	4
Restaurantfachmann/-frau	182	4
MalerIn und AnstreicherIn	164	4
KarosseriebautechnikerIn	142	3
FriseurIn und PerückenmacherIn	129	3
MaschinenbautechnikerIn	125	3
EinkäuferIn	124	3
ReisebüroassistentIn	113	3
EDV-TechnikerIn	110	3
EDV-Kaufmann/-frau	109	3
TischlerIn	102	2
Hotel- und GastgewerbeassistentIn	99	2
MaurerIn	77	2
BuchhalterIn	75	2
Industriekaufmann/-frau	65	1
Top-20-Berufe gesamt	3.516	81

Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, TeilnehmerInnen im 1. Lehrjahr, N=4.356

Die ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahl ist bei den JASG-TeilnehmerInnen ebenso zu beobachten wie bei den Lehrlingen insgesamt. Der beliebteste Beruf bei den männlichen JASG-Teilnehmenden ist – wie auch österreichweit bei allen männlichen Lehrlingen – der des Kraftfahrzeugtechnikers (siehe Tabelle 7). Viele JASG-Teilnehmer streben auch eine Lehre als Sanitär- und Klimatechniker, Elektroinstallationstechniker oder Einzelhandelskaufmann an. Die beiden letztgenannten Lehrberufe sind bei allen männlichen Lehrlingen sehr beliebt, während der Beruf des Sanitär- und Klimatechnikers insgesamt nur Rang acht der zehn häufigsten Lehrberufe einnimmt. JASG-Teilnehmer entscheiden sich eher für eine Ausbildung zum Bürokaufmann, Restaurantfachmann oder Karosseriebautechniker als die männlichen Lehrlinge insgesamt, während der Maschinenbautechniker, der insgesamt den vierten Platz erreicht, bei den JASG-Lehrlingen nur auf Platz zehn rangiert.

Tabelle 7: Top-10-Lehrberufe der männlichen JASG-Teilnehmenden

	Rang bei den JASG-Teilnehmern	Rang bei allen Lehrlingen gesamt
Kraftfahrzeugtechniker	1	1
Sanitär- und Klimatechniker	2	8
Elektroinstallationstechniker	3	2
Einzelhandelskaufmann	4	3
Bürokaufmann	5	Nicht unter Top 10
Maler und Anstreicher	6	10
Koch	7	6
Restaurantfachmann	8	Nicht unter Top 10
Karosseriebautechniker	9	Nicht unter Top 10
Maschinenbautechniker	10	4

Quellen: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, männliche TeilnehmerInnen im 1. Lehrjahr, N=2.832; Wirtschaftskammern Österreichs, Lehrlingsstatistik, Stichtag: 31. Dezember 2005

Bei den weiblichen JASG-Teilnehmern ist eine Lehrausbildung zur Bürokauffrau die erste Wahl, gefolgt von einer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau und zur Friseurin, wie die Tabelle 8 zeigt. Diese Berufe entsprechen auch den Top 3 insgesamt, jedoch in einer anderen Reihenfolge, denn hier ist der Einzelhandel am beliebtesten. Die Qualifizierung zur Reisebüroassistentin oder Einkäuferin, die bei den JASG-Teilnehmerinnen auf Platz 4 und Platz 5 rangieren, finden sich insgesamt nicht in der Liste der Top 10 der weiblichen Lehrberufe. Bei den übrigen Lehrberufen unterscheiden sich die weiblichen JASG-Teilnehmer nur wenig von den Lehrlingen insgesamt.

Tabelle 8: Top-10-Lehrberufe der weiblichen JASG-Teilnehmenden

	Rang bei den JASG-Teilnehmerinnen	Rang bei allen Lehrlingen gesamt
Bürokauffrau	1	3
Einzelhandelskauffrau	2	1
Friseurin und Perückenmacherin	3	2
Reisebüroassistentin	4	Nicht unter Top 10
Einkäuferin	5	Nicht unter Top 10
Restaurantfachfrau	6	4
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	7	7
Köchin	8	6
Verwaltungsassistentin	9	9
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin	10	8

Quellen: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, weibliche TeilnehmerInnen im 1. Lehrjahr, N = 1.515; Wirtschaftskammern Österreichs, Lehrlingsstatistik, Stichtag: 31. Dezember 2005

Um dieser geschlechtstypischen Berufswahl etwas entgegenzuwirken, bestehen im Rahmen der Berufsorientierungsphase Bemühungen, Mädchen verstärkt für technische Berufe zu begeistern. Dabei werden u. a. Exkursionen durchgeführt und das Thema von untypischen Männer- und Frauenberufen mit den Jugendlichen thematisiert. Diese Initiativen konnten aber bisher nicht bzw. nur in Einzelfällen die ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahl der JASG-Teilnehmerinnen beeinflussen.

Fachpraktische Ausbildung

Ziel der JASG-Lehrgänge ist – neben der Vermittlung der TeilnehmerInnen in eine betriebliche Lehrstelle (siehe Kapitel 4) – die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse eines Lehrberufes im ersten Lehrjahr. Dabei soll die praktische Ausbildung mindestens 60 % betragen, die theoretische Qualifizierung soll hingegen maximal 40 % der Lehrzeit umfassen. Die fachpraktische Ausbildung erfolgt vorwiegend in den Lehrwerkstätten bzw. Räumlichkeiten der Trägereinrichtungen. Bei der Wiener Bildungs Plattform und der Kapsch Partner Solutions GmbH werden die JASG-Lehrlinge in den Lehrwerkstätten der Unternehmen, mit denen die Organisationen in enger Kooperation stehen, gemeinsam mit den regulären Lehrlingen dieser Unternehmen ausgebildet. Aber es werden auch andere Einrichtungen für Ausbildungszwecke genutzt. In der VHS Meidling wird beispielsweise u. a. auf die Strukturen der Berufsschule zurückgegriffen, und auch das WIFI führt die bauliche Qualifizierung in der Bauakademie in Guntramsdorf sowie am Lehrbauhof Ost durch. Um eine möglichst realitätsnahe Ausbildung

zu ermöglichen, bieten z. B. Weidinger & Partner die JASG-Ausbildungen u. a. in ehemaligen Geschäftslokalen oder Betrieben an. Auch bei ibis acam steht für die Lehrlinge im Bereich des Einzelhandels ein eigener Shop zur Verfügung, der für die TeilnehmerInnen vor allem zu Beginn der Lehrausbildung interessant ist. Wenn die Jugendlichen bereits Praktika absolviert haben, ist das »Übungsgeschäft« nicht mehr so spannend, wie eine Jugendliche erzählt: *»Aber im Shop haben wir auch nicht viel zu tun. Da gehen wir vielleicht einmal in zwei oder drei Monaten hin und dekorieren und putzen die Fenster, damit alles ordentlich ausschaut.«*

Spezielle Aktivitäten im Geschäft beeindrucken die Jugendlichen jedoch sehr, wie ein Mädchen berichtet: *»Wir haben einmal so einen Flohmarkt gehabt drüben bei uns im Shop. Das war ein Wahnsinn. Und da haben wir auch eine Kassa gehabt. Da konnten wir etwas mit dem Geld und der Kassa anfangen. Aber das war nicht für uns, sondern das haben wir gespendet.«*

Im Rahmen der praktischen Ausbildung, die von einem theoretischen Unterricht begleitet wird, erhalten die Jugendlichen verschiedene Lehraufträge, die sie zu erfüllen haben, wobei dies auch interne Arbeitsaufträge betrifft. Bei Weidinger & Partner erhielten z. B. die Tischlerlehrlinge im JASG den Auftrag, ein leeres Geschäftslokal für die Friseurlehrlinge selbst zu gestalten, oder bei der Wiener Bildungs Plattform werden die Lehrlinge insbesondere gegen Ende der Lehrzeit in verschiedene Abteilungen des kooperierenden Unternehmens Philips versetzt, um dort Auftragsarbeiten zu erledigen. Im Hinblick auf die fachpraktische Ausbildung sind JASG-TeilnehmerInnen vor allem zu Beginn der Lehrzeit gegenüber Lehrlingen in Betrieben insofern im Vorteil, als daß in den Einrichtungen kein Produktionsdruck besteht und daher ausreichend Zeit vorhanden ist, um bestimmte Arbeitstechniken zu erlernen und zu üben.

Für die fachpraktische Qualifizierung sind AusbildnerInnen bzw. FachtrainerInnen in den Trägerorganisationen verantwortlich, die die Lehrabschlußprüfung im genannten Einsatzbereich (bzw. im Einsatzgebiet eines verwandten Berufes) oder eine berufsbildende Schule, die eine ähnliche Ausbildung wie der Lehrberuf aufweist, absolviert haben. Weiters müssen die AusbildnerInnen mindestens 25 Jahre alt sein und bereits zwei Jahre Erfahrung in der Jugendlichenbildung gesammelt haben. Die LeiterInnen eines Lehrganges müssen darüber hinaus auch die AusbildnerInnenprüfung absolviert haben.

Zusatzmodule

Neben dieser fachspezifischen Ausbildung müssen die Lehrgänge auch Zusatzmodule im Ausmaß von fünf Wochenstunden[8] anbieten. Diese beinhalten:

- Vertiefung und Erweiterung (berufs-)schulischer Kenntnisse;
- Persönlichkeitsbildende Maßnahmen/Sozialkompetenzen;
- Allgemeinbildung;
- Kommunikationstraining;
- EDV;
- Bewerbungstraining/Aktive Arbeitsuche.

8 Seit JASG VI sind diese Zusatzmodule und ihr Ausmaß in den Ausschreibungsunterlagen festgelegt.

Aufgrund der schulischen und sozialen Defizite der TeilnehmerInnen haben bildungsbezogene sowie persönlichkeitsbildende Maßnahmen eine hohe Priorität. Im Rahmen des sogenannten »Nachhilfeunterrichtes« wird der Fokus auf die Wiederholung und Vertiefung jener Inhalte, die beim Berufsschulunterricht verlangt werden, gelegt. Es wird auch versucht, die sprachlichen und mathematischen Defizite der Jugendlichen aufzuarbeiten. Um leistungsschwache Jugendliche besonders zu fördern, wird teilweise auch ein zusätzliches Schultraining angeboten bzw. werden die Jugendlichen in leistungshomogene Gruppen eingeteilt, um besser auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen zu können. Um speziell jene TeilnehmerInnen, die Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache aufweisen, zu unterstützen, wird von manchen Trägern ein eigener Nachhilfeunterricht in Deutsch angeboten bzw. können diese an »Deutsch als Fremdsprache«-Kursen teilnehmen. Um dieses sprachliche Problem in den JASG-Lehrgängen zu reduzieren, wurden bereits Maßnahmen initiiert, die vor dem Eintritt in die Lehrgänge zum Einsatz kommen. So wurde beim JASG-Lehrgang VIII bei Bedarf ein vorbereitender Deutschkurs vorgeschaltet.

Weiters ist das Bewerbungstraining ein wichtiger Bestandteil der JASG-Lehrgänge, um die Lehrstellensuche zu erleichtern. Im Rahmen dieses Zusatzmoduls erlernen die Jugendlichen die Erstellung von Bewerbungsunterlagen und werden auf Bewerbungsgespräche vorbereitet.

Die sechs Zusatzmodule werden von TrainerInnen unterrichtet, die über eine TrainerInnen-/Coachingausbildung, über mindestens zwei Jahre Erfahrung im jeweiligen Einsatzbereich mit arbeitsuchenden Jugendlichen verfügen und bereits das Alter von 25 Jahren erreicht haben. Oftmals sind diese TrainerInnen auch psychologisch und sozialpädagogisch geschult. Die Ausbildung der Jugendlichen im Rahmen der JASG-Lehrgänge erfolgt somit in Teams, die sich aus AusbildnerInnen und pädagogisch/psychologisch geschulten TrainerInnen zusammensetzen. Bei Weidinger & Partner ist z. B. ein Team von zwei AusbildnerInnen und einem/einer TrainerIn für die Qualifizierung von 30 Lehrlingen zuständig. Mit ihren AusbildnerInnen und TrainerInnen kommen die Jugendlichen gut zurecht, und sie schätzen ihre Unterstützung, wie aus den Worten eines Mädchens ersichtlich wird: *»Sie* [die AusbildnerInnen bzw. TrainerInnen] *sind sehr hilfsbereit. Immer wenn wir irgendwelche Probleme haben, können wir zu ihnen gehen.«*

Eine andere Teilnehmerin erläutert: *»Und auch wenn wir Probleme in der Gruppe haben, setzen wir uns mit denen hin und diskutieren das gemeinsam, bis wir eine Lösung gefunden haben. Das ist nicht so, daß sie uns im Stich lassen oder so. Die sind immer für uns da.«*

Zur weiteren Betreuung stehen den Jugendlichen in den Trägereinrichtungen auch SozialarbeiterInnen oder SozialpädagogInnen zur Verfügung, die die Betreuung in der Berufsschule übernehmen oder in Problemsituationen (z. B. Verschuldung oder Wohnungsprobleme) eingeschalten werden.

Besonderes Augenmerk soll auch auf mädchenspezifische Unterstützungsmaßnahmen[9] gelegt werden. Darunter fallen persönlichkeitsbezogene Trainings, so etwa Konfliktmanagement

9 Seit JASG VII finden sich mädchenspezifische Unterstützungsmaßnahmen in der Maßnahmenbeschreibung der Ausschreibungsunterlagen.

und Durchsetzungstrainings, Coachinggespräche, Gruppengespräche oder Mädchenbeauftragte als direkte Ansprechpersonen. Bei nahezu allen Trägerorganisationen können sich Mädchen, wenn Probleme vorliegen oder Ängste bestehen, an eine eigene Mädchenbeauftragte wenden. Eine besondere Unterstützung erfahren Mädchen in technischen Berufen, wobei dies auch organisatorische Belange (die Bereitstellung eigener Sanitär- und Umkleideräumlichkeiten) betrifft. Die Erfahrung zeigt aber, daß jene Mädchen, die sich für einen untypischen Beruf entscheiden, meist keine weiteren Hilfestellungen benötigen, sondern sich selbst gut durchsetzen können. Außerdem stehen Mädchen, insbesondere bei Jugend am Werk oder WIFI Workshops zum Persönlichkeitstraining zur Verfügung. Um Mädchen verstärkt den Zugang zum EDV-Bereich zu ermöglichen, wurden z. B. beim WIFI Computerplätze eingerichtet, die ausschließlich für Teilnehmerinnen zugänglich sind. Einige Träger behandeln auch generell das Thema »Gender Mainstreaming« und sind um eine gendersensible Arbeitsweise bemüht.

Berufsschulunterricht

Neben der fachpraktischen Ausbildung besuchen die JASG-Lehrlinge regulär die Berufsschule. Mit Ausnahme einer der 24 öffentlichen Wiener Berufsschulen werden überall auch JASG-TeilnehmerInnen unterrichtet.

Im ersten Berufsschuljahr werden die JASG-Lehrlinge aufgrund ihrer großen Anzahl in eigenen Klassen unterrichtet. Dies ist auch deshalb erforderlich, weil die JASG-Lehrgänge später als die regulären Lehrausbildungen in den Betrieben starten (meist entweder Ende Oktober oder im Februar) und eine kürzere Ausbildungszeit (nur zehn statt zwölf Monate) aufweisen. Den SchülerInnen fehlen bei einem Einstieg im Herbst acht Wochen Unterrichtszeit im 1. Berufsschuljahr, die bis zum Ende eines Semesters aufgeholt werden müssen. Zu Beginn eines JASG-Lehrganges findet daher ein verstärkter Berufsschulunterricht mit mehr Unterrichtsstunden bzw. Berufsschultagen statt, wie auch eine JASG-Teilnehmerin berichtet: *»Im ersten Lehrjahr hatten wir zweimal in der Woche Berufsschule. Da haben wir alles nachgeholt, was uns gefehlt hat. Und jetzt haben wir wieder den normalen Status.«*

Bei einem Lehrgangsbeginn im Februar erfolgt der Berufsschulunterricht lediglich zeitversetzt (»schiefer Einstieg«). Mit der Einführung der JASG-Lehrgänge mußten die Berufsschulen mehr und zu anderen Zeiten Lehrkraftressourcen bereitstellen. Dies bedingte auch organisatorische Probleme.

Je nach Lehrberuf und Berufsschule ist der Unterricht unterschiedlich organisiert, wobei die Lehrlinge durchschnittlich einen Tag bis drei Tage in der Woche in der Berufsschule verbringen. Eine JASG-Klasse setzt sich im Regelfall aus 25 statt 30 SchülerInnen zusammen. Die etwas geringere Personenanzahl erleichtert die Zusammenarbeit mit und in der Klasse. In schwierigen Klassen kann auch ein/eine BegleitlehrerIn zum Einsatz kommen. Generell wäre ein BegleitlehrerInnensystem in den JASG-Klassen hilfreich, um die – vor allem zu Beginn leistungsschwächeren – Jugendlichen stärker zu unterstützen. In den JASG-Klassen zeigen sich außerdem häufiger Verhaltensauffälligkeiten, soziale Probleme und höhere Fehlzeiten. Beim Unterrichten von JASG-Klassen ist das Lehrpersonal generell mehr gefordert, und es ist

auch ein anderer Unterrichtsstil gefragt. Ebenso kommen die BeratungslehrerInnen in diesen Klassen stark zum Einsatz. Um besser mit den sozialen Problemen der Jugendlichen umgehen zu können, wäre auch eine intensivere Beratungstätigkeit seitens der Schule erforderlich. In den Berufsschulen wird zudem beobachtet, daß Jugendliche, die erst im Februar mit ihrem JASG-Lehrgang beginnen, meist unmotivierter und »schwieriger« sind als jene, die bereits im Herbst einsteigen, da diese schon mehrere Monate mit einer erfolglosen Lehrstellensuche verbracht haben.

Um das soziale Verhalten der Jugendlichen entsprechend zu trainieren, wird in manchen Berufsschulen konsequent auf gutes Benehmen geachtet, indem beispielsweise auf das Grüßen oder Aufstehen beim Eintreffen einer Lehrperson Wert gelegt wird. Zur Eindämmung von gewalttätigem Verhalten ist z. B. ein schulinternes Projekt namens »Halt der Gewalt« geplant.

Die schulischen Leistungen der JASG-TeilnehmerInnen können nach einer gewissen Zeit den regulären Klassen angeglichen werden. Für die Jugendlichen sind zu Beginn der Berufsschule die Unterrichtsthemen etwas ungewohnt, wie ein Lehrling schildert: *»Es ist alles ganz neu, wenn man von der Schule kommt, und das ist dann etwas ganz Anderes. So wie bei Textil, wir müssen ja die ganzen Stoffe lernen und alles. Und das ist schon schwer irgendwie. Aber irgendwie schaffen wir das schon.«*

Die praktische Arbeit in den Werkstätten sowie der berufsschulunterstützende Unterricht in den Einrichtungen helfen den Jugendlichen, den Lehrstoff, der in der Berufsschule durchgenommen wird, nachzuvollziehen. In den Berufsschulen wird beobachtet, daß den Jugendlichen aus den JASG-Lehrgängen im Hinblick auf ihre praktischen Fähigkeiten eine gewisse Routine fehlt. Dagegen scheinen sie in theoretischen und schulischen Belangen mehr gefördert zu werden als jene in Betrieben.

Lernschwachen Jugendlichen wird während der Berufsschulzeit ein kontinuierlicher Förderunterricht geboten. Zur Förderung der sprachlichen Fähigkeiten wird beispielsweise der Gegenstand »Medientraining« – mit dem Ziel, vor allem das Leseverständnis zu trainieren – als Schulversuch angeboten. Die Berufsschulen hätten zum Teil Interesse, noch weitere Freigegenstände anzubieten, aber die Jugendlichen sind nach einem Unterrichtstag von neun Stunden verständlicherweise nur schwer dafür zu motivieren. Bei einer geringeren Stundenanzahl pro Tag könnten die JASG-Klassen seitens der Berufsschulen noch mehr gefördert werden.

Im Anschluß an das 1. Lehrjahr erfolgen oft Zusammenlegungen mit regulären Klassen u. a. auch deshalb, weil teilweise zahlreiche TeilnehmerInnen aufgrund von Vermittlungen oder Austritten aus den spezifischen JASG-Klassen ausscheiden. Wenn ausreichend JASG-TeilnehmerInnen ihre Lehrausbildung in Einrichtungen fortsetzen, bleiben die JASG-Klassen in den weiteren Semestern bestehen. Manche Berufsschulen belassen fallweise auch ehemalige TeilnehmerInnen, die bereits eine Lehrstelle gefunden haben, in ihrer Klasse, um das Gruppengefüge nicht zu stören. Der Berufsschulbesuch und der Berufsschulabschluß regeln auch den Verbleib in den JASG-Lehrgängen. Wenn die Jugendlichen aufgrund zu hoher Fehlzeiten nicht beurteilt werden können oder kein positives Berufsschulzeugnis erreichen, müssen sie den JASG-Lehrgang verlassen.

Um dies zu vermeiden, besteht seitens der Trägerorganisationen ein enger Kontakt zu den Berufsschulen, wobei die Einrichtungen praktisch Elternfunktionen übernehmen. Die Berufsschulbetreuung wird von den AusbildnerInnen oder SozialpädagogInnen wahrgenommen, die mit den Klassenvorständen oder LehrerInnen Lernschwierigkeiten abklären, Anwesenheiten überprüfen etc. Für die Betreuung in der Berufsschule sind in der Regel zwei Stunden pro Woche für jeweils zehn TeilnehmerInnen vorgesehen. Aus Sicht der Berufsschulen ist die pädagogische Betreuung in den JASG-Klassen leichter, weil in den Ausbildungseinrichtungen eine Person für mehrere SchülerInnen zuständig ist und nicht unterschiedliche betriebliche AusbildnerInnen kontaktiert werden müssen. Eine gute Kooperation und ein regelmäßiger Austausch zwischen den Trägereinrichtungen und den LehrerInnen der Berufsschule sind sehr wichtig, um eine engmaschige Betreuung zu garantieren und bei Problemen gegensteuern zu können.

Betriebspraktika

Neben der praktischen Ausbildung beim Bildungsträger und der theoretischen Ausbildung in der Berufsschule stellen Praktika in Betrieben eine wichtige Komponente der JASG-Lehrgänge dar. In der Maßnahmenbeschreibung zu den Lehrgängen JASG VI heißt es, daß Praktika in ausreichendem Ausmaß bei Unternehmen der Privatwirtschaft oder anderen Institutionen anzubieten sind, bei JASG VII sollten diese 16 Wochen betragen.

Praktika in Betrieben werden vorrangig mit dem Ziel in die Wege geleitet, daß der/die PraktikantIn im Anschluß an die Praktikumsphase als Lehrling aufgenommen wird. Die Praktika bieten dem Lehrling die Möglichkeit, seine Arbeitsfähigkeit zu erproben und die bisher erworbenen Kenntnisse direkt in einem Unternehmen einzusetzen. Praktika erscheinen auch deshalb ein notwendiger Bestandteil der JASG-Lehrgänge, weil die Struktur eines Betriebes in einer Schulungseinrichtung nur bedingt abbildbar ist. Nach Maßgabe der Möglichkeiten wird auch darauf geachtet, daß ein Lehrling während seiner Praktika Erfahrungen in verschiedenen Bereichen sammeln kann. Die Betriebe wiederum haben den Vorteil, daß sie die Jugendlichen während der Praktikumsphase beobachten und testen können, bevor sie diese als Lehrlinge aufnehmen.

Die Dauer der Praktika ist bei den einzelnen Trägern unterschiedlich. Manche forcieren eher kürzere Praktika, wie z. B. Weidinger & Partner mit Praktikumsphasen von vier Wochen, im Gegensatz zur VHS Meidling, die zwei Mal achtwöchige Praxisperioden in Betrieben vorsieht. Im BPI Mödling sind sowohl fixe Praktikumsphasen, in denen alle Jugendlichen ein Praktikum absolvieren, sowie gestaffelte Praktikaperioden vorgesehen. Bei der Wiener Bildungs Plattform und der Kapsch Partner Solutions GmbH finden Praktika eher im 2. oder 3. Lehrjahr statt, wobei die Jugendlichen sowohl in den angrenzenden Unternehmen in verschiedene Abteilungen versetzt werden als auch externe Praktika, so z. B. bei KundInnen der Firma, absolvieren.

Die Jugendlichen werden bei der Praktikumssuche von BetriebskontakterInnen und TrainerInnen der Trägereinrichtungen unterstützt, sie werden aber auch angeregt, sich aktiv um ihre

Bewerbungen zu kümmern. Beim bfi, Weidinger & Partner und Jugend am Werk erfolgt die Praktikumssuche eher zentral, und auch bei ibis acam oder der Kapsch Partner Solutions GmbH werden Praktika großteils aufgrund von Unternehmenskontakten hergestellt, während bei der VHS Meidling oder dem BPI Mödling die selbständigen Bewerbungen eine hohe Priorität haben. Ein Jugendlicher berichtet von seiner Praktikumssuche: *»Bei mir war es so. Ich bin hierher gekommen und bin gleich nach zwei Wochen auf ein Praktikum geschickt worden. Und der Jobfinder hat sich gleich darum gekümmert, daß ich den Job bekomme.«*

Ein anderer JASG-Teilnehmer erläutert wiederum: *»Es ist nicht so, daß wir zu hundert Prozent auf uns selbst gestellt sind. Ich finde es eh gut, daß man hier Selbständigkeit lernt. Aber Unterstützung bekommen wir schon.«*

Die Trägereinrichtungen haben aufgrund ihrer jahrelangen Erfahrung zahlreiche Unternehmenskontakte aufgebaut, sodaß sie oft über ein großes Firmennetzwerk verfügen, auf das sie zurückgreifen können. In den meisten Fällen werden die Betriebe direkt von den Trägereinrichtungen bezüglich möglicher Praktikumsplätze oder Lehrstellen kontaktiert, manchmal melden sich aber auch die Betriebe bei den Trägereinrichtungen, wenn diese Lehrlinge oder PraktikantInnen benötigen, weil diese die Möglichkeit der Vorselektion durch die Einrichtungen schätzen (siehe Kapitel 4.1).

Treten Schwierigkeiten auf, einen Praktikumsplatz zu finden, so kann die Praktikumssuche auf andere Lehrberufe ausgedehnt werden, die eher einen Erfolg auf eine Lehrstelle versprechen, wie es auch bei einem angehenden Bürokaufmann der Fall war: *»Und dann war ich noch im Einzelhandel, weil ich nichts im Büro gefunden habe.«*

Jene Jugendliche, die in der vorgesehenen Praktikumszeit, die manche Träger vorgeben, keine Stelle gefunden haben, widmen sich in dieser Zeit in der Einrichtung der Praktikums- bzw. Lehrstellensuche, wie ein Mädchen erläutert: *»Ich hätte normalerweise schon im Juni dort anfangen sollen, aber ich habe noch nichts gefunden. Jetzt suche ich noch. Wir suchen ein Praktikum. Und schreiben wieder Bewerbungen für eine Lehrstelle.«*

Die Praktika bieten auch die Möglichkeit, in andere Berufssparten hineinzuschnuppern. Manche Jugendliche wollen ganz bewußt diese Chance nützen, weil sie sich z. B. mehr Erfolg auf eine Lehrstelle versprechen, wie ein Mädchen aus dem Bereich »Einzelhandel-Textil« schildert: *»Und ich bin bei* [einer Drogerie]. *Weil, ich wollte mir auch noch einmal etwas Anderes anschauen. Ich bin schon gerne im Textilbereich, aber wenn ich so weiterschaue, daß ich keine Chancen im Textilbereich habe, dann wechsle ich lieber.«*

Während der absolvierten Praktika haben die Jugendlichen unterschiedliche Erfahrungen gesammelt, wie ein Lehrmädchen erzählt: *»Ich habe zwei Praktika gemacht. Einmal bei* [Firma X] *und einmal bei* [Firma Y]. *Einen Monat lang. Bei* [Firma X] *war es anstrengend, bei* [Firma Y] *war es leiwand. Bei* [Firma X] *habe ich den ganzen Vormittag geputzt und dann Regale eingeschlichtet. Bei* [Firma Y] *sind wir jede halbe Stunde in die Pause gegangen, weil wir nichts zu tun gehabt haben.«*

Die JASG-TeilnehmerInnen haben teilweise das Gefühl, daß mit ihnen in den Betrieben anders umgegangen wird als mit regulären Lehrlingen, wie ein Mädchen erläutert: *»Wenn man*

im Geschäft steht, wird man schon anders behandelt. Die meisten Lehrlinge kennen sich mit allem aus. Du persönlich wirst so behandelt, als ob du gar nichts könntest. Obwohl wir schon von der Theorie alles können. Aber in der Praxis fehlt uns einiges. Und jetzt glauben sie, daß wir uns gar nicht auskennen. Die haben nicht das Gefühl, daß du dich persönlich gut auskennst.«

Um bei Problemen während der Praktikumsphase sofort einschreiten zu können, stehen die Trägereinrichtungen mit den Betrieben regelmäßig in Kontakt.

Bei den Praktika werden oftmals die Hoffnungen auf einen Lehrplatz enttäuscht, für die Lehrlinge eine frustrierende Erfahrung: *»Ich finde es schade, wenn ich ein Praktikum mache und ich gleich das Gefühl habe, daß ich keine Chance habe, die Lehrstelle zu bekommen. Und daß ich dann das auch noch umsonst machen darf. Das ist nicht so motivierend, man fühlt sich so ausgenützt. Man hat mehr Erfahrung, wenn man ein Praktikum macht, das stimmt, aber trotzdem ist man doch wieder enttäuscht.«*

Auch ein Mädchen erklärt die Situation folgendermaßen: *»Die reden dir ein, daß du dir hundertprozentig sicher bist, daß du die Lehrstelle kriegst. Und dann zum Schluß bist du so enttäuscht, daß du total fertig bist.«*

Im Anschluß an die Praktika müssen die TrainerInnen und AusbildnerInnen daher oft Motivations- und Aufbauarbeit leisten. Die Träger erhalten auch eine Rückmeldung von den Betrieben über die Stärken und Schwächen des jeweiligen Lehrlings. Ebenso werden die Lehrlinge angehalten, ihre Praktikumserfahrungen z. B. im Rahmen von Feedbackbögen oder Praktikumstagebüchern mitzuteilen.

Generell werden die Betriebskontakte von den Trägereinrichtungen sorgfältig gepflegt, und es wird versucht, regelmäßig neue Lehr- oder Praktikumsbetriebe zu akquirieren, um den Vermittlungsprozeß zu erleichtern. Seitens der Träger ist es wichtig, das Vertrauensverhältnis zu den Betrieben aufrechtzuerhalten, daher werden von manchen Einrichtungen zuerst jene Jugendliche als PraktikantInnen entsandt, die die besten Leistungen in der Ausbildung erbringen und in ihrem sozialen Verhalten unauffällig sind. Durch das schlechte Betragen einzelner Lehrlinge während der Praktikumszeit und die mangelnde Bereitschaft der Unternehmen, PraktikantInnen als Lehrlinge zu übernehmen, wurde einzelnen JASG-TeilnehmerInnen die Chance auf Praxiserfahrung verwehrt, wie ein Jugendlicher, der trotz baldiger Beendigung der Lehrausbildung noch keine praktische Erfahrung in einem Betrieb sammeln konnte, erläutert: *»Ich habe in den ganzen vier Jahren kein einziges Praktikum gemacht (…). Es wurden andere vermittelt. Bei einer Firma haben sie drei oder vier Lehrlinge jedes Mal in der Probezeit hinausgeworfen. Aber das ist nicht das erste Mal dort passiert. Aber es wird auch nicht wirklich gesucht. Beim bfi war es auch so. Es hat ein Praktikum gegeben, und da geht einer hin. Und wenn der dann keine Lehrstelle bekommen hat, dann geht wieder keiner hin. Dann schicken sie nicht wieder den nächsten nach, sondern dann geht niemand mehr hin. Es hängt ja auch davon ab, wie sich die Lehrlinge dort benehmen.«*

Im Zuge der Praktika müssen die Unternehmen keine administrativen Tätigkeiten übernehmen, weil die JASG-Lehrlinge bei den Trägern weiterversichert sind. Wenn sich die Betriebe dazu entschließen, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, erhalten sie bei der bü-

rokratischen Abwicklung sowie bezüglich Förderungen Unterstützung von den Einrichtungen. Ein Jugendlicher unter den Befragten hat bereits über ein Praktikum eine betriebliche Lehrstelle gefunden, wie er erläutert: *»Ich war eineinhalb Wochen auf Praktikum dort. Und der Chef hat gemeint, ich soll das Jahr noch fertigmachen. Dann bin ich mit dem Zeugnis hingegangen. Dann waren noch zwei Monate Praktikum bis zum Ende des Jahres. Und im Jänner habe ich dann begonnen.«*

Als Vorteile seiner Arbeit im Betrieb führt er an: *»Das Arbeitsklima gefällt mir in der Firma besser. Da bist du angestellt. In der Firma kannst du arbeiten, wie du willst. Das ist schon gescheit.«*

Auch die übrigen befragten TeilnehmerInnen streben an, eine Lehrstelle in einem Betrieb zu finden, wie ein Mädchen erzählt: *»Ich will in eine Lehre in einen Betrieb gehen. Sonst würde ich es hier* [bei der Einrichtung] *fertigmachen. Und später auch in dem Bereich arbeiten.«*

4 Analyse des Vermittlungsprozesses

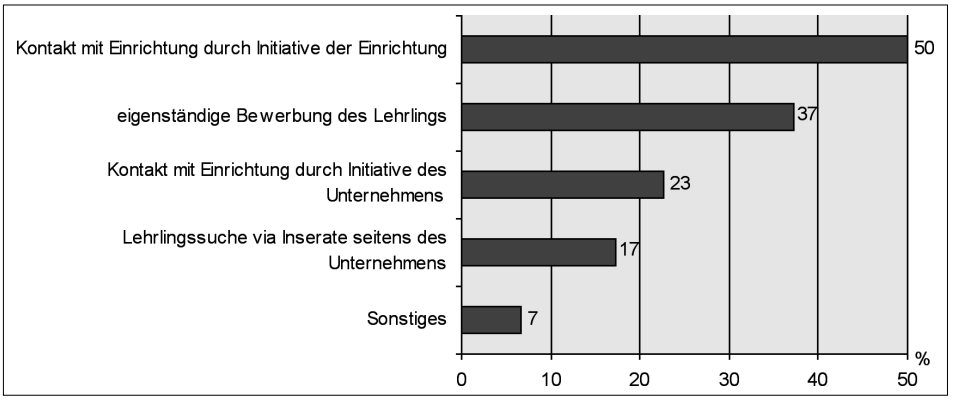
4.1 Vermittlungsprozeß

Dem Transitkonzept folgend liegt das Ziel der JASG-Lehrgänge in der Eingliederung der TeilnehmerInnen auf den 1. Arbeitsmarkt, primär in der Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle. Im Rahmen der Zusatzmodule zur beruflichen Ausbildung sind daher Bewerbungstrainings und Trainings zur aktiven Arbeitsuche vorgesehen.

Für die Vermittlung der JASG-TeilnehmerInnen sind die Betriebskontakte und das Engagement der Trägereinrichtungen wesentlich. In den befragten Betrieben kommen die Lehrstellen für Jugendliche aus JASG-Lehrgängen vorwiegend (bei der Hälfte der Betriebe) aufgrund der Initiative der Träger, die mit den Unternehmen Kontakt aufnehmen, zustande, wie Grafik 7 zeigt. Oftmals entsteht so eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen einzelnen Trägerorganisationen und Unternehmen derjenigen Branche, in der die JASG-Lehrlinge ausgebildet werden. Die Jugendlichen werden auch motiviert, sich selbst bei Lehrbetrieben zu bewerben. Bei 37% der befragten Betriebe initiierten eigenständige Bewerbungen von JASG-TeilnehmerInnen die betriebliche Lehrstelle. Knapp ein Viertel der Betriebe erkundigte sich aus eigener Initiative bei einem Träger nach Lehrlingen. Manche Unternehmen wenden sich regelmäßig an die jeweilige Trägerorganisation, wenn sie planen, einen Lehrling auszubilden.

Wenn die vorhandenen Betriebskontakte der Trägereinrichtungen bereits ausgeschöpft sind, werden die JASG-TeilnehmerInnen auch angeregt, u. a. auf passende Stellenangebote z. B. in Zeitungen zu reagieren und somit neue Lehrbetriebe zu akquirieren. Dies ist vor allem bei denjenigen Lehrberufen der Fall, in denen die Anzahl der Lehrstellensuchenden (wie z. B. bei den KraftfahrzeugtechnikerInnen) sehr hoch und das Angebot am Lehrstellenmarkt gering sind. Jedoch sind lediglich bei 17% der befragten Betriebe die Lehrstellen für JASG-TeilnehmerInnen aufgrund der gezielten Suche des Unternehmens mittels Inseraten zustande gekommen. Fallweise wurden betriebliche Lehrstellen auch in Folge von Kontakten des Betriebes mit dem AMS oder Berufsschulen begründet.

Grafik 7: Art des Zustandekommens der Lehrstellen für Jugendliche aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 150, Mehrfachnennungen möglich

Die Vermittlung der JASG-TeilnehmerInnen erfolgt in der Praxis in erster Linie über die Praktika, die die Jugendlichen im Rahmen des Lehrganges absolvieren müssen (siehe Kapitel 3.4). Dem Praktikum sind meist auch Schnuppertage im Betrieb vorgeschaltet, an denen die Betriebe mehrere Jugendliche einladen, um die für sie geeignetsten PraktikantInnen auszuwählen.

Die Lehrbetriebe schätzen es sehr, sich im Vorfeld über die Schnuppertage und Praktika ein Bild über die potentiellen Lehrlinge machen zu können und sich aus ihrem PraktikantInnenpool Lehrlinge auszuwählen. Ein wesentlicher Vorteil der Aufnahme von JASG-Lehrlingen ist, daß die Betriebe diese im Rahmen der Praktika bereits »austesten« können. Grafik 8 zeigt, daß die Hälfte der Betriebe die Aufnahme von JASG-Lehrlingen mit dieser Probephase im Praktikum begründet. Nach mehreren Wochen im Betriebsalltag werden Stärken und Schwächen der Lehrlinge sichtbar, und die Lehrbeauftragten können besser abschätzen, ob der Lehrling in den Betrieb paßt und die Anforderungen erfüllen kann. Die Rekrutierung über die JASG-Lehrgänge ist für die Betriebe auch einfacher und mit weniger Aufwand verbunden, da sie nicht hunderte eingehende Bewerbungen sichten müssen.

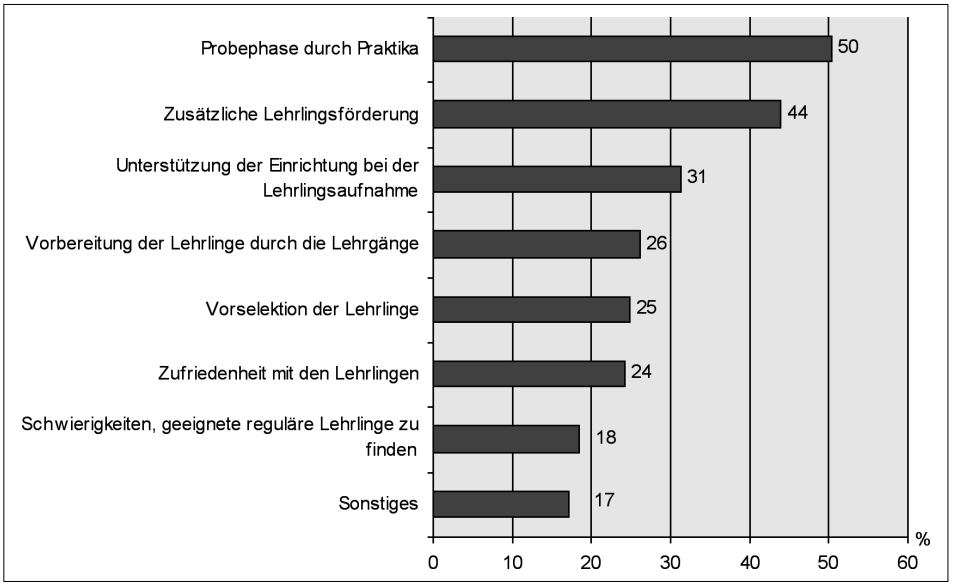
Neben der Erprobungsmöglichkeit motiviert auch die zusätzliche Lehrlingsförderung 44 % der Betriebe, TeilnehmerInnen aus Berufslehrgängen zu qualifizieren. Knapp ein Drittel der Betriebe (31 %) schätzt außerdem die Hilfestellungen und Unterstützungsleistungen der Trägereinrichtungen bei der Lehrlingsaufnahme, und etwa ein Viertel der Betriebe entscheidet sich für JASG-TeilnehmerInnen, weil diese in den Lehrgängen bereits entsprechend vorbereitet wurden. Die Lehrbeauftragten schätzen es, daß sich die Jugendlichen in den JASG-Lehrgängen ein gewisses Grundwissen (z. B. grundlegende Tätigkeiten, Fachtermini) angeeignet haben und nicht mehr »bei Null begonnen werden muß«.

Ein Viertel der befragten Betriebe schätzt auch die Möglichkeit der Vorselektion durch die Trägereinrichtungen. Diese versuchen, die Jugendlichen in erster Linie auf jene Lehrstellen zu vermitteln, bei denen das Anforderungsprofil und die Fähigkeiten der Jugendlichen in großen Zügen übereinstimmen. Ein weiteres knappes Viertel entscheidet sich für ehemalige JASG-

TeilnehmerInnen, weil sie mit der individuellen Leistung des Lehrlings zufrieden waren, unabhängig davon, ob sie zuvor einen JASG-Lehrgang besucht haben oder nicht. Knapp ein Fünftel (18%) nehmen Jugendliche aus den Lehrgängen auf, weil sie Schwierigkeiten haben, geeignete Lehrlinge ohne vorherige JASG-Teilnahme zu finden.

Als sonstige Gründe für die Lehrausbildung von JASG-TeilnehmerInnen weisen die Betriebe auf ihr soziales Engagement hin, das sie dazu bewegt, den Jugendlichen eine Chance auf einen Lehrabschluß zu geben. Ein Teil war auch von dem/der jeweiligen BewerberIn so überzeugt bzw. entsprach der/die Jugendliche den unternehmerischen Vorstellungen, daß sie sich für die Aufnahme entschieden. Auch Empfehlungen des AMS kamen zum Tragen.

Grafik 8: Wichtigste Gründe für die Aufnahme von Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 157, Mehrfachnennungen möglich

Um auch während des Lehrverhältnisses eine gewisse Weiterbetreuung zu ermöglichen und den Übergang vom Lehrgang zu einer Lehrstelle im Betrieb für die Jugendlichen zu erleichtern, betreuen einige Trägereinrichtungen, wie z. B. das WIFI, die ehemaligen TeilnehmerInnen nach ihrer Vermittlung noch weiter. Denn die Vermittlung auf einen Lehrplatz bedeutet für einige Jugendliche einen großen Umstieg, weil sie im Betrieb auf sich alleine gestellt sind und nicht mehr auf das unterstützende Gruppengefüge zurückgreifen können. Auch die Betriebe werden von den Trägereinrichtungen umfassend bezüglich Lehrstellenförderungen informiert und beraten. Es wird ihnen auch die Möglichkeit geboten, bei Fragen oder Unsicherheiten weiterhin mit den Trägern in Kontakt zu treten.

Als Problem bei der Vermittlung der Jugendlichen in ein Lehrverhältnis wird von einigen Trägereinrichtungen die Tatsache gesehen, daß manche Betriebe ein starkes Interesse an Prak-

tikantInnen bekunden, jedoch in weiterer Folge keine Lehrstellenoption anbieten. Dadurch fühlen sich die JASG-TeilnehmerInnen oft ausgenützt, wie auch ein befragter JASG-Teilnehmer betont: *»Die brauchen Hilfsarbeiter. Und die wollen nur wenig zahlen. Der Praktikant arbeitet dann für einen Hilfsarbeiter.«*

In manchen Fällen sind auch die Betriebsbedingungen für eine Lehrlingsausbildung nicht optimal. Bei ihren Bewerbungen stehen die Jugendlichen manchmal dem Problem gegenüber, daß die JASG-Lehrgänge bei den Betrieben ein eher negatives Image haben. Ein JASG-Teilnehmer berichtet von seinen Erfahrungen bei Bewerbungsgesprächen: *»Wenn ich irgendwo gesagt habe: ›bfi‹ oder ›Jugend am Werk‹, dann hat es gleich geheißen, ich brauch' nicht mehr kommen.«* Eine angehende Einzelhandelskauffrau schildert ihren Eindruck von der Meinung der Betriebe: *»Die glauben, weil wir in einem Kurs sind, machen wir gar nichts. Die glauben, wir sitzen nur herum und haben Spaß hier. Obwohl wir hier mehr dazu lernen als die im Geschäft.«*

Manche Jugendlichen sind bei der Lehrstellensuche zudem mit Vorbehalten mancher Betriebe gegenüber fremden Kulturen oder Menschen mit anderer Hautfarbe konfrontiert.

Abbrüche gibt es nach der Vermittlung in einer Lehrstelle sehr selten, wenn doch, finden diese während der Praktikumsphase statt. Wenn ein Lehrverhältnis abgebrochen wird und der/die Jugendliche die Lehrausbildung aber dennoch weiterführen will, besteht für ihn/sie die Möglichkeit – nach Rücksprache mit dem AMS – in den jeweiligen JASG-Lehrgang zurückzukehren.

4.2 Vermittlungserfolg

Grundsätzlich ist die Vermittlungsquote, also der Anteil der TeilnehmerInnen, die erfolgreich in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt wurden, die zentrale Kennzahl zum unmittelbaren Erfolg der Maßnahme und Indikator der Zielerreichung. In JASG VI und JASG VII findet sich zudem eine quantifizierte Erfolgsquote in den Ausschreibungsunterlagen. 70% bzw. 50% aller jeweils zugewiesenen TeilnehmerInnen sollten in eine Lehrstelle oder in ein Arbeitsverhältnis auf den 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden.

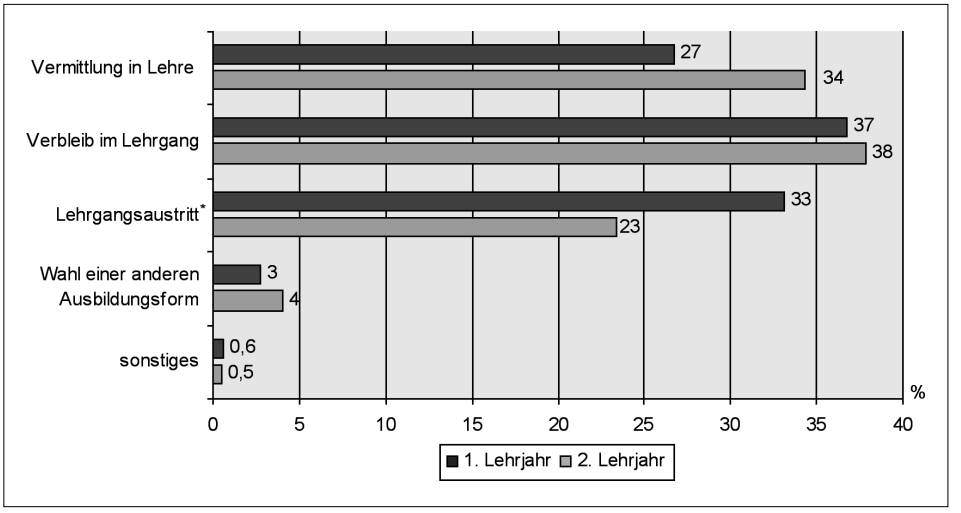
Betrachtet man den Status der gesamten JASG-TeilnehmerInnen berufs- und lehrgangsübergreifend am Ende des 1. Lehrjahres (siehe Grafik 9), so wurden insgesamt 27% der Jugendlichen (rund 1.170 Personen) in eine Lehrstelle vermittelt. 37% der TeilnehmerInnen (rund 1.600 Jugendliche) fanden im 1. Lehrjahr keine betriebliche Lehrstelle und verblieben im Lehrgang. Ein Drittel der Jugendlichen (rund 1.440) ist aus den JASG-Lehrgängen ausgetreten.

Im 2. Lehrjahr[10] konnte mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen (rund 300 Personen) in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden, die Vermittlungsquote liegt damit um sieben Prozentpunkte höher als im 1. Lehrjahr. 38% der TeilnehmerInnen (rund 330 Jugendliche) setzten am Ende des 2. Lehrjahres den JASG-Lehrgang fort. Die Drop-out-Rate ist hingegen mit

10 Die JASG-Lehrgänge VII und VIIa wurden in der Auswertung des 2. Lehrjahres nicht berücksichtigt, da JASG VII und VIIa 2. Lehrjahr erst im Juni bzw. im Oktober 2006 endeten.

nur mehr 23 % (rund 200) deutlich niedriger als im 1.Lehrjahr. Zudem verließen im 1. bzw. im 2. Lehrjahr rund 3 % bzw. 4 % der JASG-TeilnehmerInnen den JASG-Lehrgang, um in eine andere Ausbildungsform zu wechseln.[11]

Grafik 9: Status der JASG-TeilnehmerInnen am Ende des 1. und 2. Lehrjahres, in Prozent



* Ebenfalls sind hier die Fälle enthalten, wo es zu keiner Verlängerung des Lehrganges kam und die TeilnehmerInnen nur das entsprechende Lehrjahr im JASG-Lehrgang absolvieren konnten.
Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Im 3. Lehrjahr kann laut Aussage der Trägerorganisationen davon ausgegangen werden, daß der größte Anteil der TeilnehmerInnen die Lehrausbildung im JASG-Lehrgang beendet und sich auf die Lehrabschlußprüfung vorbereitet bzw. bei einer längeren Dauer die Lehrausbildung fortsetzt.[12]

Als besonders problematisch erscheinen die Lehrgangsaustritte, die vor allem zu Beginn der JASG-Lehrgänge stattfinden. Darunter fallen sowohl freiwillige Abbrüche der Jugendlichen als auch Ausschlüsse durch die Trägereinrichtungen. Gründe für die freiwilligen Abbrüche der TeilnehmerInnen sind u. a. falsche Erwartungen an den gewählten Beruf, Desinteresse an der Ausbildung oder Überforderung. Auch der finanzielle Aspekt spielt bei den freiwilligen Austritten eine entscheidende Rolle, da die TeilnehmerInnen oftmals aus einkommensschwachen Familien stammen. Für diese Klientel stellt ein Verdienst als HilfsarbeiterIn einen deutlich größeren finanziellen Anreiz dar als eine Ausbildungsentschädigung von 150 Euro. Zudem haben die Lehrgänge in den Familien der TeilnehmerInnen oft ein negatives Image, und es wird fallweise auf die Aufnahme einer Beschäftigung gedrängt.

11 Darunter fallen die Jugendlichen, die wieder eine Schule besuchen, und jene, die in eine andere Kursmaßnahme (z. B. EUQUA-Kurs) sowie in eine andere Ausbildungsform (z. B. Integrative Berufsausbildung) vermittelt werden.

12 Aufgrund des unvollständigen Datenmaterials im 3. Lehrjahr der JASG-Lehrgänge können keine detaillierten und quantifizierten Aussagen über die Vermittlungsquoten und den Status der TeilnehmerInnen getätigt werden.

Ausschlüsse seitens der Trägereinrichtungen finden insbesondere wegen unentschuldigter Fehlzeiten sowie disziplinärer Gründe statt. Vor allem zu Beginn eines Lehrganges erscheinen manche Personen überhaupt nicht oder fehlen wochenlang. Manche TeilnehmerInnen haben auch Probleme, sich an die Rahmenbedingungen der JASG-Lehrgänge zu halten, wobei hier verstärkte Bemühungen bestehen, ihnen diese langsam nahezubringen. Bevor jemand aufgrund von Fehlzeiten oder Unpünktlichkeiten ausgeschlossen wird, findet ein langer Prozeß mit Kontaktaufnahmen mit dem Jugendlichen, Verwarnungen, Elterngesprächen und Gesprächen mit PsychologInnen etc. statt. Ausschlüsse müssen aber auch dann vollzogen werden, wenn die Jugendlichen aufgrund zu hoher Fehlzeiten in der Berufsschule nicht beurteilt werden können. Weitere Ausschlußgründe stellen der Konsum von Alkohol und Drogen sowie Gewaltanwendung während eines Lehrganges dar.

Um den Drop-outs zu begegnen, ist eine intensive sozialpädagogische Begleitung erforderlich. Wenn die Jugendlichen dennoch die JASG-Lehrgänge nicht fortsetzen können oder wollen, sind die Trägereinrichtungen bemüht, nach Alternativen zu suchen, wobei diese sowohl andere Maßnahmen oder Ausbildungen als auch einen direkten Einstieg in das Berufsleben betreffen.

Im Vergleich der Lehrjahre erscheint das 2. Lehrjahr insgesamt als erfolgreicher, da sowohl die Vermittlungsquote als auch die Verbleibsquote, die als Indikatoren einer Fortführung der Lehrausbildung der TeilnehmerInnen gelten, höher sind (und die Austritts- bzw. Drop-out-Quote geringer). Mehrere Gründe könnten hierfür ausschlaggebend sein: Im 2. Lehrjahr befinden sich als Ergebnis eines ersten Selektionsmechanismus nur mehr diejenigen Jugendlichen in den Lehrgängen, die das 1. Lehrjahr positiv absolviert haben und im Hinblick auf die Anforderungen des Berufsbildes und der Berufsschule sowie im Hinblick auf die notwendige Eingliederung in den Lehrgangsalltag die JASG-Lehrgänge als Ausbildungsform akzeptieren. Hinzu kommt, daß im 2. Lehrjahr die Lehrberufswahl verfestigt scheint sowie die Perspektive des Lehrabschlusses greifbarer wird. Allerdings ist nicht in jedem untersuchten Lehrgang und in jedem Beruf die Performance des 2. Lehrjahres besser als jene des ersten (siehe unten). Auch die Trägereinrichtungen berichten von unterschiedlichen Erfahrungen bezüglich der Vermittlung im 1. oder 2. Lehrjahr. Bei der Kapsch Partner Solutions GmbH erscheint die Vermittlung im 1. Lehrjahr sowie gegen Ende der Lehrzeit leichter, und auch z. B. beim BPI Mödling oder ibis acam wird ein besserer Vermittlungserfolg im 1. Lehrjahr erzielt, während beispielsweise das bfi bessere Vermittlungsquoten im 2. oder 3. Lehrjahr beobachtet. Ein Grund dafür ist u. a., daß die Unternehmen die Lehrlinge nicht mehr für die volle Lehrzeit übernehmen müssen und die Lehrlinge bereits mit Vorerfahrungen in den Betriebsalltag einsteigen können.

Zudem ist – bedingt durch die weitaus geringere TeilnehmerInnenzahl – die Gesamtzahl der Jugendlichen, die in eine betriebliche Lehre vermittelt werden bzw. im Lehrgang verbleiben, natürlich im 1. Lehrjahr größer (siehe unten).

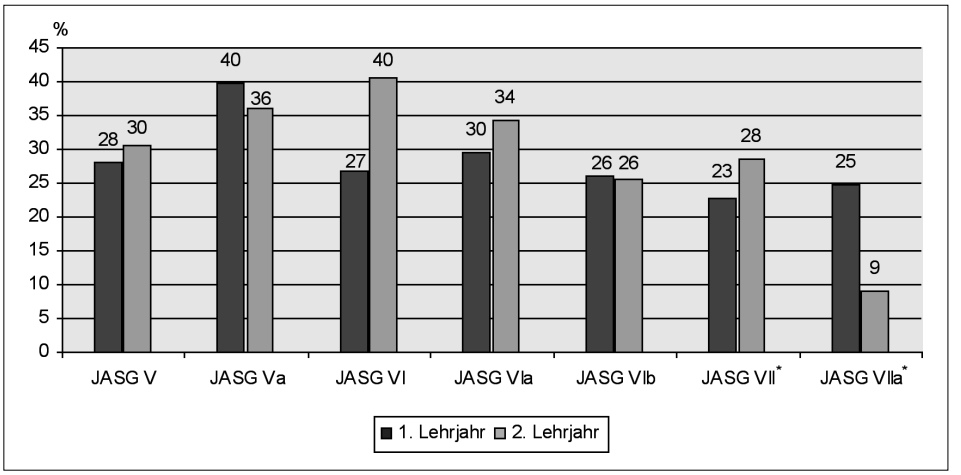
Generell können ein selbstbewußtes Auftreten, gute fachpraktische und schulische Kenntnisse sowie eine engagierte Arbeitshaltung der JASG-TeilnehmerInnen als Erfolgsfaktoren für eine Vermittlung in ein betriebliches Lehrverhältnis identifiziert werden. Bezüglich der schulischen Leistungen wird zudem insbesondere im 2. Lehrjahr das Zeugnis der 1. Klasse Berufsschule für die Auswahl der Lehrlinge herangezogen. Auch positive Arbeitserfahrungen (z. B. durch Praktika) und

die Gewöhnung an die allgemeinen Arbeitsstrukturen sind für den Vermittlungsprozeß hilfreich. Weiters ist das soziale Umfeld für die Vermittlungsfähigkeit der Jugendlichen entscheidend. Jugendliche, die aus einem stabilen sozialen Umfeld stammen und Unterstützung durch Familie und Freunde haben, sind leichter zu vermitteln als jene ohne stabiles Umfeld, da bei diesen oftmals die persönlichen Probleme im Vordergrund stehen und dies ihre Vermittlungsfähigkeit reduziert.

4.2.1 Vermittlungserfolg nach JASG-Lehrgängen

Bei der Analyse der Vermittlungsquoten in den einzelnen untersuchten Lehrgängen (siehe Grafik 10) bzw. in den Berufen (siehe unten) sind deutliche Schwankungen in den Vermittlungserfolgen in den ersten zwei Lehrjahren festzustellen. Während in den JASG-Lehrgängen V, VI, Via VIb und VII, VIIa, die durchschnittlichen Vermittlungsquoten im 1. Lehrjahr zwischen 23 % und 30 % schwanken, wurden rund 40 % der TeilnehmerInnen im JASG-Lehrgang Va vermittelt. Unterschiede im Vermittlungserfolg sind ebenfalls im 1. und 2. Lehrjahr eines JASG-Lehrganges zu beobachten. In allen Lehrgängen – ausgenommen dem Lehrgang Va und VIb – wurden im 2. Lehrjahr prozentuell mehr TeilnehmerInnen in ein Lehrverhältnis vermittelt.

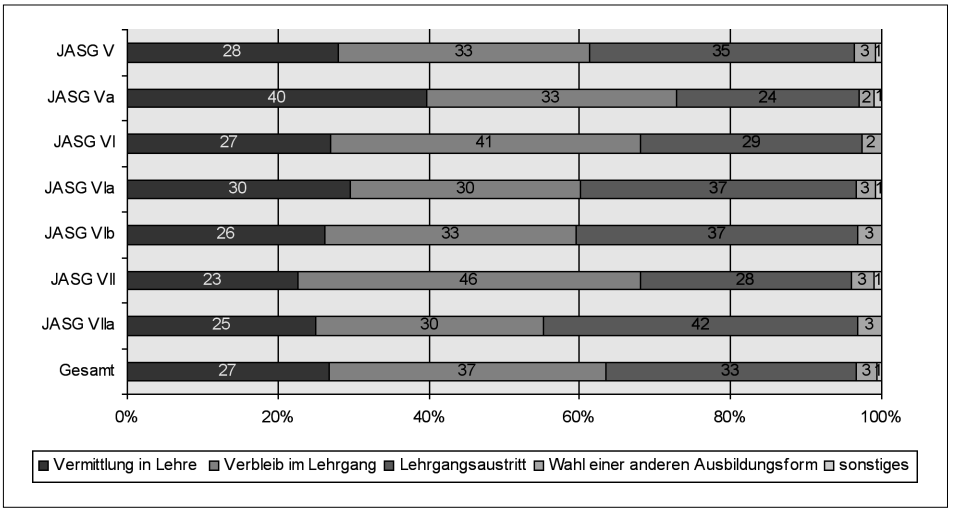
Grafik 10: Durchschnittliche Vermittlungsquoten im 1. und 2. Lehrjahr nach JASG-Lehrgang, in Prozent



* Für die JASG-Lehrgänge VII und VIIa sind für das 2. Lehrjahr nur die provisorischen Vermittlungsquoten verfügbar. JASG VII und VIIa 2. Lehrjahr endet erst im Juni bzw. im Oktober 2006.
Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Bei Betrachtung der JASG-TeilnehmerInnen, die nicht in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt wurden, ist ersichtlich, daß in den JASG-Lehrgängen V, Va, VIa, VIb und VIIa durchschnittlich rund 30 % der TeilnehmerInnen den JASG-Lehrgang im 2. Lehrjahr fortgesetzt haben, während es im JASG VI und VII mehr als 40 % waren. Die geringsten Austritte gab es in den JASG-Lehrgängen Va, VI und VII mit weniger als 30 % der TeilnehmerInnen (siehe Grafik 11).

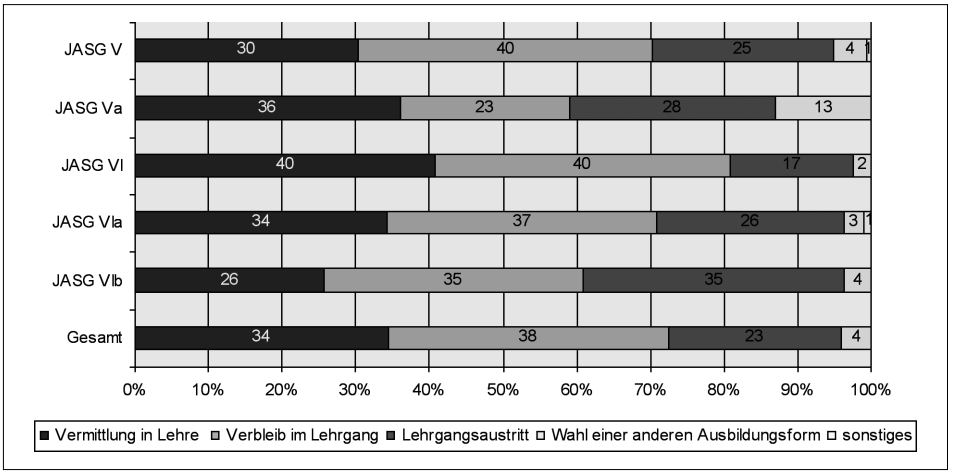
Grafik 11: Status der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa am Ende des 1. Lehrjahres, in Prozent



Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Für das 2. Lehrjahr[13] zeigt Grafik 12 die höchsten endgültigen Verbleibsquoten für die Lehrgänge V und VI (40%). Der Anteil jener TeilnehmerInnen, die aus dem JASG-Lehrgang austreten, ist im 2. Lehrjahr in allen JASG-Lehrgängen – außer im JASG Va – deutlich geringer als im 1. Lehrjahr.

Grafik 12: Status der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIb am Ende des 2. Lehrjahres, in Prozent



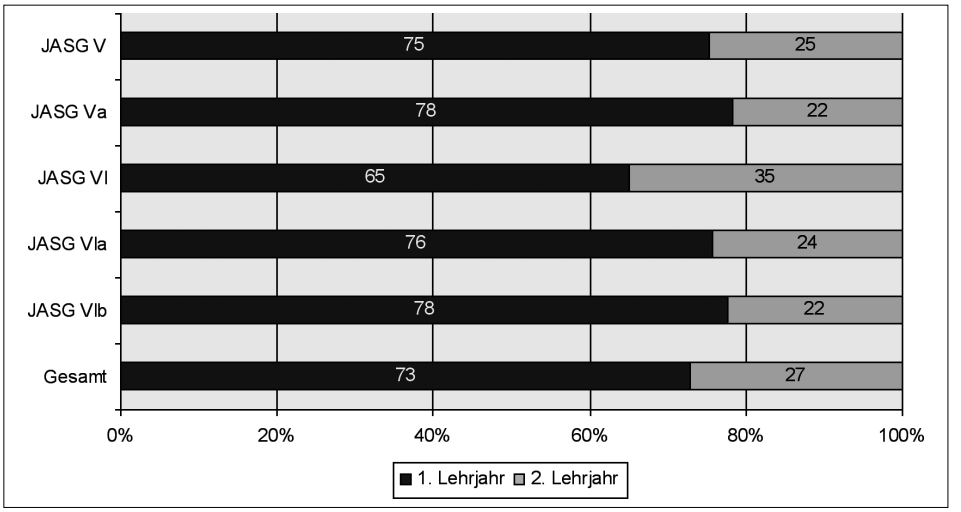
Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

13 Die JASG-Lehrgänge VII und VIIa wurden in der Auswertung des 2. Lehrjahres nicht berücksichtigt, da JASG VII und VIIa 2. Lehrjahr erst im Juni bzw. im Oktober 2006 endeten.

Bei näherer Betrachtung der Vermittlungen in eine betriebliche Lehrstelle über den gesamten Zeitraum des 1. und 2. Lehrjahres eines Lehrganges[14] ist, wie die Grafik 13 zeigt, festzustellen, daß insgesamt mehr als 70% der gesamten vermittelten TeilnehmerInnen eines JASG-Lehrganges im 1. Lehrjahr vermittelt werden. Während im JASG VI rund 65% der insgesamt vermittelten Jugendlichen ihre Lehrstelle im 1. Lehrjahr fanden, waren es im JASG-Lehrgang V, Va, VIa, VIb mehr als drei Viertel.

Im 1. Lehrjahr werden die JASG-TeilnehmerInnen durchschnittlich nach 182 Tagen nach Beginn des jeweiligen Lehrganges vermittelt, während im 2. Lehrjahr die Vermittlung im Durchschnitt nach 135 Tagen nach Lehrgangsbeginn und damit schon etwas früher erfolgt. Im 3. Lehrjahr werden die JASG-TeilnehmerInnen durchschnittlich überhaupt schon nach 119 Tagen vermittelt.

Grafik 13: Zeitpunkt der Lehrstellenvermittlung der vermittelten TeilnehmerInnen in den JASG-Lehrgängen V bis VIb, in Prozent



Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

4.2.2 Vermittlungserfolg nach Geschlecht der JASG-TeilnehmerInnen

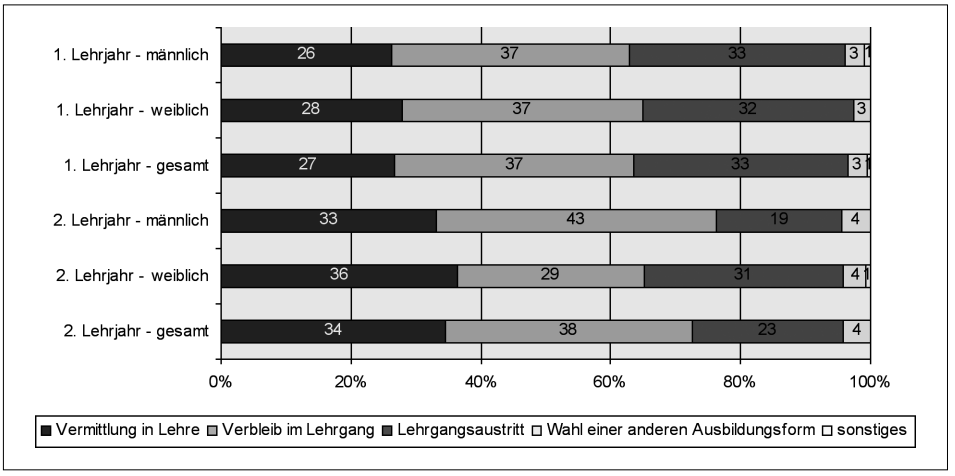
Generell ist zu beobachten, daß die weiblichen Lehrlinge in den JASG-Lehrgängen – unabhängig vom Lehrjahr – tendenziell höhere Vermittlungsquoten aufweisen als die männlichen. Im 1. Lehrjahr wurden rund 28% aller JASG-Teilnehmerinnen vermittelt, das sind zwei Pro-

14 Die JASG-Lehrgänge VII und VIIa wurden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt, da JASG VII und VIIa 2. Lehrjahr erst im Juni bzw. im Oktober 2006 endeten.

zentpunkte mehr als bei den JASG-Teilnehmern. Im 2. Lehrjahr[15] beträgt der Unterschied drei Prozentpunkte (siehe Grafik 14). Diese Unterschiede können zum Teil darauf zurückgeführt werden, daß einige der Lehrberufe, in denen viele Burschen zu finden sind, durchschnittlich geringere Vermittlungsquoten aufweisen (wie z. B. KraftfahrzeugtechnikerInnen, Sanitär- und KlimatechnikerInnen oder MalerInnen und AnstreicherInnen – siehe Kapitel unten). In den beliebtesten Berufen der Burschen, wie beispielsweise im Kfz-Bereich, ist eine Vermittlung aufgrund der Masse an JASG-TeilnehmerInnen sowie auch der zahlreichen Konkurrenz von regulären Lehrlingen sehr schwierig.

Im 1. Lehrjahr sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Austritte sowie des Verbleibes im JASG-Lehrgang festzustellen. 37 % der JASG-TeilnehmerInnen führen ihre Lehrausbildung im 2. Lehrjahr im JASG-Lehrgang fort, und es tritt ebenso ein Drittel der Jugendlichen aus. Dies ändert sich im 2. Lehrjahr, da hier die Mädchen (31 %) weit häufiger als die Buben (19 %) aus dem Lehrgang austreten bzw. prozentuell weniger Mädchen (29 %) als Buben (43 %) im JASG-Lehrgang verbleiben. Ein Grund für die höhere Austrittsquote bei den Mädchen könnte u. a. darin liegen, daß Mädchen aufgrund von Heirat und Schwangerschaft ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Grafik 14: Status der JASG-TeilnehmerInnen im 1. und 2. Lehrjahr nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

15 Die JASG-Lehrgänge VII und VIIa wurden in der Auswertung des 2. Lehrjahres nicht berücksichtigt, da JASG VII und VIIa 2. Lehrjahr erst im Juni bzw. im Oktober 2006 endeten.

4.2.3 Vermittlungserfolg nach Berufen

Im 1. Lehrjahr wurde berufsübergreifend eine durchschnittliche Vermittlungsquote von 27% erzielt. Betrachtet man den Vermittlungserfolg je Lehrberuf, so schwanken die Vermittlungsquoten zwischen 9% und 50%, wie Grafik 15 verdeutlicht. 22 der 45 Lehrberufe weisen überdurchschnittliche Vermittlungsquoten auf.

Die höchsten Vermittlungsquoten weisen die Lehrberufe LandschaftsgärtnerIn, Systemgastronomiefachmann/-frau und TiefbauerIn auf. Im 1. Lehrjahr wurde die Hälfte der TeilnehmerInnen (50%) der JASG-Lehrgänge dieser Berufe vermittelt; in Absolutzahlen betrachtet sind es insgesamt jedoch nicht mehr als 20 Jugendliche, für den Gesamterfolg der JASG-Lehrgänge ist diese Quote daher nur von geringer Bedeutung.

Die Lehrberufe Speditionskaufmann/-frau, FriseurIn und PerückenmacherIn, BuchhändlerIn sowie Industriekaufmann/-frau weisen ebenfalls eine hohe Vermittlungsquote (mehr als 40%) auf. Von größerer Relevanz sind hier vor allem die FriseurInnen und die Industriekaufleute, da diese Berufe zu den Top-20-JASG-Lehrberufen zählen und daher auch – in absoluten Zahlen betrachtet – von quantitativer Bedeutung sind.[16]

Überdurchschnittliche Vermittlungsquoten von rund einem Drittel, jeder dritte Jugendliche kann also im 1. Lehrjahr in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden, weisen darüber hinaus folgende Lehrberufe auf: Pharmazeutisch-kaufmännische AssistentIn, VerwaltungsassistentIn, MaurerIn, Hotel- und GastgewerbeassistentIn, ImmobilienkaufmannI-frau, KosmetikerIn, RestaurantfachmannI-frau, KommunikationstechnikerIn, BuchhalterIn, KochI Köchin, MaschinenbautechnikerIn, EinkäuferIn, DamenkleidermacherIn, FloristIn, ElektroinstallationstechnikerIn. Innerhalb dieser Gruppe von quantitativ größerer Relevanz sind die vertretenen Top-20-Berufe, wie z. B. RestaurantfachmannI-frau, KochI Köchin oder ElektroinstallationstechnikerIn. Laut Aussage der Trägereinrichtungen zählen vor allem die Gastronomie- und Restaurantfachleute, die MaurerInnen sowie die FriseurInnen zu den leichter vermittelbaren Berufsgruppen.

Problematisch hingegen sind die Lehrberufe mit Vermittlungsquoten unter 20%, in denen nicht einmal jeder fünfte JASG-Lehrling im 1. Lehrjahr eine betriebliche Lehrstelle gefunden hat. Dies betrifft die EDV-SystemtechnikerIn, die bautechnische ZeichnerIn, die InformatikerIn, die ElektronikerIn, die KommunikationstechnikerIn und vor allem die KraftfahrzeugtechnikerIn, die nur zu 19% vermittelt werden, obwohl dieser Beruf zum drittbeliebtesten insgesamt und zum beliebtesten Beruf bei den Burschen zählt. Vor allem durch die Masse an JASG-TeilnehmerInnen im EDV- und Kfz-Bereich erscheint die Vermittlung in diesen Berufen schwierig.

Die Betriebskontakte der Trägereinrichtungen reichen teilweise für die große Anzahl an TeilnehmerInnen in diesen beliebten Lehrberufen nicht aus, sodaß die Jugendlichen nur Blind-

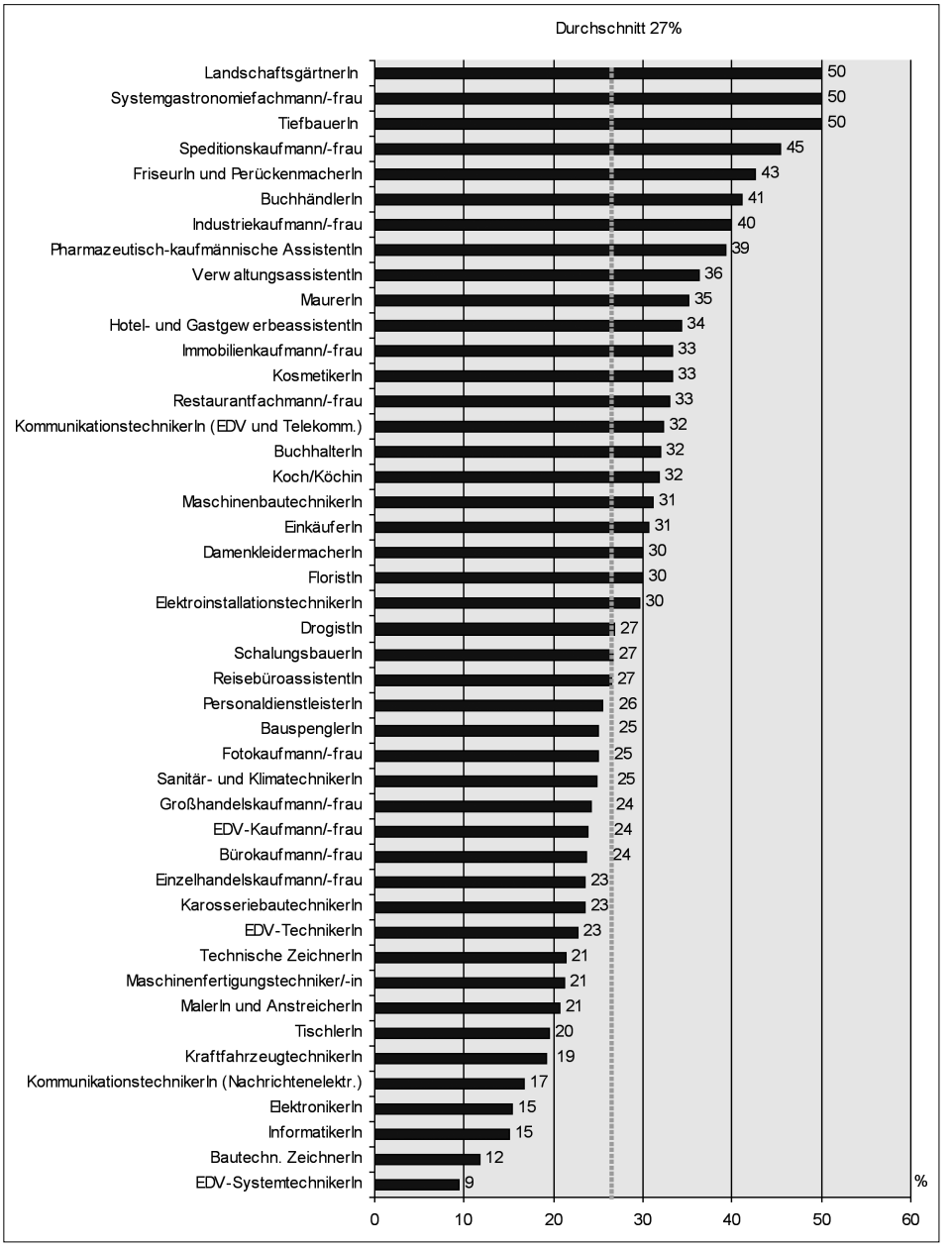
16 Die Top-20-JASG-Lehrberufe werden hinsichtlich ihrer Vermittlungsquoten gesondert weiter unten analysiert.

bewerbungen abschicken oder auf Lehrstellengesuche reagieren können, was den Vermittlungsprozeß erschwert.

Die anderen Lehrberufe haben Vermittlungsquoten um 25%, es wird also rund jeder vierte JASG-Lehrling im 1. Lehrjahr in einen Betrieb vermittelt. Damit liegen diese Berufe unter dem Durchschnitt. Erwähnenswert scheinen hierbei zum einen die beliebtesten Berufe insgesamt und bei den Mädchen Bürokaufmann/-frau und Einzelhandelskaufmann/-frau, in denen weniger als jeder/jede vierte Person die Lehre in einem Betrieb fortsetzen kann. Für Bürokaufleute wird es immer schwieriger, Lehr- oder Praktikumsplätze zu finden, weil in diesem Bereich verstärkt auf HandelsschulabsolventInnen zurückgegriffen wird. Auch sogenannte »Innovative Lehrberufe«, wie z. B. die PersonaldienstleisterInnen, erreichen nur eine Vermittlungsquote von 26%. Problem bei diesem Berufsbild ist, daß am Arbeitsmarkt nahezu keine Nachfrage nach diesem Beruf besteht, sodaß die Lehrlinge oftmals als Bürokaufleute in den Betrieben zum Einsatz kommen.

Zum anderen sind die Berufe mit IKT-Hintergrund, wie etwa EDV-Kaufmann/-frau oder EDV-TechnikerIn, hervorzuheben. In letzterem Fall zeigt sich die Problematik, daß die Betriebe der Branche kaum Lehrlinge ausbilden und die Branche keinen typischen Ausbildungsweg für ihre MitarbeiterInnen kennt bzw. keine Tradition in der Lehrlingsausbildung hat. Das heißt, es stehen in Wien nur wenige Betriebe zur Verfügung, die Jugendliche im IKT-Bereich ausbilden. Zudem absolvieren die JASG-Lehrlinge ihre Ausbildung, so z. B. zu EDV-(System-)TechnikerInnen und KommunikationstechnikerInnen, im Rahmen des JASG oft in Lehrwerkstätten von Betrieben zusammen mit den regulären Lehrlingen des Betriebes. Damit sind die Lehrlinge bereits in einen Betrieb integriert, womit ein wichtiger Motivationsfaktor im Hinblick auf eine Vermittlung in eine »echte« betriebliche Lehrstelle fehlt. Für ausgebildete FacharbeiterInnen bieten sich nach Meinung der Träger allerdings Arbeitsmöglichkeiten auch in einem größeren Spektrum an Betrieben, weil nicht mehr ausschließlich auf Lehrbetriebe fokussiert werden muß. Im zunehmenden Konkurrenzkampf der Branche bevorzugen die Unternehmen bereits ausgelernte, voll einsetzbare MitarbeiterInnen anstatt sich der Lehrlingsausbildung zu widmen.

Grafik 15: Vermittlungsquote im 1. Lehrjahr nach Lehrberufen, in Prozent



Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Im 2. Lehrjahr[17] wurden berufsübergreifend durchschnittlich 34 % der JASG-TeilnehmerInnen als Lehrling in einen Betrieb vermittelt. Betrachtet man den Vermittlungserfolg je Lehrberuf, so schwanken die Vermittlungsquoten zwischen 0 % und 69 %, wie die Grafik 16 verdeutlicht. 15 der 35 Lehrberufe[18] weisen überdurchschnittliche Vermittlungsquoten auf.

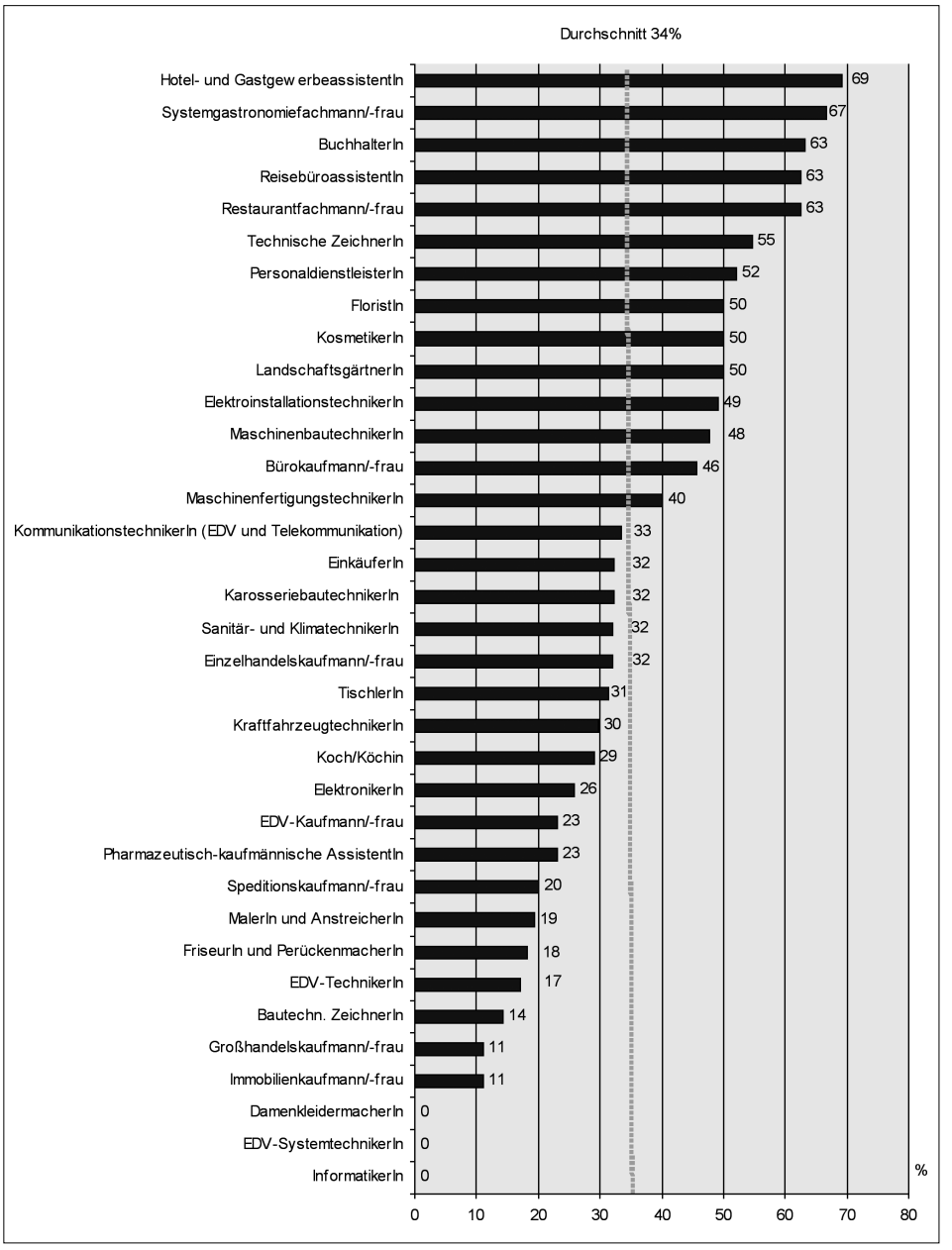
Die Berufe mit den höchsten Vermittlungsquoten im 2. Lehrjahr (über 60 %), nämlich Hotel- und GastgewerbeassistentIn, SystemgastronomiefachmannIfrau, BuchhalterIn und RestaurantfachmannIfrau, weisen auch im 1. Lehrjahr überdurchschnittliche Vermittlungserfolge auf, die ReisebüroassistentInnen wurden im 1. Lehrjahr durchschnittlich oft vermittelt. Überhaupt sind es meist die gleichen Berufe, die sowohl im 1. wie auch im 2. Lehrjahr überdurchschnittliche Vermittlungsquoten erreichen. Nur in den Berufen TechnischeR ZeichnerIn, PersonaldienstleisterIn und Bürokaufmann/-frau (über 45 % Vermittlungen im 2. Lehrjahr) sowie MaschinenfertigungstechnikerIn (40 %) konnten im 1. Lehrjahr nur unterdurchschnittlich viele Jugendliche in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden.

Am unteren Ende der Skala im Hinblick auf Vermittlungsquoten rangieren im 2. Lehrjahr fast alle Berufe, die auch im 1. Lehrjahr unterdurchschnittliche Werte aufweisen. Nur bei den KöchInnen (29 %), Pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen (23 %), Speditionskaufleuten (20 %), FriseurInnen (18 %), Immobilienkaufleuten (11 %) und DamenkleidermacherInnen (0 %) findet man im 1. Lehrjahr nicht nur bessere, sondern auch überdurchschnittliche Vermittlungserfolge.

17 Die JASG-Lehrgänge VII und VIIa wurden in der Auswertung des 2. Lehrjahres nicht berücksichtigt, da JASG VII und VIIa 2. Lehrjahr erst im Juni bzw. im Oktober 2006 endeten.

18 Laut AMS-Daten wurden die JASG-Lehrgänge V bis VIIa der Berufe BuchhändlerIn, DrogistIn, FotokaufmannIfrau, SchalungsbauerIn und TiefbauerIn im 2. Lehrjahr nicht fortgesetzt. Für die Berufe BauspenglerIn, IndustriekaufmannIfrau und MaurerIn fehlen die Daten für das 2. Lehrjahr.

Grafik 16: Vermittlungsquote im 2. Lehrjahr nach Lehrberufen, in Prozent

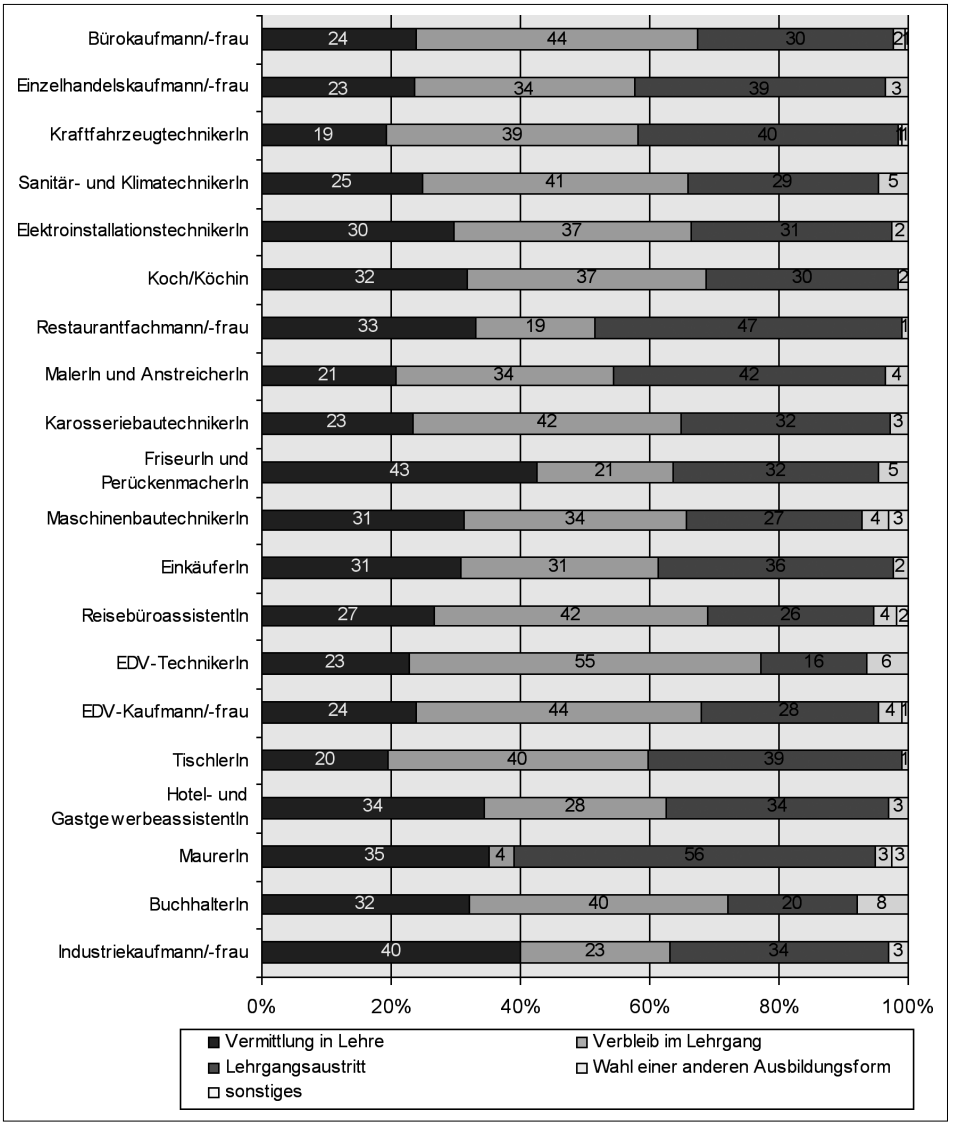


Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Insgesamt ist der Erfolg der JASG-Lehrgänge im Hinblick auf die Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle maßgeblich vom Vermittlungserfolg in den beliebtesten Berufen, in denen die meisten Lehrlinge ausgebildet werden, abhängig. Grafik 17 zeigt einen Überblick über den Status der JASG-TeilnehmerInnen am Ende des 1. Lehrjahres in den 20 beliebtesten Be-

rufen. Die Hälfte dieser Berufe weist überdurchschnittliche Vermittlungsquoten im 1. Lehrjahr auf (siehe unten). Darüber hinaus liegen in den Berufen Bürokaufmann/-frau, Sanitär- und KlimatechnikerIn, KarosseriebautechnikerIn, ReisebüroassistentIn, EDV-TechnikerIn, EDV-Kaufmann/-frau, TischlerIn und BuchhalterIn Verbleibsquoten von 40% und mehr vor, mindestens zwei von fünf TeilnehmerInnen setzen also ihre Berufsausbildung im Rahmen des JASG-Lehrganges fort.

Grafik 17: Status der JASG-TeilnehmerInnen am Ende des 1. Lehrjahres in den 20 beliebtesten Berufen, in Prozent



Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Zu erwähnen sind auch die überdurchschnittlichen Austrittsquoten. So treten vor allem bei den Einzelhandelskaufleuten, KraffahrzeugtechnikerInnen, Restaurantfachleuten, MalerInnen, TischlerInnen und MaurerInnen zwei Fünftel bis die Hälfte der TeilnehmerInnen aus dem Lehrgang aus, ohne in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt worden zu sein. Diese »klassischen« Berufe werden oft aus Tradition gewählt, allerdings ohne daß das Interesse der Jugendlichen am jeweiligen Berufsbild wirklich groß ist.

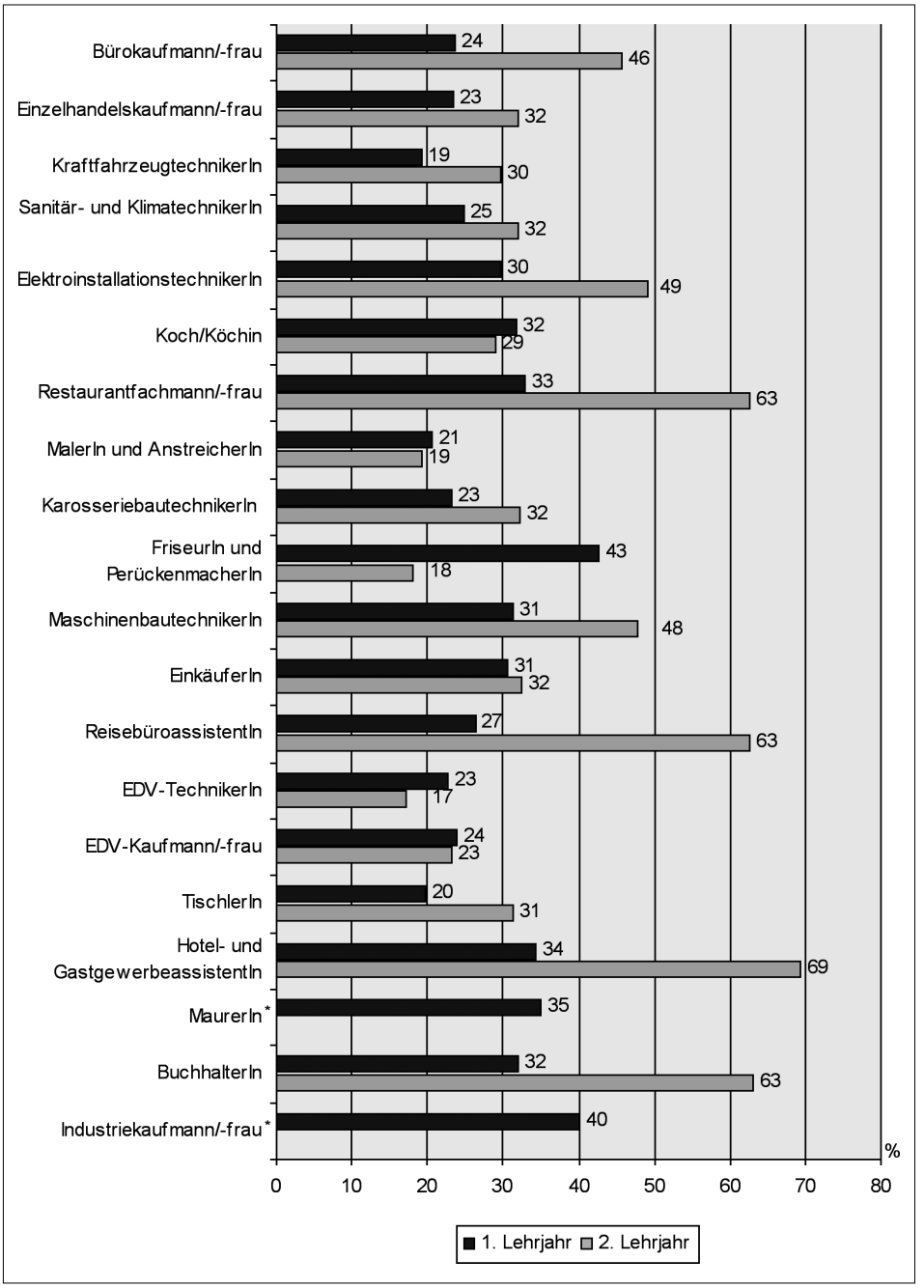
Bei isolierter Betrachtung des Vermittlungserfolges im 1. und 2. Lehrjahr[19] in den Top-20-Berufen (siehe Grafik 18), in denen mehr als 80% der JASG-TeilnehmerInnen eine Lehre beginnen, zeigen sich die ElektroinstallationstechnikerInnen, Restaurantkaufleute, MaschinenbautechnikerInnen, Hotel- und GastgewerbeassistentInnen und BuchhalterInnen am leichtesten vermittelbar, da sowohl im 1. wie auch im 2. Lehrjahr überdurchschnittliche Vermittlungsquoten erreicht werden.

Im 1. Lehrjahr sind innerhalb der beliebtesten Berufe die FriseurInnen und Industriekaufleute mit Vermittlungsquoten von rund 40% am leichtesten vermittelbar, im 2. Lehrjahr können die Hotel- und GastgewerbeassistentInnen, Restaurantfachleute, ReisebüroassistentInnen und BuchhalterInnen zu mehr als 60% in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt werden.

Problematisch hingegen sind diejenigen Berufe mit unterdurchschnittlichen Vermittlungsquoten in den ersten beiden Lehrjahren. Nur jeder/jede fünfte MalerIn bzw. EDV-TechnikerIn findet eine betriebliche Lehrstelle, bei den EDV-Kaufleuten ist es jeder/jede vierte Person. Bei den Einzelhandelskaufleuten (der zweitbeliebteste Beruf insgesamt und bei den Mädchen) und bei den KraftfahrzeugtechnikerInnen (der drittbeliebteste Beruf insgesamt und der beliebteste Beruf bei den Burschen) kann nur jeder/jede fünfte Jugendliche im 1. Lehrjahr und jeder/jede dritte Jugendliche im 2. Lehrjahr in eine betriebliche Lehre vermittelt werden. Dies ist ebenso der Fall bei den TischlerInnen. Bei den Sanitär- und KlimatechnikerInnen finden 25% der JASG-TeilnehmerInnen im 1. und nur 32% im 2. Lehrjahr eine betriebliche Lehrstelle. Auch im beliebtesten Beruf, nämlich Bürokaufmann/-frau, kann im 1. Lehrjahr nur etwa jeder/jede vierte Jugendliche als Lehrling in einen Betrieb wechseln, im 2. Lehrjahr allerdings fast jeder/jede zweite Jugendliche.

19 Die JASG-Lehrgänge VII und VIIa wurden in der Auswertung des 2. Lehrjahres nicht berücksichtigt, da JASG VII und VIIa 2. Lehrjahr erst im Juni bzw. im Oktober 2006 endeten.

Grafik 18: Vermittlungsquoten im 1. und 2. Lehrjahr der 20 beliebtesten Lehrberufe, in Prozent



* Von den Top-20-Berufen fehlen die Daten der Lehrberufe Industriekaufmann/-frau und MaurerIn des 2. Lehrjahres.
Quelle: TeilnehmerInnendaten der Trägereinrichtungen, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Diese Zahlen machen deutlich, daß der Vermittlungserfolg von verschiedensten Faktoren abhängig ist. Zudem ist vor allem bei den kaufmännischen Berufen ein wellenförmiger Vermittlungserfolg (Perioden mit überdurchschnittlichen Vermittlungsquoten wechseln mit Perioden mit niedrigen Vermittlungsquoten) zu beobachten, was saisonale Schwankungen der Branchen widerspiegelt (z. B. sind Einzelhandelskaufleute vor Weihnachten wesentlich leichter zu vermitteln). Diese Saisonabhängigkeit zeigt sich aber auch in baunahen Branchen, in denen die Lehrlinge im Frühjahr eher eine betriebliche Lehrstelle finden als im Herbst.

Generell müssen die Lehrlinge oftmals mit Personen mit teilweise höheren und/oder breiteren Qualifikationen konkurrieren (z. B. AbsolventInnen oder AbbrecherInnen von BHS, AHS etc.). Die Lehrlinge aus den JASG-Lehrgängen stehen im Bewerbungsprozeß einer großen Konkurrenz gegenüber und müssen sich bei Aufnahmetests und Vorstellungsgesprächen erst beweisen. Von der Selektion durch die Unternehmen sind als erste die BewerberInnen mit ausschließlich Pflichtabschluß betroffen, zu denen ein Großteil der JASG-TeilnehmerInnen gehört, während besser ausgebildete BewerberInnen größere Chancen auf einen Lehrplatz haben.

Weiters ist auch ein gewisser Verdrängungseffekt von Lehrlingen durch PraktikantInnen zu beobachten. Insbesondere wenn sehr lange Praktikumsphasen absolviert werden, besteht die Gefahr, daß die Betriebe den kostengünstigeren PraktikantInnen den Vorzug geben. Manche Betriebe vergeben auch nur Praktikumsplätze ohne Option auf eine Lehrstelle.

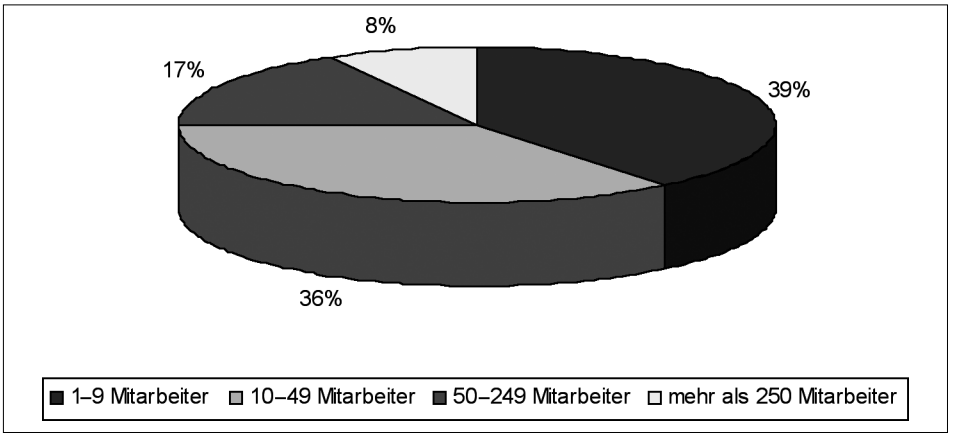
5 Analyse der Nachhaltigkeit der JASG-Lehrgänge

5.1 Erfahrungen der Betriebe mit vermittelten JASG-Lehrlingen

5.1.1 Charakteristika der ausbildenden Betriebe und der Lehrstellen

Bei den Betrieben, die Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen ausbilden, dominieren Kleinunternehmen, wie die Grafik 19 zeigt. 39% der Lehrbetriebe beschäftigen maximal neun VollzeitmitarbeiterInnen, und mehr als ein Drittel (36%) verfügt über zehn bis 49 ArbeitnehmerInnen. Lediglich ein Viertel hat mehr als 50 MitarbeiterInnen (in Vollzeitäquivalenten), wobei 8% Großunternehmen sind. Diese stammen teilweise aus dem öffentlichen Bereich und haben daher mehrere Tausend MitarbeiterInnen.

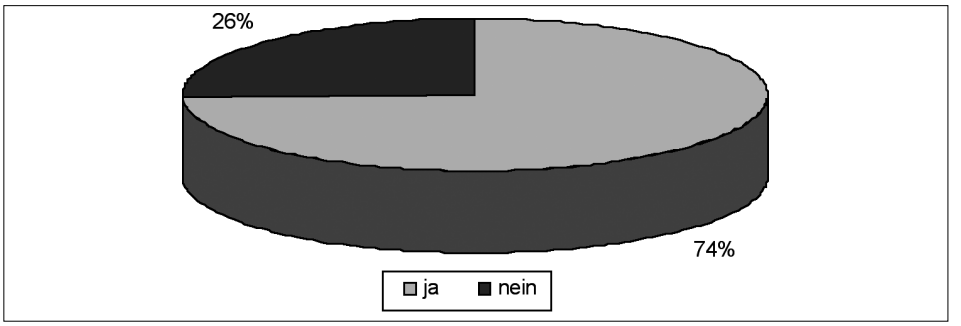
Grafik 19: MitarbeiterInnenstand in den Betrieben (in Vollzeitäquivalenten), Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 151

Der Großteil der Betriebe (74%) hatte bereits Erfahrung in der Ausbildung von Lehrlingen, bevor TeilnehmerInnen aus JASG-Lehrgängen aufgenommen wurden, wie aus der Grafik 20 hervorgeht. Lediglich rund ein Viertel war zuvor noch nicht in die Lehrlingsausbildung involviert.

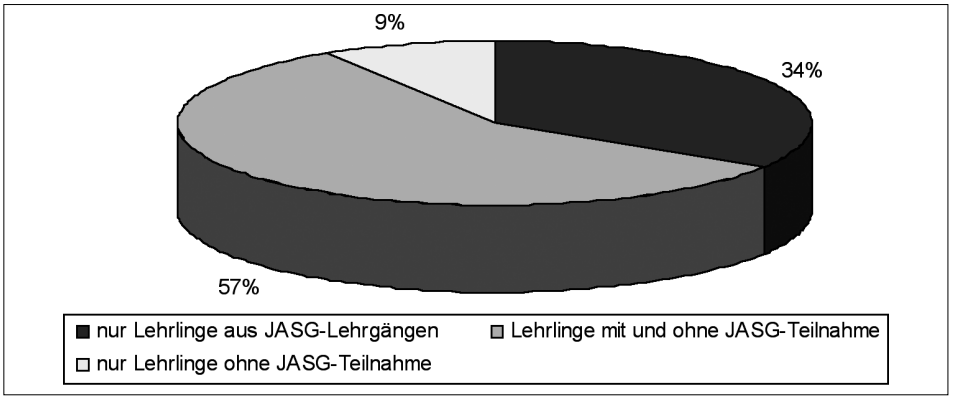
Grafik 20: Erfahrung als Lehrbetrieb, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 164

Mehr als die Hälfte der Betriebe (57 %) bildet zum Erhebungszeitpunkt neben ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen auch Jugendliche ohne vorherige JASG-Teilnahme aus (Grafik 21). Rund ein Drittel beschäftigt ausschließlich Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen, während beinahe ein Zehntel derzeit nur Lehrlinge, die zuvor keinen JASG-Lehrgang besucht haben, qualifiziert.

Grafik 21: Derzeitige Beschäftigung von Lehrlingen, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 156

Die Betriebe übernehmen TeilnehmerInnen aus JASG-Lehrgängen direkt in ein Lehrverhältnis oder bieten ihnen teilweise auch nur die Möglichkeit, in ihrem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Von jenen befragten Betrieben, die Jugendliche aus JASG-Lehrgängen in einem regulären Lehrverhältnis aufgenommen haben, beschäftigen 28 % auch PraktikantInnen aus JASG-Lehrgängen.[20]

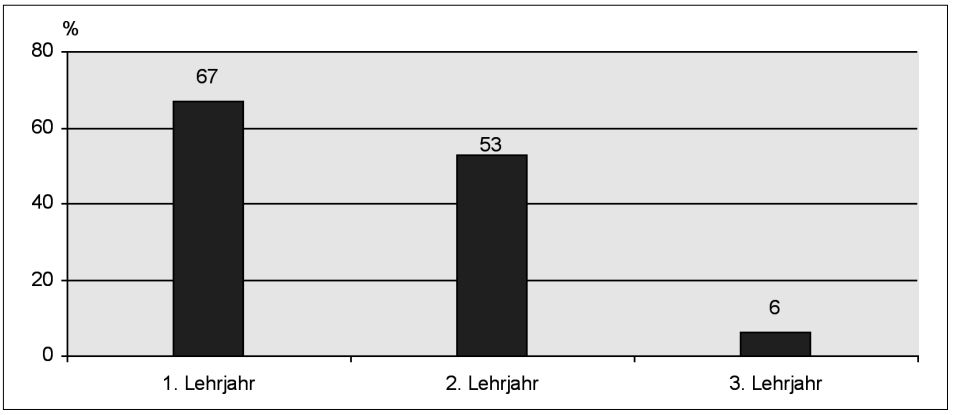
Die befragten Betriebe sind vorwiegend erst seit dem Jahr 2004 in die Qualifizierung von Jugendlichen aus JASG-Lehrgängen involviert (72 %). Ein Viertel nahm schon zwischen 2000

20 Unternehmen, die ausschließlich PraktikantInnen aus JASG-Lehrgängen aufnehmen bzw. aufgenommen haben, gingen nicht in die Analyse ein.

und 2003 seine ersten TeilnehmerInnen aus den Lehrgängen auf, und 3 % rekrutieren bereits seit Ende der 1990er Jahre Lehrlinge aus den Berufslehrgängen.

Die analysierten Betriebe bilden ihre Lehrlinge aus den JASG-Lehrgängen vor allem zu Büro- oder Einzelhandelskaufleuten, Elektroinstallations-, Sanitär- und KlimatechnikerInnen sowie zu FriseurInnen aus. Es zeigt sich eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation (siehe auch Kapitel 3.4). Bei den FriseurInnen werden ausschließlich und im Bürobereich vorwiegend weibliche Lehrlinge ausgebildet, während im Bereich von Elektroinstallations-, Sanitär- und Klimatechnik nur männliche Lehrlinge aktiv sind. Im Einzelhandel hingegen qualifizieren die Betriebe sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche. Ein Wechsel der Lehrberufe fand nur selten statt. Lediglich bei 11 % der Betriebe haben Lehrlinge in den JASG-Lehrgängen ihre Lehre zuvor in einem anderen Beruf begonnen. Die meisten Betriebe übernehmen die Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen im ersten (67 %) oder zweiten Lehrjahr (53 %). Lediglich 6 % der Betriebe nehmen auch im 3. Lehrjahr TeilnehmerInnen aus den Berufslehrgängen in ein Lehrverhältnis auf (siehe Grafik 22). Daher ist davon auszugehen, daß jene Jugendlichen, die nicht bis zum Ende des 2. Lehrjahres eine Lehrstelle in einem Betrieb vermittelt werden, ihre Lehre großteils bei den Einrichtungen beenden müssen. Im 3. Lehrjahr scheinen die Möglichkeiten deutlich begrenzt, die JASG-TeilnehmerInnen in eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln.

Grafik 22: Lehrjahr bei der Übernahme der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent

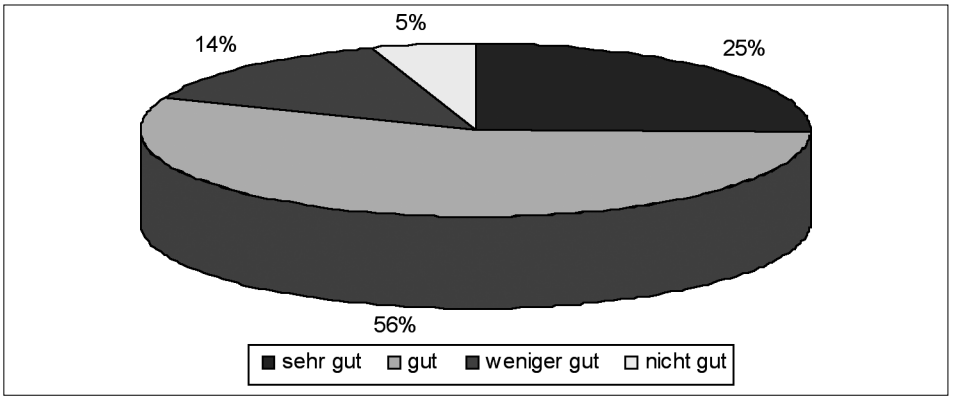


Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 154, Mehrfachnennungen möglich

5.1.2 Praktische Erfahrungen der Betriebe

81 % der befragten Betriebe haben im Betriebsalltag insgesamt gute Erfahrungen mit ihren Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen gemacht, ein Viertel davon sogar sehr gute, wie aus der Grafik 23 hervorgeht. Nur knapp ein Fünftel verweist auf keine guten Erfahrungen mit den ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen.

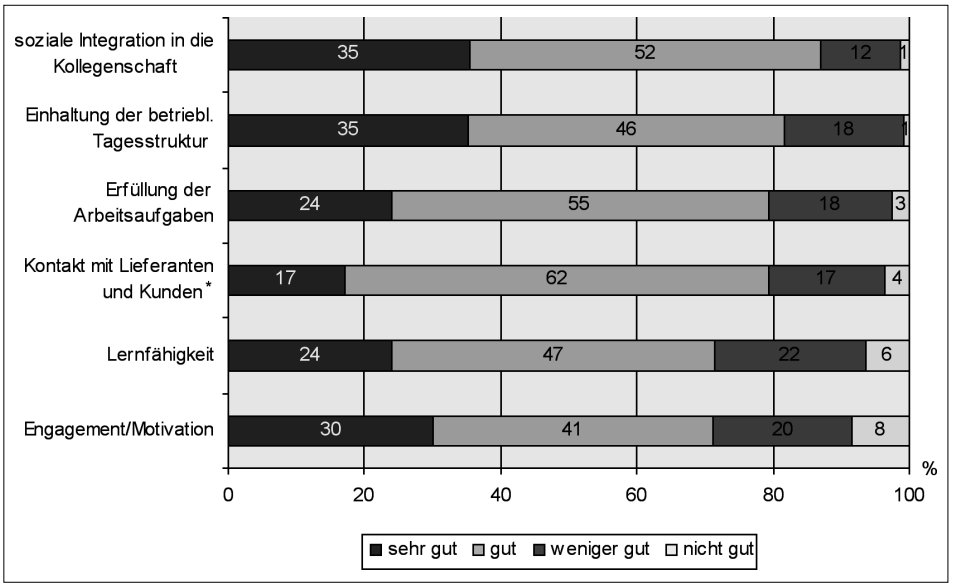
Grafik 23: Alltägliche Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 158

Der Großteil der Betriebe hebt vor allem die gute soziale Integration der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen hervor und ist mit deren Einhaltung der betrieblichen Tagesstruktur zufrieden. Jeweils knapp 80% haben gute Erfahrungen mit den Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen bei der Erfüllung der erforderlichen Arbeitsaufgaben sowie im Umgang mit LieferantInnen und KundInnen gemacht. Auch mit der Lernfähigkeit und dem Engagement der Lehrlinge sind mehr als 70% der Betriebe zufrieden (siehe Grafik 24).

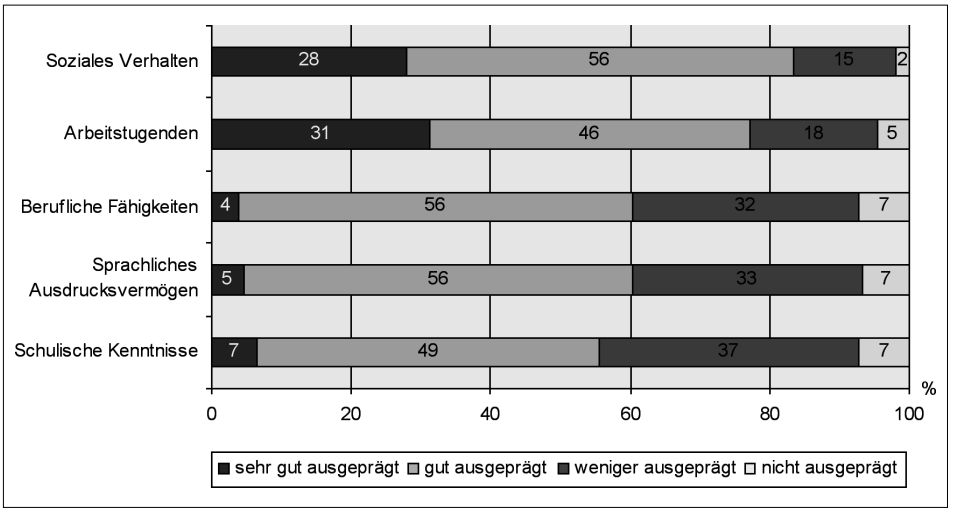
Grafik 24: Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 155, * bei Kontakt mit LieferantInnen/KundInnen: N = 140

Als Stärken der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen weisen daher auch rund 84% der Betriebe ihr soziales Verhalten sowie 77% ihre Arbeitstugenden, wie z.B. Pünktlichkeit, aus, wie die Grafik 25 zeigt. Vor allem in diesen Bereichen scheinen die Lehrlinge durch die JASG-Lehrgänge gut vorbereitet worden zu sein. Jeweils rund 60% sind mit den beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen zufrieden, wenngleich bereits etwa 40% diese Fähigkeiten als weniger oder nicht ausgeprägt einschätzen. Die schulischen Kenntnisse der Lehrlinge beurteilen »nur« 56% der Betriebe als gut ausgeprägt, 44% bemängeln diese.

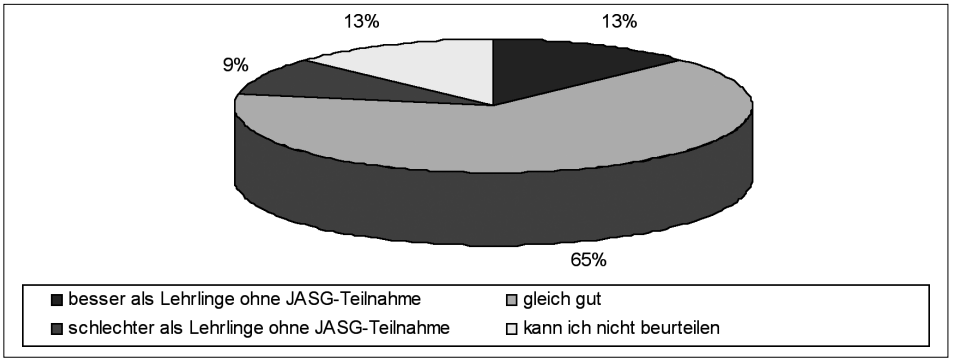
Grafik 25: Stärken und Schwächen der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N=154

Jene Betriebe, die auch einen Vergleich zu Lehrlingen ohne vorherige JASG-Teilnahme ziehen können, haben mit den ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen großteils (65%) genauso gute Erfahrungen gemacht wie mit Lehrlingen, die zuvor keinen Berufslehrgang besucht haben, wie aus der Grafik 26 ersichtlich ist. 13% der Betriebe haben sogar einen besseren Eindruck von Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen als von Jugendlichen ohne JASG-Teilnahme. Lediglich knapp ein Zehntel (9%) der Betriebe ist mit den ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen weniger zufrieden als mit ihren Lehrlingen ohne vorherige Lehrgangsteilnahme.

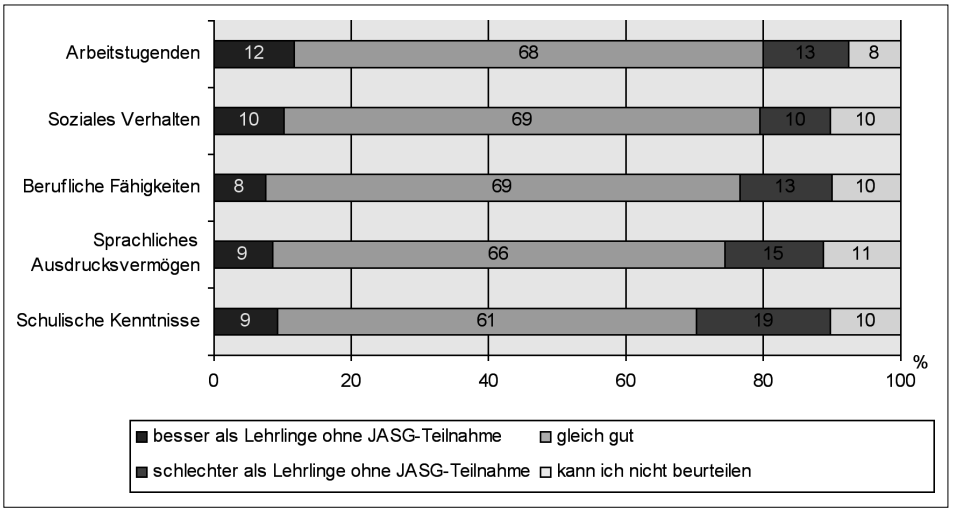
Grafik 26: Alltägliche Erfahrungen der Betriebe mit Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen im Vergleich zu Lehrlingen ohne JASG-Teilnahme, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 133

Die verschiedenen Fähigkeiten und Kenntnisse der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen werden von einem Großteil der Betriebe gleich gut beurteilt wie jene von Lehrlingen ohne vorherige JASG-Teilnahme (siehe Grafik 27). Vor allem bei den Arbeitstugenden und dem sozialen Verhalten stehen die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen den anderen Lehrlingen um nichts nach (siehe auch Grafik 25). Die vergleichsweise schwächer ausgeprägten Fähigkeiten der JASG-Lehrlinge beziehen sich wiederum vor allem auf die Schulkenntnisse, diese schätzt knapp ein Fünftel der Betriebe schlechter ein als bei Lehrlingen ohne JASG-Teilnahme.

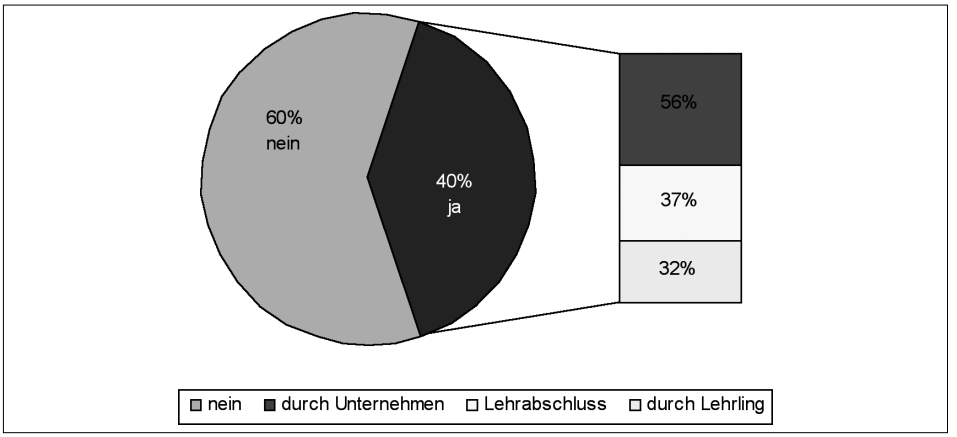
Grafik 27: Fähigkeiten und Kenntnisse der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen im Vergleich zu Lehrlingen ohne JASG-Teilnahme, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 120

Bei 40% der befragten Betriebe kam es bereits zu einer Beendigung des Lehrverhältnisses von ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen. Von jenen Betrieben, bei denen eine Auflösung der Lehrverhältnisse von JASG-TeilnehmerInnen erfolgte, fand bei 56% eine Beendigung seitens der Unternehmen statt, bei 32% durch den Lehrling. In 37% dieser Betriebe haben die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen schon ihren Lehrabschluß erreicht (siehe Grafik 28).

Grafik 28: Beendigung von Lehrverhältnissen bei Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent



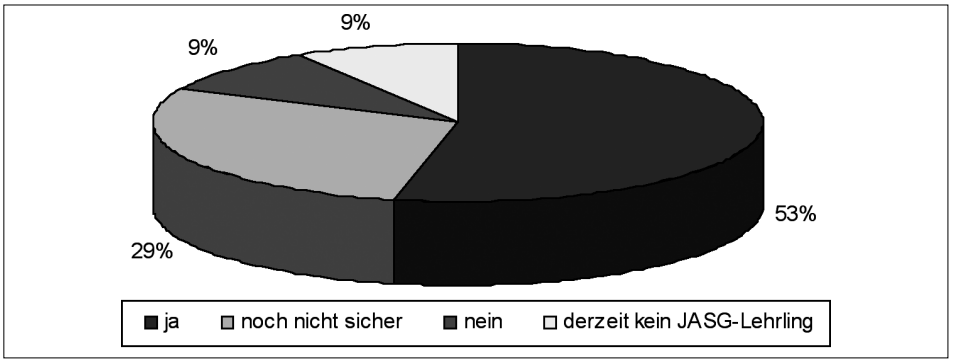
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 160, bei Antwort ja: N = 64, Mehrfachnennungen möglich

Wenn eine Beendigung der Lehrverhältnisse durch die Betriebe stattfand, waren die Unzufriedenheit mit den Leistungen des jeweiligen Lehrlings sowie Fehlzeiten des Lehrlings die ausschlaggebenden Gründe. Dagegen spielten Probleme im sozialen Verhalten der Lehrlinge eine untergeordnete Rolle bei der Auflösung des Lehrvertrages.

In Folge der guten Erfahrungen mit den Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben in der Vergangenheit bereits rund ein Viertel der Betriebe ehemalige JASG-TeilnehmerInnen nach dem Lehrabschluß weiter im Unternehmen beschäftigt.[21] Zudem plant mehr als die Hälfte der befragten Betriebe (53%), ihre jetzigen Lehrlinge aus den Berufslehrgängen nach Erreichung ihres Lehrabschlusses in ihrem Unternehmen weiterzubeschäftigen. Knapp ein Drittel (29%) ist sich diesbezüglich noch nicht sicher, wie aus der Grafik 29 hervorgeht. Sie machen diese Entscheidung vorwiegend von der Auftragslage und dem aktuellen Personalbedarf zu dem Zeitpunkt, an dem der Lehrling seine Ausbildung beenden wird, abhängig. Lediglich 9% der Betriebe schließen eine Weiterbeschäftigung der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen aus. Die Gründe dafür sind, daß sich einige Betriebe ausschließlich der Lehrlingsausbildung widmen, keinen weiteren Personalbedarf aufweisen oder mit den individuellen Leistungen des Lehrlings weniger zufrieden waren.

21 In einer Vielzahl der Unternehmen befinden sich die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen noch in der Lehrausbildung. Eine Weiterbeschäftigung ist daher noch gar nicht möglich.

Grafik 29: Geplante Weiterbeschäftigung der derzeitigen Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen in den Betrieben, Anteil der Betriebe, in Prozent

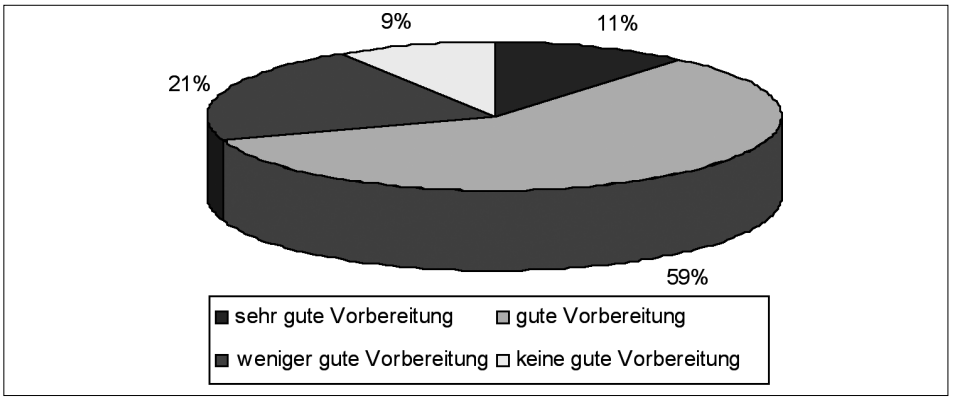


Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 161

5.1.3 Beurteilung der JASG-Lehrgänge durch die Betriebe

Insgesamt betrachtet sind die befragten Betriebe mit der Vorbereitung der Lehrlinge im Rahmen der JASG-Lehrgänge sehr zufrieden. 70% der Betriebe sehen die Lehrgänge als eine gute Vorbereitung auf den betrieblichen Alltag. Weniger als ein Drittel ist mit den JASG-Lehrgängen weniger zufrieden (siehe Grafik 30).

Grafik 30: Beurteilung der JASG-Lehrgänge, Anteil der Betriebe, in Prozent

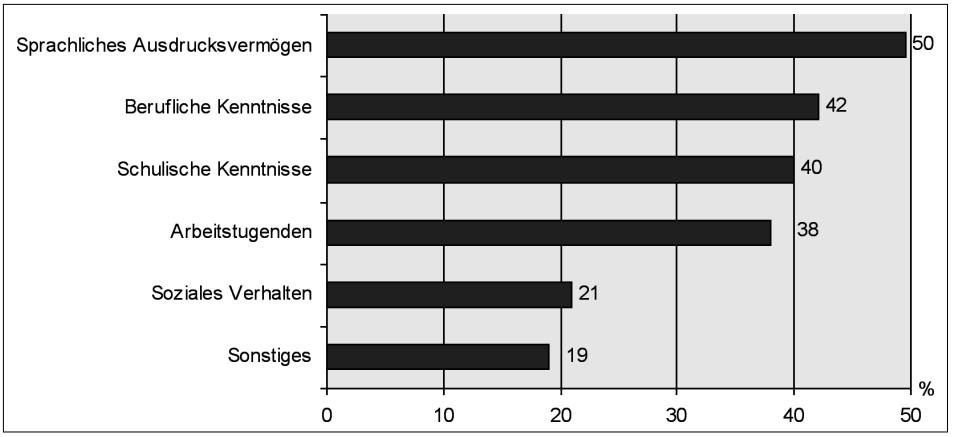


Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 154

Trotz der hohen Zufriedenheit mit den Berufslehrgängen meinen 80% der befragten Betriebe, daß es Bereiche gibt, in denen eine bessere Vorbereitung auf den betrieblichen Alltag erforderlich wäre. Dies betrifft vor allem die sprachlichen Fähigkeiten sowie die beruflichen und schulischen Kenntnisse (Grafik 31), die bereits von rund 40% der Befragten als Schwächen der Jugendlichen identifiziert wurden (siehe auch Grafik 25). Die Kritik am sprachlichen Ausdrucksvermögen liegt wohl

auch im Migrationshintergrund zahlreicher JASG-TeilnehmerInnen begründet. Dagegen ortet nur ein Fünftel (21%) der Betriebe Verbesserungspotential bezüglich des sozialen Verhaltens der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen. Hier scheint die Vorbereitung in den Lehrgängen zielführend.

Grafik 31: Bereiche, in denen in den JASG-Lehrgängen eine bessere Vorbereitung erforderlich wäre, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 121, Mehrfachnennungen möglich

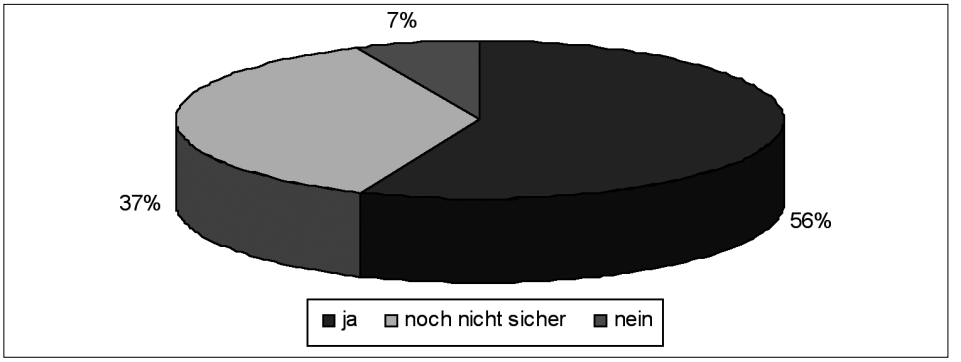
Im Bereich der berufspraktischen Kenntnisse fehlen den Jugendlichen nach Meinung der Betriebe die berufliche Praxis und der Bezug zur realen Arbeitswelt. Vor allem bei einer fortgeschrittenen Lehrdauer ist eine Differenz zwischen Schulerfolg und den praktischen Fähigkeiten zu beobachten bzw. wird diese auch bei den Bewerbungen deutlich. Die Betriebe beobachten, daß sich die JASG-TeilnehmerInnen gut präsentieren können, jedoch im praktischen Arbeiten ein gewisser Nachholbedarf ersichtlich wird. Die Lehrgänge erscheinen einem Teil der Betriebe zu praxisfern und zu wenig spezifisch. Auch die befragten Jugendlichen selbst sehen ihre Schwächen im praktischen Bereich und berichten von fehlenden Möglichkeiten, im Rahmen der Lehrgänge Erfahrungen hinsichtlich betriebspraktischer Abläufe zu gewinnen. Allerdings kann im Rahmen von Schulungseinrichtungen keine individuelle berufliche und hundertprozentig auf die Bedürfnisse einzelner Unternehmen gerichtete Vorbereitung erfolgen, ebensowenig kann der Betriebsalltag im Rahmen der Lehrgänge realitätsgerecht nachgestellt werden.

Bei der Ausgestaltung der JASG-Lehrgänge stehen für die Betriebe der Erwerb von mehr betrieblicher Praxis bzw. intensivere praxisbezogene Qualifizierungen im Vordergrund. In diesem Zusammenhang wird z. B. vorgeschlagen, die Lehrlinge als »Leihpersonal« an Firmen zu entsenden, sie in Sozialeinrichtungen arbeiten zu lassen oder sie mit Begleitpersonen aus den Lehrgängen von Beginn an in Betriebe zu integrieren. Die Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle sollte möglichst früh erfolgen. Wenn dies nicht möglich ist, ist eine zielorientierte und konsequente Vermittlung von praxisnahen Kenntnissen in den Einrichtungen gefragt, die von einem gut qualifizierten und motivierten Ausbildungspersonal durchgeführt wird. Auch eine stärkere Förderung der Leistungsorientierung wäre nach Meinung einiger Betriebe hilfreich.

Bezüglich der schulischen Kenntnisse bemängeln einige Betriebe die schlechten sprachlichen und mathematischen Fähigkeiten sowie allgemein die Wissenslücken und Konzentrationsdefizite der Lehrlinge. Entsprechendes Allgemeinwissen sollte daher in den Einrichtungen verstärkt vermittelt werden. Es ist aber zu berücksichtigen, daß die Jugendlichen oftmals bereits im Laufe ihrer Schulzeit große Wissenslücken erworben haben, die im Rahmen der Berufslehrgänge nur schwer geschlossen werden können. Im Bereich der sozialen Kompetenzen besteht laut Grafik 31 hingegen der geringste Verbesserungsbedarf. Mehr als 80% der Betriebe loben das gut ausgeprägte soziale Verhalten der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen (siehe auch Grafik 25). Die sozialen Trainings im Rahmen der JASG-Lehrgänge scheinen sehr wirkungsvoll zu sein, weil die Jugendlichen die erlernten Fähigkeiten gut in den Betrieben umsetzen können. Verbesserungsbedarf wird aber noch im Bereich von Arbeitsmotivation, Arbeitstempo und Eigeninitiative gesehen. Manche Betriebe glauben, daß sich die Jugendlichen für einen Beruf entscheiden, weil sie keine andere Lehrstelle oder anderen Ausbildungsplatz finden bzw. weil sie teilweise falsche oder keine genauen Vorstellungen von dem gewählten Beruf haben, was sich negativ auf ihre Leistungsmotivation auswirkt. Daher werden von den Betrieben u.a. mehr Wahlmöglichkeiten für die Jugendlichen sowie eine stärkere Motivationsarbeit seitens der Einrichtungen gefordert.

Obwohl die Unternehmen einige Verbesserungspotentiale bei den JASG-Lehrgängen orten, plant mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (56%), in Zukunft weiterhin Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen auszubilden. Nur 7% wollen zukünftig keine TeilnehmerInnen aus den Berufslehrgängen mehr aufnehmen, wie die Grafik 32 zeigt. Jene Betriebe, die sich diesbezüglich noch nicht sicher sind oder eine weitere Ausbildung von Lehrlingen aus den Berufslehrgängen ausschließen, haben teilweise keine guten Erfahrungen mit ihren Lehrlingen oder den Lehrgängen gemacht. Manche haben auch keine freien Lehrstellen bzw. ist die weitere Qualifizierung von Lehrlingen aufgrund der zusätzlichen Belastung (Kosten, Betreuungskapazitäten) noch ungewiß. Ein Teil der Betriebe macht sein weiteres Engagement in der Ausbildung von Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen auch von der Eignung und den Fähigkeiten der sich zukünftig bewerbenden Lehrlinge abhängig.

Grafik 32: Weitere Ausbildung von Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der Betriebe, N = 163

5.2 Die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt

Das Jugendausbildungsgesetz (JASG) wurde geschaffen, um die Lehrstellenlücke zu verkleinern und die Chancen von Jugendlichen, dauerhaft am Arbeitsmarkt zu reüssieren, zu erhöhen. Ziel der JASG-Lehrgänge ist in erster Linie die Vermittlung der TeilnehmerInnen in ein betriebliches Lehrverhältnis und damit die Integration am Arbeitsmarkt. Um die Effektivität der JASG-Maßnahme zu überprüfen, wird anhand des Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen untersucht, ob diese nachhaltig in eine betriebliche Lehrstelle bzw. auf dem Arbeitsmarkt integriert wurden. Eine Sonderauswertung der Versicherungsdaten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger durch das AMS Wien ermöglichte die Ermittlung des Arbeitsmarktstatus von rund 3.800 ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen sechs und zwölf Monate[22] nach dem Verlassen der JASG-Lehrgänge.[23]

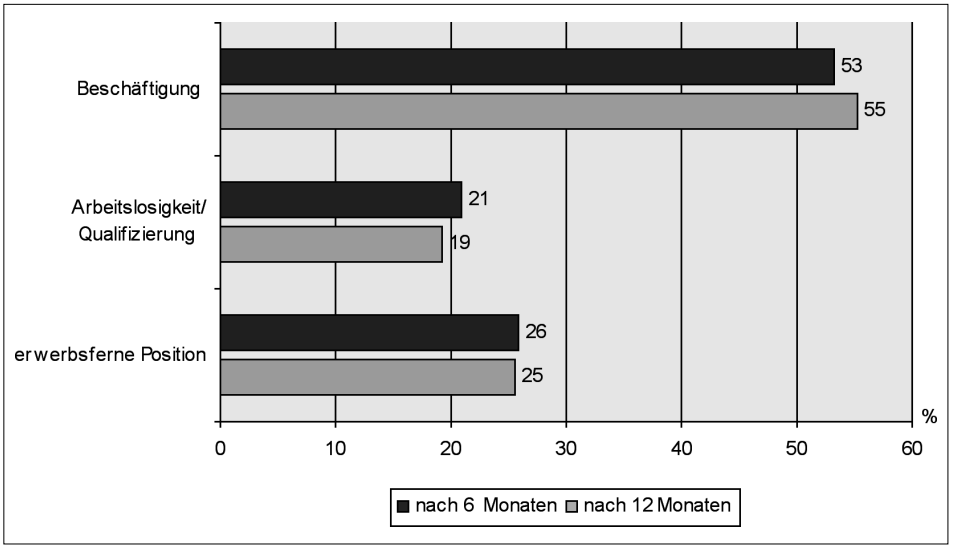
Mehr als die Hälfte (53 %) der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen befand sich sechs Monate nach Verlassen der JASG-Lehrgänge in einem Beschäftigungsverhältnis[24], wie aus der Grafik 33 ersichtlich ist. Rund ein Fünftel (21 %) der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen war beim AMS Wien als arbeitslos (mit oder ohne Leistungsbezug) gemeldet oder befand sich in einer Qualifizierungsmaßnahme. Ein Viertel der Personen hatte nach sechs Monaten eine erwerbsferne Position inne, sie waren also entweder geringfügig beschäftigt oder »Out of Labour Force«. Ein Jahr nach dem individuellen Ende des Lehrganges ist nur eine geringfügige Änderung des Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen zu beobachten. Während sich der Anteil der Personen in einem Beschäftigungsverhältnis etwas erhöhte, sank der Anteil der Arbeitslosen bzw. der sich in einer erwerbsfernen Position befindenden Personen leicht.

22 Die zwei Stichtage (nach sechs und zwölf Monaten) werden auf Basis des individuellen Zeitpunktes der Beendigung des Lehrganges des jeweiligen Jugendlichen berechnet.

23 Es kann nicht unterschieden werden zwischen Jugendlichen, die den JASG-Lehrgang wegen einer erfolgreichen Lehrvermittlung, und Jugendlichen, die aus anderen Gründen (Austritt oder Ausschluß) den Lehrgang verließen.

24 Der Arbeitsmarktstatus »Beschäftigung« umfaßt die Lehre, die geförderte Lehre, die Beschäftigung und die geförderte Beschäftigung.

Grafik 33: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs bzw. zwölf Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent



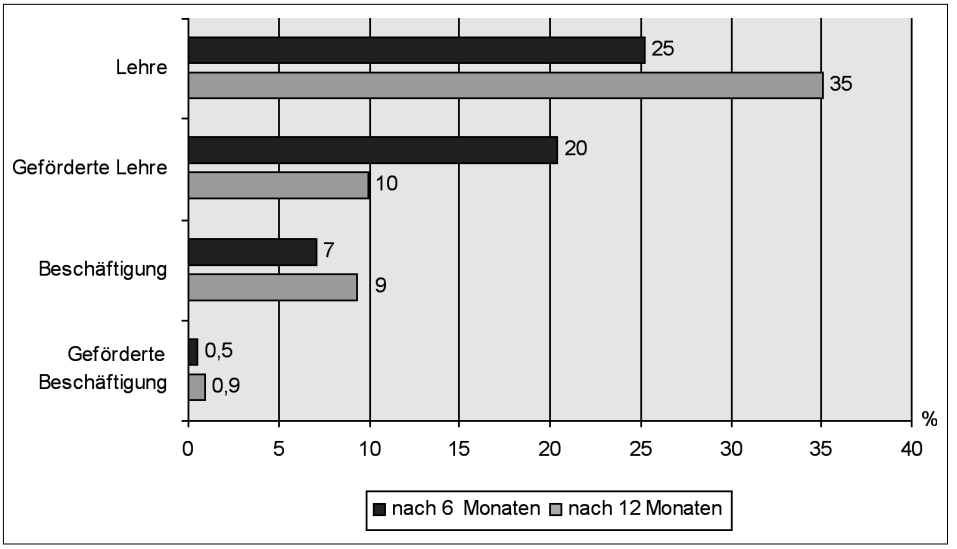
Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N = 3.813 (nach 6 Monaten), N = 3.180 (nach zwölf Monaten)

Bei näherer Betrachtung der Personen mit Beschäftigungsstatus ist ersichtlich, daß sich ein Viertel aller untersuchten Personen nach sechs Monaten in einem betrieblichen Lehrverhältnis befand, ein Fünftel befand sich in einem geförderten Lehrverhältnis.[25] Nach einem Jahr absolvierten bereits rund 35 % der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen ihre Lehrausbildung in einem Betrieb, und der Anteil der geförderten Lehrlinge war um die Hälfte geringer, d. h., nur mehr ein Zehntel der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen befand sich ein Jahr nach Beendigung der JASG-Maßnahme in einer geförderten Lehre. Dies läßt darauf schließen, daß ein Teil dieser Lehrlinge erfolgreich in Betriebe vermittelt werden konnte. Rund 7 % bzw. 9 % der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen waren nach einem halben bzw. einem Jahr als beschäftigt gemeldet. Ein geringfügiger Anteil (1 %) befand sich in geförderten Beschäftigungsverhältnissen[26] (siehe Grafik 34).

25 Die geförderte Lehre umfaßt die Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG), die Vorlehre und das Sonderprogramm zusätzlicher Lehrstellen in Ausbildungseinrichtungen.

26 Dies sind Personen, die eine Eingliederungshilfe oder Solidaritätsprämie beziehen bzw. in Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten oder in Sozialökonomischen Betrieben beschäftigt sind.

Grafik 34: Art der Beschäftigung der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs bzw. zwölf Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent

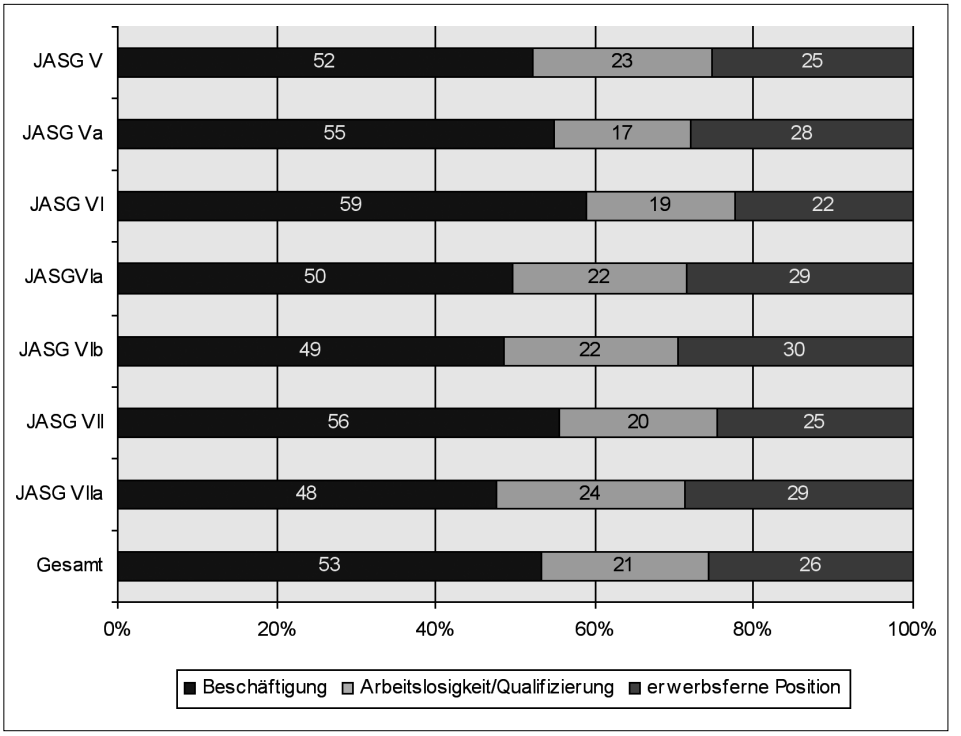


Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N = 3.813 (nach sechs Monaten), N = 3.180 (nach zwölf Monaten)

Betrachtet man den Arbeitsmarktstatus der ehemaligen TeilnehmerInnen nach den JASG-Lehrgängen, in denen sie sich befanden, so stellt man, wie aus der Grafik 35 ersichtlich wird, fest, daß der Anteil der Personen, die den Status »Beschäftigung« aufwiesen, überdurchschnittlich höher in den JASG-Lehrgängen Va, VI und VII als in den restlichen Lehrgängen war.

Die JASG-Lehrgänge VIa, VIb und VIIa weisen ihrerseits eine ähnliche Verteilung des Arbeitsmarktstatus der ehemaligen TeilnehmerInnen auf. Während der Anteil der Beschäftigten unterdurchschnittlich gering war, hatten nach einem halben Jahr überdurchschnittlich viele ehemalige TeilnehmerInnen eine erwerbsferne Position inne. In den JASG-Lehrgängen V, VIa, VIb und VIIa waren nach sechs Monaten ebenfalls überdurchschnittlich mehr ehemalige TeilnehmerInnen arbeitslos gemeldet oder befanden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme als in den JASG-Lehrgängen Va, VI und VII.

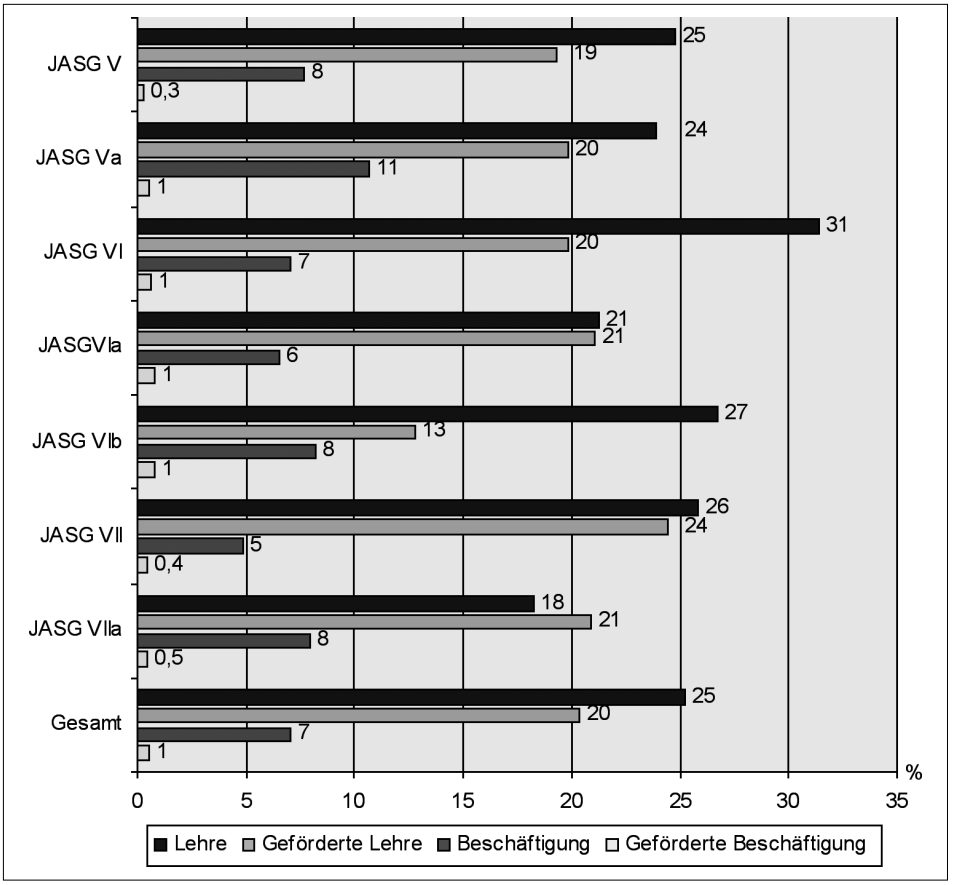
Grafik 35: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent



Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N = 3.813

Aus der Analyse der Beschäftigungsarten ist ersichtlich, daß in allen JASG-Lehrgängen – außer im JASG VIIa – nach sechs Monaten mehr Personen in einem betrieblichen Lehrverhältnis beschäftigt waren als in einer geförderten Lehrstelle (siehe Grafik 36). In den JASG-Lehrgängen VIb, VII und vor allem im JASG VI war dieser Anteil sogar überdurchschnittlich hoch. Während im JASG VIb der Anteil der geförderten Lehrlinge am geringsten war (13%), wies rund ein Viertel der ehemaligen TeilnehmerInnen diesen Status im JASG-Lehrgang VII auf. Der Anteil der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befanden, variierte zwischen 5% im JASG VII und 11% im JASG Va.

Grafik 36: Art der Beschäftigung der ehemaligen TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent



Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N = 3.813

Die Hälfte (52%) jener ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen, die den JASG-Lehrgang im 1. Lehrjahr verließen[27], befand sich sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges in einem Beschäftigungsverhältnis. Rund ein Fünftel war arbeitslos gemeldet bzw. befand sich in einer Qualifizierungsmaßnahme, und rund 28% waren entweder geringfügig beschäftigt oder »Out of Labour Force« (Grafik 37).

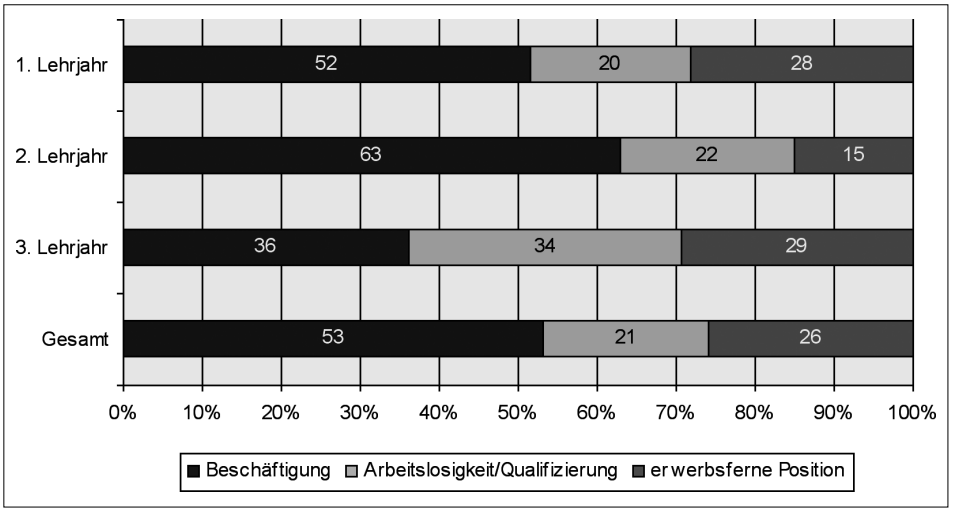
Der höchste Anteil der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen (63%), die den Status »Beschäftigung« nach einem halben Jahr aufweisen, ist bei jenen zu finden, die den JASG-Lehr-

27 In der Sonderauswertung des AMS Wien verließen rund 80 % der ehemaligen TeilnehmerInnen den JASG-Lehrgang im 1. Lehrjahr. Einerseits verlassen generell die meisten TeilnehmerInnen den JASG-Lehrgang zu diesem Zeitpunkt, andererseits muß berücksichtigt werden, daß manche Lehrgänge noch nicht beendet und Daten aus dem 2. und 3. Lehrjahr daher noch nicht verfügbar sind und somit auch nicht in die Auswertung im Rahmen dieser Studie einfließen konnten.

gang im 2. Lehrjahr verließen. Hier ist auch der Anteil jener Personen, die eine erwerbsferne Position innehatten, am geringsten (15%).

Während der Anteil der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen, die den Lehrgang im 3. Lehrjahr verließen und nach sechs Monaten in einem Beschäftigungsverhältnis waren, sich nur auf 36% belief, war der Anteil der beim AMS Wien arbeitslos gemeldeten Personen in dieser Gruppe durchschnittlich am höchsten (34%).

Grafik 37: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach Lehrjahren, Anteil in Prozent

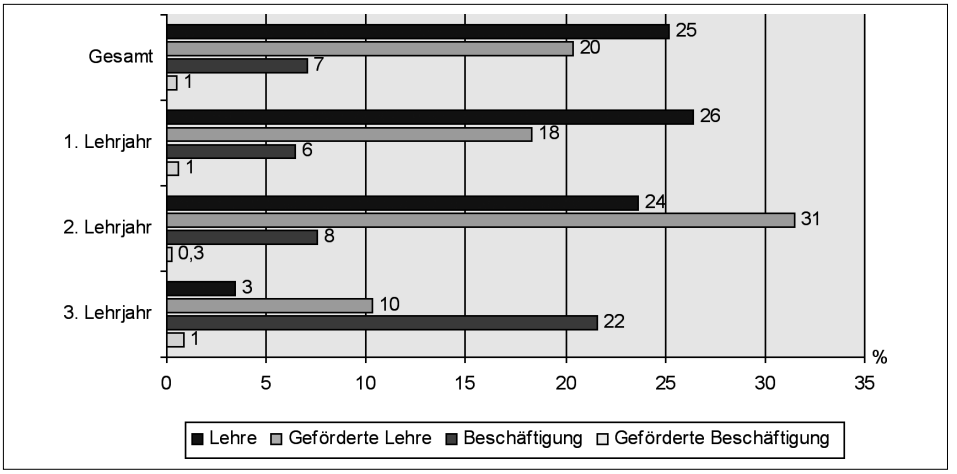


Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N=3.813

Ein Viertel der ehemaligen TeilnehmerInnen, die den JASG-Lehrgang im 1. und 2. Lehrjahr verließen, absolvierte, wie aus der Grafik 38 ersichtlich wird, sechs Monate danach eine Lehrausbildung in einem Betrieb. Unterschiede gibt es im Bereich der geförderten Lehre, in der sich fast ein Drittel (31%) jener Personen befindet, die im 2. Lehrjahr den Lehrgang verließen, während nicht einmal ein Fünftel (18%) der im 1. Lehrjahr aus dem JASG ausgeschiedenen Personen eine geförderte Lehrstelle innehat. Der höhere Anteil der Personen mit Beschäftigungsstatus aus dem 2. Lehrjahr ist daher primär auf den höheren Anteil der Personen in geförderten Lehrstellen zurückzuführen.

Der Anteil jener, die sich in einem regulären oder geförderten Lehrverhältnis befanden, lag bei den Personen, die den JASG-Lehrgang im 3. Lehrjahr verließen, bei rund 13%. Dieser geringe Anteil ist darauf zurückzuführen, daß die Vermittlung der JASG-Lehrlinge in betriebliche Lehrverhältnisse im 3. Lehrjahr sehr gering ist und daher viele JASG-TeilnehmerInnen ihre Lehrausbildung in den Ausbildungseinrichtungen beenden. Dies kann auch erklären, warum mehr als ein Fünftel der Personen, die den JASG-Lehrgang im 3. Lehrjahr verließen, nach sechs Monaten bereits beschäftigt war.

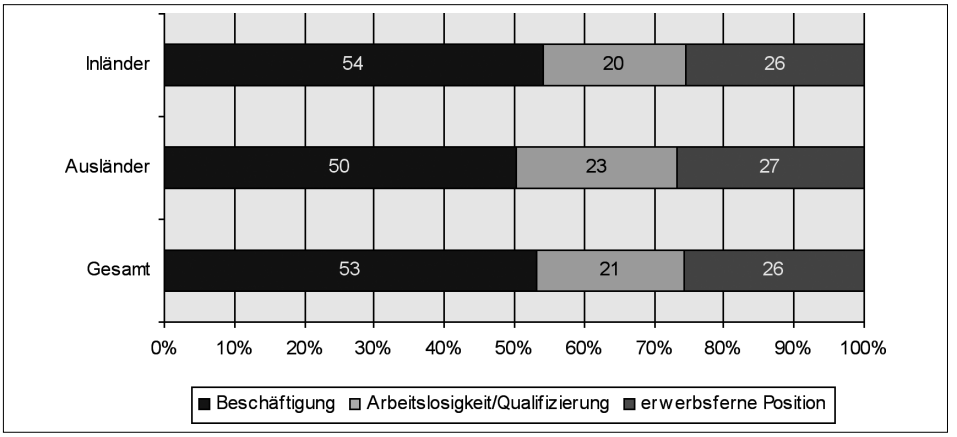
Grafik 38: Art der Beschäftigung der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach Lehrjahren, Anteil in Prozent



Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N = 3.813

Der Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen mit österreichischer oder ausländischer StaatsbürgerInnenschaft weist einige Unterschiede auf. Wie aus der Grafik 39 ersichtlich wird, weisen Personen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft ein halbes Jahr nach Verlassen des JASG-Lehrganges um vier Prozentpunkte öfter den Status »Beschäftigung« auf, während bei Personen mit ausländischer StaatsbürgerInnenschaft der Anteil der arbeitslos gemeldeten Personen höher ist als bei den InländerInnen.

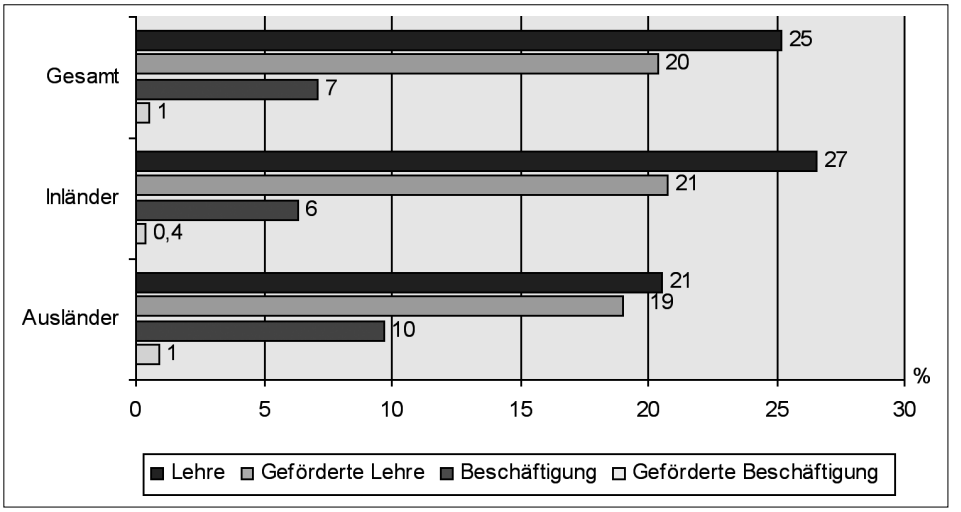
Grafik 39: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach StaatsbürgerInnenschaft, Anteil in Prozent



Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N = 3.813

Betrachtet man die Art der Beschäftigung, so waren insgesamt 21% ehemalige JASG-TeilnehmerInnen mit ausländischer StaatsbürgerInnenschaft gegenüber 27% bei den InländerInnen in einem betrieblichen Lehrverhältnis (siehe Grafik 40). Dagegen ist der Anteil der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen mit ausländischer StaatsbürgerInnenschaft, die nach Verlassen des Lehrganges den Status »Beschäftigung« aufweisen, höher (10%) als bei den Personen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft (6%).

Grafik 40: Art der Beschäftigung der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach StaatsbürgerInnenschaft, Anteil in Prozent



Quelle: AMS Wien, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N=3.813

5.3 Lehrabschlüsse von TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va

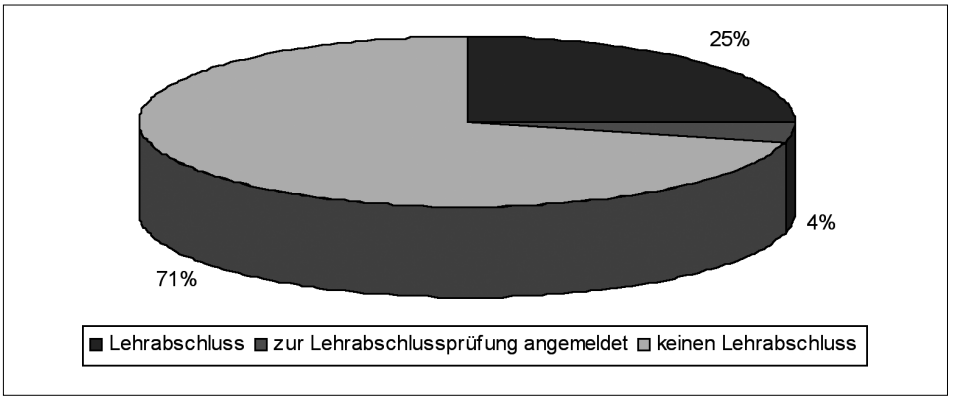
Die meisten Lehrberufe sehen eine Lehrzeit von drei bzw. dreieinhalb Jahren vor. TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va, die bei kontinuierlicher erfolgreicher Lehrausbildung bereits die Lehrabschlußprüfung absolviert haben könnten, werden im folgenden näher analysiert.

Über eine Sonderabfrage der Lehrvertragsstatistik der Wirtschaftskammer Wien[28] wurde ermittelt (siehe Grafik 41), daß rund ein Viertel der ehemaligen TeilnehmerInnen der JASG-

28 Die Datengrundlage der Sonderabfrage der Wirtschaftskammer Wien basiert auf den von den Ausbildungseinrichtungen übermittelten Sozialversicherungsnummern der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va. Die übermittelten TeilnehmerInnendaten entsprechen rund 70 % der beim AMS Wien gemeldeten TeilnehmerInnen dieser zwei Lehrgänge.

Lehrgänge V und Va zum Erhebungszeitpunkt (Mai 2006) über einen Lehrabschluß verfügt und 4% zur Lehrabschlußprüfung angemeldet sind.

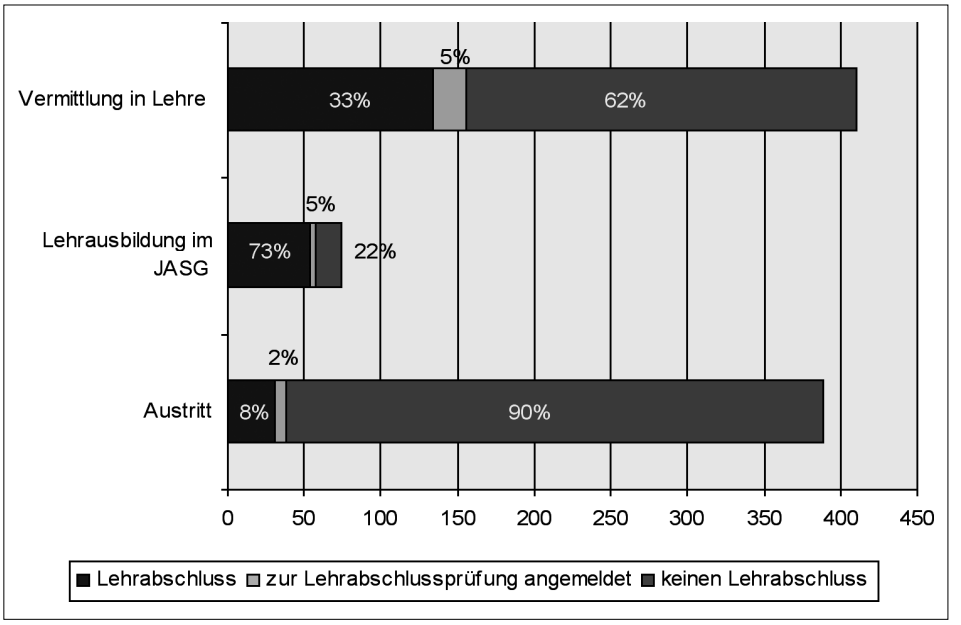
Grafik 41: Lehrabschlüsse der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va im Mai 2006, Anteil in Prozent



Quelle: Lehrvertragsstatistik der Wirtschaftskammer Wien, Stichtag: Ende Mai 2006, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N=873

Der Anteil jener ehemaligen TeilnehmerInnen, die während der JASG-Lehrgänge in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt wurden und ihre Lehrabschlußprüfung positiv absolvierten, liegt, wie aus der Grafik 42 ersichtlich wird, bei 33%. In den Fällen, wo Jugendliche in keine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden konnten und ihre gesamte Lehrzeit in den Lehrgängen V und Va verbracht haben, verfügen sogar 73% dieser Personen über einen Lehrabschluß – auch wenn, in absoluten Zahlen betrachtet, dies eine geringe Anzahl an Personen darstellt. Ebenfalls haben rund 8% der Jugendlichen, die nach Angaben der Ausbildungseinrichtungen aus den JASG-Lehrgängen ausgetreten sind, in weiterer Folge ihre Lehrausbildung weiterverfolgt und die Lehrabschlußprüfung positiv absolviert.

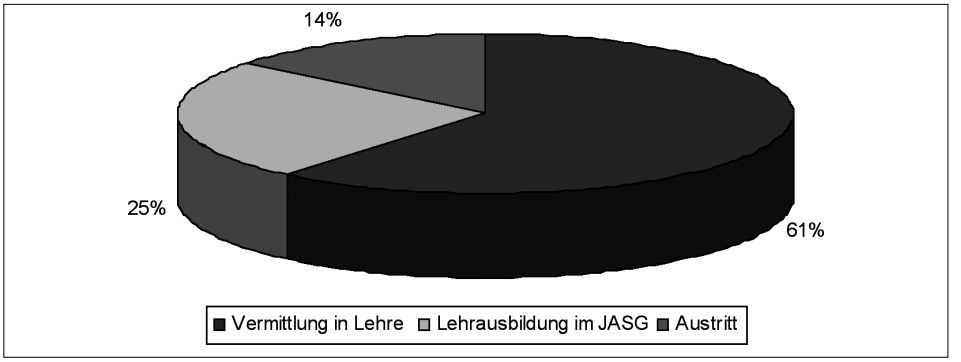
Grafik 42: Lehrabschlüsse der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va nach dem letztbekanntem Status, Anzahl und Anteil in Prozent



Quelle: Lehrvertragsstatistik der Wirtschaftskammer Wien, Stichtag: Ende Mai 2006, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N=873

Betrachtet man die Gruppe all jener ehemaligen TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va, die ihre Lehrausbildung positiv abgeschlossen haben, so stellt man fest, daß 64% dieser LehrabsolventInnen jene TeilnehmerInnen sind, die im Rahmen des JASG-Lehrganges in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt wurden (siehe Grafik 43). Ein Viertel der LehrabsolventInnen hat die gesamte Lehrzeit im JASG-Lehrgang absolviert.

Grafik 43: Anteil der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va mit positiv abgeschlossener Lehrabschlußprüfung nach dem letztbekanntem Status, Anteil in Prozent



Quelle: Lehrvertragsstatistik der Wirtschaftskammer Wien, Stichtag: Ende Mai 2006, Berechnungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, N=219

5.4 Fallbeispiele erfolgreicher ehemaliger JASG-TeilnehmerInnen

5.4.1 Fallstudie Lehrling S. – Bürokauffrau

S. ist 18 Jahre alt und absolviert seit August 2005 ihre Lehrausbildung als Bürokauffrau im 2. Lehrjahr bei einem Tankschiffahrtsunternehmen im 2. Bezirk.

S. schloss die Pflichtschule positiv ab. Im Anschluß darauf versuchte sie ein halbes Jahr lang, eine Lehrstelle in den Berufen Friseurin, Reisebüroassistentin oder Bürokauffrau zu finden, und bewarb sich blind bei verschiedenen Unternehmen. Da alle ihre Bewerbungsversuche fehlschlugen, was aus Sicht von S. auf ihr schlechtes Pflichtschulabschlußzeugnis zurückzuführen war, meldete sie sich beim AMS Wien. Nachdem sie dort einen Berufsorientierungskurs besuchte, wurde sie in einem JASG-Lehrgang bei Jugend am Werk vermittelt, in welchem sie die Ausbildung als Bürokauffrau begann.

Nach Meinung von S. war der Besuch des JASG-Lehrganges ausschlaggebend für das Zustandekommen ihrer jetzigen Lehrstelle. Einerseits konnte sie im Rahmen des Lehrganges wichtige Kenntnisse des Lehrberufes (richtiger Umgang mit KundInnen, mit Word und Excel arbeiten, Briefe am PC verfassen etc.) erwerben, und andererseits verhalf ihr die Lernunterstützung zu sehr guten Noten im ersten Berufsschulhalbjahr. Das Unternehmen D. lud S. in Folge einer Blindbewerbung der Jugendlichen zu einem Vorstellungsgespräch ein. Ihr positives Halbjahreszeugnis der Berufsschule und der Umstand, daß sie sich schon fast im 2. Lehrjahr befand, überzeugten das Unternehmen, sie als Lehrling auszubilden.

Das Unternehmen D. ist ein Tochterunternehmen einer deutschen Tankschiffahrt und beschäftigt 38 MitarbeiterInnen in Wien. Seit mehreren Jahren bildet das Unternehmen bereits Lehrlinge aus. Neben S. sind im Augenblick drei weitere Lehrlinge beschäftigt. Die JASG-Lehrgänge waren dem Unternehmen jedoch bis dato unbekannt. Daher hatte der Umstand, daß S. einen JASG-Lehrgang besucht hatte, weder einen positiven noch negativen Einfluß auf ihre Einstellung.

S. arbeitet zurzeit in der Abteilung, die für die Tankstelle der gewerblichen Binnenschiffahrt des Unternehmen D. verantwortlich ist. Zwei MitarbeiterInnen sind für den Lehrling verantwortlich, teilen ihr die Aufgaben zu, sind aber auch jederzeit für Auskünfte oder Hilfestellungen bereit. Ihre Tätigkeiten reichen von Briefe schreiben, Bestellungen von Kunden entgegennehmen, Rechnungslegung bis Abgabescheine sortieren. S. ist mit ihrer Lehrausbildung sehr zufrieden und schätzt das gute Betriebsklima.

Zurzeit besucht sie die Berufsschule einmal in der Woche, der Hauptfokus liegt bei den Fächern Buchhaltung, Rechnen und Englisch. Da sie jetzt – im Vergleich zum JASG-Lehrgang – weniger Zeit zum Lernen, aber noch immer einige Schwierigkeiten in der Schule hat, haben sich ihre Leistungen in der Berufsschule etwas verschlechtert. Das Unternehmen legt auch Wert auf die schulischen Leistungen, und S. muß jedes Jahr ihr Zeugnis dem Geschäftsführer vorlegen.

Das Unternehmen ist mit S. zufrieden, denn sie zeigt in ihrer Arbeit viel Engagement. Da prinzipiell für jeden ausgebildeten Lehrling die Möglichkeit besteht, im Betrieb weiterhin beschäftigt zu werden, gilt dies auch für S., wenn sie ihre Lehrausbildung beendet hat.

5.4.2 Fallstudie Lehrling A. – EDV-Techniker

A. ist 20 Jahre alt und wird bei einem Computer-Großhändler im 23. Bezirk zum EDV-Techniker qualifiziert. Seine Lehrausbildung hat er im Herbst 2003 bei Weidinger & Partner begonnen.

Zuvor hat A. eine Sporthauptschule absolviert und dann eine Fachschule besucht, die er bereits nach einem Jahr abgebrochen hat. Daraufhin hat er sich beim AMS gemeldet und verschiedene Kurse, die darauf abzielten, seinen Vermittlungsprozeß zu unterstützen, sowie ein Berufsorientierungscoaching absolviert. Den Berufswunsch als EDV-Techniker zu arbeiten hegte A. schon lange. Bereits seit seinem sechsten Lebensjahr befaßte er sich mit Computern und wollte daher sein Hobby zum Beruf machen. Er konnte aber keine Lehrstelle in diesem Bereich finden, sodaß er seine Ausbildung zum Telekommunikationstechniker in einem JASG-Lehrgang bei Weidinger & Partner beginnen mußte. Den Lehrgang beurteilt der Lehrling als sehr hilfreich im Hinblick auf die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, da er dort einige praktische Kenntnisse (z. B. in der Verlegung von Leitbahnen) erwarb sowie gut auf den Berufsschulunterricht vorbereitet wurde.

A. wurde mit Unterstützung der Jobfinder von Weidinger & Partner ein Praktikumsplatz bei der Computerfirma vermittelt. Diese baut PCs nach KundInnenwunsch zusammen, verkauft diese vor allem an Händler weiter und ist u. a. als Distributor von Markenherstellern tätig. Gegen Ende der Praktikumszeit entschied sich der Produktions- und Serviceleiter der Firma, A. weiterhin im Unternehmen auszubilden, da dieser eine gute Ergänzung für das Team darstellte. Außerdem schätzte der Leiter die Vorkenntnisse des Jugendlichen. Das Praktikum ist somit nahtlos in eine betriebliche Lehrausbildung übergegangen, wobei A. zu diesem Zeitpunkt bereits sein 1. Lehrjahr im Lehrgang abgeschlossen hatte.

In der Computerfirma mit derzeit 32 MitarbeiterInnen ist A. der einzige Lehrling. Es werden aber öfter PraktikantInnen aus JASG-Lehrgängen von Weidinger & Partner übernommen. Ein zweiter Lehrling kann aufgrund von räumlichen Engpässen nicht aufgenommen werden. Bei einem weiteren Bedarf an Lehrlingen würde der Produktions- und Serviceleiter wieder Jugendliche aus JASG-Lehrgängen rekrutieren. Er schätzt die Möglichkeit, die Jugendlichen bereits im Rahmen von Schnuppertagen und Praktika kennenzulernen und aus diesem Pool an potentiellen KandidatInnen die geeignetste Person auswählen zu können. Diese Form der Lehrlingssuche ist für ihn weniger aufwendig und effizienter als die Lehrlingsrekrutierung via Inserat.

Im Unternehmen ist A. in den Bereichen »Service« und »Produktion« tätig, wobei er vor allem einem Mitarbeiter helfend zur Seite steht. Der Aufgabenbereich des Lehrlings umfaßt die komplette Serviceabwicklung von KundInnenreklamationen, d. h. die Erfassung, Testung und den Austausch von Defektteilen sowie deren Retoursendung. Weiters hilft er beim Zu-

sammenbauen von PCs. Seit einem halben Jahr steht A. auch in direktem KundInnenkontakt, wenn Unklarheiten bei Servicefällen auftreten. Komplexere technische Probleme muß er noch nicht bearbeiten. Die Firma zeigt sich mit A. sehr zufrieden und auch dem Lehrling gefällt es dort sehr gut. Im Unternehmen wird er mehr gefordert und hat mehr Verantwortung zu tragen als im Lehrgang. Hier ist er stärker mit der Welt der Erwachsenen konfrontiert, während er bei Weidinger & Partner ausschließlich unter Jugendlichen war. Aber auch in der Computerfirma funktioniert die soziale Integration des Lehrlings ohne Probleme, da er nicht anders behandelt wird als die übrigen MitarbeiterInnen.

Der Service- und Produktionsleiter beobachtet, daß A. motivierter ist als ein ehemaliger Lehrling, der keinen JASG-Lehrgang besucht hatte, da dieser aufgrund seiner Erfahrungen bei der Lehrstellensuche die Lehrstelle im Betrieb mehr schätzt. Die Vorkenntnisse des Lehrlings schätzt er hoch ein, jedoch gibt es Defizite im Bereich aktueller Entwicklungen bei der PC-Hardware, die allerdings einer laufenden Änderung unterworfen ist. Im Umgang mit dem PC und den Standardprogrammen war der Lehrling von Beginn an routiniert und benötigte keine weitere Einschulung, das Zusammenbauen von Computern hat er unter Anleitung noch weiter perfektioniert.

Der Lehrling besucht einmal in der Woche die Berufsschule in einer Klasse mit ehemaligen KollegInnen aus dem JASG-Lehrgang und hat darüber hinaus vier- bis fünfmal im Jahr jeweils eine Woche geblockten Berufsschulunterricht. Er hat gute Noten in der Berufsschule, nur mit der Rechtschreibung hat er gewisse Probleme, und für politische Bildung interessiert er sich weniger.

A. absolviert zur Zeit das letzte Lehrjahr seiner dreieinhalbjährigen Lehrausbildung, er wird also voraussichtlich Ende April 2007 zur Lehrabschlußprüfung antreten. Danach muß er seinen Dienst beim Bundesheer ableisten. Anschließend würde er gerne im Computer-Großhandel weiterarbeiten. Einer Weiterbeschäftigung steht grundsätzlich nichts im Wege, diese kann aber aufgrund der nicht vorhersehbaren Personalsituation und Auftragslage nicht garantiert werden.

5.4.3 Fallstudie Lehrling H. – Kfz-Techniker

H. ist 20 Jahre alt und wird in einer Kfz-Werkstatt im 9. Bezirk zum Kfz-Techniker ausgebildet. Zuvor hat er sein 1. Lehrjahr in einem JASG-Lehrgang beim bfi abgeschlossen.

Vor seiner Lehrausbildung hat H. die Hauptschule und den Polytechnischen Lehrgang besucht. Nach Beendigung seiner Schulpflicht bestand kein konkreter Berufswunsch, daher versuchte sich der Jugendliche für kurze Zeit in den Berufen des Malers und des Elektrikers, wo er eine Lehre in einem Betrieb begann. Dies entsprach jedoch nicht seinen Vorstellungen. Nach einer insgesamt einjährigen Orientierungsphase hat sich H. beim AMS gemeldet und wurde daraufhin zu einem Berufsorientierungscoaching verwiesen. Zu diesem Zeitpunkt hatte sich H. allerdings schon für den Beruf des Automechanikers bzw. Kfz-Technikers entschieden, da er öfter seinem Bruder half, der an seinem Auto arbeitete, und auch bereits ein Praktikum in diesem Bereich absolviert hatte. Beim Berufsorientierungscoaching hatte H. Bedenken, daß er auf-

grund der großen Nachfrage seitens der Jugendlichen für diesen Beruf und der begrenzten Ausbildungsplätze nicht die gewünschte Lehrstelle erhält.

H. konnte aber beim bfi seine Lehrausbildung zum Kfz-Techniker beginnen. Während des JASG-Lehrganges wurden die Jugendlichen in einer Kfz-Werkstätte in Simmering von gut qualifizierten AusbildnerInnen unterrichtet. Im JASG-Lehrgang machte H. viele positive Erfahrungen, vor allem ein Ausbildner beeindruckte ihn sehr.

Im Rahmen des Lehrganges hat H. ein zweimonatiges Praktikum bei der Kfz-Werkstatt absolviert. Dann wurde er als regulärer Lehrling aufgenommen. Zum Zeitpunkt der Übernahme hatte er bereits sein 1. Lehrjahr im Lehrgang abgeschlossen, somit begann er die betriebliche Lehrausbildung mit dem 2. Lehrjahr. Zurzeit ist er der einzige Lehrling. Die Firma übernimmt immer wieder PraktikantInnen oder Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen, da diese bereits über gewisse Grundkenntnisse verfügen, auf die gut aufgebaut werden kann. Gemeinsam mit H. wurde noch ein zweiter Lehrling aus einem JASG-Lehrgang aufgenommen, dieser hat aber bereits seine Lehre abgeschlossen und wechselte als Facharbeiter in einen anderen Betrieb.

In der Werkstatt wird H. für alle anfallenden Aufgaben eingesetzt. Er übernimmt das Autoservice, Auspuff-, Kupplungs- oder Motorreparaturen. Dem Lehrling gefällt die Arbeit in der Werkstatt sehr gut, seiner Meinung nach ist es die beste Werkstatt, die es gibt. Mit seinen Arbeitskollegen versteht er sich sehr gut, und auch sein Ausbildner ist mit ihm zufrieden. Dieser lobt vor allem seine mechanischen Kenntnisse, im Bereich der Elektronik ortet er aber noch einen gewissen Verbesserungsbedarf. Diese Kenntnisse sind aber vor allem aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Elektronik in Autos gefragt.

Der Lehrling absolviert zurzeit sein letztes Lehrjahr, er hat nur noch ein halbes Jahr Berufsschulunterricht vor sich. Er besucht einmal pro Woche die Berufsschule für Kfz-Techniker in Strebersdorf. Zu Beginn hatte er in der Berufsschule Schwierigkeiten beim Technischen Zeichnen, sonst erzielte er durchwegs gute Noten. Ihm gefällt aber das praktische Arbeiten in der Werkstatt besser als der Besuch der Berufsschule.

H. hat sehr ehrgeizige Pläne: Nach seinem Lehrabschluß möchte er unmittelbar die zweijährige Ausbildung zum Meister anschließen und in der Werkstatt weiterarbeiten. Auch der Werkstättenleiter kann sich vorstellen, den Lehrling weiterhin zu beschäftigen, da er mit ihm zufrieden ist und derzeit auch ausreichend Arbeitsaufträge vorhanden sind. Die endgültige Entscheidung obliegt jedoch dem Firmeninhaber. H. selbst möchte in Zukunft etwa zehn Jahre in einer Werkstätte arbeiten und vielleicht einmal Werkstättenleiter werden. Es schwebt ihm auch vor, eventuell eine kleine Firma zu eröffnen und sich selbständig zu machen.

5.4.4 Fallstudie Lehrling G. – Hotel- und Gastgewerbeassistent

G. absolviert seine Lehrausbildung als Hotel- und Gastgewerbeassistent im Hotel I. im 6. Bezirk in Wien. Er absolviert bereits das 3. Lehrjahr und wird im Oktober 2006 zur Lehrabschlußprüfung antreten.

G. schloss mit 15 Jahren die Hauptschule ab und fand auch gleich im Anschluß einen Lehrplatz als Koch in einem Hotel in Wien. Da er aber dort eine Allergie entwickelte, mußte er seine Lehre abbrechen und meldete sich beim AMS Wien an. Nach einem Berufsorientierungskurs kam er zum bfi und begann eine Lehre als Hotel- und Gastgewerbeassistent. Im JASG-Lehrgang absolvierte er zwei Monate lang ein Praktikum in einem Restaurant, das ihn aber nicht als Lehrling übernehmen konnte. Über das Firmennetzwerk des bfi erhielt G. den Kontakt zum Hotel I., bei dem er sich schließlich erfolgreich bewarb.

Das Hotel I. ist Teil einer großen internationalen Hotelkette und beschäftigt mehr als 100 MitarbeiterInnen, davon rund 20 Lehrlinge. G. war der erste JASG-Lehrling, den die Lehrlingsverantwortliche des Hotels, Frau L., aufnahm. Ein Bekannter, der beim bfi Seminarleiter war, hatte sie kontaktiert und angefragt, ob sie nicht bereit wäre, einen Jugendlichen aus einem JASG-Lehrgang aufzunehmen. Nachdem sie mit G. sehr positive Erfahrungen machte, stellt sie nunmehr über das bfi regelmäßig JASG-Lehrlinge ein. Frau L. schätzt es, daß das bfi immer Lehrlinge auswählt, die den Anforderungen des Hotels gerecht werden können. Meistens werden die Lehrlinge im 1. Lehrjahr übernommen. Bevor ein neuer Lehrling eingestellt wird, muß dieser ein vierwöchiges Praktikum im Hotel absolvieren, danach wird entschieden, ob er/sie für die Lehrstelle geeignet ist. Frau L. legt bei den Lehrlingen besonderen Wert auf Pünktlichkeit, Flexibilität, ein gutes Erscheinungsbild und Umgangsformen sowie sprachliches Ausdruckvermögen.

Als Hotel- und Gastgewerbeassistent rotierte G. durch alle Abteilungen des Hotels. Während seiner Lehrausbildung war er im Service, in der Küche, an der Rezeption, im Food & Beverage-Bereich, im Büro für die Seminarorganisationen und ist nun in der Buchhaltungsabteilung tätig, was laut Frau L. nur den besten und vertrauenswürdigsten Lehrlingen vorbehalten bleibt. G. durfte aufgrund seiner guten Berufsschulnoten im 2. Lehrjahr sogar drei Wochen lang ein Praktikum in einem anderen Hotel der Hotelkette in Paris absolvieren.

G. will nach seinem Lehrabschluß im Bereich der Seminarorganisation und Seminarplanung in einem anderen Unternehmen weiterarbeiten. Er muß davor aber noch seinen Zivildienst ableisten. Der Lehrling beabsichtigt außerdem das Nachholen der Matura und würde gerne noch eine Tourismusschule besuchen.

6 Schlußfolgerungen aus der Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge

Die JASG-Lehrgänge sind ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um einer Vielzahl von Jugendlichen in Wien trotz Lehrstellenlücke eine Lehrausbildung zu ermöglichen. Damit diese Jugendlichen nach der Schule nicht sofort in die Arbeitslosigkeit gleiten bzw. überhaupt dem Arbeitsmarkt fernbleiben, ist die Ausbildung im Rahmen des JASG von großer Bedeutung. Als Auffangnetz konzipiert wird durch die Lehrgänge eine annähernd kontinuierliche Ausbildungskarriere ermöglicht. Gleichzeitig wird aber aufgrund des Transitkonzepts nicht der Weg in den 1. Arbeitsmarkt versperrt, sondern die Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle als prioritäres Ziel gesetzt. Rund ein Drittel der JASG-TeilnehmerInnen kann in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden, knapp 40% setzen ihre Ausbildung im Lehrgang fort.

Neben dieser Funktion der zusätzlichen Bereitstellung von Lehrstellen, die in den Betrieben nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind, bieten die JASG-Lehrgänge vor allem auch Jugendlichen, die nach der Schule noch nicht bereit für eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt (nicht job-ready) sind, eine gewisse Vorlaufzeit, in der sie soziale und fachliche Fähigkeiten erlernen können. Einige TeilnehmerInnen benötigen sowohl im Bereich der sozialen Kompetenzen und Arbeitshaltungen als auch im Hinblick auf gewisse schulische Grundlagen in den Lehrgängen noch Unterstützung, um den betrieblichen Anforderungen genügen zu können. Erst nach dieser Nachreifungsphase wird eine Integration in das Wirtschaftsleben möglich gemacht. Die JASG-Lehrgänge bieten den geschützten Rahmen sowie die (sozial-)pädagogische Unterstützung und erhöhen damit die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Jugendlichen entscheidend.

Dieser Funktion dürften die Lehrgänge in hohem Maße nachkommen, da diejenigen Betriebe, die JASG-TeilnehmerInnen als Lehrlinge übernehmen, in erster Linie deren soziale Kompetenz und deren Soft Skills loben. Überhaupt berichten die Betriebe von großteils positiven Erfahrungen mit den vermittelten Lehrlingen, was sich letztlich auch darin ausdrückt, daß mehr als die Hälfte der Betriebe plant, ihre »JASG-Lehrlinge« auch nach Beendigung der Lehrzeit weiterhin zu beschäftigen.

Insgesamt ist etwas mehr als die Hälfte aller ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen (Austritte und Vermittlungen) sechs bzw. zwölf Monate nach Verlassen des JASG-Lehrganges in einem Beschäftigungsverhältnis, wobei ein Viertel nach sechs Monaten eine betriebliche Lehrstelle innehat bzw. ein Drittel nach zwölf Monaten über eine solche verfügt.

Damit tragen die JASG-Lehrgänge zur Integration von Jugendlichen am Arbeitsmarkt bei, indem sie einen Großteil der TeilnehmerInnen nachhaltig auf eine betriebliche Lehrstelle vermitteln können oder ihnen die Möglichkeit zu einer Lehrausbildung innerhalb des Lehrganges bieten. Trotz dieser – vor allem vor dem Hintergrund der prekären Lage am Lehrstellen- und Arbeitsmarkt – durchaus positiven Bilanz konnten in der Analyse der JASG-Lehrgänge einige

Bereiche identifiziert werden, die Optimierungsmöglichkeiten bieten und sowohl die Organisation und Ausgestaltung der JASG-Lehrgänge als auch deren Umfeld und die Rahmenbedingungen der Maßnahme betreffen:

- Aufgrund der Konzeption der JASG-Lehrgänge als Auffangnetz hat ein »Lehrjahr« im JASG-Lehrgang grundsätzlich eine Dauer von nur zehn Monaten, und die JASG-Lehrlinge treten ihr Lehrverhältnis später an als Lehrlinge mit einer betrieblichen Lehrstelle. Damit sind die JASG-TeilnehmerInnen QuereinsteigerInnen in der Berufsschule und müssen meist Schulstoff nachholen und in kürzerer Zeit erlernen, obwohl diese Jugendlichen oftmals Lernschwächen, schulische Defizite und/oder kumulative Problemlagen aufweisen. Hinzu kommen die organisatorischen Probleme der Berufsschule im Zusammenhang mit der späteren Einschulung der JASG-TeilnehmerInnen. Ein früherer Beginn der JASG-Lehrgänge erscheint jedoch aufgrund des vorgeschalteten Berufsorientierungscoachings und der organisatorischen Rahmenbedingungen schwierig, weil sich viele Jugendliche erst im Herbst beim AMS melden, um eine Lehrstelle zu finden. Grundsätzlich könnten die Jugendlichen aber bereits in der Hauptschule bzw. im Polytechnischen Lehrgang am Ende des Schuljahres informiert werden, daß sie sich früher an das AMS bezüglich der Lehrstellensuche wenden sollen.
- Die JASG-Lehrgänge sind grundsätzlich nur für das 1. Lehrjahr für zehn Monate konzipiert, und zwar mit dem Ziel der Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle. Allerdings ist bei Bedarf ein aufbauender Lehrgang einzurichten, d.h., die Lehrgänge werden verlängert, und der/die Jugendliche kann seine/ihre Lehre im Rahmen des JASG fortsetzen. Diese Verlängerungen bedeuten sowohl für die Träger als auch für die Jugendlichen eine gewisse Unsicherheit und Instabilität. Damit fehlt den Jugendlichen die Sicherheit, die Lehre auch bei erfolgloser Vermittlung beenden zu können. Zudem müssen Jugendliche aufgrund der geänderten Beauftragung manchmal die Trägerorganisation wechseln, was sich negativ auf das Gruppengefüge und die individuelle Betreuung auswirken kann. Andererseits widerspricht eine automatische Verlängerung dem Transitkonzept und dem prioritären Ziel der Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle. Ohne dieses Prinzip des Transitkonzepts aufzuweichen sollten Maßnahmen gesetzt werden, um die Kontinuität der Lehrausbildung für den einzelnen Jugendlichen zu wahren.
- Die JASG-TeilnehmerInnen haben häufig mit kumulativen Problemlagen zu kämpfen und benötigen eine intensive und individuelle Betreuung. Eine geringere TeilnehmerInnenanzahl pro Gruppe könnte den Lernfortschritt erhöhen und damit die Chancen auf eine betriebliche Lehrstelle bzw. auf den Lehrabschluß erhöhen. Zudem stellen schulische Defizite ein massives Problem dar, vor allem in Deutsch und Mathematik ist ein erhöhter Unterstützungsbedarf gegeben. Auch erfordern soziale und emotionale Defizite bei den Jugendlichen teilweise eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung. Die vorgesehenen Zusatzmodule werden daher oftmals als nicht ausreichend wahrgenommen.
- Die Ausbildungsentschädigung von 150 Euro/Monat wird vielfach als zu gering angesehen. Dies führt primär bei älteren Lehrlingen zu Problemen, die ihre Lebenshaltungskosten

selbst tragen sollten. Da die Jugendlichen oftmals aus einkommens- und sozialschwachen Familien stammen, trägt die geringe Ausbildungsentschädigung auch zum Drop-out bei, da sie oftmals angehalten werden, mehr zum Familieneinkommen beizutragen, und somit versuchen, als Hilfskraft am Arbeitsmarkt unterzukommen. Zudem führt die unterschiedliche Bezahlung der Lehrlinge bei Trägern, die auch Lehrlinge aus anderen Maßnahmen (z. B. IBA) ausbilden, unter den Jugendlichen zu Spannungen. Besonderes Konfliktpotential birgt die Neuerung, daß IBA-Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, seit Jänner 2006 555 Euro / Monat erhalten. Eine Lehrlingsentschädigung nach Kollektivvertrag wäre allerdings kontraproduktiv, da ein grundlegender Anreiz, eine betriebliche Lehrstelle anzunehmen, wegfiele. Möglich wäre eine jährliche Staffelung der Ausbildungsentschädigung auf Basis der bisherigen 150 Euro als Anerkennung, daß ein Lehrjahr positiv absolviert wurde. Dies brächte allerdings eine Erhöhung der Kosten der Maßnahme mit sich.

- Bei Betrachtung der angebotenen Berufe ist ersichtlich, daß einige der beliebtesten Berufe unterdurchschnittliche Vermittlungsquoten aufweisen. Oftmals fehlen in diesen Branchen die betrieblichen Lehrstellen. Zudem klaffen oftmals die Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften und die Interessen und Wünsche der Jugendlichen (primär Kfz-Technik, EDV) auseinander. Auch ist dem gesetzlichen Auftrag, nämlich innovative Lehrberufe anzubieten, nachzukommen, wobei aber zu berücksichtigen ist, daß gerade die JASG-TeilnehmerInnen schulische Defizite aufweisen und sich daher weniger für neue technische durch einen hohen und anspruchsvollen Theorieteil gekennzeichneten Berufen eignen, sondern eher in handwerklichen Berufen ausgebildet werden können. Ebenso gibt es in der Berufsschule bzw. bei den Trägerorganisationen Ausbildungskapazitäten für Berufe, die Nachfrage in den Unternehmen nach diesen Fachkräften sinkt aber. Hier gilt es verschiedenste Interessenlagen in Einklang zu bringen und den Fachkräftebedarf der Unternehmen bei der Planung der JASG-Lehrgänge verstärkt zu berücksichtigen.
- Die Berufswahl steht auch im Zentrum der Berufsorientierungscoachings (BOCO). Für viele Jugendliche scheint aber die Zeit im BOCO zu kurz, um sich umfassend über die Berufsmöglichkeiten zu informieren, sodaß in vielen Fällen eine sehr klassische und geschlechtsspezifische Berufswahl getroffen wird. Zudem ist nicht immer der Wunschberuf des Jugendlichen ausschlaggebend, sondern auch das Platzangebot in den Lehrgängen determiniert die Berufswahl, was sich teilweise negativ auf das Engagement und die Motivation der Lehrlinge auswirkt und gewisse Widerstände in den Jugendlichen hervorrufen kann. Eine möglichst frühe Vermittlung auf Praktikumsplätze könnte dazu beitragen, daß die Jugendlichen ein besseres und realistischeres Bild des jeweiligen Berufes erhalten. Im Rahmen eines verlängerten BOCO könnten neben einer intensiveren Berufsorientierung zur Reduktion der Drop-out-Rate auch Defizite der Jugendlichen identifiziert und mögliche Förderungsmaßnahmen eingesetzt und den JASG-Teilnahmen vorgeschaltet werden. Erste Maßnahmen in diesem Bereich wurden bereits mit der Abhaltung von Deutschkursen vor dem Antritt einer Lehrstelle im Rahmen des JASG gesetzt.

- Da die JASG-TeilnehmerInnen vielfach schulische, aber auch sprachliche Defizite aufweisen, wird in den Lehrgängen durch verstärkten theoretischen Unterricht und Nachhilfestunden versucht, grundlegende Kenntnisse in Deutsch und Mathematik zu vermitteln und den Berufsschulstoff zu wiederholen bzw. zu festigen. Darüber hinaus müssen aufgrund teilweise fehlender sozialer Kompetenzen der Jugendlichen verstärkt sozialpädagogische Inhalte in den Lehrgängen Platz finden, um den JASG-Lehrlingen die entsprechenden Soft Skills zu vermitteln. Damit dürfte aber – zumindest zu Beginn der Lehrgänge – die fachpraktische Ausbildung etwas in den Hintergrund geraten. Dies ist natürlich vor allem auch dort der Fall, wo eine Ausbildung in einer Trägereinrichtung an ihre Grenzen stößt, z. B. im Bereich des Umganges mit den KundInnen. Regelmäßige und vor allem auch dem Berufsbild entsprechende Praktika, in denen die Lehrlinge in den Betriebsalltag integriert sind und zu verschiedensten Tätigkeiten herangezogen werden, sind daher in jedem Fall anzustreben.
- Die Betriebspraktika sind ein bewährtes und notwendiges Instrument, um einerseits den Jugendlichen Einblick in die betriebliche Praxis zu gewähren, andererseits den Betrieben die Gelegenheit zu geben, die Lehrlinge über einen längeren Zeitraum zu beobachten und zu testen, um die am besten geeigneten Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden. Allerdings ist zunehmend ein Verdrängungswettbewerb zwischen PraktikantInnen und Lehrlingen zu beobachten, was eine Vermittlung der JASG-TeilnehmerInnen in ein betriebliches Verhältnis erschwert und langfristig eine Überwälzung der betrieblichen Ausbildungskosten auf die öffentliche Hand mit sich bringen könnte.
- Prioritäres Ziel der JASG-Lehrgänge ist die Vermittlung der TeilnehmerInnen auf eine betriebliche Lehrstelle. Dennoch ist der Erfolg der JASG-Lehrgänge nicht nur an Vermittlungsquoten zu messen. Aufgrund der arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen können nicht in allen Teilbereichen hohe Vermittlungsquoten erreicht werden, es sollte aber auch der Verbleib im Lehrgang, und zwar primär dort, wo dieser zum Lehrabschluß führt, als positiv gewertet werden, da das individuelle Arbeitsmarktrisiko deutlich gesenkt wird. Eine Gefahr besteht natürlich dadurch, daß Personen im Lehrgang verbleiben könnten, obwohl diese nicht als FacharbeiterInnen geeignet scheinen. In diesem Zusammenhang problematisch könnte sich die Bezahlung der Träger nach TeilnehmerInnenanzahl erweisen. In jedem Fall darf das Vermittlungsziel nicht aus den Augen verloren werden, und dieses muß den Jugendlichen auch schon zu Beginn des Lehrganges entsprechend erläutert und vermittelt werden. Einen Spezialfall stellen allerdings die Lehrwerkstätten von Unternehmen dar. Hier absolvieren die JASG-TeilnehmerInnen die gleiche Ausbildung wie die regulären Lehrlinge des Unternehmens und sind in den Lehrbetrieb nahezu gänzlich integriert. Die Nähe zum 1. Arbeitsmarkt ist in diesem Fall gegeben, und zudem bieten diese Unternehmen aufgrund der Rahmenbedingungen in einem Großbetrieb meist eine sehr umfassende Ausbildung.
- Vielen Betrieben ist nicht bekannt, daß sie JASG-TeilnehmerInnen als Lehrlinge aufnehmen könnten, daher sind diesen Betrieben auch die Vorteile (Vorselektion, Möglichkeit der Auswahl durch Praktikum, Vorbereitung im Lehrgang, finanzielle Förderungen etc.), die

sich aus der Aufnahme von JASG-Lehrlingen ergeben, unbekannt. Hier könnte eine geeignete Informationskampagne auch in Abstimmung mit anderen Maßnahmen zur Lehrstellenakquisition Abhilfe schaffen. Die Verbreitung von Good-Practice-Beispielen und die positiven Erfahrungen der Betriebe, die schon JASG-Lehrlinge übernommen haben, könnten etwaige Vorbehalte dieser Betriebe entkräften.

- Immer wieder kommt es zu einem Wechsel des Lehrberufes, vor allem zu Beginn des Lehrverhältnisses, der in manchen Berufen (z. B. zwischen Einzelhandels- und Bürokaufmann/-frau) verstärkt auftritt. Zudem sind sich Jugendliche nach dem Abgang aus der Schule oftmals noch nicht über ihren Berufswunsch im klaren. Ein erleichterter Wechsel zwischen Berufen, die große Überschneidungen bei den Fächern zeigen, oder eine im 1. Lehrjahr breitere Ausbildung, die zur weiteren Lehre von verwandten Berufen berechtigt und erst später eine Spezialisierung fordert, würde den Jugendlichen mehr Zeit geben, den für sie passenden Beruf auszuwählen und die negativen Konsequenzen (z. B. administrative Hürden, Zeitverlust, Berufsschulwechsel) bei einem Wechsel vermeiden helfen. Ein Schritt in diese Richtung ist die Modularisierung der Lehrlingsausbildung.
- Eine Beurteilung und Weiterentwicklung jeder Maßnahme wird durch die Verfügbarkeit geeigneter Monitoringdaten wesentlich erleichtert. Auch für die JASG-Lehrgänge existieren u. a. Frequenzlisten, die dem AMS übermittelt werden, ebenso Vermittlungsquoten der Trägerorganisationen in aggregierter Form. Die für eine tiefergehende Analyse notwendigen Daten sind allerdings nur teilweise auf Trägerebene verfügbar und aufgund unterschiedlicher Codierungen bzw. Begriffsbestimmungen nur bedingt vergleichbar. Um die JASG-Maßnahmen laufend begleitend evaluieren zu können, sollte ein einheitliches Monitoringsystem, bei dem die relevanten Indikatoren auf individueller Ebene verfügbar sind, installiert und laufend gewartet werden.

7 Zusammenfassung

7.1 Einführende Bemerkungen zu den JASG-Lehrgängen in Wien

Die Lehrausbildung genießt einen hohen Stellenwert in Österreich, rund 40% aller SchülerInnen eines Altersjahrganges entscheiden sich nach der Pflichtschule für eine Lehre. In den letzten Jahren ist allerdings der Lehrstellenmarkt zunehmend durch eine Lehrstellenlücke gekennzeichnet, d.h., die Zahl der Lehrstellensuchenden übersteigt regelmäßig das Lehrstellenangebot der Betriebe. Das Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) versucht durch die Bereitstellung von Lehrstellen in Ausbildungseinrichtungen dem Mangel an betrieblichen Lehrstellen entgegenzuwirken. Aufgrund der besonderen Situation auf dem Wiener Lehrstellenmarkt, der durch die höchste Lehrstellenandrangsziffer im Bundesländervergleich gekennzeichnet ist, sowie auf dem Wiener Arbeitsmarkt, auf dem der Anteil der PflichtschulabsolventInnen an der Gesamtarbeitslosigkeit mehr als die Hälfte beträgt und damit noch höher ist als in Gesamtösterreich, sind die JASG-Lehrgänge von besonderer Relevanz.

Zielgruppe der JASG-Lehrgänge sind Lehrstellensuchende mit positivem Abschluß der 8. oder 9. Schulstufe, behinderte Jugendliche mit abgeschlossener Schulpflicht, Jugendliche mit besonderen Vermittlungshemmnissen oder TeilnehmerInnen früherer JASG-Lehrgänge, die keine zumutbare Lehrstelle gefunden haben. Als Auffangnetz implementiert ist es für die Teilnahme an den JASG-Lehrgängen erforderlich, daß der/die Jugendliche beim AMS als lehrstellensuchend registriert ist oder fünf erfolglose Bewerbungen nachweist. Charakteristisch ist das den JASG-Lehrgängen innewohnende Transitkonzept mit dem Ziel, Jugendliche in eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln.

Mit der Durchführung der zehnmonatigen JASG-Lehrgänge wurden vom AMS Wien zwölf Trägerorganisationen[29] – dies sind Bildungsträger, Trainingsinstitute bzw. GmbHs und Vereine, die in enger Kooperation mit Unternehmen stehen – beauftragt, wobei die drei größten Träger fast 80% aller TeilnehmerInnen ausbilden. Die Trägerorganisationen setzen in Abhängigkeit vom Vergabeverfahren Schwerpunkte im Hinblick auf Berufsbereiche und Lehrjahre, wobei Lehrlinge ab dem 3. Lehrjahr nur mehr von fünf Trägern ausgebildet werden, um die vorhandenen Kapazitäten möglichst kosteneffizient auszunützen. Dem Besuch der JASG-Lehrgänge ist ein Berufsorientierungscoaching (BOCO) vorgeschaltet, um verschiedene Berufsbilder vorzustellen und den Berufswunsch der Jugendlichen abzuklären.

29 Für die vorliegende Evaluierung wurden die Lehrgänge in neun Trägerorganisationen untersucht.

7.2 Die Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge

Die vom AMS Wien beauftragte Evaluierung analysiert die JASG-Lehrgänge V bis VIIa, die im Zeitraum Oktober 2002 bis Februar 2005 begonnen wurden.

In den neun untersuchten Trägereinrichtungen haben rund 4.400 Lehrlinge ihre Ausbildung begonnen, ein Drittel hat diese im 2. Lehrjahr fortgesetzt, 7% im 3. bzw. 4. Lehrjahr. Zwei Drittel der JASG-TeilnehmerInnen sind männlich, mehr als 40% beginnen den JASG-Lehrgang im Alter von 16 Jahren, fast die Hälfte der TeilnehmerInnen ist zu Beginn des Lehrganges 17 Jahre oder älter. Die meisten TeilnehmerInnen besuchten zuvor eine Hauptschule (30%) oder den Polytechnischen Lehrgang (38%). Etwa zwei Drittel der Wiener JASG-TeilnehmerInnen weisen einen Migrationshintergrund auf. Dies ist auch ein Grund für die sprachlichen Defizite, die viele der TeilnehmerInnen haben, wobei diese sich kaum im mündlichen, aber vermehrt im schriftlichen Ausdrucksvermögen und beim Verständnis der beruflichen Fachsprache manifestieren. Insgesamt haben viele TeilnehmerInnen Schwächen im Hinblick auf schulische Kenntnisse, wie etwa das Leseverständnis oder mathematische Grundrechnungsarten, obwohl ein positives Pflichtschulabschlußzeugnis vorliegt. Da die Jugendlichen oftmals aus einem schwierigen sozialen Umfeld kommen, sind Soft Skills und grundlegende Arbeitstugenden vielfach nicht genügend ausgeprägt.

7.3 »Ausbildungsstruktur« und »Ausbildungsgeschehen« in den Wiener JASG-Lehrgängen

Im Rahmen von JASG V bis VIIa wurden insgesamt 45 Lehrberufe angeboten, mehr als 80% der TeilnehmerInnen konzentrierten sich aber auf 20 Berufe, jeder/jede zehnte Jugendliche begann eine Lehre als Büro- oder Einzelhandelskaufmann/-frau. Wie auch bei den Lehrlingen insgesamt herrscht eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahl vor, wobei Burschen in erster Linie in die Kraftfahrzeug-, die Sanitär- und Klima- bzw. in die Elektroinstallationstechnik drängen, während Mädchen primär Büro-, Einzelhandelskauffrau oder Friseurin werden wollen, obwohl zahlreiche Maßnahmen gesetzt werden, um die Mädchen für »untypische« Berufe zu begeistern.

Die praktische Ausbildung in den JASG-Lehrgängen, für die AusbildnerInnen mit Lehrabschlußprüfung oder Abschluß einer berufsbildenden Schule mit zweijähriger Berufserfahrung verantwortlich sind, soll mindestens 60% der Lehrzeit betragen und wird von einem theoretischen Unterricht begleitet. Zudem müssen auch Zusatzmodule im Ausmaß von fünf Wochenstunden angeboten werden. Zur Vertiefung und Erweiterung der (berufs-)schulischen Kenntnisse wird im Nachhilfeunterricht der Stoff der Berufsschule wiederholt und versucht, grundlegende schulische Defizite zu beseitigen. Manche Träger haben eigene Deutschkurse eingerichtet. Aber auch persönlichkeitsbildende Maßnahmen sollen die Soft Skills der JASG-TeilnehmerInnen verbessern. Wichtiger Bestandteil der Zusatzmodule ist auch das Bewerbungs-

und Kommunikationstraining, bei dem Bewerbungsunterlagen erstellt werden und auf Bewerbungsgespräche vorbereitet wird, um den Jugendlichen die Lehrstellensuche zu erleichtern. Die Jugendlichen werden von TrainerInnen, die meist auch sozialpädagogisch und/oder psychologisch geschult sind, unterrichtet, die JASG-Ausbildung erfolgt somit im Team. Für Mädchen stehen zudem oftmals auch eigene Mädchenbeauftragte zur Verfügung.

Neben der fachpraktischen Ausbildung besuchen die JASG-Lehrlinge regulär die Berufsschule, wobei insbesondere im 1. Lehrjahr aufgrund der großen Anzahl an JASG-Lehrlingen und des späteren Beginns der Lehrgänge eigene Klassen mit verminderter SchülerInnenzahl eingerichtet werden. Im 2. Lehrjahr erfolgt meist eine Zusammenlegung mit regulären Klassen. Ein Verbleib im Lehrgang ist auch vom positiven Berufsschulabschluß abhängig, wobei ein regelmäßiger Austausch zwischen Trägereinrichtung und Berufsschule wichtiger Erfolgsfaktor ist, um bei Problemen rechtzeitig gegensteuern zu können.

Ein wichtiges Element der Ausbildung im Rahmen des JASG stellen die bis zu 16-wöchigen Betriebspraktika dar. Diese sollen einerseits den JASG-Lehrlingen Einblicke in den betrieblichen Alltag und in betriebliche Strukturen gewähren, andererseits den Boden für eine Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle bereiten. Für das Zustandekommen von Lehrstellen für Jugendliche aus JASG-Lehrgängen ist vor allem die Initiative der Träger, die mit den Unternehmen Kontakt aufnehmen, entscheidend. Teilweise werden die Lehrstellen auch von den JASG-TeilnehmerInnen selbst akquiriert. Die Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle erfolgt in erster Linie über ein Praktikum im Betrieb. Dies hat für den Betrieb den Vorteil, aus mehreren Lehrlingen die geeignetsten auswählen zu können. Ebenso begünstigt die zusätzliche finanzielle Förderung die Entscheidung der Betriebe, TeilnehmerInnen aus Berufslehrgängen aufzunehmen.

Die Vermittlungsquote in den betrachteten Lehrgängen liegt insgesamt im 1. Lehrjahr bei 27%, im 2. Lehrjahr mit 34% etwas höher, d.h., im 1. Lehrjahr wechselt von den JASG-TeilnehmerInnen rund jeder/jede vierte TeilnehmerIn, im 2. Lehrjahr jeder/jede dritte TeilnehmerIn in eine betriebliche Lehrstelle. Bei isolierter Betrachtung aller vermittelten TeilnehmerInnen ist allerdings ersichtlich, daß fast drei Viertel (73%) aller Vermittlungen im 1. Lehrjahr erfolgen. Bis auf JASG Va liegen die Vermittlungsquoten im 2. Lehrjahr über denen im ersten, die höchsten (40%) wurden in JASG Va im 1. Lehrjahr und JASG VI im 2. Lehrjahr erzielt.

Gleichzeitig verbleiben fast 40% der Jugendlichen in beiden Lehrjahren im Lehrgang und setzen diesen somit fort. Im 1. Lehrjahr tritt zudem jeder/jede dritte TeilnehmerIn (33%) aus dem Lehrgang aus, im 2. Lehrjahr nicht einmal mehr jeder/jede vierte TeilnehmerIn (23%). Die als problematisch einzustufenden Lehrgangsaustritte bzw. Lehrgangsausschlüsse erfolgen u.a. aus Desinteresse am Beruf oder aus finanziellen Überlegungen der TeilnehmerInnen bzw. aus disziplinären Gründen oder mangels eines (schulischen) Ausbildungserfolges. Die Vermittlungsquoten der Mädchen sind etwas höher, allerdings liegt auch die Austrittsquote im 2. Lehrjahr bei den Mädchen (31%) deutlich über der Austrittsquote bei den Burschen (19%).

In einzelnen Berufen (LandschaftsgärtnerIn, Systemgastronomiefachmann/-frau, TiefbauerIn) wird im 1. Lehrjahr jeder zweite Lehrling vermittelt, im 2. Lehrjahr mehr als 60%

der TeilnehmerInnen (Hotel- und GastgewerbeassistentIn, Systemgastronomiefachmann/-frau, BuchhalterIn, ReisebüroassistentIn, Restaurantfachmann/-frau). Knapp die Hälfte der angebotenen Berufe hat überdurchschnittliche Vermittlungsquoten. Innerhalb der beliebtesten 20 Berufe, in denen mehr als 80% der JASG-TeilnehmerInnen eine Lehre beginnen, weisen die ElektroinstallationstechnikerInnen, Restaurantkaufleute, MaschinenbautechnikerInnen, Hotel- und GastgewerbeassistentInnen und BuchhalterInnen in beiden Lehrjahren überdurchschnittliche Vermittlungsquoten auf, im 1. Lehrjahr sind es zudem FriseurInnen und IndustriekaufleuteIn, im 2. Lehrjahr ReisebüroassistentInnen. Im Gegensatz dazu findet nur jeder/jede fünfte MalerIn und EDV-TechnikerIn eine betriebliche Lehrstelle, auch bei den EDV-Kaufleuten, den Einzelhandelskaufleuten und den KraftfahrzeugtechnikerInnen sowie den TischlerInnen und Sanitär- und KlimatechnikerInnen werden weniger Jugendliche vermittelt als im Durchschnitt.

7.4 Wiener JASG-Lehrgänge aus betrieblicher Sicht

Vor allem Kleinbetriebe qualifizieren die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen. Etwa drei Viertel der befragten Betriebe verfügten bereits über Erfahrung in der Lehrlingsausbildung, bevor sie TeilnehmerInnen aus JASG-Lehrgängen aufnahmen. Der Großteil der befragten Betriebe (57%) bildet neben Jugendlichen aus JASG-Lehrgängen auch Lehrlinge ohne vorherige JASG-Teilnahme aus. Die meisten Betriebe übernehmen die Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen im ersten oder zweiten Lehrjahr. Hingegen besteht im 3. Lehrjahr nur mehr wenig Potential, LehrgangsteilnehmerInnen in eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln.

Die Mehrheit der Betriebe (81%) hat im Betriebsalltag gute Erfahrungen mit ihren Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen gemacht. Als Stärken der Jugendlichen führen die Betriebe insbesondere ihr soziales Verhalten und ihre Arbeitstugenden an, während die schulischen Kenntnisse eher kritisiert werden. Der Vergleich mit Lehrlingen ohne vorherige JASG-Teilnahme zeigt, daß mit Jugendlichen, die zuvor Berufslehrgänge besuchten, großteils genauso gute Erfahrungen gemacht wurden wie mit regulären Lehrlingen. Aufgrund ihrer positiven Erfahrungen plant mehr als die Hälfte der befragten Betriebe (53%), ihre jetzigen Lehrlinge aus den Berufslehrgängen nach Erreichung ihres Lehrabschlusses in ihrem Unternehmen weiterzubeschäftigen.

Mit der Ausbildung der Lehrlinge im Rahmen der JASG-Lehrgänge sind die Betriebe – insgesamt betrachtet – sehr zufrieden, wenngleich auch Bereiche erwähnt werden, in denen eine bessere Vorbereitung der Jugendlichen auf den betrieblichen Alltag hilfreich wäre (insbesondere sprachliche Fähigkeiten sowie berufliche und schulische Kenntnisse). Wenig Verbesserungspotential wird im Bereich des sozialen Verhaltens der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen geortet. Daher plant mehr als die Hälfte der Betriebe, neuerlich LehrgangsteilnehmerInnen als Lehrlinge aufzunehmen, lediglich 7% schließen dies aus.

7.5 Arbeitsmarktkarrieren von TeilnehmerInnen an Wiener JASG-Lehrgängen

Um die Effektivität der JASG-Maßnahme in Wien zu überprüfen, wurde anhand des Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen untersucht, ob diese nachhaltig in eine betriebliche Lehrstelle bzw. auf dem Arbeitsmarkt integriert wurden. Insgesamt wurde der Arbeitsmarktstatus von rund 3.800 ehemaligen TeilnehmerInnen sechs und zwölf Monaten nach Verlassen des JASG-Lehrganges ausgewertet. Etwas mehr als die Hälfte (53%) der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen befand sich sechs Monate (53%) bzw. zwölf Monate (55%) nach Verlassen der JASG-Lehrgänge in einem Beschäftigungsverhältnis, ein Fünftel war arbeitslos und ein Viertel in einer erwerbsfernen Position. Ein Viertel dieser Personen befand sich sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges in einem betrieblichen und ein Fünftel in einem geförderten Lehrverhältnis. Nach einem Jahr absolvierten bereits rund 35% der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen ihre Lehrausbildung in einem Betrieb, und nur mehr ein Zehntel befand sich auf einer geförderten Lehrstelle.

Der höchste Anteil der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen (63%), die den Status »Beschäftigung« nach einem halben Jahr aufweisen, ist bei jenen zu finden, die den JASG-Lehrgang im 2. Lehrjahr verließen. Ein Viertel der ehemaligen TeilnehmerInnen, die den JASG-Lehrgang im 1. und 2. Lehrjahr verließen, absolvierte sechs Monate danach eine Lehrausbildung in einem Betrieb. Unterschiede gibt es im Bereich der geförderten Lehre, in dem sich fast ein Drittel der Personen befindet, die im 2. Lehrjahr den Lehrgang verließen, während nicht einmal ein Fünftel der im 1. Lehrjahr aus dem JASG ausgeschiedenen Personen eine geförderte Lehrstelle innehat. Der Anteil jener, die sich in einem regulären oder geförderten Lehrverhältnis befanden, lag bei den Personen, die den JASG-Lehrgang im 3. Lehrjahr verließen, bei rund 13%, dagegen stand ein Fünftel (22%) in einem sonstigen Beschäftigungsverhältnis.

Rund ein Viertel der ehemaligen TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va verfügt bereits über einen Lehrabschluß, und 4% sind zur Lehrabschlußprüfung angemeldet. Von den JASG-TeilnehmerInnen, die in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt wurden, hat ein Drittel die Lehrabschußprüfung absolviert, während drei Viertel der JASG-TeilnehmerInnen, die im Lehrgang verblieben sind, bereits den Lehrabschluß erreicht haben. Dagegen hat nicht einmal ein Zehntel der LehrgangsteilnehmerInnen, die aus dem Lehrgang ausgetreten sind, ihre Lehre abgeschlossen.

7.6 Schlußfolgerungen und Empfehlungen

Die JASG-Lehrgänge sind ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument in Wien, da sie zum einen den Jugendlichen trotz Lehrstellenlücke Ausbildungsplätze bieten, zum anderen Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen job-ready machen und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen sowie zur nachhaltigen Integration der Jugendlichen am Arbeitsmarkt beitragen. Den-

noch können einige Optimierungsbereiche identifiziert werden. Dies betrifft die Dauer der Lehrgänge für jeweils zehn Monate und den späteren Beginn, die sich negativ auf die Kontinuität der Lehrausbildung der TeilnehmerInnen und auf den Schulerfolg auswirken können sowie die Berufsschulen vor organisatorische Probleme stellt. Ein früherer Beginn erscheint aber aufgrund des vorgeschalteten Berufsorientierungscoachings und der organisatorischen Rahmenbedingungen schwierig. Die oftmals kumulativen Problemlagen der Jugendlichen verlangen nach intensiverer und individueller Betreuung. Zudem erscheint die Ausbildungsentschädigung von 150 Euro / Monat problematisch – vor allem bei älteren Lehrlingen bzw. Lehrlingen in höheren Lehrjahren bzw. dort, wo auch andere höher entschädigte Lehrlinge ausgebildet werden.

Bei den angebotenen Berufen sollte – unter Berücksichtigung des gesetzlichen Auftrages, innovative Lehrberufe zu forcieren – noch mehr auf die Nachfrage nach Fachkräften in der Wirtschaft Bedacht genommen werden. Im Rahmen des Berufsorientierungscoachings (BOCO) könnte dieser Aspekt den Jugendlichen verstärkt näher gebracht werden. Das BOCO sollte zudem intensiver genutzt werden, um mögliche Defizite der Jugendlichen zu identifizieren. Diesen Defiziten kann dann mit geeigneten Fördermaßnahmen begegnet werden. Die Vermittlungsquote sollte nicht als einziger Erfolgsindikator herangezogen werden, auch der Verbleib im Lehrgang, primär dort, wo dieser zum Lehrabschluß führt, senkt das Arbeitslosigkeitsrisiko der TeilnehmerInnen bedeutend. Vielen Betrieben ist die Möglichkeit, Lehrlinge im Rahmen von Praktika zu erproben, nicht bekannt. Hier könnte eine Informationskampagne Abhilfe schaffen. Allerdings ist bei den als äußerst sinnvoll erachteten Betriebspraktika – nicht zuletzt dort, wo die fachpraktische Ausbildung in Trägereinrichtungen an ihre Grenzen stößt – darauf zu achten, daß ein Verdrängungswettbewerb zwischen PraktikantInnen und Lehrlingen vermieden wird. Der verbreitete Wechsel im Lehrberuf – vor allem zu Beginn des Lehrverhältnisses – wirft die Frage nach einer breiteren Ausbildung von verwandten Berufen mit späterer Spezialisierung auf. Schließlich könnte eine laufende Überprüfung der JASG-Lehrgänge mit der Implementierung eines umfassenden Monitoringsystems wesentlich vereinfacht werden und damit zu einer Optimierung der Maßnahme beitragen.

8 Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS): Bundesrichtlinie zur Durchführung der Lehrlingsausbildung in Ausbildungseinrichtungen (JASG; BAG) durch das AMS, Wien.

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2006): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2005 bis 2010, Wien.

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) (2004): Bericht über die soziale Lage 2003–2004, Wien.

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG): 2. Nationaler Aktionsplan für soziale Eingliederung 2003–2005 (NAP inclusion), Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich, Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Die Lehre. Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft, Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung 2003, Wien.

Dornmayr, Helmut/Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur/Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlußfolgerungen, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.

Exenberger, S./Schober, P. (Hg.) (2005): Baustelle Lehrlingsausbildung. Handlungsfelder einer qualitätsorientierten Berufsbildung, Studien-Verlag Innsbruck.

Heckl, E./Dörflinger, C./Dorr, A./Klimmer, S. (2005): Integrative Berufsausbildung. Evaluierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes. Zwischenbericht, Studie im Auftrag des BMWA, Wien.

Heckl, E./Dorr, A./Sheikh, S. (2004): Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen – Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven. Studie im Auftrag des BMSG, Wien.

Lechner, F./Nemecek, N./Riesenfelder, A./Willsberger, B./Michenthaler, G./Brandenburg, G. (2004): Begleitende Bewertung der NAP-Maßnahmen für Jugendliche – Endfassung des Endberichtes, Wien.

9 Grafik- und Tabellenverzeichnis

9.1 Grafikverzeichnis

Grafik 1: Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge in Wien und Österreich zwischen 1980 und 2005 10
Grafik 2: Bedeutung der Träger nach Anzahl der TeilnehmerInnen in JASG V bis VIIa, in Prozent 17
Grafik 3: Bedeutung der Träger nach TeilnehmerInnenanzahl und Lehrjahren, in Prozent 18
Grafik 4: TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa nach Geschlecht, in Prozent 21
Grafik 5: TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa nach Alter, in Prozent 22
Grafik 6: TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa nach Schulabschluß, in Prozent 22
Grafik 7: Art des Zustandekommens der Lehrstellen für Jugendliche aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 36
Grafik 8: Wichtigste Gründe für die Aufnahme von Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 37
Grafik 9: Status der JASG-TeilnehmerInnen am Ende des 1. und 2. Lehrjahres, in Prozent 39
Grafik 10: Durchschnittliche Vermittlungsquoten im 1. und 2. Lehrjahr nach JASG-Lehrgang, in Prozent 41
Grafik 11: Status der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa am Ende des 1. Lehrjahres, in Prozent 42
Grafik 12: Status der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIb am Ende des 2. Lehrjahres, in Prozent 42
Grafik 13: Zeitpunkt der Lehrstellenvermittlung der vermittelten TeilnehmerInnen in den JASG-Lehrgängen V bis VIb, in Prozent 43
Grafik 14: Status der JASG-TeilnehmerInnen im 1. und 2. Lehrjahr nach Geschlecht, in Prozent 44
Grafik 15: Vermittlungsquote im 1. Lehrjahr nach Lehrberufen, in Prozent 47
Grafik 16: Vermittlungsquote im 2. Lehrjahr nach Lehrberufen, in Prozent 49
Grafik 17: Status der JASG-TeilnehmerInnen am Ende des 1. Lehrjahres in den 20 beliebtesten Berufen, in Prozent 50
Grafik 18: Vermittlungsquoten im 1. und 2. Lehrjahr der 20 beliebtesten Lehrberufe, in Prozent 52

Grafik 19: MitarbeiterInnenstand in den Betrieben (in Vollzeitäquivalenten), Anteil der Betriebe, in Prozent 54
Grafik 20: Erfahrung als Lehrbetrieb, Anteil der Betriebe, in Prozent 55
Grafik 21: Derzeitige Beschäftigung von Lehrlingen, Anteil der Betriebe, in Prozent 55
Grafik 22: Lehrjahr bei der Übernahme der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 56
Grafik 23: Alltägliche Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 57
Grafik 24: Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 57
Grafik 25: Stärken und Schwächen der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 58
Grafik 26: Alltägliche Erfahrungen der Betriebe mit Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen im Vergleich zu Lehrlingen ohne JASG-Teilnahme, Anteil der Betriebe, in Prozent 59
Grafik 27: Fähigkeiten und Kenntnisse der Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen im Vergleich zu Lehrlingen ohne JASG-Teilnahme, Anteil der Betriebe, in Prozent 59
Grafik 28: Beendigung von Lehrverhältnissen bei Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 60
Grafik 29: Geplante Weiterbeschäftigung der derzeitigen Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen in den Betrieben, Anteil der Betriebe, in Prozent 61
Grafik 30: Beurteilung der JASG-Lehrgänge, Anteil der Betriebe, in Prozent 61
Grafik 31: Bereiche, in denen eine bessere Vorbereitung erforderlich wäre, Anteil der Betriebe, in Prozent 62
Grafik 32: Weitere Ausbildung von Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen, Anteil der Betriebe, in Prozent 63
Grafik 33: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs bzw. zwölf Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent 65
Grafik 34: Art der Beschäftigung der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs bzw. zwölf Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent 66
Grafik 35: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent 67
Grafik 36: Art der Beschäftigung der ehemaligen TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V bis VIIa – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, Anteil in Prozent 68
Grafik 37: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach Lehrjahren, Anteil in Prozent 69

Grafik 38: Art der Beschäftigung der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach Lehrjahren, Anteil in Prozent 70
Grafik 39: Arbeitsmarktstatus der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach StaatsbürgerInnenschaft, Anteil in Prozent 70
Grafik 40: Art der Beschäftigung der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen – sechs Monate nach Beendigung des Lehrganges, nach StaatsbürgerInnenschaft, Anteil in Prozent 71
Grafik 41: Lehrabschlüsse der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va, Anteil in Prozent 72
Grafik 42: Lehrabschlüsse der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va nach dem letztbekanntem Status, Anzahl und Anteil in Prozent 73
Grafik 43: Anteil der TeilnehmerInnen der JASG-Lehrgänge V und Va mit positiv abgeschlossener Lehrabschlußprüfung nach dem letztbekanntem Status, Anteil in Prozent 73

9.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Lehrstellenmarkt in Wien und Österreich, 2002 bis 2005 11
Tabelle 2: Vorgemerkte Arbeitslose, nach Alter und Ausbildung in Wien und Österreich, 2002 bis 2005 12
Tabelle 3: SchülerInnen in Allgemein Bildenden und Berufsbildenden Schulen, nach Schultypen, Schuljahr 2004/2005, in Prozent 13
Tabelle 4: TeilnehmerInnenanzahl in JASG V bis VIIa, nach Lehrjahren 19
Tabelle 5: TeilnehmerInnenanzahl in JASG V bis VIIa, nach Lehrjahren 20
Tabelle 6: Top-20-Lehrberufe der JASG-TeilnehmerInnen 25
Tabelle 7: Top-10-Lehrberufe der männlichen JASG-Teilnehmenden 25
Tabelle 8: Top-10-Lehrberufe der weiblichen JASG-Teilnehmenden 26

www.ams.at/berufsinfo

… ist die Internet-Adresse für Berufsinformationen

Unter www.ams.at/berufsinfo stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot,
- eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können,
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen,
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!

Beispiele der Online-Infos des AMS:

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompaß* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

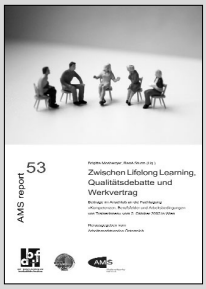
Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Mit *Your Choice* erhalten Sie einen umfassenden Einblick in aktuelle geregelte Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich: Lehrausbildungen, Schulen, Fachhochschulen, Universitäten.

Im *AMS-Berufslexikon online* können Sie detaillierte Beschreibungen aller Bildungsebenen aufrufen.

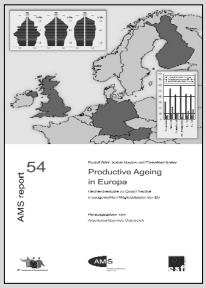
Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« …



AMS report 53
Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)
Zwischen Lifelong Learning, Qualitätsdebatte und Werkvertrag
Beiträge im Anschluß an die Fachtagung
»Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen«
vom 5. Oktober 2005 in Wien

ISBN 3-85495-234-1



AMS report 54
Rudolf Götz, Isabel Naylon und Ehrenfried Natter
Productive Ageing in Europa
Recherchestudie zu Good Practice
in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU

ISBN 3-85495-235-X

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder **www.ams.at – im Link »Forschung«**

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen
€ 6,– inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen

AMS report Abonnement
12 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,–
(jeweils inkl. MwSt. und Versandspesen; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an:
Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien,
Tel.: +43 (0)1 370 33 02, Fax: +43 (0)1 370 59 34, E-Mail: verlag@communicatio.cc

QUINORA

Internationales Qualitätssicherungsprogramm für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitsuchende auf Systemebene

www.quinora.com

Das über das Leonardo-da-Vinci-Programm geförderte EU-Projekt QUINORA ist die Antwort auf die Internationalisierung in der Berufsorientierung und Karriereberatung. QUINORA hat das Ziel, **Benchmarks auf europäischer Ebene** zu entwickeln und **Best Practices** zu verbreiten.

Herzstück von QUINORA ist die Entwicklung eines Qualitätssicherungsprogrammes für Trainingsmaßnahmen in der **Berufsorientierung und Aktivierung**. In Form eines vergleichenden Syntheseberichtes werden dabei zunächst **existierende Qualitätsstandards und Programme in** EU-Ländern identifiziert.

Darauf aufbauend werden internationale Qualitätsstandards für Trainings in der Berufsorientierung und Aktivierung entwickelt, die insbesondere auf die Managementebene der arbeitsmarktpolitischen Akteure fokussieren.

Auf Basis dieser gemeinsamen internationalen **Qualitätsstandards** wird ein E-Learning-Tool entwickelt, das den arbeitsmarkt- wie bildungspolitischen Akteuren die Möglichkeit bietet, diese Standards sowohl auf **System- als auch Metaebene** Schritt für Schritt zu implementieren.

Eine **E-Library** soll zusätzliche Informationen und Quellen zu verschiedenen Aspekten des Themas „Qualität in der Berufsorientierung und Aktivierung“ bereitstellen.

Zielgruppen von Quinora sind ManagerInnen von Trainingsmaßnahmen bei Schulungsträgern, verschiedene arbeitsmarkt- wie bildungspolitische Akteure (z.B. Arbeitsmarktservices in den EU-Ländern), die mit Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen befasst sind, sowie die TrainerInnen dieser Maßnahmen.

QUINORA-Projektkoordination: Institut abif - Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (Projektkoordinatorin: Mag. Karin Steiner), Einwanggasse 12/5, A-1140 Wien, Tel.: +43 (0)1 5224873, Fax: 5224873-77, Internet: www.abif.at, E-Mail: steiner@abif.at

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

abif interdisziplinäre Forschung

BMWA BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT

AMS Arbeitsmarktservice Österreich Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI

Bildung und Kultur Leonardo da Vinci

Quinora standards quality