

Kaufmann, Peter; Wollner, Eveline

Research Report

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt IV: Evaluierung der Lehrstellenförderung in Wien

AMS report, No. 23

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Kaufmann, Peter; Wollner, Eveline (2001) : Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt IV: Evaluierung der Lehrstellenförderung in Wien, AMS report, No. 23, ISBN 390093617X, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97972>

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.



AMS report **23**

Peter Kaufmann und Eveline Wollner

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt IV: Evaluierung der Lehr- stellenförderung in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Das Österreichische Institut für Gewerbe- und Handelsforschung (IfGH) in Wien und das Zentrum für soziale Innovation (ZSI), ebenfalls in Wien, wurden von der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien in Zusammenarbeit mit dem Regionalbeirat Jugendliche (bestehend aus Sozialpartnern, AMS Wien und RGS Jugendliche) mit der Evaluierung der Lehrstellenförderung beauftragt.

Neben Literaturanalysen, ExpertInnengesprächen und begleitenden Workshops - wurde zur Erfassung betrieblicher Einstellungen und Fakten eine empirische Untersuchung ausgewählter Unternehmen durchgeführt, die im Ausbildungsjahr 1998/99 eine Lehrstellenförderung in Anspruch genommen haben. InterviewpartnerInnen waren Betriebs- bzw. AusbildungsleiterInnen. Die Evaluierung wurde im Frühherbst 2000 abgeschlossen. Der vorliegende AMS report gibt die Ergebnisse dieser Evaluation wieder.



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 3-900936-17-X

Peter Kaufmann und Eveline Wollner

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt IV: Evaluierung der Lehr- stellenförderung in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, August 2001 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2001
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-17-X

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Die Lehrstellenförderung	7
2.1	Hintergrund: Entwicklung der Lehrlingszahlen	7
2.2	Gesetzliche Basis	7
2.3	Strategische Ausrichtung der Lehrstellenförderung	9
2.4	Administration des Förderprogrammes	11
3	Evaluierungsdesign	13
3.1	Ziel der Untersuchung	13
3.2	Vorgehensweise und Methodik	13
3.3	Stichprobe	15
4	Monitoring	18
5	Erfahrungen in den Unternehmen	24
5.1	Motive für die Lehrlingsausbildung	24
5.2	Entwicklung der Lehrlingszahlen in den befragten Betrieben	26
5.3	Einfluß der Förderung auf die Einstellung zusätzlicher Lehrlinge	26
5.4	Zusammenhang zwischen Lehrstellenförderung und Einstellungsverhalten der Betriebe	31
5.5	Problembereiche der Lehrausbildung	31
5.6	Unterschiede zwischen geförderten und nicht-geförderten Lehrlingen	34
5.7	Praxis der Lehrausbildung	36
5.8	Übernahme- und Austrittsquoten	38
5.9	Verwendung der Fördermittel	42
5.10	Zusammenarbeit zwischen AMS und Unternehmen	43
6	Zusammenfassende Einschätzung der Programmwirkungen	46
6.1	Effektivität	46
6.2	Lerneffekte	47

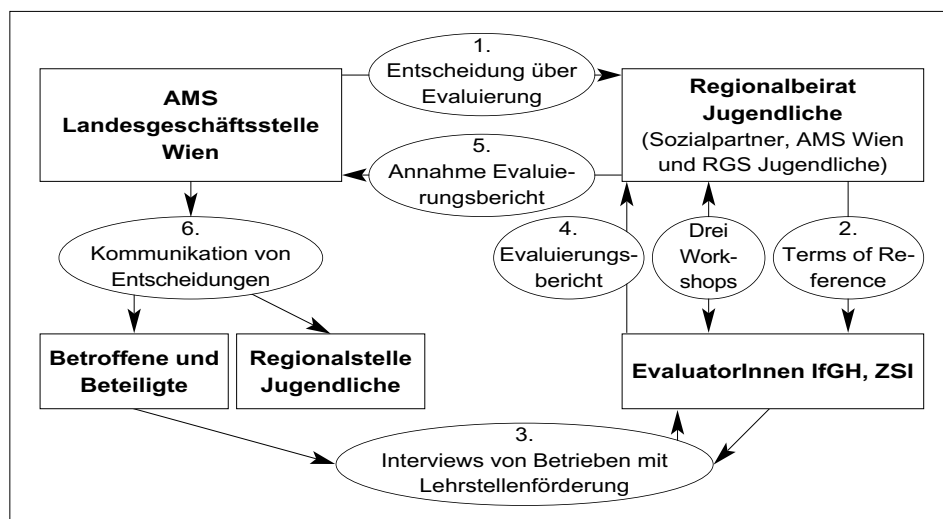
7	Empfehlungen zur Optimierung der Programmgestaltung	48
8	Literatur	52
9	Tabellenanhang	54
	Verzeichnis der Tabellen	60
	Verzeichnis der Grafiken	62

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Evaluierung der Lehrstellenförderung in Wien im Zeitraum März bis August 2000. Mit der Durchführung der Evaluierung wurden das Österreichische Institut für Gewerbe- und Handelsforschung (IfGH) als Hauptauftragnehmer und das Zentrum für soziale Innovation (ZSI) als Subauftragnehmer (beide in Wien) von der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) in Zusammenarbeit mit dem Regionalbeirat Jugendliche beauftragt.

Die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Institutionen während der Projektlaufzeit ist anhand der folgenden Grafik grob dargestellt.

Grafik 1: Institutioneller Rahmen der Lehrstellenevaluierung



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Das übergeordnete Ziel dieser Evaluierung bestand in der Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für die zukünftige Ausgestaltung der Lehrstellenförderung in Wien.

Angesichts der bereits vorliegenden Evaluierung durch das Institut für Arbeitsmarktbeurteilung und -forschung (IFA Wien),¹ die primär auf die Analyse der Lehrstellenförderung aus der Sicht der Jugendlichen fokussiert war, stand in der vorliegenden Arbeit die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt des Interesses.

Im Unterschied zum Großteil der Lehrstellenförderung, deren Organisation in der Regionalstelle Jugendliche angesiedelt ist, wird das Teilprogramm bezüglich jener Personen, die zu

1 Vgl. Silber u.a. 1999.

Beginn des Lehrverhältnisses das 19. Lebensjahr vollendet haben, durch die Landesgeschäftsstelle Wien administriert. Aufgrund dieses organisatorischen Unterschiedes wurde diese Zielgruppe von der vorliegenden Evaluierung ausgeklammert. Ab 2001 wird auch diese bei der Regionalstelle Jugendliche integriert.

Zur Erfassung der Einstellungen und Fakten in den Betrieben wurde eine empirische Untersuchung ausgewählter Unternehmen durchgeführt, die im Ausbildungsjahr 1998/1999 eine Lehrstellenförderung in Anspruch nahmen.

Der Bericht gliedert sich in folgende Abschnitte:

In Kapitel 2 erfolgt eine kompakte Beschreibung der Rahmenbedingungen der Lehrstellenförderung. Hierbei stehen die Erläuterung der gesetzlichen Basis, Zielgruppen- und Programmbeschreibungen inkl. Anpassungen sowie das Prozedere des Förderungsverfahrens im Mittelpunkt. Eine detaillierte Beschreibung der Rahmenbedingungen der Lehrstellenförderung in Wien findet sich überdies in Silber u.a. (1999).

Das Evaluierungsdesign, d.h. die Vorgangsweise sowie die eingesetzten Methoden, wird in Kapitel 3 beschrieben.

In Kapitel 4 werden die zur Verfügung gestellten Monitoringdaten der geförderten Unternehmen analysiert.

Mit Kapitel 5 beginnt die Auswertung der empirisch erhobenen Daten der Wiener Betriebe mit Lehrstellenförderung im Lehrjahr 1998/1999. Dabei werden die Einstellungen der Unternehmen hinsichtlich positiver und negativer Aspekte der Lehrausbildung, die eventuell unterschiedliche Behandlung von geförderten und nicht-geförderten Jugendlichen, die Praxis der Lehrausbildung sowie der Mitteleinsatz untersucht.

Darauf aufbauend erfolgt in Kapitel 6 eine zusammenfassende Analyse der Programmwirkungen, um die Effektivität der Maßnahmen, d.h. im besonderen Additionalität und Substitutionseffekte, einschätzen zu können.

Das abschließende Kapitel 7 beinhaltet die von den EvaluatorInnen in Abstimmung mit dem Regionalbeirat Jugendliche entwickelten Empfehlungen zur Optimierung der Programmgestaltung.

2 Die Lehrstellenförderung

2.1 Hintergrund: Entwicklung der Lehrlingszahlen

Die Verschlechterung der Situation am österreichischen Lehrstellenmarkt seit Anfang der 90er Jahre führte zu einer Lehrstellenlücke ab dem Jahr 1996. Diese fand 1997 ihren Höhepunkt mit 5.241 Personen, die Ende September dieses Jahres keine Lehrstelle gefunden hatten.² Aufgrund des intensivierten Bemühens, Vollbeschäftigung für die Zielgruppe der Jugendlichen zu erreichen, konnte im Jahr 1998 der rückläufige Trend gestoppt werden.³ Es mußte dennoch ein Lehrstellenüberhang von 5.012 hingenommen werden.

Im Vergleich dazu zögerte sich die Trendumkehr in Wien etwas hinaus. Nach dem Höhepunkt im Jahr 1997 wurden Ende September 1998 immer noch 1.287 Jugendliche als lehrstellersuchend gemeldet; die Zahl der sofort verfügbaren, offenen Lehrstellen betrug jedoch lediglich 295.⁴ 1999 konnte der rückläufige Trend der in Ausbildung stehenden Lehrlinge beinahe gestoppt werden.⁵

Diese Entwicklung hat insbesondere demographische, aber auch strukturelle Ursachen.⁶ Zur Verringerung des strukturellen Problems wurden und werden neue Lehrberufe eingeführt, die teilweise einen hohen Zuspruch erfahren.⁷ Die demographische Entwicklung läßt jedoch auch für die nächsten Jahre keine nachhaltige Entspannung am Lehrstellenmarkt erwarten.⁸

2.2 Gesetzliche Basis

Die gesetzliche Grundlage der Lehrstellenförderung bildet der §34 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG),⁹ bezüglich Vorlehre §8b des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) und die Vorlehrerichtlinie. Die Lehrstellenförderung stellt nach §34 explizit eine Beihilfe dar und »(...) dient im besonderen dem Zweck, 1.) die Überwindung von kostenbedingten Hindernissen der Arbeitsaufnahme, 2.) eine berufliche Aus- und Weiterbildung oder die Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme, 3.) die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt und 4.) die Aufrechterhaltung einer Beschäftigung zu fördern. Auf Beihilfen besteht kein Rechtsanspruch.«¹⁰

2 Vgl. Schneeberger/Kastenhuber 1999, Seite 26.

3 Vgl. BMwA 1999a, Seite 19ff.

4 Vgl. AMS Wien 1999, Seite 9.

5 Vgl. Wirtschaftskammer Wien 2000, Seite 22.

6 Vgl. Schneeberger/Kastenhuber 1999, Seite 28.

7 Vgl. BMwA, 1999b.

8 Vgl. Tabellenanhang: Tabelle 23.

9 Vgl. BGBl. Nr. 313/1994.

10 Vgl. BGBl. Nr. 313/1994.

Im Zuge der Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der Bundesverwaltung mit 1. Juli 1994 wurde die Beihilfenregelung gemäß AMFG §21 in das AMSG §34 (vgl. BGBl. Nr. 313/1994) übergeführt.¹¹

Die Umsetzung der Beihilfenregelung wird durch Förderrichtlinien der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich gestaltet. Im Zeitablauf wurden diese wiederholt modifiziert. Die Adaptierungen stellen eine Anpassung des Instruments Lehrstellenförderung an die sich wandelnden Bedingungen des Lehrstellenmarktes dar. Veränderungen wurden beim förderbaren Personenkreis vollzogen, bei der Förderhöhe sowie den sonstigen Fördervoraussetzungen.¹²

Die derzeit gültige Fassung der Richtlinie stellt gegenüber der Fassung von 1998 in einem Punkt eine Änderung dar.¹³ Die gesetzliche Verankerung der Vorlehre¹⁴ führte zu einer Erweiterung des förderbaren Personenkreises und einer Ausweitung der Träger von Maßnahmen. Bezugnehmend auf die Vorlehre wurden auch die arbeitsmarktpolitischen Ziele um die Zielsetzung der Erleichterung des Antritts einer Lehre bzw. Übertritts in einen Lehrberuf erweitert.

Bildet die Lehrstellenförderung unter Berücksichtigung verschiedener Adaptierungen seit 20 Jahren eine Konstante im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, so führten die Veränderungen des Lehrstellenmarktes, gekennzeichnet durch die Entwicklung einer Lehrstellenlücke seit Mitte der 90er Jahre, zu einer Ausweitung der legislativen Instrumente. Diese erfolgte durch Schaffung des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes (JASG) im Juli 1998.¹⁵ Im Rahmen dieses Gesetzes wurden die sogenannten Ausbildungsprojekte »Lehrgänge« und »Lehrlingsstiftungen« festgeschrieben. Die gegenwärtige Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes sieht eine Weiterführung der Lehrlingsstiftungen nicht mehr vor. Gleichzeitig wird die Möglichkeit neuer Lehrgänge geschaffen, in deren Rahmen – vergleichbar dem Modell der Vorlehre – innerhalb von zwei Jahren die Ausbildungsinhalte des ersten Lehrjahres vermittelt werden.¹⁶

Die Novelle zum Berufsausbildungsgesetz sieht weiters bei der Lehrlingsausbildung die Verlängerung der Probezeit auf drei Monate sowie die Verkürzung der Behaltspflicht von bis-

11 Die Information basiert auf Telefonaten mit Dr. Sitek, BMWA, Sektion IV und Dr. Lentsch, BMWA, Sektion III.

12 Vgl. Silber u.a. 1999 Seite 7ff.

13 Vgl. AMS Österreich 1998 und AMS Österreich 1999.

14 Im Rahmen der Berufsausbildungsgesetz-Novelle 1998 (BGBl. Nr. 100/1998) wurde in §8b das Modell der Vorlehre festgeschrieben. Das Ziel der Novellierung bestand in der Ausweitung der Ausbildungschancen für Jugendliche mit Lernproblemen. Im Rahmen der maximal zwei Jahre dauernden Ausbildung wurden die Lehrinhalte des ersten Lehrjahres vermittelt. Die Maßnahme war bis 31.12.2000 befristet.

Die gegenwärtige Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes, die mit 1.9.2000 wirksam wird, betrifft auch das Modell der Vorlehre. Als zentrale Neuerungen gelten die unbefristete Verlängerung des Modells, die Neudefinition der Zielgruppe (Jugendliche mit Lernschwäche, die mindestens drei Monate beim AMS vorgemerkt sind oder Jugendliche mit Lernschwäche, die sich nachweislich mindestens fünfmal erfolglos um einen Lehrplatz beworben haben), die Verlängerung der Probezeit auf sechs Monate, der Entfall der Weiterverwendung, wenn der Vorlehrling bzw. dessen VertreterIn mindestens zwei Monate vor Vorlehrende auf die Beendigung der Vorlehrzeit hingewiesen werden und die mögliche Verlängerung der Vorlehrzeit auf drei Jahre (vgl. BGBl. Nr. 83/2000 und Wiener Wirtschaft, 25. August 2000, Seite 2f.).

15 Vgl. BGBl. Nr. 91/1998.

16 Vgl. BGBl. Nr. 83/2000.

her vier auf drei Monate vor. Zudem wurden Steuerfreibeträge bzw. der teilweise Entfall von Dienstgeberfreibeträgen für Betriebe für weitere drei Jahre fixiert.¹⁷

Der Wandel des Lehrstellenmarktes beeinflusste auch die Ausrichtung der sogenannten »Besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen« (BsA). Dabei handelt es sich um Einrichtungen, die Personen in einem Lehrbetrieb ausbilden dürfen, die weder von einem Lehrberechtigten geführt werden und weder als Schule noch als Anstalt gemäß § 29 BAG gelten. Diese Möglichkeit besteht bereits seit 1969 und ist im BAG §30 geregelt. Die Bewilligung einer BsA liegt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), die Förderung kann durch das AMS, die Länder oder sonstige Stellen erfolgen, bedarf jedoch der Zustimmung durch das BMWA in Form der Abzeichnung eines Finanzierungsplans zur nachhaltigen Sicherung.¹⁸ Im Rahmen dieses Instruments wurden 1997 die Ausbildungsprojekte »Jobstart« und »Initiative Lehrling« ins Leben gerufen.¹⁹

Im folgenden werden die Ziele der Lehrstellenförderung, deren Verschränkung mit den Lehrgängen und Lehrlingsstiftungen sowie die Zielsetzung der BsA dargestellt.

2.3 Strategische Ausrichtung der Lehrstellenförderung

Die Ziele der Lehrstellenförderung werden in der Förderungsrichtlinie des AMS Österreich folgendermaßen zusammengefaßt:²⁰

1. Integration von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen in den Arbeitsmarkt (Vermittlungunterstützung);
2. Entgegenwirken von Benachteiligungen der Frauen am Arbeitsmarkt;
3. Qualitative Verbesserung der Lehrausbildung (zwischenbetriebliche Zusatzausbildung);
4. Verringerung des Lehrstellendefizits durch die Schaffung von Ersatzlehrstellen (= Schaffung zusätzlicher Lehrstellen);²¹
5. Erleichterung des Antrittes bzw. Übertrittes in einen Lehrberuf.

Diese Ziele werden laut Förderrichtlinie durch die Unterstützung der folgenden Personenkreise verfolgt:

1. Mädchen in Männerberufen (weniger als 40% Mädchen im Lehrberuf im vorangegangenen Ausbildungsjahr);
2. Jugendliche mit folgenden Benachteiligungen:
 - Jugendliche mit physischer, psychischer oder geistiger Benachteiligung,
 - Jugendliche mit sozialer Fehlanpassung,

17 Vgl. BGBl. Nr. 83/2000 und Wiener Wirtschaft, 25. August 2000, Seite 2f.

18 Telefonat mit Dr. Lentsch, BMWA, Sektion III.

19 Vgl. BGBl. Nr. 67/1997.

20 AMS Österreich 1999.

21 Telefonat mit Frau Hofmann, AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle (BGS).

- SonderschulabgängerInnen,
 - Jugendliche ohne Pflichtschulabschluß,
 - Lehrlinge, die ihre Lehrstelle außerhalb der gesetzlichen Probezeit verloren haben (jedoch gleiche oder verwandte Lehrausbildung = Fortsetzungslehre),
 - Jugendliche, die Arbeitslosengeld beziehen;
3. Personen, die zu Beginn des Lehrverhältnisses das 19. Lebensjahr vollendet haben;
 4. Lehrlinge, die eine zwischenbetriebliche Zusatzausbildung erwerben;
 5. Lehrlinge, die das Fördermodell der Vorlehre absolvieren.

Für die Betriebe finden folgende Förderkriterien Anwendung:

- Betriebe, die nach dem Berufsausbildungsgesetz §2 berechtigt sind, Lehrlinge auszubilden;
- Ausbildungseinrichtungen, die nach §2 oder §30 Berufsausbildungsgesetz berechtigt sind, Lehrlinge auszubilden, und keine Trägerförderung durch das AMS erhalten;
- Betriebe und Ausbildungseinrichtungen, die der Vorlehrerrichtlinie entsprechen.²²

Während die Lehrstellenförderung sämtliche genannten Ziele verfolgt, dienen die BsA nur zur Schaffung von Sonderlehrstellen.²³ Als Träger für diese Lehrstellen treten unterschiedliche Organisationen auf, wobei die Möglichkeit besteht, die tatsächliche Ausbildung der Lehrlinge durch weitere Firmen bzw. Träger – auch im Rahmen einer Regellehrstelle – durchführen zu lassen. Insofern ist zu vermuten, daß die BsA neben der Vermittlungsunterstützung auch einen Beitrag zum Ziel des Übertritts in einen Regellehrberuf leisten, ungeachtet der unterschiedlichen Zielgruppen.

Die Sonderlehrstellen unterscheiden sich von Regellehrstellen durch das Fehlen von Schutzbestimmungen im Fall der Arbeitsverhinderung²⁴ sowie den Wegfall der Lehrlingsentschädigung²⁵ und der Weiterverwendungspflicht nach Beendigung der Lehre.²⁶ Ursprünglich für Jugendliche mit extremen Benachteiligungen geschaffen, die für eine Regellehrausbildung nicht geeignet schienen, erfuhr die Zielgruppe der BsA durch die Verknappung des Lehrstellenangebots eine Redefinition. Seit der zweiten Hälfte der 90er Jahre gilt in diesem Kontext auch die Minderung der Chance auf einen Ausbildungsplatz durch den negativen Lehrstellenüberhang als Benachteiligung.

Die im Rahmen des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes (JASG) geschaffenen Ausbildungsprojekte, also Lehrgänge und Lehrlingsstiftungen, verfolgten unterschiedliche Zielsetzungen. Das Ziel der Lehrgänge besteht in der Vermittlung von Qualifikationen auf hohem Niveau, die nach einem Jahr einen Übertritt in einen Betrieb gewährleisten sollen. Diese Maßnahmen werden nicht von Betrieben umgesetzt, sondern von privaten Trägereinrichtungen. Es

²² Die gesetzliche Grundlage bildet auch hier § 34 des Arbeitsmarktservicegesetzes (vgl. Richtlinien-Auszug, BMAGS, Sektion III).

²³ Im Zuge der Recherche wurde deutlich, daß für diese Lehrstellen keine eindeutige Bezeichnung verwendet wird, sondern Umschreibungen benützt werden. In dieser Arbeit wird der von Dr. Lentsch, BMWA, Sektion III gewählte Begriff »Sonderlehrstelle« verwendet.

²⁴ Vgl. BAG §17 A (BGBl. Nr. 314/1994).

²⁵ Vgl. BAG §17 (BGBl. Nr. 232/1978).

²⁶ Vgl. BAG §18 (BGBl. Nr. 23/1993).

besteht jedoch die Möglichkeit der Übernahme der praktischen Ausbildung durch Betriebe in Form eines Ausbildungsverbundes.

Das Ziel der Lehrlingsstiftungen bestand demgegenüber in der vollständigen Ausbildung in einem Lehrberuf, d.h., der Übertritt in einen Betrieb war während der Lehre nicht vorgesehen. Ungeachtet dessen kam dies in der Praxis vor und wurde toleriert.²⁷

Die beschriebenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Integration von Lehrstellensuchenden greifen folgendermaßen ineinander:

Tabelle 1: Arbeitsmarktpolitische Ziele sowie daraus resultierende Instrumente

Arbeitsmarktpolitische Ziele	Gesetzliche Regelungen	Instrumente
1. Vermittlungsunterstützung	AMSG, BAG, JASG	Lehrstellenförderung, Besondere selbständige Ausbildungseinrichtungen, Lehrlingsstiftungen
2. Entgegenwirken von Benachteiligungen der Frauen am Arbeitsmarkt	AMSG	Lehrstellenförderung
3. Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung	AMSG	Lehrstellenförderung
4. Schaffung von Ersatzlehrstellen	AMSG	Lehrstellenförderung
5. Erleichterung des Antrittes bzw. Übertrittes in einen Lehrberuf	AMSG, BAG, JASG	Lehrstellenförderung, Besondere selbständige Ausbildungseinrichtungen, Lehrgänge

Quelle: Diverse Gesetzestexte und Förderrichtlinien

2.4 Administration des Förderprogrammes

Das Förderungsverfahren kann durch folgende Schritte dargestellt werden: Die Ausgangsvoraussetzung jeder Förderung besteht in der Beratung der förderfähigen Person beim AMS. Diese kann nun selbst einen Betrieb finden, der um die Förderung ansucht, oder aber das AMS weist die Person einem bestimmten Betrieb zu. In einem nächsten Schritt sucht der Betrieb um die Beihilfe an und wird im Zuge dessen vom AMS auf seine Förderfähigkeit geprüft. Sind sämtliche Fördervoraussetzungen gegeben, kann der Betrieb einen monatlichen Zuschuß zu den Kosten der Lehrausbildung erhalten.

Die Jugendlichen müssen vor Aufnahme eines geförderten Lehrverhältnisses mit dem/der zuständigen BeraterIn beim AMS Kontakt aufgenommen haben, um in den Genuß der Förderung zu kommen. Entgegen dieser Regelung besteht die gängige Praxis in einem telefonischen Kontakt seitens des Betriebes mit der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche spätestens am Tag des Lehrbeginns, d.h. Tag des Eintritts in das betriebliche Arbeitsverhältnis.²⁸ Die recht-

²⁷ Telefonat mit Dr. Lentsch, BMWA, Sektion III.

²⁸ Diese Handhabung mag mit der 1997 eingeführten, 1998 jedoch widerrufenen Erleichterung des Zuganges zur Lehrstellenförderung in Zusammenhang stehen. Gemäß dieser 1997 eingeführten Regelung reichte eine telefonische Kontaktnahme seitens der Betriebe zur Antragstellung aus. 1998 wurde diese Regelung widerrufen, und es war erneut notwendig, daß die Jugendlichen in Kontakt mit dem AMS traten, bevor der Betrieb um eine Förderung ansuchte (vgl. Silber u.a. 1999, Seite 14).

zeitige Einreichung bezieht sich auf das Einlangen des Förderbegehrens beim AMS und kann maximal bis drei Monate nach Lehrbeginn erfolgen.

Bei verspäteter Kontaktnahme und/oder Einreichung ergeben sich folgende Konsequenzen hinsichtlich der Gewährung:

- Erfolgt die Kontaktnahme und die Einreichung verspätet, wird das Begehren abgelehnt.
- Erfolgt die rechtzeitige Kontaktnahme, jedoch eine verspätete Einreichung bedeutet dies eine Verkürzung des Förderzeitraumes. Die Laufzeit der Förderung beginnt dann mit dem ersten des Monats, an dem die Einreichung eingelangt ist.
- Erfolgt eine verspätete Kontaktnahme bei rechtzeitiger Einreichung, entscheidet der Regionalbeirat Jugendliche über die Bewilligung der Förderung.

Zum Prozedere der Förderung zählt zudem, daß für jedes Lehrjahr ein gesonderter Antrag gestellt werden muß. Die Auszahlung der Förderung erfolgt seit 1998/1999 jährlich und im nachhinein, bis 1997/1998 wurde sie halbjährlich durchgeführt.²⁹ Die folgende Tabelle veranschaulicht Höhe, Dauer und Personenkreis der Förderung, wobei Förderhöhe und Förderdauer Maximalwerte darstellen.

Tabelle 2: Das Fördermodell

Personengruppe	Förderhöhe (öS)/Monat	Förderdauer
Mädchen in Männerberufen (MiM)	4.000,-	Gesamte Lehrzeit
Jugendliche mit Benachteiligungen (JmB)	3.000,-	1 Jahr
Personen über 19 Jahre zu Beginn der Lehre	6.000,-	Gesamte Lehrzeit
Jugendliche mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung (JzZ)	Bis zu 50% der Kosten bzw. bis zu 8.000,-	Dauer der Schulung
Vorlehre ³⁰	2.500,-	Maximal 3 Jahre
Jugendliche aus Lehrgängen und Stiftungen ³¹		
• Im Rahmen einer Ersatzlehrstelle	1.000,-	1 Jahr
• Im Rahmen einer Ersatzlehrstelle, wenn eine Benachteiligung vorliegt	2.000,-	1 Jahr
• Mädchen in Männerberufen	2.000,-	Gesamte Lehrzeit

Quellen: Förderrichtlinien des BMAGS, Sektion III; Informationen der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche, AMS Wien; Lehrlingsstelle der WK Wien, in: Wiener Wirtschaft, 28. April 2000

Wie bereits in der Einleitung hingewiesen wurde, sind die Betriebe für das Teilprogramm bezüglich der Über-19jährigen von dieser Evaluierung ausgeschlossen, da die Administration derzeit nicht bei der Regionalstelle Jugendliche angesiedelt ist.

²⁹ Die Informationen zur Förderadministration beruhen auf den Angaben von Hr. Heinisch, Lehrstellenbeauftragter der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche.

³⁰ Infolge der Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes wird die Förderhöhe mit öS 2.500,- (vormals öS 3.000,-) und die maximale Förderdauer mit drei Jahren (vormals zwei Jahre) neu festgelegt. Die Novelle wurde mit 1.9.2000 wirksam. Die bisher gültige Höchstdauer von zwei Jahren kann nunmehr im Rahmen einer Vereinbarung zwischen Vorlehrberechtigtem und Vorlehrling bzw. dessen VertreterIn auf drei Jahre ausgedehnt werden, »(...) wenn dies im Interesse der Ausbildung des Vorlehrlings ist« (vgl. BGBl. Nr. 83/2000).

³¹ Sollen Jugendliche aus Lehrgängen und Stiftungen übernommen werden, die im Betrieb bereits ein Praktikum absolvieren, so wird die Förderung nur gewährt, wenn die Dauer des Praktikums 30 Tage nicht überschreitet.

3 Evaluierungsdesign

3.1 Ziel der Untersuchung

Die vorliegende Evaluierung stellt hauptsächlich auf die Erfassung von kurz- bis mittelfristigen Effekten ab, weist somit mehrheitlich summative Aspekte auf. Es geht nicht um Strategie und Programmmanagement, sondern um die Effektivität des Förderinstruments. Die jedem Förderprogramm zugrunde liegende Hypothese, daß die Maßnahmen positive Effekte bewirken, die ohne Förderprogramm nicht aufgetreten wären, ist im Rahmen dieser Evaluierung anhand der folgenden Fragestellungen nachgegangen worden. Dabei lautet die Hauptfrage:

- Stellt die Lehrstellenförderung für Unternehmen einen Anreiz dar, bei der Anstellung geförderte Lehrlinge gegenüber nicht-geförderten Lehrlingen zu bevorzugen?

Folgende Gesichtspunkte stellen weitere Fragestellungen dar:

- Hat die Förderung zur Einstellung von zusätzlichen Lehrlingen geführt?
- Welcher Anteil der geförderten Jugendlichen ist noch im Betrieb beschäftigt?
- Wurden bzw. werden die Jugendlichen nach Lehrabschluß von den Betrieben übernommen?
- Wofür wurden die Fördermittel verwendet?
- Welche Betriebe beanspruchen die Lehrstellenförderung?
- Welche Gruppen von Jugendlichen sollten weiterhin gefördert werden, welche nicht?
- Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit Betriebe auch in der Zukunft Lehrlinge aufnehmen?

3.2 Vorgehensweise und Methodik

Das Design der vorliegenden Evaluierung orientiert sich an der Herangehensweise des sogenannten »Trailing Research«.³² Dieses stellt ein Modell dar, das formative und summative Aspekte einer Evaluierung im Rahmen eines planbaren Lernprozesses miteinander kombiniert. Im Sinne dieses Ansatzes wurde versucht, für Diskussion und Reflexion über die Programmgestaltung und Programmumsetzung genügend Raum zu schaffen. Der Vorteil dieser offenen Ausgestaltungen liegt in der geplanten Einbeziehung von FachexpertInnen und Programmträgern, beginnend mit der Definition des Evaluierungsgegenstandes bis hin zur qualifizierten Diskussion der Untersuchungsergebnisse, die schlußendlich Qualität und Akzeptanz der Eva-

32 Vgl. Finne u.a. 1995, Seite 11ff.

luierung sicherstellen sollen. Dieses Konzept wurde vom Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung bereits mehrmals umgesetzt.³³

Im Rahmen eines Kick-off-Workshops wurden, basierend auf den »Terms of Reference«, die Erwartungen des Regionalbeirates Jugendliche an die Ergebnisse der Evaluation sowie an den Prozeß während der Projektdauer abgeklärt. Ebenso konnte eine Feinabstimmung der Methodik sowie des Zeitplans vorgenommen werden. Auf die Erstellung eines Indikatorenrahmens wurde mit der Begründung verzichtet, daß die häufige Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Lehrstellenförderung die Aussagekraft eines Indikatorensystems zu stark einschränkt. Es wurde weiters festgelegt, daß im Zuge der Befragung keine Trennung zwischen Auffangnetz und Lehrstellenförderung gemacht wird, da diese Unterscheidung für die InterviewpartnerInnen als nicht nachvollziehbar eingestuft wurde und andererseits der Übertritt aus dem Auffangnetz in ein reguläres Lehrverhältnis ohnehin durch die Lehrstellenförderung unterstützt wird.

Die Literaturrecherchen und -analysen von diversen Studien zu diesem Thema bezogen sich auf Österreich und andere Länder mit ähnlicher Arbeitsmarktstruktur.

Die persönlichen Interviews wurden mit Hilfe gering strukturierter Gesprächsleitfäden mit 20 Betriebs- und AusbildungsleiterInnen in 16 ausgewählten Unternehmen durchgeführt, die hinsichtlich Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit gestreut waren. Die Ergebnisse wurden in einem Zwischenbericht zusammengefaßt, der die Grundlage für den standardisierten Fragebogen für die Telefoninterviews darstellte. Darüber hinaus konnten Erkenntnisse über das innerbetriebliche Umfeld der Entscheidung über die Lehrlingsaufnahme gewonnen werden, die eine genauere Einschätzung des zu evaluierenden Gegenstandes ermöglichten.

Als Resultat der Diskussion des Zwischenberichtes mit dem Regionalbeirat Jugendliche wurden einige in den »Terms of Reference« festgehaltene Nebenfragen für die weitere Untersuchung ausgeklammert, um die daran anschließende, telefonische Befragung nicht zu überlasten. Die hiervon betroffenen Themen waren AusbilderInnenqualifikationen und tieferegehende Analysen zur innerbetrieblichen Ausbildung der Lehrlinge.

Die standardisierte Befragung von 152 Betriebs- bzw. AusbildungsleiterInnen per Telefon erfolgte entlang einer geschichteten Stichprobe nach den Kriterien der Unternehmensgröße sowie der Branchenverteilung. Dabei wurde möglichst hohe Repräsentativität angestrebt.

Die Ergebnisse der Befragung wurden den ExpertInnen in Form eines Workshops präsentiert. Anhand einer durch die EvaluatorInnen moderierten Diskussion wurden die Empfehlungen entwickelt.

33 Vgl. Kaufmann u.a. (1999): Technologiefördermaßnahmen für Kleine und Mittlere Unternehmen – Evaluierung der Multinationalen Stimulierungsaktion in Österreich, Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung und Büro für Internationale Forschungs- und Technologiekoooperation, Wien, sowie Kaufmann/Sheikh/Radauer (1999): Evaluierung des Projektes FINT (Förderung von Innovation und Technologieeinsatz), Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung, Wien.

Nachfolgende Übersicht faßt die Methodik der Lehrstellenevaluierung zusammen:

Tabelle 3: Methodik

Kontext	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse der zur Verfügung gestellten Dokumente und Gespräche mit dem AMS Jugendliche. • Workshop mit Regionalbeirat Jugendliche zur Festlegung der Methodik sowie der Erwartungen an die Evaluation • Analyse der durch die Auftraggeber zur Verfügung gestellten Monitoringdaten
Datenerhebung	<ul style="list-style-type: none"> • Literaturrecherche und Literaturanalyse • 20 qualitative, persönliche Interviews mit BetriebsleiterInnen und AusbildungsleiterInnen in 16 Betrieben • 152 standardisierte Telefoninterviews mit BetriebsleiterInnen bzw. AusbildungsleiterInnen in 152 Unternehmen
Aggregation der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassung und Analyse der aufbereiteten Information
Lerneffekte	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop mit dem Regionalbeirat Jugendliche zur Erarbeitung von arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Der Vergleich zwischen den erhobenen Daten von Unternehmen mit Förderung und jenen ohne Förderung (als Kontrollgruppe) wäre zwar methodisch sinnvoll gewesen, war aber aufgrund von Budgetknappheit nicht durchführbar.

Diese Evaluierung stellte allein auf kurz- bis mittelfristige Effekte des Förderinstruments ab. Da die strategische Ausrichtung des Förderprogrammes damit nicht den Kernpunkt der Untersuchung darstellte, wurden der Kontext zu anderen Förderprogrammen und mögliche Überlagerungen nicht analysiert.

3.3 Stichprobe

Bei einer Grundgesamtheit von 419 zur Verfügung gestellten Adressen von geförderten Unternehmen im Lehrjahr 1998/1999 wurden 20 qualitative Face-to-face-Interviews und 152 quantitative Telefoninterviews vorgenommen, und zwar entsprechend der Verteilung nach Branchenzugehörigkeit und Größe nach dem Zufallsprinzip. Bei der qualitativen Befragung wurde darauf geachtet, daß sowohl BetriebsleiterInnen als auch AusbilderInnen im Sample repräsentiert sind. Die personelle Verflechtung dieser beiden Funktionen war in zwölf befragten Betrieben anzutreffen, in weiteren vier Unternehmen wurden unterschiedliche Zuständigkeiten vorgefunden. Im Rahmen der telefonischen Interviews galten als erste AdressatInnen die BetriebsleiterInnen, und, falls diese nicht erreichbar waren oder nicht alle Fragen beantworten konnten, gegebenenfalls die AusbildungsleiterInnen.

Die beiden folgenden Tabellen geben – bezogen auf die Grundgesamtheit – einen Überblick über die Verteilung der interviewten Unternehmen nach Branchen und Betriebsgrößen.

Tabelle 4: Verteilung der Grundgesamtheit geförderter Betriebe und der RespondentInnen, nach Betriebsgröße³⁴

	Betriebe absolut	In %	Qualitative Interviews absolut	Quantitative Interviews absolut	Summe absolut	In %
Kleinbetriebe (1–10 MA)	255	61,5	9	75	84	50,0
Mittelbetriebe (11–100 MA)	114	27,2	3	58	61	36,3
Großbetriebe (101–500 MA)	34	8,1	3	7	10	6,0
Superbetriebe (ab 501 MA)	16	3,8	1	12	13	7,7
Summe	419	100,0	16	152	168	100,0

Quelle: Daten der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche; eigene Berechnungen; MA= MitarbeiterInnen

Tabelle 5: Verteilung der Grundgesamtheit geförderter Betriebe und der RespondentInnen, nach ÖNACE-(Abschnitts-)Klassifikation

	Betriebe absolut	In %	Qualitative Interviews absolut	Quantitative Interviews absolut	Summe absolut	In %
A Land- und Forstwirtschaft	2	0,5	0	1	1	0,6
D Sachgütererzeugung	76	18,1	4	25	29	17,3
F Bauwesen	109	26,0	4	35	39	23,2
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	94	22,4	4	31	35	20,8
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	22	5,3	1	6	7	4,2
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	1,2	0	2	2	1,2
J Kredit- und Versicherungswesen	8	1,9	0	6	6	3,6
K Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	27	6,4	1	17	18	10,7
L Sozialversicherung	1	0,2	0	1	1	0,6
M Unterrichtswesen	1	0,2	0	1	1	0,6
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3	0,7	0	1	1	0,6
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	71	16,9	2	26	28	16,7
Summe	419	100,0	16	152	168	100,0

Quelle: Daten der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche; eigene Berechnungen

Mit insgesamt 168 von 419 Betrieben wurden 40% der geförderten Unternehmen interviewt. Unterschiede in der Verteilung im Vergleich zur Grundgesamtheit ergaben sich aus ungenau-

³⁴ Für diesen Bericht wurde die vom AMS angewandte Einteilung in Kleinbetriebe (KB: 1–10 MitarbeiterInnen), Mittelbetriebe (MB: 11–100 MitarbeiterInnen), Großbetriebe (GB: 101–500 MitarbeiterInnen) sowie Superbetriebe (SB: ab 501 MitarbeiterInnen) beibehalten.

en Klassifizierungen der Ausgangsdaten in bezug auf die MitarbeiterInnenzahl. Bei den telefonischen Interviews mußten ferner alle Unternehmen der Grundgesamtheit kontaktiert werden, um die 152 Befragungen zu erreichen.

69% der InterviewpartnerInnen sind in der Geschäftsführung des Unternehmens tätig, 31% sind für die Ausbildung der Lehrlinge zuständige MitarbeiterInnen.

Tabelle 6: Verteilung von derzeit in den Betrieben geförderten Lehrstellen

	Geförderte Lehrstellen		Anzahl von geförderten Lehrstellen pro Betrieb
	Absolut	In %	
Kleinbetriebe	92	28,2	1,2
Mittelbetriebe	93	28,5	1,6
Großbetriebe	55	16,7	6,9
Superbetriebe	87	26,6	10,9
Summe/Durchschnitt	327	100	2,2

Ein Superbetrieb mit einer sehr hohen Anzahl von geförderten Lehrstellen wurde nicht einbezogen. Sonst wäre deren Anteil bei über 50%.

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Die durchschnittlich geförderten Lehrstellen je Betrieb lagen im Juni 2000 (Zeitpunkt der Interviews) innerhalb einer Bandbreite von 1,2 Lehrstellen in Kleinbetrieben bis hin zu elf Lehrstellen in Superbetrieben.

4 Monitoring

Monitoringdaten dienen der Übersicht über Geldflüsse und den daraus abgeleiteten Leistungen. Interessant ist hier der Vergleich im Zeitablauf, um über die effiziente Verwendung der Geldmittel Auskunft zu geben. Die Daten werden meist durch die Programmverantwortlichen selbst gesammelt. Im Idealfall umfaßt das Monitoring ausreichende Informationen für Indikatoren auf der Inputebene (bereitgestellte Fördervolumina), der Outputebene (zur Verfügung gestellte Leistungen des Programmträgers) und der Ergebnisebene (konsumierte Leistungen). Solche Indikatorensysteme sind aber in Österreich (aufgrund relativ geringer Evaluierungserfahrung) noch selten anzutreffen. Wie in einem Workshop mit dem Regionalbeirat Jugendliche festgelegt, wird im Rahmen der vorliegenden Evaluierung auf die Erstellung eines Indikatorensystems verzichtet, da aufgrund der häufigen Änderungen der Rahmenbedingungen sowie der Zielgruppen die Aussagekraft dieses Instruments eingeschränkt wäre.

Die zur Verfügung gestandenen Sekundärdaten umfaßten die Monitoringdaten der Regionalstelle Jugendliche des AMS Wien, die nachfolgend zusammengefaßt werden. Für die Lehrstellenförderung verteilte sich das Fördervolumen 1998/1999 auf folgende Zielgruppen:

Tabelle 7: Volumen der Lehrstellenförderung 1998/1999

	Förder- ansuchen	Bewilli- gungen	Fördervolu- men (in öS)
Mädchen in Männerberufen	107	96	4.608.000
Jugendliche mit folgenden Benachteiligungen:			
• Physische/psychische Benachteiligungen	–	26	–
• Soziale Fehlanpassungen	–	21	–
• Sonderschule	–	32	–
• Ohne Pflichtschulabschluß	–	76	–
• Lehrstelle außerhalb der Probezeit verloren	–	152	–
• Bezug von Arbeitslosenunterstützung	–	28	–
<i>Summe: Jugendliche mit Benachteiligungen</i>	<i>618</i>	<i>–</i>	<i>335</i>
Jugendliche mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung	76	–	22
Vorlehre	0	–	0
Summe	801	–	453
Über 19jährige ³⁵	?	–	?

Quelle: Regionale Geschäftsstelle Jugendliche

³⁵ Die Daten über die von der Landesgeschäftsstelle Wien, Abteilung 8 administrierten Zielgruppe der »Über-19jährigen« konnten nicht eruiert werden, da die bisher praktizierte Datenerfassung die Abgrenzung für das Lehrjahr nicht zuließ. Es wurde vereinbart, daß für zukünftige Fälle eine Auswertung der Daten nach bestimmten Kriterien möglich sein soll.

Von 801 Förderansuchen, die bei der Regionalstelle Jugendliche einlangten, wurden 453 positiv beschieden, das ist eine Akzeptanzquote von 57%. Dabei wurde ein Fördervolumen von rund 15,5 Millionen Schilling vergeben.

Während die Akzeptanzquote beim Programm »Mädchen in Männerberufen« mit 90% sehr hoch liegt, sind Ansuchen bezüglich der Programme »Jugendliche mit Benachteiligungen« (54%) sowie »Jugendliche mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung« (29%) deutlich öfter abgewiesen worden. Das Teilprogramm »Vorlehre« greift in diesem Zeitraum nicht.

Ein sehr hoher Anteil der Ablehnungen (98% bis 99%) ist mit der Nicht-Förderbarkeit der Jugendlichen begründet, die restlichen 1% bis 2% beruhen auf der verspäteten Kontaktaufnahme und Einreichung durch die Betriebe. Die hohe Akzeptanzquote im Teilprogramm »Mädchen in Männerberufen« beruht laut Auskunft des AMS Jugendliche darauf, daß diese Betriebe »nicht zuletzt aufgrund des höheren Förderbetrages« die Einhaltung der Förderkriterien besonders beachten. Der hohe Anteil an Ablehnungen im Teilprogramm »Jugendliche mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung« beruht auf den häufigen Ansuchen durch zwei Großbetriebe, deren Begehren im Regionalbeirat abgelehnt wurden.³⁶

Die folgenden Daten basieren auf einem anderen Abgrenzungszeitraum (d.h. inklusive der Bewilligungen jeweils rund ein Monat vor und nach den Stichtagen 1.7.1998 und 31.6.1999). Innerhalb dieses Zeitraumes wurden 559 Bewilligungen erteilt. Da für die folgende Analyse nicht die Absolutzahlen von Relevanz sind, sondern die Verteilung interessant ist, wurde auf eine Bereinigung verzichtet.

Tabelle 8: Geförderte Betriebe und Lehrstellen, nach Beschäftigtengrößenklassen (1998/1999)

	Geförderte Betriebe		Geförderte Lehrstellen		Geförderte Lehrstellen pro Betrieb
	Absolut	In %	Absolut	In %	
Kleinbetriebe	255	60,9	287	51,3	1,1
Mittelbetriebe	114	27,2	158	28,3	1,4
Großbetriebe	33	7,9	66	11,8	2,0
Superbetriebe	17	4,0	48	8,6	2,8
Summe/Durchschnitt	419	100,0	559	100,0	1,3

Quelle: Daten der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche; eigene Berechnungen

Rund 370 geförderten Klein- und Mittelbetrieben (88%) stehen 50 größere Betriebe (12%) gegenüber. In letzteren werden jedoch überproportional mehr Lehrstellen gefördert (20%). Dies beruht darauf, das größere Betriebe mehr Lehrlinge pro Unternehmen aufnehmen und die Förderbarkeit von Jugendlichen systematischer überprüfen.

³⁶ Gespräch mit Manfred Heinisch, Lehrstellenbeauftragter des AMS Jugendliche.

Tabelle 9: Wiener Betriebe insgesamt und geförderte Betriebe, nach Beschäftigtengrößenklassen

	Geförderte Betriebe		Betriebe gesamt*	
	Absolut	In %	Absolut	In %
Kleinbetriebe	255	60,9	29.119	81,3
Mittelbetriebe	114	27,2	6.047	16,9
Großbetriebe	33	7,9	550	1,5
Superbetriebe	17	4,0	91	0,3
Summe	419	100,0	35.807	100,0

* Stand Juli 1998, ohne Ein-Personen-Betriebe

Quellen: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien, Daten der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche; eigene Berechnungen

Im Verhältnis zur Größenverteilung der Betriebe in Wien sind Groß- und Superbetriebe in der geförderten Grundgesamtheit überrepräsentiert (12% zu 2%).

Tabelle 10: Geförderte Betriebe 1998/1999, nach Unternehmensgrößen und ÖNACE-Klassifikation

Abschnitt (nach ÖNACE)		Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe	Superbetriebe	Summe
A	Land- und Forstwirtschaft	1	1	–	2	–
D	Sachgütererzeugung	32	19	9	7	67
F	Bauwesen	60	41	6	2	109
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	41	35	11	5	92
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	15	5	2	22	–
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1	–	2	3	–
J	Kredit- und Versicherungswesen	5	2	1	8	–
K	Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	25	2	–	27	–
L	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	–	1	1	–	–
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2	1	3	–	–
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	73	9	2	1	85
Summe		255	114	33	17	419

Quelle: Daten der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche; eigene Berechnungen

Tabelle 11: Anteil der geförderten Betriebe 1998/1999 an den Wiener Betrieben insgesamt, nach Unternehmensgrößen und ÖNACE-Klassifikation, in %

Abschnitt (nach ÖNACE)		Klein- betriebe	Mittel- betriebe	Groß- betriebe	Super- betriebe	Summe
D	Sachgütererzeugung	1,13	1,96	6,47	19,44	1,69
F	Bauwesen	3,63	4,12	9,52	14,29	4,00
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	0,29	1,85	6,55	13,89	0,56
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0,39	1,17	6,90	0,00	0,51
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,04	0,00	0,00	33,33	0,10
J	Kredit- und Versicherungswesen	1,05	1,57	3,45	0,00	1,22
K	Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	0,27	0,19	0,00	0,00	0,25
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	0,04	0,00	20,00	–	0,06
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	2,58	3,88	9,09	20,00	2,76
Summe		0,60	1,83	5,76	12,50	0,84

Tabelle mit Absolutzahlen: siehe Anhang

Quellen: Statistik Österreich, Nichtlandwirtschaftliche Bereichszählung 1995, AMS Jugendliche; eigene Berechnungen

Die höchsten Teilnahmezahlen von Klein- und Mittelbetrieben aus den Branchen Bauwesen, Handel, öffentliche und persönliche Dienstleistungen sowie Sachgütererzeugung relativieren sich teilweise, wenn man sie mit der Grundgesamtheit der Wiener Betriebe in jenen Branchen in Beziehung setzt. Dabei zeigt sich, daß neben den Kleinbetrieben z.B. auch Handelsbetriebe unterrepräsentiert sind. Demgegenüber bezogen rund 13% der Superbetriebe 1998/1999 Lehrstellenförderungen.

Tabelle 12: Geförderte Lehrlinge je Betrieb 1998/1999, nach Unternehmensgröße und ÖNACE-Klassifikation

Abschnitt (nach ÖNACE)		Klein- betriebe	Mittel- betriebe	Groß- betriebe	Super- betriebe	Summe
A	Land- und Forstwirtschaft	2,0	1,0	–	–	1,5
D	Sachgütererzeugung	1,1	1,1	1,2	3,4	1,3
F	Bauwesen	1,1	1,8	2,0	1,0	1,4
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	1,1	1,1	1,7	1,4	1,2
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1,3	1,2	1,5	–	1,3
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1,0	–	7,0	5,0	
J	Kredit- und Versicherungswesen	1,2	2,0	1,0	–	1,4
K	Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	1,1	1,0	–	–	1,1
L	Öffentl. Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	–	–	16,0	–	16,0
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1,5	–	1,0	–	1,3
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	1,1	1,1	1,5	1,0	1,1
Summe		1,1	1,4	2,0	2,8	1,3

Quelle: Daten der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche; eigene Berechnungen

Die Zahl der geförderten Lehrlinge je Betrieb ist in Superbetrieben der Sachgütererzeugung sowie Mittel- und Großbetrieben des Bauwesens höher. Jeweils ein Betrieb der öffentlichen Verwaltung sowie des Verkehrswesens beschäftigt eine relativ hohe Zahl an geförderten Lehrlingen aus dem Jahr 1998/1999.

Tabelle 13: Geförderte Unternehmen und Lehrstellen, nach Berufszweig bzw. Lehrberuf 1998/1999

Geförderte Unternehmen je Berufszweig		Geförderte Lehrstellen je Lehrberuf	
1. FriseurIn	57	FriseurIn	72
2. MalerIn	35	MalerIn und AnstreicherIn	70
3. Einzelhandel	27	Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau	66
4. Gas/Wasserinstallation	18	Kfz-MechanikerIn und Kfz-ElektrikerIn	30
5. Kfz-Werkstätte	16	ElektroinstallateurIn	29
6. Gastgewerbe	16	Koch/Köchin und Restaurantfachmann/ Restaurantfachfrau	29
7. Elektroinstallation	15	Bürokaufmann/Bürokauffrau	27
8. ArchitektIn	7	Bautechnische/r ZeichnerIn	20
9. TischlerIn	7	Sanitär- und KlimatechnikerIn	20
10. Elektroindustrie	5	ElektromechanikerIn	15
11. Großhandel	5	Versicherungskaufmann/ Versicherungskauffrau	12
12. TapeziererIn	5	Gas- und WasserinstallateurIn	10

Bei Kfz-MechanikerIn und Kfz-ElektrikerIn sowie Koch/Köchin und Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau wurden aufgrund der relativ häufig anzutreffenden Doppellehren die Lehrberufe zusammengefasst.

Quelle: Daten der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche; eigene Berechnungen

Die Verbreitung der Lehrstellenförderung ist absolut gesehen insbesondere in der Berufsgruppe der FriseurInnen, aber auch bei MalerInnen, EinzelhändlerInnen, InstallateurInnen und Kfz-Werkstätten am höchsten.

Die Verteilung der geförderten Lehrberufe ist ähnlich. Die Berufe MalerIn und AnstreicherIn sowie Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau gewinnen jedoch an Gewicht.

Im Vergleich zur Verteilung der Lehrlingszahlen in Wien sind FriseurInnen sowie MalerInnen und AnstreicherInnen überdurchschnittlich oft gefördert.

Unter den geförderten Lehrlingen sind neue Lehrberufe (siehe Anhang) relativ selten: In sechs neuen Lehrberufen werden 30 Lehrlinge ausgebildet, 20 davon in den beiden Berufen Sanitär- und KlimatechnikerIn bzw. Gas-/Wasser- und HeizungsinstallateurIn.

Die weiblichen Jugendlichen aus dem Teilprogramm »Mädchen in Männerberufen« sind mehrheitlich in den Dienstleistungsbranchen Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogener Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungswesen, Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, aber auch in der Sachgütererzeugung, im Bauwesen und im Handel beschäftigt.

Jugendliche aus dem Teilprogramm »Jugendliche mit Benachteiligungen« fanden vorwiegend in den produktionsorientierten Branchen, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen so-

wie im Bereich der Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen eine Anstellung.

Jugendliche mit zwischenbetrieblicher Zusatzausbildung finden sich vorwiegend im Bauwesen, Jugendliche aus Stiftungen oder Lehrgängen in eher produktionsorientierten Branchen.

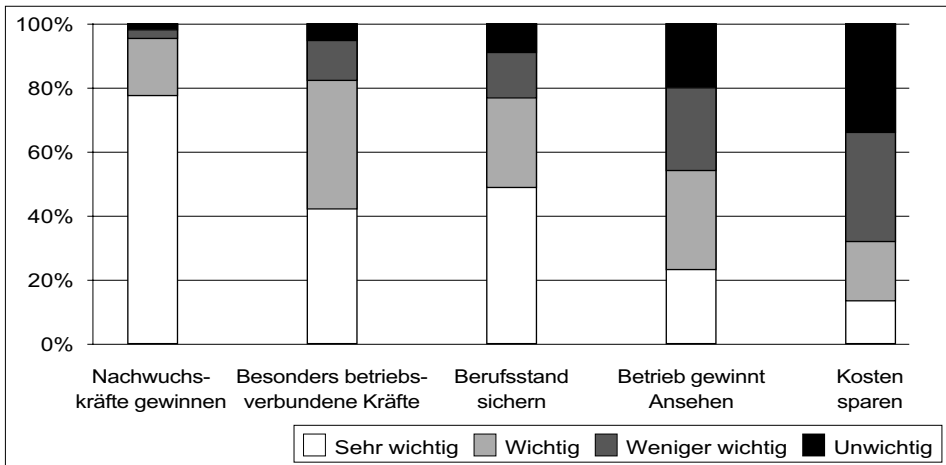
5 Erfahrungen in den Unternehmen

Die nachfolgende Analyse der empirischen Ergebnisse basiert insbesondere auf der quantitativen Befragung, ergänzt mit den Befunden der persönlichen, qualitativen Interviews. Die Befragung hatte nicht nur das Ziel, Informationen über die Effektivität der Lehrstellenförderung zu erlangen, indem der Frage nachgegangen wird, inwieweit das Fördergeld die Betriebe dazu motiviert, benachteiligte Jugendliche einzustellen und diese auch nach dem Förderzeitraum im Betrieb zu behalten. Es interessierte darüber hinaus auch die etwas weiter gefaßte »innerbetriebliche Denkweise«, um ein umfangreicheres Bild über mögliche Einflußfaktoren auf die Entscheidung von Betrieben für oder gegen eine Lehrausbildung (für bestimmte Personengruppen) zu erhalten.

5.1 Motive für die Lehrlingsausbildung

Als wichtigste Motive für die Aufnahme von Lehrlingen erweisen sich jene, die auf innerbetrieblichen Notwendigkeiten basieren. Hierzu gehören die Ausbildung von qualifiziertem Nachwuchs für die eigenen Anforderungen sowie die Gewinnung von besonders betriebsverbundenen Arbeitskräften. Insofern ist seitens der Betriebe das Interesse auch hoch, geeignete Lehrlinge nach dem Abschluß der Lehrzeit zu übernehmen.

Grafik 2³⁷: Motive für die Lehrlingsausbildung



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

37 Sind Grafiken im Text mit relativen Zahlen dargestellt, können die dazugehörigen Tabellen mit Absolutzahlen dem Anhang entnommen werden.

Das etwas allgemeinere Ziel der Sicherung des Berufsstandes wird von drei Viertel der Unternehmen als (sehr) wichtig angesehen.

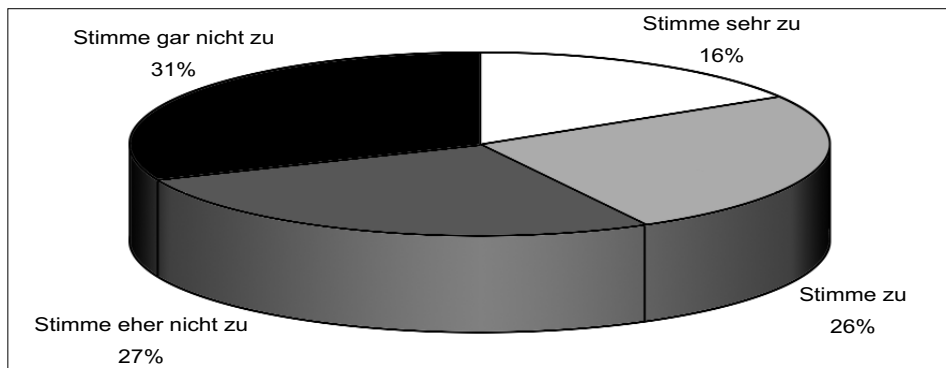
Rund die Hälfte der Befragten meinen, daß der Betrieb durch die Ausbildung von Lehrlingen auch an Ansehen gewinnt. Daß man mit Lehrlingen gegenüber ungelerten Arbeitskräften Kosten sparen kann, findet weniger Zustimmung (30%).

Diese Ergebnisse werden auch von einer Studie gestützt,³⁸ die bei einem Sample von rund 1.000 Betrieben (nach Lehrberufen und Bundesländern geschichtet) zur gleichen Gewichtung der Argumente gelangt.

Die qualitativen Interviews bestätigen dieses Ergebnis ebenfalls. Vereinzelt wurde zusätzlich darauf hingewiesen, daß die Förderung von Mädchen, neben deren Eignung, ein Motiv für die Aufnahme darstelle.

Die folgende Grafik gibt einen weiteren Hinweis über die Einschätzung der Kostenbelastung der Unternehmen im Zuge der Lehrausbildung.

Grafik 3: Kosten-Nutzen-Relation der Lehrausbildung; Einschätzung der Befragten (»Der Einsatz von Lehrlingen bringt bereits während der Lehrzeit mehr für den Betrieb als die Ausbildung kostet.«)



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Insgesamt 42% der Unternehmen bewerten die Kosten-Nutzen-Relation positiv.

Stepan u.a. erfaßten einen Anteil von 40% an Betrieben, die keine Erträge aus der Lehrlingsausbildung angaben.³⁹ Schneeberger/Kasthuber schätzen, daß 60% bis 70% der Unternehmen am Ende der Ausbildung Nettokosten haben.⁴⁰

Auch Lassnigg/Steiner kommen zu dem Schluß, daß rund ein Drittel der Betriebe Nettoerträge aus der Lehrlingsausbildung erwirtschaftet.⁴¹ Dies gilt in unterschiedlichem Ausmaß für alle Berufsgruppen. Darüber hinaus wird festgestellt, daß der betriebliche Auslastungsgrad sowie der Lehrberuf die Kosten-Ertrags-Relation der Lehre wesentlich beeinflussen.

38 Vgl. Lassnigg/Steiner 1996, Seite 11.

39 Stepan u.a. 1994, zitiert in Lassnigg/Steiner 1996, Seite 41.

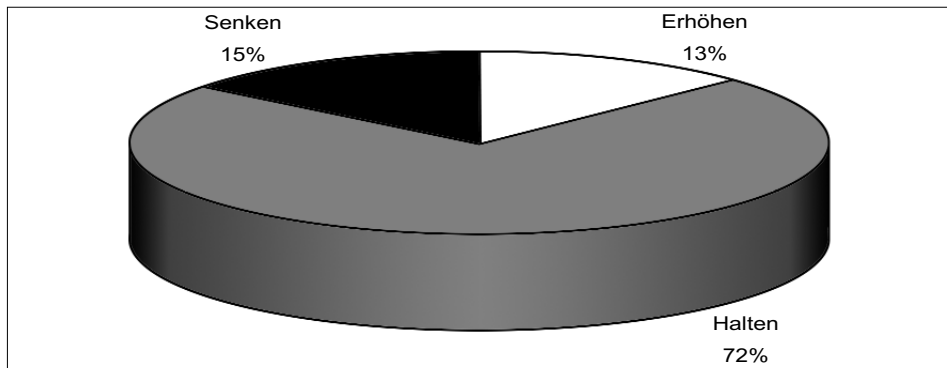
40 Vgl. Schneeberger/Kasthuber 1997, Seite 102.

41 Vgl. Lassnigg/Steiner 1996, Seite 44 sowie Seite 55ff.

5.2 Entwicklung der Lehrlingszahlen in den befragten Betrieben

In bezug auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen in näherer Zukunft ist keine besondere Dynamik abzuleiten.

Grafik 4: Anteil der Unternehmen, die ihre Zahl der Lehrlinge erhöhen, halten oder senken wollen



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Mittel- bis langfristig wollen 13% der Betriebe ihre Lehrlingszahlen erhöhen, 72% wollen diese konstant halten und 15% senken. Die Betriebe mit steigendem Lehrlingsbedarf haben in der Vergangenheit meist regelmäßig Lehrlinge ausgebildet. Interessanterweise sind sowohl Betriebe mit steigendem als auch sinkendem Bedarf in den gleichen Branchen zu finden (Bauwesen, Handel, Kredit- und Versicherungswesen, Realitäten, Vermietung und unternehmensbezogene Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen). Während die Entwicklung der Lehrlingszahlen in Klein- und Mittelbetrieben eher positiv sein dürfte, ist bei Superbetrieben geplant, die Lehrlingszahlen zu halten oder abzubauen.

Betriebe, die bisher Lehrlinge nicht kontinuierlich ausbildeten, zeigen sich unsicher, ob sie dies in der Zukunft tun werden. Dies bestätigen sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Interviews.⁴²

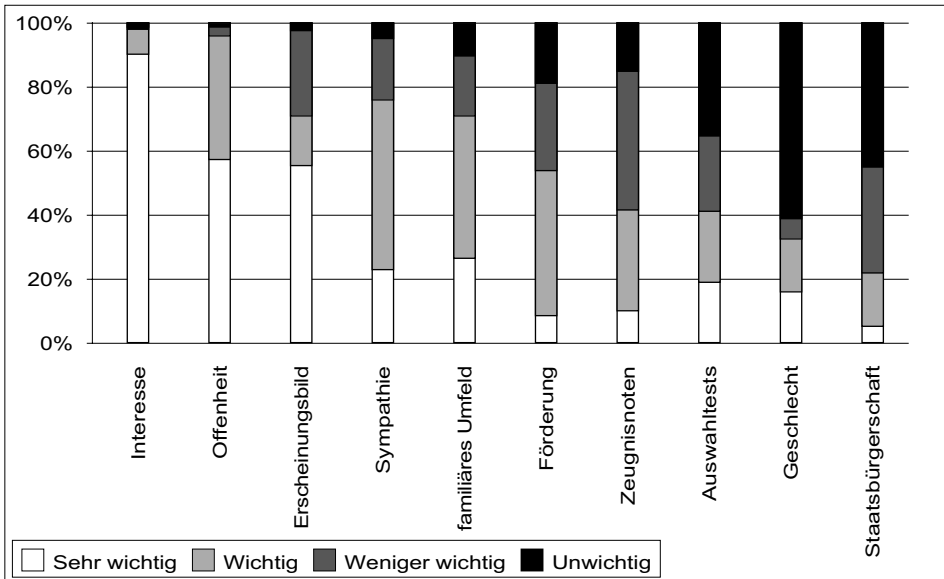
5.3 Einfluß der Förderung auf die Einstellung zusätzlicher Lehrlinge

Die persönlichkeitsbedingten Merkmale der Lehrlinge sind die wichtigsten Kriterien für die Anstellung durch ein Unternehmen. Hierbei sticht das Interesse am Beruf besonders hervor.

⁴² Siehe Tabellenanhang: Tabelle 39.

Bei Betrieben, in denen die Lehrlinge persönlichen Kontakt mit KundInnen haben, sind darüber hinaus gepflegtes Äußeres und Offenheit im Umgang mit Menschen von großer Bedeutung.

Grafik 5: Kriterien für die Lehrlingeinstellung



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen sehen auch die Unterstützung durch die Familie als wichtigen Aspekt einer erfolgreich verlaufenden Lehre an und berücksichtigen deshalb diesen Aspekt in der Auswahl. Dies insbesondere vor dem Hintergrund der, durch die Pubertät bedingten, möglichen Wechsel von (beruflichen) Interessen sowie Motivationschwankungen von Jugendlichen.

Die finanzielle Förderung der Lehrstelle wird von rund der Hälfte der InterviewpartnerInnen, insbesondere aus kleineren Unternehmen, als ein wichtiges Argument für die Anstellung angesehen. Die Einzelbranchen des Handels bewerten dieses Argument unterdurchschnittlich.

Formelle Kriterien, wie vor allem Zeugnisnoten und Ergebnisse von Auswahltests, fallen insgesamt nicht sehr stark ins Gewicht, wobei jedoch bei Aufnahmeprüfungen eine relativ hohe Polarisierung auffällt. Für größere Betriebe haben standardisierte Aufnahmeverfahren einen hohen Stellenwert, während kleinere Betriebe oft überhaupt keine Tests durchführen.⁴³ In sehr großen Unternehmen werden z.B. mit Hilfe von mehrstufigen Aufnahmeverfahren, die mehrere Tage dauern können und die Absolvierung von Assessment-Centers einschließen, die am besten geeigneten KandidatInnen ermittelt. In kleinen Unternehmen werden einfache Aufgabenstellungen durch den/die GeschäftsführerIn gestellt und die persönlichkeitsbedingten Auswahlkriterien tendenziell höher bewertet.

⁴³ Zu einer vergleichbaren Einschätzung kommen auch Pesendorfer/Scherhammer (1996, Seite 21).

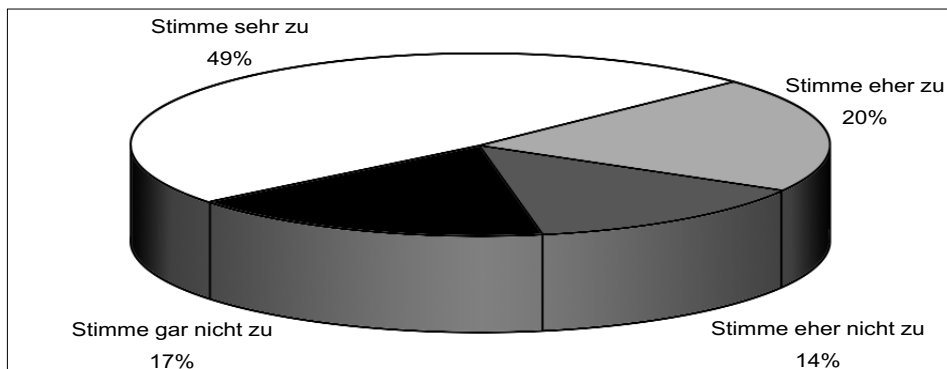
Bei 31% der Unternehmen spielt das Geschlecht bei der Einstellung eine Rolle. Die Präferenz für männliche Jugendliche (rund 25%) wird z.B. damit begründet, daß es im Betrieb keine separaten Sanitäreinrichtungen für Mädchen gäbe und die mit der Beseitigung des Mangels verbundenen Investitionen zu hoch seien oder daß die körperlich anstrengende Tätigkeit Mädchen nicht zugemutet werden könne.⁴⁴ Diese Unternehmen sind vorwiegend im Bauwesen, Stahlbau und verwandten Gebieten tätig, aber auch Malereibetriebe, Elektro- sowie Gas- und Wasserinstallationsbetriebe, Kfz-Werkstätten, Tischlereien und Bäckereien finden sich darunter. Andererseits geben Friseurbetriebe, Konditoreien, Gärtnereien und Blumenhandelsgeschäfte eine Präferenz für weibliche Lehrlinge an (6%).

Die österreichische Staatsbürgerschaft der Jugendlichen beeinflusst bei rund 20% der Befragten die Entscheidung. Als Begründungen werden angegeben, daß, neben eventuell mangelnden Deutschkenntnissen, im Laufe der Lehre viele Behördenwege anhängig sind sowie der langfristige Verbleib des Jugendlichen im Betrieb im Vergleich zu inländischen Jugendlichen unsicherer erscheint.

Vereinzelnd wird auch formuliert, daß Lehrlinge nur aufgrund von Empfehlungen von Bekannten eingestellt werden.

Nachfolgend wird dem Einfluß der Lehrstellenförderung auf die Zahl der Lehrlinge in den Betrieben nachgegangen.

Grafik 6: Einfluß der Lehrstellenförderung auf die Zahl der Lehrlinge (Frage: Hätten Sie ohne finanzielle Förderung genauso viele Lehrlinge eingestellt?)



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Rund 70% der Betriebe hätten ohne eine finanzielle Förderung die gleiche Zahl an Lehrlingen eingestellt. Insgesamt rund 30% der Befragten geben an, daß die Förderung einen mehr oder minder großen Einfluß auf die Zahl der beschäftigten Lehrlinge hatte.

17% führen an, nur aufgrund der Förderung Lehrlinge eingestellt zu haben. Vor allem für Kleinbetriebe ist die Lehrstellenförderung ein wichtiger Aspekt.

⁴⁴ Die generelle geschlechtsspezifische Problematik bei der Vermittlung von Lehrstellen betonen auch Schneeberger/Kasthuber 1999, Seite 29: »Die Mehrheit der Jugendlichen mit Vermittlungsschwierigkeiten am Lehrstellenmarkt ist weiblich.«

Tabelle 14: Lehrlingsbedarf: Anzahl der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen

Nichtgeförderte Lehrlinge einstellen	Geförderte Lehrlinge einstellen							
	Ja & eher ja		Nein & eher nein		Weiß nicht		Summe	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Ja & eher ja	70	46,1	6	3,9	3	2,0	79	52,0
Nein & eher nein	11	7,2	37	24,3	2	1,3	50	32,9
Weiß nicht	–	–	–	–	23	15,1	23	15,1
Summe	81	53,3	43	28,3	28	18,4	152	100,0

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

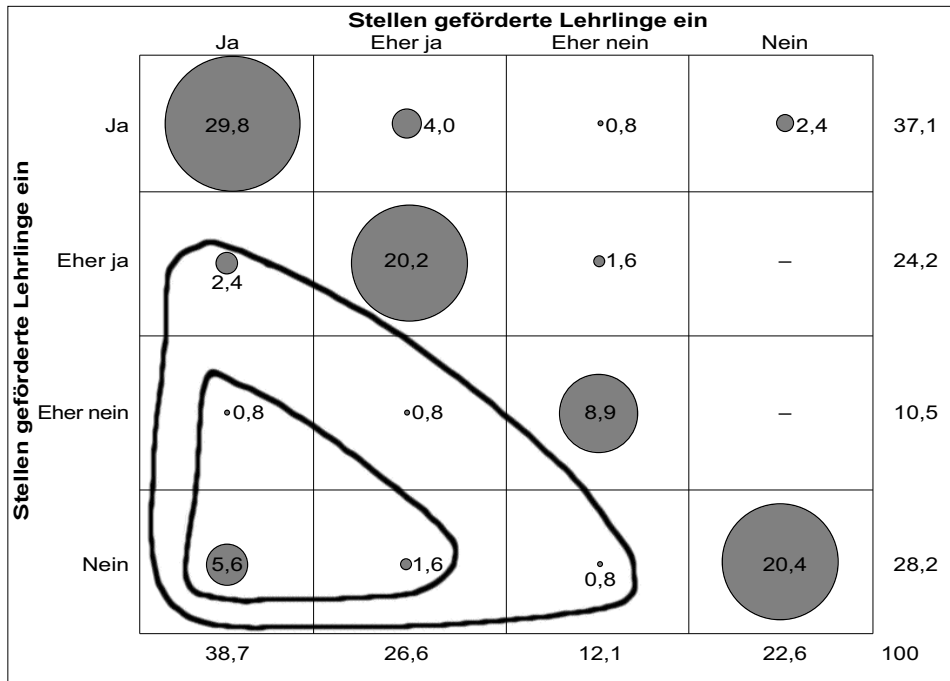
Über 50% der Betriebe beabsichtigen, bis Ende 2002 zumindest einen Lehrling einzustellen. Bei rund 28% ist in diesem Zeitraum (eher) kein Bedarf vorhanden.

Jene Unternehmen, die derzeit nicht wissen, ob sie einen Lehrling einstellen werden, sind ausschließlich Klein- oder Mittelbetriebe.

7,2% der Unternehmen würden nur geförderte Lehrlinge anstellen. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Kleinbetriebe aus den Dienstleistungsbranchen.

Diesen stehen 3,9% der Unternehmen gegenüber, die in Zukunft nur mehr nicht-geförderte Lehrlinge einstellen wollen. Diese Betriebe können nicht eindeutig zugeordnet werden, außer daß sie mit den geförderten Lehrlingen bislang schlechte Erfahrungen gemacht haben.

Grafik 7: Lehrlingsbedarf: Anteil der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen, in %, ohne Kategorie »Weiß nicht«



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Auch in dieser Grafik kommt die relativ hohe Unabhängigkeit von der finanziellen Förderung bei der Anstellung von Lehrlingen zum Ausdruck. Die eingefärbten Felder sind jene, die einen mehr oder weniger starken Zusammenhang zwischen Fördergeldern und Anstellung zeigen.

Unter der Annahme, daß der Anteil von 18,4% an Antworten in der Kategorie »Weiß nicht« sich wie die Grundgesamtheit verteilt, hängt die Einstellung für 12% der Betriebe von der Lehrstellenförderung ab (größere, umrandete Fläche). Ein starker Zusammenhang kann bei 8% der Unternehmen unterstellt werden (kleinere Fläche). Das heißt im Umkehrschluß, daß bei 88% der Unternehmen die Einstellung eines Lehrlings von einer etwaigen Lehrstellenförderung unabhängig ist. In dieser Gruppe von RespondentInnen sind sehr große Unternehmen überproportional vertreten.

Die auf die Vergangenheit bezogenen Ergebnisse der Grafik 6 zeigen einen größeren Einfluß der Förderung auf das Einstellungsverhalten von Lehrlingen durch die Betriebe. Dafür sind zwei Interpretationen zulässig: Einerseits könnte die unterschiedliche Fragestellung zu einem anderen Antwortverhalten geführt haben. Die einfache Zustimmungsfrage »Ohne finanzielle Förderung hätten wir in der Vergangenheit genauso viele Lehrlinge eingestellt« könnte leichter zu »angepaßten« Antworten führen als die differenziertere Frage nach der Einstellung von geförderten und nicht-geförderten Jugendlichen. Andererseits könnte die derzeitige Hochkonjunktur dazu führen, daß die Betriebe leichter auf Förderungen verzichten. Eine dritte Möglichkeit, nämlich die bislang schlechten Erfahrungen mit geförderten Lehrlingen, scheidet aufgrund der erhobenen Daten (siehe Kapitel 5.6) aus.

Beide Interpretationen legen eine Korrektur der oben beschriebenen höheren Zahlen nach unten nahe. Eine realistische Schätzung könnte davon ausgehen, daß bei 10% bis 15% der Unternehmen die Lehrstellenförderung zur Einstellung von zusätzlichen Lehrlingen führt.

Tabelle 15: Personengruppen, die nur mit Förderung eingestellt werden

	Nennungen	
	Absolut	In %
Keine	134	88,7
Jugendliche mit körperlichen oder psychischen Benachteiligungen	14	9,3
Jugendliche mit schwierigem familiären Hintergrund	1	0,7
»Wenn ich selbst Deutschunterricht geben muß«	1	0,7
Flüchtlinge	1	0,7
Summe	151	100,0

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Für rund 89% der Befragten gibt es keine Personengruppe, die sie nur mit einer Förderung einstellen würde. Rund 9% der Nennungen beziehen sich auf die Kerngruppe der Förderung, nämlich Jugendliche mit körperlichen bzw. psychischen Benachteiligungen. Dieses Größenverhältnis stimmt auch mit den Ergebnissen der qualitativen Interviews überein.

5.4 Zusammenhang zwischen Lehrstellenförderung und Einstellungsverhalten der Betriebe

In Anlehnung an die Ziele der Lehrstellenförderung interessiert insbesondere, ob die Entscheidung zwischen geförderten und nicht-geförderten Jugendlichen durch die Aussicht auf eine finanzielle Unterstützung gelenkt wird.

Tabelle 16: Entscheidung zwischen geförderten und nicht-geförderten Jugendlichen

	Geförderte Jugendliche		Nicht-geförderte Jugendliche		Von anderen Einflußfaktoren abhängig		Summe	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Wen nehmen Sie auf?	26	17	2	1	123	81	151	100
Hat Förderung die Entscheidung bereits beeinflusst?	Ja		Nein		Weiß nicht			
	29	19	110	73	12	8	151	100

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Auf die Frage, ob bei der Bewerbung von zwei Jugendlichen, von denen einer eine Förderung bekommt und der andere nicht, einer eindeutig bevorzugt wird, würden 17% der Befragten die geförderte Person einstellen. Die überwiegende Mehrheit von 81% hat diesbezüglich keine Präferenzen und macht die Entscheidung von anderen Einflußfaktoren abhängig.

In der Vergangenheit beeinflusste die Förderung bei 19% der Befragten mindestens einmal die Entscheidung für einen Lehrling, bei 73% fiel die Entscheidung bisher immer unabhängig davon, und 8% konnten oder wollten diese Frage nicht beantworten.

Unter Einbezug der anhand Grafik 7 erläuterten Frage läßt sich ein Kern von 8% bis 10% der Unternehmen festmachen, welche die Entscheidung zwischen einem geförderten und einem nicht-geförderten Lehrling sehr stark von der finanziellen Unterstützung abhängig machen. Bei einem Anteil von weiteren 8% bis 10% ist dieser Zusammenhang, etwas abgeschwächt, immer noch gegeben.

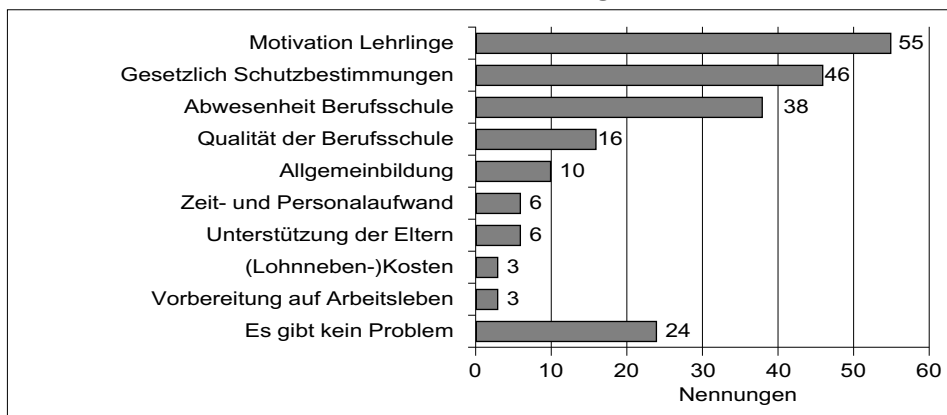
5.5 Problembereiche der Lehrausbildung

Anhand der Frage nach den wichtigsten Problemen bei der Lehrausbildung können weitere Hinweise auf die Bedeutung von unterstützenden bzw. hinderlichen Rahmenbedingungen in den Unternehmen mit geförderten Lehrlingen gewonnen werden. Hauptprobleme sind die mangelnde Motivation der Lehrlinge, die gesetzlichen Schutzbestimmungen und die Abwesenheit der Lehrlinge durch den Besuch der Berufsschule. 24 InterviewpartnerInnen nehmen im Zusammenhang mit der Lehrausbildung keine Probleme wahr; das sind knapp 16% der Befragten.

Tabelle 17: Problembereiche der Lehrausbildung

	Nennungen	In %
Motivation der Lehrlinge	55	34,6
Gesetzliche Schutzbestimmungen	46	28,9
Abwesenheit Berufsschule	38	23,9
Qualität der Berufsschule	16	10,1
Allgemeinbildung	10	6,3
Zeit- und Personalaufwand	6	3,8
Unterstützung der Eltern	6	3,8
Vorbereitung auf Arbeitsleben	3	1,9
(Lohnneben-)Kosten	3	1,9
Summe	159	100,0
Es gibt kein Problem	24	–

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Grafik 8: Problembereiche der Lehrausbildung, in %

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Rund 35% der Befragten klagen über die mangelnde Motivation der Lehrlinge. Diese Motivationsdefizite drücken sich teilweise in disziplinlosem Verhalten der Lehrlinge aus, das wiederum in erster Linie hohe Fehlzeiten nach sich zieht.

Auf die rechtlichen Regelungen als begrenzenden Faktor der Lehrausbildung entfallen rund 29% der Nennungen. Die Schwierigkeit, ein Lehrverhältnis durch den Betrieb zu lösen, wird von diesen Betrieben als massive Einschränkung betrachtet. Ein Betrieb bringt diese Problemsicht mit folgender Formulierung auf den Punkt: *»Ohne Lehrlingsschutz wäre es leichter, da man sagen könnte, man nimmt den Lehrling doch auf und schaut, ob er fleißig ist.«*

Von den Betrieben wird ebenso die Probezeit bei der Einstellung von Lehrlingen als zu kurz angesehen. Außerdem sind einige Betriebe mit der Vorbereitung der Jugendlichen auf das Arbeitsleben unzufrieden: *»Den Jugendlichen wird ein völlig falscher Eindruck vermittelt, was sie im Berufsleben zu tun haben. Daraus folgt dann die Enttäuschung.«*

Daher werden zusätzliche »Schnupperzeiten« zu einem früheren Zeitpunkt vorgeschlagen, damit einerseits die Jugendlichen früher einen Einblick in den Beruf erhalten und andererseits die Motivation der Lehrlinge eingehender überprüft werden kann.

Ein Betrieb regt zusätzlich die Ausweitung der gegenwärtig gültigen Maximaldauer von 30 Tagen beim Praktikum bei der Übernahme von Lehrlingen aus Lehrgängen oder Stiftungen an. Die »zu kurze Probezeit« und anschließende »Quasi-Unauflösbarkeit der Lehrverträge« werden auch in anderen Studien zu den Hemmfaktoren bei der Lehrausbildung gezählt.⁴⁵

Rund 24% der Nennungen fallen auf die nach Lehrjahren differierende wöchentliche Ausbildungszeit in den Wiener Berufsschulen. Diese Zeit fehle im Betrieb, zudem entstünden »unvorhergesehene Ausfälle« durch Fehlzeiten vor Prüfungen. Der Block- oder Turnusunterricht wird demgegenüber von den Betrieben als attraktive Alternative angesehen. Von einem Betriebsleiter wird dies folgendermaßen umschrieben: »Das ist einfach eine Person, die abgeht. (...) Also der fehlt mir dann im Betrieb. So würde er mir zwei Monate [im Fall des Blockunterrichts] fehlen. Okay, kann ich aber einkalkulieren.«

Bei einem anderen Betrieb besuchen zwei Lehrlinge am gleichen Tag die Berufsschule, was zu Kapazitätsproblemen im Betrieb führt. Von einem weiteren Betrieb wird der Vorschlag gemacht, daß die Berufsschulzeiten auf einzelne Branchen ausgerichtet werden sollten.

Neben der Arbeitszeitproblematik wird von mehreren InterviewpartnerInnen (rund 11% der Betriebe) auf die mangelhafte Ausbildungsqualität der Berufsschulen hingewiesen.

In bezug auf die Allgemeinbildung (rund 6%) werden vorwiegend geringe Kenntnisse in Deutsch, aber auch mangelnde mathematische Kenntnisse genannt.

Für den positiven oder negativen Verlauf der Lehre spielt nach Ansicht einiger InterviewpartnerInnen das Engagement der Eltern eine entscheidende Rolle. Nur mit deren Unterstützung (bzw. anderer Bezugspersonen) können größere Motivationsschwankungen der Jugendlichen überbrückt werden. Das Fehlen dieser Unterstützung nennen 4%.

Auch hier bestätigt sich, daß die Kosten der Lehrausbildung für die Mehrzahl der Betriebe nicht im Mittelpunkt stehen. Nur sechs InterviewpartnerInnen haben auf den mit der Lehrausbildung verbundenen Zeit- und Personalaufwand und drei auf hohe (Lohnneben-)Kosten hingewiesen.

Ein Interviewpartner regte an, die gesamte produktive Zeit für den Betrieb in einem Halbjahr zusammenzufassen, während des zweiten Halbjahres könnte Berufsschule, Urlaub etc. konsumiert werden. Damit wäre es dem Betrieb möglich zwei Lehrlinge sozusagen »auf einem Arbeitsplatz« zu beschäftigen. Der Betrieb hätte damit den Vorteil, daß der Einsatz des Lehrlings in den Ablauf des Betriebes leichter einzuplanen wäre und damit insgesamt die produktive Zeit stiege.

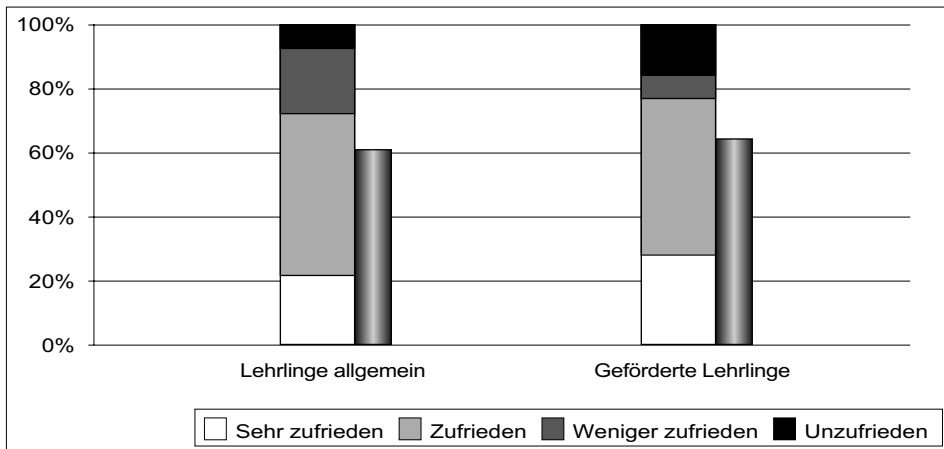
Bei persönlichen Problemen der Lehrlinge wurde eine Betreuung der Jugendlichen durch Außenstehende, wie z.B. SozialarbeiterInnen oder BeraterInnen des AMS, vorgeschlagen.

45 Vgl. z.B. Hofstätter/Hruda/Rosenthal 1997; Heinrich u.a. 1996.

5.6 Unterschiede zwischen geförderten und nicht-geförderten Lehrlingen

Die Zufriedenheit mit den Lehrlingen ist ein wichtiger Einflußfaktor auf die Entscheidung, ob die Jugendlichen nach Abschluß der Lehre in den Betrieb übernommen werden. Darüber hinaus beeinflusst es auch die zukünftige Aufnahme von Lehrlingen im allgemeinen und geförderten Lehrlingen im speziellen.

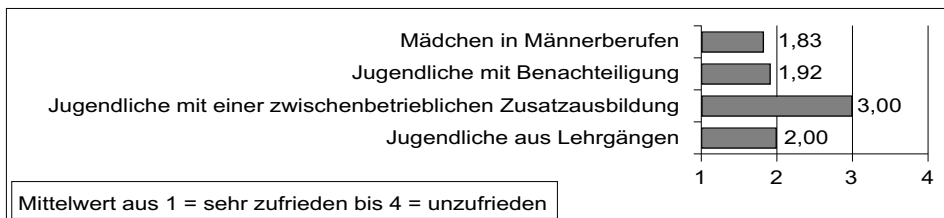
Grafik 9: Zufriedenheit mit Lehrlingen



■ Mittelwert auf einer Skala von 0 = Unzufrieden bis 100 = Sehr zufrieden
 Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Rund 71% der Befragten sind mit ihren Lehrlingen zufrieden, gar 77% speziell mit den geförderten Lehrlingen. Bei Unternehmen mit geförderten Lehrlingen fällt jedoch ein relativ größerer Anteil an Unternehmen auf, die sich unzufrieden zeigen. Auf einer Zufriedenheitsskala von 0 bis 100 ergibt sich ein durchschnittlicher Wert von 61,5 für die Lehrlinge allgemein und 63,7 für die geförderten Lehrlinge.

Grafik 10: Zufriedenheit mit geförderten Lehrlingen, nach einzelnen Teilprogrammen



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Lehrlinge im Teilprogramm »Mädchen in Männerberufen« können die relativ höchste Zufriedenheit der Betriebe für sich verbuchen, gefolgt von Jugendlichen in der Kategorie »Jugendli-

che mit Benachteiligungen« und jenen aus Lehrgängen und Stiftungen. Die relativ schlechte Beurteilung der Kategorie »Jugendliche mit Zusatzausbildung« basiert auf einer kleinen Grundgesamtheit von nur sechs interviewten Personen.

Jene Betriebe, die Jugendliche im Teilprogramm »Mädchen in Männerberufen« beschäftigen, stellen kaum Unterschiede zu nicht-geförderten Jugendlichen fest. Und wenn, dann eher zu deren Gunsten. So wird in zwei von 40 Fällen die Leistungsfähigkeit der geförderten Mädchen höher eingeschätzt.

Nahezu Gleiches gilt für Jugendliche, die aus Lehrgängen oder Stiftungen übernommen wurden. Nur in zwei von 15 Interviews gaben die InterviewpartnerInnen an, daß die Leistungsfähigkeit vom Durchschnitt negativ abweicht, und von ebenso vielen Betrieben wurden spezifische Ausbildungsmaßnahmen getätigt.

Dies stellt sich für Jugendliche mit Benachteiligungen anders dar:

Tabelle 18: Unterschiede von »benachteiligten« zu nicht-förderbaren Lehrlingen, Angaben der Betriebe mit »benachteiligten Jugendlichen«, in %

	Niedriger	Höher	Kein Unterschied	Weiß nicht
Einsetzbarkeit im Arbeitsprozeß	17	8	59	16
Personal- und Zeitaufwand	1	22	61	16
Leistungsfähigkeit	18	7	56	19

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Ein relativ hoher Anteil von 16% der Unternehmen mit benachteiligten Jugendlichen konnte auf diesen Fragenkomplex keine Antwort geben, da ihnen die Vergleichsmöglichkeiten zu nicht förderbaren Lehrlingen fehlten.

17% der 101 befragten Betriebe mit geförderten Lehrlingen nach der Kategorie »Jugendliche mit Benachteiligungen« geben eine niedrigere Einsetzbarkeit im Arbeitsprozeß, 18% eine niedrigere Leistungsfähigkeit der Jugendlichen und 22% einen überdurchschnittlichen Personal- und Zeitaufwand bei der Betreuung der Lehrlinge an. Die betroffenen Jugendlichen sind fast ausschließlich den Förderkategorien »Soziale Fehlanpassung«, »Physische und/oder psychische Benachteiligung«, »SonderschulabgängerInnen« sowie »Jugendliche ohne Pflichtschulabschluß« zurechenbar.

Diese Unterschiede sind noch etwas stärker zu gewichten, zieht man in Betracht, daß unter dem Titel »Jugendliche mit Benachteiligungen« auch solche Jugendliche subsumiert werden, die ihre Lehrstelle verloren hatten bzw. Arbeitslosengeld bezogen, d.h. nicht notwendigerweise »wirklich benachteiligt« sind (siehe Kapitel 2.3). Beispielsweise weisen Schabmann/Klicpera (1996) im Zusammenhang mit der Integration von lernbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt darauf hin, daß nur rund die Hälfte der vermittelten Personen den Arbeitsplatz länger als ein halbes Jahr hält, wobei der Hauptkündigungsgrund in der Unzufriedenheit der Betriebe lag.

Andererseits schätzen 7% bis 8% der Befragten sowohl deren Einsetzbarkeit als auch Leistungsfähigkeit höher ein. Hier könnte sowohl auf eine potenziell überdurchschnittliche Moti-

vationslage von einigen benachteiligten Jugendlichen als auch auf eine freundlichere Beurteilung durch die InterviewpartnerInnen geschlossen werden.

In 14% der Unternehmen wurden spezifische Ausbildungsmaßnahmen für die geförderten Jugendlichen getätigt. Von diesen (ebenfalls) 14 Unternehmen haben sechs spezielle Kurse für die Lehrlinge organisiert, die restlichen acht haben diese zusätzliche Ausbildung in die tägliche Arbeit einfließen lassen. In 4% der Betriebe gibt es auch abweichende Zuständigkeiten für die Betreuung der benachteiligten Lehrlinge.

Abschließend ist festzuhalten, daß in rund 85% der Unternehmen keine Unterschiede zwischen geförderten und nicht-geförderten Lehrlingen festgestellt werden. Manchmal wissen die AusbilderInnen gar nicht um die Förderung eines bestimmten Lehrlings. Die Einsetzbarkeit dieser Lehrlinge liegt also im Lehr- und Arbeitsalltag dieser Betriebe durchaus im Durchschnitt.

Die qualitativen Interviews wiesen darüber hinaus darauf hin, daß Superbetriebe »wirklich benachteiligte« Jugendliche mit dem Verweis auf die hohen Ausbildungsanforderungen im Betrieb nicht aufnehmen.

Der oben beschriebenen Gruppe von Betrieben stehen Unternehmen mit physisch oder psychisch benachteiligten Jugendlichen gegenüber, deren Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit bzw. der überdurchschnittliche Zeitaufwand für die Betreuung sehr wohl eine Rolle spielen. Hier handelt es sich um rund ein Fünftel der Unternehmen mit benachteiligten Lehrlingen (bzw. 15% aller befragten Unternehmen).

Die betroffenen Jugendlichen sind fast ausschließlich den Förderkategorien »Soziale Fehlanpassung«, »Physische und/oder psychische Benachteiligungen«, »SonderschulabgängerInnen« sowie »Jugendliche ohne Pflichtschulabschluß« zurechenbar. Diese Jugendlichen sind (mit nur einer Ausnahme) in Klein- und Mittelbetrieben mit fünf bis 45 MitarbeiterInnen beschäftigt. Diese Unternehmen sind folgenden Geschäftszweigen zuzuordnen: vier Friseurbetriebe, drei Einzelhandelsbetriebe, zwei Maler- und Anstreicherbetriebe, jeweils ein Betrieb aus den Bereichen Kunststoffherzeugung, Metallbau, Tischlerei, Glaserei, Telekommunikation sowie einige Dienstleistungsbetriebe, die eine Nähe zum öffentlichen Bereich aufweisen.

5.7 Praxis der Lehrausbildung

Die Größe der Betriebe spielt in der Lehrausbildung eine entscheidende Rolle. Die Ausbildung in Kleinbetrieben wird in erster Linie durch die anfallenden Aufträge bestimmt. Dabei werden die Lehrlinge entsprechend ihrer Kenntnisse eingesetzt. Erweisen sich Lehrlinge als besonders geschickt, übernehmen sie teilweise auch Aufgaben, die über das durch den Lehrplan geregelte Aufgabenspektrum hinausgehen. Betriebe mit Ausbildungsplänen stellen hier eine Ausnahme dar.⁴⁶

Die Ausbildung der Lehrlinge in den Mittelbetrieben unterscheidet sich davon insofern nicht, als auch hier Ausbildungspläne eher selten vorhanden sind und die aktuellen Tätigkeits-

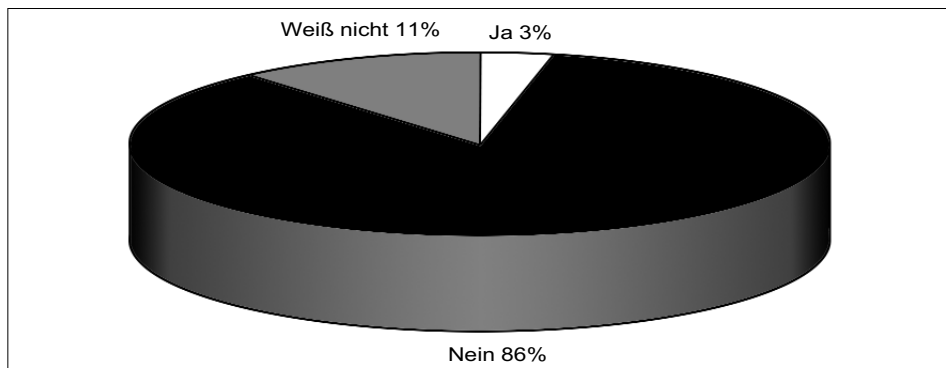
⁴⁶ Vgl. auch Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung 1997, Seite 24.

felder der Lehrlinge von den Aufträgen bestimmt werden. Die Kombination von Montage- und Werkstattunterricht ist in Mittelbetrieben ebenso wie in Kleinbetrieben anzutreffen. Auch Ausbildungsbehelfe (in Form von Büchern oder Kopien) werden hier zur Verfügung gestellt.

Im Gegensatz dazu verfügen die Großbetriebe über ein geregelteres Ausbildungsprogramm. Dazu zählt, daß die Lehrlinge systematisch alle Abteilungen des Betriebes durchlaufen. Jedem Lehrling werden spezifische, für den jeweiligen Betrieb gültige Schulungsunterlagen zur Verfügung gestellt. Zu den Ausbildungsbehelfen wird auch die regelmäßige Information der Lehrlinge über technische Neuerungen gezählt. Die Großbetriebe nützen interne Ausbildungspläne, die laufend adaptiert werden. Informationen über Neuerungen werden in erster Linie durch Kurse und Seminare im Rahmen der AusbilderInnenweiterbildung eingeholt bzw. der Unternehmenszentrale weitergegeben.

Superbetriebe bilden die Lehrlinge im Rahmen eines strukturierten Ausbildungsprogrammes aus. Zum Beispiel verbringen die Lehrlinge die ersten beiden Lehrjahre in der Lehrwerkstätte, die in mehrere Bereiche gegliedert ist. Das dritte und vierte Lehrjahr arbeiten sie dann in den verschiedenen Abteilungen mit. Versetzungspläne regeln, wie lange Lehrlinge in einer Abteilung verbleiben. Vor der Arbeit in der Werkstätte findet regelmäßig Theorieunterricht statt. Die Lehrlinge erhalten vom Betrieb zusammengestelltes Unterrichts- und Schulungsmaterial und werden betriebsintern weitergebildet. Aktuelle Neuerungen werden in die Ausbildungspläne eingearbeitet.

Grafik 11: Unterschiede der Betreuungszeiten für geförderte bzw. nicht-geförderte Jugendliche, Anteil der Betriebe

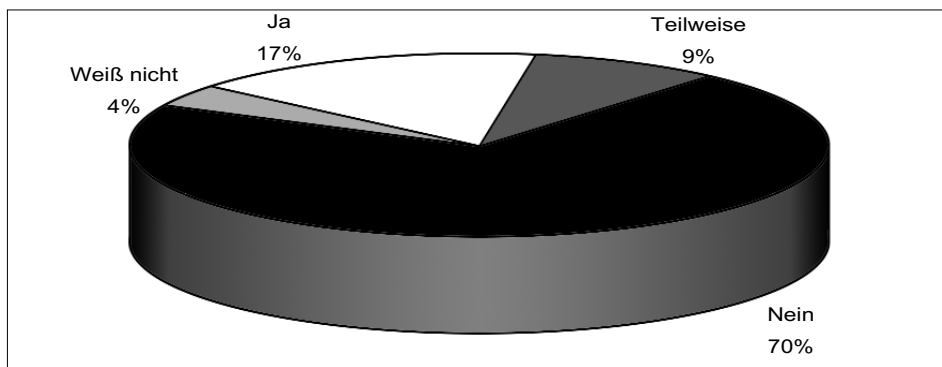


Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Die Betreuungs- bzw. Unterweisungszeiten unterscheiden sich bei den geförderten Lehrlingen nur in seltenen Fällen von jenen für nicht-geförderte KollegInnen. Es erhalten nur jene Lehrlinge eine überdurchschnittliche Aufmerksamkeit, die aufgrund ihrer Benachteiligung aus Sicht der Betriebe wirklich eine intensivere Betreuung (= höherer Zeitaufwand) benötigen.

Während lediglich 3% der Betriebe überdurchschnittlich viel Zeit für die Unterweisung von Lehrlingen aufwenden (jene in der Kategorie »Weiß nicht« konnten aufgrund mangelnder Vergleichsmöglichkeiten nicht antworten), ist das Eingehen auf spezifische Probleme der geförderten Jugendlichen für insgesamt 26% zumindest teilweise nötig (vgl. auch Kapitel 5.7).

Grafik 12: Notwendigkeit, auf spezifische Probleme von geförderten Lehrlingen einzugehen, Anteil der Betriebe



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Wie die qualitativen Interviews ergaben, werden geförderte und nicht-geförderte Lehrlinge von den gleichen Personen ausgebildet, wobei in Klein-, aber auch zum Teil in Mittelbetrieben Betriebsleitung und Ausbildung in Personalunion erfolgt. Diese Funktionen werden erst bei Großbetrieben getrennt wahrgenommen.

5.8 Übernahme- und Austrittsquoten

Die Übernahme der geförderten Lehrlinge als GesellInnen etc. gibt weitere Auskunft über die Wirkungen der Lehrstellenförderung. Aufgrund der oft noch nicht abgeschlossenen Lehre sind die Angaben teilweise zukunftsorientiert und deshalb mit Unsicherheit behaftet. Daraus resultiert auch der relativ große Anteil an nicht beantworteten Fragen (15%).

36% der Betriebe wollen alle, 19% einen Teil der geförderten Lehrlinge in den Betrieb übernehmen bzw. haben dies bereits getan. Umgerechnet auf die im Juni 2000 in den Unternehmen beschäftigten, geförderten Lehrlinge, ist eine Abschätzung der Übernahmequote möglich.

Tabelle 19: Übernahmequote von Lehrlingen, Anzahl geförderter Lehrlinge in den befragten Betrieben, absolut und in %

	Absolut	In %
Alle	139	47,3
Teilweise	59	20,1
Keine	27	9,2
Weiß nicht	69	23,5
Summe der Lehrlinge	294	100,0

Es wurde ein Ausreißer mit einer sehr hohen Zahl geförderter Lehrlinge in der Kategorie »Teilweise« ausgeschieden.
Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Bei rund 47% der geförderten Lehrlinge ist die Übernahme durch den Betrieb gesichert, falls der Lehrling dies auch wünscht. Weitere 20% der Lehrlinge arbeiten in Betrieben, die eine Über-

nahme teilweise planen und rund 24% in Betrieben, die dies derzeit noch nicht beantworten können. Bei vorsichtiger Schätzung dürften dennoch 60% bis 70% der Jugendlichen nach Abschluß der Lehre ein Angebot zum Verbleib im Betrieb erhalten.

Im österreichischen Durchschnitt variieren die tatsächlichen Behaltequoten nach Lehrabschluß relativ stark im Jahresabstand (von 1992 bis 1994 durchschnittlich zwischen 42% und 66%). Auch zwischen den Sektionen (nach Wirtschaftskammersystematik) sind große Unterschiede auszumachen (zwischen 29% und 84% in den Jahren 1992 bis 1994).⁴⁷

Tabelle 20: Übernahme von Lehrlingen, Angaben der Unternehmen nach Lehrlingen aus bestimmten Teilprogrammen

	Teilprogramme									
	Mädchen in Männerberufen		Jugendliche mit Benachteiligungen		Jugendliche mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung		Jugendliche aus Lehrgängen		Summe	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Alle	20	50	29	29	1	17	8	44	58	35
Teilweise	7	18	22	22	2	33	3	17	34	21
Keine	7	18	32	32	3	50	3	17	45	27
Weiß nicht	6	15	18	18	0	–	4	22	28	17
Summe	40	100	101	100	6	100	18	100	165	100

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Unternehmen, die Lehrlinge aus dem Teilprogramm »Mädchen in Männerberufen« beschäftigen, sind überdurchschnittlich oft bereit, diese auch nach Abschluß der Lehre im Betrieb zu behalten. Ein vergleichbares Ergebnis zeigen jene Unternehmen, die Jugendliche aus Lehrgängen bzw. Stiftungen anstellten. Die niedrige Übernahmequote für das Teilprogramm »Jugendliche mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung« spiegelt die bereits festgestellte Unzufriedenheit mit jenen Lehrlingen wider.

Die Übernahme nach abgeschlossener Lehre ist in größeren Betrieben eher gegeben als in Kleinbetrieben.

Tabelle 21: Übernahme von geförderten Lehrlingen in Abhängigkeit von der Zufriedenheit

	Werden Sie Lehrlinge übernehmen?				Summe
	Ja	Teilweise	Nein	Weiß nicht	
Sehr zufrieden	27	2	5	7	41
Zufrieden	27	21	10	12	70
Weniger zufrieden	1	4	5	2	12
Unzufrieden	–	–	20	1	21
Summe	55	27	40	22	144

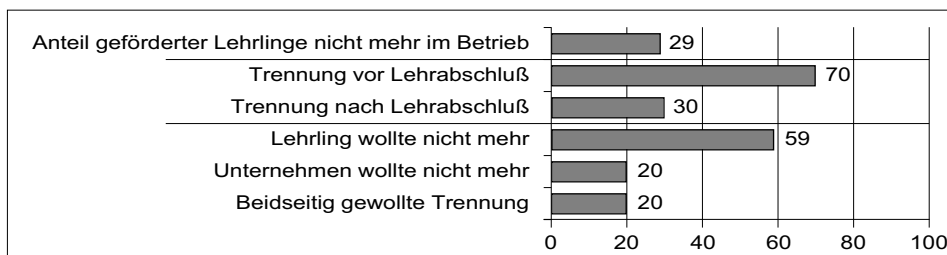
Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

47 Vgl. Lassnigg/Steiner 1996, Tabellenanhang 9.

Jene 15 InterviewpartnerInnen, die zwar mit den Lehrlingen (sehr) zufrieden sind/waren, diese aber nicht in den Betrieb übernehmen wollen bzw. übernommen haben, begründeten dies mit wirtschaftlichen Restriktionen im Betrieb oder strategischen Überlegungen für die Jugendlichen («Es ist gut, wenn man unterschiedliche Erfahrungen macht.»).

Von der Übernahme von Lehrlingen in ein reguläres Dienstverhältnis abgesehen, interessieren im Zusammenhang mit der Förderung insbesondere auch die Austrittsquoten nach der Förderphase, um Anhaltspunkte über eine Lenkungswirkung der Unterstützung zu erhalten.

Grafik 13: Austrittsquote gesamt bis Juni 2000, in %



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Von den 1998/1999 geförderten Lehrlingen waren 29% per Juni 2000, d.h. ein Jahr nach dem Ende des Förderzeitraumes, nicht mehr im Betrieb tätig. Bei 70% der Trennungen geschah dies vor Lehrabschluss.

Daraus ergibt sich eine Austrittsquote vor Lehrabschluss von rund 20% der geförderten Lehrlinge bzw. eine Behalte- oder Retentionsrate bis zum Zeitpunkt des Interviews von rund 80%. Als ein Annäherungswert kann ein Vergleich zu der vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) berechneten Retentionsrate (bis zum dritten Lehrjahr) in Wiener Betrieben im Jahr 1995 in der Höhe von 87% herangezogen werden.⁴⁸ Obwohl diese beiden Werte nicht direkt miteinander vergleichbar sind (die Daten der vorliegenden Studie wurden nicht nach Lehrjahren ausgewertet, es begannen jedoch die meisten Jugendlichen 1998/1999 ihre Lehre und waren somit zum Zeitpunkt der Interviews am Ende des zweiten Lehrjahres, manche bereits im dritten Lehrjahr), liegt eine überdurchschnittlich hohe Austrittsquote der geförderten Lehrlinge nahe.

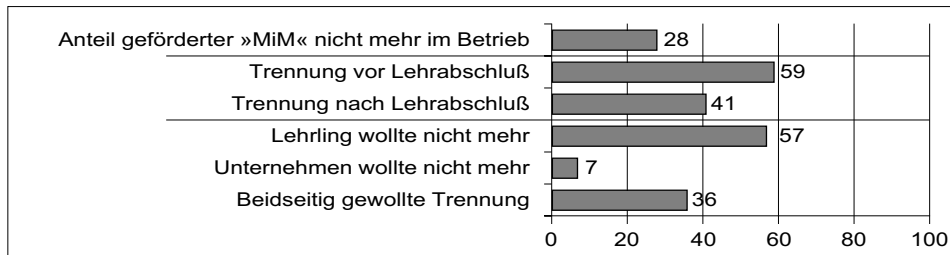
In beinahe 60% der Fälle wollte der Jugendliche das Beschäftigungsverhältnis nicht fortsetzen. Ein Fünftel der Lehrverträge wurde auf Initiative des Unternehmens einseitig gelöst. Zu einer einvernehmlichen Lösung kam es bei einem weiteren Fünftel.

Bei den Austrittsquoten ist zu beachten, daß für das Teilprogramm »Mädchen in Männerberufen« über die gesamte Lehrzeit eine Förderung gewährt wird und deshalb im Vergleich zu den einjährig geförderten Teilprogrammen bessere Ergebnisse zu erwarten sind.

Dies bestätigt sich auch, wie in den nachfolgenden Übersichten anhand der Gegenüberstellung der beiden größten Personengruppen veranschaulicht wird.

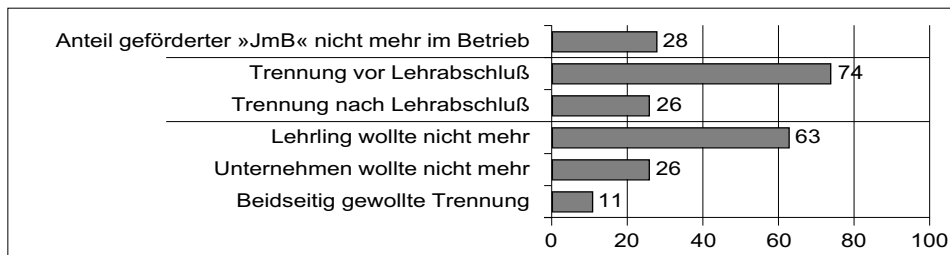
⁴⁸ Vgl. Schneeberger /Kastenhuber 1996, Seite 42.

Grafik 14: Austrittsquote bis Juni 2000, in %:
»Mädchen in Männerberufen (MiM)«



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Grafik 15: Austrittsquote bis Juni 2000, in %:
»Jugendliche mit Benachteiligungen (JmB)«



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Obwohl die Gesamtaustrittsquote sowohl bei »Mädchen in Männerberufen« als auch »Jugendlichen mit Benachteiligungen« bei 28% liegt, ist dieses Ergebnis für das Teilprogramm »Mädchen in Männerberufen« günstiger zu interpretieren. Das Verhältnis der Trennung vor bzw. nach Lehrabschluß beträgt 59:41, während sich dies beim Teilprogramm »Jugendliche mit Benachteiligungen« auf 74:26 deutlich ungünstiger darstellt. Einflußfaktoren dürften einerseits die höhere Zufriedenheit der Betriebe mit den Jugendlichen in »Mädchen in Männerberufen« (vgl. Kapitel 5.6) und andererseits die bis zu Lehrende erhaltene Förderung bei diesem Teilprogramm darstellen. Da zwischen dem Förderzeitpunkt und den Interviews mehr Mädchen aus »Mädchen in Männerberufen« die Lehre abgeschlossen haben, ist auch die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses bei diesem Teilprogramm bedeutend höher: 36% im Vergleich zu 11% bei »Jugendlichen mit Benachteiligungen«. Der vom Lehrling selbst veranlaßte Austritt kommt bei diesem Teilprogramm für benachteiligte Jugendliche etwas öfter vor.

Wenn die Übernahme der geförderten Lehrlinge zweifelhaft war, wurden die InterviewpartnerInnen auch nach den Gründen dafür befragt.

Tabelle 22: Gründe für die (wahrscheinliche) Beendigung des Dienstverhältnisses

	Absolut	In %
Jugendlicher eignet(e) sich nicht	18	40
Jugendlicher verließ das Unternehmen von sich aus	9	20
Innerbetriebliche Gründe	8	18
Jugendlicher wird das entscheiden	5	11
Abhängig von wirtschaftlicher Lage des Unternehmens	5	11
Summe	45	100

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

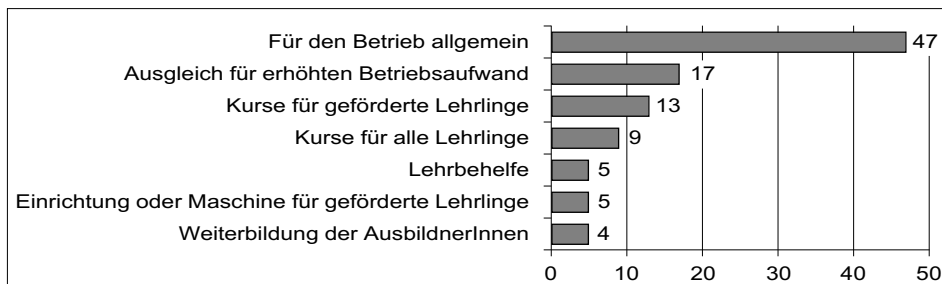
Auch hier sind die persönlichen Merkmale der Jugendlichen erstgereiht. Erneut erweist sich, daß finanzielle Argumente bei den meisten Unternehmen einen niedrigeren Stellenwert haben.

Bei den Unternehmen, die innerbetriebliche und/oder wirtschaftliche Argumente anführten, handelt es sich fast ausschließlich um Kleinunternehmen aus den Dienstleistungsbranchen sowie dem Handel. Letztere führen ausschließlich konjunkturabhängige und kostenrechnerische Überlegungen an.

5.9 Verwendung der Fördermittel

Abgesehen von der Förderschiene der zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung, bei der die Mittelvergabe an die Höherqualifizierung der Lehrlinge gebunden ist, sind die anderen Teilprogramme der Lehrstellenförderung nicht unmittelbar mit Zielen für die Verwendung des Fördergeldes verknüpft. Es steht die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt im Vordergrund.

Trotzdem ist es für den Fördergeber interessant, was mit dem Geld passiert und welche Einstellungen dazu in den Betrieben vorherrschen, da dies einen tiefergehenden Einblick in die Zweckmäßigkeit und Gestaltung eines Förderprogrammes geben kann.

Grafik 16: Verwendung der Fördermittel: Angaben der Unternehmen, in %

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

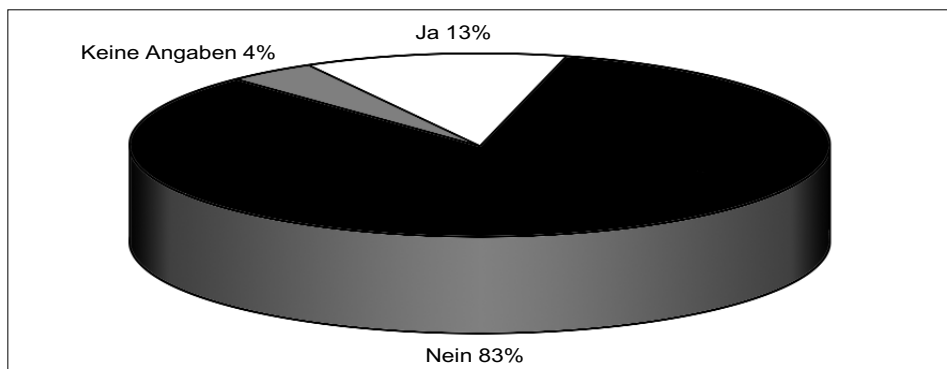
Beinahe die Hälfte der Antworten weist auf keine bestimmte Zuordnung der Fördergelder hin, weitere 17% der Nennungen betonen die Rolle der Förderung als Ausgleich für den erhöhten Betreuungsaufwand.

Über 20% der Antworten wurden dahingehend formuliert, daß die geförderten Lehrlinge durch zusätzliche Kurse profitierten; manchmal wurden diese gleich für alle Lehrlinge des Betriebes organisiert (9%).

Lehrbehelfe, spezielle Einrichtungen oder Maschinen für die geförderten Lehrlinge sowie die Weiterbildung von AusbilderInnen waren weitere zurechenbare Kostenkategorien, die von einigen InterviewpartnerInnen erwähnt wurden.

Die Frage nach den Ausbildungsmaßnahmen, die ohne Förderung nicht durchgeführt worden wären, zeigt eine gewisse Additionalität der eingesetzten Fördermittel für den Bereich der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Grafik 17: Gab es Ausbildungsmaßnahmen, die ohne Förderung nicht durchgeführt worden wären? Anteil der Betriebe



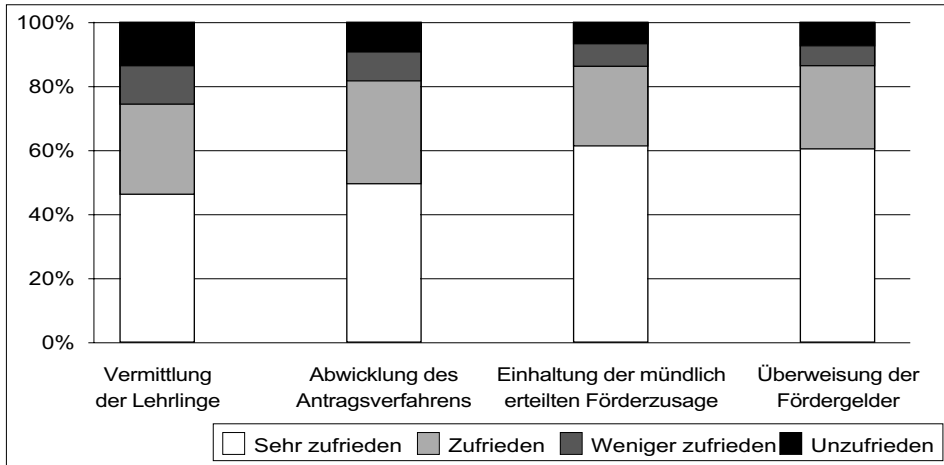
Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

In 13% der Betriebe (4%-Punkte davon waren Förderungen für die zwischenbetriebliche Zusatzausbildung) hatte die Förderung positive Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildungstätigkeit, sei es durch spezielle Kurse, MitarbeiterInnenschulungen oder das Anbieten einer Mehrfachlehre.

5.10 Zusammenarbeit zwischen AMS und Unternehmen

Die Zusammenarbeit mit dem AMS Jugendliche wird überwiegend positiv beurteilt. Die wenigen Befragten, die mit der Dienstleistung des AMS unzufrieden sind, geben z.B. an, daß sie in der Vergangenheit erst nach der Anstellung des Lehrlings um Lehrstellenförderung angesucht haben (und diese deswegen nicht erhielten) oder daß Verbesserungen bei der Administration der Aufenthaltsbewilligungen nötig wären (wofür das AMS nicht zuständig ist).

Grafik 18: Zufriedenheit der Betriebe mit der Betreuung durch das AMS, Anteil der Betriebe

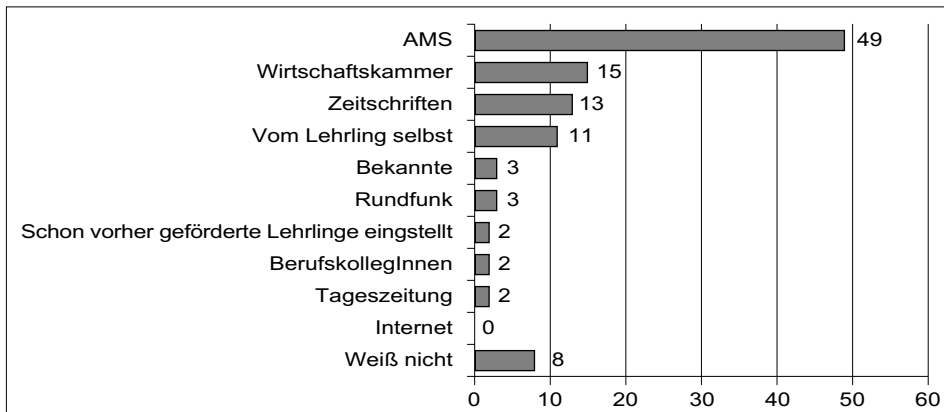


Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Die qualitative Befragung zeigte einige Defizite hinsichtlich der Bekanntheit der Fördermöglichkeiten. So haben fünf der 16 persönlich interviewten Betriebe die Lehrlinge ohne vorherige Kenntnis ihrer Förderbarkeit aufgenommen. Auch Silber u.a. (1999) weisen auf die lückenhafte Kenntnis der Betriebe hinsichtlich der Förderung hin. Aufgrund dessen wurde eine Frage zu den Informationsquellen über die Lehrstellenförderung gestellt.

Angesichts der vergangenen Zeitspanne konnte jedoch von den InterviewpartnerInnen nicht verlangt werden, daß sie sich ausnahmslos an die erste Informationsquelle erinnern konnten. Deshalb wurden Mehrfachantworten zugelassen, die eher Auskunft darüber geben, welche unterschiedlichen Quellen als Basis für ihr Wissen über die Lehrstellenförderung gelten.

Grafik 19: Informationsquellen für die Lehrstellenförderung, in %



Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Die Tatsache, daß rund die Hälfte der Betriebe das AMS als primäre Informationsquelle für die Lehrstellenförderung angeben, dürfte insbesondere auf Direct-Mailing-Aktionen des AMS,

teilweise zusammen mit der Wirtschaftskammer, basieren. Informationen durch Zeitschriften der Sozialpartner dürften maßgeblich für die Nennungen in den beiden Kategorien »Wirtschaftskammer« und »Zeitschriften« verantwortlich sein. Es ist zu beachten, daß auch die Jugendlichen selbst als wichtige InformantInnen anzusehen sind.

6 Zusammenfassende Einschätzung der Programmwirkungen

Wirkungsanalysen, die auch die strategische Dimension von Programmen analysieren, setzen eine Spezifikation und operationale Definition von Programmzielen und Erfolgskriterien voraus. Im vorliegenden Fall wurde diese strategische Analyse ausgespart und aufgrund dessen auf die Definition der Kriterien verzichtet. Demgegenüber wurde vielmehr auf die Erhebung der Einstellungen und Fakten in den Unternehmen abgestellt, um aufgrund der Kenntnis über die Sichtweise der Betriebe eine Einschätzung der kurzfristigen Effekte und mittelfristigen Wirkungen in den Unternehmen zu erhalten.

Darüber hinaus ist der Zeitpunkt einer Evaluierung für die Feststellung der Wirkungen relevant. Dieser muß in dieser Evaluierung als etwas verfrüht angesehen werden, da die Jugendlichen großteils ihre Lehre noch nicht abgeschlossen haben. Somit sind zu einigen Themen nur eingeschränkte Aussagen möglich.

Die Abschätzung von Programmwirkungen basiert auf der Gegenüberstellung von wirkungsmindernden und wirkungssteigernden Effekten. Die möglichen Effekte werden nachfolgend definiert:

- **Additionalität** betrifft die Fragestellung, ob aufgrund der öffentlichen Intervention ein sogenannter »Value added«, ein zusätzlicher Nutzen, entstanden ist. In einer engeren Definition beschreibt sie den Anteil z.B. jener Lehrstellen, die aufgrund der Förderung erst geschaffen wurden und so zur Mobilisierung von privaten Geldern führte.
- **Der Mitnahmeeffekt** beschreibt das Ausmaß der geförderten Personen, die auch ohne Förderung das gewünschte Ziel erreicht bzw. das erwünschte Verhalten gezeigt hätten.
- **Substitutionseffekte** treten auf, wenn Unternehmen geförderte Jugendliche bevorzugt gegenüber nicht-geförderten Jugendlichen einstellen.
- **Verdrängungseffekte** entstehen, wenn auf makroökonomischer Ebene nicht-geförderte Jugendliche einen Nachteil hätten, z.B. nicht in den Arbeitsmarkt einsteigen könnten. Dies war nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.
- **Die Programmsubstitution** beschreibt die teilweise Aufhebung von Wirkungen bei Gleichzeitigkeit von Programmen. Auch dieser Fragestellung wurde in dieser Arbeit nicht nachgegangen.
- **Direkte und indirekte Multiplikatoreffekte** entstehen durch den Zusatzbedarf an Materialien und Dienstleistungen zur Durchführung eines Programmes.

6.1 Effektivität

Im Zusammenhang mit der Lehrstellenförderung stellt sich die Frage nach der Effektivität der Förderung auf mehreren Ebenen:

Im Zentrum der Lehrstellenförderung steht die Frage, ob diese für Unternehmen einen Anreiz darstellt, geförderte Lehrlinge bei der Anstellung gegenüber nicht-geförderten zu bevorzugen (=beabsichtigte Substitution).

Diese Substitution von nicht-geförderten durch geförderte Jugendliche erfolgt in 15% bis 20% der Fälle. Das bedeutet, daß sich mindestens 80% der Unternehmen im Zuge der Einstellung von Lehrlingen nicht von der Lehrstellenförderung lenken lassen. Die primären Einflußfaktoren sind hingegen persönlichkeitsbedingte Merkmale der Jugendlichen, wie z.B. deren Interesse am Beruf.

Da die Betriebe großteils keine Unterscheidung zwischen geförderten und nicht-geförderten Lehrlingen vornehmen, ist auch der Mitnahmeeffekt, also der Anteil jener Betriebe, die benachteiligte Jugendliche auch ohne Förderung eingestellt hätten, als relativ groß einzustufen. Es muß jedoch zwischen den Teilprogrammen der Förderung unterschieden werden:

Während bei »Mädchen in Männerberufen« die Wirkung der Förderung in Betrieben, die bisher noch keine Frauen ausbildeten, als hoch einzustufen ist, kann nach erfolgter Sensibilisierung von einem sehr hohen Mitnahmeeffekt ausgegangen werden. Letzteres gilt auch für »Jugendliche aus Lehrgängen und Stiftungen«.

Im Teilprogramm »Jugendliche mit Benachteiligungen« ist der höchste Anteil am langfristig wirksamen Einsatz des Fördergeldes feststellbar. Auffällige Jugendliche können mit einer Förderung ihre Chancen am Arbeitsmarkt, zwar begrenzt, aber doch verbessern.

Bei 10% bis 15% der Betriebe ist von einer gewissen Additionalität auszugehen, da diese Unternehmen ohne Förderung keine zusätzlichen Lehrlinge aufgenommen hätten und sie aufgrund dessen auch private Geldmittel einsetzen. Hier handelt es sich vor allem um Klein- und Mittelbetriebe.

Ein nicht intendierter, positiver Effekt der Lehrstellenförderung besteht darin, daß 9% der Betriebe aufgrund der Förderung Ausbildungsmaßnahmen setzten, die sonst nicht getätigt worden wären.

Darüber hinaus sind Multiplikatoreffekte aufgrund dieser Ausbildungsmaßnahmen in einem relativ geringen Umfang gegeben: Diese bestehen aus angeschafften Lehrbehelfen und Maschinen sowie Weiterbildungskursen für Lehrlinge und AusbilderInnen.

6.2 Lerneffekte

Eine selten gestellte Frage ist in diesem Zusammenhang jene nach der längerfristigen Wirkung der Fördermaßnahmen auf Einstellungen und Verhalten der geförderten Zielgruppe.

Lernen Unternehmen aufgrund der Förderung, daß z.B. »Mädchen in Männerberufen« keineswegs eine geringere Produktivität gegenüber ihren nicht-geförderten KollegInnen aufweisen? Die positive Wirkung läge darin, daß diese Jugendlichen eher angestellt werden und aufgrund dessen die Förderung überflüssig wird.

Damit stellt sich die Frage nach der langfristigen Gestaltung von Förderprogrammen, da man davon ausgehen muß, daß nach einer erfolgten Sensibilisierung der Zielgruppe der Mitnahmeeffekt größer wird.

7 Empfehlungen zur Optimierung der Programmgestaltung

Als Reaktion auf die Lehrstellenproblematik, die Mitte der 90er Jahre ihren Höhepunkt fand, wurden die Zielgruppen der Lehrstellenförderung ausgeweitet (siehe Kapitel 2). Diese Maßnahme wurde unter anderem durch eine verstärkte Bewerbung des Förderprogrammes, die aktive Lehrstellenakquisition in Betrieben sowie die Unterbringung von Jugendlichen in Lehrgängen und Stiftungen begleitet und hat inzwischen zu einer leichten Entspannung am Lehrstellenmarkt geführt.

Trotzdem ist sowohl aufgrund der demographischen Entwicklung als auch der strukturell bedingten Änderungen am Lehrstellenmarkt keine Entwarnung hinsichtlich der Lehrstellenproblematik zu geben.⁴⁹ Aufgrund dessen sind Bemühungen auf öffentlicher Seite zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt auch weiterhin gerechtfertigt. Schwerpunktmäßig sind dabei folgende Momente anzuführen:

- Den vorhandenen positiven Wirkungen des Teilprogrammes »Mädchen in Männerberufen« in Betrieben, die bislang keine oder kaum Mädchen ausbildeten, steht der hohe Mitnahmeeffekt in Betrieben gegenüber, die Mädchen bei der Einstellung gleichrangig mit Burschen behandeln. In diesem Zusammenhang ist ebenso zu beachten, daß sich diese Mädchen nach erfolgreichem Lehrabschluß schwer tun, im erlernten Lehrberuf eine Anstellung zu finden.⁵⁰ Die Erreichung eines Schwellenwertes in einer Branche (in diesem Fall wurden 40% festgelegt) könnte die Chance auf eine Weiterbeschäftigung im Lehrberuf erhöhen. Diese Effekte sind bei einer eventuellen Neuausrichtung der Förderung zu beachten.

Im Sinne eines effizienten Umgangs mit den Fördermitteln ist zu diskutieren, ob »Mädchen in Männerberufen« über die gesamte Lehrzeit gefördert werden sollen. Da die Hemmung bei der Einstellung der Mädchen besteht und, wie die hohe Zufriedenheit der Betriebe mit den Mädchen zeigt, nicht bei der Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Lehre, ist eine Reduzierung des Förderzeitraumes auf ein Jahr zu überlegen.

Manche Betriebe sehen ihr hauptsächliches Hindernis für die Anstellung von Mädchen in den nicht vorhandenen Sanitäreinrichtungen. So wäre eine Ergänzung des Fördermodells durch Investitionshilfen denkbar.

- Da für rund 20% der Betriebe mit der Ausbildung von Lehrlingen im Programm »Jugendliche mit Benachteiligungen« ein überdurchschnittlich hoher Aufwand verbunden ist und darüber hinaus Lehrverträge mit dieser Zielgruppe weniger beständig sind, scheint eine längerfristige Förderung als die derzeitige gerechtfertigt. Auch Schabmann/Klicpera weisen darauf hin,⁵¹

49 Vgl. auch Schneeberger/Kastenhuber 1998.

50 Vgl. Silber u.a. 1999, Seite 53f.

51 Vgl. Schabmann/Klicpera 1996, Seite 2.

daß finanzielle Beihilfen für Betriebe den größten Anreiz darstellen, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

In diesem Teilprogramm werden derzeit nicht nur Lehrlinge mit Benachteiligungen im engeren Sinn subsumiert, sondern es betrifft z.B. auch Jugendliche, die Arbeitslosengeld beziehen bzw. eine Fortsetzungslehre machen.⁵² Deren Einsetzbarkeit unterscheidet sich jedoch kaum von durchschnittlichen Lehrlingen. Für jenen Teil der Jugendlichen ist deshalb eine zusätzliche Förderung kaum gerechtfertigt. Es wäre zu diskutieren, ob im Falle einer Änderung der Förderrichtlinien (zumindest) diese beiden Gruppen aus der Förderkategorie ausgegliedert werden, um Mitnahmeeffekte einzuschränken.

- Einen ebenso großen Mitnahmeeffekt gibt es im Rahmen der Förderung des Übertritts von Jugendlichen aus Lehrgängen in Betriebe (das Modell der Stiftungen wurde inzwischen beendet). Inwiefern diese Personengruppe (sofern ohne »Benachteiligungen«) weiterhin gefördert wird, sollte zumindest in Frage gestellt werden. Dies umso mehr, als sie innerhalb des Ausbildungsjahres im Lehrgang eine Qualifizierung erfahren hat.
- Die Förderung von »Jugendlichen mit zwischenbetrieblicher Zusatzausbildung« ist in der vorliegenden Form, mit Nachweispflicht durch die Betriebe, zu begrüßen. Der Bekanntheitsgrad und damit die Inanspruchnahme dieses Förderinstruments ist jedoch (insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben) gering.
- Die Rahmenbedingungen der »Vorlehre« wurden im Jahr 2000 substantiell geändert, nachdem dieses Instrument bisher nicht in Anspruch genommen wurde. Es wird erwartet, daß aufgrund der Beendigung der Stiftungen in Zukunft vermehrt auf die Vorlehre zurückgegriffen wird. Die Bewährung dieses Modells steht jedoch noch aus.
- Über alle Förderkategorien hinweg wäre es angebracht, über die Zielgruppe der förderbaren Betriebe zu diskutieren. Im Rahmen dieser Studie wurden besonders hohe Mitnahmeeffekte bei sehr großen Betrieben festgestellt.

Die Diskussion über die Integration von Jugendlichen, die aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive eine Problemgruppe darstellen, ist nicht unabhängig von herkömmlichen Maßnahmen zur Ausbildung von Lehrlingen zu sehen, da sich deren Erfolg unmittelbar auf die Gruppe der schwieriger vermittelbaren Jugendlichen auswirkt. Deshalb werden in der Folge Empfehlungen für die Lehrlingsausbildung im allgemeinen und für Problemgruppen im speziellen zusammengefaßt.

Die interviewten Unternehmen sind großteils durchaus bereit, weiterhin Jugendliche auszubilden. Zur Ausschöpfung des Potenzials sind jedoch Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Betrieben die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anbahnung sowie den Verlauf sichern.

- Die berufspraktischen Tage (»Schnuppertage«) sind für eine erfolgreiche Anbahnung eines Lehrverhältnisses aus der Sicht der Betriebe sowohl zu kurz als auch zu spät. Die erste

52 Siehe Kapitel 4.3.

Kontaktnahme mit dem Betrieb sollte sich demnach weiter nach vor verlagern, damit sich der/die SchülerIn ein profunderes Bild vom zukünftigen Arbeitsleben im allgemeinen und dem zu erlernenden Beruf im speziellen machen kann. Die Betriebe könnten bei einer Ausweitung der Dauer auch die Motivation des Jugendlichen eingehender überprüfen und die insbesondere in kleineren Betrieben wichtige »Chemie« zwischen den handelnden Personen testen.

- Die hohe Zufriedenheit der Betriebe mit den betroffenen Stellen des AMS Wien zeugt von einer zielorientierten Zusammenarbeit. Einen wesentlichen Aspekt bildet dabei die Information der Betriebe über mögliche Beihilfen und Förderungen. Die vom AMS in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer sowie verschiedenen Medien und Beratungseinrichtungen im Rahmen der Lehrstellenakquisition 1998 durchgeführten Maßnahmen leisteten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung des Informationsflusses. Die Effizienz der Werbeaktivitäten im Zuge der Vermittlungstätigkeiten könnte eventuell noch gesteigert werden, indem die bereits praktizierte Direktansprache intensiviert wird. Dies insbesondere in Branchen, die bislang Problemgruppen unterdurchschnittlich aufgenommen haben bzw. kaum angesprochen wurden.
- Unternehmen, die erst relativ kurzfristig Lehrlinge ausbilden bzw. dies mit Unterbrechungen getan haben, sind keine Garanten für die Lehrlingsausbildung. Eine gezielte Bewerbung könnte mehr Kontinuität bewirken.
- Die Jugendlichen selbst sind wichtige »Werbemedien«. Im Zuge eines »Bewerbungstrainings« sollten diese auf die kommenden Herausforderungen der betrieblichen Realität vorbereitet werden. Diese Trainings könnten, sofern nicht bereits im Polytechnischen Lehrgang geschehen bzw. implementierbar, verstärkt im Rahmen von Berufsvorbereitungskursen erfolgen. Diese für besonders benachteiligte Jugendliche bereits existierende Vermittlung von »Social Skills« wäre für weitere Zielgruppen zu überlegen und eventuell in die neuen Lehrgänge für benachteiligte Jugendliche integrierbar.
- Der kontinuierliche Ausbau des unterstützenden Netzes, das sowohl Jugendlichen als auch Betrieben in Problemsituationen zur Seite steht, kann als ein wesentlicher Beitrag zur Erhöhung der Behaltdauer angesehen werden. Hier ist insbesondere die »Arbeitsassistentz« für benachteiligte Personen im engeren Sinn anzusprechen, die laufende Unterstützung sowohl für den Lehrling als auch den Betrieb liefern kann. Dies hat sich in der Vergangenheit für physisch und psychisch behinderte Jugendliche als effektiv, aber auch als teuer herausgestellt.
- Darüber hinaus könnten diese Betriebskontaktpersonen im Sinne eines inzwischen auch in anderen Zusammenhängen oft propagierten »One-Stop-Shops« als direkte Informationsdrehscheibe sowohl für das AMS als auch für die Betriebe dienen und die Funktionen der LehrstellenberaterInnen, AusbildungsakquisiteurInnen und Arbeitsassistentz vereinen.
- Stellt sich heraus, daß der Jugendliche für die Lehre nicht geeignet ist oder die zwischenmenschlichen Probleme überhand nehmen, wollen die Unternehmen den Arbeitsvertrag auf eine unkomplizierte Art lösen können. Der oben beschriebene Personenkreis könnte als ei-

ne Art Frühwarnsystem diese Problemfälle rechtzeitig an das AMS melden und damit die Vermittlung zu zusätzlichen Schulungsmaßnahmen oder zu neuen Betrieben beschleunigen.

- Ein weiteres Problem stellt die späte Ausgabe der Förderrichtlinien dar. Beispielsweise wurde erst im August 1998 bekannt, welche Personen, beginnend mit 1. Juli des Jahres, förderbar sind bzw. waren. Dies führt zu längeren Wartezeiten der Jugendlichen, da einige Betriebe aufgrund dessen Lehrstellen später besetzen.

8 Literatur

- AMS Österreich (1998 und 1999): Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- AMS Wien (1999): Jahresbericht 1998, Arbeitsmarktservice Jugendliche Wien.
- Blumberger, W./Dornmayr, H./Milanovich, M. (1998): Evaluierung des Projekts »JOBSTART« – Lehrlingsausbildung im dualen System, Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (IBE), Wien.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (BmWA) (1999a): Berufsbildungsbericht 1999, Wien.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (BmWA) (1999b): Neue Lehrberufe seit 1997 – Zahlen und Fakten, Ende August 1999 (<http://www.bmwa.gv.at/service/leservice/>).
- Finne, H./Levin, M./Nilssen, T. (1995): Trailing Research. A Model for Useful Program Evaluation, Evaluation, 1 (1), Seite 11–31.
- Heinrich, G./Lettmayr, C./Kodritsch, C./Zotter, A. (1996): Untersuchung der Ausbildungsberbereitschaft der Tiroler Betriebe in Gewerbe, Handwerk und Handel, Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung (IfG), Wien.
- Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung (IfG) (1997): Training Processes in SMEs: Practices, Problems and Requirements – Final Report Austria. Contribution to the European Report Ref. E/1224, Wien.
- Hofstätter, M./Hruda, H./Rosenthal, E. (1997): Lehrstellensuche aus Sicht der Jugendlichen und der AMS-BeraterInnen. Eine empirische Untersuchung zur derzeitigen Lage auf dem Lehrstellenmarkt und zur Sicht der Betroffenen, Wien.
- Kaufmann, P./Herlitschka, S.E./Bodisch, U./Horvath, M./Kirchwegger, R./Lettmayr, Ch./Purkarthofer, E./Tiefenthaler, B./Wertheimer-Wiegel, S. (1999): Technologiefördermaßnahmen für Kleine und Mittlere Unternehmen – Evaluierung der Multinationalen Stimulierungsaktion in Österreich, Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung (IfG) und Büro für Internationale Forschungs- und Technologiekooperation (BIT), Wien.
- Kaufmann, P./Sheikh, S./Radauer, A. (1999): Evaluierung des Projektes FINT (Förderung von Innovation und Technologieeinsatz), Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung, Wien.
- Lassnigg L./Steiner P. (1996): Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.
- Pesendorfer Ch./Scherenhammer B. (1996): Betriebliche Such- und Auswahlstrategien bei LehrstellenbewerberInnen, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Wien (IFA), Wien.
- Schabmann, A./Klicpera, C. (1996): Zum Stand der beruflichen Integration lernbehinderter Menschen, in: AMS info 9: Arbeitsintegration von Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Angelegenheiten, Wien.

- Schmid, G./Schömann, K./Schütz, H. (1997): Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik. Ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin, Diskussionspapier des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Schneeberger, A./Kastenhuber, B. (1996): Anfänger- und Abschlußquoten in der Lehrlingsausbildung, ibw-Schriftenreihe Nr. 102, Wien.
- Schneeberger, A./Kastenhuber, B. (1998): Entwicklungen und Probleme des Lehrstellenmarktes. Befunde und Perspektiven, ibw-Schriftenreihe Nr. 108, Wien.
- Schneeberger, A./Kastenhuber, B. (1999): Berufliche Bildung im Strukturwandel. Perspektiven und Optionen, ibw-Schriftenreihe Nr. 112, Wien.
- Silber A./Adam, U./Pesendorfer, Ch./Stuppäck, S. (1999): Evaluierung der Lehrstellenförderung Wien, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (IFA), Wien.
- Wiener Wirtschaft, Lehrlinge: Längere Probezeit, kürzere Behaltepflcht und weitere Änderungen, Informationsblatt der Wirtschaftskammer Wien, Nr. 33/34, 25. August 2000.
- Wirtschaftskammer Wien (2000): Statistik 1999, Wirtschaftspolitische Abteilung, Statistisches Referat, Wien.

9 Tabellenanhang

Tabelle 23: Entwicklung der Lehrstellensuchenden und des Lehrstellenangebots in Wien, Jahresdurchschnitte seit 1990 sowie des Geburtsjahrganges der 15jährigen in Wien

Jahr	Lehrstellen-suchende	Offene Lehrstellen	Sofort verfügbare, offene Lehrstellen	Geburtsjahrgang der 15jährigen
1990	1.689	2.676	1.338	14.122
1991	1.540	2.980	1.163	13.400
1992	1.511	2.690	839	13.473
1993	1.618	1.833	489	13.851
1994	1.521	1.422	388	14.039
1995	1.749	1.269	266	15.101
1996	2.272	901	208	15.795
1997	2.486	730	263	15.341
1998	2.163	907	256	15.006
1999	–	–	–	15.031
2000	–	–	–	15.258
2001	–	–	–	15.382
2002	–	–	–	15.519
2003	–	–	–	16.015

Quellen: Statistik Österreich, AMS Wien

Tabelle 24: Geförderte Lehrlinge 1998/1999, nach Unternehmensgröße und ÖNACE-Klassifikation, absolut

Abschnitt (nach ÖNACE)		Klein-betriebe	Mittel-betriebe	Groß-betriebe	Super-betriebe	Summe
A	Land- und Forstwirtschaft	2	1	–	–	3
D	Sachgütererzeugung	34	20	11	24	89
F	Bauwesen	66	75	12	2	155
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	47	40	19	7	113
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	19	6	3	28	
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1		14	15	
J	Kredit- und Versicherungswesen	6	4	1	11	
K	Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	27	2	–	–	29
L	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	–	–	16	–	16
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3	–	1	–	4
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	82	10	3	1	96
Summe		287	158	66	48	559

Quelle: Daten des AMS Jugendliche; eigene Berechnungen

Tabelle 25: Wiener Betriebe ausgesuchter Branchen, nach Unternehmensgrößen und ÖNACE-Klassifikation

Abschnitt (nach ÖNACE)		Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe	Superbetriebe	Summe
D	Sachgütererzeugung	2.825	971	139	36	3.971
F	Bauwesen	1.652	996	63	14	2.725
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	14.342	1.894	168	36	16.440
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	3.819	429	29	4	4.281
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2.761	332	30	6	3.129
J	Kredit- und Versicherungswesen	475	127	29	25	656
K	Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	9.421	1.079	88	10	10.598
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	4.543	133	5	0	4.681
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	2.825	232	22	5	3.084
Summe		42.663	6.193	573	136	49.565

Quelle: Statistik Österreich, Nichtlandwirtschaftliche Bereichszählung 1995

Tabelle 26: Lehrlingsbedarf: Anzahl der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen, absolut (N) und in %

Nichtgeförderte Lehrlinge einstellen	Geförderte Lehrlinge einstellen											
	Ja		Eher ja		Eher nein		Nein		Weiß nicht		Summe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ja	37	24,3	5	3,3	1	0,7	3	2,0	3	2,0	49	32,2
Eher ja	3	2,0	25	16,4	2	1,3	–	–	–	–	30	19,7
Eher nein	1	0,7	1	0,7	11	7,2	–	–	–	–	13	8,6
Nein	7	4,6	2	1,3	1	0,7	25	16,4	2	1,3	37	24,3
Weiß nicht	–	–	–	–	–	–	–	–	23	15,1	23	15,1
Summe	48	31,6	33	21,7	15	9,9	28	18,4	28	18,4	152	100,0

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 27: Lehrlingsbedarf: Anzahl der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen, absolut, ohne Kategorie »Weiß nicht«

Nichtgeförderte Lehrlinge einstellen	Geförderte Lehrlinge einstellen				
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Summe
Ja	37	5	1	3	46
Eher ja	3	25	2	–	30
Nein	1	1	11	–	13
Eher nein	7	2	1	25	35
Summe	48	33	15	28	124

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 28: Motive für die Lehrlingsausbildung, Nennungen absolut

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig	Summe	Mittelwert*
Nachwuchskräfte gewinnen, die den betrieblichen Anforderungen entsprechen	116	27	4	3	150	1,29
Besonders betriebsverbundene Kräfte gewinnen	64	60	19	7	150	1,79
Berufsstand sichern	71	44	19	14	148	1,84
Betrieb gewinnt Ansehen	33	47	39	30	149	2,44
Kosten sparen im Vergleich zu ungelernten Arbeitskräften	19	24	50	48	141	2,90

* Mittelwert aus »Sehr wichtig« = 1 bis »Unwichtig« = 4

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 29: Auswahlkriterien für Lehrlinge, Nennungen absolut

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig	Summe	Mittelwert*
Interesse	134	13	0	3	150	1,15
Offenheit	85	58	6	2	151	1,50
Erscheinungsbild	78	62	8	4	152	1,59
Sympathie	38	75	28	11	152	2,08
Familiäres Umfeld	44	63	25	20	152	2,14
Finanzielle Förderung	15	65	43	29	152	2,57
Zeugnisnoten	18	45	65	23	151	2,62
Auswahltests	29	37	34	52	152	2,72
Geschlecht	22	25	13	92	152	3,15
Staatsbürgerschaft	8	27	42	74	151	3,21

* Mittelwert aus »Sehr wichtig« = 1 bis »Unwichtig« = 4

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 30: Beschäftigte Lehrlinge in den befragten Unternehmen, nach Teilprogrammen

	Mädchen in Männerberufen	Jugendliche mit Benachteiligungen	Jugendliche mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung	Jugendliche aus Stiftungen und Lehrgängen	Summe
Summe	40	101	6	18	165

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 31: Einstellungsfragen, Nennungen absolut

	Stimme sehr zu	Stimme zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Summe	Mittelwert*
Lehrlingsausbildung ist Voraussetzung für langfristigen Bestand unseres Betriebes	80	33	19	19	151	1,85
Ohne finanzielle Förderung hätten wir ebensoviele Lehrlinge eingestellt	73	29	21	25	148	1,99
Berufsschule ist wertvolle Ergänzung	62	38	36	16	152	2,04
Lehrlingsausbildung bringt während der Ausbildung mehr, als es kostet	24	39	40	47	150	2,73

* Mittelwert aus »Stimme sehr zu« = 1 bis »Stimme gar nicht zu« = 4

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 32: Austrittsquote bis Juni 2000 für alle befragten Betriebe, absolut und in %

	Absolut	In %
Beidseitig gewollte Trennung	9	20
Unternehmen wollte nicht mehr	9	20
Lehrling wollte nicht mehr	26	59
Summe	44	100
Trennung nach Lehrabschluss	14	30
Trennung vor Lehrabschluss	32	70
Summe	46	100
Von 171 geförderten Lehrlingen nicht mehr im Betrieb	49	29

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 33: Übernahme von Lehrlingen, Betriebe absolut und in %

	Absolut	In %
Alle	55	36,2
Teilweise	29	19,1
Keine	45	29,6
Weiß nicht	23	15,1
Summe	152	100,0

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 34: Verwendung der Fördermittel, Angaben der Unternehmen, absolut und in %

	Absolut	In %
Für den Betrieb allgemein	77	47
Wird als Ausgleich für erhöhten Betreuungsaufwand gesehen	28	17
Kurse für geförderte Lehrlinge	22	13
Kurse für alle Lehrlinge	14	9
Spezielle Einrichtungen oder Maschinen für geförderte Lehrlinge	9	5
Beschaffung von Lehrbehelfen	8	5
Weiterbildung der Ausbildner	6	4
Summe der Antworten	164	100

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 35: Zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen aufgrund der Förderung, Angaben der Betriebe absolut und in %

	Absolut	In %
Kurse für geförderte Lehrlinge	5	31
Gesamte Ausbildung für Lehrlinge wäre nicht möglich gewesen	3	19
Höherer Zeitaufwand für Betreuung	3	19
Mitarbeiterschulungen	2	13
Kurse für AusbilderInnen	2	13
Mehrfachlehre wird angeboten	1	6
Summe	16	100

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 36: Austrittsquote: »Mädchen in Männerberufen (MiM)« bis Juni 2000

	Absolut	In %
Beidseitig gewollte Trennung	5	36
Unternehmen wollte nicht mehr	1	7
Lehrling wollte nicht mehr	8	57
Summe	14	100
Trennung nach Lehrabschluß	7	41
Trennung vor Lehrabschluß	10	59
Summe	17	100
Von 61 aus MiM nicht mehr im Betrieb	17	28

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 37: Austrittsquote: »Jugendlichen mit Benachteiligungen (JmB)« bis Juni 2000

	Absolut	In %
Beidseitig gewollte Trennung	3	11
Unternehmen wollte nicht mehr	7	26
Lehrling wollte nicht mehr	17	63
Summe	27	100
Trennung nach Lehrabschluss	7	26
Trennung vor Lehrabschluss	20	74
Summe	27	100
Von 108 aus JmB nicht mehr im Betrieb	30	28

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 38: Unterschiede von »benachteiligten« zu nicht-förderbaren Lehrlingen, Betriebe mit benachteiligten Jugendlichen, absolut

	Niedriger	Höher	Kein Unterschied	Weiß nicht
Einsetzbarkeit im Arbeitsprozeß	17	8	60	16
Personal- und Zeitaufwand	1	22	62	16
Leistungsfähigkeit	18	7	57	19
	Unterschied		Kein Unterschied	Weiß nicht
Spezifische Ausbildungsmaßnahmen	14		70	17
Andere Zuständigkeiten	4		78	19

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Tabelle 39: Entwicklung der Lehrlingszahlen in Abhängigkeit von der bisherigen Ausbildungspraxis, Nennungen absolut

		Planen Sie die Anzahl der Lehrlinge ...			
		zu erhöhen	zu halten	zu senken	Summe
Ausbildung von Lehrlingen	Regelmäßig	14	78	14	106
	Mit kürzeren Unterbrechungen	–	9	2	11
	Fallweise	3	17	6	26
	Weiß nicht	2	4	–	6
Summe		19	108	22	149

Quelle: Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Arbeitsmarktpolitische Ziele sowie daraus resultierende Instrumente	11
Tabelle 2:	Das Fördermodell	12
Tabelle 3:	Methodik	15
Tabelle 4:	Verteilung der Grundgesamtheit geförderter Betriebe und der RespondentInnen, nach Betriebsgröße	16
Tabelle 5:	Verteilung der Grundgesamtheit geförderter Betriebe und der RespondentInnen, nach ÖNACE-(Abschnitts-) Klassifikation	16
Tabelle 6:	Verteilung von derzeit in den Betrieben geförderten Lehrstellen	17
Tabelle 7:	Volumen der Lehrstellenförderung 1998/1999	18
Tabelle 8:	Geförderte Betriebe und Lehrstellen, nach Beschäftigtengrößenklassen (1998/1999)	19
Tabelle 9:	Wiener Betriebe insgesamt und geförderte Betriebe, nach Beschäftigtengrößenklassen	20
Tabelle 10:	Geförderte Betriebe 1998/1999, nach Unternehmensgrößen und ÖNACE-Klassifikation	20
Tabelle 11:	Anteil der geförderten Betriebe 1998/1999 an den Wiener Betrieben insgesamt, nach Unternehmensgrößen und ÖNACE-Klassifikation	21
Tabelle 12:	Geförderte Lehrlinge je Betrieb 1998/1999, nach Unternehmensgröße und ÖNACE-Klassifikation	21
Tabelle 13:	Geförderte Unternehmen und Lehrstellen, nach Berufszweig bzw. Lehrberuf 1998/1999	22
Tabelle 14:	Lehrlingsbedarf: Anzahl der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen	29
Tabelle 15:	Personengruppen, die nur mit Förderung eingestellt werden	30
Tabelle 16:	Entscheidung zwischen geförderten und nicht-geförderten Jugendlichen	31
Tabelle 17:	Problembereiche der Lehrausbildung	32
Tabelle 18:	Unterschiede von »benachteiligten« zu nicht-förderbaren Lehrlingen, Angaben der Betriebe mit »benachteiligten Jugendlichen«	35
Tabelle 19:	Übernahmequote von Lehrlingen, Anzahl geförderter Lehrlinge in den befragten Betrieben	38
Tabelle 20:	Übernahme von Lehrlingen, Angaben der Unternehmen nach Lehrlingen aus bestimmten Teilprogrammen	39
Tabelle 21:	Übernahme von geförderten Lehrlingen in Abhängigkeit von der Zufriedenheit	39
Tabelle 22:	Gründe für die (wahrscheinliche) Beendigung des Dienstverhältnisses	42

Tabelle 23: Entwicklung der Lehrstellensuchenden und des Lehrstellenangebots in Wien, Jahresdurchschnitte seit 1990 sowie des Geburtsjahrganges der 15jährigen in Wien	54
Tabelle 24: Geförderte Lehrlinge 1998/1999, nach Unternehmensgröße und ÖNACE-Klassifikation	54
Tabelle 25: Wiener Betriebe ausgesuchter Branchen, nach Unternehmensgrößen und ÖNACE-Klassifikation	55
Tabelle 26: Lehrlingsbedarf: Anzahl der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen	55
Tabelle 27: Lehrlingsbedarf: Anzahl der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen	55
Tabelle 28: Motive für die Lehrlingsausbildung	56
Tabelle 29: Auswahlkriterien für Lehrlinge	56
Tabelle 30: Beschäftigte Lehrlinge in den befragten Unternehmen, nach Teilprogrammen	56
Tabelle 31: Einstellungsfragen	57
Tabelle 32: Austrittsquote bis Juni 2000 für alle befragten Betriebe	57
Tabelle 33: Übernahme von Lehrlingen	57
Tabelle 34: Verwendung der Fördermittel, Angaben der Unternehmen	58
Tabelle 35: Zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen aufgrund der Förderung	58
Tabelle 36: Austrittsquote von »Mädchen in Männerberufen« bis Juni 2000	58
Tabelle 37: Austrittsquote: »Jugendlichen mit Benachteiligungen« bis Juni 2000	59
Tabelle 38: Unterschiede von »benachteiligten« zu nicht-förderbaren Lehrlingen, Betriebe mit benachteiligten Jugendlichen	59
Tabelle 39: Entwicklung der Lehrlingszahlen in Abhängigkeit von der bisherigen Ausbildungspraxis	59

Verzeichnis der Grafiken

Grafik 1:	Institutioneller Rahmen der Lehrstellenevaluierung	5
Grafik 2:	Motive für die Lehrlingsausbildung	24
Grafik 3:	Kosten-Nutzen-Relation der Lehrausbildung	25
Grafik 4:	Anteil der Unternehmen, die ihre Zahl der Lehrlinge erhöhen, halten oder senken wollen	26
Grafik 5:	Kriterien für die Lehrlingseinstellung	27
Grafik 6:	Einfluß der Lehrstellenförderung auf die Zahl der Lehrlinge	28
Grafik 7:	Lehrlingsbedarf: Anteil der Unternehmen, die bis Ende 2002 planen, Lehrlinge einzustellen	29
Grafik 8:	Problembereiche der Lehrausbildung	32
Grafik 9:	Zufriedenheit mit Lehrlingen	34
Grafik 10:	Zufriedenheit mit geförderten Lehrlingen, nach einzelnen Teilprogrammen	34
Grafik 11:	Unterschied der Betreuungszeiten für geförderte bzw. nicht-geförderte Jugendliche	37
Grafik 12:	Notwendigkeit, auf spezifische Probleme von geförderten Lehrlingen einzugehen	38
Grafik 13:	Austrittsquote bis Juni 2000	40
Grafik 14:	Austrittsquote bis Juni 2000: »Mädchen in Männerberufen«	41
Grafik 15:	Austrittsquote bis Juni 2000: »Jugendliche mit Benachteiligungen«	41
Grafik 16:	Verwendung der Fördermittel	42
Grafik 17:	Gab es Ausbildungsmaßnahmen, die ohne Förderung nicht durchgeführt worden wären?	43
Grafik 18:	Zufriedenheit der Betriebe mit der Betreuung durch das AMS	44
Grafik 19:	Informationsquellen für die Lehrstellenförderung	44