

## Evaluierung der Lehrstellenförderung in Wien

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; das vorliegende AMS info faßt die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

### 1. Konzeption der Evaluierung

Grundsätzlich lagen die Ziele dieser Studie nicht in der Untersuchung der strategischen Ausrichtung sowie des Programmmanagements der Lehrstellenförderung, sondern betrafen hauptsächlich Analysen der Effektivität des Förderinstrumentes. Es wurde somit mehrheitlich auf summative Aspekte abgestellt.

Angesichts der bereits vorliegenden Evaluierung aus dem Jahr 1999 durch das Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Wien (Silber u.a. 1999), 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. Dies wurde umgesetzt, indem im Rahmen dieser Evaluierung 168 (40 Prozent) von 419 Betrieben (Klein-, Mittel-, Groß- und Superbetriebe), die im Lehrjahr 1998/99 eine Lehrstellenförderung erhielten, interviewt wurden.

Als ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik erfuhr das Instrument der Lehrstellenförderung seit seiner Ein-

führung vor rund 20 Jahren verschiedene Adaptierungen. Zuletzt führten die Veränderungen des Lehrstellenmarktes, gekennzeichnet durch die Entwicklung einer Lehrstellenlücke seit Mitte der 1990er Jahre, zu einer Ausweitung des förderbaren Personenkreises. Dieser umfaßte im Jahr 1998/99 *Jugendliche mit Benachteiligungen* (ein Jahr), *Mädchen in Männerberufen* (Förderung über die gesamte Lehrzeit), *Lehrlinge mit einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung* (für die Zeit der Ausbildung) sowie *Lehrlinge, die das Fördermodell der Vorlehre absolvieren* (zwei Jahre, in denen das erste Lehrjahr absolviert wird; im genannten Zeitraum nicht in Anspruch genommen). Das Teilprogramm *Personen, die zu Beginn des Lehrverhältnisses das 19. Lebensjahr vollendet haben* (gesamte Lehrzeit) wurde aufgrund der organisatorisch getrennten Administration in diese Evaluierung nicht einbezogen.

### 2. Die Lehrstellenförderung im Überblick

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

Im Verhältnis zur Größenverteilung der Betriebe in Wien sind Großbetriebe (101 bis 500 MitarbeiterInnen) und Superbetriebe (ab 501 MitarbeiterInnen) in der geförderten Grundgesamtheit überrepräsentiert. Dies beruht darauf, daß größere Betriebe mehr Lehrlinge pro Unternehmen aufnehmen sowie die Förderbarkeit von Jugendlichen systematischer überprüfen.

Die am häufigsten geförderten Lehrberufe 1998/99 sind FriseurIn, MalerIn und AnstreicherIn sowie Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau. Die ersten beiden Berufe sind im Vergleich zur Verteilung der Lehrlingszahlen in Wien überdurchschnittlich oft gefördert. In sechs neuen Lehrberufen wurden 30 geförderte Lehrlinge ausgebildet, 20 davon in

den beiden Berufen Sanitär- und KlimatechnikerIn bzw. Gas-/Wasser- und HeizungsinstallateurIn.

### 3. Erfahrungen in den Betrieben

Die befragten Betriebe betrachten die Lehrlingsausbildung zum überwiegenden Teil als eine Möglichkeit, qualifizierten Nachwuchs für den eigenen Bedarf auszubilden. Dementsprechend wollen sie geeignete KandidatInnen auch langfristig an das Unternehmen binden. Das Kostenargument ist bei einem relativ großen Teil von zweitrangiger Bedeutung.

Wenn Betriebe ihre Problemlagen bei der Lehrlingsausbildung umreißen, so stehen die Motivation der Lehrlinge, die gesetzlichen Lehrlingsschutzbestimmungen und die Abwesenheit aufgrund der Berufsschule im Mittelpunkt. Es wird des öfteren die Abhaltung eines geblockten Unterrichts angeregt.

Die befragten Betriebe entscheiden über die Einstellung von Jugendlichen primär nach persönlichen Merkmalen. Wenn deren Meinung nach ein Lehrling nicht zum Unternehmen paßt, dann bewirkt auch eine Förderung keinen Meinungsumschwung. Diese Betriebe sind quer über alle Branchen tätig. Superbetriebe sind in dieser Gruppe überrepräsentiert.

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 benötigen.

Während lediglich drei Prozent der Betriebe überdurchschnittlich viel Zeit für die Unterweisung von Lehrlingen aufwenden (relativ viele Befragte konnten aufgrund mangelnder Vergleichsmöglichkeiten auf diese Frage nicht antworten), ist das Eingehen auf spezifische Probleme der geförderten Jugendlichen für insgesamt 26 Prozent zumindest teilweise nötig.

Rund die Hälfte der Betriebe ordnet das erhaltene Fördergeld keinem bestimmten Zweck zu. Weitere 17 Prozent betonen die Rolle der Förderung als Ausgleich für den erhöhten Betreuungsaufwand. In 20 Prozent der Betriebe profitierten die geförderten Lehrlinge durch zusätzliche Kurse, manchmal wurde dies gleich für alle Lehrlinge des Betriebes organisiert (neun Prozent). Lehrbehelfe, spezielle Einrichtungen oder Maschinen für die geförderten Lehrlinge sowie die Weiterbildung von AusbilderInnen waren weitere zurechenbare Kostenkategorien, die von jeweils vier bis fünf Prozent der InterviewpartnerInnen angegeben wurden.

13 Prozent der Betriebe setzten aufgrund der Förderung Ausbildungsmaßnahmen, die sonst nicht getätigt worden wären.

Die Zusammenarbeit mit dem AMS Jugendliche wird überwiegend positiv beurteilt.

Mittel- bis langfristig wollen 13 Prozent der Betriebe ihre Lehrlingszahl erhöhen, 72 Prozent konstant halten und 15 Prozent 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 selben Branchen zu finden. 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 zukünftig Lehrlinge aufnehmen.

### 4. Übernahme- und Austrittsquoten

Von den 1998/99 geförderten Lehrlingen waren 29 Prozent per Juni 2000 nicht mehr im Betrieb tätig. Bei 70 Prozent der Trennungen geschah dies vor Lehrabschluß.

In beinahe 60 Prozent der Trennungen 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.

Die Behalte- oder Retentionsrate vor Lehrabschluß (bis Ende zweites bzw. drittes Lehrjahr) von rund 80 Prozent ist im Vergleich zur Gesamtheit der Wiener Betriebe unterdurchschnittlich (1995: 87 Prozent).

60 bis 70 Prozent der noch in den Betrieben beschäftigten Jugendlichen dürften nach Abschluß der Lehre ein Angebot zum Verbleib im Betrieb erhalten. Hier hängt es von den Plänen der Jugendlichen selbst ab, ob sie tatsächlich in den Betrieb übernommen werden.

In rund 85 Prozent der befragten Unternehmen können 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.

### 5. Jugendliche mit Benachteiligungen

Dem steht eine Gruppe von Betrieben mit *Jugendlichen mit Benachteiligungen* gegenüber, bei denen die 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 Prozent aller interviewten Unternehmen). Diese Jugendlichen sind (mit nur einer Ausnahme) in Klein- und Mittelbetrieben mit fünf bis 45 MitarbeiterInnen beschäftigt.

Die Teilgruppe der *Jugendlichen mit Benachteiligungen* ist sehr heterogen, da unter dieser Kategorie sowohl psy-

chisch und/oder physisch benachteiligte, sozial fehlangepaßte, lernschwache (SonderschulabgängerInnen, Jugendliche ohne Pflichtschulabschluß) als auch arbeitslos gemeldete Jugendliche zu verstehen sind, wobei letztere keine »Benachteiligung« im engeren Sinn aufweisen (müssen). Aufgrund dessen sind generelle Aussagen nur mit Einschränkungen möglich.

Da bei rund 20 Prozent der unter diesem Titel geförderten Jugendlichen die Leistungsfähigkeit eingeschränkt und der Betreuungsaufwand überdurchschnittlich ist, wurden in 14 Prozent der Betriebe spezifische Ausbildungsmaßnahmen für diese geförderten Jugendlichen getätigt, in weiteren vier Prozent gibt es auch abweichende Zuständigkeiten für die Betreuung der benachteiligten Lehrlinge.

Die Teilgruppe der physisch und psychisch benachteiligten Jugendlichen wird von den Unternehmen als förderbare Personengruppe identifiziert, da sie diese ohne finanzielle Unterstützung nicht einstellen würden.

Die Austrittsquote liegt auch bei *Jugendlichen mit Benachteiligungen* bei 28 Prozent. Drei Viertel der Lehrverhältnisse wurden jedoch vor Lehrabschluß gelöst. Zu 63 Prozent ging die Initiative von den Jugendlichen aus, zu einem Viertel einseitig von den Betrieben. Damit liegt ein ungünstigeres Verhältnis im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt vor.

*Jugendliche mit Benachteiligungen* stellen damit sicherlich eine Problemgruppe dar. Einerseits resultiert dies aus den speziellen körperlichen und psychischen Benachteiligungen, andererseits sind darunter Jugendliche subsumiert, die, obwohl insgesamt eine durchschnittliche Zufriedenheit mit diesen Jugendlichen vorherrscht, »unstetiger« sind. Auch Silber u.a. (1999) stellen bei *Jugendlichen mit Benachteiligungen* eine geringe Stabilität der Lehrverhältnisse fest.

## 6. Mädchen in Männerberufen

*Mädchen in Männerberufen* haben beim Einstieg in bestimmte Berufe nach wie vor Schwierigkeiten. Darunter sind einerseits Berufe, die für Mädchen sowohl aus der Sicht der Betriebe als auch aus der Sicht der Mädchen selbst (Silber u.a. 1999) aufgrund der körperlichen Belastung kaum geeignet erscheinen. Hierzu gehören z.B. Lehrberufe im Bauwesen, Stahlbau und in verwandten Gebieten.

Demgegenüber werden in einigen Branchen Mädchen nicht eingestellt, da aus »traditionellen« Gründen keine Mädchen diese Berufe ergreifen bzw. für diese in Betracht gezogen werden. In jenen Berufen fehlt es manchmal (abgesehen von der in dieser Studie nicht untersuchten Einstellung der BetriebsleiterInnen) schlicht und einfach an den nötigen Sanitäreinrichtungen. Die Investition zur Behebung dieses Mangels wird nur ungern getätigt. Rechtliche Schutzbestimmungen für Frauen stellen einen weiteren Einflußfaktor dar.

Bei 31 Prozent der befragten Unternehmen spielt das Geschlecht bei der Einstellung eine Rolle. Unter Abzug jener Betriebe, die Mädchen bevorzugen (z.B. FriseurInnen, KonditorInnen, GärtnerInnen und BlumenhändlerInnen), bleiben rund 25 Prozent der Betriebe, die eine mehr oder weniger starke Präferenz für männliche Jugendliche aufweisen.

Lehrlinge in der Kategorie *Mädchen in Männerberufen* können die relativ höchste Zufriedenheit der Betriebe (von den untersuchten Förderkategorien) für sich verbuchen. Es werden auch kaum Unterschiede zu nicht-geförderten Jugendlichen festgestellt, und wenn, dann eher zu deren Gunsten. Dafür spricht auch die von Silber u.a. (1999) festgestellte hohe Erfolgsquote von *Mädchen in Männerberufen* bei der erfolgreichen Beendigung ihrer Lehre.

Unternehmen, die *Mädchen in Männerberufen* beschäftigen, sind überdurchschnittlich oft bereit, diese auch nach Abschluß der Lehre im Betrieb zu behalten.

Von den 1998/99 geförderten *Mädchen in Männerberufen* waren durchschnittliche 28 Prozent per Juni 2000 nicht mehr im Betrieb tätig. Aufgrund des langen Förderzeitraumes für diese Zielgruppe über die gesamte Lehrzeit sowie der höheren Zufriedenheit liegt die Trennungsquote vor Lehrabschluß bei unterdurchschnittlichen 59 Prozent (im Vergleich zu 70 Prozent).

## 7. Jugendliche aus Lehrgängen oder Stiftungen

*Jugendliche aus Lehrgängen oder Stiftungen* zeigen im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit nur eine geringe Abweichung: In zwei von 15 Fällen wurde diese niedriger eingeschätzt und von ebenso vielen Betrieben wurden spezifische Ausbildungsmaßnahmen getätigt. Die Zufriedenheit mit diesen Lehrlingen ist durchaus gegeben. Auch ein hoher Anteil an Betrieben, die diese Jugendlichen nach Lehrabschluß übernehmen wollen, unterstreicht dies. Die Ergebnisse von Blumberger/Dornmayr/Milanovich (Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung der Uni Linz 1998) stützen diese Aussagen der Betriebe. So schätzen im Rahmen des Projekts JOBSTART lediglich 29 Prozent der betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen die Lehrlinge als weniger begabt als deren KollegInnen im ersten Lehrjahr ein. Bezüglich der Leistungsbereitschaft bestünde überhaupt keine Differenz.

Bei *Jugendlichen mit zwischenbetrieblicher Zusatzausbildung* sind aufgrund des geringen Samples (sechs Personen) keine generalisierbaren Aussagen zulässig.

## 8. Weitere Ergebnisse

Eine Substitution von nicht-geförderten durch geförderte Jugendliche erfolgt in 15 bis 20 Prozent der Betriebe. Damit

lassen sich mindestens 80 Prozent der Unternehmen im Zuge der Einstellung von Lehrlingen nicht von der Lehrstellenförderung lenken.

Der Mitnahmeeffekt, also der Anteil jener Betriebe, die förderbare Jugendliche auch ohne finanzielle Unterstützung eingestellt hätten, ist als relativ hoch einzustufen, insbesondere in größeren Betrieben.

Bei zehn bis 15 Prozent der Betriebe ist von einer gewissen Additionalität auszugehen, da diese Unternehmen ohne Förderung keine zusätzlichen Lehrlinge aufgenommen hätten. Da nur ein Teil der Lehrstelle gefördert wird, setzen die Betriebe auch private Geldmittel ein. Hier handelt es sich

vor allem um Klein- und Mittelbetriebe. Insbesondere jene aus Dienstleistungsbranchen lassen sich durch eine Förderung dazu bewegen, zusätzliche Lehrlinge einzustellen.

Die Empfehlungen umfassen unter anderem eine Reduktion des Förderzeitraumes für *Mädchen in Männerberufen* sowie eine Ausweitung desselben bei *Jugendlichen mit Benachteiligungen* bei gleichzeitiger Ausgliederung von »nicht-benachteiligten« Jugendlichen aus dieser Zielgruppe.

Es ist weiters über die Zielgruppe der förderbaren Betriebe zu diskutieren, da bei großen Betrieben besonders hohe Mitnahmeeffekte festgestellt wurden.

#### **Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?**

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse dieser Evaluierung findet sich in einem für das zweite Quartal 2001 zur Publikation vorgesehenen AMS report. Bestellungen bitte schriftlich an den Verlag (s.u).

#### **Anschrift der Auftragnehmer:**

##### **Zentrum für soziale Innovationen (ZSI)**

Koppstraße 116/11, A-1160 Wien,  
Tel.: +43/1/495 04 42-0, Fax: +43/1/495 04 42-40

Homepage: <http://www.zsi.at>

##### **Österreichisches Institut für Gewerbe- und Handelsforschung (IfGH)**

Gußhausstraße 8, A-1040 Wien,  
Tel.: +43/1/505 97 61, Fax: +43/1/503 46 60  
Homepage: <http://www.ifgh.ac.at>

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

**<http://www.ams.or.at/amsallg/index.htm>**

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

#### **AMS report Abonnement**

6 Ausgaben AMS report

dazu kostenlos:

12 Monatsberichte und 1 Jahresbericht der Informationsreihe »Arbeitsmarkt und Bildung« der Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich

10 x AMS info

1-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 380,- (€ 27,60)

2-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 650,- (€ 47,20)

jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

#### **AMS report Einzelbestellungen**

öS 80,- (€ 5,80) inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

Der Versand von AMS report Einzelbestellungen erfolgt per Nachnahme.

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: [verlag@vh-communications.at](mailto:verlag@vh-communications.at)**

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 331695W99U