

Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)

Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur
Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“

ENDBERICHT

AutorInnen:

Helmut Dornmayr (ibw)

Alexander Petanovitsch (ibw)

Birgit Winkler (ibw)

Wien, Februar 2016

Bibliografische Information:

Dornmayr, Helmut; Petanovitsch, Alexander & Winkler, Birgit. (2016). Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien: ibw.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670



Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft erstellt.

Inhaltsverzeichnis

0	Executive Summary	4
1	Einleitung.....	6
2	Theoretischer Hintergrund	9
3	Rahmenbedingungen: Zahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe in Österreich.....	12
4	Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich.....	17
5	Lehrstellenförderung in der Schweiz und in Deutschland.....	26
5.1	Schweiz	26
5.2	Deutschland.....	35
6	Die einzelnen Förderarten im Überblick (Österreich).....	40
7	Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG.....	53
7.1	Umsetzung und Abwicklung.....	53
7.2	Finanzierung und Gesamtausgaben	54
7.3	Fördervolumen	57
7.4	Verwaltungskosten	62
7.5	Förderfälle	65
7.5.1	Ausbezahlte Förderfälle	65
7.5.2	Abgelehnte und zurückgezogene Förderanträge	69
8	Inanspruchnahme der Förderungen.....	72
8.1	Inanspruchnahme Basisförderung	75
8.2	Inanspruchnahme von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (inkl. LAP-Vorbereitungskurse)	78
8.2.1	Geförderte Personen und Förderfälle.....	78
8.2.2	Fördervolumina.....	92
8.3	Inanspruchnahme von Förderungen für ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen.....	98
8.4	Inanspruchnahme von Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten	100
8.5	Inanspruchnahme von Förderungen für Auslandspraktika	104
8.6	Regionale Aspekte der Inanspruchnahme	106
9	Zusammenfassung	109
10	Literatur.....	112

0 Executive Summary

Als Bestandteil der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG) zeichnet die Kontext- und Implementationsanalyse den Entstehungsprozess, die Abwicklung und Umsetzung der betrieblichen Lehrstellenförderung (Fördervolumina, Zahl der Förderfälle, Anteil der Verwaltungskosten an den Gesamtkosten etc.) sowie das Ausmaß der Inanspruchnahme einzelner Förderarten nach.

Angesichts eines offenkundigen Mangels an Lehrstellen wurden gegen Ende der 1990er (neben anderen Maßnahmen, wie z. B. dem Angebotsausbau an überbetrieblichen Ausbildungen) direkte finanzielle Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe ins Leben gerufen, nämlich der Lehrlingsfreibetrag (1998-2002), die Lehrlingsausbildungsprämie (2002-2008) und der „Blum-Bonus“ (2005-2008). Mit den im Rahmen der BAG-Novelle 2008 (§19c Z 1-7 BAG) neu geschaffenen „Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“ wurden die bis dahin bestehenden (ausschließlich quantitativ orientierten) Förderarten „Blum-Bonus“ und Lehrlingsausbildungsprämie ersetzt. Seitdem liegt ein weiterer Fokus der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG neben der fortwährend quantitativ ausgerichteten Basisförderung auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb (z. B. durch die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen etc.).

Die finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrausbildung gemäß § 19c Z 1-7 BAG wurden in weiterer Folge im Jahr 2012 im Rahmen der BAG-Novelle 2011 um (überwiegend nicht-monetäre) Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe gemäß §19c Z 8 BAG ergänzt (z. B. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt), Ausbildungsleitfäden, Clearingstelle LAP, PrüferInnenschulungen). Durch mehrere neue Richtlinien im Jahr 2013 erfolgte gemäß § 19c Z 8 BAG ein weiterer Ausbau der Förderinstrumente (z.B. Lehrausbildung für Erwachsene, Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung etc.).

Die Abwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG erfolgt über die Förderreferate, die in den Lehrlingsstellen der jeweiligen Landeskammern eingerichtet wurden. Die Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung stammen aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF). Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt über einen prozentuellen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – den Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag) – und somit aus Beiträgen der ArbeitgeberInnen. Die Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderung verfolgt neben einer „Problemorientierung“ auch eine „Ausgabenorientierung“ verfolgt, d. h. dass versucht wurde (bzw. werden musste), die Förderungen dahingehend auszugestalten, dass die vorhandenen IEF-Mittel zwar weitgehend ausgeschöpft aber nicht überschritten werden.

Die Implementationsanalyse zeigt weiters, dass der Anteil der Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben der Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG sich seit 2011 ungefähr bei 3-4% eingependelt hat. Ein Anteil an Verwaltungskosten, der knapp unter 4% liegt, bedeutet im Umkehrschluss, dass etwas über 96% der eingesetzten Mittel direkt als Förderungen ausbezahlt werden (können).

Die Zahl der Förderfälle, die über die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG jährlich abgewickelt werden, ist mit Ausnahme des Jahres 2012 (nach dem Aussetzen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit) kontinuierlich angestiegen. Wurden im Jahr 2012 insgesamt 145.487 Förderfälle verzeichnet, belaufen sich diese im Jahr 2014 bereits auf 163.326. Nach Förderarten getrennt betrachtet ist die Zahl der Förderfälle für die Basisförderung hingegen im Jahr 2014 - bedingt durch rückläufige Lehrlingszahlen - erstmals zurückgegangen.

Aussagekräftige Informationen über die Inanspruchnahme der (bedeutendsten) Förderarten der betrieblichen Lehrstellenförderung können anhand einer Verknüpfung der (anonymisierten) Individualdaten der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik seitens der WKÖ getroffen werden. Die Basisförderung erreicht mit 98,7% der (anspruchsberechtigten) LehrabsolventInnen 2014 das höchste Ausmaß an Inanspruchnahme. Für 34,3% der LehrabsolventInnen 2014 wurde die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg in Anspruch genommen (bezogen alleinig auf jene LehrabsolventInnen mit einem guten/ausgezeichneten LAP-Erfolg waren dies sogar 93%), für 33,2% eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen.

Bemerkenswerte Ergebnisse liefert auch die Analyse der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderungen für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung (LAP): 21,2% der LehrabsolventInnen 2014 haben (bereits) die erst 2013 eingeführte personenbezogene Förderung von Vorbereitungskursen auf die LAP in Anspruch genommen, welche aktuell die einzige Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ist, die ausschließlich direkt von Lehrlingen beantragt und beansprucht werden kann. Bedeutend weniger, nämlich 9,2%, nahmen die betriebsbezogene Förderung von LAP-Vorbereitungskursen in Anspruch. Generell kann die Schaffung zweier Förderarten für Vorbereitungskurse zur LAP (und dies mit unterschiedlich hohen Fördersätzen) kritisch hinterfragt werden, nicht zuletzt auch deswegen, da es schwer zu argumentieren scheint, warum von Betrieben vorfinanzierte Vorbereitungskurse zur LAP zu einem geringeren Teil durch die betriebliche Lehrstellenförderung gefördert werden als solche, die von Lehrlingen vorfinanziert werden.

Die Ergebnisse veranschaulichen zudem, dass es zu starken bundesländerspezifischen Unterschieden in der Inanspruchnahme der Förderungen für LAP-Vorbereitungskurse (13,4% unter den LehrabsolventInnen 2014 in Wien, 49,1% in der Steiermark) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG kommt, mitunter bedingt durch unterschiedliche (regionale) AnbieterInnen von alternativen Fördermöglichkeiten (Bildungsgutscheine/-konten der Landesregierungen, AK, waff etc.). Ebenfalls erhebliche Unterschiede in der Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderungen zeigen sich nach Sparten. Während insgesamt für 33,2% aller LehrabsolventInnen 2014 Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen wurden, lag der Anteil der Inanspruchnahme in der Sparte Industrie bei 62,8% und in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ bei lediglich 15,1%. Dieses (wenig überraschende) Ergebnis zeigt, dass die mit dem Ziel der Steigerung der Ausbildungsqualität verbundenen Förderungen tendenziell von jenen Betrieben (und Branchen) verstärkt in Anspruch genommen werden, die (bereits) über einen hohen Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur verfügen.

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft hat die Forschungsinstitute *ibw* und *öibf* mit der Durchführung einer Studie betreffend einer Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung und weiterer Vorhaben gemäß § 19c BAG betraut. Die Erfordernis einer Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung ist in der aktuellen (Juli 2014) Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG definiert:

„Gemäß Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung für die Jahre 2013 bis 2018 ist eine Evaluierung der Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung vorgesehen (unter dem Ziel "Aufwertung der Lehre"). Mit der Evaluierung sämtlicher Fördermaßnahmen gemäß § 19c BAG (Richtlinien gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 und Z 8 BAG) sind eine oder mehrere geeignete Institute mit Erfahrung und Kompetenz im Bereich der Berufsbildungsforschung zu betrauen. Gemäß § 31c BAG kann die Betrauung unmittelbar durch den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erfolgen.“

Die Beihilfen zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen dienen insbesondere folgenden Zwecken (§ 19c BAG):

1. Förderung des Anreizes zur Ausbildung von Lehrlingen, insbesondere durch Abgeltung eines Teiles der Lehrlingsentschädigung,
2. Steigerung der Qualität in der Lehrlingsausbildung,
3. Förderung von Ausbildungsverbänden,
4. Aus- und Weiterbildung von AusbilderInnen,
5. Zusatzausbildungen von Lehrlingen,
6. Förderung der Ausbildung in Lehrberufen entsprechend dem regionalen Fachkräftebedarf,
7. Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen.
8. Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen.

In den bisherigen Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-8 BAG wurden seit 2008 unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt, der aktuelle Stand (November 2015) umfasst folgende Punkte:

Richtlinie Z 1 - 7:¹

- (1) Basisförderung
- (2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
 - a. Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind
 - b. Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
 - c. Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
 - d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
 - e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)
- (3) Weiterbildung der AusbilderInnen
- (4) Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen
- (5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten
 - a. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse
 - b. Vorbereitungskurse Nachprüfungen bzw. theoretische LAP
 - c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache
- (6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen
- (7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG und §11b LFBAG (integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierung)
- (8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene
- (9) Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung

Richtlinie Z 8:

- (10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe
- (11) Ausbildungsleitfäden
- (12) Lehrabschlussprüfung
 - a. Clearingstelle LAP
 - b. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit
- (13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen
- (14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (personenbezogen)
- (15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung
- (16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben
- (17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

Die von den Forschungsinstituten ibw und öibf durchgeführte Hintergrundanalyse² fokussiert **zwei wesentliche Untersuchungsziele:**

¹ Anmerkung: Die hier präsentierte Nummerierung der Förderungen folgt keiner „offiziellen“ Vorgabe, sondern dient ausschließlich der internen Strukturierung und Operationalisierung der Förderungen im Rahmen des vorliegenden Forschungsvorhabens. Basis der Reihenfolge ist vor allem der Einführungszeitpunkt der jeweiligen Maßnahme.

² Siehe auch den Synthesebericht des gesamten Forschungsvorhabens: Dornmayr, Helmut; Schlögl, Peter; Mayerl, Martin & Winkler, Birgit (2016): Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Wien: ibw, öibf.

- Zum einen die konkrete Umsetzung und die direkten Wirkungen der betrieblichen Lehrstellenförderungen selbst.
- Zum anderen die Relevanz der inhaltlichen Ausrichtung und Problemadäquatheit der betrieblichen Lehrstellenförderungen vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen der Lehrlingsausbildung in Österreich.

2 Theoretischer Hintergrund

Ziel der vorliegenden Implementationsanalyse ist es, den Entwicklungsprozess sowie die Abwicklung und Umsetzung (z.B. Fördervolumina, Zahl der Förderfälle, Anteil der Verwaltungskosten an den Gesamtkosten etc.) der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG näher zu beleuchten. Die gegenständliche Kontext- und Implementationsanalyse handelt dabei die folgenden Bereiche, die in der Fachliteratur als **Hauptbestandteile** von „*policy implementation evaluations*“³ angeführt werden, wie folgt ab:

1. Umfassende Darlegung des Entstehungsprozesses der politischen Maßnahme(n) (vgl. dazu Kapitel 4):

DeGroff und Cargo (2009) verweisen darauf, dass die **Entstehung** eines politischen Maßnahmenpakets zumeist **einer (sozialen) Problemstellung geschuldet** ist, die mithilfe von bestimmten Instrumentarien **bearbeitet werden soll**. So wird auch in Kapitel 4 in Hinblick auf die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG bzw. deren „Vorgänger-Instrumente“ erläutert, dass ein zentraler Beweggrund für die Einführung der betrieblichen Lehrstellenförderung jener war, die Zahl der Lehrstellen aufgrund eines offenkundigen Mangels an Lehrstellen Ende der 1990er Jahre zu erhöhen.

Die Genese von politischen Programmen oder Maßnahmen nachzuzeichnen bedeute laut den Autorinnen aber auch, **Veränderungen in Hinblick auf das Ausmaß und die Ausgestaltung der jeweiligen Maßnahmen im Zeitverlauf** zu skizzieren⁴. Die Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung nimmt im Zuge einer Darstellung des Entwicklungsprozesses der betrieblichen Lehrstellenförderung (vgl. Tabelle 4-1) sowohl das Aussetzen oder Abschaffen von Förderschienen/„Vorgänger-Instrumenten“ (etwa Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit, „Blum-Bonus“ und Lehrlingsausbildungsprämie) als auch das Entstehen neuer Maßnahmen in den Blick. Zusätzlich dazu werden in Kapitel 7 die Umsetzung und die Abwicklung sowie die Finanzierung (u. a. die Höhe der jährlich zur Verfügung stehenden IEF-Mittel und die Gesamtausgaben) im Zeitverlauf dargestellt.

³ Vgl. dazu: DeGroff, Amy & Cargo, Margaret. (2009). Policy Implementation: Implications for Evaluation. New Directions for Evaluation, 2009: 47–60. doi: 10.1002/ev.313 sowie CDC National Center for Health Statistics (o.J.). Evaluating Policy Implementation. Atlanta.

⁴ Siehe dazu: DeGroff, Amy & Cargo, Margaret. (2009).

2. Skizzierung und Vergleich der unterschiedlichen Maßnahmen (vgl. dazu Kapitel 6 und 7):

Die Dokumentation von verschiedenen Instrumentarien einer politischen Maßnahme bzw. eines Maßnahmenpaketes sowie das Herausarbeiten von Unterschieden zwischen den einzelnen Instrumenten (was etwa die Inanspruchnahme anbelangt) zählen ebenso zu den Hauptelementen einer Implementationsanalyse: „*Policy implementation evaluation can have multiple aims or purposes, including [...] [d]ocumenting and comparing different intensities or variations of policy*“.⁵

In diesem Sinne werden die vielfältigen Maßnahmen und umfänglichen Maßnahmenpakete der betrieblichen Lehrstellenförderung im Rahmen von Kapitel 6 und 7 beschrieben und hinsichtlich deren Zielsetzung, Inanspruchnahme und Fördervolumina differenziert.

3. Identifikation von Barrieren und förderlichen Effekten in Hinblick auf die Implementation bzw. Inanspruchnahme von Maßnahmen

Der Fachliteratur über Implementationsanalysen im Rahmen einer Evaluierung politischer Programme/Maßnahmen zufolge ist ein weiterer Analysefokus sowohl auf die Barrieren als auch auf die förderlichen Rahmenbedingungen für die Implementierung und konkrete Inanspruchnahme von bestimmten Maßnahmen zu lenken⁶.

Dieses Element ist in Kapitel 8 wiederzufinden, in welchem beispielsweise dargelegt wird, dass der Modus der Fördereinreichung/-abwicklung in Zusammenhang mit dem Ausmaß der Inanspruchnahme stehen kann: Förderlich für die sehr hohe Inanspruchnahme der Basisförderung ist etwa der Automatismus der Zusendung eines vorausgefüllten Antragsformulars an die Lehrbetriebe. Auch der Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur (sowie das Ausmaß an (Personal-)Ressourcen) im jeweiligen Lehrbetrieb können die (mehrfache) Inanspruchnahme von diversen Förderinstrumenten der betrieblichen Lehrstellenförderung determinieren (vgl. Kapitel 8).

4. Aufzeigen von Abweichungen zwischen intendierten Zielen und dem Grad der Zielerfüllung im Beobachtungszeitraum

Das Herausarbeiten und die Analyse von Unterschieden zwischen den intendierten Zielen einer Maßnahme und der tatsächlichen Zielerfüllung (im jeweiligen Beobachtungszeitraum) werden von DeGroff und Cargo (2009) ebenso als wichtiges Element einer Implementationsanalyse ausgewiesen. Dazu dienen in der vorliegenden Studie sowohl

⁵ Siehe dazu: CDC National Center for Health Statistics (o.J.)

⁶ Siehe dazu: CDC National Center for Health Statistics (o.J.)

die Analysen der Inanspruchnahme (vgl. Kapitel 8) als auch die Betrachtung der komplexen Wirkungszusammenhänge im Teilbericht „Wirkungsmodellierung“⁷.

Um allfällige Abweichungen nachvollziehbar zu machen, soll DeGroff und Cargo zufolge auch eine Analyse des dynamischen Umfeldes einer spezifischen Maßnahme (externe Faktoren und Einflüsse) erfolgen. In dieser Hinsicht werden im Rahmen der vorliegenden Implementationsanalyse auch die Ursachen für die (rückläufige) Entwicklung der Zahl an Lehrlingen und Lehrstellen vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in Hinblick auf die Lehrplatzsituation und demographische Entwicklungsszenarien analysiert. Dies dient unter anderem auch dazu, die Rückschlüsse, die betriebliche Lehrstellenförderung würde nicht wirken, da das ursprüngliche Ziel, nämlich die Anzahl der Lehrstellen zu erhöhen, nicht erreicht worden wäre⁸, einer kritischen Diskussion zu unterziehen und aufzuzeigen, dass eine Einschätzung dessen, inwiefern die betriebliche Lehrstellenförderung letzten Endes Wirkung erzielt, nicht ohne Berücksichtigung von externen Faktoren erfolgen und daher auch nicht direkt an der (aktuell sinkenden) Zahl an angebotenen Lehrstellen oder Lehrbetrieben festgemacht werden kann.

Generell ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der vorliegenden Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung und weiterer Vorhaben gemäß § 19c BAG auf eine Darstellung möglicher Mitnahmeeffekte dieser Förderungen aus methodischen und inhaltlichen Überlegungen verzichtet werden muss: Nicht nur, weil diese nicht seriös zu quantifizieren wären, sondern auch, weil die Ermittlung von Mitnahmeeffekten nur dort Sinn machen würde, wo wirklich neue Förderinstrumente für neue Maßnahmen implementiert werden und nicht dort, wo bestehende Förderinstrumente neu gestaltet werden und de facto Förderungen für bereits bestehende oder längerfristig geplante Lehrstellen im Sinne eines Lastenausgleichs bzw. eines Ersatzes der betrieblichen Kosten für die Berufsschulzeit darstellen (vgl. die Intentionen bei der Einführung der Basisförderung im Teilbericht „Wirkungsmodellierung“).

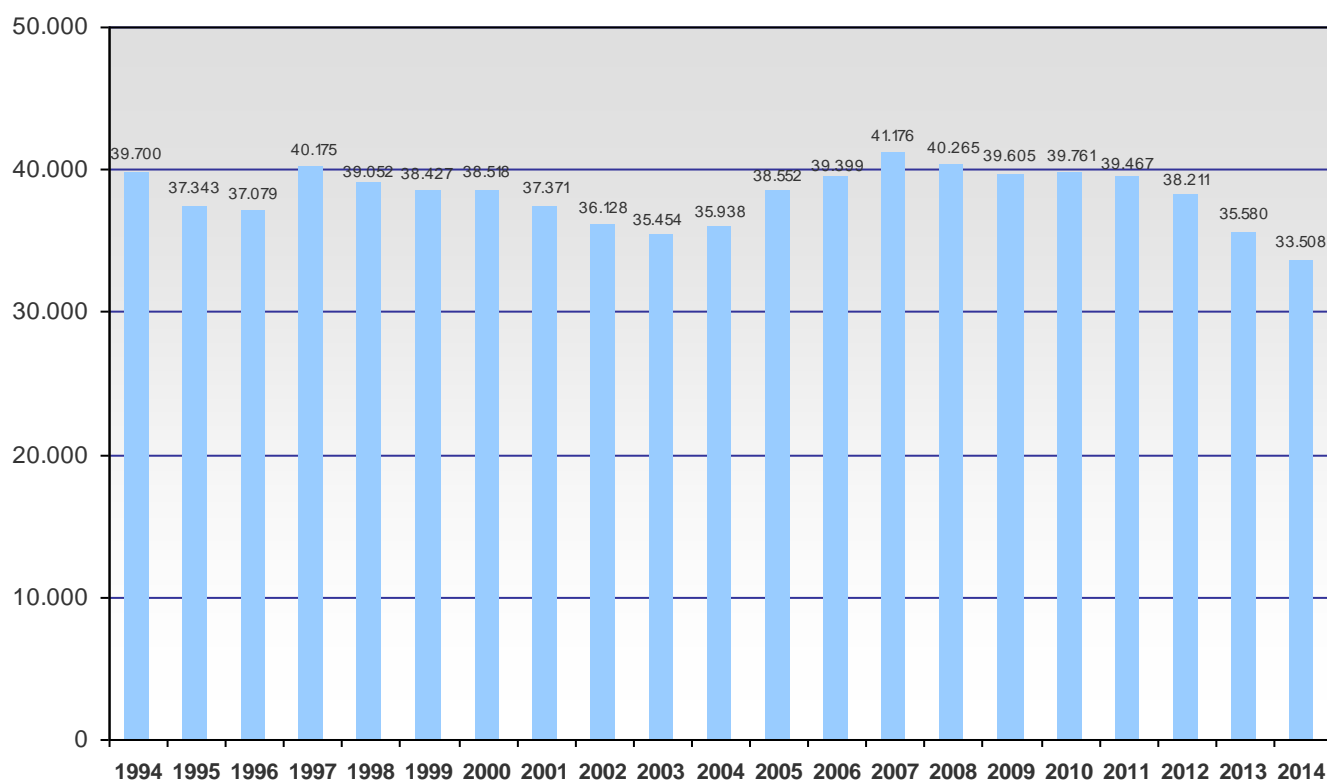
⁷ Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung, Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: öibf

⁸ Vgl. dazu: Staudacher, Anita. (2015). Lehrstellenförderung steht auf dem Prüfstand. <http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/lehrstellenfoerderung-steht-auf-dem-pruefstand/123.005.413> [03.12. 2015]. Wien.

3 Rahmenbedingungen: Zahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe in Österreich

Wie in Kapitel 4 „Entwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung“ näher beschrieben, wurde die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG vor allem vor dem Hintergrund eines eklatanten Mangels an Lehrstellen gegen Ende der 1990er Jahre ins Leben gerufen und zwar mit der Zielsetzung, die Zahl der angebotenen Lehrstellen zu erhöhen⁹. Zu beachten ist, dass das Ausmaß an angebotenen Lehrstellen stets von den aktuellen Rahmenbedingungen und äußeren Einflüssen determiniert wird, weswegen ein Rückschluss darauf, ob die betriebliche Lehrstellenförderung letztlich Wirkung erzielt, keineswegs ohne Berücksichtigung dieser Einflussgrößen erfolgen und ebenso wenig ausschließlich von der (aktuell sinkenden) Zahl an Lehrlingen (vgl. Grafik 3-1) bzw. der Zahl der Lehrbetriebe (vgl. Grafik 3-2) abhängig gemacht werden kann.

Grafik 3-1: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich

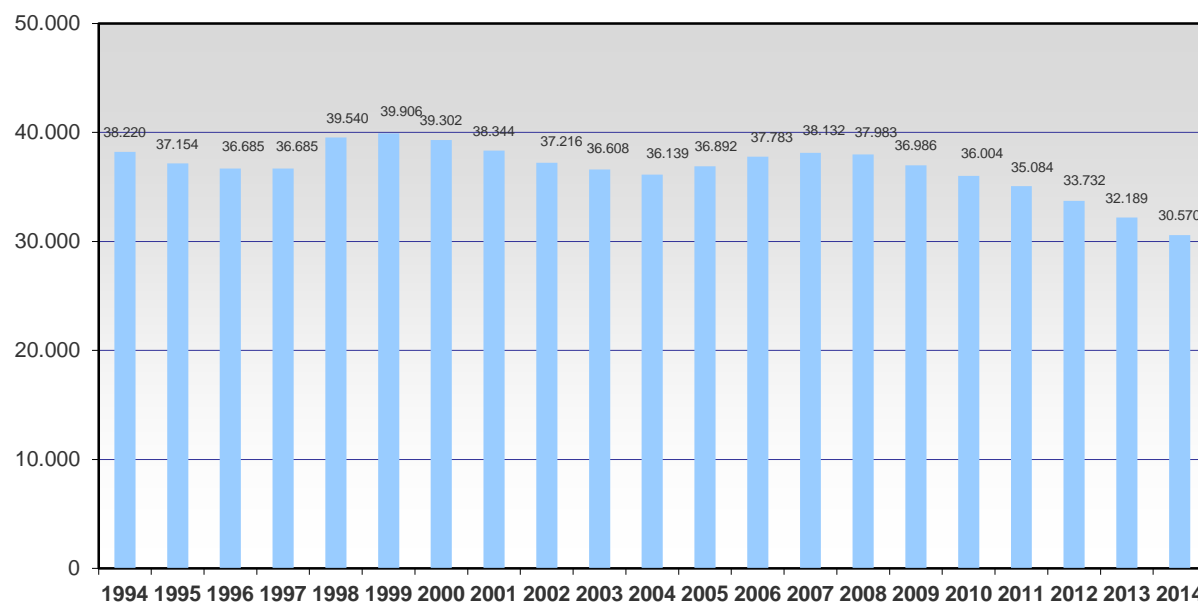


Quelle: WKÖ

Anmerkung: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“.

⁹ Dieses quantitative Ziel wurde im Laufe der Zeit um qualitative Zielsetzungen ergänzt.

Grafik 3-2: Zahl der Lehrbetriebe in Österreich
(gezählt nach Kammermitgliedschaften)



Quelle: WKÖ (Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres) (vgl. auch: Dornmayr / Nowak (2015): Lehrlingsausbildung im Überblick 2015.)

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

Die Zahl der Lehrlinge ist Folge eines komplexen Zusammenwirkens von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Diese beiden Teilaspekte (Angebot und Nachfrage) können mittels eines Indikators, welcher die Gegenüberstellung von Lehrstellensuchenden und beim AMS vorgemerkten und offenen Lehrstellen ermöglicht, beschrieben werden (vgl. Grafik 4-1 in Kapitel 4). Bei dieser Betrachtungsweise ist u. a. zu beachten, dass weder alle verfügbaren Lehrstellen noch alle Lehrstellensuchenden beim AMS gemeldet werden.¹⁰ Da im Allgemeinen aber davon auszugehen ist, dass nicht nur viele offene Lehrstellen sondern auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind und die Meldewahrscheinlichkeit jeweils deutlich ansteigt, je schwieriger die Suche nach einer Lehrstelle bzw. einem Lehrling wird, können die nachfolgend präsentierten Zahlen daher durchwegs als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

¹⁰ Auch die zeitliche Messung (die Wahl des Untersuchungszeitraums/-monats) stellt ein besonderes Problem für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen dar, weil diese Zahlen einerseits außerordentlich stark im Jahresverlauf variieren und andererseits auch von Sonderfaktoren (wie dem Ausbildungsbeginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen) beeinflusst werden. Darauf zu verweisen ist auch, dass der Vergleich von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden einen bestimmten „Sockel“ von unbesetzten verfügbaren Lehrstellen und Lehrstellensuchenden aufweist, wobei dieser „Sockel“ sowohl friktionellen als auch strukturellen Aspekten geschuldet ist. Für statistische Zwecke werden üblicherweise die Monatsende-Stichtage Juni, September oder Dezember bevorzugt verwendet.

Wie Grafik 4-1 (vgl. Kapitel 4) verdeutlicht, war die Zahl der Lehrstellensuchenden ab dem Jahr 1996 zumeist höher als die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen, was ein/das Motiv für die Etablierung der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG darstellte. Im Zeitraum 2006-2008 hat sich der Abstand zwischen den Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen offenkundig verringert, bevor im „Krisenjahr“ 2009 die Schere zwischen den beim AMS vorgemerkten (offenen) Lehrstellen und Lehrstellensuchenden wiederum auseinandergeht. Diese verringert sich bis zum Jahr 2012 indessen wieder. Größer wird die Differenz zwischen den Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen dagegen wieder (Ende Juni) 2013 und 2014; 2015 ist die Differenz verglichen mit Juni 2014 abermals deutlich geringer geworden.¹¹ Diese Betrachtung zeigt unter anderem auf, wie sich äußere Einflüsse (etwa die Wirtschafts- und Finanzkrise) auf das Verhältnis zwischen offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden auswirken können.

Bezogen auf den „Anteil der Lehrlinge im ersten Lehrjahr an den 15-Jährigen“ (vgl. Grafik 3-3), welcher gewöhnlicherweise als Indikator herangezogen wird, wenn das **Interesse der Jugendlichen** (eines Jahrganges) an der Lehrausbildung analysiert werden soll¹², veranschaulicht die ibw-Studie „*Lehrlingsausbildung im Überblick 2015*“¹³, dass dieses seit Mitte der 1990er Jahre relativ konstant geblieben ist: Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Altersjahrganges beginnen eine duale Ausbildung** (2014: 38,8%), wobei allerdings in den letzten Jahren ein Rückgang zu verzeichnen ist, welcher nicht zuletzt auch auf eine Bedeutungssteigerung von vollzeitschulischen Ausbildungsangeboten und einen „Wettbewerb“ aller Ausbildungsformen um die kleiner werdende Zahl von Jugendlichen zurückgeführt werden kann.

Bis etwa zum Jahr 2016 ist ein weiterer **Rückgang der 15-Jährigen** in Österreich zu erwarten¹⁴. Anhand des Hauptszenarios der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria kann veranschaulicht werden, dass die Zahl der 15-Jährigen vom zwischenzeitigen Höhepunkt im Jahr 2007 (100.396) um mehr als 15.000 Jugendliche (Prognosewert: 84.383 15-Jährige im Jahr 2016) zurückgehen wird (vgl. Grafik 3-4). Diese Datenlage bettet die Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung, die mit dem Ziel der Steigerung der angebotenen Lehrstellen ins Leben gerufen wurde, nun (auch in Hinblick auf die Zielerfüllung) in folgenden Gesamtzusammenhang ein:

Während das Interesse der Jugendlichen an einer Lehre seit rund fünfzehn Jahren weitgehend konstant und stabil geblieben ist (mit einem leichten Rückgang in den letzten Jahren), werden Veränderungen im Angebot an Lehrstellensuchenden gegenwärtig vor allem von der demographischen Entwicklung hervorgerufen. Bedingt durch den Rückgang

¹¹ Bezogen auf den starken Anstieg der (vorgemerkten) Lehrstellensuchenden zum Stichtag Ende Juni 2014 scheint es sich lediglich um einen (kurzfristigen) Einmaleffekt gehandelt zu haben, denn bereits im Juli und August 2014 belief sich die Zahl der Lehrstellensuchenden bereits wieder etwa auf das Vorjahresniveau.

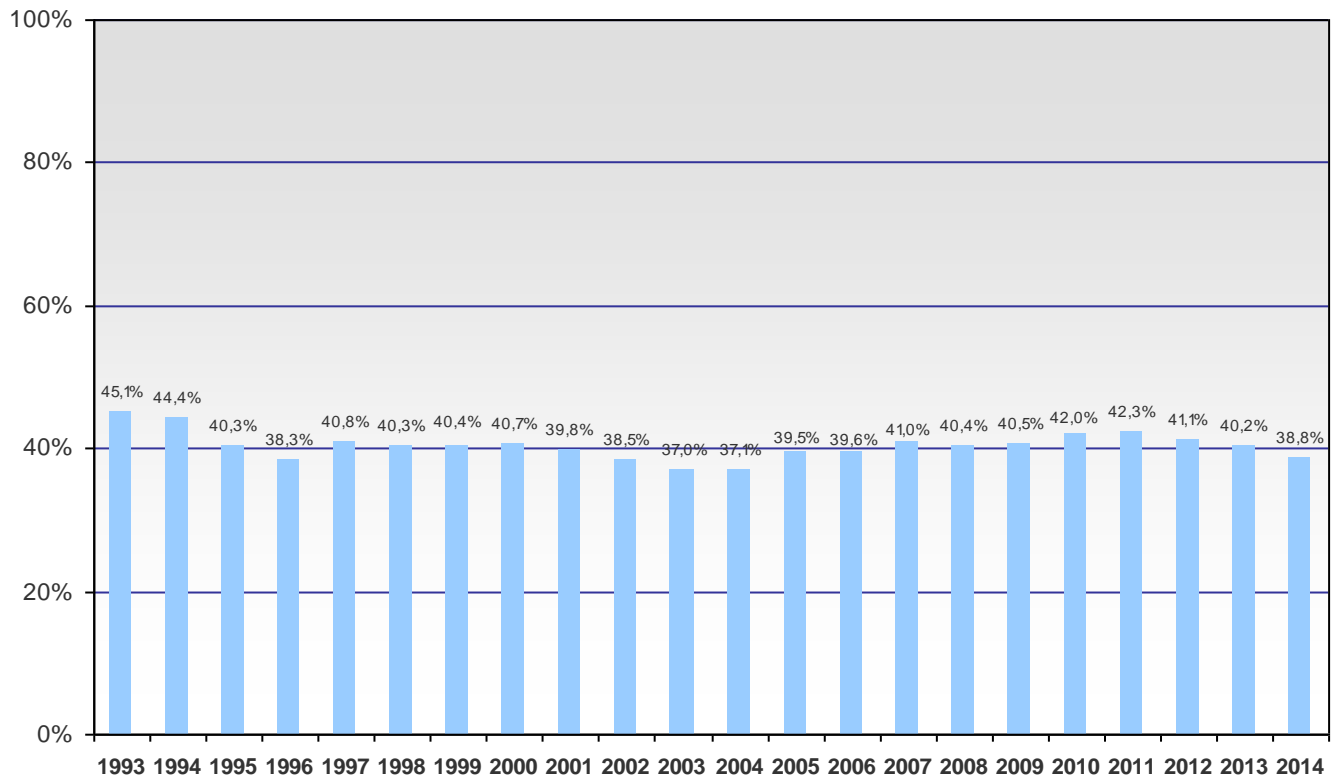
¹² Zu beachten bleibt, dass der Indikator „Anteil der Lehrlinge im ersten Lehrjahr an den 15-Jährigen“ als ein Richtwert für eine „LehranfängerInnenquote“ anzusehen ist, da zweifellos nicht sämtliche Lehrlinge im ersten Lehrjahr fünfzehn Jahre alt sind.

¹³ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2015). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2015 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven*. ibw-Forschungsbericht Nr. 183. Wien: ibw.

¹⁴ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2015). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2015 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven*. ibw-Forschungsbericht Nr. 183. Wien: ibw.

der Zahl der 15-Jährigen bis 2016 ist kurzfristig ein weiterer Rückgang der Lehrstellennachfrage zu erwarten.

Grafik 3-3: Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen

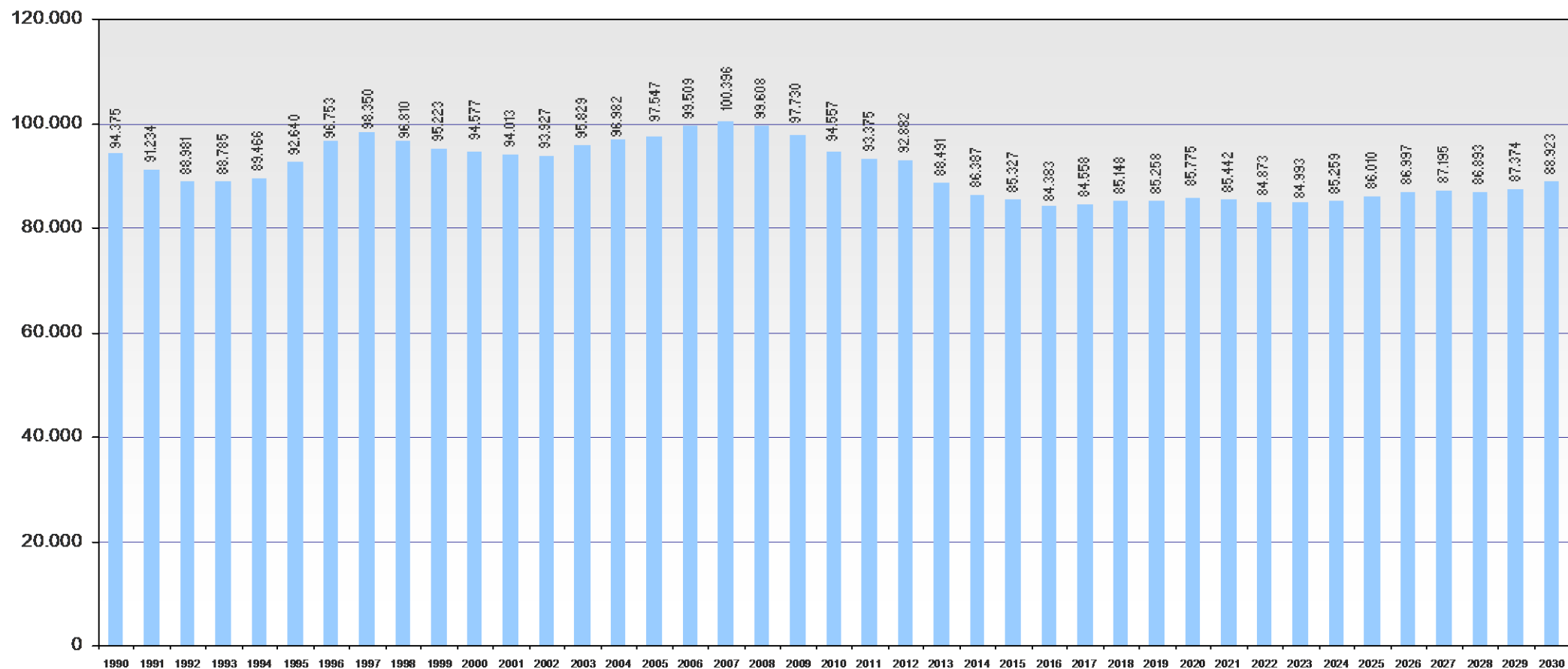


Quelle: WKÖ (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen (vgl. auch: Dornmayr / Nowak (2015): Lehrlingsausbildung im Überblick 2015.)

Anmerkungen: Datenabfrage (15-Jährige): 22.6.2015, letzte Aktualisierung: 12.6.2015.

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

Grafik 3-4: Zahl der 15-Jährigen in Österreich (Prognosewerte ab 2015 (Hauptszenario))



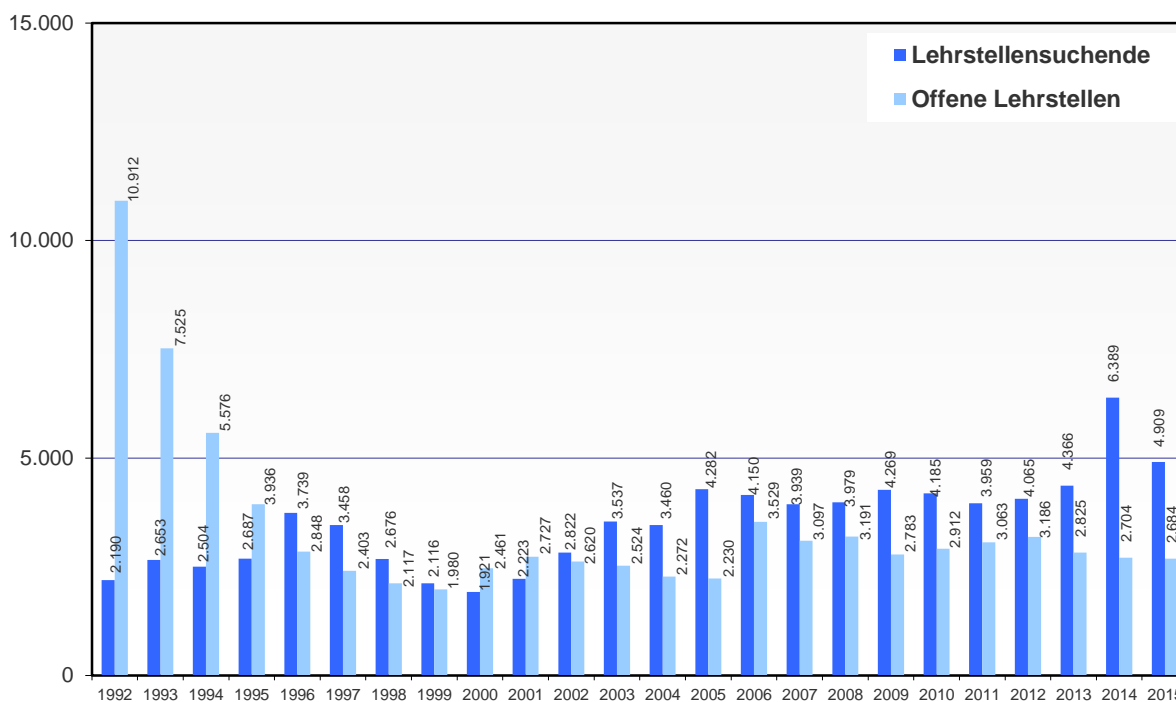
Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 22.6.2015; letzte Aktualisierung: 12.6.2015) (vgl. auch: Dornmayr & Nowak. (2015). Lehrlingsausbildung im Überblick 2015. Wien: ibw)

4 Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich

Der Beginn betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich lässt sich vor allem auf den Zeitraum gegen Ende der 1990er Jahre eingrenzen, nachdem der Wechsel von einem Überangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu einem eklatanten Mangel an Lehrstellen erfolgt war.

Plakativ lässt sich das an der Zahl der (beim AMS gemeldeten) offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden festmachen (vgl. Grafik 4-1). Standen etwa Ende Juni 1992 10.912 beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen lediglich 2.190 beim AMS vorgemerkte Lehrstellensuchende gegenüber, so überragte die Zahl der Lehrstellensuchenden jene der gemeldeten offenen Stellen Ende Juni 1996 bereits deutlich.

Das zentrale Motiv für die Einführung betrieblicher Lehrstellenförderungen war also vor allem der Versuch, die Zahl der angebotenen Lehrstellen zu erhöhen. Erst in späterer Folge wurde dieses vorwiegend quantitative Ziel auch um qualitative Aspekte ergänzt.

Grafik 4-1: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni)

Quelle: AMS Österreich + BMASK (BALIweb)

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

Vor dem Hintergrund des offenkundigen Mangels an Lehrstellen erfolgte neben anderen Maßnahmen - wie z.B. dem (verstärkten) Angebot an überbetrieblichen Ausbildungen¹⁵ - gegen Ende der 1990er Jahre der Beginn von direkten finanziellen Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe mit dem mehr oder weniger expliziten Ziel, die Lehrlingsausbildung für Betriebe finanziell attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen (vgl. nachfolgende Tabelle 4-1). Diese ersten Maßnahmen waren auch an keine besonderen Bedingungen geknüpft und sollten/konnten daher allen Lehrbetrieben zu Gute kommen. Es waren dies vor allem der Lehrlingsfreibetrag (1998-2002) sowie die Lehrlingsausbildungsprämie (2002-2008). Mit der Durchführung des Projekt 06 („Blum-Bonus“) in den Jahren 2005-2008 wurde erstmals eine umfangreiche Förderung an konkrete Bedingungen (nämlich die Schaffung neuer/zusätzlicher Lehrstellen) geknüpft und dafür auch besonders attraktiv dotiert.

Diese „**Vorgeschichte**“ (vgl. auch Tabelle 4-1) zur nachfolgend beschriebenen Genese der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG ist für die vorliegende Evaluierung vor allem aus zwei Gesichtspunkten **relevant**:

¹⁵ Besonders im Rahmen des 1998 erstmals in Kraft getretenen JASG (Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz).

- Erstens weil mit den betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG zwei bestehende Förderschienen („Blum-Bonus“ und Lehrlingsausbildungsprämie) ersetzt bzw. neu gestaltet wurden und daher de facto nicht mit „null“ begonnen wurde. Insofern ist nicht nur zu beachten, dass es Wirkungen der Einführung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG gibt, sondern dass auch die Nicht-Einführung bzw. ersatzlose Abschaffung der vorhergehenden Förderschienen Wirkungen (z.B. auf die Ausbildungsmotivation der Betriebe) gezeitigt hätte.
- Zweitens weil sich durch die teilweise Änderung der Finanzierung eine Änderung der Funktion der Lehrstellenförderung ergeben hat: Die Lehrlingsausbildungsprämie war bereits ausschließlich aus Arbeitgebermitteln (Insolvenz-Entgelt-Fonds) finanziert, währenddessen der „Blum-Bonus“ aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik finanziert wurde. Die neue betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG wird hingegen ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds) finanziert und erfüllt damit de facto die Funktion eines „Ausbildungsfonds“ bzw. eines „Lastenausgleichs“ (Umverteilung von Mitteln aller bzw. der nicht-ausbildenden Betriebe hin zu lehrlingsausbildenden Betrieben). Diese Funktion und dieses implizite (allerdings nicht explizit formulierte) Ziel eines „Lastenausgleichs“ zwischen nicht-ausbildenden und ausbildenden Betrieben wurden auch in vielen ExpertInneninterviews thematisiert.

Ein „Meilenstein“ war schließlich die BAG-Novelle 2008 und die darin erfolgte Festlegung auf „Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“, deren konkrete Festlegung einem eigens zu errichtenden **Förderausschuss** überantwortet wurde.¹⁶

Diese betriebliche Lehrstellenförderung, die aus den Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds¹⁷ finanziert wird, wurde in der BAG-Novelle 2008 in Form des **§19c Z 1-7 BAG („Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“)** implementiert. Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: Während die bis dahin geltenden betriebsbezogenen Förderungen – ausschließlich quantitativ orientiert – auf die Schaffung von Anreizen für

¹⁶ Gemäß §31b BAG wird dieser Förderausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet, wobei die neun Mitglieder vom Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft bestellt werden (davon jeweils drei auf Vorschlag der Wirtschaftskammer Österreich und drei auf Vorschlag der Bundesarbeitskammer). Im Gegensatz zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme im Bundes-Berufsausbildungsbeirat kommt das Vorschlagsrecht für die Mitglieder des Förderausschusses also nicht ausschließlich den beiden Sozialpartnern zu. Die aktuelle Zusammensetzung des Förderausschusses umfasst RepräsentantInnen folgender Institutionen:

- BMWFW (2 VertreterInnen), BMASK
- WKÖ (Bundessparte Gewerbe und Handwerk), WKÖ (Abteilung für Bildungspolitik), WK NÖ
- ÖGB, AK Wien, Gewerkschaft VIDA

¹⁷ Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt überwiegend arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag). Die Höhe dieses Beitrags wird vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz per Verordnung festgelegt. Bis zum Ende des Jahres 2014 betrug der IESG-Beitrag 0,55% des Bruttoentgelts, seit 1.1.2015 0,45%. 0,2% der Beitragsgrundlage stehen für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung (vgl. §13e IESG), das sind etwa 150-160 Mio. Euro im Jahr 2011. (Quellen: Insolvenz-Entgelt-Fonds + WKÖ)

Unternehmen, Lehrlinge (neu) auszubilden, abzielten, lag neben der wiederum quantitativ¹⁸ ausgerichteten Basisförderung erstmals ein - vom Fördervolumen (vgl. Abschnitt 6.3) her betrachtet allerdings relativ kleiner - Anteil auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb (z.B. durch die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen).¹⁹ Eine dieser neuen eher qualitätsorientierten betrieblichen Förderungen, der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit (Ausbildungsdokumentation und Praxistest), wurde allerdings aufgrund begrenzter finanzieller Mittel im Insolvenz-Entgelt-Fonds Anfang 2011 wieder ausgesetzt.

Die finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrlingsausbildung gemäß §19c Z 1-7 BAG wurden schließlich im Zuge der BAG-Novelle 2011 im Jahr 2012 um (überwiegend nicht-monetäre) **Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe gemäß §19c Z 8 BAG** ergänzt (Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt), Ausbildungsleitfäden, Clearingstelle LAP, PrüferInnenschulungen, Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen). Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Beihilfen sowie für die ergänzenden Unterstützungsstrukturen für Zwecke gemäß Abs. 1 Z 8 werden (im Gegensatz zu Z 1-7) nicht durch Richtlinien des Förderausschusses sondern durch Richtlinien des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c) festgelegt. Im Jahr 2013 wurden diese Maßnahmen gemäß §19c Z 8 BAG in mehreren neuen Richtlinien noch um weitere ergänzt: Lehrausbildung für Erwachsene, Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, (personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung, Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben sowie ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung.

Schließlich wurde im Jahr 2014 noch eine weitere Richtlinie gemäß §19c Z 8 BAG erlassen, welche vor allem die hier vorliegende Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung zum Inhalt hatte sowie die Ausdehnung von Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe auf das gesamte Bundesgebiet.

In Tabelle 4-1 sind darüber hinaus auch jene **indirekten „Förderungen“** enthalten, welche **in Form von Nachlässen (bzw. Reduktionen) bei den Sozialversicherungsbeiträgen für Lehrlinge** konzipiert wurden. Diese verfolgten dasselbe Ziel wie die direkten Förderungen: die Lehrlingsausbildung (angesichts rückläufiger Lehrlings- und Lehrstellenzahlen) finanziell attraktiver für die Lehrbetriebe zu gestalten. Erstmals erfolgte im Jahr 1996 eine Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge in relativ kleinem Umfang (Reduktion des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung um 1,5% für Lehrlinge im ersten Lehrjahr), in größerem Umfang im Jahr 2002 (Nachlass des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr, Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung während der gesamten

¹⁸ Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

¹⁹ Einerseits wurden die Fördermaßnahmen „Lehrlingsausbildungsprämie“ (2002–2008) und „Blum-Bonus“ (2005–2008) weiterentwickelt, andererseits durch zahlreiche, vorwiegend qualitätsbezogene Maßnahmen ergänzt.

Lehrzeit). Diese indirekten „Förderungen“ in Form von Reduktionen der Sozialversicherungsbeiträge für Lehrlinge sind allerdings nicht Gegenstand der vorliegenden Evaluierung.

Nicht enthalten in Tabelle 4-1 (und **ebenfalls nicht Gegenstand der vorliegenden Evaluierung**) sind die **Lehrstellenförderungen des AMS**, welche sich in einem deutlich geringeren finanziellen Rahmen bewegten (Ausnahme: der im Zeitraum 2005 – 2008 (Neuanträge) über das AMS abgewickelte „Blum-Bonus“ (Projekt 06)) und die von vornherein nur für bestimmte Zielgruppen und spezifische Zielsetzungen konzipiert wurden.

Grundsätzlich verfolgen die betrieblichen (und aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierten) Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG das Ziel, die lehrausbildenden Betriebe zu fördern. Förderkriterium (und Abgrenzungsmerkmal zu den AMS-Maßnahmen) sollten daher nicht die Lehrlinge und ihre Merkmale sondern die Betriebe und deren Bedürfnisse sein.²⁰ Im Falle der 2013 eingeführten (personenbezogenen) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung wurde allerdings von diesem Prinzip Abstand genommen. Hintergrund war, dass die über die Betriebe organisierte Förderung der Vorbereitungskurse relativ wenig in Anspruch genommen wurde (vgl. Kapitel 8). Jedenfalls ist die **(personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung aktuell die einzige Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG, welche ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen beantragt und in Anspruch genommen werden kann.²¹

Im Gegensatz zu den betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG können die **Lehrstellenförderungen des AMS** zudem auch von bestimmten Ausbildungseinrichtungen (bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt) in Anspruch genommen werden.

Wesentliche Zielgruppen der Lehrstellenförderungen seitens des AMS sind:

- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil.
- Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Jugendliche mit Behinderungen, sozialen Problemen, schulischen Defiziten oder z.B. auch LehrabbrecherInnen).
- TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß §8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“).
- Über 18-Jährige, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann oder SchulabbrecherInnen.

Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Jugendliche sowie TeilnehmerInnen

²⁰ Vgl. ExpertInneninterview mit Mitglied des Förderausschusses.

²¹ Weitere Förderarten, die auch (aber nicht exklusiv) von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching sowie die Übernahme der Kosten des wiederholten LAP-Antritts.

an einer Berufsausbildung gemäß §8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 18-Jährige werden sowohl in Betrieben als auch in Ausbildungseinrichtungen mit bis zu EUR 755,-/Monat gefördert. Das Gesamtvolumen der Lehrstellenförderungen des AMS betrug im Jahr 2013 EUR 25,2 Millionen.²²

²² Vgl. Dornmayr, Helmut & Löffler, Roland. (2014). Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013. ibw-/öibf-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFW. Wien: BMWFW

Tabelle 4-1: Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich
(ab dem Jahr 1996)

Jahr	Art der Förderung(en)	Gültigkeit
1996	ASVG-Novelle: Reduktion des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung um 1,5% für Lehrlinge im ersten Lehrjahr.	1.Jänner 1997 - 2002
1998	Lehrlingsfreibetrag: 20.000,- ATS (bzw. später) EUR 1.460,- pro Jahr, in dem das LV begonnen oder beendet oder die Lehrabschlussprüfung abgelegt wurde. <i>Abwicklung:</i> über Steuererklärung/Abgabenkonto.	1.Juni 1998 – 31.Dezember 2002 (Beginn LV)
2002	Lehrlingsausbildungsprämie: EUR 1.000,- pro aufrechtem Lehrverhältnis (LV) und Jahr. <i>Abwicklung:</i> über Steuererklärung/Abgabenkonto. <i>Finanzierung:</i> Insolvenz-Entgelt-Fonds.	1.Jänner 2002 – 27.Juni 2008 (Beginn LV) (2002 nur alternativ zum Lehrlingsfreibetrag)
2002	ASVG Novelle: Nachlass des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr. Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung während der gesamten Lehrzeit.	ab 1.Oktober 2002
2005	Projekt 06 („Blum-Bonus“): Für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen: EUR 4.800,- im 1.LJ, EUR 2.400,- im 2.LJ, EUR 1.200,- im 3. LJ pro zusätzlicher Lehrstelle (steuerfrei). <i>Abwicklung:</i> über AMS. <i>Finanzierung:</i> aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AMS).	1.September 2005 – 27.Juni 2008
Juni 2008	BAG-Novelle: § 19c BAG Z 1-7: Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen: Festzulegen durch Richtlinien des Förderausschusses (§31b). <i>Abwicklung:</i> über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (auf Antrag). <i>Finanzierung:</i> Insolvenz-Entgelt-Fonds.	ab 2008
17.Juli 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG: <ol style="list-style-type: none"> 1. Basisförderung 2. Neue Lehrstellen (Blum-Bonus II) 3. Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit 4. Zwischen- und überbetriebliche Aus- 	<p>ab 28.Juni 2008</p> <p>ab 28.Juni 2008 (befristet bis 31.Dezember 2010)</p> <p>ab 28.Juni 2008 (ausgesetzt zu Beginn 2011)</p>

	bildungsmaßnahmen 5. Weiterbildung der AusbilderInnen 6. Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen 7. Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten 8. Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen	
5.November 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG: Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (Integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen).	ab 28.Juni 2008
10.September 2010	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG: Neue Bestimmungen zu den Praxistests und den Ausbildungsdokumentationen (AD) im Rahmen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit.	AD: ab 10.September 2010
29.Dezember 2011	BAG-Novelle: § 19c BAG Z 8: Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen: Festzulegen durch Richtlinien des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c).	ab 1.Jänner 2012
2.Februar 2012	Richtlinie gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG: 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt) 2. Qualität in der Ausbildung – Ausbildungsleitfäden 3. Lehrabschlussprüfung 3.1. Clearingstelle LAP 3.2. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit 4. Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen	1.Juli 2012 – 30.Juni 2013
28.August 2012	Richtlinie gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG: Kleine Änderungen (v.a. Verlängerung des Projektzeitraums) betreffend Coaching und Beratung für Lehrlinge (Pilotprojekt)	1.Juli 2012 - 31.Dezember 2013
8.April 2013	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG: 9. Lehrlingsausbildung für Erwachsene	ab 1.Juni 2013 (Beginn LV)

27.Juni 2013	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG:</p> <p>10. Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung</p>	1.August 2013 – 31.Dezember 2015 (Beginn neues LV)
8.Juli 2013	<p>Richtlinie gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (Personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung 2. Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung 3. Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben 4. Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung 	<p>ab 1. September 2013</p> <p>1. September 2013 – 31.Dezember 2015</p> <p>ab 1. Jänner 2014</p> <p>ab 2013</p>
30.Juli 2014	<p>Richtlinie gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Ausdehnung auf das gesamte Bundesgebiet) 2.– 8.: gemäß RL 1/2012 und 1/2013 9. Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung 	bis 2016
Dezember 2015	<p>Die im Dezember 2015 erlassenen (Versionen der) Richtlinien sind nicht mehr Gegenstand der vorliegenden Hintergrundanalyse.</p> <p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG:</p> <p>Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten: 6a. Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen oder Versäumen durch Lehrplatzwechsel etc.</p> <p>Richtlinie gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <p>Änderungen/Ergänzungen bei: Auslandspraktika, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben, Unterstützung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zur Ausbildung, ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration (Schwerpunkt: Personen mit Migrationshintergrund, Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte).</p>	

Quellen: BMWFV, WKO, BKA (RIS)

Anmerkungen: Ohne Förderungen des AMS (Ausnahme: Blum-Bonus)

Indirekte Förderungen grau unterlegt, direkte Förderungen weiß.

5 Lehrstellenförderung in der Schweiz und in Deutschland

Bei allen Gemeinsamkeiten, welche die dualen Berufsbildungssysteme in Österreich, Deutschland und der Schweiz aufweisen, zeigen sich bei näherer Betrachtung dennoch auch grundlegende Systemunterschiede. Diese betreffen neben unterschiedlichen Zielgruppen der Lehrlingsausbildung²³, unterschiedlichen Finanzierungs- und Kostenstrukturen und andersartigen Organisationsformen auch die betriebliche Lehrstellenförderung. Auch hierbei bestehen maßgebliche Unterschiede in der Art der Förderung, der Finanzierung, der Zielgruppen, der Umsetzung, der Rahmenbedingungen (z.B. betriebliche Kosten/Erträge der Lehrlingsausbildung inkl. Höhe der Lehrlingsentschädigung²⁴) etc.

5.1 Schweiz

Eines der wichtigsten Instrumente zur Förderung der Lehrlingsausbildung in der Schweiz sind die **Berufsbildungsfonds**. Die gesetzlichen Grundlagen der Berufsbildungsfonds sind im Berufsbildungsgesetz von 2004 verankert. Das Gesetz sieht vor, dass die Organisationen der Arbeitswelt eigene Fonds zur Förderung der Berufsbildung schaffen können. Diese sollen die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen fördern, indem per Saldo Mittel von Firmen, die nicht ausbilden, zu Firmen verschoben werden, die ausbilden.

Berufsbildungsfonds sind üblicherweise branchenmäßig ausgerichtet: Die Gelder werden innerhalb einer Branche erhoben und für die Förderung der Berufsbildung in dieser Branche eingesetzt. Zu den Hauptaktivitäten der Fonds zählt die Entwicklung von Regelungen und Konzepten, die Übernahme von Kurskosten, das Austragen von Berufswettbewerben und Nachwuchsförderung sowie Entwicklung und Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien. Der Fondsbeitrag setzt sich im Regelfall aus einem fixen Betrag (pro Betrieb und Jahr) und einem Beitrag je Mitarbeiter/-in (oder der Lohnsumme) zusammen. (Kägi et al. 2008) In der Verordnung über den Berufsbildungsfonds 2010 ist auch vermerkt, dass die Mittel der Fondsbudgets unter anderem für die Kosten der BerufsbildnerInnenkurse, für Anschub-

²³ Beispielsweise verfügen in Österreich 2013/14 lediglich 0,8% der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen über eine Matura/Studienberechtigung, d. h. einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS (Quelle: Statistik Austria. (2015). Bildung in Zahlen – Tabellenband 2013/14. Wien + ibw-Berechnungen). Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2013 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 25,3 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten (Quelle: BIBB. (2015). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.)

²⁴ Vgl. Teilbericht Kosten-Nutzen-Analyse im vorliegenden Forschungsprojekt: Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Wien: öibf.

finanzierungen von Lehrbetriebsverbänden sowie für Maßnahmen zur Erhaltung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben bzw. Branchen (falls zusätzliche finanzielle Mittel als unerlässlich erscheinen) eingesetzt werden können. (VBBF 2010)

Die Gelder eines Berufsbildungsfonds müssen der Berufsbildung zukommen, wobei die Definition des Leistungskataloges in manchen Fällen Sache der Antragsteller ist. So wird sichergestellt, dass nur für jene Bereiche der Berufsbildung Mittel erhoben werden, wo auch Bedarf nachgewiesen ist. Die jährlichen Einnahmen der Fonds liegen zwischen 170.000 Franken für den kleinsten und 3,5 Mio. Franken für den größten Fonds. Im Jahr 2012 wurden über insgesamt 22 Fonds Berufsbildungsleistungen in Höhe von 24 Millionen Franken finanziert, wobei 72 Prozent der Mittel in die berufliche Grundbildung, 23 Prozent in die höhere Berufsbildung und fünf Prozent in die berufsorientierte Weiterbildung flossen.²⁵ Die Mittel können in spezifische Maßnahmen/Projekte fließen, es gibt aber auch die Möglichkeit, (nicht zweckgebundener) finanzieller Unterstützungen für alle Lehrbetriebe. Beispielsweise wurden die Mittel des Zürcher Berufsbildungsfonds in den Jahren 2013-2015 verwendet für²⁶:

- Überbetriebliche Kurse (ÜK)
- Qualifikationsverfahren (QV, vormals Lehrabschlussprüfungen)
- Kurse für BerufsbildnerInnen
- Einmaliger Ausbildungsbeitrag an alle Lehrbetriebe

Der Bundesrat kann auf Antrag der zuständigen Organisation deren Berufsbildungsfonds für alle Betriebe der Branche landesweit verbindlich erklären und diese zur Entrichtung von Bildungsbeiträgen verpflichten. Voraussetzung für eine solche Verbindlicherklärung ist, dass

- sich mindestens 30 Prozent der Betriebe mit mindestens 30 Prozent der ArbeitnehmerInnen und der Auszubildenden dieser Branche bereits finanziell am Bildungsfonds beteiligen;
- die Organisation über eine eigene Bildungsinstitution verfügt;
- die Beiträge ausschließlich für die branchentypischen Berufe erhoben werden;
- die Beiträge für Maßnahmen in der Berufsbildung eingesetzt werden, die allen Betrieben zugutekommen. (BBG 2002; BBT 2006)

Art und Höhe der Bildungsbeiträge richten sich dabei nach dem anhand der Kosten der Berufsbildung bestimmten Beitrag der Mitglieder der jeweiligen Organisation. Die maximale Beitragshöhe wird vom Bundesrat festgelegt, wobei die Höchstbeträge nach Branchen differenziert werden können. Betriebe, die bereits einen Verbandsbeitrag für die Berufsbildung leisten, in einen Berufsbildungsfonds einbezahlen oder auf andere Arten nachweisbar angemessene (Weiter-)Bildungsleistungen erbringen, dürfen laut Gesetz nicht zu weiteren Zahlungen in allgemein verbindlich erklärte Bildungsfonds verpflichtet werden. (BBG 2002) Die Aufsicht über die allgemein verbindlich erklärten Fonds führt das

²⁵ http://www.panorama.ch/dyn/2935.aspx?id_article=399

²⁶ http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/personal_finanzen/berufsbildungsfonds/_jcr_content/contentPar/downloadlist_2/downloaditems/920_1446815935721.spooler.download.1446804483952.pdf/Mittelverwendung+des+Zuercher+Berufsbildungsfonds+fuer+die+Jahre+2013+bis+2017.pdf

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. Zurzeit existieren in der Schweiz 26 solcher allgemeinverbindlich erklärter Berufsbildungsfonds.²⁷

Je nach Unternehmen (z. B. Mischbetriebe) kann mehr als ein branchenbezogener Berufsbildungsfonds Ansprüche geltend machen. Grundsätzlich gilt jedoch, dass identische Leistung nur einmal bezahlt werden muss.²⁸

Neben diesen branchenspezifischen Berufsbildungsfonds gibt es die **kantonalen branchenübergreifenden Berufsbildungsfonds**, die alle Unternehmen innerhalb eines Kantons umfassen. Die Beitragsregelung richtet sich nach kantonalem Recht. Ein solcher kantonaler branchenübergreifender Berufsbildungsfonds ist beispielsweise 2011 im Kanton Zürich eingerichtet worden. Gegründet wurde dieser Fonds, um die Berufsbildung zu fördern und die Kosten, welche für die Lehrbetriebe anfallen, besser auf die verschiedenen Unternehmen des Kantons aufzuteilen und somit eine solidarische Finanzierung der Berufsbildung im Kanton Zürich zu erreichen. Zusätzlich werden der Aufbau von branchenbezogenen Fonds und innovative Maßnahmen für die berufliche Grundbildung gefördert. Die Lehrbetriebe profitieren so von einer wichtigen finanziellen Unterstützung und erhalten dadurch einen zusätzlichen Anreiz, auch in Zukunft vermehrt Lehrlinge auszubilden. (Berufsbildungsfonds des Kantons Zürich 2014) Finanzierungen zur Schaffung neuer Lehrstellen durch einzelne Betriebe wurden abgelehnt, da solche Programme durch den Bund oder die Kantone finanziert werden und nicht zu den Aufgaben der Berufsbildungsfonds gehören: „Die Aufgabe des Berufsbildungsfonds sei daher nicht, mehr Lehrverhältnisse zu schaffen, sondern die Betriebe zu unterstützen, die bestehenden Lehrstellen optimal zu besetzen.“ (Kägi et al. 2008)

Alle ArbeitgeberInnen des Kantons sind im Rahmen dieses Fonds verpflichtet, einen Beitrag in der Höhe von einem Promille ihrer Lohnsumme zu entrichten. Die Fondsbeiträge werden bei den ArbeitgeberInnen einmal jährlich durch die Familienausgleichskassen eingezogen. Neben den ArbeitgeberInnen trägt auch die öffentliche Hand zur Finanzierung des Fonds bei. (Berufsbildungsfonds des Kantons Zürich 2014)

Bei der Finanzierung beschreitet der Kanton Zürich im Vergleich zu Modellen in anderen Kantonen einen anderen Weg: Zürcher ArbeitgeberInnen, die bereits einen Beitrag an die Berufsbildung leisten, sind von der Beitragspflicht befreit. Dies betrifft Betriebe

- die im Kanton Zürich bereits Lehrlinge mit Lehrvertrag ausbilden;
- die einem Lehrbetriebsverbund angehören;
- die einem der 26 Branchenfonds unterstellt sind bzw.
- deren Familienausgleichskassen-Lohnsumme weniger als 250.000 Franken beträgt. (Berufsbildungsfonds des Kantons Zürich 2014)

²⁷ <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01421/01423/index.html?lang=de>

²⁸ <http://www.doku.berufsbildung.ch/download/dokubb/html/sites/2.6.3.html>

Die Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangssituationen der Unternehmen hat viel zur Akzeptanz des Berufsbildungsfonds im Kanton beigetragen.²⁹ Über die Verwendung der Fondsmittel sowie über die Zahlungsbefreiung von Betrieben entscheidet die Berufsbildungskommission des Kantons Zürich.³⁰

Die Fördermittel aus allgemein verbindlichen Berufsbildungsfonds gehen meist an branchenspezifische (Aus-)Bildungszentren, diejenigen aus den kantonalen Fonds an Ausbildungsanbieter und/oder Betriebe. In beiden Fällen liegt somit eine Mischform aus angebots- und nachfrageorientierter Förderung vor. (Sgier 2001)

Laut eines Evaluationsberichts (Kägi et al. 2008) gab es im Jahr 2008 insgesamt 13 allgemeinverbindlich erklärte Berufsbildungsfonds mit rund 49.000 Betrieben (was 16 Prozent aller schweizerischen Betriebe entspricht) mit etwa 250.000 MitarbeiterInnen (acht Prozent aller MitarbeiterInnen in der Schweiz). Inzwischen ist die Zahl dieser Berufsbildungsfonds auf 26 im Jahr 2015 angestiegen, die fachliche Bandbreite ist vielfältig: Vom Autogewerbe bis zur Zahntechnik, vom Bauhauptgewerbe bis zum Musikinstrumentenbau sind Branchen unterschiedlichster Größe und Ausrichtung vertreten. Insgesamt beteiligen sich schweizweit aktuell rund 100.000 Betriebe im Rahmen eines allgemeinverbindlich erklärten Berufsbildungsfonds an den Berufsbildungskosten.³¹ Bezogen auf die Gesamtzahl der Betriebe in der Schweiz (2012: rund 572.000³²) ergibt sich ein Anteil der in einem Branchenfonds integrierten Unternehmen von rund 18 Prozent (die branchenübergreifenden kantonalen Berufsbildungsfonds sind dabei noch nicht berücksichtigt). In den acht allgemeinverbindlich erklärten kantonalen Berufsbildungsfonds sind aktuell rund 100.000 Betriebe erfasst.³³ Anhand dieser Zahlen zeigt sich die zentrale Bedeutung des Fondsfinanzierungsmodells im Rahmen der betrieblichen Fördermaßnahmen in der Schweiz.

Eine weitere Maßnahme der Ausbildungsförderung sind die **Lehrbetriebsverbände**: Bei diesen schließen sich zwei oder mehrere Betriebe mit sich ergänzenden Tätigkeiten zu einem Ausbildungsverbund zusammen und bilden gemeinsam Lehrlinge aus. Diese Kooperation soll den Ausbildungsaufwand für den einzelnen Betrieb optimieren und somit in weiterer Konsequenz das Lehrstellenangebot erweitern. Durch diese Verbundausbildung

²⁹ <http://www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2014/berufsbildungsfonds.html>

³⁰ Die Mitglieder der Berufsbildungskommission werden vom Regierungsrat für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt, ihnen gehören Vertretungen der Organisationen der Arbeitswelt und je eine Vertretung des Bildungsrates und der Bildungsdirektion an.

(http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/personal_finanzen/berufsbildungsfonds.html#subtitle-content-internet-bildungsdirektion-mba-de-personal_finanzen-berufsbildungsfonds-jcr-content-contentPar-textimage)

³¹ http://www.panorama.ch/dyn/2935.aspx?id_article=399

³² http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/01/new/nip_detail.Document.182733.pdf

³³ http://www.panorama.ch/dyn/2935.aspx?id_article=399

eröffnet sich auch für kleine oder spezialisierte Betriebe die Möglichkeit, an der beruflichen Grundbildung zu partizipieren.

In einem Lehrbetriebsverbund übernimmt ein Leitbetrieb bzw. eine Leitorganisation die Organisation der Ausbildung und fungiert als Repräsentant des Verbunds nach außen. Der Leitbetrieb oder die Leitorganisation kann außerdem auch das Anwerben und die Auswahl der Auszubildenden sowie weitere administrative Aufgaben des Verbunds übernehmen.³⁴ Ein Lehrbetriebsverbund muss sich aus zumindest drei oder mehr verschiedenen Betrieben zusammensetzen. Während der Lehrzeit muss eine Rotation der Lehrlinge in verschiedenen Betrieben stattfinden.³⁵ Die Berufsbildungsämter sind bei der Entwicklung eines Lehrbetriebsverbunds von Anfang an involviert. Sie unterstützen den Verbund bei schwierigen Situationen und genehmigen die Lehrverträge. Wenn am Verbund beteiligte Firmen in Konkurs gehen, helfen sie bei der notwendigen Umplatzierung der Auszubildenden.³⁶

Der Bund kann über das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation die Etablierung eines Lehrbetriebsverbundes durch eine Anschubfinanzierung unterstützen. Diese kann sich einerseits auf die Aufbauarbeiten der Leitorganisation, andererseits auf die Akquisition von Lehrstellen und Verbundbetrieben während der ersten drei Geschäftsjahre beziehen. Der Zuschuss an die Aufbaukosten des Lehrbetriebsverbundes beträgt maximal 50.000 Franken, derjenige an die Akquisitionskosten wird an der Anzahl geschaffener Lehrstellen bemessen und beträgt grundsätzlich 5.000 Franken pro neu geschaffener, langfristig verfügbarer Lehrstelle. Der Lehrbetriebsverbund muss vom vierten Geschäftsjahr an selbsttragend sein. Sind im ersten Jahr keine Wirkungen der Unterstützung erkennbar, wird die Subventionierung beendet. (Schweizerische Eidgenossenschaft 2015)

Die absolute Zahl der durch Lehrbetriebsverbünde geschaffenen Lehrstellen ist vergleichsweise gering. Trotzdem kann die erhoffte Wirkung, zusätzliche Lehrstellen zu schaffen, anhand einer Evaluationsstudie zu einem großen Teil bestätigt werden: In 60 Prozent der Mitgliederbetriebe konnten Ausbildungsplätze neu geschaffen werden. Zehn Prozent hätten sich ohne die Möglichkeit der Ausbildung im Lehrbetriebsverbund aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen aus der Lehrlingsausbildung zurückgezogen. 20 von 25 Leitorganisationen geben an, dass die Schaffung oder die Sicherung von Lehrstellen ausschlaggebend für die Gründung eines Lehrbetriebsverbundes waren. Das Spektrum der Mitgliederbetriebe ist sehr vielfältig. Es existieren Lehrbetriebsverbünde mit einem Minimum von zwei ausbildenden Betrieben bis hin zu Verbänden, welche 100 Mitglieder und mehr umfassen. Der durchschnittliche Lehrbetriebsverbund besteht aus acht ausbildenden Betrieben. (BBT 2008)

³⁴ <http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=403&lex=0>

³⁵ http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/berufslehre_abschlusspruefung/informationen_betriebe/unterstuetzung_beratung/_jcr_content/contentPar/downloadlist_0/downloaditems/282_1397204327614.spoiler.download.1397204283631.pdf/Informationen+zuz+LehrbetriebsverbundenApril2014.pdf

³⁶ <http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/3098-14025-1-mb19.pdf>

Auch das sogenannte „**Basislehrjahr**“ (vorwiegend in IKT-Berufen) kann als Instrument der Lehrstellenförderung in der Schweiz betrachtet werden. Hier werden die Lernenden im ersten Lehrjahr und manchmal auch in den ersten zwei Lehrjahren in einer Vollzeitschule oder in einem externen Ausbildungszentrum ausgebildet, bevor sie in die betrieblichen Abläufe eingegliedert werden. Während der Basisausbildung findet teilweise auch ein Praktikum im Lehrbetrieb statt.³⁷

Die **Lehrstellenförderung** (auch **Lehrstellenmarketing** genannt) fällt in den kantonalen Aufgabenbereich, da die kantonalen Berufsbildungsämter mit den Verhältnissen in den Regionen vertraut sind und Kontakte mit den Unternehmen vor Ort haben. Sie können dadurch die Entwicklung des Lehrstellenangebots am besten abschätzen und zeitgerecht geeignete Maßnahmen ergreifen. Diese Förderarbeit hat auch deswegen besondere Bedeutung, da viele ausländische Unternehmen, die in der Schweiz einen Standort haben, mit dem hiesigen Berufsbildungssystem nicht oder nur wenig vertraut sind. Um diese Unternehmen als Lehrbetriebe zu gewinnen, sind geeignete Informations- und Werbemaßnahmen notwendig. (Schweizerische Eidgenossenschaft 2013) Vom Bund erhalten die Kantone finanzielle Unterstützung für ihre Lehrstellenfördermaßnahmen, ist die Lehrstellensituation angespannt, kann der Bund zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung stellen.

Zu den Lehrstellenmarketing-Maßnahmen zählen unter anderem:

- Der Einsatz von *LehrstellenförderInnen*: Diese können vom Kanton mit einem Leistungsauftrag als kantonale LehrstellenförderInnen mandatiert werden, sie sprechen bei Unternehmen vor und betreiben aktiv Marketing und Beratung für Ausbildungsplätze im Kanton. Sie koordinieren außerdem die Maßnahmen der Wirtschaftskammer, der Berufsverbände, des Kantons und der Berufsfachschulen, um die Lehrlingsausbildung zu fördern und zu stärken.³⁸ Sie sind AnsprechpartnerInnen für Unternehmen und Institutionen, wenn es um neue Lehrstellen oder die Erweiterung von Ausbildungsplätzen geht. Zudem unterstützen sie Unternehmen beim Aufbau und bei der Partnersuche im Bereich von Lehrbetriebsverbänden.³⁹

³⁷ <http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/3819-13827-1-mb19.pdf>

³⁸ <https://www.kmu.org/politik-themen/berufsbildung>

³⁹ <http://www.dbk.ch/download/projekte/cm/VitaminL.pdf>

- Gibt es im betrieblichen Teil der Lehrausbildung Probleme, werden in der Regel die BerufsinspektorInnen⁴⁰ hinzugezogen. Durch Vermittlung und Beratung gelingt es häufig, Lehrvertragsauflösungen zu verhindern. Sollte trotz aller Bemühungen ein Lehrverhältnis aufgelöst werden, gelingt es dem Berufsinspektorat meistens, den betroffenen Jugendlichen einen neuen Ausbildungsplatz zu vermitteln.⁴¹
- *Informations-, Image- und Werbekampagnen* von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt, z. B. die Vignette „Lehrbetrieb“: Diese bundesweit umgesetzte Vignette für Lehrbetriebe ist eine Anerkennung für das Engagement in der Berufsbildung und kann von den Ausbildungsbetrieben als Marketing-Instrument verwendet werden⁴²;
- Im *kantonalen Lehrstellennachweis (LENA)* können die Kantone die Adressen von Lehrbetrieben mit offenen Lehrstellen veröffentlichen.⁴³
- Angebote an *Lehrstellenvermittlungsdiensten*⁴⁴
- *Berufsbildungsforen*: Diese sind auf Bezirksebene als Vereine an der Schnittstelle Schule - Berufsbildung organisiert. Durch regelmäßige Zusammenkünfte und öffentliche Veranstaltungen tragen sie zur Früherkennung von Problemen (z. B. Lehrstellenangebot und -nachfrage, Integration von MigrantInnen in die Berufsbildung), zur Lösungsfindung sowie zur Öffentlichkeitsarbeit für Berufsbildung und Berufsbildungsmarketing bei.⁴⁵

Das Schwergewicht der eidgenössischen Lehrstellenförderung liegt nach wie vor auf der Förderung der 2-jährigen Grundbildung („Eidgenössisches Berufsattest“), gezielter Unterstützung beim Aufbau von Lehrbetriebsverbänden und dem Ausbau der regionalen Lehrstellenförderung.⁴⁶

Die **jährliche nationale Lehrstellenkonferenz** wurde 2005 als Reaktion auf den damals herrschenden Lehrstellenmangel initiiert. Inzwischen hat sich der Lehrstellenmarkt stabilisiert und die Lehrstellenkonferenz hat sich in Folge hiervon in eine Plattform umgewandelt, um

⁴⁰ BerufsinspektorInnen (MitarbeiterInnen der Berufsbildungsämter) beraten BerufsbildnerInnen, Lernende und deren Eltern sowie Berufsverbände in Fragen der beruflichen Grundbildung und berufspraktischen Bildung. Sie bewilligen neue Ausbildungsplätze, kontrollieren die Einhaltung von Ausbildungsvorschriften und -qualität, erteilen Auskunft über Bildungsverordnungen, über Kurse für BerufsbildnerInnen und bei Wechsel oder Abbruch der beruflichen Grundbildung. (<http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.aspx?id=4826>)

⁴¹ http://edudoc.ch/record/32904/files/AG_bericht_jugend_und_arbeitsmarkt.pdf

⁴² <http://www.berufsbildung.ch/dyn/6601.aspx>

⁴³ <http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=442&lex=0>

⁴⁴ <http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=423&lex=0>

⁴⁵ http://www.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/berufsbildungsmarketing/berufsbildungsforen.html

⁴⁶ http://www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2008/308/_icr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/lehrstellensituation.spooler.download.1289896111957.pdf/Lehrstellensituation.pdf

verschiedene aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung zu erörtern. Ziel der Lehrstellenkonferenz ist vor allem, die Verbundpartnerschaft zu stärken und in einen direkten Dialog mit möglichst vielen Lehrbetrieben zu treten.⁴⁷

Berufsschauen werden vom SBFI gefördert und sollen einer breiten Öffentlichkeit die Vielfalt und Qualität der Berufsbildung aufzeigen. Verschiedene Personengruppen (SchülerInnen, Lehrpersonen, Eltern etc.) können sich an Berufsschauen über das Ausbildungsangebot in unterschiedlichen Berufen und berufliche Karrierewege sowie Weiterbildungsmöglichkeiten informieren. Unterstützung durch das SBFI kann erfolgen, wenn Berufsschauen regional durchgeführt werden, ins kantonale Lehrstellenmarketing integriert sind und eine breit abgestützte Trägerschaft (Kantone, Wirtschaft) aufweisen. Die finanzielle Unterstützung besteht aus einem Sockelbeitrag und Beiträgen für zusätzliche Leistungen. (Schweizerische Eidgenossenschaft 2015)

Maßnahmen des **Berufsmarketings** zielen darauf ab, das Image eines Berufes, einer Branche oder der Berufsbildung insgesamt zu verbessern, wobei es Aufgabe der Branchenverbände ist, ihre Berufe zu bewerben. Es sollen möglichst viele Jugendliche für den Einstieg in die Berufsbildung interessiert werden. AdressatInnen von Maßnahmen sind neben den Jugendlichen auch Eltern, LehrerInnen und die allgemeine Öffentlichkeit. Für Projekte des Berufsmarketing, die gewisse Kriterien erfüllen, übernimmt das SBFI im gesetzlichen Rahmen anteilmäßig die Kosten für das Marketingkonzept, die Projektevaluation sowie – für einen begrenzten Zeitraum – die Kosten für Administration, Projektleitung und die MitarbeiterInnen. Zu den Förderbedingungen zählt u. a., dass es sich um eine Problemstellung von nationaler Bedeutung (z. B. ein Mangel an qualifizierten Fachkräften in einer bestimmten Region/Branche oder zu wenige Frauen in technischen Berufen) handelt. Die Problemstellung muss anhand von Untersuchungen/Studien ausreichend belegt sein. Das Marketingkonzept wird in Kooperation mit einem nationalen Branchenverband erstellt. (Schweizerische Eidgenossenschaft 2015)

Die **steuerliche Absetzbarkeit von Ausbildungskosten** stellt eine indirekte Form der Ausbildungsförderung dar. Im Schweizer Steuerrecht gibt es hier im Rahmen der allgemeinen Abzugsfähigkeit die Möglichkeit, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung von Lehrlingen als geschäftsmäßig begründeten Aufwand (Personalaufwand) vom Ertrag abzuziehen. Eine zusätzliche steuerliche Förderung von Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, ist bis jetzt nicht weiter verfolgt worden, da Kosten-Nutzen-Studien ergeben haben, dass für rund zwei Drittel der ausbildenden Schweizer Betriebe ein Nettonutzen bis zum Ende der Lehrlingsausbildung entsteht. Bei den restlichen

⁴⁷ <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=de&msg-id=46836>;
http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/berufsbildungsmarketing/lehrstellenkonferenz.html

Lehrverhältnissen rechnet sich in den meisten Fällen die Investition, wenn die Lehrlinge nach der Ausbildung weiterbeschäftigt werden. Dadurch können Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten gespart werden. Die Ausbildung von Lehrlingen lohnt sich somit finanziell für die große Mehrheit der Schweizer ArbeitgeberInnen. (Schweizerische Eidgenossenschaft 2011)

Eine weitere Form der indirekten Förderung von ausbildenden Unternehmen in der Schweiz ergibt sich über die Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (Vergabe von öffentlichen Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträgen) des Bundes: Bei gleichwertigen Angeboten schweizerischer AnbieterInnen berücksichtigt der Auftraggeber, inwieweit diese Betriebe Ausbildungsplätze anbieten. In vielen Kantonen und Gemeinden wird bei der Submissionsvergabe ebenfalls darauf geachtet, dass die Unternehmen Lernende ausbilden. Dies verschafft ausbildenden Betrieben gegenüber nicht ausbildungsaktiven Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil. (Schweizerische Eidgenossenschaft 2011)

Evaluation der Lehrstellenförderung:

Eine im Jahr 2010 erstellte Evaluierungsstudie untersuchte die vom damaligen Bundesinstitut für Berufsbildung und Technologie (BBT) (inzwischen aufgegangen im SBFI) zwischen 2004 und 2009 unterstützten Projekte der Lehrstellenförderung.

Der Großteil der eingereichten Projektgesuche hatte kantonale oder in Einzelfällen städtische Träger. Daneben spielten Vereine, Organisationen der Arbeitswelt und Private ebenfalls eine Rolle. Als Projektpartner wurden vorwiegend andere kantonale Stellen (z. B. Berufsberatung) und teilweise Schulen der Sekundarstufe II, Berufsschulen und Partner aus der Wirtschaft (z.B. Berufsverbände) beigezogen. (Graf/Künzi 2010)

Die Projekte erreichten mit ihren Maßnahmen unterschiedliche Zielgruppen: Der größte Teil (49 Projekte) zielte auf Betriebe ab, die entweder bereits Lehrlinge ausbilden oder als ausbildender Betrieb in Frage kommen. Von den Projekten zur Lehrstellennachfrage wurden vorwiegend Jugendliche ohne Ausbildungsplatz angesprochen (44 Projekte). Auch Jugendliche in der Berufswahl (26 Projekte) und SchülerInnen mit schulischen Schwierigkeiten (29 Projekte) gehörten zu den wichtigen Zielgruppen.

Weitere 20 Projekte richteten sich gezielt an MigrantInnen und 16 an Jugendliche, die bereits eine Berufslehre begonnen haben. Jugendliche mit sozialen oder persönlichen Problemen sowie die Eltern von Jugendlichen wurden selten als explizite Zielgruppe genannt. (Graf/Künzi 2010)

5.2 Deutschland

In Deutschland besteht eine Vielzahl von Förderprogrammen von Seiten des Bundes, der Länder und der Europäischen Union, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und sichern sowie die Ausbildungsfähigkeit und den Übergang Jugendlicher in die berufliche Ausbildung unterstützen sollen, um letztendlich die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems zu sichern. Diese öffentlichen Förderprogramme dienen letztendlich auch dazu, wirtschaftlich und sozial erwünschte Entscheidungen zu ermöglichen, die ohne diesen monetären Beitrag überhaupt nicht, nicht im erwünschten Umfang oder zum gewünschten Zeitpunkt durchgeführt würden. Aus diesem Grund fokussieren die Fördermaßnahmen im Bereich der Berufsbildung auf bestimmte Themen und Akteure innerhalb des Berufsbildungssystems. Anhand der Literatur können unter anderem folgende Förderschwerpunkte ausgemacht werden: die Schaffung und Sicherung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, die Stärkung der Verbundausbildung, die Förderung benachteiligter Jugendlicher, die Mitfinanzierung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und -lehrgänge und außerbetrieblicher Ausbildungsangebote, die Stärkung der Ausbildungsberatung und -akquise etc. In Deutschland zeigen sich dabei deutliche Unterschiede in den (Aus-)Gestaltungsschwerpunkten der Förderungen sowohl zwischen dem Bund und den Ländern als auch zwischen den einzelnen Bundesländern. (BIBB 2014)

In Deutschland existiert sowohl bundesweit als auch auf Länderebene eine Vielzahl an Fördermaßnahmen sowohl für Ausbildungsbetriebe als auch für Jugendliche. Im Rahmen des Programms „**JOBSTARTER** – Für die Zukunft ausbilden“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds) Innovationen und (regionale) Strukturentwicklungen in der Berufsbildung. Hauptfokus dieser Maßnahme ist die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze sowie eine nachhaltige Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen. (BIBB 2014) Vorrangige Zielgruppe dieser Initiative sind kleine und mittlere Unternehmen, die individuelle Beratung und organisatorische Unterstützung bei der Rekrutierung und Ausbildung des Fachkräftenachwuchses erhalten. Die Projekte stellen Personalressourcen für Einstellungsverfahren und organisatorische Tätigkeiten bereit und beraten Unternehmen beim Einstieg in die Ausbildung.⁴⁸ Seit 2006 hat die Initiative insgesamt 310 regionale Projekte in sechs Förderrunden gestartet und 287 hiervon abgeschlossen, aktuell laufen 26 Projekte in insgesamt 14 Bundesländern. Bis Ende 2013 konnten im Rahmen der Initiative über 63.000 Ausbildungsplätze akquiriert und knapp 44.000 Jugendliche in Ausbildung vermittelt werden. (BIBB 2014)

⁴⁸ <http://www.jobstarter.de/>

Im Rahmen der JOBSTARTER-Initiative werden auch **Verbundausbildungen** oder Ausbildungspartnerschaften gefördert. Unterstützt werden Unternehmen, die in Kooperation mit Partnerbetrieben zusätzliche duale Ausbildungsplätze anbieten. Zielgruppe sind Betriebe, die selbst nicht alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans abdecken können. Die Verbundausbildungen erhalten neben der Unterstützung durch das Programm JOBSTARTER auch spezielle Fördermittel auf Ebene der Bundesländer. Die Fördermittel setzen sich zumeist aus Landes- und ESF-Beiträgen zusammen und dienen dazu, für die Betriebe einen Teil der Mehrkosten abzudecken, die durch einen erhöhten Organisations- und Verwaltungsaufwand anfallen. So können z. B. Betriebe in Nordrhein-Westfalen einen einmaligen Zuschuss pro Verbundausbildungsplatz erhalten, der meist direkt an die Betriebe ausbezahlt wird. (BIBB 2011) Die Fördervoraussetzungen sowie die Höhe der finanziellen Unterstützungen sind je nach Bundesland unterschiedlich gestaltet.

Die **assistierte Ausbildung** ist eine Form einer kooperativen Ausbildung und versucht, die Unterschiede zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Voraussetzungen der Jugendlichen zu überwinden. Zu diesem Zweck wird eine reguläre betriebliche Berufsausbildung durch umfassende Vorbereitungs- und Unterstützungsleistungen begleitet. Neben Betrieb und Berufsschule übernehmen Bildungsträger als dritter Partner die Rolle eines Dienstleisters für die Jugendlichen und die Betriebe.⁴⁹ Durch diese Angebote gelingt es, auch benachteiligten Jugendlichen eine normale betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen. Ein wesentliches Element dieses Konzeptes stellt die gleichzeitige Beratung und Unterstützung für die Betriebe bei der Anbahnung und Durchführung der Ausbildung dar.⁵⁰

Zu den Dienstleistungen für die Betriebe gehören Angebote wie Bewerbungs- und Ausbildungsmanagement, Beratung und Information in Hinblick auf spezifische Zielgruppen und Unterstützung bei der Lernortkooperation mit der Berufsschule. Welche Dienstleistungen die Jugendlichen bzw. der Betrieb auswählen, entscheiden sie selbst, es gibt kein Standardprogramm: So können Ausbildungsstrukturen den jeweiligen Bedarfen angepasst werden, z. B. in Form von Teilzeitausbildung, wenn etwa Kinderbetreuungspflichten bestehen.⁵¹ Aufgrund positiver Erfahrungen mit dem Verfahren in den Ländern wird von ExpertInnen eine – durch ein begleitendes Förderprogramm des Bundes unterstützte – bundesweite Einführung als eigenständiges Modell der Ausbildungsförderung empfohlen. (Lippegaus-Grünau/Nugisch 2014)

Die **überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)** ergänzen die Ausbildungselemente Betrieb und Berufsschule. Sie decken die Ausbildungsbereiche ab, die von einem einzelnen Betrieb nicht geleistet werden können, weil er beispielsweise nicht über die erforderliche

⁴⁹ <http://www.good-practice.de/5094.php>

⁵⁰ http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a31_assi_ausbildung_aufstieg_aus_bildung_nuglisch.pdf

⁵¹ <http://www.bibb.de/de/1301.php>

technische Ausrüstung oder das hierzu nötige Personal verfügt. Mit Hilfe der ÜBS können auch kleine Unternehmen oder Betriebe, die nur ein begrenztes Marktsegment bedienen, ausbilden. Diese Ausbildung ist in Form mehrwöchiger Lehrgänge in von Kammern und Innungen eingerichteten überbetrieblichen Werkstätten organisiert.

Kursinhalte, -anzahl und -dauer werden auf Bundesebene von den Tarifvertragsparteien geregelt und anschließend vom Wirtschaftsministerium in Form verbindlicher Rahmenlehrpläne fixiert. Die Kosten für die Fachlehrgänge werden vom ausbildenden Betrieb übernommen, dieser erhält jedoch Zuschüsse von Bund, Ländern und den Kammern.⁵² Im Bundesland Bayern sind beispielsweise im Jahr 2012 48 Maßnahmen zur Förderung von ÜBS mit insgesamt etwas mehr als sechs Millionen Euro bezuschusst worden. (BIBB 2014)

Mit einem flächendeckenden Netz von ÜBS verfügt Deutschland im internationalen Vergleich hier über eine besondere Infrastruktur. Eine weitere Besonderheit des deutschen Ansatzes ist die gezielte Förderung der Weiterentwicklung von ÜBS zu sogenannten „Kompetenzzentren“, die seit dem Jahr 2000 von Seiten des Bundes erfolgt. Ziel dabei ist es, geeignete Bildungsstätten zu modernen, kundenorientierten Berufsbildungsdienstleistern zu entwickeln und ihnen eine Art „Leuchtturmfunktion“ für andere ÜBS zuzuweisen. Die Kompetenzzentren sind aufgrund ihrer Ausstattung mit modernster Technik und ihrer Nähe zu den Betrieben in der Lage, neue Technologien und innovative Produkte anwendungsorientiert aufzubereiten und über Qualifizierungsangebote in der Aus- und Weiterbildung in die betriebliche Praxis einzuführen. Sie bieten neben innovativen Bildungs- und Qualifizierungskonzepten auch Beratungen an, insbesondere zu neuen Technologien und Verfahren einschließlich deren Anwendung und Vermarktung, speziell für KMUs und übernehmen damit auch eine Mittlerfunktion zwischen Forschung und Praxis. (Ekert et al. 2009)

In einigen wenigen Branchen Deutschlands (wie z. B. der Bauwirtschaft) sind branchenbezogene Ausbildungsfonds eingerichtet worden. Im Zuge dieser „**SOKA-BAU**“ (Sozialkassen der Bauwirtschaft) wird auf tarifvertraglicher Grundlage bundesweit (ausgenommen Berlin) eine Ausgleichskasse geführt.⁵³ Alle Bauunternehmen (auch diejenigen, die keine Ausbildungsstellen anbieten) liefern einen tariflich festgelegten Beitrag an SOKA-BAU ab. Mit diesen Mitteln werden sämtliche Kosten der überbetrieblichen Ausbildung in den Ausbildungszentren sowie ein großer Teil der betrieblichen Ausbildungskosten (Ausbildungsvergütung) finanziert. Darüber hinaus wird die Überprüfung der etwa 200 überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit dem Ziel organisiert, bundesweit einheitliche Qualitätsstandards in der Ausbildung sicherzustellen.

⁵² http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsformen/Ueberbetriebliche_Ausbildung/index.htm

⁵³ http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/system/flexpaper/rsmbstpublications/download_file/3232/3232_46.pdf

Die Förderhöhe beträgt für gewerblich Auszubildende zehn Monate die Ausbildungsvergütung des ersten, sechs Monate die Ausbildungsvergütung des zweiten und einen Monat die Ausbildungsvergütung des dritten betrieblichen Ausbildungsjahres. Bei technisch und kaufmännisch Auszubildenden liegt der Fördersatz bei zehnmal der Ausbildungsvergütung des ersten und viermal der Ausbildungsvergütung des zweiten betrieblichen Ausbildungsjahres.⁵⁴ Im Zuge der Ausbildungsförderung erstattete der Fonds im Jahr 2013 insgesamt etwa 295 Millionen Euro an Ausbildungsvergütungen und überbetrieblichen Ausbildungskosten.⁵⁵

Für Betriebe, die Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz eine sechs- bis zwölfmonatige **Einstiegsqualifizierung** anbieten, besteht die Möglichkeit, über die Agenturen für Arbeit Zuschüsse zur Praktikumsvergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag des zu Qualifizierenden zu erhalten. Im Jahr 2012 befanden sich pro Monat rund 14.000 Jugendliche in solchen Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung, deren Ausgaben sich auf insgesamt etwa 39 Millionen Euro beliefen. (BIBB 2014)

In einigen Bundesländern besteht die Möglichkeit, **Ausbilderkredite** zu beantragen, so z. B. in Bayern: Ziel des von der LfA Förderbank Bayern organisierten Darlehensprogramms ist die Unterstützung von KMUs sowie Freiberuflern, die lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche in anerkannten Ausbildungsberufen ausbilden. Hier kann je nach Besetzung eines betrieblichen Ausbildungsplatzes ein Betriebsmittelkredit von bis zu 50.000 Euro je auszubildendem Jugendlichen gewährt werden. Der Gesamtumfang dieser Förderungen ist allerdings eher gering: So sind im Jahr 2012 lediglich vier solcher Vorhaben mit einem Darlehensvolumen von 170.000. Euro gefördert worden. (BIBB 2014)

In einigen Bundesländern werden Betriebe unterstützt, die **Auszubildende aus Insolvenzbetrieben** übernehmen, so etwa in Hessen: Damit Lehrlinge bei einer unverschuldeten Ausbildungsunterbrechung (etwa durch Insolvenz, teilweise Stilllegung oder Schließung des Erstausbildungsunternehmens) möglichst schnell eine Anschlussausbildung erhalten, wird bei der Fortsetzung der Ausbildung eine Übernahme der Ausbildungsvergütung für höchstens sechs Monate gewährt. Die maximale Förderhöhe liegt bei 10.000 Euro pro Ausbildungsplatz und -jahr. Im Jahr 2012 wurden in Hessen über dieses Programm über 300 Auszubildende mit etwas mehr als einer Million Euro gefördert. (BIBB 2014)

Als weitere Beispiele für regionale Förderprogramme in Hessen können die Förderungen für AltbewerberInnen und der Ausbildungskostenzuschuss erwähnt werden. Betriebe, die

⁵⁴ http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Arbeitgeber/Berufsausbildung/Ausbildungsverguetung/

⁵⁵ http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Arbeitgeber/Berufsausbildung/

zusätzliche Ausbildungsstellen für sogenannte „**AltbewerberInnen**“⁵⁶ zur Verfügung stellen, können finanzielle Mittel erhalten: Der Zuschuss liegt im ersten Ausbildungsjahr bei 65 Prozent, im zweiten Ausbildungsjahr bei 35 Prozent der Ausbildungsvergütung. **Ausbildungskostenzuschüsse** unterstützen betriebliche Ausbildungsverträge mit lern- und leistungsbeeinträchtigten Jugendlichen. Die Förderung beträgt 2.000 Euro pro Ausbildungsplatz und -jahr bzw. 1.000 Euro im vierten Ausbildungsjahr, insgesamt jedoch maximal 7.000 Euro. Im Ausbildungsjahr 2012/13 sind in Hessen rund 350 Auszubildende mit knapp zwei Millionen Euro unterstützt worden. (BIBB 2014)

Die Bundesagentur für Arbeit bietet Fördermöglichkeiten für die Integration von **Menschen mit Behinderung** in die Ausbildung an: ArbeitgeberInnen können bis zu einer Dauer von drei Monaten die Kosten für eine Probebeschäftigung erstattet werden. Betriebe können außerdem Zuschüsse für behindertengerechte Anpassungen von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erhalten. Im Jahr 2012 sind hierfür rund 25 Millionen Euro eingesetzt worden. (BIBB 2014)

In einigen Bundesländern (z. B. Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Bayern) sind **AusbildungsakquisiteurInnen** im Einsatz. Diese werben um neue Ausbildungsplätze bei Unternehmen, die bisher nicht oder nicht ausreichend ausbilden, und leisten Beratung und praktische Unterstützung bei der Ausbildung.

Die Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main beschäftigt AusbildungsberaterInnen, die als AnsprechpartnerInnen für AusbilderInnen und Auszubildende fungieren. In dieser Funktion besuchen sie regelmäßig die Unternehmen und informieren erstmalig ausbildende Betriebe über Ausbildungsmöglichkeiten. Die AusbildungsberaterInnen versuchen über verschiedene Aktivitäten zusätzliche Ausbildungsbetriebe zu akquirieren und organisieren Informationsveranstaltungen für Unternehmen, Berufsschulen etc. über neue Ausbildungsberufe. Zu ihren Aufgaben zählen auch die Beratung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten und die Koordination von Verbundausbildungen, die Ausfertigung von Ausbildungsverträgen, die Erstellung von Ausbildungsplänen und die Information über die Förderung von Ausbildungsplätzen. Bei einem Streit zwischen den Ausbildungsparteien organisiert die Ausbildungsberatung eine Schlichtung.⁵⁷

⁵⁶ Unter „AltbewerberInnen“ werden aus früheren Schulentlassungsjahrgängen stammende BewerberInnen verstanden.

⁵⁷ <http://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/beratung/berater/index.html>

6 Die einzelnen Förderarten im Überblick (Österreich)

Die Definition der Förderarten, -kriterien und -höhen für die Förderungen gemäß §19c Abs.1 Z 1-7 BAG erfolgt(e) durch Richtlinien des eigens dafür eingerichteten Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirats (B-BAB). Sie bedürfen/bedurften der Bestätigung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Die Richtlinien für Förderungen gemäß §19c Abs.1 Z 8 BAG werden/wurden direkt durch den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§31c) festgelegt.

Tabelle 6-1: Die Förderarten im Überblick

(Stand: Mai 2015)

Richtlinie Z 1 - 7:

- (1) Basisförderung
- (2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
 - a. Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind
 - b. Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
 - c. Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
 - d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
 - e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)
- (3) Weiterbildung der AusbilderInnen
- (4) Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen
- (5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten
 - a. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse
 - b. Vorbereitungskurse Nachprüfungen bzw. theoretische LAP
 - c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache
- (6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen
- (7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG und §11b LFBAG (integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierung)
- (8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene
- (9) Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung

Richtlinie Z 8:

- (10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe
- (11) Ausbildungsleitfäden
- (12) Lehrabschlussprüfung
 - a. Clearingstelle LAP
 - b. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit
- (13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen
- (14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung
- (15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung
- (16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben
- (17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

Die Lehrstellenförderungen gemäß §19c Abs.1 verfolgen vor allem zwei Zielsetzungen:

1. Die Schaffung und Sicherung von Lehrstellen (quantitätsorientiert): Dazu zählt in erster Linie die Basisförderung (und auch Maßnahme 2a).
2. Die Förderung und Steigerung der Ausbildungsqualität (qualitätsorientiert): Diese Zielsetzung verfolgen im Prinzip alle übrigen Förderarten.

Im Folgenden werden diese aktuell gültigen⁵⁸ betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG im Einzelnen beschrieben:

(1) Basisförderung⁵⁹

Die Basisförderung gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.⁶⁰ Sie stellt eine an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung orientierte und nach Lehrjahren gestaffelte Förderung der Lehrlingsausbildung/Lehrbetriebe dar. Im ersten Lehrjahr entspricht die Höhe der Beihilfe drei Lehrlingsentschädigungen, im zweiten Lehrjahr zwei, im dritten und vierten eine bzw. bei 3,5 Lehrjahren einer halben Lehrlingsentschädigung. Die Basisförderung wird unter der Voraussetzung eines über das gesamte jeweilige Lehrjahr aufrechten Lehrvertrags im Nachhinein ausbezahlt. Förderbar sind auch Lehrverträge, die im Förderjahr regulär – durch Zeitablauf oder Lehrabschlussprüfung bis maximal zehn Wochen vor dem vereinbarten Lehrzeitende – geendet haben.

(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen⁶¹

Unter dieser Förderart werden folgende Ausbildungsmaßnahmen zusammengefasst:

- a) bescheidmäßig vorgeschriebene Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß §2a BAG zur Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbilds
- b) freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbilds, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen

⁵⁸ D.h. ohne den (ausgesetzten) Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

⁵⁹ Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingsentschädigungen gefördert.

⁶⁰ Für davor begründete Lehrverhältnisse konnte ab 2002 die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

⁶¹ Für Ausbildungsverhältnisse nach §8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“) kommen die Förderunterarten b) und c) zur Anwendung, allerdings mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag von EUR 2.000,-. Auszubildende nach §8b Abs.2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.

- c) berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- d) Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen⁶²
- e) Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung auf die Arbeitszeit, wenn nicht bereits eine Lehrzeitverlängerung zum Zweck der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt ist.

Die Förderung von Ausbildungsverbundmaßnahmen bzw. zwischen- oder überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen ist an eine inhaltliche Prüfung durch die Lehrlingsstelle (vorab oder im Nachhinein) gebunden. Über die Bewertung durch die Lehrlingsstelle ist die Arbeiterkammer zu informieren, sie kann zu dieser Bewertung innerhalb von 14 Tagen eine Stellungnahme abgeben. Maßnahmen, die bereits vorweg im Förderausschuss oder im Zuge der inhaltlichen Prüfung durch die Lehrlingsstellen und die Arbeiterkammern positiv bewertet wurden, werden in eine Liste des Förderausschusses aufgenommen und müssen nicht mehr im Einzelfall geprüft werden. Von einer Förderung ausgeschlossen sind reine Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Bildungsmaßnahmen (z.B. Hobbykurse) und Standardausbildungsprogramme im Sinne einer für die MitarbeiterInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung.

Fördervoraussetzung ist eine Anrechnung auf die Arbeitszeit, die durch eine unterschriebene Erklärung bestätigt werden muss.

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

(3) Weiterbildung der AusbilderInnen

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

⁶² Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14 richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1. September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen dieser Fördervariante erwartet.

(4) Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg

Gefördert werden Lehrberechtigte, deren Lehrling/e den erstmaligen Antritt zur Lehrabschlussprüfung im betreffenden Lehrverhältnis mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg abschließt/abschließen. Voraussetzungen für die Förderbarkeit sind ein ununterbrochenes Lehrverhältnis der KandidatInnen beim antragstellenden Betrieb von mindestens 12 Monaten, die Absolvierung der Prüfung im erlernten Lehrberuf und die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung bis spätestens 12 Monate nach Beendigung der Lehrzeit. Die Höhe der Förderung beträgt EUR 200,- für guten Erfolg bzw. EUR 250,- für ausgezeichneten Erfolg.

(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten⁶³

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

Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse, damit die Berufsschule abgeschlossen werden kann.

Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule oder – bei Lehrlingen ohne positiven Berufsschulabschluss – auf die theoretische Lehrabschlussprüfung.

Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund.

Bei Entsendung des Lehrlings durch den Dienstgeber sind die Kurszeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Voraussetzungen sind, dass die gesamten Ausbildungskosten vom Betrieb getragen werden, die Ausbildung in der Lehrzeit bzw. im Bedarfsfall bis ein Jahr nach Beendigung der Lehrzeit stattfindet, die Lehrlinge die Maßnahmen bei bezahlter Freistellung absolvieren und anfallende Internatskosten vom Betrieb übernommen werden.

⁶³ Die Förderunterart c) gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender.

(6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen⁶⁴

Förderbar sind Maßnahmen und Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarkts, z.B. Öffentlichkeitsarbeit von Betrieben für Jugendliche und deren Eltern, gendergerechtes Job Coaching, Initiativen zur Förderung von jungen Frauen in technikorientierten Lehrberufen, die Sensibilisierung von Unternehmen und deren MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit der Beschäftigung in nicht-traditionellen Lehrberufen von Frauen und Männern oder die Teilnahme von Betrieben an Projekten zur Unterstützung von jungen Frauen in ihrer Berufswahl in nicht-traditionellen Lehrberufen.

(7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach §8b Abs. 2 BAG und §11b LFBAG (Integrative Berufsausbildung⁶⁵ – Teilqualifizierung)

Für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“) kommen die nachfolgend aufgezählten und spezifizierten Förderarten zur Anwendung. Alle nicht ausdrücklich angegebenen Förderarten oder Förderunterarten können nicht angewendet werden.

- Die Basisförderung (1) gilt mit der Änderung, dass die Prämie für jedes Ausbildungsjahr drei Lehrlingsentschädigungen beträgt.⁶⁶
- Bei zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (2) kommen die Unterarten b) und c) zur Anwendung. Die Förderhöhe beträgt 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb. Auszubildende nach § 8b Abs.2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.
- Die Weiterbildung der AusbilderInnen (5) kann unverändert gefördert werden.
- Bei der Förderart Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (5) gilt die Unterart c). Die Förderhöhe beträgt 100 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/r über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb.

⁶⁴ Die Kriterien und Abwicklungsmodalitäten hinsichtlich dieser Förderart wurden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats gesondert festgelegt. Sie basieren auf einem Beschluss des Förderausschusses vom 24. April 2012.

⁶⁵ Seit der BAG-Novelle 2015 wird der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

⁶⁶ Für alle Fälle, in welchen keine ausdrückliche Regelung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG im Kollektivvertrag existiert, wird die tatsächlich bezahlte Lehrlingsentschädigung, maximal aber der Referenzwert laut Basisförderung herangezogen.

Mit der erhöhten Basisförderung und dem erhöhten Rahmen bei der Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und Nachhilfekursen soll der Entfall der nicht anwendbaren Förderarten kompensiert werden.

(8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene

Lehrverhältnisse mit Personen über 18 Jahre können gefördert werden, wenn diese mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte laut anzuwendendem Kollektivvertrag entlohnt werden. In diesen Fällen wird die Basisförderung nicht auf Grundlage der Lehrlingsentschädigung, sondern auf Grundlage des tatsächlichen Gehalts berechnet.⁶⁷

(9) Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung

Diese Förderart steht Unternehmen zur Verfügung, die Lehrlinge, die die Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung gemäß § 30 BAG oder § 30b BAG begonnen haben, in ein betriebliches Lehrverhältnis übernehmen. Die Förderung wird in Form einer einmaligen Prämie gewährt (Förderhöhe: EUR 1.000,- pro Lehrling) und wird nach Absolvierung des ersten Jahres der Ausbildung im Betrieb bzw. nach Ablauf der Weiterverwendungspflicht ausbezahlt.

(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe

In der Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 8 BAG aus dem Jahr 2012 wurde im Zeitraum von Oktober 2012 bis Dezember 2013 das Pilotprojekt „Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien durchgeführt und begleitend evaluiert⁶⁸. Die Evaluierung empfahl eine Fortführung und bundesweite Ausdehnung des Angebots und eine Adaptierung in verschiedenen Gesichtspunkten.

Mit der Richtlinie aus dem Juli 2014 wurde der überwiegende Teil der Empfehlungen aus der Evaluierung übernommen und das Programm vor der bundesweiten Ausdehnung umfassend überarbeitet.

Ziel des Programms:

Das Programm hat als Zielsetzung sowohl Lehrlingen als auch Lehrbetrieben während der Lehrausbildung Unterstützung anzubieten, um die Qualität in der Lehrausbildung zu verbessern und insbesondere Ausbildungsabbrüchen entgegen zu wirken. Demgemäß ist

⁶⁷ Gibt es keinen anzuwendenden Mindestsatz für Hilfskräfte, gilt ein Referenzwert, der aus dem Durchschnitt der Hilfskräftelöhne/Hilfskräftegehälter der zehn am häufigsten anzuwendenden Kollektivverträge errechnet wurde (Referenzwert: EUR 1.404,39).

⁶⁸ Vgl. Wieser, Regine; Litschel, Veronika & Löffler, Roland. (2014). Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“. Wien: öibf.

auch das positive Ablegen der Lehrabschlussprüfung und ggf. einer Berufsreifeprüfung im Fokus der Zielsetzung.

Zusätzlich wurden in der Richtlinie Schwerpunkte - Lehrlinge mit Migrationshintergrund und ethnische Ökonomien, junge Frauen in für sie untypischen Berufen und die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben - definiert. In diesen Schwerpunkten geht es neben dem positiven Abschluss der Lehrabschlussprüfung auch um eine Erhöhung der Angebote von betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie um Entlastung der kleinbetrieblichen Struktur durch externe Unterstützung.

Lehrlinge:

Das Angebot für Lehrlinge im Rahmen des Programms „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ wurde im Vergleich zur Pilotphase deutlich ausgebaut und spezifiziert. Anspruchsberechtigt sind alle Lehrlinge mit einem aufrechten Lehrverhältnis⁶⁹ und Personen, deren Lehrverhältnis vor max. sechs Monaten vor Beginn des Coachingprozesses durch Abbruch oder Ablauf der regulären Lehrzeit geendet hat.

Die Leistung für Lehrlinge im Rahmen des Programms umfasst Information, Beratung und Coaching. Die umsetzenden Trägereinrichtungen stellen ein niedrigschwelliges Informationsangebot, das neben den Lehrlingen auch Angehörigen und dem sonstigen Umfeld zur Verfügung steht. Diese Beratung kann telefonisch, mittels elektronischer Medien oder auch persönlich durchgeführt werden.

Darüber hinaus ist es möglich, vor dem Antrag auf ein Coaching ein Beratungsgespräch mit dem Coach durchzuführen, bei welchem abgeklärt wird, ob die Maßnahme Coaching in der aktuellen Situation des Lehrlings passgenau ist, ob Begleitangebote benötigt werden bzw. andere Maßnahmen zielführender erscheinen. In diesem Zusammenhang wird an die Trägereinrichtungen die Anforderung der Vernetzung und der vertieften Kenntnis über die spezifischen Unterstützungsangebote für Jugendliche und Lehrlinge vorgeschrieben.

Mit einem Antrag bei der jeweiligen Lehrlingsstelle im Bundesland, der zur Überprüfung der Fördervoraussetzungen dient, können Lehrlinge ein Coaching besuchen. Die Schwerpunkte, die Anzahl und Regelmäßigkeit der Treffen und ein eventuelles Einbeziehen von weiteren Personen sind der Vereinbarung des Coaches mit dem Coachee überlassen. Sollten multiple Herausforderungen und vielschichtige Problemlagen vorliegen, kann ein Case Management eingeleitet werden. Für die vertiefte Betreuung, die auch die Koordinierung weiterführender Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen umfasst, ist eine Meldung des Coaches an die bundesweite Koordinationsstelle des Programms vorgesehen, welche vor allem der Qualitätssicherung dient.

Die Dauer des Coachingprozesses ist grundsätzlich nur durch die Förderfähigkeit des Coachees begrenzt, allerdings wird gegenüber der bundesweiten Koordinationsstelle ab einer bestimmten Stundenanzahl eine Begründung des Coaches mit Einschätzung des weiteren Prozesses verlangt.

⁶⁹ Ausbildungsverhältnisse in der überbetrieblichen oder integrativen Lehrausbildung sind nicht von dem Programm erfasst und Lehrlinge mit diesen Ausbildungsverhältnissen haben keinen Anspruch auf Coaching im Rahmen des Programms. Dies liegt vor allem darin begründet, dass diese Ausbildungsverhältnisse mit einer Betreuung durch soziale Arbeit verbunden sind und somit über bestehende Betreuungs- und Unterstützungsstrukturen verfügen.

Nach Beendigung des Coachingprozesses ist eine aktive Nachbetreuung durch den Coach verpflichtend. Damit soll sichergestellt werden, dass die am Ende des Prozesses vereinbarten Schritte und Ziele, die der Coachee eigenständig umsetzen soll, erfolgreich durchlaufen wurden bzw. ob weiterer oder erneuter Handlungsbedarf besteht. Damit ist die Nachhaltigkeit der Maßnahme jedenfalls im Vergleich zum Pilotprojekt deutlich verbessert.

Coaching und Beratung von Lehrbetrieben:

Anspruchsberechtigt sind alle Lehrbetriebe, die über die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen in Österreich verfügen und entweder bereits Lehrlinge beschäftigen oder diese Tätigkeit in absehbarer Zeit (wieder) aufnehmen wollen.

Für Lehrbetriebe stehen mit Beratung und Coaching zwei unterschiedliche Unterstützungsleistungen, die auch bei verschiedenen Institutionen erbracht werden, zur Verfügung.

Beratung für Lehrbetriebe

Betriebe bzw. Ausbildungsverantwortliche können über die jeweils zuständige Lehrlingsstelle im Bundesland Beratungsleistungen zu Ausbildungsgestaltung, Qualitätsmanagement, Lehrlingsakquise, Weiterbildung und Zusatzausbildungen, Förderungen sowie Rechtsfragen anfordern. Dafür steht im Rahmen des Programms ein Kontingent von bis zu 23 BeraterInnen zur Verfügung (vgl. Schreiben zur GZ.: BMWFJ-33.986/0061-I/4/2009 vom 14.7.2009). Diese Leistung ist eindeutig vom Coaching abgegrenzt, die BeraterInnen können aber ein weiterführendes Coaching empfehlen.

Coaching für Lehrbetriebe

Analog dem Lehrlingscoaching kann bei der jeweils zuständigen Lehrlingsstelle ein Coaching für alle Herausforderungen im Zuge der Ausbildung von Lehrlingen beantragt werden. Ebenso können jene Betriebe, die unter die Schwerpunkte fallen, Unterstützungsleistungen im Vorfeld der Lehrlingsausbildung bzw. bei deren Aufbau durch Coaches in Anspruch nehmen. Damit sollen allfällige Hürden frühzeitig genommen und die Bereitschaft zur Ausbildung von Lehrlingen erhöht werden.

Ein Case Management ist im Lehrbetriebscoaching nicht vorgesehen, die Dauer des Coachingprozesses ist generell nicht beschränkt. In den Coachingprozess können weitere Beteiligte auf freiwilliger Basis einbezogen werden. Die Beteiligung der Lehrlinge darf nur mit ausdrücklicher Zustimmung von ihnen umgesetzt werden.

Ziel des Lehrbetriebscoaching ist unter anderem das gegenseitige Verständnis auf der Betriebs- und Lehrlingsebene zu erhöhen und Auflösungen von Lehrverträgen zu verhindern. Lehrbetriebscoaches arbeiten eng mit den LehrstellenberaterInnen zusammen.

Qualitätsmanagement:

Durch die Implementierung einer bundesweiten Koordinationsstelle für das Programm „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ sind bundesweit abgestimmte Qualitätssicherungsmaßnahmen sowie Aktivitäten zur Bekanntmachung, die in enger Abstimmung zwischen der Koordinationsstelle, den Lehrlingsstellen und den Trägereinrichtungen umgesetzt werden, sichergestellt. Des Weiteren sind unter den Agenden der Koordinationsstelle das laufende Monitoring, die Weiterentwicklung des Programms sowie die bundesweite Vernetzung von Unterstützungs-, Betreuungs- und Coachingleistungen für Lehrlinge und Lehrbetriebe angesiedelt.

Organisation/Umsetzung:

Die Durchführung des Projekts auf Landesebene obliegt den jeweiligen Lehrlingsstellen. Die österreichweite Koordination wurde der von den Wirtschaftskammern damit beauftragten WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreich übertragen. Steuerung und Programmverantwortung sowie die Aufsicht über die Lehrlingsstellen und die Koordinationsstelle bei Ausübung der im Rahmen des Programms anfallenden Aufgaben liegen beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) und sind im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) auszuüben. Zur Unterstützung der Steuerung und Programmverantwortung durch das BMWFW im Einvernehmen mit dem BMAK wurde ein Beirat eingerichtet, der sich aus VertreterInnen des BMWFW, des BMAK, des BMUKK, der WKÖ, der Bundesarbeitskammer, des AMS Österreich und des Bundessozialamtes zusammensetzt.

(11) Ausbildungsleitfäden

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

(12) Clearingstelle Lehrabschlussprüfung und Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit

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

Die Aufgaben dieser Clearingstelle LAP umfassen folgende Punkte:

- Prüfen der vorhandenen Prüfungsfragen und Beispiele für die LAP hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz und Eignung zur validen Überprüfung der zur Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und Ausarbeiten neuer bzw. aktualisierter Fragen und Beispiele; Kennzeichnen der positiv geprüften oder neu erstellten Prüfungsfragen und Beispiele mit einem „Qualitätssiegel“. Diese Prüfungsfragen und Beispiele sollen in der Folge den Prüfungskommissionen durch die Lehrlingsstellen zur Verfügung gestellt werden.

- Erstellen eines Konzepts für die Vorbereitung von PrüferInnen auf die Prüftätigkeit und Entwicklung eines Zertifikats („zertifizierter LAP-Prüfer“); Prozessbegleitung der Lehrlingsstellen bei der Implementierung⁷⁰.
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.⁷¹

Zusätzlich zur Clearingstelle wurde auch die Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit gefördert. Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulung, die PrüferInnen in pädagogisch-didaktischer Hinsicht auf ihre Prüftätigkeit entsprechend des von der Clearingstelle entwickelten und implementierten Konzeptes vorbereiten, entstehen, werden auf Antrag von der Lehrlingsstelle ersetzt. Dazu zählen das Entgelt für die Teilnahme sowie die Ausgaben für die Anreise (öffentliche Verkehrsmittel oder amtliches Kilometergeld).

(13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, bekommen den aliquot entfallenden Teil der Lehrlingsentschädigung für den Zeitraum des Praktikums ersetzt. Voraussetzung für diese monetäre Förderung ist die Antragstellung, ein Nachweis über das absolvierte Praktikum und die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung für den betreffenden Zeitraum. Die Abwicklung dieser Förderung kann lt. Richtlinie⁷² durch die Lehrlingsstellen oder durch Einrichtungen, die mit der Organisation von Auslandspraktika befasst sind, erfolgen.

⁷⁰ Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.

⁷¹ Vgl. Dornmayr, Helmut; Proinger, Judith; Schlögl, Peter; Wallner, Josef & Wieser, Regine. (2013). Lehrabschlussprüfungen in Österreich – Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ. Wien: ibw, öibf.

⁷² BMWFJ. (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.

(14) (Personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Mit der Richtlinie vom Juli 2013⁷³ wurden neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung/-steigerung der Lehrausbildung und Lehrabschlussprüfungen definiert. Eine davon verfolgt das Ziel, die Quote positiver Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, und zwar durch die Bereitstellung qualitätsgesicherter Kurse zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung für Personen aus Lehrbetrieben, die gemäß den „Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen“ gemäß § 19 c Abs. 1 Z 1-7 BAG förderbar sind. Für diese Maßnahme gelten folgende Kriterien:

- Unterstützt wird die Teilnahme von Lehrlingen im letzten Jahr der Lehrzeit oder von Personen, deren Lehrzeitende maximal 12 Monate zurückliegt.
- Der Bund übernimmt die gesamten Kosten der Teilnahmegebühr bis maximal EUR 250,- pro Kursteilnahme.
- Förderbar ist die Teilnahme an gemäß den jeweils geltenden Richtlinien genehmigten Kursen.
- Die Abwicklung der Förderung erfolgt analog der Förderart „Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“.

Anmerkung: Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung können auch im Rahmen der Förderung 2d unterstützt werden. Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14 richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1. September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen der Fördervariante 2d erwartet (vgl. auch Abschnitt 7). Diese **(personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung (Förderung 14) ist jedenfalls aktuell die **einzige** Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG, welche **ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen** beantragt und in Anspruch genommen werden kann.⁷⁴

Kritisch anzumerken bleibt allerdings, dass diese Interpretation der Richtlinie primär aus dem Verhalten bzw. aus Vereinbarungen der beteiligten AkteurInnen und Stakeholder resultiert, währenddessen die Formulierung der Richtlinie selbst auf eine eindeutige Definition der Zielgruppe (Personen oder Betriebe) verzichtet.⁷⁵ Unter dem Aspekt der

⁷³ BMWFJ. (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

⁷⁴ Weitere Förderarten, die auch von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching für Lehrlinge sowie die Übernahme der Kosten eines wiederholten LAP-Antritts. Letzter genannte Förderung kommt genau genommen (auch wenn de facto auch die Betriebe davon profitieren) ebenfalls ausschließlich Lehrlingen/LehrabsolventInnen zugute, erfordert aber keine Antragstellung.

⁷⁵ In der Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG heißt es u.a.:

„Gegenstand dieser Maßnahme ist die Bereitstellung qualitätsgesicherter Kurse zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung für Personen aus gemäß den "Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen" gemäß § 19 c Abs. 1 Z 1-7 BAG förderbaren Lehrbetrieben... (...)

Die Abwicklung der Förderung erfolgt analog der Förderart "Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen - Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen" gemäß den Richtlinien gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG.“

Transparenz und öffentlichen Wirksamkeit der Förderungen wären klare und leicht verständliche Formulierungen sicherlich empfehlenswert, auch wenn die aktuelle Gesetzeslage (vgl. §19c BAG) Beihilfen eigentlich nur für Lehrberechtigte vorsieht bzw. Förderungen in Form von „ergänzenden Unterstützungsstrukturen“ (welche durchaus Interpretationsspielraum bieten).

Generell kann auch die Schaffung zweier Arten von Förderungen für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung mit unterschiedlichen Fördersätzen und unterschiedlichen Zielgruppen kritisch hinterfragt werden. Eine Zusammenführung (unter Beibehaltung beider anspruchsberechtigter Gruppen: Lehrbetriebe oder Lehrlinge/LehrabsolventInnen) wäre aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und höheren Transparenz/Verständlichkeit des Fördersystems zu überlegen. Es erscheint zudem auch schwer zu argumentieren und zu kommunizieren, warum im Rahmen einer betrieblichen Lehrstellenförderung von Betrieben vorfinanzierte Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung zu einem geringeren Teil gefördert werden als solche, welche von Lehrlingen/LehrabsolventInnen vorfinanziert wurden.

Anmerkung: An diesem Beispiel lässt sich auch veranschaulichen, dass die Entstehung und Gestaltung der Förderungen nicht etwa einem zentralen Masterplan sondern einer „Verhandlungslogik“⁷⁶ zwischen den Sozialpartnern (im Förderausschuss) folgt, wobei diese Beteiligung der Sozialpartner grundsätzlich als Stärke und Erfolgsgarant des Systems und in jedem Fall auch als hilfreich bei der Umsetzung betrachtet werden kann.

(15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung

Um die Wiederantrittsrates zur Lehrabschlussprüfung bei Nichtbestehen des Erstantritts und damit die Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, wurde eine weitere Unterstützungsmaßnahme installiert. Bei Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung muss der Lehrberechtigte gemäß § 9 Abs. 7 BAG dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen. Durch die Fördermaßnahme entfallen die Verpflichtung zur Zahlung der Prüfungstaxe (2015: EUR 99,- pro Prüfung) sowie die Kosten für die erforderlichen Prüfungsmaterialien für den Zweit- oder Drittantritt. Voraussetzung für die Zahlungsbefreiung ist, dass der Antritt auf eine nicht bestandene Prüfung folgt, ohne zwischenzeitigem Prüfungstermin, für den sich der/die Prüfungskandidat/-in angemeldet hat und zu dem er/sie ohne gerechtfertigten Grund nicht erschienen ist.

(16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben

Beginnend mit 1. Jänner 2014 werden durch diese Fördermaßnahme Unternehmen, die Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen zu internationalen Berufswettbewerben (World Skills, Euro Skills) entsenden, unterstützt. Diese Betriebe können bei der Lehrlingsstelle die auf die

⁷⁶ vgl. auch ExpertInneninterview Mitglied Förderausschuss.

vorgesehene (externe) Vorbereitungszeit sowie die Wettkampftage aliquot entfallende Lehrlingsentschädigung bzw. den aliquoten Lohn bzw. das aliquote Gehalt als Zuschuss beantragen.

(17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

Ergänzend zu den bereits bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung werden beginnend mit 2014 Entwicklungsprojekte zur Unterstützung des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung gefördert. Ziel der Maßnahme ist es, systemrelevante Instrumente in Pilotprojekten zu erproben oder weiterzuentwickeln. Die entsprechenden Entwicklungsprojekte werden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats im Detail definiert und beschlossen.

Die Entwicklungsprojekte können folgende Bereiche umfassen:

- Entwicklung von Tools (z.B. Internetlösungen, Rekrutierungshilfen, Ausbildungshilfen, Unterlagen), die von Lehrbetrieben für Qualitätsmanagement in der Ausbildung verwendet werden können.
- Entwicklung, Testung und Projektdurchführung von innovativen Prüfverfahren und anrechenbaren Kompetenzchecks während der Ausbildung.
- Projekte im Zusammenhang mit der laufenden Arbeit des Qualitätsausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates, die auf innovativem Weg zur Qualitätssicherung im Bereich der dualen Berufsausbildung beitragen, insbesondere in Branchen mit niedrigen Erfolgsquoten, zur präventiven Abbruchsvermeidung bzw. zur Sicherstellung des Ausbildungserfolgs.

Die Umsetzung kann mit Unterstützung von wissenschaftlichen Einrichtungen/Instituten, die über fundierte Erfahrung im Bereich der Berufsbildungsforschung verfügen, realisiert werden. Sofern dies zweckmäßig ist, kann eine Betrauung dieser Einrichtungen/Institute durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erfolgen.

7 Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG

7.1 Umsetzung und Abwicklung

Gemäß §19c BAG können die betrieblichen Lehrstellenförderungen sowohl Lehrberechtigten gemäß §2 BAG als auch Lehrberechtigten gemäß §2 Abs. 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes gewährt werden.

Nicht förderbar sind – laut Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z 1-7 BAG – **Gebietskörperschaften** (Bund, Länder, Gemeinden), **politische Parteien** und **selbständige Ausbildungseinrichtungen** (§§ 29, 30, 30b, 8b BAG Abs. 14 u. 15, Träger gemäß JASG, § 15a LFBAG ...).

Die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG werden durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (bzw. der Landwirtschaftskammern) abgewickelt und einem laufenden Monitoring hinsichtlich der Verteilung der ausbezahlten Förderfälle und dem vergebenen Fördervolumen unterzogen.⁷⁷ Die rechtliche Grundlage dieser Aufgabenübertragung an die Lehrlingsstellen bildet §19c Abs. 3 BAG: „Die Vergabe der Beihilfen an Lehrberechtigte hat im übertragenen Wirkungsbereich der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft durch die Lehrlingsstellen im Namen und auf Rechnung des Bundes zu erfolgen.“⁷⁸ Ergänzend wurde eine Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ⁷⁹ und BMASK) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß §13e Abs. 1. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) getroffen. Eine zum selben Zweck erstellte Verwaltungsvereinbarung existiert auch mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle. Gegenstand der beschriebenen Verwaltungsvereinbarung der Republik Österreich (BMWFJ⁸⁰ und BMASK) mit den Wirtschaftskammern Österreich ist vor allem die Regelung des Verwaltungskostenersatzes. Dies gilt auch für die (stärker an Pauschalbeträgen orientierte) Verwaltungsvereinbarung mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle, auf deren

⁷⁷ Davor konnten die Beihilfen über den Steuerausgleich geltend gemacht werden (Lehrlingsausbildungsprämie) bzw. wurden über das AMS abgewickelt („Blum-Bonus“).

⁷⁸ Quelle: RIS (BKA)

⁷⁹ heute: BMWFW

⁸⁰ heute: BMWFW

Basis das Inhouse Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH auch für die Abwicklung der Förderungen im Wirkungsbereich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen zuständig ist.

„Zur Abwicklung der Förderungen wurden in den Lehrlingsstellen der Landeskammern Förderreferate eingerichtet. Die Wirtschaftskammern können sich gemäß § 19c Abs. 7 BAG zur Vorbereitung und Durchführung von Entscheidungen der Lehrlingsstellen einer eigenen Gesellschaft oder sonstiger geeigneter Einrichtungen als Dienstleister bedienen. In diesem Sinne wurde die WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs (in Folge WKO Inhouse GmbH) beauftragt, jene Aufgaben der Förderabwicklung zu übernehmen, welche bundesweit und gebündelt durchgeführt werden können. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2008 in der WKO Inhouse GmbH der Bereich **Inhouse Förderservice (IFS)** gegründet.“⁸¹

7.2 Finanzierung und Gesamtausgaben

Die Finanzierung der Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG erfolgt aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF). Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt im Wesentlichen aus Beiträgen der ArbeitgeberInnen. Dabei handelt es sich um einen prozentuellen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Anteil an der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung) - den Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag). Ab 01.01.2015 betrug der Zuschlagssatz 0,45% (vorher 0,55%), ab 01.01.2016 lediglich 0,35%.⁸² Unveränderte 0,2% (also mehr als die Hälfte des aktuellen Anteils von 0,35%) stehen seit 2008⁸³ als Obergrenze für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung. Das sind in etwa 180 Millionen Euro für das Jahr 2014 (vgl. Grafik 7-1).

Konkret lautet (die aktuelle Version von) **§13e Abs. 1 Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG)**:

„Der Insolvenz-Entgelt-Fonds hat dem Bund jährlich zum Zweck der besonderen Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher Mittel im Ausmaß der bei einem Zuschlag in der Höhe von 0,2 vH erzielten jährlichen Einnahmen aus den Zuschlägen zur Verfügung zu

⁸¹ Quelle: Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ und BMASK) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß §13e Abs. 1. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) (2011).

⁸² Vgl. www.insolvenzentgelt.at

⁸³ Im Jahr 2008 gab es eine Novellierung des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG), im Zuge dessen unter anderem dieser 0,2%-Anteil fixiert wurde. Die in den Jahren 2008-2010 noch auszahlenden Mittel für die Lehrlingsausbildungsprämie gemäß § 108f EStG 1988 wurden davon allerdings abgezogen (2008: 113,75 Mio. EUR; 2009: 62,75 Mio. EUR, 2010: 29,75 Mio. EUR). (Quelle: RIS)

stellen. Diese Mittel können zur Gewährung von Beihilfen gemäß § 19c des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, durch die Lehrlingsstellen (§ 19 BAG) und nach Maßgabe des Abs. 4 auch zur Finanzierung von Maßnahmen in einer Einrichtung gemäß § 18 Abs. 7 Z 3 AIVG verwendet werden. Werden diese Mittel in einem Kalenderjahr nicht zur Gänze ausgeschöpft, so sind die nicht benötigten Mittel dem Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Bestreitung der Ausgaben für Insolvenz-Entgelt zur Verfügung zu stellen; in diesem Fall sind die im Folgejahr dem Bund zum Zweck der besonderen Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher zur Verfügung zu stellenden Mittel um den entsprechenden Betrag zu erhöhen. Darüber hinaus kann der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz den Insolvenz-Entgelt-Fonds anweisen, für diesen Zweck weitere Mittel aus vorhandenem Finanzvermögen zur Verfügung zu stellen.“⁸⁴

Da es sich bei den für die betriebliche Lehrstellenförderung verwendeten Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) also ausschließlich um Beiträge von ArbeitgeberInnen handelt, wird in der Diskussion über die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG von verschiedener Seite immer wieder darauf hingewiesen, dass es sich dabei eigentlich um einen „klassischen“ **Ausbildungsfonds** handeln würde, weil hier Beiträge von allen Betrieben eingehoben und gezielt zu lehrausbildenden Betrieben „umverteilt“ würden.

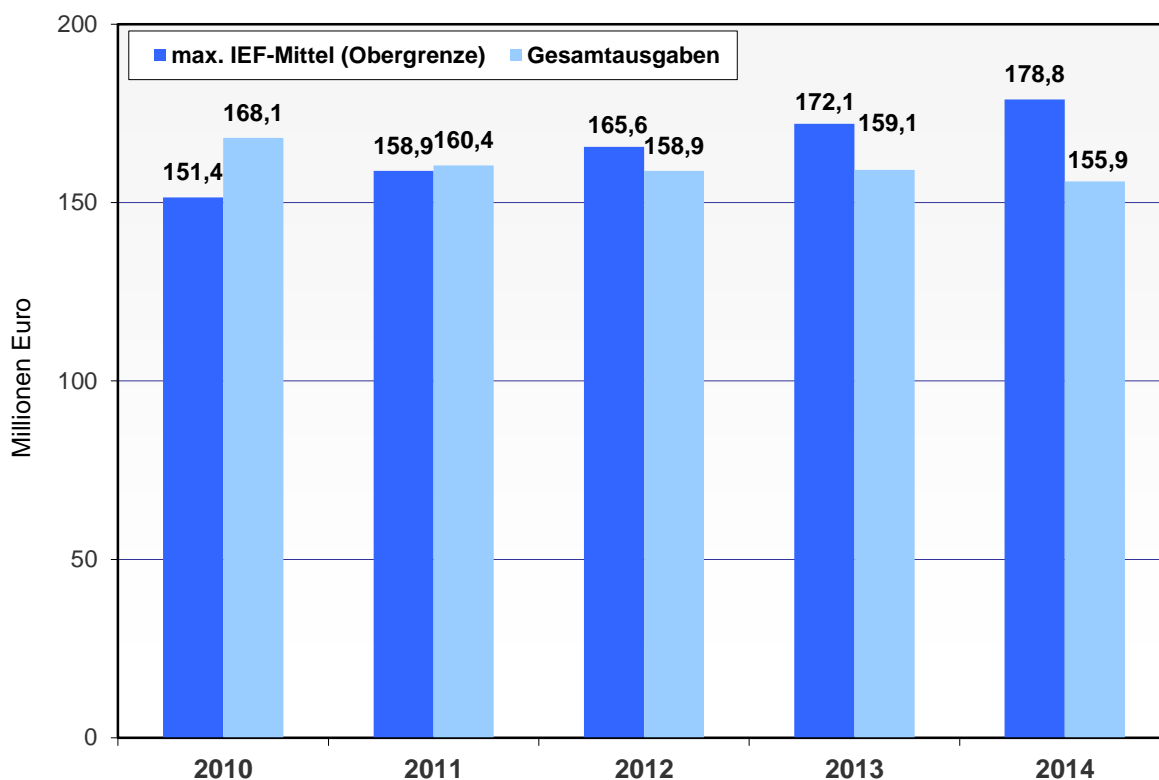
Nachfolgende Grafik veranschaulicht die für die Lehrstellenförderung jährlich zur Verfügung stehenden maximalen IEF-Mittel (Anm.: Obergrenze ohne Vorjahresrücklagen) sowie die tatsächlichen jährlichen Gesamtausgaben (= Fördervolumen + Verwaltungskosten). Die maximal zur Verfügung stehenden IEF-Mittel waren 2010 und 2011 niedriger als die tatsächlichen Ausgaben, was durch die Auflösung von Vorjahresrücklagen kompensiert werden musste. Als 2010 die Gesamtausgaben schließlich deutlich über den jährlich zur Verfügung stehenden IEF-Mitteln lagen, wurde zu Beginn des Jahres 2011 der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit ausgesetzt. Dies lässt erkennen, dass die Implementierung der Förderungen (d.h. die Gestaltung der Richtlinien und die Definition der Förderinstrumente) aufgrund begrenzter finanzieller Mittel auch stark „ausgabenorientiert“ erfolgte und nicht ausschließlich „problemorientiert“, d.h. dass versucht wurde (bzw. werden musste), die Förderungen dermaßen zu gestalten, dass die vorhandenen Mittel zwar weitgehend ausgeschöpft aber auch nicht überschritten werden.

Seit 2012 zeigt sich allerdings ein umgekehrtes Auseinanderklaffen der Entwicklung: Die maximal zur Verfügung stehenden IEF-Mittel (Obergrenze) steigen aufgrund des Anstiegs der Beschäftigten bzw. der Lohn- und Gehaltssumme kontinuierlich (auf rund 179 Mio. EUR im Jahr 2014), währenddessen die Gesamtausgaben vor allem durch den Rückgang der Lehrlingszahlen und damit der Basisförderung (auf rund 156 Mio. EUR) sinken.

⁸⁴ Quelle: RIS (BKA)

Grafik 7-1: Höhe der jährlich max. zur Verfügung stehenden IEF-Mittel (Obergrenze) und der tatsächlichen Gesamtausgaben

(in Millionen Euro, 2010-2014)



Quelle: IEF-Service GmbH + Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte) + ibw-Berechnungen
Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres

Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

Anmerkungen: Die Zahlen zu den Gesamtausgaben basieren auf den Jahresberichten des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. -kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung (zum jeweiligen Erhebungsstichtag im Frühjahr des Folgejahrs). In den hier dargestellten Zahlen sind auch jene Förderungen (Z 8) enthalten, die nicht direkt an Lehrbetriebe ausbezahlt werden (und nicht in der DWH-Förderdatenbank enthalten sind). Aufgrund dieser Faktoren unterscheiden sich die Daten geringfügig von den an anderer Stelle publizierten (vgl. Dornmayr, H. / Löffler, R. (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, ibw-/öibf-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFV, Wien).

Um eine Doppelerfassung von Förderbeträgen zu vermeiden, wurden 18,4 Millionen Euro, welche in den Jahresberichten sowohl im Jahr 2010 als Förderzusage als auch im Jahr 2011 als ausbezahlte Förderzusage aus dem Vorjahr erfasst wurden, in dieser Grafik nur einmal (nämlich dem Jahr der Auszahlung (2011)) berücksichtigt.

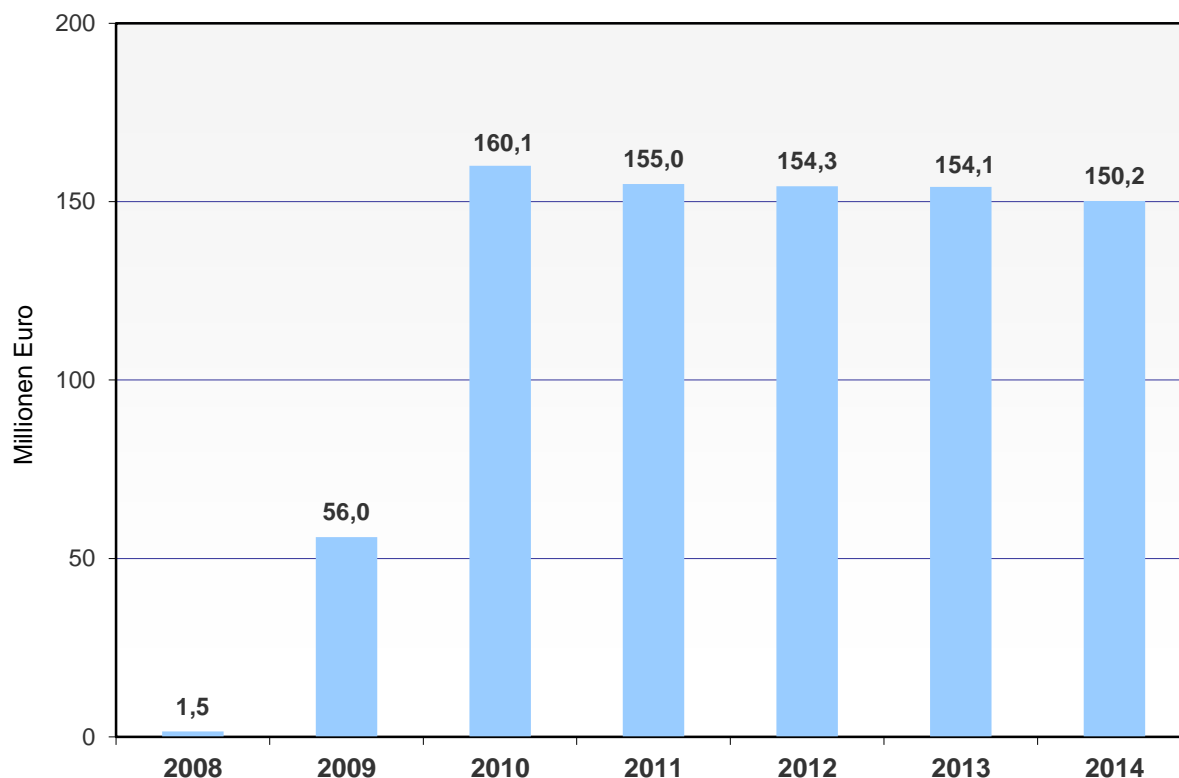
Gesamtausgaben = Fördervolumen + Verwaltungskosten

Max. IEF-Mittel (Obergrenze) = Ohne Vorjahresrücklagen (Quelle: IEF-Service GmbH).

7.3 Fördervolumen

Grafik 7-2 veranschaulicht die Entwicklung des Fördervolumens der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG seit 2008. Im Jahr 2008 konnten noch kaum Förderungen in Anspruch genommen werden. In den Jahren 2009 und 2010 erfolgte dann durch die Etablierung des neuen Fördersystems und das „Anlaufen“ der (neuen) Lehrstellenförderungen ein starker Anstieg auf ein jährliches Fördervolumen von rund EUR 160 Millionen. Obwohl auch im Jahr 2011 – auch noch im Bereich der besonders finanziell wirksamen Basisförderung – die Zahl der anspruchsberechtigten Betriebe/Lehrverhältnisse weiter gestiegen ist (vgl. Grafik 7-9), ist hier insgesamt ein Rückgang des Fördervolumens zu beobachten. Dieser Rückgang des gesamten Fördervolumens im Jahr 2011 und 2012 ist durch die eingangs erwähnte Aussetzung der Förderung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit zu erklären (siehe Grafik 7-3). 2014 ist ein weiterer Rückgang des Fördervolumens auf rund 150 Millionen EUR zu beobachten, was vor allem auf einen – durch die sinkenden Lehrlingszahlen bedingten – Rückgang der Basisförderung (vgl. Grafik 7-3) zurückzuführen ist.

Grafik 7-2: (Ausbezahltes) Fördervolumen der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG
(in Millionen Euro, 2008-2014)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Jahresberichte + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres (Ausnahme 2008: 1.7.-31.12.2008)

Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

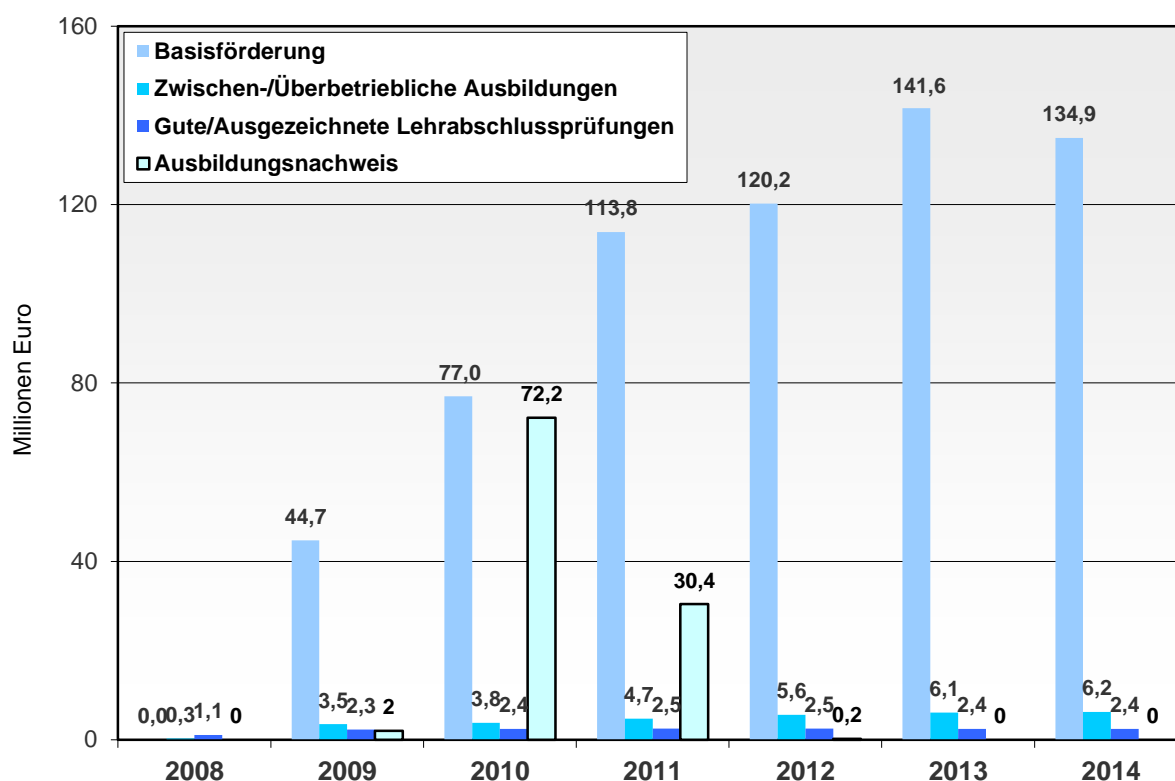
Anmerkungen: Die Zahlen basieren auf den Jahresberichten des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. –kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung (zum jeweiligen Erhebungsstichtag im Frühjahr des Folgejahrs). In den hier dargestellten Zahlen sind auch jene Förderungen (Z 8) enthalten, die nicht direkt an Lehrbetriebe ausbezahlt werden (und nicht in der DWH-Förderdatenbank enthalten sind). Aufgrund dieser Faktoren unterscheiden sich die Daten geringfügig von den an anderer Stelle publizierten (vgl. Dornmayr, H. / Löffler, R. (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, ibw-/öibf-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFV, Wien).

Um eine Doppelerfassung von Förderbeträgen zu vermeiden, wurden 18,4 Millionen Euro, welche in den Jahresberichten sowohl im Jahr 2010 als Förderzusage als auch im Jahr 2011 als ausbezahlte Förderzusage aus dem Vorjahr erfasst wurden, in dieser Grafik nur einmal (nämlich dem Jahr der Auszahlung (2011)) berücksichtigt.

Die Aussetzung der Förderung des Ausbildungsnachweises Anfang 2011 und deren Auswirkungen auf das Fördervolumen sind in nachfolgender Grafik deutlich zu erkennen. Ohne diese Aussetzung wäre das Gesamtvolumen der Förderungen im Jahr 2011 deutlich über 160 Millionen EUR (und damit auch deutlich über die Höhe der zur Verfügung stehenden IEF-Mittel – vgl. auch Grafik 7-1) gestiegen. Der Rückgang der Basisförderung im Jahr 2014 ist auf die sinkenden Lehrlingszahlen zurückzuführen.

Grafik 7-3: (Ausbezahltes) Fördervolumen in den vier umfangreichsten Förderarten der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

(2008-2014)



Quelle: Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres (Ausnahme 2008: 1.7.-31.12.2008)

Anmerkungen: Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen) und ohne sonstige Förderfälle, welche aus organisatorischen Gründen (noch) nicht im DWH erfasst sind (Z 8-Förderungen mit Ausnahme der Vorbereitungskurse LAP).

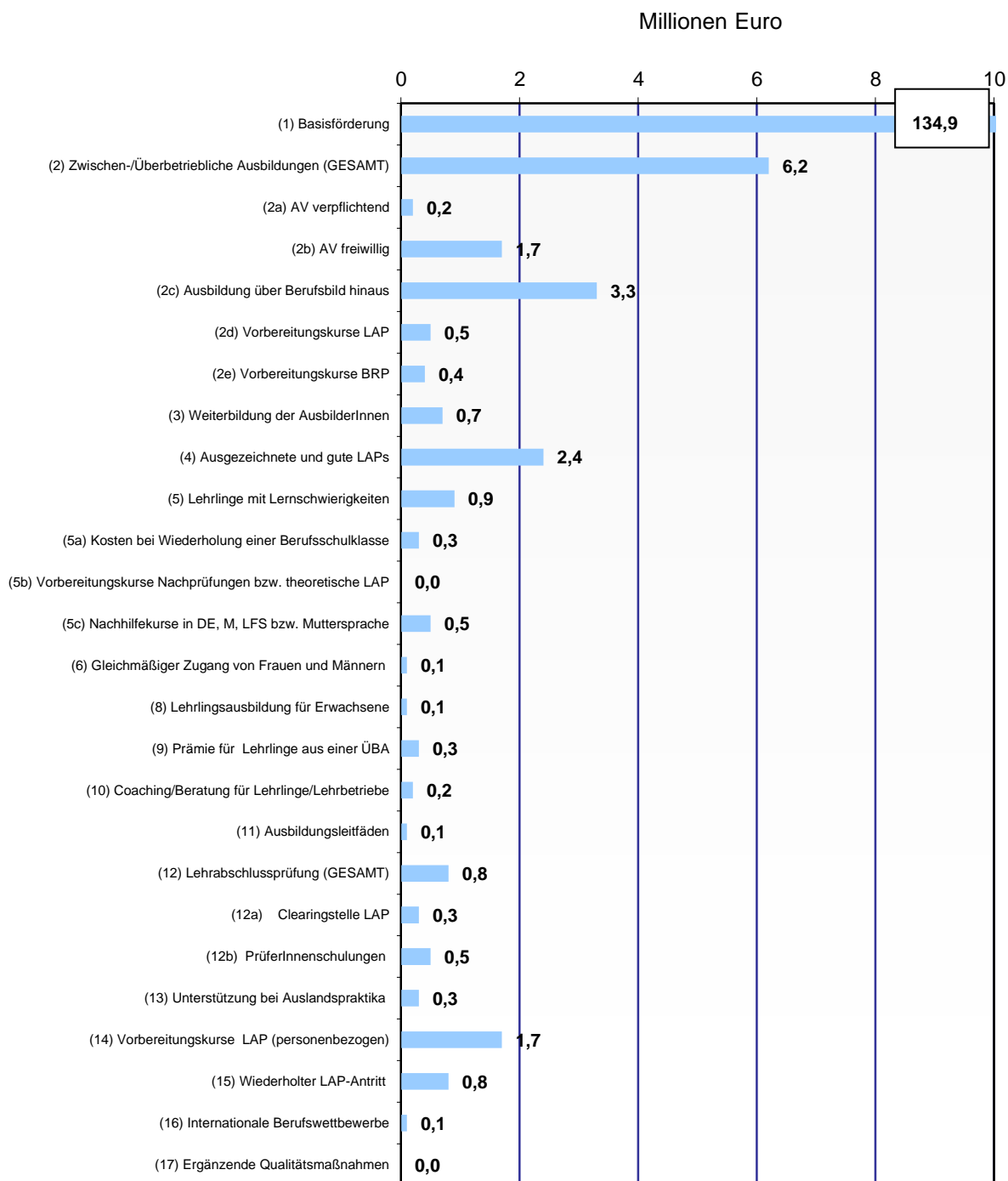
Die Zahlen basieren auf einer Abfrage aus dem Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. –kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung.

Um eine Doppelerfassung von Förderbeträgen zu vermeiden, wurden 18,4 Millionen Euro, welche in den Jahresberichten sowohl im Jahr 2010 als Förderzusage als auch im Jahr 2011 als ausbezahlte Förderzusage aus dem Vorjahr erfasst wurden, in dieser Grafik nur einmal (nämlich dem Jahr der Auszahlung (2011)) berücksichtigt. Die DWH-Werte für die einzelnen Förderungen im Jahr 2010 wurden daher gemäß den Angaben des IFS korrigiert.

Nach dem Volumen der einzelnen Förderungen betrachtet (vgl. Grafik 7-4), zeigt sich auch 2014 die hohe finanzielle Bedeutung der Basisförderung (134,9 Mio. EUR bzw. 90% des gesamten Fördervolumens von rund 150 Mio. EUR). Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen wurden 2014 mit einem Gesamtvolumen von 6,2 Mio. EUR gefördert, der Großteil davon für Zusatzausbildungen über das Berufsbild hinaus (3,3 Mio EUR). Weitere Förderungen mit einem Fördervolumen über einer Million EUR waren 2014 die Förderungen für gute/ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen (2,4 Mio EUR) sowie die erst 2013 neu eingeführte (personenbezogene) Förderung für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (1,7 Mio EUR).

Grafik 7-4: Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: Ausbezahltes Fördervolumen nach Förderart

(in Millionen Euro, 2014)



Quelle: (1) – (9), (14): Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH

(10-13), (15-17): Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Jahresberichte

Anmerkungen: Stichtagsbetrachtung (Abfragedatum DWH-Daten: 6.5.2015)

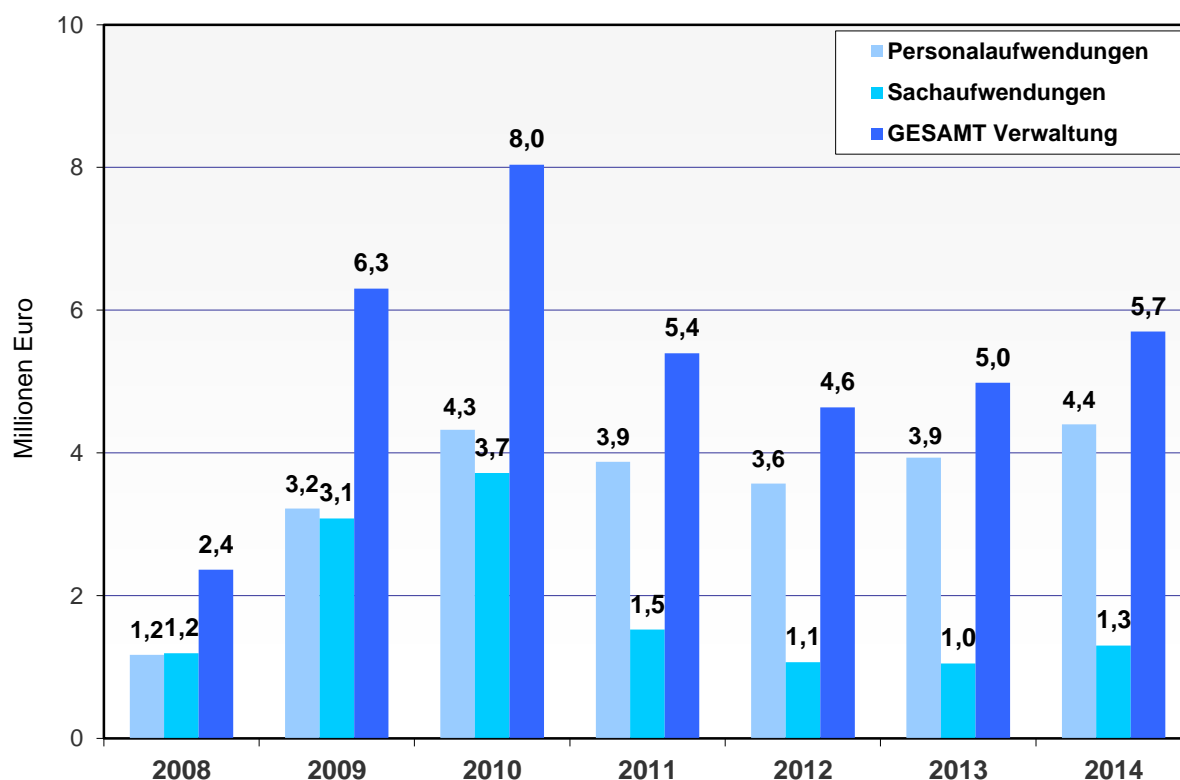
Förderart (7) „IBA mit Teilqualifizierung“ in Basisförderung enthalten.

DWH-Daten ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen).

7.4 Verwaltungskosten

Die Verwaltungskosten der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Grafik 7-5) sind in den ersten Jahren im Zuge der Implementierung der neuen Förderungen stark gestiegen (auf rund 8 Millionen EUR im Jahr 2010), mittlerweile haben sie sich auf rund 5-6 Millionen EUR eingependelt. Der Rückgang im Jahr 2011 ist vor allem auf den Anfang 2011 ausgesetzten Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit bzw. die dabei vorgesehenen Praxistests zurückzuführen. Dadurch konnten vor allem wesentliche Teile der Sachkosten – nämlich die Prüfungskosten sowie die EDV-Kosten – deutlich reduziert werden (vgl. Grafik 7-6). Laut Berechnungen des Inhouse Förderservice (IFS) betragen die gesamten Verwaltungskosten (Sach- und Personalaufwendungen) für die Durchführung der Praxistests im Jahr 2010 insgesamt 3,1 Millionen EUR.

Grafik 7-5: Verwaltungskosten der betriebl. Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG
(Personal- und Sachaufwendungen in Millionen Euro, Absolutwerte 2008-2014)



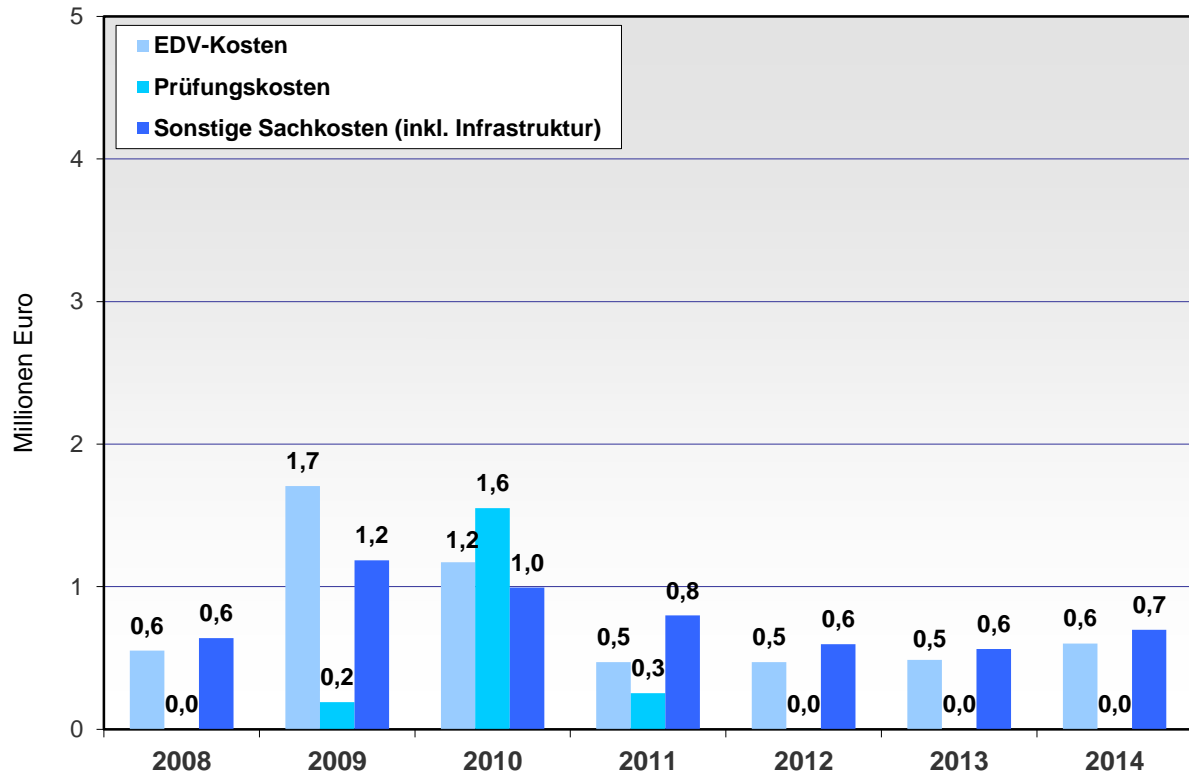
Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Jahresberichte + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres (Ausnahme 2008: 1.7.-31.12.2008)

Inkl. Verwaltungskosten für die Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

Anmerkungen: Unter Sachaufwendungen sind insbesondere zu verstehen: Büroinfrastruktur (inkl. Miete), EDV-/IT-Kosten, Prüfungskosten (Praxistests im Rahmen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit) etc.

Grafik 7-6: Sachkosten der betriebl. Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG
(Sachaufwendungen in Millionen Euro, Absolutwerte 2008-2014)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Jahresberichte + ibw-Berechnungen

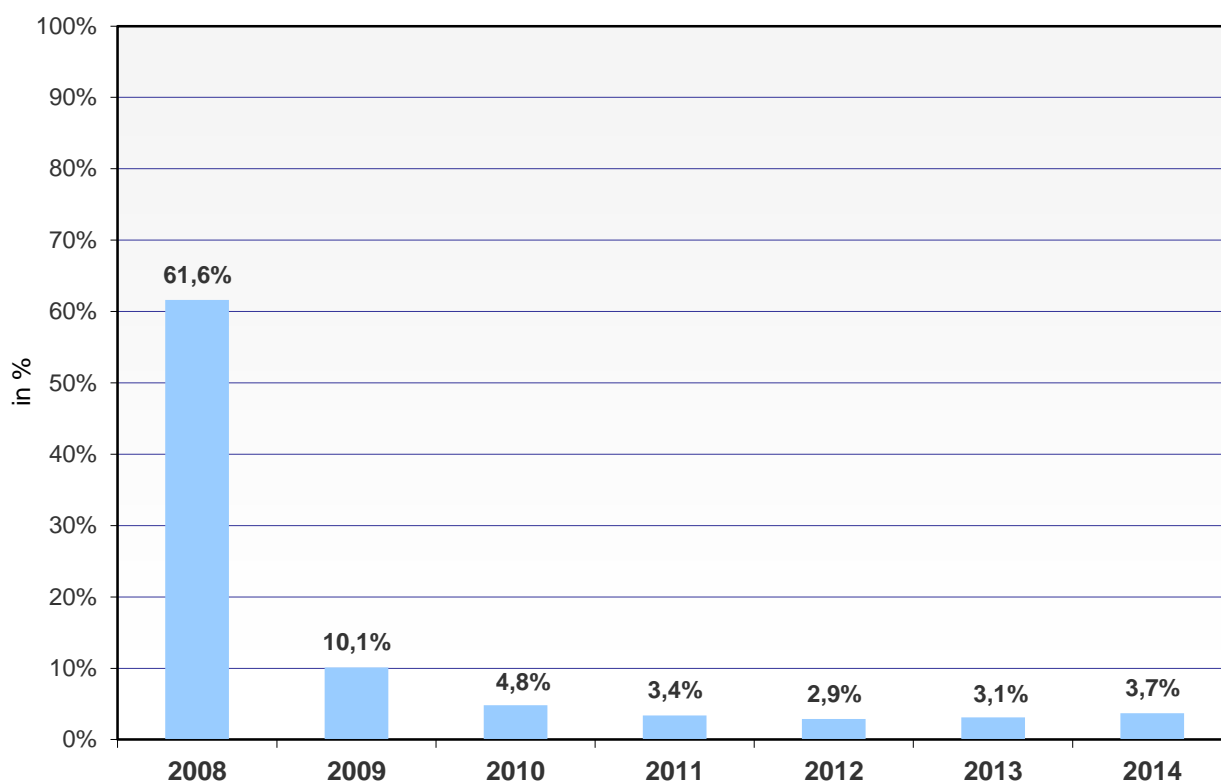
Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres (Ausnahme 2008: 1.7.-31.12.2008)

Inkl. Sachaufwendungen für die Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

Der Anteil der Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen) am gesamten Mitteleinsatz im Rahmen der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG hat sich seit 2011 ungefähr bei 3% eingependelt und ist 2014 leicht gestiegen auf 3,7%. Letzteres ist auch auf einen Rückgang des Fördervolumens zurückzuführen (siehe oben). Umgekehrt betrachtet bedeutet ein Anteil der Verwaltungskosten, welcher knapp unter 4% liegt, dass etwas über 96% der eingesetzten Mittel direkt als Förderungen ausbezahlt werden.

Grafik 7-7: Anteil der Verwaltungskosten am gesamten Mitteleinsatz im Rahmen der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

(in % , 2008-2014)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Jahresberichte + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres (Ausnahme 2008: 1.7.-31.12.2008)

Inkl. Verwaltungskosten für die Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

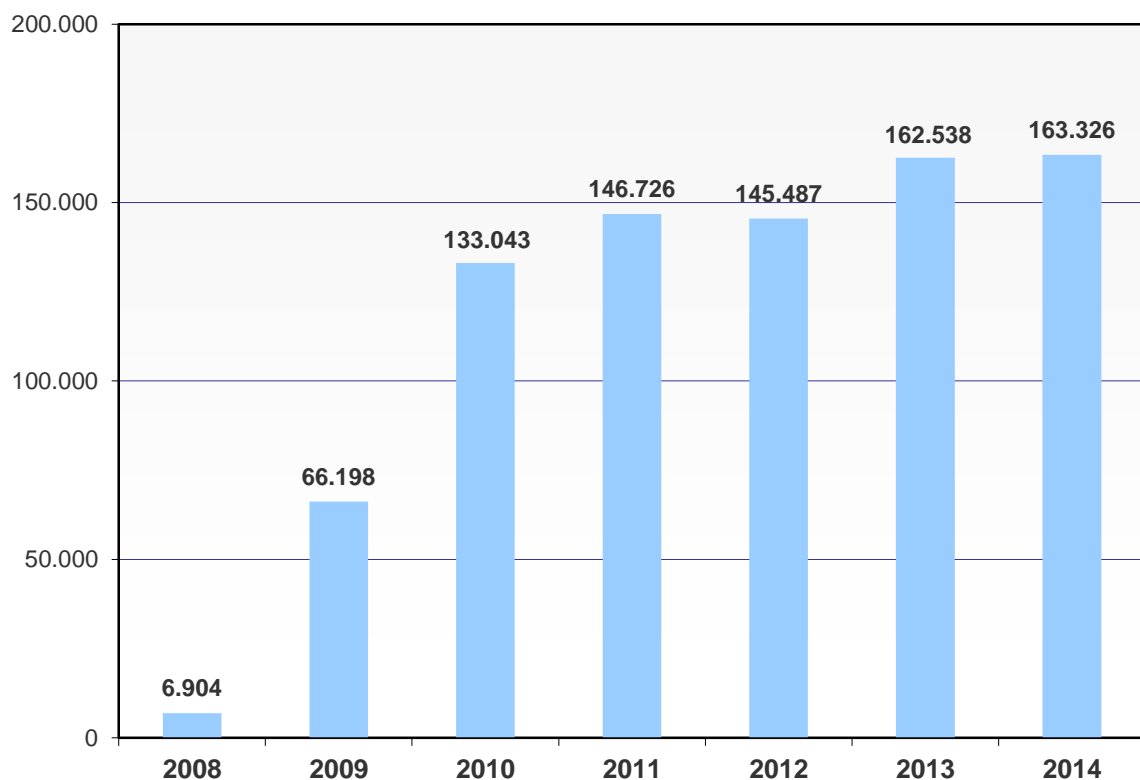
Anmerkung: In den ersten Jahren war der Verwaltungsanteil überproportional hoch (aufgrund des noch relativ geringen Fördervolumens und des im Vergleich dazu schon relativ hohen Implementierungsaufwandes für den Aufbau der Verwaltungs-/Abwicklungsstruktur).

7.5 Förderfälle

7.5.1 Ausbezahlte Förderfälle

Die Zahl der Förderfälle im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG ist auch 2014 insgesamt noch leicht angestiegen. Lediglich im Jahr 2012 (nach Aussetzung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit) war bisher ein Rückgang zu beobachten.

Grafik 7-8: (Ausbezahlte) Förderfälle der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (2008-2014)



Quelle: Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres, Datenstichtag: 12.5.2015

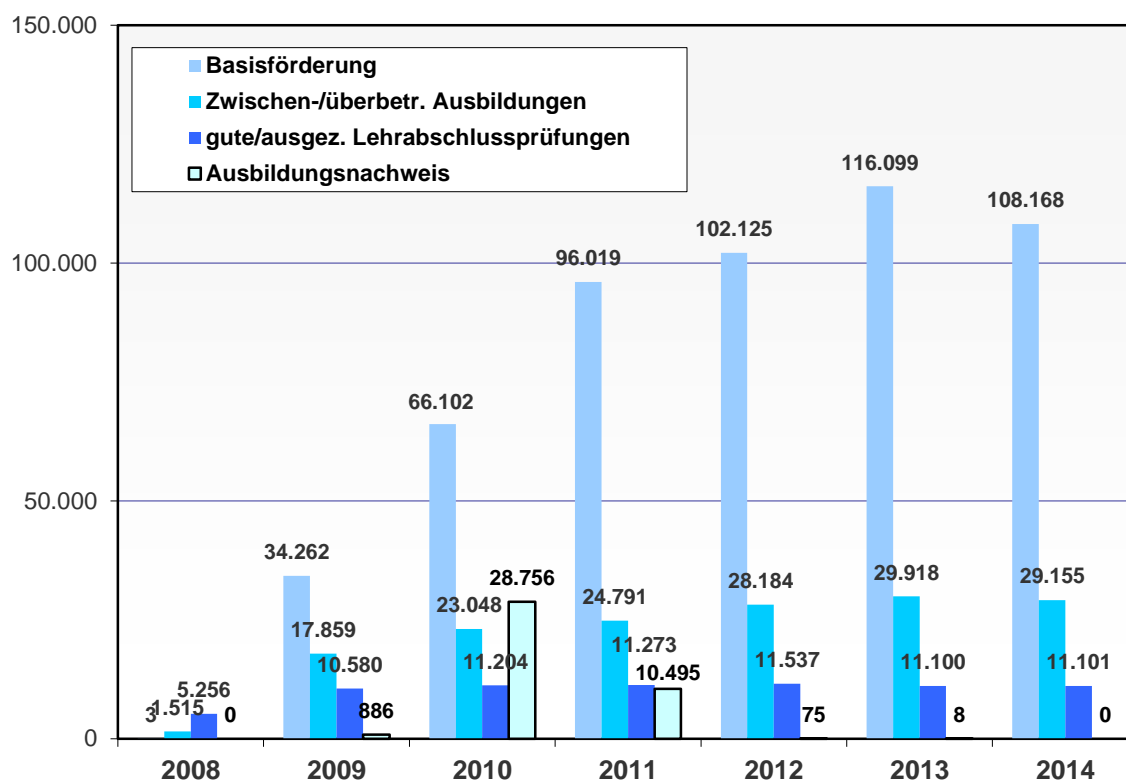
Anmerkungen: Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen) und ohne sonstige Förderfälle, welche aus organisatorischen Gründen (noch) nicht im DWH erfasst sind (Z 8-Förderungen mit Ausnahme der Vorbereitungskurse LAP).

Die Zahlen basieren auf einer Abfrage aus dem Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. -kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung.

Nach Förderarten betrachtet ist – aufgrund rückläufiger Lehrlingszahlen – die Zahl der Förderfälle in der Basisförderung 2014 erstmals zurückgegangen (von ca. 116.000 im Jahr 2013 auf rund 108.000 im Jahr 2014). Die Zahl der Förderfälle für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen (ca. 29.000 im Jahr 2014) sowie für gute/ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen (ca. 11.000 im Jahr 2014) sind zumindest seit 2012 noch relativ stabil. Der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit wurde – wie bereits mehrfach erwähnt – Anfang 2011 ausgesetzt.

Grafik 7-9: (Ausbezahlte) Förderfälle in den vier häufigsten Förderarten der Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

(2008-2014)



Quelle: Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres, Datenstichtag: 12.5.2015

Anmerkungen: Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen) und ohne sonstige Förderfälle, welche aus organisatorischen Gründen (noch) nicht im DWH erfasst sind (Z 8-Förderungen mit Ausnahme der Vorbereitungskurse LAP).

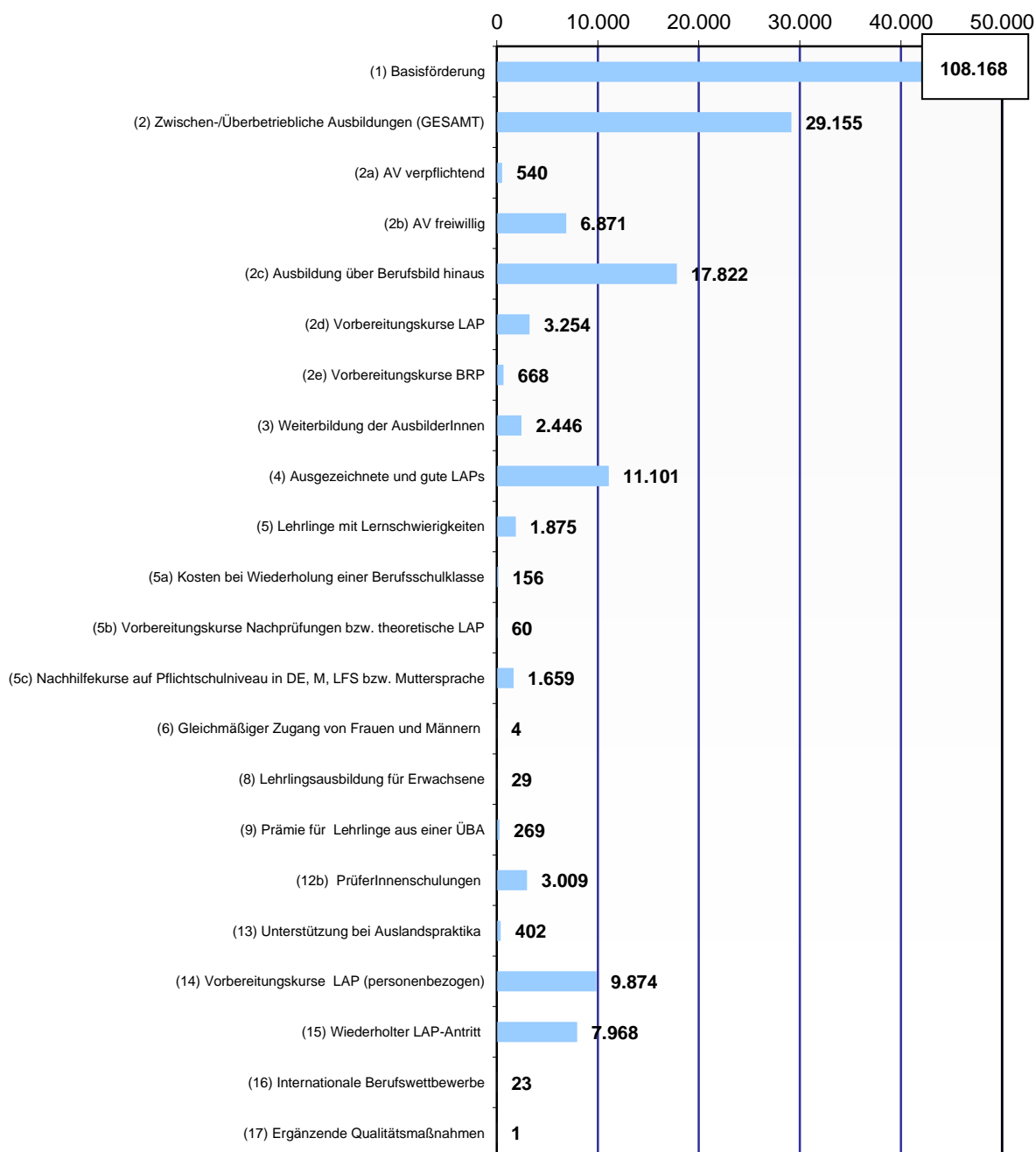
Die Zahlen basieren auf einer Abfrage aus dem Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. –kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung.

Aufgrund dieser Faktoren unterscheiden sich die Daten geringfügig von den an anderer Stelle publizierten (vgl. Dornmayr, H. / Löffler, R. (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, ibw-/öibf-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFV, Wien).

Grafik 7-10 veranschaulicht die Zahl der ausbezahlten Förderfälle nach Förderart im Jahr 2014. Für einzelne Förderarten (7, 10-12a) ist eine Darstellung nach Förderfällen aus grundsätzlichen Gründen (z.B. weil der Förderart keine geförderten Lehrbetriebe oder Lehrlinge/LehrabsolventInnen zugrunde liegen) oder organisatorischen Gründen (noch) nicht möglich.

Grafik 7-10: Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG: Ausbezahlte Förderfälle nach Förderart

(Absolutwerte, 2014)



Quelle: (1) – (9), (14): Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH
 (12b,13) Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Jahresberichte
 (15 - 17) Direktauskunft durch Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH

Anmerkungen: Stichtagsbetrachtung (Abfragedatum DWH-Daten: 6.5.2015)

Förderart (7) „IBA mit Teilqualifizierung“ in Basisförderung enthalten.

Für einzelne Förderarten (10-12a) ist eine Darstellung nach Förderfällen aus grundsätzlichen Gründen (z.B. weil der Förderart keine geförderten Lehrbetriebe oder Lehrlinge/LehrabsolventInnen zugrunde liegen) oder organisatorischen Gründen (noch) nicht möglich.

Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen).

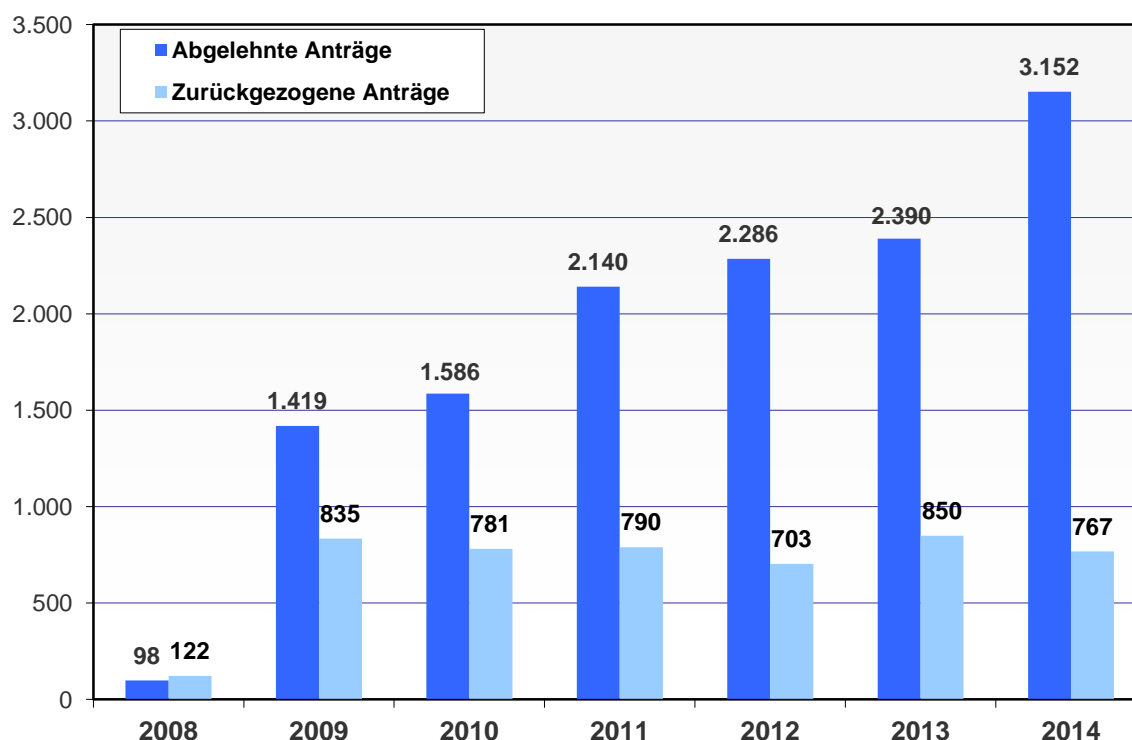
7.5.2 Abgelehnte und zurückgezogene Förderanträge

Im Zuge der Förderansuchen betreffend die Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG kommt es auch zu abgelehnten bzw. zurückgezogenen Förderanträgen. Wesentlicher Grund dafür ist laut WKO Inhouse GmbH die Nichterfüllung von Förderungsvoraussetzungen (z.B. im Falle von Fristüberschreitungen, nicht genehmigten Kursen, etc.). Wenn die AntragstellerInnen darauf per Telefon hingewiesen werden, erfolgt häufig ein Zurückziehen des Förderansuchens, andernfalls erhalten sie ein Ablehnungsschreiben.

Die Zahl der abgelehnten Förderanträge (vgl. Grafik 7-11) ist im Jahr 2014 deutlich gestiegen (von 2.390 im Jahr 2013 auf 3.152 im Jahr 2014). Dies ist in erster Linie auf Ablehnungen in der erst neu eingeführten Förderart „personenbezogene Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung“ zurückzuführen (vgl. Grafik 7-13). Insgesamt betrug der Anteil abgelehnter Anträge an allen Förderanträgen im Jahr 2014 1,9%, der Anteil zurückgezogener Anträge 0,5% (vgl. Grafik 7-12).

Grafik 7-11: Abgelehnte und zurückgezogene Förderanträge

(Absolutwerte; 2008-2014)



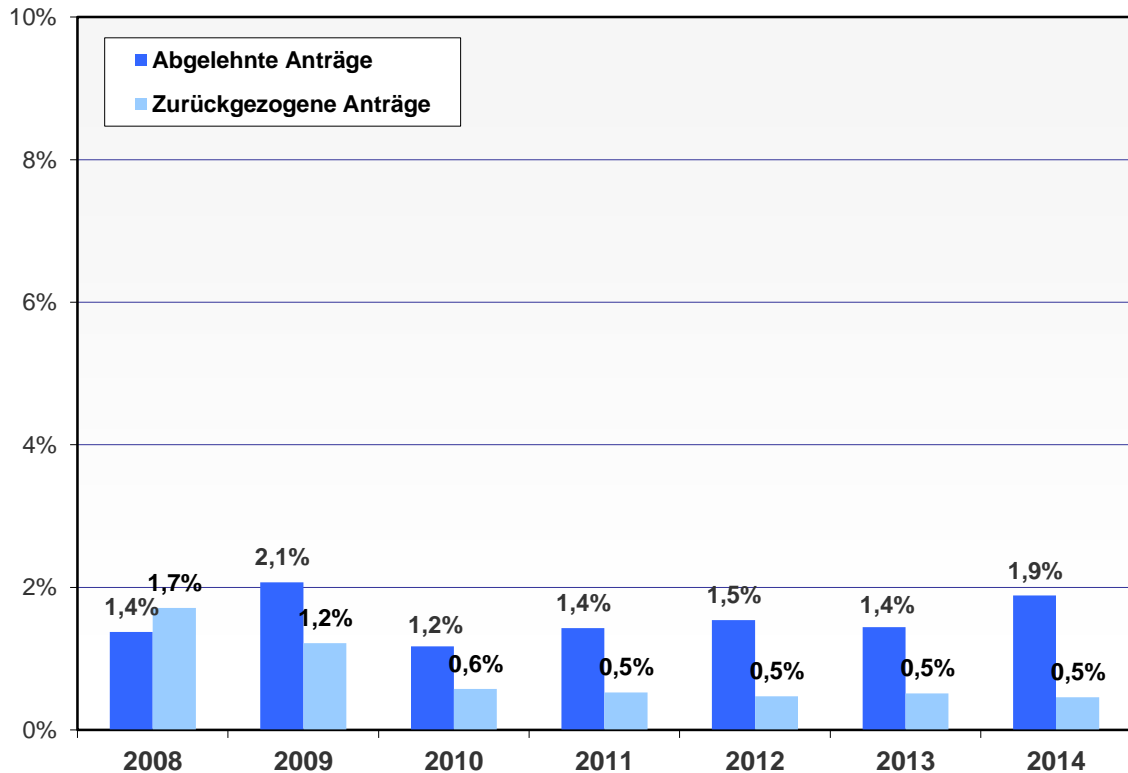
Quelle: Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres, Datenstichtag: 21.5.2015

Anmerkungen: Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen) und ohne sonstige Förderfälle, welche aus organisatorischen Gründen (noch) nicht im DWH erfasst sind (Z 8-Förderungen mit Ausnahme der Vorbereitungskurse LAP).

Grafik 7-12: Abgelehnte und zurückgezogene Förderanträge

(Relativwerte; 2008-2014)



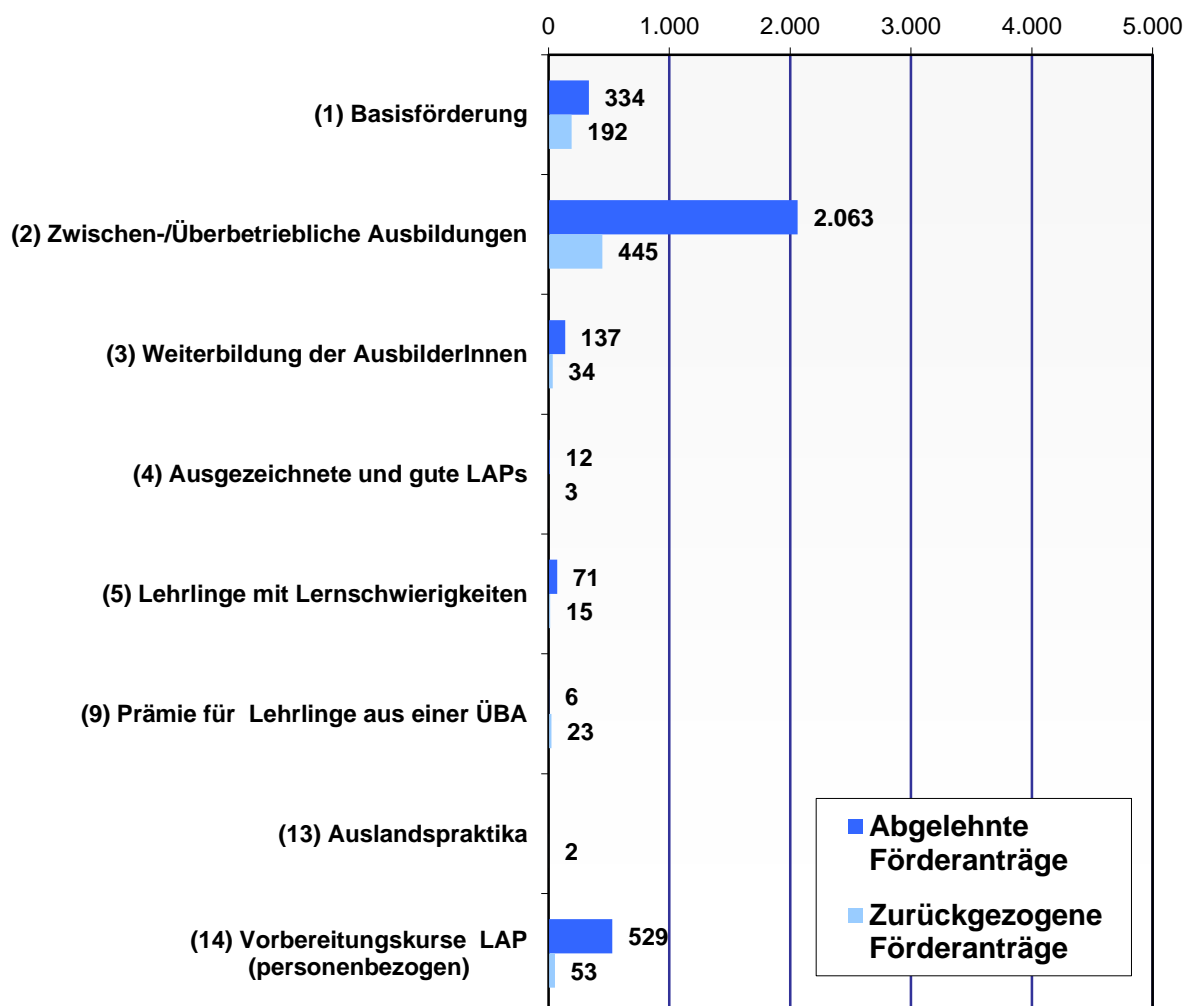
Quelle: Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres, Datenstichtag: 21.5.2015

Anmerkungen: Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen) und ohne sonstige Förderfälle, welche aus organisatorischen Gründen (noch) nicht im DWH erfasst sind (Z 8-Förderungen mit Ausnahme der Vorbereitungskurse LAP).

Die Zahlen basieren auf einer Abfrage aus dem Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung.

Grafik 7-13: Abgelehnte und zurückgezogene Förderanträge nach Förderart
(2014)



Quelle: Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres, Datenstichtag: 21.5.2015

Anmerkungen: Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen) und ohne sonstige Förderfälle, welche aus organisatorischen Gründen (noch) nicht im DWH erfasst sind (Z 8-Förderungen mit Ausnahme der Vorbereitungskurse LAP).

Die Zahlen basieren auf einer Abfrage aus dem Datawarehouse (DWH) des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z.B. aufgrund von Rückabwicklungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung.

8 Inanspruchnahme der Förderungen

Anhand der Datenbasis im Rahmen des LehrabsolventInnenmonitorings (vgl. auch Teilbericht „Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich“) bzw. konkret der Verknüpfung der anonymisierten Individualdaten von Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik seitens der WKÖ können Aussagen zur Inanspruchnahme der Förderungen getätigt werden. Im Wesentlichen wird dabei unter „Inanspruchnahme“ der Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde, verstanden. In Einzelfällen kommen auch andere Indikatoren zur Beschreibung der Inanspruchnahme zur Anwendung (z.B. durchschnittliche Fördersumme, durchschnittliche Zahl der Förderfälle etc.).

Allerdings liegen die den berechneten Indikatoren zur Inanspruchnahme zugrunde liegenden personenbezogenen Förderdaten (und daher auch die daraus ermittelten Indikatoren) nur für die quantitativ bedeutendsten Förderarten vor (vgl. Grafik 8-1).

Um möglichst aussagekräftige und aktuelle Ergebnisse zu bekommen, wurde die Inanspruchnahme der Förderungen im Folgenden lediglich für die LehrabsolventInnen 2014 dargestellt. (Bei LehrabsolventInnen aus früheren Jahren wäre unter anderem zu bedenken, dass manche Förderarten beispielsweise erst 2013 eingeführt wurden.) Unter „LehrabsolventInnen 2014“ werden alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und/oder bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) eine Lehrabschlussprüfung abgelegt haben und bis zum 21.10.2015 keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben, subsumiert. LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Weiters ist darauf hinzuweisen, dass in den nachfolgenden Auswertungen zur Inanspruchnahme der Förderungen LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften⁸⁵ nicht berücksichtigt sind, da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung (entsprechend der Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z 1-7 BAG) ausgenommen sind.

⁸⁵ Die ebenfalls nicht anspruchsberechtigten politischen Parteien spielen mit lediglich n=2 LehrabsolventInnen 2014 keine maßgebliche Rolle.

Auch LehrabsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b⁸⁶ Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung) sind in den präsentierten Daten nicht enthalten, da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären. Zudem gelten für Ausbildungsverhältnisse gemäß §8b Abs. 2 BAG "Teilqualifizierung" Sonderregelungen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung und es gelangen auch nur manche Förderarten zur Anwendung⁸⁷. Ferner ist zu bedenken, dass die AbsolventInnen einer Teilqualifizierung – streng formal betrachtet – nicht als LehrabsolventInnen bezeichnet werden können und ihre Ausbildung auch nicht mit einer (vollwertigen) Lehrabschlussprüfung beenden.

Insgesamt (vgl. Grafik 8-1) zeigt die Analyse der Inanspruchnahme, dass erwartungsgemäß die Basisförderung am stärksten in Anspruch genommen wurde: Für 98,7% der (anspruchsberechtigten) LehrabsolventInnen 2014 wurde die Basisförderung in Anspruch genommen. Immerhin für 34,3% der LehrabsolventInnen 2014 wurde die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg in Anspruch genommen (bezogen ausschließlich auf jene LehrabsolventInnen mit einem guten/ausgezeichneten LAP-Erfolg waren dies sogar 93% - vgl. Grafik 8-14), für 33,2% eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen. 21,2% der LehrabsolventInnen 2014 haben (bereits) die erst 2013 (für ab dem 1. September 2013 stattfindende Vorbereitungskurse) eingeführte personenbezogene Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung in Anspruch genommen (vgl. auch Grafik 8-8). Die Inanspruchnahme der jeweiligen Förderarten im Detail wird in den nachfolgenden Abschnitten dieses Berichts untersucht und dargestellt.

Noch keinen einzigen Förderfall gab es für die LehrabsolventInnen 2014 bei der erst 2013 eingeführten Maßnahme „Lehrlingsausbildung für Erwachsene“. Die Inanspruchnahme dieser Maßnahme kann und wird erst zeitverzögert bei späteren AbsolventInnenjahrgängen sichtbar werden (vgl. auch Grafik 7-10). Ähnliches gilt auch für die ebenfalls erst 2013 eingeführte Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, welche für Lehrlinge mit einem Übertrittsdatum ab dem 1.8.2013 in Anspruch genommen werden kann. Diese Förderart konnte lediglich für 0,1% der LehrabsolventInnen 2014 (bereits) in Anspruch genommen werden (vgl. Grafik 8-1).

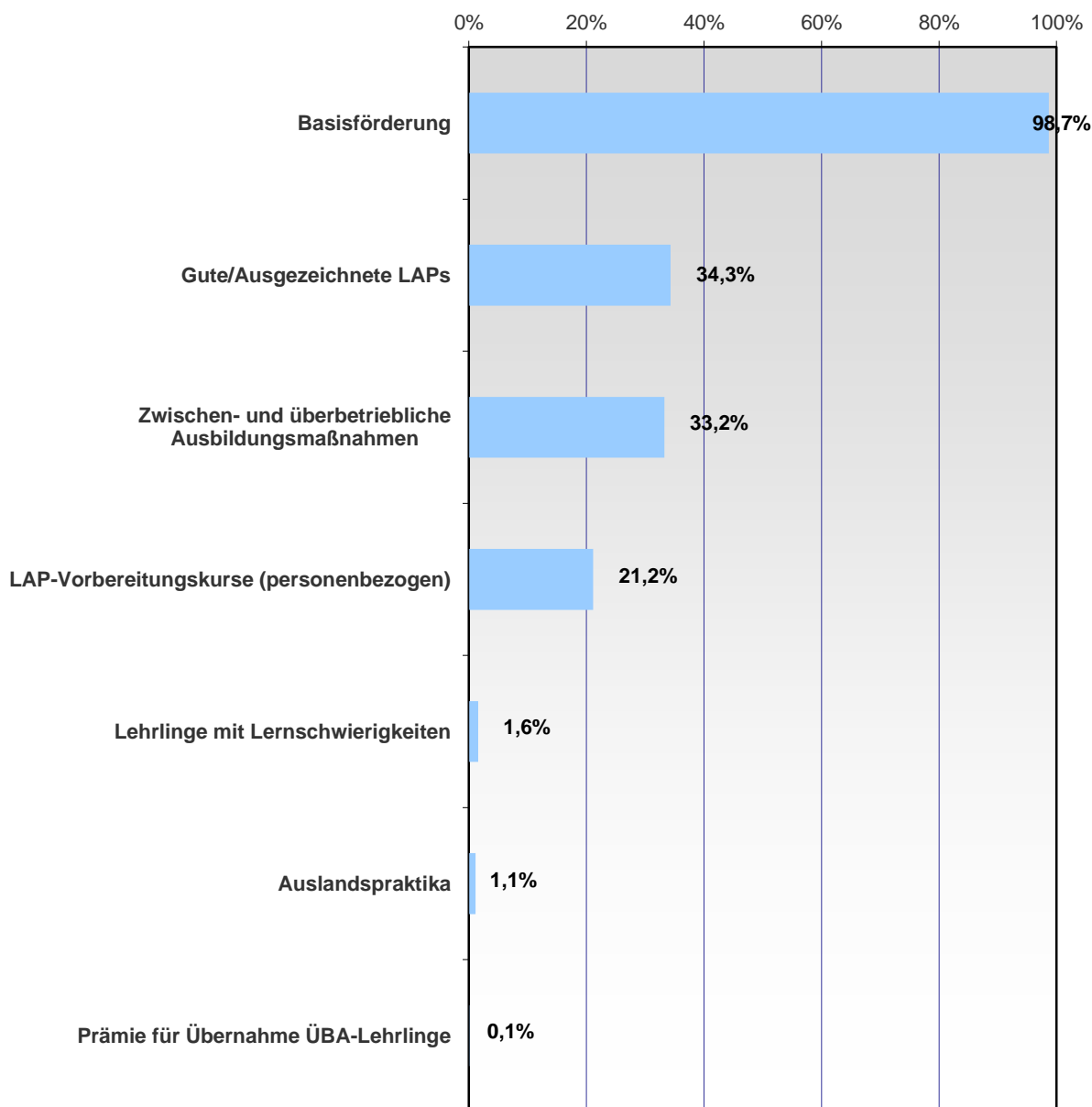
⁸⁶ Vor der BAG-Novelle 2015 wurde für die Ausbildung gemäß §8b BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ verwendet.

⁸⁷ Sonderregelungen für Ausbildungsverhältnisse gemäß § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“):

Nur folgende Förderarten kommen zur Anwendung:

- (1) Basisförderung: Die Prämie umfasst (als Kompensation für die nicht anwendbaren Förderarten) für jedes Ausbildungsjahr 3 Lehrlingsentschädigungen.
- (2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen:
Maximalbetrag pro Lehrling: EUR 2.000,- (statt EUR 1.000,-) für
 - b. freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
 - c. berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- (3) Weiterbildung der AusbilderInnen
- (5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten:
 - c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache
Maximalbetrag pro Lehrling: EUR 2.000,- (statt EUR 1.000,-)

Grafik 8-1: Inanspruchnahme nach Förderart
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

8.1 Inanspruchnahme Basisförderung

Die Analyse der Inanspruchnahme der Basisförderung – im Folgenden definiert als Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde – zeigt, dass hier ein sehr hoher Ausschöpfungsgrad erreicht wurde. Dies ist auch im Zusammenhang mit der effizienten und proaktiven⁸⁸ Abwicklung der Basisförderung zu sehen. Das von vielen ExpertInnen formulierte implizite Ziel der betrieblichen Lehrstellenförderung im Sinne einer Umverteilung von allen bzw. den nicht-ausbildenden Betrieben (über die arbeitgeberfinanzierten Mittel des IEF) zu den lehrausbildenden Betrieben (Stichwort „Lastenausgleich“) kann daher mittels Basisförderung in hohem Maße erreicht werden. Für 98,7% der anspruchsberechtigten⁸⁹ LehrabsolventInnen des Jahres 2014 wurde die Basisförderung in Anspruch genommen.

Nach Sparten betrachtet sind die Unterschiede bei der Inanspruchnahme der Basisförderung unter den LehrabsolventInnen 2014 relativ gering (vgl. Grafik 8-2). Doch deutlich geringer als in den anderen Sparten ist die Inanspruchnahme lediglich unter den sonstigen Lehrberechtigten (95,6%), obwohl die nicht anspruchsberechtigten Gebietskörperschaften⁹⁰ bei dieser Berechnung von vornherein nicht mitberücksichtigt wurden. Der geringere Anteil in dieser Sparte ist zumindest zu einem Teil auf freiwillige Verzichte in anderen öffentlichen Institutionen zurückzuführen. (Beispielsweise verzichtet die Wirtschaftskammer freiwillig auf die Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderungen für die Lehrlinge unter ihren MitarbeiterInnen.)

Besonders hoch ist die Inanspruchnahme der Basisförderung unter den LehrabsolventInnen 2014 in den (besonders von Großbetrieben dominierten) Sparten „Bank und Versicherung“ (100%) bzw. der Industrie (99,7%).

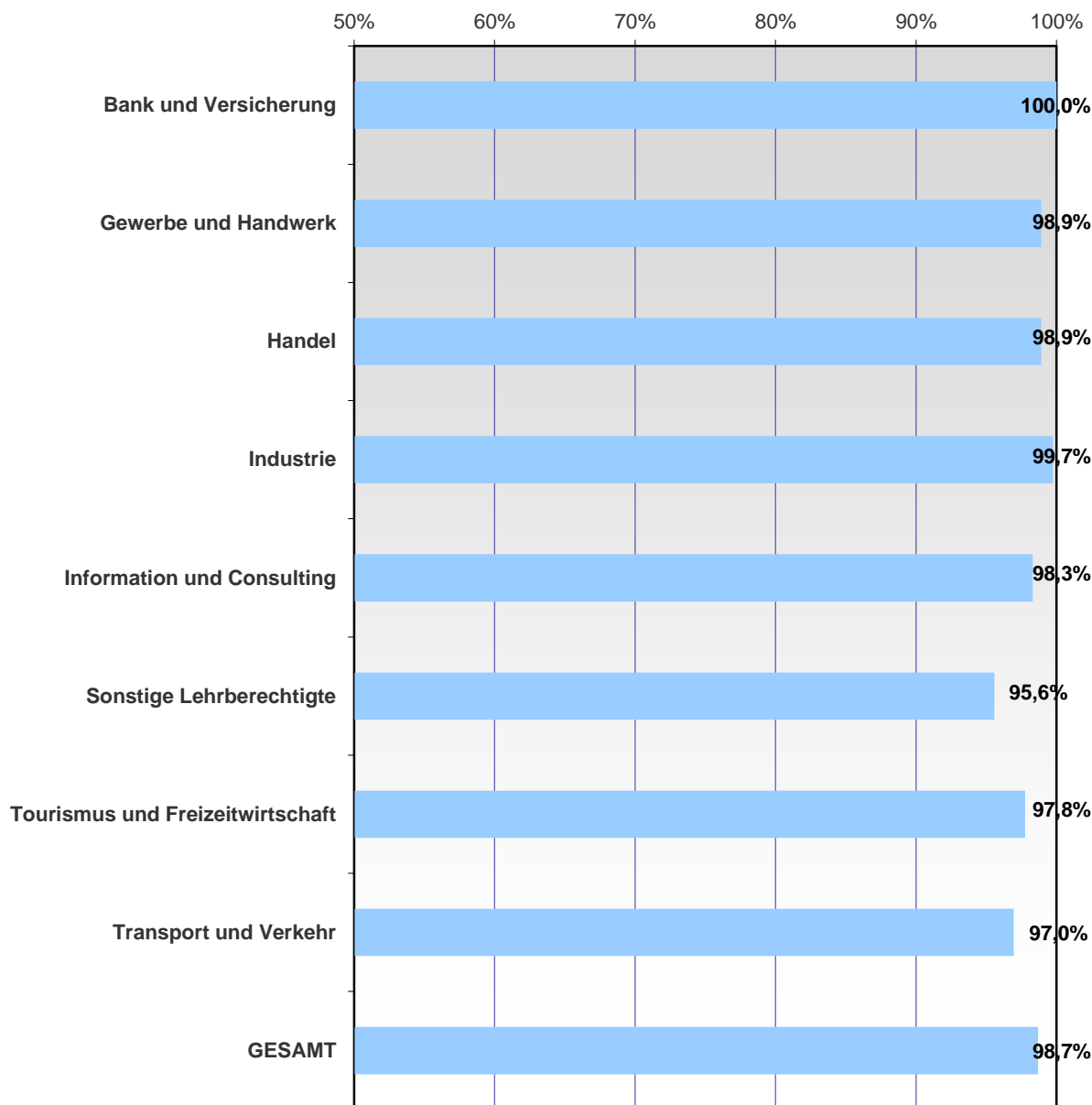
Auch die Inanspruchnahme nach Fachgruppen (vgl. Grafik 8-3) zeigt keine besonders großen Unterschiede (bezogen auf die Fachgruppen mit mehr als n=100 LehrabsolventInnen im Jahr 2014): Am geringsten ist die Inanspruchnahme der Basisförderung in der Fachgruppe „Sonstige“ (92,8%) – zumindest teilweise aus den schon bei der Spartenbetrachtung beschriebenen Gründen. Relativ gering ist die Inanspruchnahme der Basisförderung auch für die LehrabsolventInnen 2014 des Bundesgremiums „Versand, Internet- und allgemeiner Handel“ (94,7%) sowie des Fachverbands „Freizeit- und Sportbetriebe“ (95,0%).

⁸⁸ Anmerkung: Zur Beantragung der Basisförderung, die erst nach dem vollständigen Ablauf des jeweiligen Ausbildungsjahres gewährt wird, erhalten die Betriebe in einem automatisierten Procedere fristgerecht ein vorausgefülltes Antragsformular.

⁸⁹ Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind). Ohne LehrabsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

⁹⁰ Die ebenfalls nicht anspruchsberechtigten politischen Parteien spielen mit lediglich n=2 LehrabsolventInnen 2014 keine maßgebliche Rolle.

Grafik 8-2: Inanspruchnahme Basisförderung nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

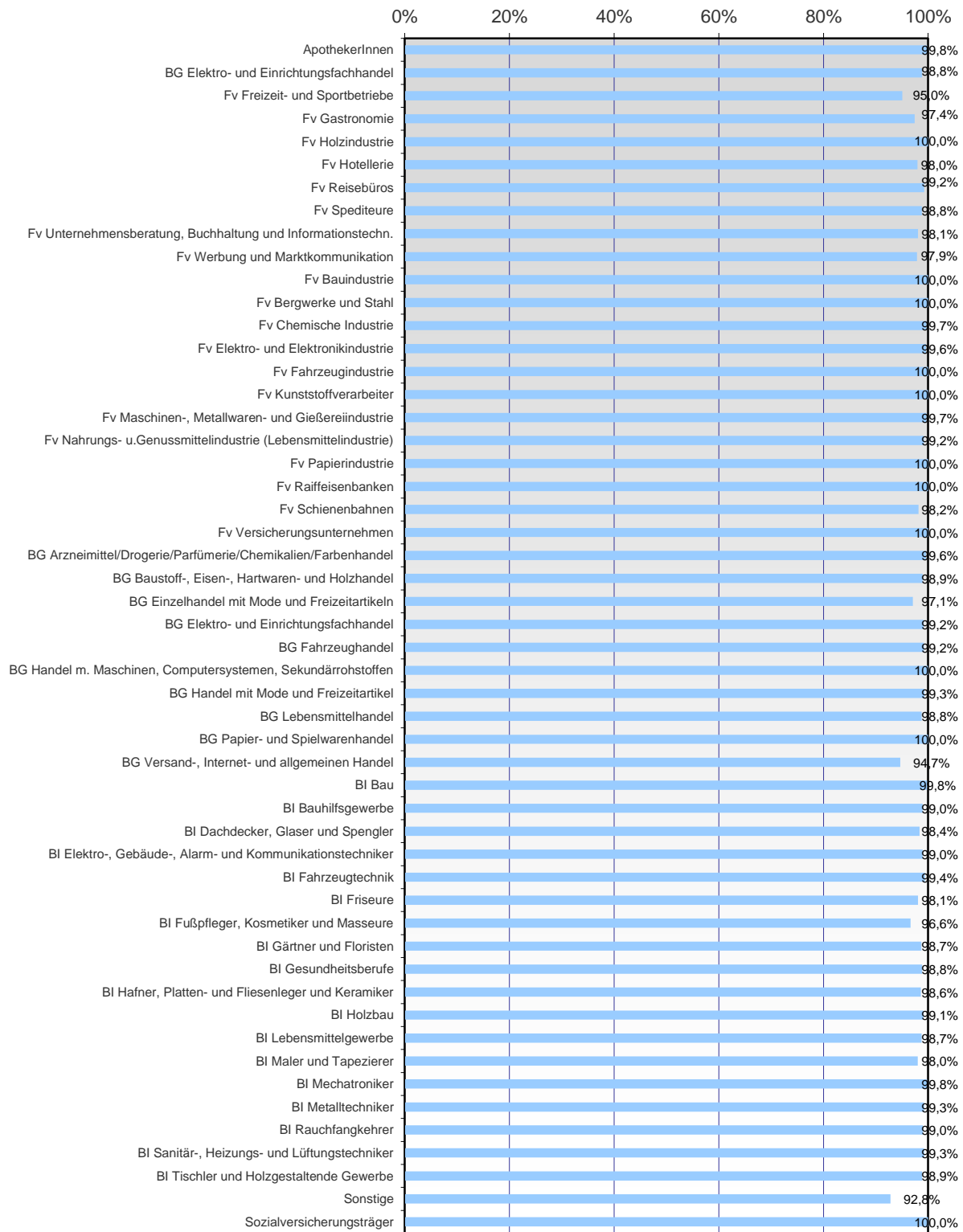
Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Sozialversicherungsträger etc.).

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-3: Inanspruchnahme Basisförderung nach Fachgruppen

(LehrabsolventInnen 2014; Fachgruppen > n=100 LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: siehe Grafik 8-2

8.2 Inanspruchnahme von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (inkl. LAP-Vorbereitungskurse)

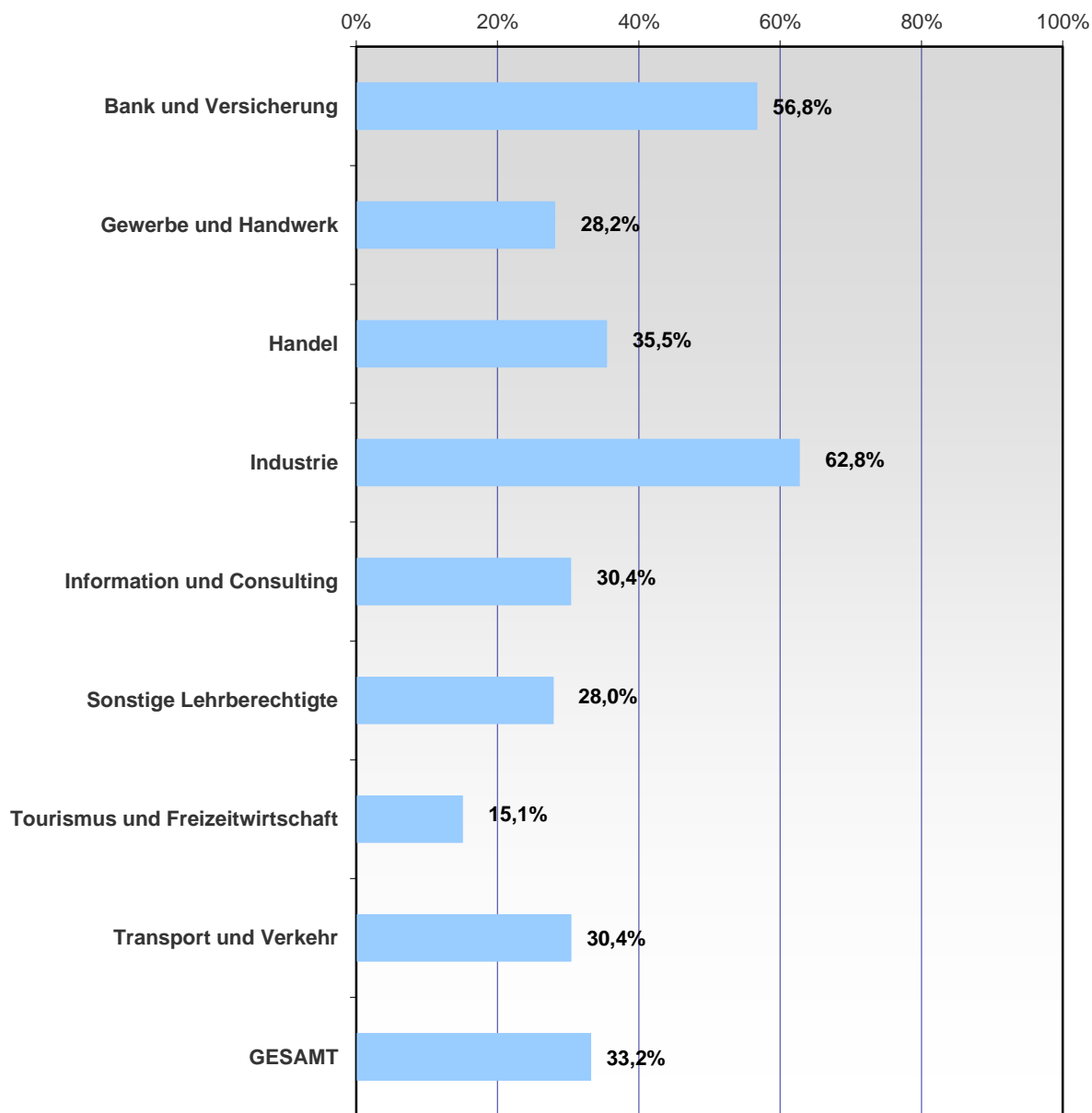
8.2.1 Geförderte Personen und Förderfälle

Im Gegensatz zur (allgemeinen) Basisförderung weist die spezielle Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen erhebliche Unterschiede nach Sparten auf (vgl. Grafik 8-4). Insgesamt (d.h. alle Förderarten 2a-2e zusammengefasst) wurden für 33,2% der LehrabsolventInnen 2014 Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen. Während dieser Anteil aber in der Industrie bei 62,8% lag, betrug er in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ lediglich 15,1%. Ein Zusammenhang zu den Faktoren Betriebsgröße und der Einbindung von Lehrlingen in den unmittelbaren Prozess der Produktion bzw. Erbringung von Dienstleistungen erscheint naheliegend.

Insgesamt zeigen sich (vgl. Grafik 8-5) daher auch besonders große Unterschiede in der Inanspruchnahme nach Fachgruppen (bezogen auf die Fachgruppen mit mehr als n=100 LehrabsolventInnen im Jahr 2014): Am geringsten ist die Inanspruchnahme der Förderart „zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“ insgesamt im Fachverband Gastronomie (8,7%), am höchsten bei den Sozialversicherungsträgern (87,4%) bzw. im Fachverband Papierindustrie (86,8%). Generell zeigt sich, dass Betriebe aus kleingewerblich/-betrieblich strukturierten Fachgruppen bei der Inanspruchnahme unterrepräsentiert sind. Dies mag unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Bereichen mit Defiziten in der Ausbildungsqualität eher problematisch erscheinen, nicht zuletzt da diese Defizite üblicherweise vor allem bei Kleinbetrieben gesehen bzw. vermutet werden, wobei allerdings zu bedenken ist, dass die Gleichsetzung von Ausbildungsqualität mit der Nutzung von Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen unzulässig ist. Unter einem ökonomischen Gesichtspunkt enthält die Unterrepräsentation von Kleinbetrieben zudem auch einen rationalen Aspekt: Die Fixkosten (pro Lehrling) sowohl für die Durchführung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen als auch für die diesbezügliche Beantragung von Förderungen sind natürlich umso geringer, auf je mehr Lehrlinge sich diese verteilen.

Zu bedenken ist daher jedenfalls auch, dass die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen nicht direkt gleichzusetzen ist mit dem Umstand, ob überhaupt zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (in geförderter oder nicht geförderter Art) durchgeführt wurden. In welcher Zahl diese tatsächlich stattfinden, lässt sich aus den vorliegenden Daten selbstverständlich nicht ableiten, weil dies ja eine (Anm.: weder praktizier- noch vorstellbare) Melde- oder Registrierungspflicht von derartigen Ausbildungsmaßnahmen voraussetzen würde.

Grafik 8-4: Inanspruchnahme von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen insgesamt (Förderarten 2a-2e) nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrabgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

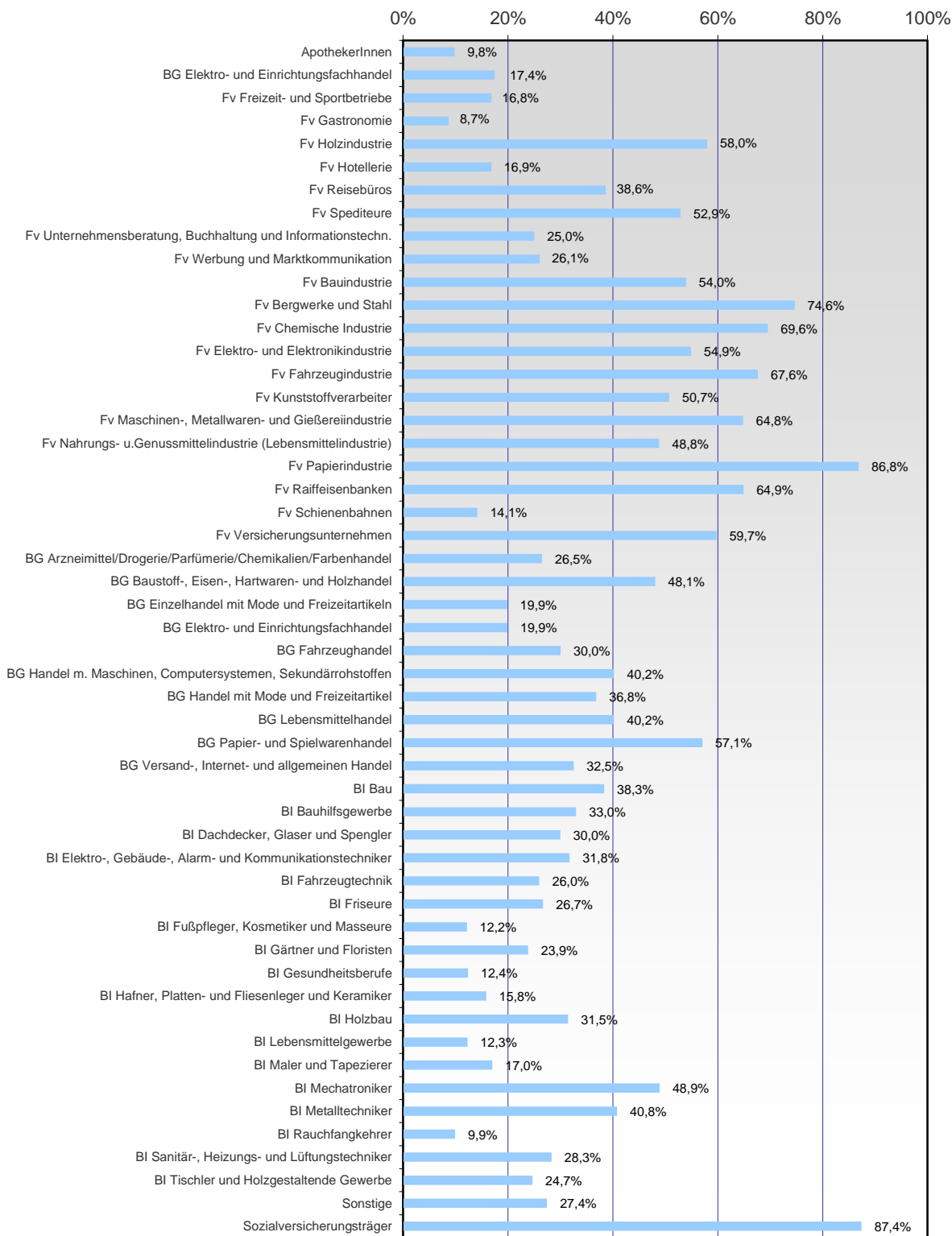
Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Sozialversicherungsträger etc.).

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-5: Inanspruchnahme von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen insgesamt (Förderarten 2a-2e) nach Fachgruppen

(LehrabsolventInnen 2014; Fachgruppen > n=100 LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: siehe Grafik 8-4

Eine alternative Betrachtungsweise zum Anteil der LehrabsolventInnen des Jahres 2014, für welche die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde, ermöglicht die Analyse der Zahl der Förderfälle (vgl. Grafik 8-6).

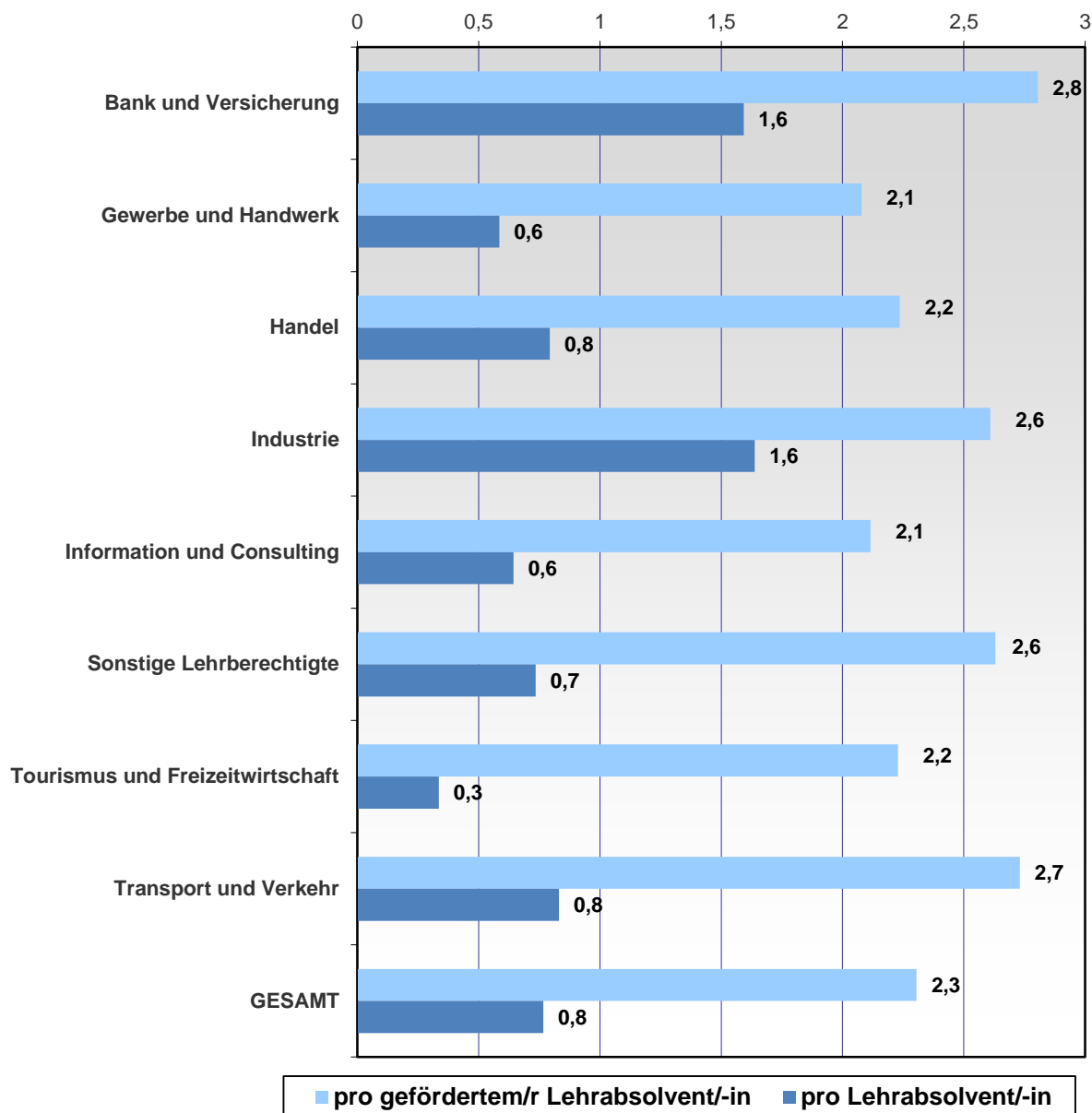
Durchschnittlich waren für jede/n Lehrabsolvent/-in des Jahres 2014, für den/die eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen wurde, 2,3 Förderfälle zu verzeichnen (vgl. Grafik 8-6). Mehrfachförderungen waren demzufolge (im Förderfall) eher die Regel.⁹¹ Die Unterschiede nach Sparten sind hier relativ gering (zwischen 2,1 und 2,8 Förderfälle pro gefördertem/r Lehrabsolvent/-in).

Wenn allerdings die durchschnittliche Zahl der Förderfälle für alle LehrabsolventInnen – sowohl für jene, für die eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen wurde, als auch für jene, wo dies nicht der Fall war – betrachtet wird, zeigen sich ähnliche Unterschiede wie in Grafik 8-4: In der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ wurden im Schnitt pro Lehrabsolvent/-in lediglich 0,3 Förderfälle registriert, währenddessen es in den Sparten „Industrie“ sowie „Bank und Versicherung“ jeweils durchschnittlich 1,6 waren.

Dieses Ergebnis zeigt wohl auch, dass derartige (mit dem Ziel der Steigerung der Ausbildungsqualität verbundene) Förderungen von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen nicht als Umverteilung von Fördermitteln in vermeintlich qualitativ benachteiligte Bereiche funktionieren (können), sondern tendenziell von Betrieben und Branchen mit einem hohen Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur bevorzugt in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch für die Höhe der Fördersummen/-volumina (vgl. Grafik 8-11).

⁹¹ Für rund 57% der LehrabsolventInnen 2014, für die eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen wurde, wurde mehr als ein Förderfall verzeichnet.

Grafik 8-6: Zahl der Förderfälle an zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen insgesamt (Förderarten 2a-2e) nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen:

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

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

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Im Folgenden werden die Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen differenziert nach Förderart (2a bis 2e)⁹² dargestellt (vgl. Grafik 8-7 und 8-8). Die (betriebsbezogene) Förderart 2d (Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen) wird dabei gemeinsam mit der (personenbezogenen) Förderung 14 (Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (personenbezogen)) veranschaulicht (vgl. Grafik 8-8).

Es handelt sich bei den Darstellungen demnach um folgende Arten der Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen:

(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

- 2a. Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind
- 2b. Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
- 2c. Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- 2d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
- 2e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)

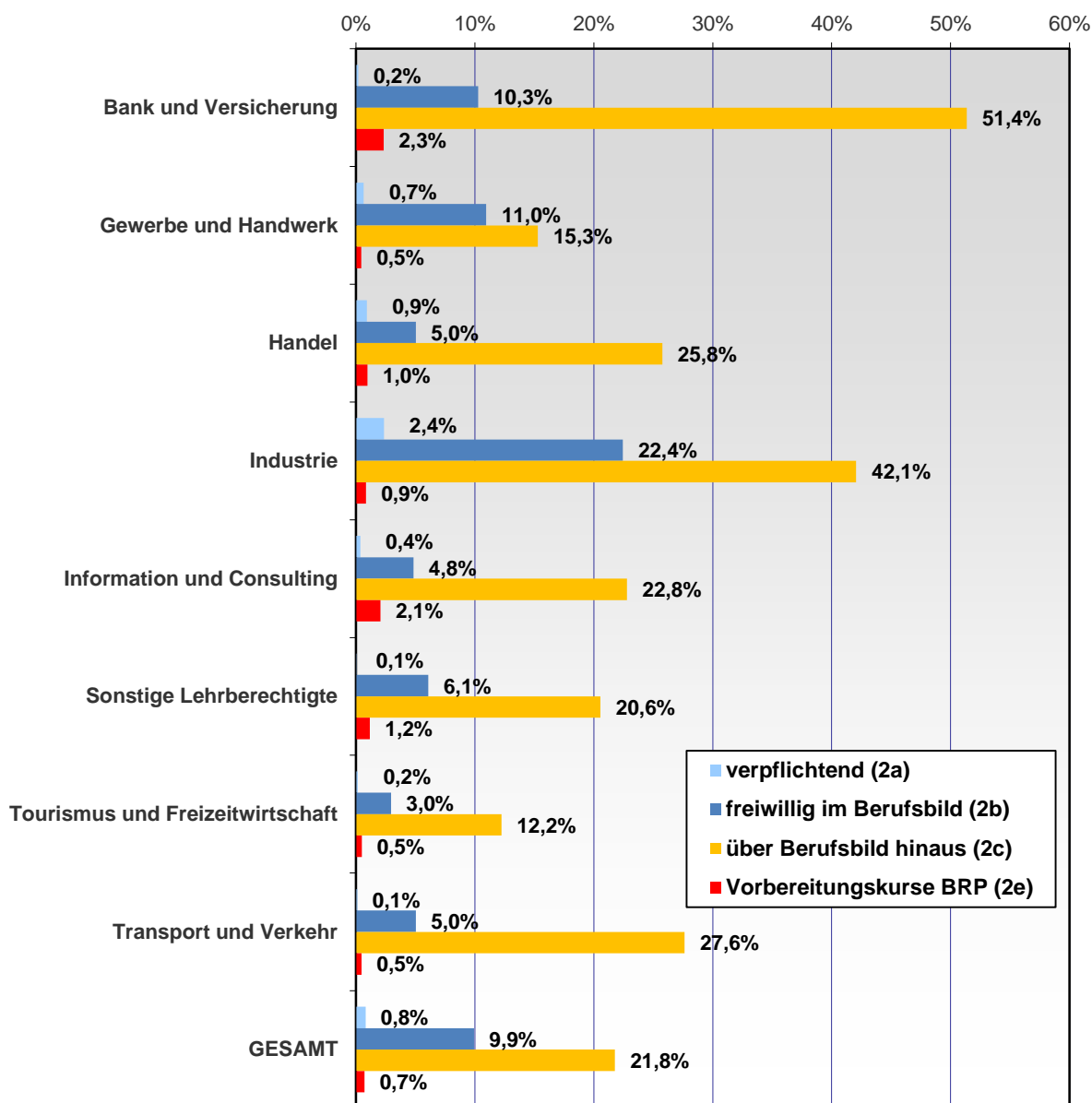
(14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (personenbezogen)

Grafik 8-7 zeigt u.a., dass Zusatzausbildungen über das Berufsbild hinaus (2c) die häufigste dieser Förderarten sind (für 21,8% der LehrabsolventInnen 2014), besonders stark ausgeprägt in der Sparte „Bank und Versicherung“ (51,4%). Freiwillige Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen, wurden am häufigsten in der Sparte „Industrie“ beansprucht (für 22,4% der LehrabsolventInnen 2014).

Anzumerken ist weiters, dass verpflichtende Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG (Förderart 2a) in quantitativer Hinsicht nur eine geringe Rolle spielen (für lediglich 0,8% der LehrabsolventInnen 2014 in Anspruch genommen) und auch hier wiederum vor allem in der Industrie (für 2,4% der LehrabsolventInnen 2014).

⁹² Die Zuordnung zu den einzelnen Förderarten 2a-2e erfolgt grundsätzlich durch die AntragstellerInnen selbst (durch Ankreuzen auf dem Förderantrag) unter nachträglicher Kontrolle durch die Förderreferate der Lehrlingsstellen. Inwieweit diese Zuordnung letzten Endes in allen Einzelfällen eindeutig und zweifelsfrei erfolgt(e), lässt sich ex post nicht feststellen.

Grafik 8-7: Inanspruchnahme von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen nach Förderarten (2a-2c und 2e)
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrabgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

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

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-8 zeigt schließlich auch die **Inanspruchnahme der Lehrstellenförderungen für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (LAP)**, sowohl die (betriebsbezogene) Förderart 2d (Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen) als auch die erst 2013 eingeführte (personenbezogene) Förderart 14 (Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (personenbezogen)). Dabei zeigen sich besonders bemerkenswerte Ergebnisse:

- Zum einen lässt sich feststellen, dass bereits von den LehrabsolventInnen 2014 die personenbezogene Förderung der Vorbereitungskurse häufiger in Anspruch genommen wurde (21,2%) als die betriebsbezogene (9,2%). Dies wird zu einem Teil auch im Förderumfang begründet liegen: Dieser beträgt bei der personenbezogenen Förderung 100% und bei der betriebsbezogenen 75% der Kurskosten bis zur jeweiligen Höchstgrenze von EUR 250,- (vgl. Tabelle 8-1).
- Besonders auffallend ist auch, dass die personenbezogene Förderung dort besonders stark in Anspruch genommen wurde, wo die betriebsbezogene Förderung von Vorbereitungskursen zur LAP⁹³ kaum in Anspruch genommen wurde, z.B. in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“. Die betriebsbezogene Förderung für Vorbereitungskurse zur LAP wurde hier nur für 1,3% der LehrabsolventInnen 2014 in Anspruch genommen, die personenbezogene Förderung hingegen von 20,1%. In Summe betrachtet erscheint es daher offensichtlich, dass es im Falle der Vorbereitungskurse zur LAP gelang, mit einer personenbezogenen Förderung strukturelle Ungleichgewichte einer betriebsbezogenen Förderung zu kompensieren.

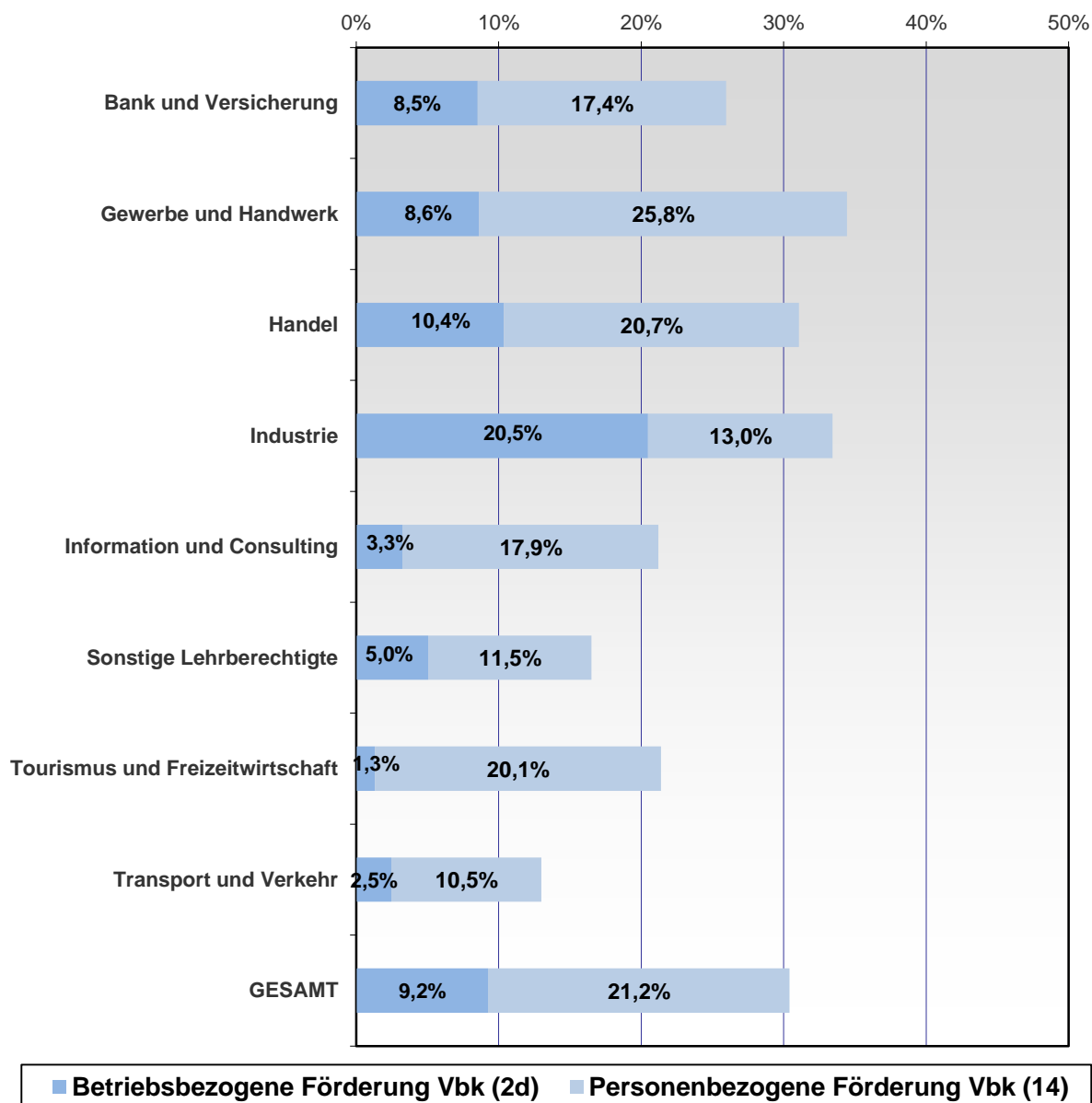
Diese Ergebnisse lassen folgende Interpretation zu: Es lässt sich vermuten, dass personenbezogene Förderungen betriebsstrukturelle Ungleichgewichte zu einem gewissen Grad ausgleichen können. Eine maximale Inanspruchnahme von Förderungen kann daher vmtl. mit der (gleichzeitigen bzw. parallelen) Möglichkeit von betriebs- und personenbezogener Antragstellung erreicht werden. Dies aber als generelle Präferenzierung von personenbezogenen Förderungen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung zu werten, wäre aus mehreren Gründen nicht zulässig:

- Zum einen, weil ja das Ziel derjenigen betrieblichen Lehrstellenförderungen, welche die Ausbildungsqualität fokussieren, darin besteht, Betriebe zu vermehrten qualitätssteigernden Maßnahmen zu motivieren. Dieses Ziel würde durch einen einseitigen Ausbau personenbezogener Förderungen konterkariert.
- Zum anderen, weil der spezifische Aspekt der Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung zu beachten ist, da für die Lehrabschlussprüfung die besondere Eigenverantwortung der Lehrlinge zum Tragen kommt, ohne dass deswegen Betrieb oder Berufsschule von jeder Mitverantwortung entbunden wären. Strukturell kommt diese hohe Eigenverantwortung auch dadurch zum Ausdruck, dass sowohl Anmeldung als auch Leistungserbringung im Rahmen der Lehrabschlussprüfung im primären Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich der Lehrlinge gesehen werden.

⁹³ Wie auch von anderen zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (vgl. z.B. Grafik 8-7).

Darüber hinaus wird mit der Etablierung von personenbezogenen Förderungen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung auch die Grundsatzfrage berührt, inwieweit die (ausschließlich über Arbeitgeberbeiträge finanzierten) Mittel der Lehrstellenförderung somit auch ausschließlich Lehrbetrieben zugutekommen sollen/dürfen (vgl. auch §19c BAG), und inwieweit der Nutzen von einer gestiegenen Ausbildungsqualität überhaupt (nur) einer Seite (nämlich entweder den Lehrbetrieben oder den Lehrlingen/LehrabsolventInnen) zugerechnet werden könnte. Letzten Endes zeigt allerdings die 2013 erfolgte Einführung der personenbezogenen Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung, dass hier implizit davon ausgegangen wurde und wird, dass von einem Anstieg der Ausbildungsqualität sowohl die Lehrbetriebe als auch die Lehrlinge und LehrabsolventInnen profitieren und einer Separation dieser beiden Zielgruppen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung mehr theoretischer Charakter als praktische Relevanz und Machbarkeit zukommt. Dass die Inanspruchnahme von Förderungen höher ist, wenn die Beantragung sowohl in betriebs- als auch personenbezogener Form möglich ist, kann jedenfalls als Argument für die Ermöglichung beider Formen herangezogen werden (vgl. auch die Empfehlungen im Synthesebericht des vorliegenden Forschungsprojekts).

Grafik 8-8: Inanspruchnahme von geförderten Vorbereitungskursen LAP (sowohl betriebsbezogene (2d) als auch personenbezogene Förderungen (14))
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrabgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

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

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

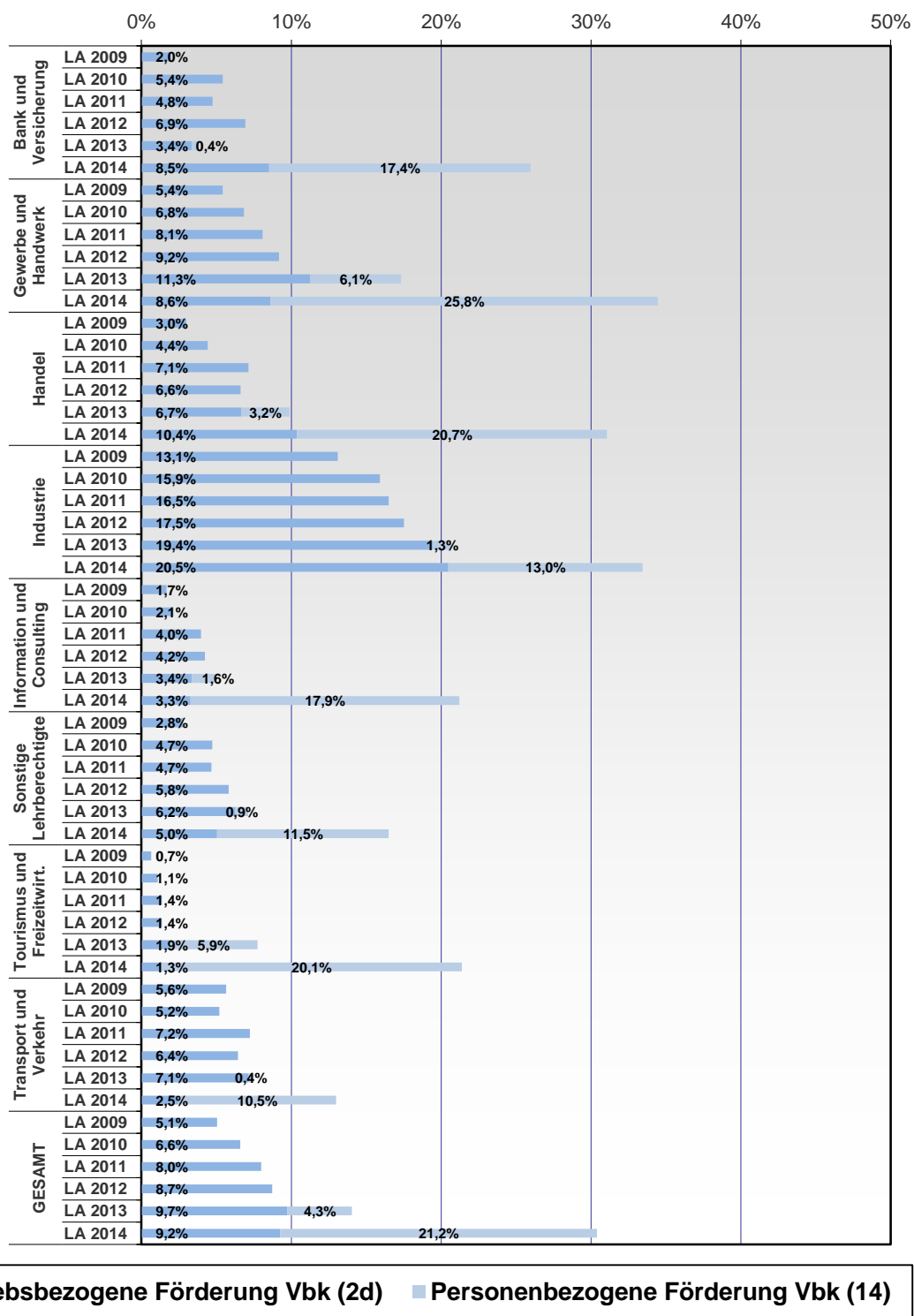
Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-9 zeigt die Inanspruchnahme der Lehrstellenförderungen für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (LAP) - sowohl die (betriebsbezogene) Förderart 2d (Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen) als auch die erst 2013 eingeführte (personenbezogene) Förderart 14 (Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (personenbezogen)) – im Zeitverlauf, d.h. für die LehrabsolventInnen der Jahre 2009-2014. Zu beachten ist hierbei, dass Förderart 14 erst 2013 eingeführt wurde und nur für Vorbereitungskurse gilt, die ab 1. September 2013 stattgefunden haben.

Bei dieser Betrachtungsweise wird jedenfalls ersichtlich, dass die Inanspruchnahme der betriebsbezogenen Förderart 2d durch die Einführung der personenbezogenen Förderart 14 zunächst (d.h. zumindest für die LehrabsolventInnen 2014 bzw. auch 2013) insgesamt betrachtet kaum zurückgegangen ist, in einigen Sparten aber doch deutlich (z.B. Gewerbe und Handwerk, Transport und Verkehr). In der Sparte „Bank und Versicherung“ ist hingegen für die LehrabsolventInnen 2014 auch die Inanspruchnahme der betriebsbezogenen Förderung höher gewesen als für die LehrabsolventInnen des Jahres 2013. Es ist allerdings zu beachten, dass in dieser – an der Zahl der LehrabsolventInnen gemessen – „kleinen“ Sparte die absolute Zahl der Förderfälle relativ gering ist und daher stark von einzelbetrieblichen Entscheidungen beeinflusst wird.

Grafik 8-9: Inanspruchnahme von geförderten Vorbereitungskursen LAP (sowohl betriebsbezogene (2d) als auch personenbezogene Förderungen (14)) im Zeitverlauf

(LehrabsolventInnen 2009-2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013, 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

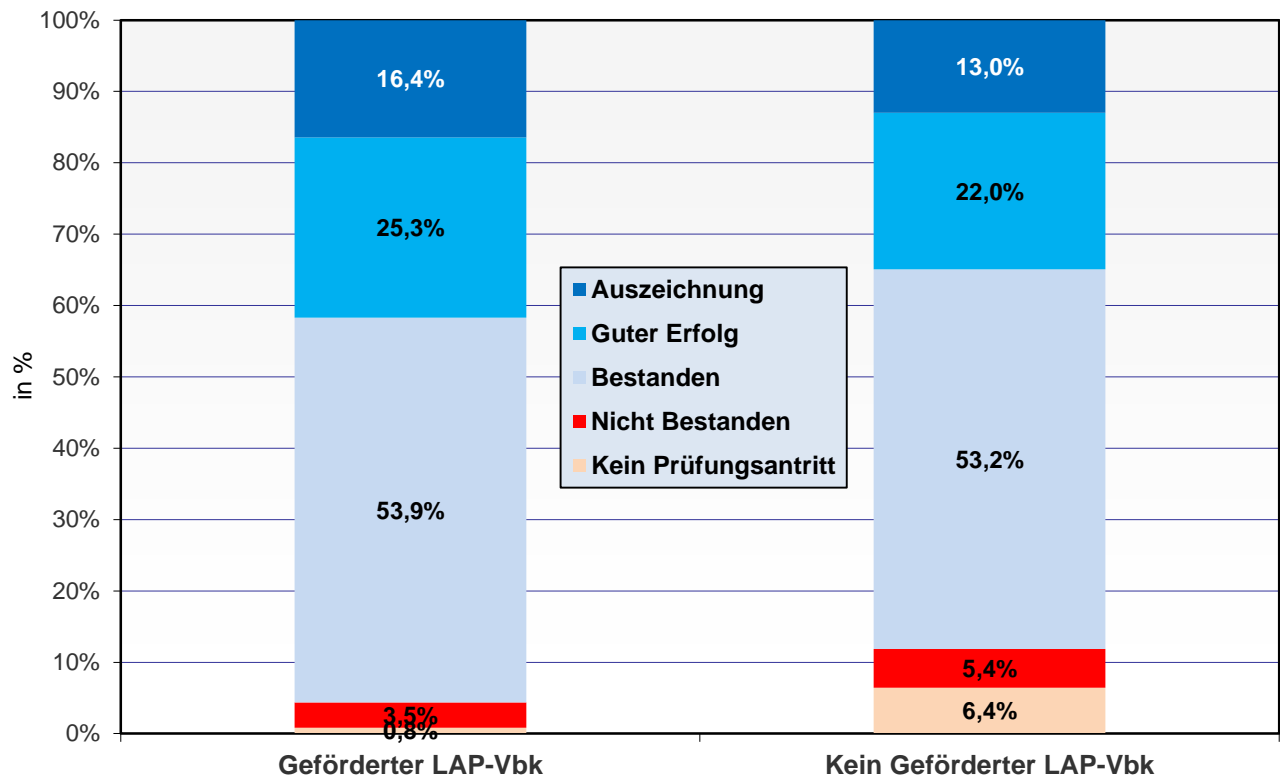
Anmerkungen: siehe Grafik 8-8

LA = LehrabsolventInnen

Die vorliegende Evaluierung kann nicht erheben, ob und inwieweit die betriebliche Lehrstellenförderung direkt zu einer erhöhten Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen im Allgemeinen und an Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung (LAP) im Speziellen beigetragen hat. Aber immerhin lässt sich belegen, dass mit der Teilnahme an einem geförderten Vorbereitungskurs zur LAP ein besseres Ergebnis bei der Lehrabschlussprüfung verbunden ist (vgl. Grafik 8-10):⁹⁴ Von jenen LehrabsolventInnen des Jahres 2014, welche an einem geförderten Vorbereitungskurs zur LAP teilgenommen haben, konnten 16,4% eine Auszeichnung und 25,3% einen guten Erfolg erreichen. In der Vergleichsgruppe ohne geförderten Vorbereitungskurs betrug der Anteil an AbsolventInnen mit Auszeichnung lediglich 13,0% (guter Erfolg: 22,0%). Besonders hervorzuheben ist: 6,4% der LehrabsolventInnen, welche an keinem geförderten Vorbereitungskurs zur LAP teilgenommen haben, sind gar nicht zur LAP angetreten. Der Anteil der Nicht-Antritte zur LAP lag hingegen bei den TeilnehmerInnen an einem geförderten Vorbereitungskurs lediglich bei 0,8%.

⁹⁴ Allerdings ist auch hierbei kein möglicher Kausalzusammenhang herzustellen, weil natürlich die Teilnahme an einem (geförderten) Vorbereitungskurs nicht zufällig erfolgt, sondern beispielsweise auch Indiz für ein besonderes Engagement sein könnte. Gleichzeitig ist darauf zu verweisen, dass davon auszugehen ist, dass nicht alle TeilnehmerInnen an einem Vorbereitungskurs zur LAP eine Förderung im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG dafür in Anspruch genommen haben (vgl. etwa den Teilbericht „LehrabsolventInnenbefragung“: Immerhin 69% der befragten LehrabsolventInnen des Jahres 2013 gaben hier an, an einem Vorbereitungskurs zur Lehrabschlussprüfung teilgenommen zu haben.). Zu bedenken ist hierbei insbesondere, dass für Vorbereitungskurse zur LAP auch verschiedene andere regionale Bildungsförderungen in Anspruch genommen werden können (vgl. Abschnitt 7.6).

Grafik 8-10: Inanspruchnahme geförderte Vorbereitungskurse LAP und Prüfungserfolg (sowohl betriebs- als auch personenbezogene Vorbereitungskurse)
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrabgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

LAP = Lehrabschlussprüfung

Vbk = Vorbereitungskurs

8.2.2 Fördervolumina

Von besonderem Interesse im Bereich der zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (inkl. Vorbereitungskurse LAP) ist auch die Betrachtung der durchschnittlichen Fördersummen und hier wiederum der Förderarten 2a-2c, weil diese Förderarten sehr unterschiedliche Ausbildungsmaßnahmen umfassen (können) und dennoch einem einheitlichen Förderrahmen (EUR 1.000,- pro Person) unterliegen (vgl. Tabelle 8-1).

Tabelle 8-1: Förderumfang von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (inkl. Vorbereitungskurse LAP)

Förderart	Förderumfang	Maximalbetrag pro Lehrling	Maximalbetrag pro Lehrbetrieb
2a) Verpflichtende ABM gemäß § 2a BAG	75% der Kurskosten (ohne UST)	1.000,-* (Ausbildungsperiode)	10.000,-** (Kalenderjahr)
2b) Freiwillige ABM im Berufsbild	75% der Kurskosten (ohne UST)	1.000,-* (Ausbildungsperiode)	10.000,-** (Kalenderjahr)
2c) ABM über Berufsbild hinaus	75% der Kurskosten (ohne UST)	1.000,-* (Ausbildungsperiode)	10.000,-** (Kalenderjahr)
2d) Vorbereitungskurse LAP (betriebsbezogen)	75% der Kurskosten (ohne UST)	250,- (Ausbildungsperiode)	2.500,- (Kalenderjahr)
2e) Vorbereitungskurse BRP	Bruttolehrlingsentschädigung (für Kurszeiten)	keiner	keiner
14) Vorbereitungskurse LAP (personenbezogen)	100% der Kurskosten (inkl. UST)	250,- (pro Kursteilnahme!)	entfällt

Quelle: Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c Z1-7 und Z8 BAG

Anmerkungen: ABM = Ausbildungsmaßnahmen

LAP = Lehrabschlussprüfung

BRP = Berufsreifeprüfung

* Bei zwischenbetrieblicher Ausbildung (Maßnahme in einem anderen Betrieb oder einer Ausbildungseinrichtung) gilt zudem eine Höchstgrenze von EUR 40,- pro Tag.

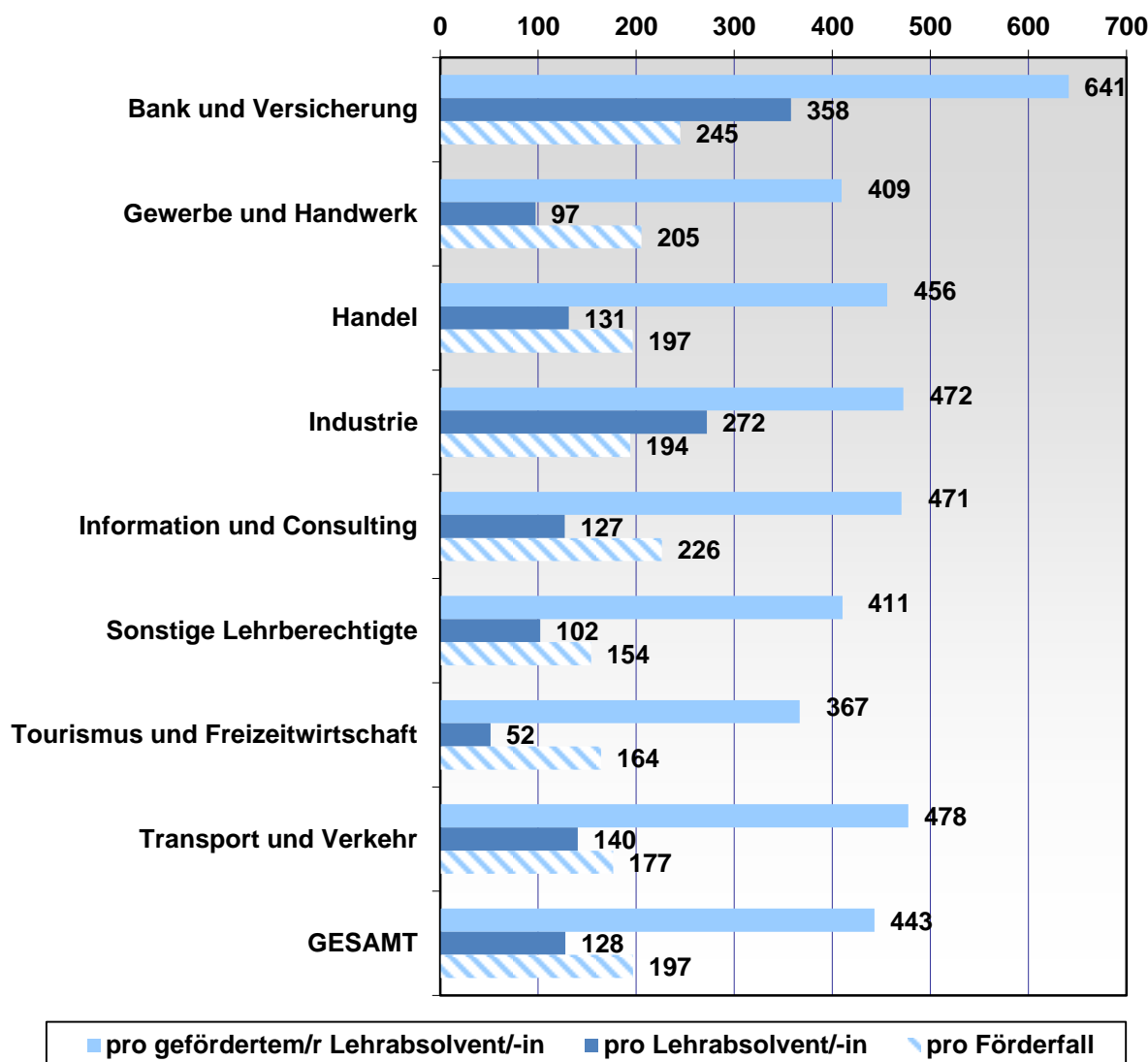
** Ab 40 Lehrlingen im Lehrbetrieb steigt die Deckelung um EUR 1.000,- und je 10 weitere Lehrlinge um zusätzliche EUR 1.000,- pro Kalenderjahr. Stichtag für die Lehrlingszahl ist jeweils der vorangegangene 31.12. .

Die Betrachtung nach der durchschnittlichen Fördersumme für die Förderarten 2a-2c (vgl. Grafik 8-11) unterscheidet sich nicht grundsätzlich von der Analyse der Förderfälle (vgl. Grafik 8-6) – insbesondere wenn die Fördersumme pro Lehrabsolvent/-in insgesamt analysiert wird. Auffällig ist in Grafik 8-11 aber weiters, dass in jenen Sparten mit der höchsten Zahl an Förderfällen (der Förderarten 2a-2c) tendenziell auch die durchschnittliche Fördersumme am höchsten war. Besonders hoch ist – bei Betrachtung der LehrabsolventInnen 2014 – die durchschnittliche Fördersumme pro Förderfall für zwischen-

und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (der Förderart 2a-2c) in der Sparte „Bank und Versicherung“ (EUR 641,- pro Förderfall). In der Sparte mit der geringsten Zahl an Förderfällen (Tourismus und Freizeitwirtschaft) ist hingegen auch die durchschnittliche Fördersumme pro Förderfall (EUR 367,-) am niedrigsten.

Grafik 8-11: Durchschnittliche Fördersumme für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (Förderarten 2a-2c) nach Sparten in EUR

(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen:

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

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

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Abschließend soll bei der Untersuchung der Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen auch noch die Verteilung der Fördervolumina für die Förderarten 2a-2c (vgl. Grafik 8-12) sowie 2d und 14 (vgl. Grafik 8-13) untersucht werden.

Nur für eine Minderheit der geförderten LehrabsolventInnen 2014 (26% 2a, 10% 2b, 6% 2c, 11% 2a-2c insgesamt) wurde der maximale Förderbetrag (EUR 1.000,-) ausgeschöpft, der Schwerpunkt der Förderarten 2b und 2c lag im Bereich einer Fördersumme von EUR 1,- bis 400,- pro Lehrabsolvent/-in (Anm.: Prozentuierung auf Basis der geförderten Personen). Generell etwas höher lagen die Fördervolumina für verpflichtende Ausbildungsmaßnahmen gemäß §2a BAG (Förderart 2a).

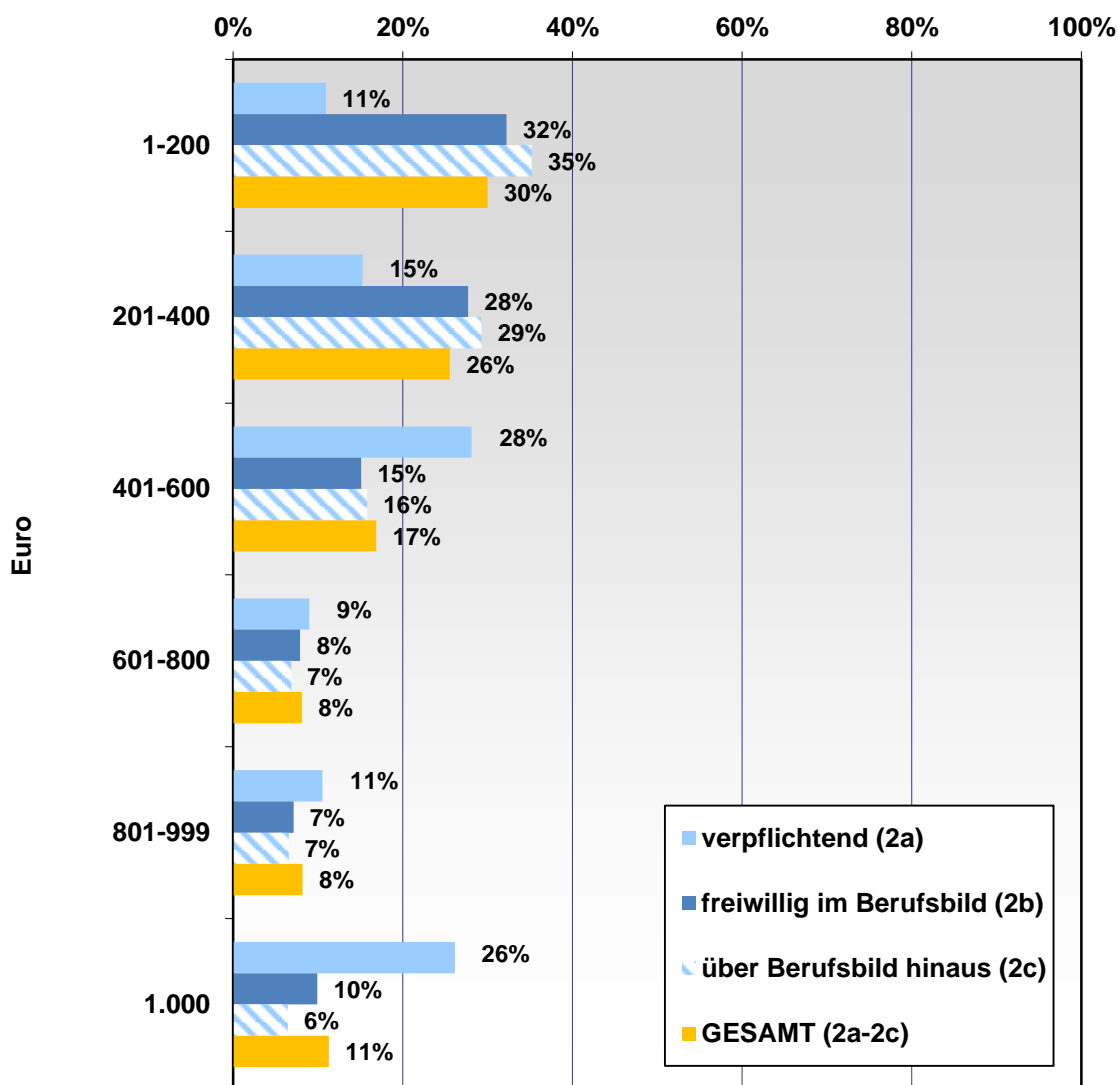
Auch der maximale Förderbetrag von EUR 250,- für betriebsbezogene Förderungen der LAP-Vorbereitungskurse (2d) wurde für lediglich 36% der geförderten LehrabsolventInnen 2014 ausgeschöpft (vgl. Grafik 8-13). Für personenbezogene Förderungen der LAP-Vorbereitungskurse (14) wurde der maximale Förderrahmen von EUR 250,- pro Kursteilnahme im Falle von Mehrfachteilnahmen bei 23% der geförderten LehrabsolventInnen 2014 überschritten. Ein wesentlicher Unterschied beider Förderarten besteht nämlich auch darin, dass bei Förderart 2d die Obergrenze pro Lehrling und Ausbildungsperiode festgelegt wurde, währenddessen bei Förderart 14 (personenbezogene LAP-Vorbereitungskurse) der maximale Förderbetrag von EUR 250,- pro Kursteilnahme gilt und daher im Falle von Mehrfachteilnahmen auch überschritten werden kann.

Dabei gibt es übrigens (wie auch bei der Inanspruchnahme – vgl. Grafik 8-20) relativ große Unterschiede nach Bundesländern. In Wien und Niederösterreich kommen derartige Mehrfachteilnahmen mit einer Gesamtfördersumme über EUR 250,- kaum vor.

Die maximale Fördersumme bei Förderart 14 (personenbezogene Förderungen von LAP-Vorbereitungskursen) beträgt in Einzelfällen (n=7 unter den LehrabsolventInnen 2014) sogar mehr als EUR 2.000,- (bei LehrabsolventInnen mit entsprechend vielen Mehrfachteilnahmen). Da nur schwer argumentierbar erscheint, warum die Teilnahme an mehreren Kursen geringeren Umfangs stärker gefördert wird als die Teilnahme an einem einzelnen Kurs mit größerem Umfang (wobei die Teilnahme auch stark von der Art des Kursangebots abhängt), wäre zu überlegen, im Falle einer allfälligen Zusammenführung der personen- und betriebsbezogenen Förderung von Vorbereitungskursen zur LAP die Obergrenze der Förderung pro Lehrabsolvent/-in unabhängig von der Zahl der Kursteilnahmen zu erhöhen und damit auch Mehrfachteilnahmen nicht mehr zu bevorzugen (vgl. die Schlussfolgerungen im Synthesebericht). Damit ließe sich auch verhindern, dass mittelfristig die Kursangebote möglicherweise auf diese Art der Förderung reagieren könnten, indem die angebotenen Vorbereitungskurse gesplittet würden.

Grafik 8-12: Verteilung der Fördersummen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen insgesamt (Förderarten 2a-2c) in EUR

(LehrabsolventInnen 2014; Prozentuierung auf Basis der geförderten Personen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen:

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

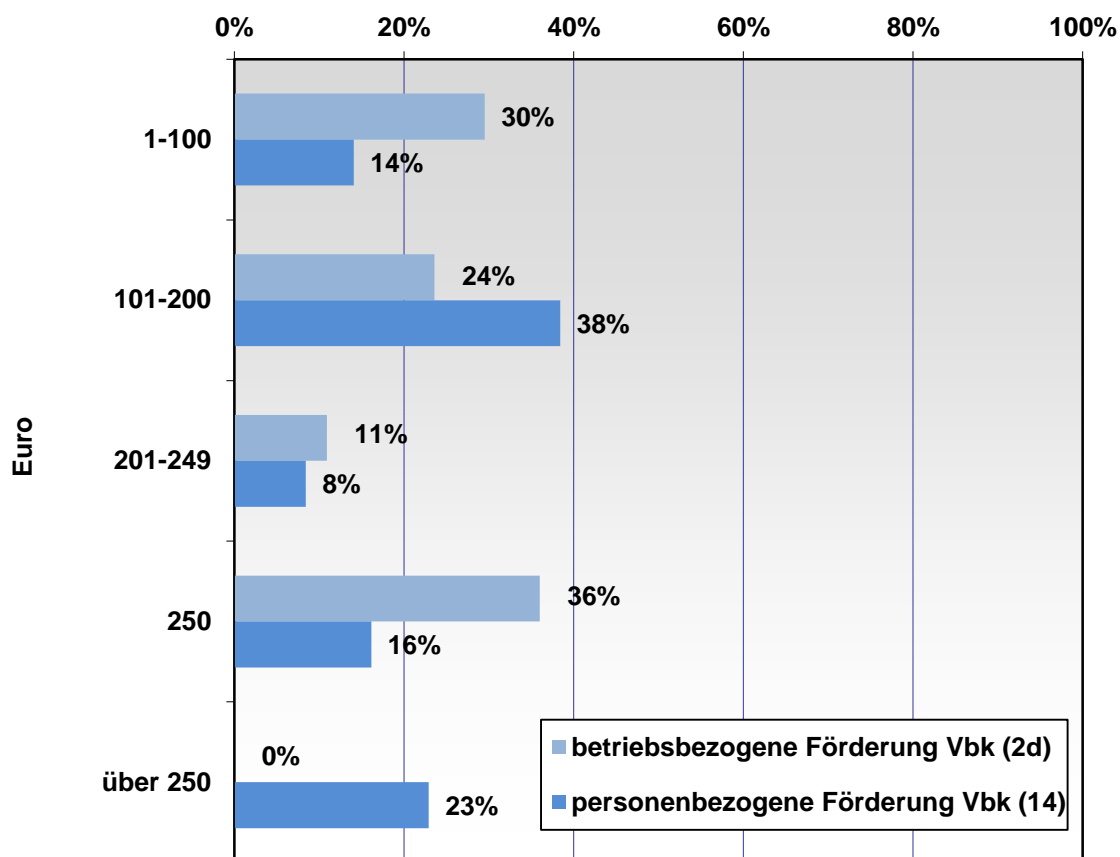
LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-13: Verteilung der Fördersummen für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung – personen- und betriebsbezogen (Förderart 2d und 14) in EUR

(LehrabsolventInnen 2014; Prozentuierung auf Basis der geförderten Personen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen:

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

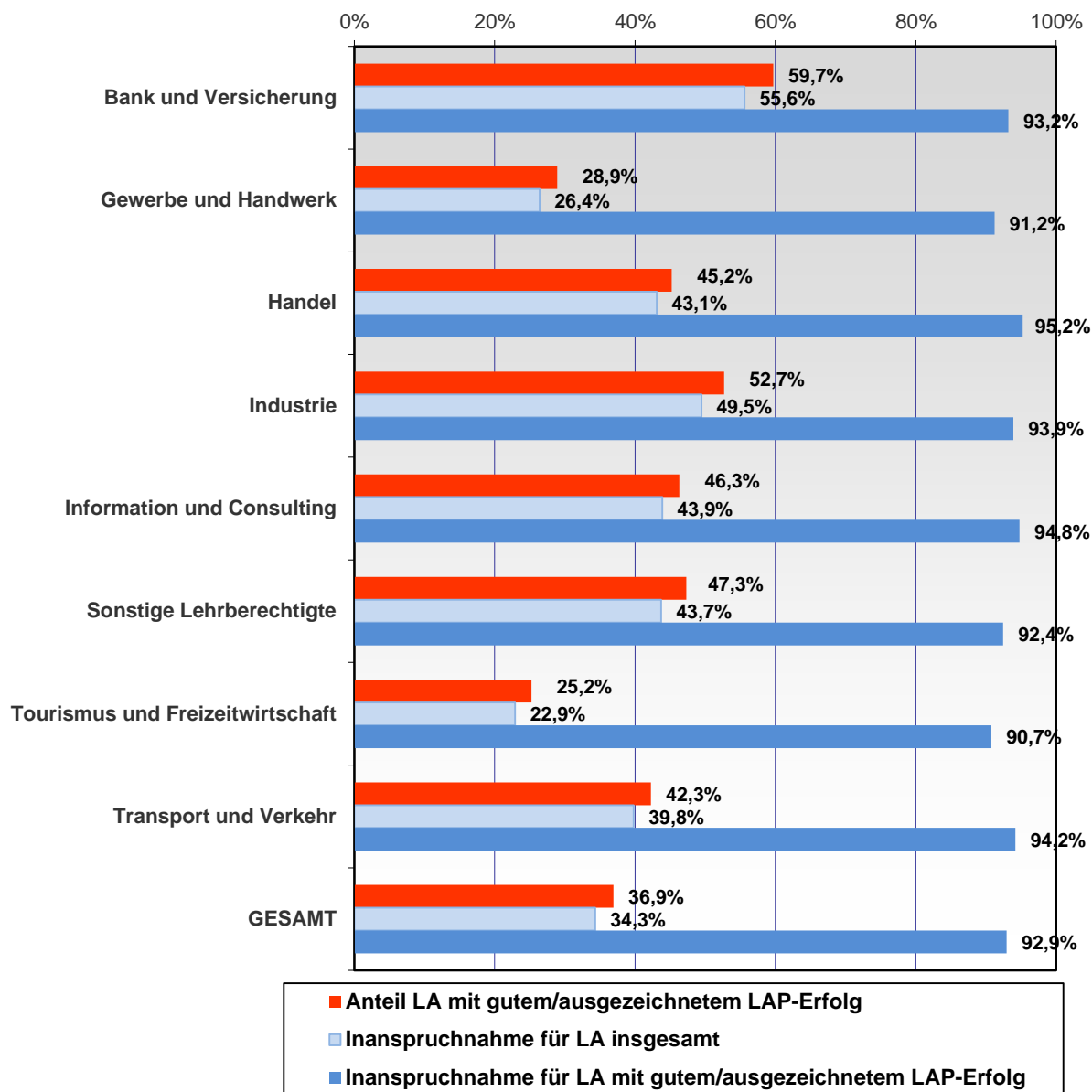
Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

8.3 Inanspruchnahme von Förderungen für ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen

Insgesamt (vgl. Grafik 8-14) wurde für rund 93% der LehrabsolventInnen 2014, welche die Lehrabschlussprüfung (LAP) mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg bestanden haben, die entsprechende Förderung (EUR 200,- für guten Erfolg bzw. EUR 250,- für ausgezeichneten Erfolg) in Anspruch genommen. Die diesbezüglichen Unterschiede nach Sparten sind gering (sie bewegen sich in einer Bandbreite zwischen 90% und 95%). Sehr stark unterscheiden sich die Sparten allerdings dahingehend, wie viele der LehrabsolventInnen überhaupt eine LAP mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg absolviert haben und wie hoch der Anteil an LehrabsolventInnen, für die eine Förderung bezogen wurde, daher unter allen LehrabsolventInnen insgesamt ist. Beispielsweise haben in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft lediglich 25,2% der LehrabsolventInnen 2014 die Lehrabschlussprüfung (bis Oktober 2015) mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg absolviert. Insgesamt konnte daher für lediglich 22,9% der LehrabsolventInnen die diesbezügliche Förderung in Anspruch genommen werden. In der Sparte „Bank und Versicherung“ ist dieser Anteil hingegen ungefähr doppelt so hoch (55,6%).

Grafik 8-14: Inanspruchnahme von Förderungen für ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen nach Sparten: Insgesamt sowie bei LehrabsolventInnen (LA) mit gutem/ausgezeichnetem LAP-Erfolg (LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

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

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

8.4 Inanspruchnahme von Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten

Wie schon in Grafik 8-1 beschrieben, ist die Inanspruchnahme der Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten relativ gering (für insgesamt 1,6% der LehrabsolventInnen 2014), vermutlich vor allem deshalb, weil diese Maßnahmen sehr eingegrenzt auf bestimmte formale Kriterien, Maßnahmentypen und Zielgruppen sind. Weitergehende Empfehlungen zur Verbesserung des Lern-Settings von Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten (z.B. in Form von Lerntrainings) finden sich in den Empfehlungen zur vorliegenden Studie im Rahmen des Syntheseberichts⁹⁵.

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 8-15) liegt (auch) hier der Anteil an LehrabsolventInnen des Jahres 2014, für die eine derartige Förderung in Anspruch genommen wurde, in der Sparte Industrie am höchsten (2,8%), am niedrigsten in den Sparten „Bank und Versicherung“ bzw. „Information und Consulting“ (jeweils 0,4%). Letzteres könnte möglicherweise mit einem besonders geringen Anteil an Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten in diesen Sparten in Zusammenhang stehen.

Zu den unter Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten subsumierten Förderarten zählen:

- 5 a) Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse
- 5 b) Vorbereitungskurse Nachprüfungen bzw. theoretische LAP
- 5 c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache

Davon wurde die Förderart 5c am häufigsten (nämlich für 1,1% der LehrabsolventInnen 2014) in Anspruch genommen (vgl. Grafik 8-16).

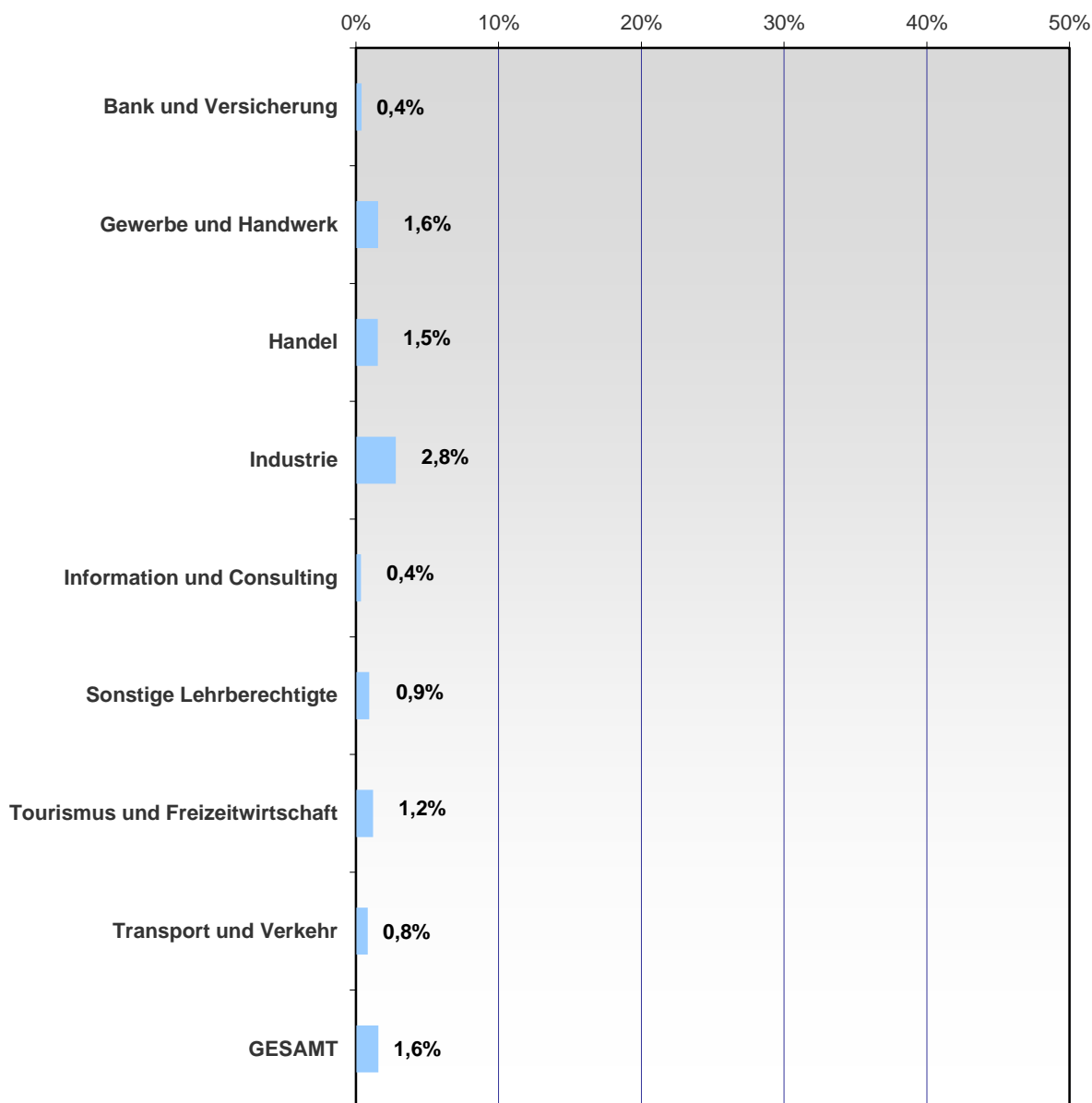
Für die Förderarten 5b und 5c (100% der Kurskosten) besteht eine Förderobergrenze, welche bei EUR 1.000,- pro Lehrling über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb liegt.⁹⁶ Die daraus resultierende Verteilung der Fördersummen illustriert Grafik 8-17. Die Obergrenze wird in beiden Förderarten von (nur) jeweils deutlich weniger als 10% erreicht.

⁹⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut; Schlögl, Peter; Mayerl, Martin & Winkler, Birgit. (2016). Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Wien: ibw, öibf.

⁹⁶ Quelle: Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c Z 1-7 BAG

Grafik 8-15: Inanspruchnahme von Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten nach Sparten

(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrlingInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrlingInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

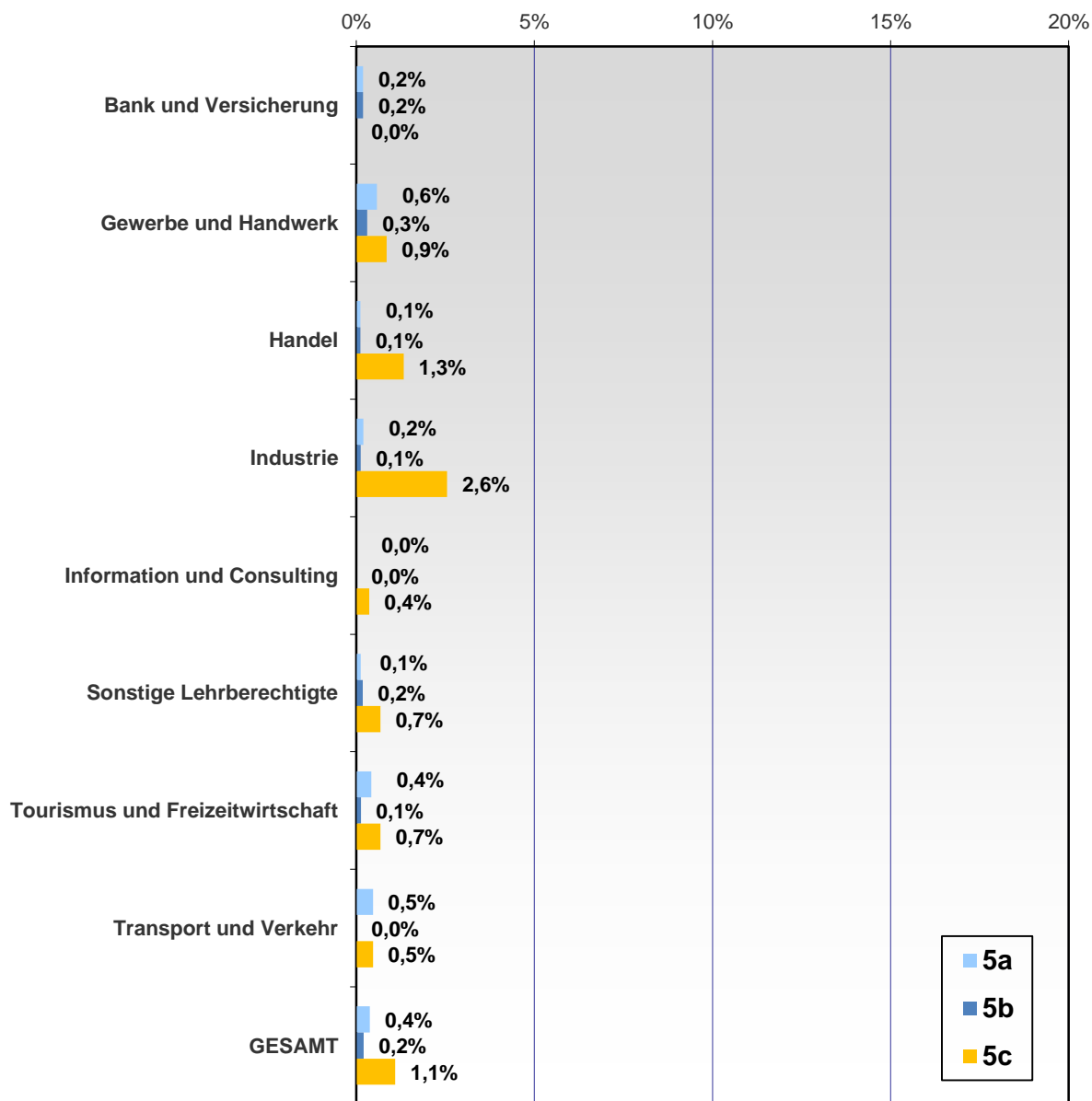
Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Sozialversicherungsträger etc.).

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-16: Inanspruchnahme von Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten nach Förderart 5a-5c und Sparten

(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrabgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

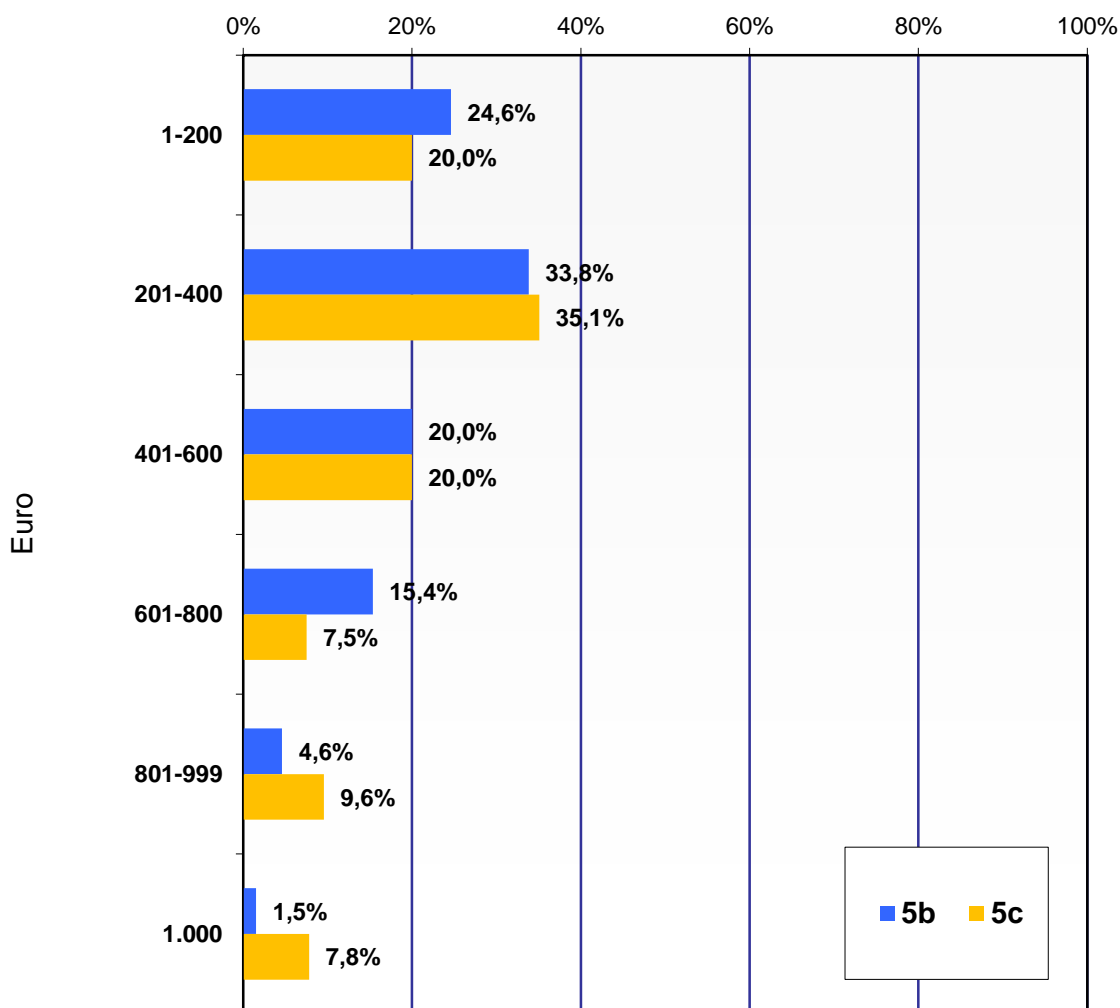
Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Sozialversicherungsträger etc.).

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-17: Verteilung der Fördersummen für Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (5b + 5c) bei Inanspruchnahme

(LehrabsolventInnen 2014; Prozentuierung auf Basis der geförderten Personen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

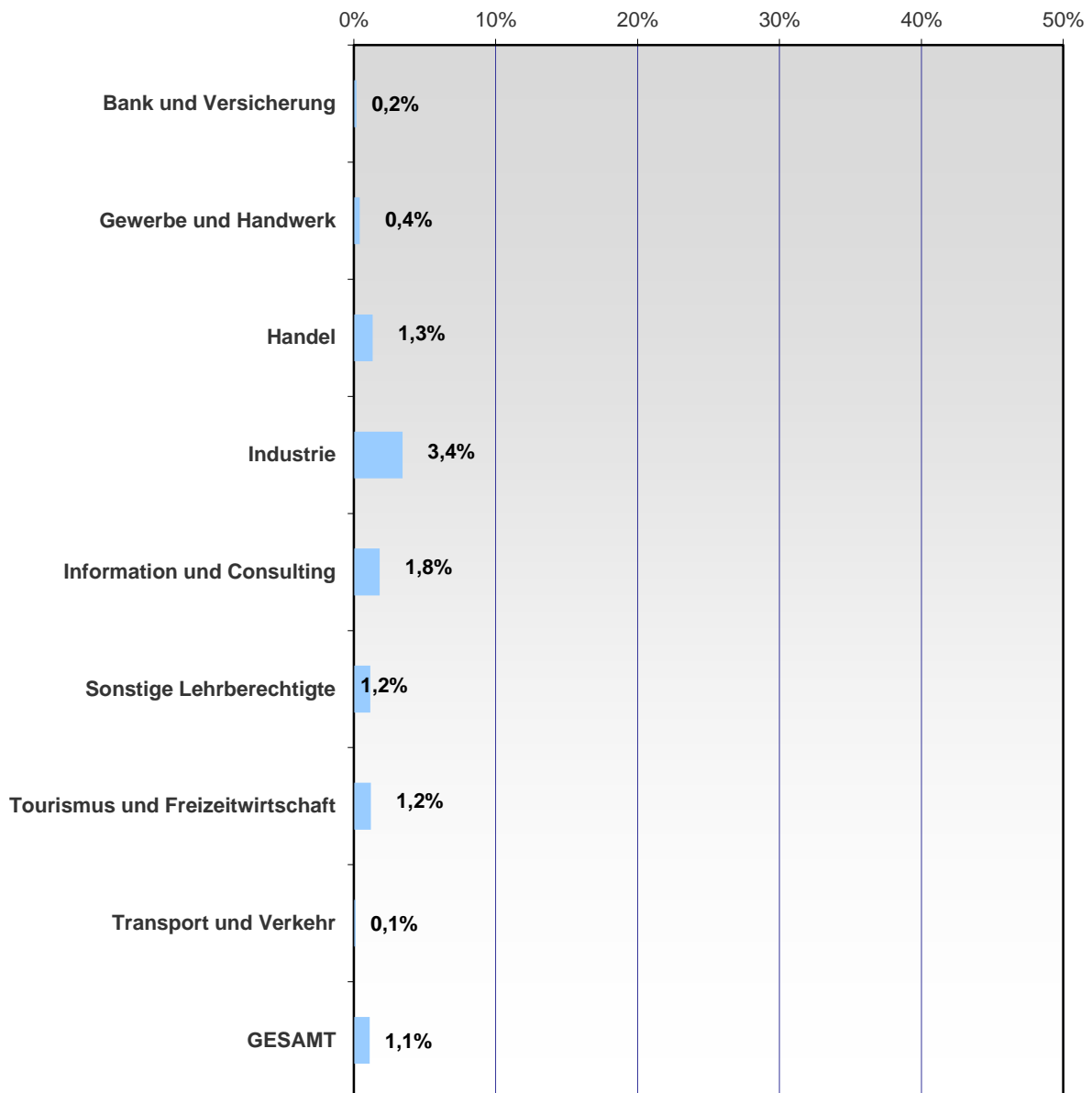
8.5 Inanspruchnahme von Förderungen für Auslandspraktika

Relativ gering (konkret für 1,1% der LehrabsolventInnen 2014) war erwartungsgemäß auch die Inanspruchnahme der Förderungen für Auslandspraktika (vgl. Grafik 8-18), weil eben auch die Zahl der Lehrlinge welche tatsächlich ein Auslandspraktikum absolvieren, relativ gering ist, auch wenn die Zahl jener, die sich grundsätzlich dafür interessieren würden, deutlich darüber hinausreicht.⁹⁷

Nach Sparten betrachtet liegt (auch) bei der Inanspruchnahme der Förderungen für Auslandspraktika die Sparte Industrie (für 3,4% der LehrabsolventInnen 2014) voran, am geringsten war die Inanspruchnahme dieser Förderart in den Sparten „Transport und Verkehr“ (0,1%) bzw. „Bank und Versicherung“ (0,2%).

⁹⁷ Vgl. die Ergebnisse aus dem Teilbericht „LehrabsolventInnenbefragung“: 5% der befragten LehrabsolventInnen gaben an, ein Auslandspraktikum gemacht zu haben (wobei die Bandbreite dessen, was darunter verstanden wurde, vmtl. relativ groß ist), und immerhin 35% der (im Jahr 2015) befragten LehrabsolventInnen des Jahres 2013 artikulierten, dass sie gerne ein Auslandspraktikum gemacht hätten.

Grafik 8-18: Inanspruchnahme von Förderungen für Auslandspraktika
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

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

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

8.6 Regionale Aspekte der Inanspruchnahme

Bemerkenswert in Bezug auf die Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderungen sind sicherlich auch die Unterschiede nach Bundesländern – bezogen auf den Standort des Lehrbetriebs (vgl. Grafik 8-19 und 8-20).

In Grafik 8-19 zeigen sich größere Unterschiede nach Bundesländern vor allem in der Inanspruchnahme von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (Förderart 2) sowie von Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (Förderart 5). In beiden Förderarten lässt sich die stärkste Inanspruchnahme in Vorarlberg feststellen (für 48,2% (Förderart 2) bzw. 9,6% (Förderart 5) der LehrabsolventInnen 2014). Am geringsten ist die Inanspruchnahme von Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen im Burgenland: Nur für 17,6% der LehrabsolventInnen 2014 wurde diese Förderart in Anspruch genommen.

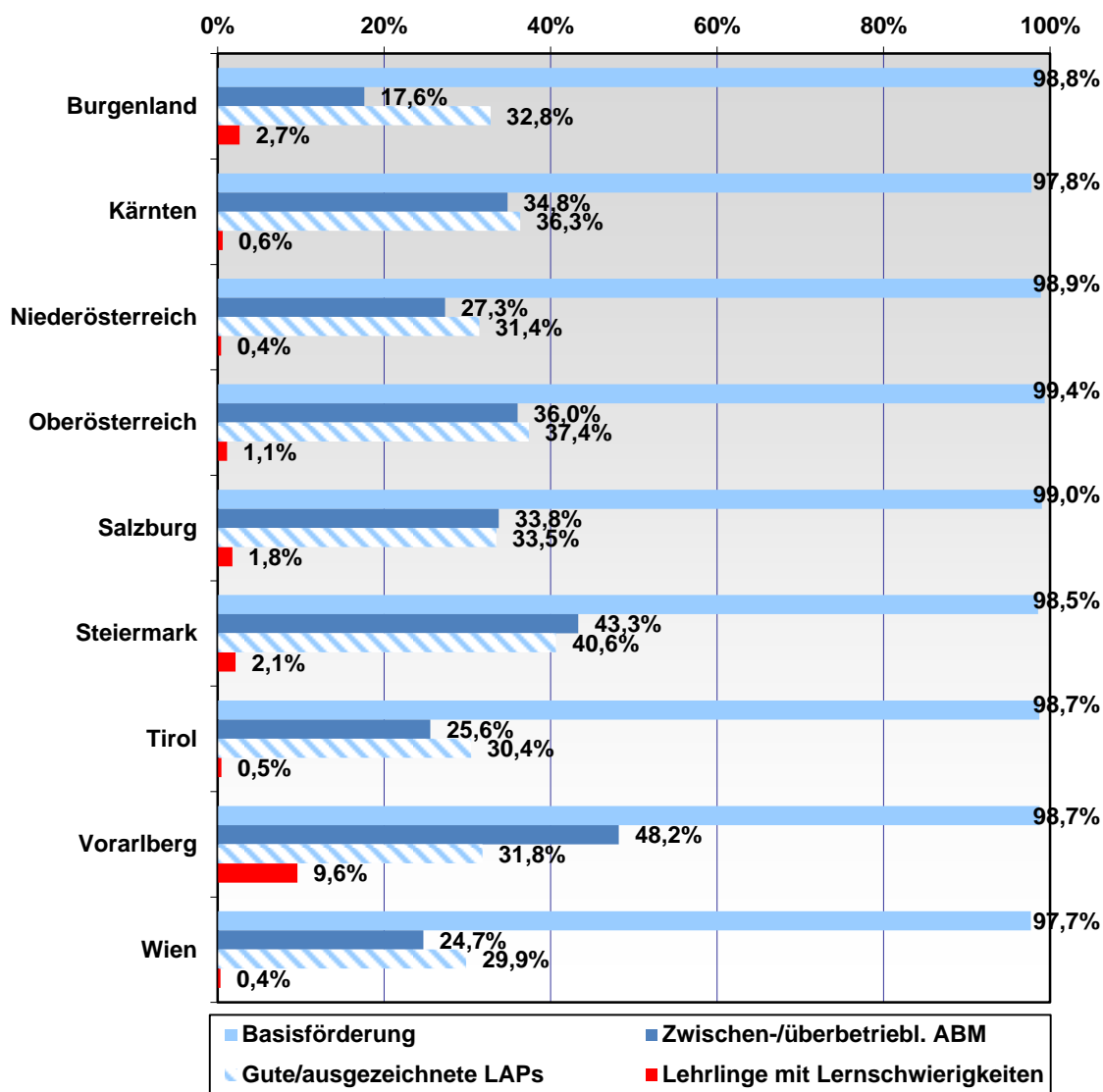
Zum einen sind diese regionalen Unterschiede sicherlich mit Branchen- und Berufsstruktureffekten zu erklären. Zu einem anderen Teil dürften aber schon auch regional beeinflussbare Faktoren (z.B. Angebot an alternativen Förderinstrumenten, Angebot an Kursen, Bewerbungs- und Informationsstrategien über Förderungen, evtl. auch verwaltungstechnische Aspekte etc.) eine Rolle spielen.

Besonders augenscheinlich wird dies an der betriebsbezogenen (Förderart 2d) und personenbezogenen (Förderart 14) **Förderung von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung** (vgl. Grafik 8-20): Während etwa in der Steiermark für 30,6% der LehrabsolventInnen 2014 eine personenbezogene und für 18,5% eine betriebsbezogene Förderung der Vorbereitungskurse zur LAP in Anspruch genommen wurde, betragen diese Anteile z.B. in Wien lediglich 8,3% (personenbezogene Förderung) bzw. 5,1% (betriebsbezogene Förderung). Dies ist umso bemerkenswerter als davon auszugehen wäre, dass das Angebot an Vorbereitungskursen in Wien vergleichsweise gut (erreichbar) sein sollte.⁹⁸ Es liegt die Vermutung nahe, dass hier insbesondere **alternative regionale Förderinstrumente** (z.B. AK-Bildungsgutschein und waff-Bildungskonto in Wien, Bildungsgeld update in Tirol, Bildungsprämie in Vorarlberg) eine maßgebliche Rolle spielen.

Der höchste Anteil unter den LehrabsolventInnen 2014, welche die personenbezogene Förderung der LAP-Vorbereitungskurse in Anspruch genommen haben, findet sich im Burgenland (37,9%).

⁹⁸ Darauf deuten auch die Ergebnisse der im Rahmen dieses Forschungsvorhabens ebenfalls durchgeführten Befragung von LehrabsolventInnen hin.

Grafik 8-19: Inanspruchnahme betrieblicher Lehrstellenförderungen nach Bundesländern (Standort des Lehrbetriebs)
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

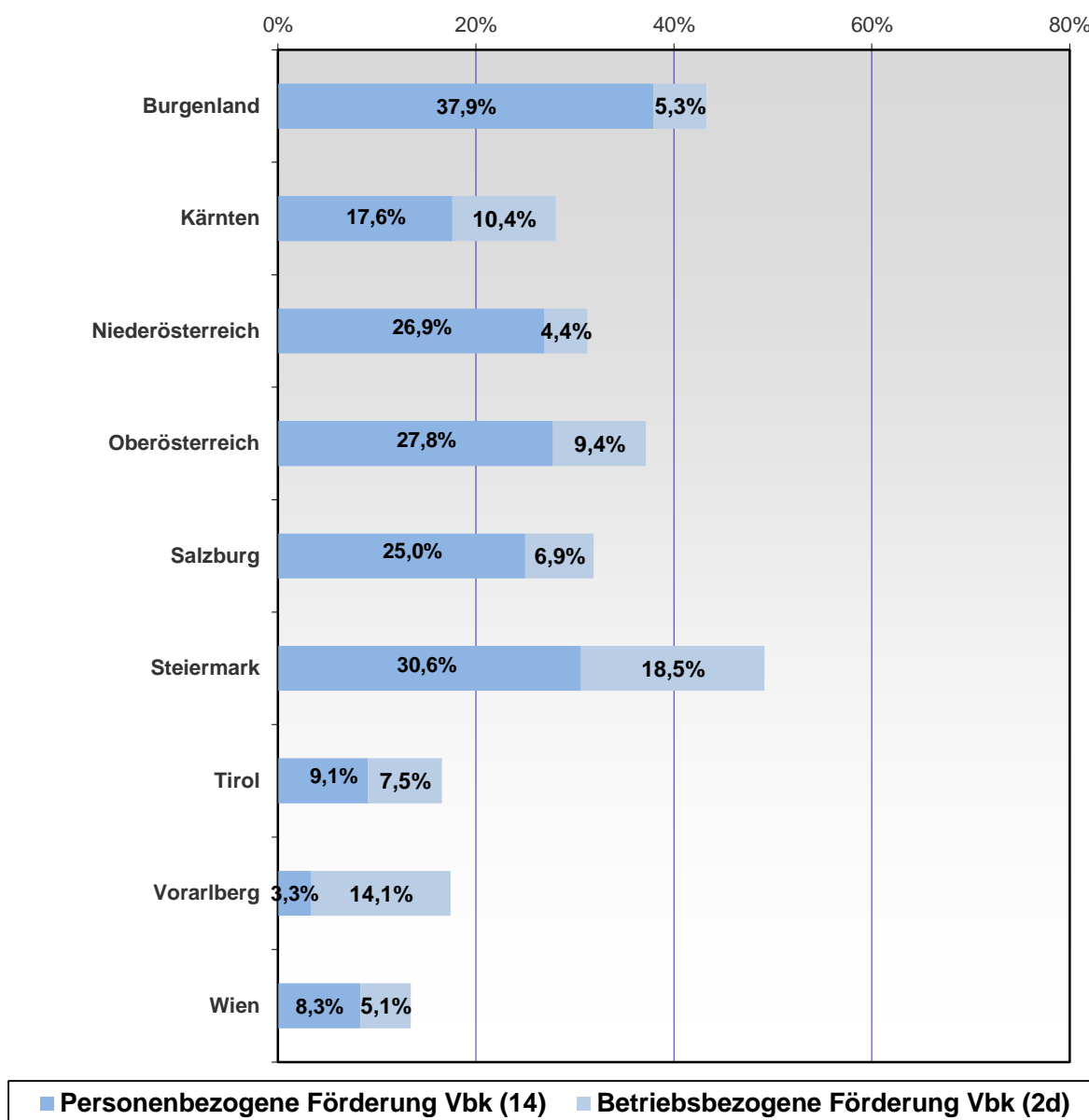
LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrabgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

Grafik 8-20: Inanspruchnahme von Förderungen für Vorbereitungskurse zur LAP nach Bundesländern (Standort des Lehrbetriebs)
(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle LehrabgängerInnen, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß §8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

9 Zusammenfassung

Die Kontext- und Implementationsanalyse zielt als Bestandteil der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG) darauf ab, den Entstehungsprozess, die Abwicklung und Umsetzung der betrieblichen Lehrstellenförderung (im Sinne der Fördervolumina, Zahl der Förderfälle, des Anteils der Verwaltungskosten an den Gesamtkosten etc.) sowie das Ausmaß der Inanspruchnahme einzelner Förderarten nachzuzeichnen.

Seit Ende der 1990er wurden angesichts eines offenkundigen Mangels an Lehrstellen (neben anderen Maßnahmen, wie z. B. dem Angebotsausbau an überbetrieblichen Ausbildungen) mit dem Lehrlingsfreibetrag (1998-2002), der Lehrlingsausbildungsprämie (2002-2008) und dem „Blum-Bonus“ (2005-2008) **direkte finanzielle Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe** ins Leben gerufen, die das mehr oder weniger explizite Ziel verfolgten, die Lehrlingsausbildung für Betriebe finanziell attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen. Mit den im Rahmen der BAG-Novelle 2008 (§19c Z 1-7 BAG) neu geschaffenen „Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“ wurden die bis dahin bestehenden (ausschließlich quantitativ orientierten) Förderschienen „Blum-Bonus“ und Lehrlingsausbildungsprämie ersetzt. Seitdem liegt ein weiterer Fokus der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG neben der fortwährend quantitativ ausgerichteten Basisförderung auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Lehrbetrieb (z. B. durch die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen etc.).

In weiterer Folge wurden die finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrausbildung gemäß § 19c Z 1-7 BAG im Rahmen der BAG-Novelle 2011 um (überwiegend nicht-monetäre) **Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe** gemäß §19c Z 8 BAG ergänzt (z. B. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt), Ausbildungsleitfäden, Clearingstelle LAP, PrüferInnenschulungen etc.). Durch mehrere neue Richtlinien im Jahr 2013 ist gemäß § 19c Z 8 BAG ein weiterer Ausbau der Förderinstrumente (z.B. Lehrausbildung für Erwachsene, Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung etc.) erfolgt.

Die **Mittel** für die betriebliche Lehrstellenförderung stammen aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF), dessen Finanzierung über einen prozentuellen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – den Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag) – und somit aus Beiträgen der ArbeitgeberInnen erfolgt. Im Rahmen der Implementationsanalyse konnte gezeigt werden, dass die Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderung neben einer „Problemorientierung“ auch eine „Ausgabenorientierung“ verfolgt, d. h. dass versucht wurde (bzw. werden musste), die Förderungen dahingehend auszugestalten, dass die vorhandenen IEF-Mittel zwar weitgehend ausgeschöpft aber nicht überschritten werden.

Die Implementationsanalyse zeigt zudem auf, dass der Anteil der **Verwaltungskosten** (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben der Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG seit 2011 ungefähr bei 3-4% liegt. Im Umkehrschluss bedeutet ein Anteil an Verwaltungskosten, der knapp unter 4% liegt, dass etwas über 96% der eingesetzten Mittel direkt als Förderungen ausbezahlt werden (können).

Die Betrachtung der Zahl der **Förderfälle**, die über die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG jährlich abgewickelt werden, machte des Weiteren sichtbar, dass die Zahl der Förderfälle mit Ausnahme des Jahres 2012 (nach dem Aussetzen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit) kontinuierlich angestiegen ist. Wurden im Jahr 2012 insgesamt 145.487 Förderfälle verzeichnet, belaufen sich diese im Jahr 2014 bereits auf 163.326. Nach Förderarten betrachtet, ist die Zahl der Förderfälle für die Basisförderung hingegen erstmals im Jahr 2014 (bedingt durch rückläufige Lehrlingszahlen) zurückgegangen (108.168 Förderfälle im Jahr 2014).

Aussagekräftige Informationen über die **Inanspruchnahme der** (bedeutendsten) **Förderarten** der betrieblichen Lehrstellenförderung können anhand einer Verknüpfung der anonymisierten Individualdaten der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik seitens der WKÖ (vgl. auch Teilbericht „Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich“) getroffen werden. Die Basisförderung erreicht mit 98,7% der (anspruchsberechtigten) LehrabsolventInnen 2014 das höchste Ausmaß an Inanspruchnahme. Für 34,3% der LehrabsolventInnen 2014 wurde die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg in Anspruch genommen (bezogen alleinig auf LehrabsolventInnen mit einem guten/ausgezeichneten LAP-Erfolg waren dies sogar 93%), für 33,2% eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen.

Hinsichtlich der **Inanspruchnahme** von betrieblichen Lehrstellenförderungen belegt die Implementationsanalyse, dass die mit dem Ziel der Steigerung der Ausbildungsqualität verbundenen Förderungen tendenziell von jenen Betrieben (und **Branchen**) verstärkt in Anspruch genommen werden, die (bereits) über einen hohen Grad an Ausbildungsorganisation und -struktur verfügen: Insgesamt wurden für 33,2% der LehrabsolventInnen 2014 Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen. Während der Anteil der Inanspruchnahme in der Sparte Industrie bei 62,8% lag, beläuft sich dieser in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ auf lediglich 15,1%.

Bemerkenswerte Ergebnisse liefert auch die Analyse der **Inanspruchnahme der Lehrstellenförderungen für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)**: 21,2% der LehrabsolventInnen 2014 haben (bereits) die erst 2013 eingeführte personenbezogene Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung in Anspruch genommen. Die personenbezogene Förderung der Teilnahme an einem LAP-Vorbereitungskurs, die aktuell die einzige Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ist, die ausschließlich direkt von Lehrlingen beantragt und in Anspruch genommen werden kann, wurde damit häufiger in Anspruch genommen als die betriebsbezogene Förderung von LAP-Vorbereitungskursen (9,2%), wobei dies z.T. auch in der Höhe des Fördersatzes begründet liegen dürfte (Rückerstattung von 100% der Kurskosten bei der personenbezogenen und von 75% bei der betriebsbezogenen Förderung bis zur Höchstgrenze von EUR 250,- pro Kursteilnahme (personenbezogene Förderung) bzw. pro Lehrabsolvent/-in (betriebsbezogene Förderung)). Generell kann die Schaffung zweier Förderarten für Vorbereitungskurse zur LAP (und dies mit unterschiedlich hohen Fördersatzes nach Zielgruppe) kritisch hinterfragt werden, nicht zuletzt auch deswegen, da es schwer zu argumentieren scheint, warum von Betrieben vorfinanzierte Vorbereitungskurse zur LAP zu einem geringeren Teil durch die betriebliche Lehrstellenförderung gefördert werden als solche, die von Lehrlingen/LehrabsolventInnen vorfinanziert werden.

Auffallend ist das Ergebnis, dass eine besonders hohe Inanspruchnahme der personenbezogenen Förderung der LAP-Vorbereitungskurse in jenen Sparten vorzufinden ist, wo die betriebsbezogene Förderung von Vorbereitungskursen zur LAP kaum in Anspruch genommen wurde. So wurde die betriebsbezogene Förderung für Vorbereitungskurse zur LAP z. B. in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ nur für 1,3% der LehrabsolventInnen 2014 in Anspruch genommen, die personenbezogene Förderung hingegen von 20,1%. In Summe betrachtet erscheint der Schluss naheliegend, dass es im Falle der Vorbereitungskurse zur LAP gelang, mit einer personenbezogenen Förderung strukturelle Ungleichgewichte einer betriebsbezogenen Förderung zu kompensieren. Dies kann aber nicht dahingehend gewertet werden, dass personenbezogene Förderungen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung generell zu präferieren wären, da damit ja das Ziel, Betriebe vermehrt zu qualitätssteigernden/-sichernden Maßnahmen zu motivieren, konterkariert werden würde.

Beachtliche **Unterschiede in Hinblick auf die Inanspruchnahme** ergeben sich auch **nach Bundesländern**. So variiert beispielsweise die Inanspruchnahme der Förderungen für LAP-Vorbereitungskurse im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG stark nach Bundesland (13,4% unter den LehrabsolventInnen 2014 in Wien 49,1% in der Steiermark). Es kann davon ausgegangen werden, dass (v. a. im Falle der Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung) alternative Fördermöglichkeiten durch unterschiedliche regionale AnbieterInnen – etwa Bildungskonten der Länder, AK-Bildungsgutschein, waff etc. – Einfluss auf das Ausmaß der Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG nehmen. Die Ergebnisse der Befragung von LehrabsolventInnen (vgl. Teilbericht „LehrabsolventInnenbefragung“) stützen diesen Befund: Während 69% der befragten LehrabsolventInnen des Jahres 2013 angeben, dass sie einen Vorbereitungskurs auf die LAP besucht haben, veranschaulicht die Implementationsanalyse, dass im Jahr 2014 mit insgesamt 30,4% aller LehrabsolventInnen ein weitaus kleinerer Anteil eine Förderung für Vorbereitungskurse auf die LAP (betriebs- oder personenbezogene Förderung) über die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG in Anspruch genommen hat, weswegen die regionale (Förder-)Umwelt u.a. bei der Interpretation des Ausmaßes der Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderungen stets mitzudenken ist.

10 Literatur

Berufsbildungsfonds Kanton Zürich (Hrsg.). (2014). Jahresbericht 2013. Zürich.

Bildungsdirektion Kanton Zürich. (2012). Zürcher Lehrstellenbericht 2012. Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben. Zürich.

BMWFJ. (2013). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG. Wien.

BMWFJ. (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT). Hrsg. (2006). Handbuch für die Allgemeinverbindlicherklärung von Berufsbildungsfonds gemäss Art. 60 BBG, Bern.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT). Hrsg. (2008). Resultate - Evaluation Lehrbetriebsverbände, Bern.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2014). Dokumentation der Bundes- und Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung. Ergänzende Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2015). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Hrsg. (2010). Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost, Band 9 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn-Berlin.

Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (Stand am 1. Jänner 2015). Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) vom 13. Dezember 2002.

CDC National Center for Health Statistics. (o.J.). Evaluating Policy Implementation. Atlanta.

DeGroff, Amy & Cargo, Margaret. (2009). Policy Implementation: Implications for Evaluation. *New Directions for Evaluation*, 2009: 47–60. doi: 10.1002/ev.313.

Dornmayr, Helmut & Löffler, Roland. (2014). Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013. *ibw-/öibf-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFW*. Wien: BMWFW.

Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2015). Lehrlingsausbildung im Überblick 2015 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven. *ibw-Forschungsbericht Nr. 183*. Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut; Proinger, Judith; Schlögl, Peter; Wallner, Josef & Wieser, Regine. (2013). Lehrabschlussprüfungen in Österreich – Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ. Wien: ibw, öibf.

Dornmayr, Helmut; Schlögl, Peter; Mayerl, Martin & Winkler, Birgit. (2016). Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Wien: ibw, öibf.

Ekert, Stefan; Schuldt, Karsten; Sommer, Jörn; Frank, Wilma; Frey, Rudi. (2015). Endbericht „Bedarfsanalyse zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren“, im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Berlin.

European Commission. (2012). Apprenticeship supply in the Member States of the European Union – Final report, Luxemburg, 2012.

Field, Simon; Hoeckel, Kathrin; Kis, Viktòria; Kuczera, Malgorzata. (2009). Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training: Initial Report, OECD.

Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. (2008-2014). Jahresberichte 2008-2014. Wien: IFS.

Graf, Iris; Künzi, Kilian. (2010). Evaluation Lehrstellenförderung und Berufsintegration. Evaluation der vom BBT nach BBG Art. 54 und Art. 55 Abs. 1 lit. f und j zwischen 2004 und 2009 unterstützten Projekte. Im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT Ressort Projektförderung & Entwicklung. Bern.

Hoeckel, Kathrin; Schwartz, Robert. (2010). Lernen für die Arbeitswelt. OECD-Studien zur Berufsbildung – Deutschland. OECD.

Kägi, Wolfram; Frey, Miriam; Hof, Stefanie. (2008). Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds. Schlussbericht. Basel.

Lippegaus-Grünau, Petra; Nugisch, Ralf. (2014). Duale Ausbildung 2020. Assistierte Ausbildung. Definition & Empfehlungen zur politischen Umsetzung. Konrad Adenauer Stiftung.

Mühlemann, Samuel; Wolter, Stefan C. (2014). Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses. Erschienen in: IZA Journal of Labor Policy. S. 3-25. 2014.

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). (2011). Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft, JOBSTARTER PRAXIS Band 6, Bonn.

Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: öibf.

Schweizerische Eidgenossenschaft. (2010). Sechs Jahre neues Berufsbildungsgesetz. Eine Bilanz. Bericht des Bundesrates über die Unterstützung der dualen Berufsbildung, Bern.

Schweizerische Eidgenossenschaft. (2011). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats von Nationalrat Antonio Hodgers (09.4298) vom 11. Dezember 2009: Steuererleichterungen für Unternehmen, die Lehrstellen anbieten oder Personen mit IV-Rente oder Langzeitarbeitslose beschäftigen. 6. Mai 2011.

Schweizerische Eidgenossenschaft, Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung. (2013). Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate Ingold 10.3738 vom 29.09.2010, Jositsch 11.3483 vom 01.06.2011, Müri 11.4007 vom 30.09.2011 und Schilliger 13.3311 vom 17.04.2013. September 2013.

Schweizerische Eidgenossenschaft. (2014). Der Lehrstellenmarkt. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 06.3018 WBK-N. Bern. November 2014.

Schweizerische Eidgenossenschaft. (2015). Richtlinie über die Gewährung von Bundesbeiträgen an Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und zur Qualitätssicherung nach Artikel 54 BBG und für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse nach Artikel 55 BBG. Ausgabe vom 1. Januar 2015.

Sgier, Irena. (2011). Nachfrageorientierte Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte. Länderreport Schweiz. Effekte von nationalen Förderprogrammen der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum. Arbeitsbericht Nr. 4.

Statistik Austria. (2015). Bildung in Zahlen – Tabellenband 2013/14. Wien

Staudacher, Anita. (2015). Lehrstellenförderung steht auf dem Prüfstand. <http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/lehrstellenfoerderung-steht-auf-dem-pruefstand/123.005.413> [03.12. 2015].

Verordnung über den Berufsbildungsfonds (VBBF). (22. Dezember 2010). im Internet: [http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/1610B33BDE96381AC12578220044DE09/\\$file/413.313_22.12.10_72.pdf](http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/1610B33BDE96381AC12578220044DE09/$file/413.313_22.12.10_72.pdf).

Wieser, Regine; Litschel, Veronika & Löffler, Roland. (2014). Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“. Wien: öibf.