ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Dornmayr, Helmut; Litschel, Veronika; Löffler, Roland

**Research Report**

# Die Lehrstellenförderung des AMS im Fokus einer aktuellen Evaluierung: Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

AMS info, No. 385

**Provided in Cooperation with:**
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Dornmayr, Helmut; Litschel, Veronika; Löffler, Roland (2017) : Die Lehrstellenförderung des AMS im Fokus einer aktuellen Evaluierung: Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich, AMS info, No. 385, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/183288

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 385

Helmut Dornmayr, Veronika Litschel, Roland Löffler

# Die Lehrstellenförderung des AMS im Fokus einer aktuellen Evaluierung

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

## 1 Einleitung

Die Lehrstellenförderung des AMS verfolgt in Form eines finanziellen Zuschusses für Ausbildungsbetriebe primär das Ziel, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende (z.B. Personen mit Einschränkungen, sozialer Fehlanpassung, Sonderschulbesuch, Lernschwächen, Ausbildungen gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifikation) etc.) auf eine Lehrstelle zu vermitteln. Darüber hinaus wird auch die Ausbildung von Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil gefördert. Insgesamt fokussiert die Förderungsmaßnahme auf 15 konkret definierte Zielgruppen.

Die im Auftrag des AMS Österreich erfolgte Evaluierung der AMS-Lehrstellenförderung durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), welche im ersten Halbjahr 2017 abgeschlossen wurde,[1] untersucht die Wirkung (Effektivität) dieser Förderungsmaßnahme, wobei zusätzlich auch Effizienz und organisatorische Abwicklung beleuchtet werden. Ein zentrales Element der Evaluierung bildet die Untersuchung aller LehrabgängerInnen der Jahre 2008 bis 2014 hinsichtlich Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS sowie in Bezug auf Ausbildungs- und (anschließenden) Arbeitsmarkterfolg. Des Weiteren wurden auch Lehrlinge selbst befragt sowie die Erfahrungen der Regionalen Geschäftsstellen (RGS) und der Landesgeschäftsstellen (LGS) des AMS einbezogen. Aus der darauf basierenden Fülle von quantitativen und qualitativen Forschungsergebnissen werden schließlich auch Empfehlungen für die Weiterentwicklung dieses Förderinstrumentariums abgeleitet.

Die Lehrstellenförderung erweist sich dabei als gut eingeführtes und effektives Instrument, das dennoch Möglichkeiten der laufenden Optimierung bietet. Auch die Auswirkungen der Einführung der Ausbildungsgarantie bis 25 (die im Jahr 2017 umgesetzt wird) und der »AusBildung bis 18«, die sich derzeit in der Implementierungsphase befindet, könnten (insbesondere in Bezug auf zusätzlich bereitgestellte vorlaufende Orientierungs-, Beratungs-, und Vorbereitungsmaßnahmen) Auswirkungen auf die Zielgruppen der Lehrstellenförderung haben.

1 Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

## 2 Zur Effektivität der Lehrstellenförderung

Die Lehrstellenförderung des AMS, welche für rund 14 Prozent der LehrabgängerInnen des Jahres 2014 in Anspruch genommen wurde, erreicht zu großen Teilen und in fast allen Zielgruppen tatsächlich benachteiligte Personen, deren Chancen auf eine Lehrstelle ohne Förderung wesentlich niedriger einzuschätzen wären. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die nur in manchen Bundesländern zusätzlich fokussierte Gruppe der SchulabbrecherInnen, welche nicht a priori als benachteiligt einzustufen ist. Insgesamt kann jedenfalls von einem hohen Grad der Zielerreichung ausgegangen werden. Auch der Ausbildungserfolg einer geförderten Lehre (27 Prozent Lehrabbrüche; 60 Prozent Lehrabschlussprüfung bestanden, davon 13 Prozent mit gutem Erfolg und sechs Prozent mit Auszeichnung) liegt wesentlich über jenem einer (ohne Lehrstellenförderung erfolgten, aber insgesamt viel kosten- und betreuungsintensiveren) überbetrieblichen Lehrausbildung (44 Prozent Lehrabbrüche; 43 Prozent Lehrabschlussprüfung bestanden, davon neun Prozent mit gutem Erfolg und vier Prozent mit Auszeichnung), welche allerdings als Chance für noch stärker benachteiligte Personengruppen zu betrachten ist und auch zur Behebung nicht anderweitig lösbarer (regionaler und sektoraler) Lehrstellenmängel dient. Gleichzeitig belegen die vorliegenden Forschungsergebnisse auch die hohe Bedeutung einer abgeschlossenen (geförderten) Lehrausbildung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gerade auch von benachteiligten Zielgruppen: Drei Jahre nach Lehrabschluss bzw. Lehrabgang lag die Arbeitslosigkeit (inklusive AMS-Qualifizierungsmaßnahmen) von AbsolventInnen einer durch das AMS geförderten Lehre bei 16 Prozent, jene von AbbrecherInnen einer geförderten Lehre lag nahezu doppelt so hoch, nämlich bei 31 Prozent. Insgesamt waren drei Jahre nach Beendigung der Lehrausbildung 70 Prozent der geförderten LehrabsolventInnen aber lediglich 32 Prozent der ebenfalls geförderten LehrabbrecherInnen unselbständig beschäftigt. Diese Unterschiede belegen sehr eindrucksvoll die hohe Bedeutung einer abgeschlossenen Lehrausbildung für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration und letzten Endes auch die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Förderung einer Lehrlingsausbildung für benachteiligte Personengruppen.

Die Lehrstellenförderung des AMS fördert dabei nicht nur benachteiligte Zielgruppen an Lehrlingen, sie wirkt auch auf betrieblicher Seite kompensatorisch, indem tendenziell Betriebe mit schwächerer Ausbildungsorganisation und größeren Ausbildungsschwierigkeiten überproportional häufig gefördert werden: Beispielsweise kleinere Betriebe sowie Betriebe aus dem Tourismusbereich. Es lässt sich vermuten, dass gerade für strukturschwächere Wirtschaftsbereiche die finanzielle Förderung der Lehrlingsausbildung von deutlich höherer Bedeutung ist, auch weil mit der Lehrstellenförderung des AMS vor allem jene Betriebe gefördert werden, welche selbst im Wettbewerb um die talentiertesten Jugendlichen benachteiligt sind und daher häufiger mit »leistungsschwächeren« BewerberInnen und / oder Lehrlingen in Kontakt kommen.[2]

## 3 Zur Effizienz der Lehrstellenförderung

Die Lehrstellenförderung des AMS kann jedenfalls auch als sehr effiziente Form der Lehrstellen- bzw. Lehrlingsförderung betrachtet werden, vor allem wenn die Kosten für das AMS (durchschnittliche Gesamt-Fördersumme von 3.868 Euro pro LehrabsolventIn über die gesamte Lehrzeit) jenen gegenübergestellt werden, die anfallen, wenn die Lehrlingsausbildung in eigens dafür installierten überbetrieblichen Lehrausbildungseinrichtungen organisiert werden muss,[3] welche vor allem für noch stärker benachteiligte Jugendliche konzipiert sind und daher für jene Jugendlichen eingesetzt werden sollten, die aufgrund der benötigten Betreuungsintensität mittels Lehrstellenförderung des AMS nicht erreicht werden können.

Eine wichtige Frage zur Effektivität und Effizienz eines Förderinstrumentes stellt der Umfang von möglichen Mitnahmeeffekten dar. Generell ist bei allen arbeitsmarktpolitischen Förderungen davon auszugehen, dass auch Mitnahmeeffekte entstehen, d.h. dass ein Teil der Effekte (z.B. die Ausbildung benachteiligter Lehrlinge) auch ohne die entsprechende Intervention eingetreten wäre. Eine eindeutige Messung von Mitnahmeeffekten ist allerdings grundsätzlich mit erheblichen methodischen Problemen verbunden (weil ja der Nicht-Förderfall nicht nachträglich zweifelsfrei simuliert werden kann).

Es gibt aber mehrere Gründe, warum im Fall der Lehrstellenförderung des AMS von relativ geringen bzw. zumindest akzeptablen Mitnahmeeffekten auszugehen ist:[4]

1.) Weil das Procedere des Förderungsansuchens eine Antragstellung und einen Kontakt zum AMS vor dem Beginn des Lehrverhältnisses vorsieht und daher eine Förderung von ohnehin bereits existierenden (nicht aber unbedingt von ohnehin bereits geplanten) Lehrverhältnissen verhindert.
2.) Weil sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zeigen lässt, dass mit der Lehrstellenförderung des AMS tatsächlich in sehr hohem Ausmaß benachteiligte Zielgruppen erreicht werden.
3.) Weil auch die Interviews mit ExpertInnen der Regional- und Landesgeschäftsstellen des AMS, welche unmittelbar mit der Umsetzung des Förderinstrumentes und dem Kontakt zu geförderten Betrieben bzw. Lehrstellensuchenden befasst sind, nahelegen, dass von eher geringen bzw. akzeptablen Mitnahmeeffekten ausgegangen werden kann.

## 4 Organisatorische Abwicklung und Umsetzung der Lehrstellenförderung

Generell wird die Lehrstellenförderung von den BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen als gut eingeführtes Förderinstrument angesehen, dessen Abwicklung und Umsetzung im Großen und Ganzen problemlos verläuft. Die in der Rahmenrichtlinie vorgegebenen internen Prozessabläufe verursachen keine Probleme, die Ursachen für mögliche Schwierigkeiten liegen zumeist in der Kommunikation bzw. Kooperation mit den Betrieben bzw. mit anderen Einrichtungen. Kritische Punkte sind dabei einerseits die Form der Antragsabwicklung und andererseits die Administration der Ausbildungsvereinbarung bzw. Ausbildungsverträge sowie Folgebegehren und die Administration von verlängerten Lehrzeiten.

1.) Die Verfahrenseinbringung per eAMS-Konto wird von vielen Betrieben gut angenommen, stellt aber für Betriebe mit geringem Digitalisierungsgrad mitunter eine Hürde dar. Alternative Einbringungsformen (per Fax, Übermittlung als Scan oder PDF per E-Mail) würde den Betrieben die Abwicklung erleichtern.
2.) Bei der Erstellung der Beratungs- bzw. Betreuungsvereinbarung sollte die Information über die Möglichkeiten der Lehrstellenförderung intensiviert werden. Kleinbetriebe sind nicht ausreichend informiert, welche Fördermöglichkeiten es gibt. Gerade bei Kleinbetrieben stellt die Lehrstellenförderung einen wesentlichen Anreiz dar, benachteiligte Jugendliche als Lehrlinge aufzunehmen.
3.) Bei der Übermittlung der Lehrverträge kommt es mitunter durch eine nicht ausreichend rasche Bearbeitungsmöglichkeit durch die Lehrlingsstellen zu Verzögerungen, die es Betrieben schwer machen, die vorgegebenen Fristen einzuhalten. Die Adäquatheit der Dokumentvorlagefristen sollte im Hinblick darauf überprüft werden.
4.) Die Administration von Folgebegehren erfordert eine fristgerechte Begehrenseinbringung von Seiten der Unternehmen. Die Möglichkeit, ein Förderbegehren über die gesamte Lehrzeit einbringen zu können, würde die Abwicklung vor allem für Kleinbetriebe erheblich erleichtern und verhindern, dass es zu Fristversäumnissen kommt.
5.) Derzeit können Förderungen für eine verlängerte Lehrzeit erst nach Ablauf der regulären Lehrzeit beantragt werden, wenn sich die Förderfähigkeit (d.h. die mangelnde Leistungsfähig-

2 Vor allem weil Großbetriebe ihre freien Lehrstellen viel mehr bewerben können und in weiterer Folge ihre Lehrlinge aus einem großen Pool von BewerberInnen auswählen können.

3 Siehe Details zu den Kosten der überbetrieblichen Lehrausbildung in: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine. (2016): Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien.

4 In einer auf das Burgenland beschränkten Betriebsbefragung aus dem Jahr 2003* wurden die Mitnahmeeffekte der Lehrstellenförderung folgendermaßen quantifiziert: 45 Prozent der Unternehmen meinten, dass sie die geförderten Jugendlichen auch ohne die AMS-Förderung eingestellt hätten, 33 Prozent der befragten Betriebe waren jedoch der Meinung, dass sie ohne die Förderung von Seiten des AMS weniger bzw. gar keine Lehrlinge eingestellt hätten. 22 Prozent der Betriebe betonten, dass sie ohne die Förderung andere Lehrlinge eingestellt hätten. Es konnte also festgestellt werden, dass dieses Förderinstrument zwar nicht unwesentliche Mitnahmeeffekte aufweist, dass sehr wohl aber auch echte zusätzliche Lehrstellen generiert werden konnten bzw. in manchen Fällen zumindest eine Bevorzugung benachteiligter Jugendlicher erreicht werden konnte (*vgl. Birke, Barbara / Dornmayr, Helmut / Erbschwendtner, Jutta / Petanovitsch, Alexander (2004): Entwicklung des burgenländischen Lehrstellenmarktes und Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Burgenland. Forschungsbericht von ibw und iwi. Wien).

keit des Lehrlings) erst nach Abschluss des Lehrvertrages herausstellt. Die verlängerte Lehre stellt jedoch besonders für benachteiligte Personen oft die einzige Möglichkeit dar, zu einem Lehrabschluss zu kommen. Es sollte in der Rahmenrichtlinie eine Förderung bei einem Umstieg aus einem regulären Lehrvertrag in eine verlängerte Lehre auch bereits während eines laufenden Lehrvertrages ermöglicht werden.

6.) Unterschiedliche Förderdauern und Förderhöhen für einzelne Zielgruppen in den einzelnen Bundesländern rufen bei jenen Unternehmen, die in mehreren Bundesländern Ausbildungsbetriebe führen oder Jugendliche aus unterschiedlichen Bundesländern ausbilden, Irritationen hervor.

## 5 Vorschläge bzw. Empfehlungen zur Optimierung der Lehrstellenförderung des AMS

Aus den vorliegenden Ergebnissen kann eine Reihe von Vorschlägen bzw. Empfehlungen zur weiteren Optimierung des Einsatzes der Lehrstellenförderung des AMS abgeleitet werden. Diese betreffen folgende Punkte:

- **Erweiterung der Zielgruppen um Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangs- bzw. Muttersprache:** Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache sind nicht nur in der Lehrlingsausbildung stark unterrepräsentiert,[5] auch ihr Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg während und nach der Lehrlingsausbildung ist weniger positiv, dies nicht zuletzt, weil sie bereits in Bezug auf ihre Vorbildung bzw. Einstiegsqualifikationen benachteiligt sind. Zur eindeutigen und nicht-stigmatisierenden Definition der Zielgruppe könnte etwa das Kriterium verwendet werden, dass ein Teil der Pflichtschulzeit in einem nicht-deutschsprachigen Land bzw. mit nicht-deutschsprachigem Unterricht verbracht wurde. Mit einer derartigen Förderart / Zielgruppe könnte eventuell auch der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Lehrausbildung erhöht und in der überbetrieblichen Lehrausbildung entsprechend reduziert werden.
- **Verzicht auf die Förderung der Zielgruppe »SchulabbrecherInnen«:** Die (nur in einzelnen Bundesländern erfolgende) Förderung von AbbrecherInnen weiterführender Schulen könnte generell beendet werden, da es sich bei dieser Gruppe nicht um grundsätzlich benachteiligte Personen handelt. Auch ihr Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg lässt (trotz des höheren Einstiegsalters in die Lehre) keine spezifischen Benachteiligungen oder Integrationsschwierigkeiten erkennen.
- **Diskussion einer Neudefinition der Zielgruppe »Mädchen in Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil«:** Derzeit wird die Förderung in dieser Förderart an einem prozentuellen Anteil von Frauen im gegenständlichen Beruf festgemacht, dieser Anteil (der auch diskutiert werden sollte) liegt aktuell bei 40 Prozent. Eine alternative Form wäre, die förderbaren Ausbildungen in diesem Zusammenhang mit Zukunftsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt für Frauen zu koppeln. Damit könnte vermieden werden, dass Ausbildungen, die ohnehin ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko mit sich bringen, zusätzlich gefördert werden. Dies geht allerdings von der bisherigen Förderlogik des AMS ab und zieht die Frage nach sich, welche Auswirkungen auf andere Förderarten damit verbunden sind. Eine konkrete Variante für eine Neudefinition wäre etwa die gezielte Förderung von Frauen in technischen Berufen (z.B. Produktionstechnik, Maschinenbautechnik, Zerspanungstechnik, Werkzeugbautechnik, Mechatronik), in denen sich anhand der vorliegenden Daten überwiegend ein besonders hoher Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Frauen nachweisen lässt und in denen auch von relativ hohen zukünftigen Einkommen auszugehen ist. Dafür müsste eine entsprechende konkrete Liste mit allen angesprochenen technischen Lehrberufen erstellt werden, für welche auch der bisherige Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Frauen Berücksichtigung finden könnte.
- **Ergänzung der (betrieblichen) Lehrstellenförderung des AMS um bedarfsorientierte Individualförderungen[6] für Lehrlinge mit höheren Lebenshaltungskosten:** Vor allem Personen, die nicht (mehr) kostenlos bei den Eltern wohnen können (Flüchtlinge, Erwachsene, Lehrlinge in weiter entfernten Lehrbetrieben etc.), oder Personen mit Unterhalts- / Betreuungspflichten. (Siehe dazu auch die Berufsausbildungsbeihilfe der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland.)
- **Regionale Vereinheitlichung der Fördersätze und Förderkriterien:** Die bundesländerspezifischen Unterschiede der Lehrstellenförderung des AMS scheinen zumindest in der Vergangenheit weniger auf spezifischen regionalen Benachteiligungen und Arbeitsmarkterfordernissen als mehr auf unterschiedlichen organisatorischen Rahmenbedingungen und finanziellen Möglichkeiten beruht zu haben. Auch dem Ausbau und Mitteleinsatz der überbetrieblichen Lehrausbildung könnte dabei eine indirekte Bedeutung zugekommen sein. Aus der Sicht der Bedürfnisse der lehrstellensuchenden Jugendlichen sollten diese Rahmenbedingungen aber keine Rolle spielen, sondern sie sollten in jedem Fall die optimale Förderung erhalten. Aus der Sicht des Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolges sowie auch aus der Kostenperspektive für das AMS ist die betriebliche Lehrstellenförderung des AMS etwa im Vergleich zur überbetrieblichen Lehrausbildung grundsätzlich sowohl als effektiver als auch als effizienter (d.h. weniger kostenintensiv) einzuschätzen, wenngleich auch nicht für alle Jugendlichen realisierbar. Dass allerdings gerade in Bundesländern mit einem besonders hohen Anteil an benachteiligten Jugendlichen (z.B. Wien[7]) die Lehr-

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

6 Um diese sowie generell die Lehrlingsausbildung für Über-18-Jährige mit einem positiveren Image zu versehen, könnten derartige Individualförderungen auch als »Lehrlingsstipendien« bezeichnet werden (unabhängig davon wie bzw. durch wen diese tatsächlich finanziert werden). Gleichzeitig würde mit dem Begriff »Lehrlingsstipendien« zum Ausdruck gebracht werden, dass diese einen kleinen Ausgleich darstellen für die viel umfangreicheren öffentlichen Mittel, welche beispielsweise für die Ausbildung von Studierenden aufgewandt werden.

7 Aufgrund der besonders schwierigen Arbeitsmarktsituation in Wien (und des besonders hohen Anteiles an überbetrieblichen Lehrausbildungen) erscheint eine unterdurchschnittliche Förderintensität für Wien weder zweckmäßig noch angebracht. Die neuen (ab Februar 2017 geltenden) internen Richtlinien für das Bundesland Wien sehen folgerichtig ja bereits ein Ausschöpfen des durch die Bundesrichtlinie vorgegebenen Rahmens vor. Dies ist von umso höherer Relevanz als die bisherige Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung des AMS in Wien nicht der absoluten und relativen Zahl an benachteiligten Personen entsprach. Beispielsweise wurden in Wien (unter den LehrabgängerInnen 2008 bis 2014) nur 18 Prozent der SonderschulabsolventInnen gefördert, österreichweit aber 41 Prozent. Gerade in Wien könnte und sollte daher die Lehrstellenförderung des AMS besonders stark forciert / beworben und aufgrund des hohen Potenzials an benachteiligten Personengruppen auch in Anspruch genommen werden.

stellenförderung des AMS in den Jahren 2008 bis 2014 teilweise besonders wenig ausgeschöpft wurde (auch im Hinblick auf Förderhöhe und Förderdauer), wirft Fragen betreffend die länderspezifische Schwerpunktsetzung auf. Es erscheint auch nicht gänzlich unproblematisch, dass ein Lehrbetrieb mit mehreren unterschiedlichen Fördersystemen und Förderhöhen konfrontiert sein kann, und zwar in Abhängigkeit vom Wohn-Bundesland seiner Lehrlinge.

- **Fokus auf Vermeidung von Lehrabbrüchen:** Da das erfolgreiche Absolvieren einer Lehrausbildung die Arbeitsmarktchancen (selbst bei einem negativen oder Nicht-Antritt zur Lehrabschlussprüfung) gegenüber LehrabbrecherInnen massiv verbessert, sollte der Vermeidung von Lehrabbrüchen besondere Aufmerksamkeit zukommen. Dies könnte etwa in Form eines gezielten Lehrlings- und Lehrbetriebscoachings erfolgen. Die Rückmeldungen aus den Regionalen Geschäftsstellen legen nahe, dass auf dieses Instrument im Rahmen der Förderberatung des AMS stärker hingewiesen werden sollte. Damit kann auch dem Wunsch und dem Bedarf nach einem Ausbau der Unterstützung von Betrieben bei der Ausbildung entgegengekommen werden.
- **Anpassung der maximalen Förderdauer an die Ausbildungsdauer:** Derzeit kann die Lehrstellenförderung nur für maximal drei Jahre gewährt werden. In nicht wenigen Berufen (insbesondere in Modulberufen) beträgt die Lehrzeit 3,5 bis vier Jahre. Das letzte Ausbildungsjahr kann auf Basis der bestehenden Rahmenrichtlinie nicht gefördert werden. Um eine Integration von benachteiligten Jugendlichen in Berufe zu fördern, die in Bezug auf den weiteren Arbeitsmarkterfolg besonders hohe Chancen aufweisen, sollte die Förderung auf die gesamte Lehrzeit ausgedehnt werden können.[8]
- **Alternative Förderkonzepte:** Die Rahmenrichtlinie zur Lehrstellenförderung differenziert in Bezug auf Förderhöhe und Förderdauer nach Zielgruppen. Für den jeweiligen Förderfall werden die Förderkriterien jeweils einer Zielgruppe angewendet. Viele Jugendliche weisen jedoch multiple Problemlagen auf, die im Rahmen der Lehrstellenförderung nicht Berücksichtigung finden können. Alternativ zur bestehenden Rahmenrichtlinie könnte die Lehrstellenförderung nach einem Kriterienkatalog erfolgen, der eine flexiblere / individuellere Festlegung von Förderhöhen und Förderdauern ermöglicht. In diesen Kriterienkatalog könnten sowohl Förderkriterien von Jugendlichen (Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Zielgruppen), der Betriebe (Betriebsgröße, Branche, Region) als auch der auszubildenden Berufe (Höhe der kollektivvertraglich vereinbarten Lehrlingsentschädigung, Mangelberufe) einfließen.

8 Allerdings ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass derzeit kaum eine Landesgeschäftsstelle des AMS in ihren Landesrichtlinien eine dreijährige Förderung vorsieht, obwohl dies laut Bundesrichtlinie möglich wäre.

**www.ams-forschungsnetzwerk.at**
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

**Anschrift der AutorInnen**

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien
Tel.: 01 5451671-0, E-Mail: info@ibw.at, Internet: www.ibw.at

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166 / 2. Stock, 1050 Wien
Tel.: 01 3103334, E-Mail: oeibf@oeibf.at, Internet: www.oeibf.at

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

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

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

**AMS report – Einzelbestellungen**
€ 6,– (inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen)
**AMS report – Abonnement**
€ 48,– (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandspesen)

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934**

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Oktober 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn