

# Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)

Zentrale Ergebnisse einer Evaluierung im Auftrag des bmwfw



## 1 Einleitung

Die Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung,<sup>1</sup> deren Erfordernis in der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z 8 BAG definiert wurde, liefert eine wirkungsorientierte Betrachtung der aktuellen Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung und deren konkreter Umsetzung. Zum anderen fokussiert die Hintergrundanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung auf die Relevanz der inhaltlichen Konzeption und Problemadäquatheit des gegenwärtigen Fördersystems vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen der Lehrlingsausbildung in Österreich. Das Lehrausbildungssystem Österreichs sowie die ergänzende betriebliche Lehrstellenförderung sind komplexe, hochdynamische Systeme, die mit einer Vielzahl von Erwartungen und Ansprüchen konfrontiert sind. Die Wirkung(en) der betrieblichen Lehrstellenförderung lassen sich vielfach nicht direkt beobachten. Die Studie zielt daher darauf ab, eine fundierte Hintergrundanalyse auf der Basis einer breiten empirischen Datengrundlage für eine wirkungsorientierte Beobachtung der betrieblichen Lehrstellenförderung zu liefern. In die Hintergrundanalyse des betrieblichen Lehrstellenfördersystems (gemäß § 19c BAG) wurden zahlreiche wesentliche Stakeholder des Ausbildungsgeschehens (Ausbildungsbetriebe, LehrabsolventInnen) einbezogen sowie das Potenzial von bisher nicht oder ungenügend verwendeten oder verknüpften Massendaten (Förderstatistik, Lehrlingsstatistik sowie Versicherungsdaten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger) genutzt.

<sup>1</sup> Die Forschungseinrichtungen Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) wurden vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bmwfw) zur Durchführung einer Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung betraut. Der zuständige Bundesminister (in der aktuellen Legislaturperiode nunmehr das bmwfw) hat die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der gemäß § 19c festgelegten Beihilfen zu prüfen – ggf. mit Unterstützung durch externe Einrichtungen (§ 19e BAG). Ein entsprechendes Evaluierungsvorhaben der betrieblichen Lehrstellenförderung ist in der Richtlinie mit Bezug zum aktuellen Regierungsprogramm explizit festgehalten (vgl. Richtlinie § 19c Abs. Z 8). Die AutorInnen bedanken sich bei der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich für die Möglichkeit, dieses für die Gestaltung einer erfolgreichen Lehrlingsausbildung so wichtige Projekt in der Reihe AMS info einer interessierten Öffentlichkeit näher vorstellen zu können.

## 2 Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung

Als Bestandteil der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) zeichnet die Kontext- und Implementationsanalyse den Entstehungsprozess, die Abwicklung und Umsetzung der betrieblichen Lehrstellenförderung nach.

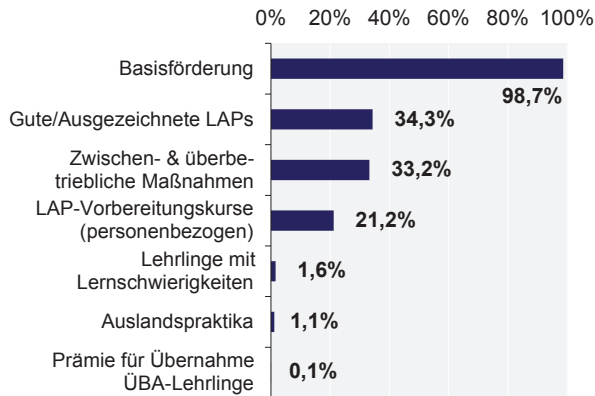
Angesichts eines offenkundigen Mangels an Lehrstellen wurden gegen Ende der 1990er-Jahre (neben weiteren Maßnahmen wie dem Angebotsausbau an überbetrieblichen Ausbildungen) mit dem Lehrlingsfreibetrag (1998–2002), der Lehrlingsausbildungsprämie (2002–2008) und dem »Blum-Bonus« (2005–2008) direkte finanzielle Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe ins Leben gerufen. Die im Rahmen der BAG-Novelle 2008 (§ 19c Z 1–7 BAG) neu geschaffenen »Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen« lösten die bis dahin bestehenden (ausschließlich quantitätsorientierten) Förderschiene ab. Seitdem liegt ein weiterer Fokus der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) neben der fortwährend quantitativ ausgerichteten Basisförderung auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb.

Die Abwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderungen (gemäß § 19c BAG) erfolgt über die Förderreferate, die in den Lehrlingsstellen der Landeskammern eingerichtet wurden. Die Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung stammen aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF), dessen Finanzierung über einen prozentuellen Zuschlag zum dienstgeberseitigen Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag) erfolgt.

Der Anteil der Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben der Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) hat sich seit 2011 ungefähr bei drei bis vier Prozent eingependelt, was im Umkehrschluss bedeutet, dass etwas über 96 Prozent der eingesetzten Mittel direkt als Förderungen ausbezahlt werden (können).

Die Zahl der über die betriebliche Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) jährlich abgewickelten Förderfälle steigt tendenziell an: Wurden im Jahr 2012 insgesamt 145.487 Förderfälle verzeichnet, so belaufen sich diese im Jahr 2014 bereits auf 163.326. Die Zahl der Förderfälle für die Basisförderung ist jedoch aufgrund der sinkenden Lehrlingszahlen im Jahr 2014 erstmals rückläufig.

Abbildung 1: Inanspruchnahme nach Förderart (LehrabsolventInnen 2014)



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

Starke Unterschiede in der Inanspruchnahme der Förderungen bestehen nach Bundesländern beispielsweise für LAP-Vorbereitungskurse (13,4 Prozent Inanspruchnahme unter den LehrabsolventInnen 2014 in Wien, 49,1 Prozent in der Steiermark), mitunter bedingt durch unterschiedliche (regionale) Anbieter alternativer Fördermöglichkeiten. Auch nach Sparten bestehen zum Teil große Unterschiede: Während insgesamt für 33,2 Prozent aller LehrabsolventInnen 2014 Förderungen für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen wurden, lag der Anteil der Inanspruchnahme in der Sparte »Industrie« bei 62,8 Prozent und in der Sparte »Tourismus und Freizeitwirtschaft« bei lediglich 15,1 Prozent. Dieses (wenig überraschende) Ergebnis zeigt, dass die mit dem Ziel der Steigerung der Ausbildungsqualität verbundenen Förderungen tendenziell von jenen Betrieben (und Branchen) verstärkt in Anspruch genommen werden, die (bereits) über einen hohen Grad an Ausbildungsorganisation und Ausbildungsstruktur verfügen.

### 3 Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung

Eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung stellt die Frage der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft im Kontext ökonomischer Überlegungen in den Mittelpunkt. Konkret sollte untersucht werden, welchen Beitrag die Basisförderung zur Kompensation der (angenommen) Ausbildungskosten leistet. Zentrale Annahme war dabei die theoretische Überlegung, dass das betriebliche Ausbildungsverhalten zu einem wesentlichen Teil durch betriebswirtschaftliche Abwägungsprozesse bestimmt wird.

Zur Erhebung der verschiedenen Kosten- und Nutzendimensionen wurde ein komplexes, international bewährtes Instrument eingesetzt. Insgesamt wurden mittels Online-Befragung 581 ausbildungsaktive Unternehmen befragt.

Stellt man den Brutto-Kosten der Lehrausbildung den Wert der produktiven Leistungen gegenüber, die Lehrlinge im Zuge von arbeitsintegrierten Lernprozessen erbringen, so ergeben sich für einen durchschnittlichen Betrieb Netto-Kosten, die sich je nach Lehrjahr in der Höhe unterscheiden. Die Brutto-Kosten sind im Mittel höher als der Wert der produktiven Erträge. Im ersten Lehrjahr betragen die Netto-Kosten 2.609 Euro, im zweiten Lehrjahr 3.132 Euro, im

dritten Lehrjahr 4.518 Euro und im halben vierten Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) 4.036 Euro.<sup>2</sup> Ein überraschendes Ergebnis ist, dass die Netto-Kosten mit jedem Lehrjahr zunehmen.

Bei genauerer Betrachtung der Ergebnisse zeigt sich eine hohe Varianz des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Für einen relevanten Teil der Betriebe ergeben sich durch die Ausbildungsaktivität Netto-Erträge, d.h., der Wert der produktiven Leistungen übersteigt die Brutto-Kosten. Ein Teil der Varianz der Kosten-Nutzen-Verhältnisse kann durch betriebs- und branchenspezifische Merkmale (etwa Betriebsgröße, Branche, Lehrberuf) erklärt werden.

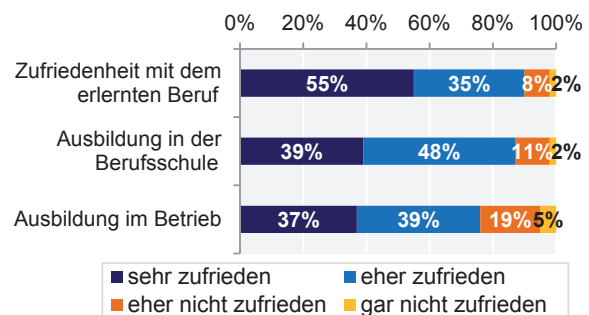
Ein zweiter Erklärungsfaktor liegt im Einsatz von unterschiedlichen betrieblichen Ausbildungsmodellen begründet, also in welchem Ausmaß und in welcher Weise arbeitsintegriertes Lernen im Betrieb organisiert wird. Betriebe mit einem besseren Kosten-Nutzen-Verhältnis gestalten die Lernprozesse in der realen Arbeitsumgebung auf einem hohen Anforderungsniveau.

Weitere Betrachtungen beziehen sich auf die Phase nach der Ausbildung, also betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfes. Für ausbildungsaktive Betriebe ergibt sich ein monetärer Nutzen, wenn Lehrlinge im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden und auf diese Weise die Kosten zur Rekrutierung von extern am Arbeitsmarkt angeworbenen Fachkräften eingespart werden können. Die Kalkulationen zeigen, dass ein Großteil der Netto-Kosten tatsächlich wieder durch die Übernahme von Lehrlingen kompensiert werden kann. Aus dieser investitionsorientierten langfristigen Sicht bestehen für Betriebe betriebswirtschaftliche Anreize, Lehrlinge auszubilden.

### 4 AbsolventInnenbefragung

Die Befragung von LehrabsolventInnen Österreichs rund zwei Jahre nach Lehrabschluss zeigt, dass das Ausbildungsmodell »Lehrlingsausbildung« seine Ziele in großem Maße erreicht: Mit insgesamt 96 Prozent ist die überwiegende Mehrheit der AbsolventInnen einer Lehre auf Fachkräfteniveau beschäftigt. Darüber hinaus bewerten die befragten LehrabsolventInnen die Lehrlingsausbildung an beiden Lernorten sowie ihren beruflichen Erfolg nach Lehrabschluss als überwiegend sehr positiv.

Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Lehrausbildung



Quelle: ibw-Befragung (2015), Österreichs LehrabsolventInnen (n=655)

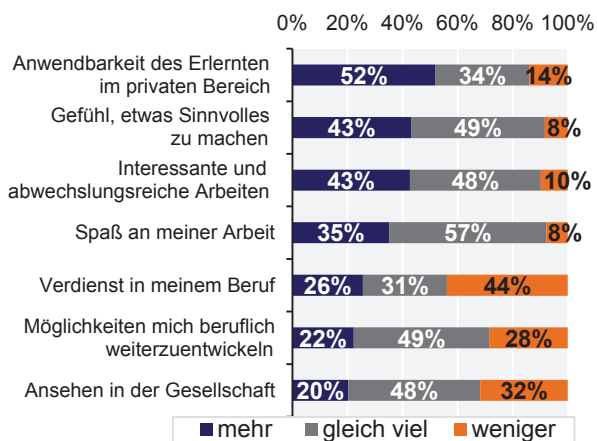
<sup>2</sup> Zur Erläuterung: Die Netto-Kosten im vierten Lehrjahr sind nur für ein halbes Jahr berechnet, da die dafür herangezogenen untersuchten Lehrberufe eine Laufzeit von dreieinhalb Jahren aufweisen. Hochgerechnet auf ein gesamtes Jahr wären diese Kosten also deutlich höher als im dritten Lehrjahr.

Verbesserungsbedarf bzw. Verbesserungspotenzial in der Ausbildung sehen die LehrabsolventInnen u.a. im Hinblick auf die Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule:<sup>3</sup> 42 Prozent der befragten AbsolventInnen geben an, dass es eher nicht bzw. gar nicht zutrifft, dass die Ausbildungsinhalte gut zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule abgestimmt waren.

Die befragten LehrabsolventInnen bewerten die Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung sowohl für sich selbst als auch für das System der Lehre als äußerst wichtig. Hoch ist rückblickend gesehen das zusätzliche Interesse der LehrabsolventInnen an Fortbildungskursen bei externen Anbietern (39 Prozent hätten diese gerne besucht), an Auslandspraktika (35 Prozent) und an dem Modell »Lehre mit Matura« (29 Prozent).

Im direkten Vergleich mit gleichaltrigen AbsolventInnen einer weiterführenden Schule (mit oder ohne Matura) sehen sich die befragten LehrabsolventInnen bezogen auf viele Aspekte, so beispielsweise dem Finden einer angemessenen Arbeitsstelle, dem Spaß an ihrer Arbeit und dem Verrichten von sinnvollen Aufgaben, im Vorteil. Eher benachteiligt im Vergleich mit AbsolventInnen einer weiterführenden Schule sehen sich die befragten LehrabsolventInnen in jenen Aspekten, die mit der externen Bewertung beziehungsweise Anerkennung ihrer Arbeit und Ausbildung zu tun haben: Benachteiligt gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule sehen sich die befragten LehrabsolventInnen nämlich im Hinblick auf das Ansehen in der Gesellschaft, die beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und (je nach Lehrberuf unterschiedlich stark) das Einkommensniveau.

Abbildung 3: Vergleich mit AbsolventInnen einer weiterführenden Schule



Quelle: ibw-Befragung (2015), Österreichs LehrabsolventInnen (n=655)

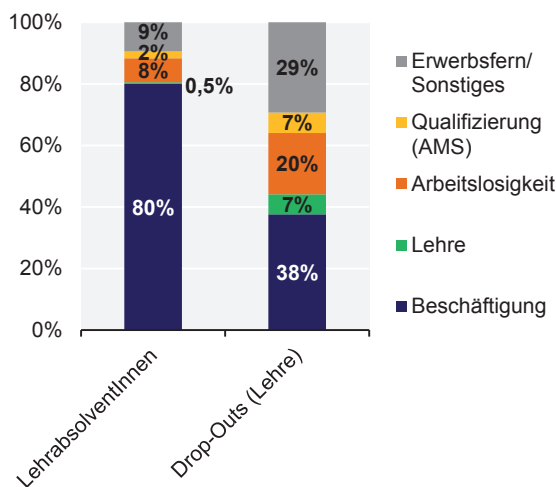
Insgesamt würden sich 84 Prozent der Befragten wieder für eine Lehrausbildung entscheiden, sofern sie im Alter von fünfzehn Jahren nochmals eine Ausbildungsentscheidung treffen müssten. Die Mehrheit würde sogar wieder denselben Lehrberuf wählen.

<sup>3</sup> Bezüglich der Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen Betrieb und Berufsschule ist darauf zu verweisen, dass die Lehrpläne für den Berufsschulunterricht und die Ausbildungspläne, welche die Standards für die betriebliche Ausbildung festlegen, grundsätzlich aufeinander abgestimmt sind.

## 5 AbsolventInnenmonitoring

Das ibw-LehrabsolventInnenmonitoring, das anhand einer Vollerhebung mit anonymisierten amtlichen Daten (Verknüpfung von Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsdaten) u. a. den Ausbildungserfolg und die Erwerbskarrieren von Österreichs LehrabsolventInnen und Dropouts untersucht, macht deutlich sichtbar, dass eine positiv absolvierte Lehre die Eingliederung in das Beschäftigungssystem (v. a. auch im Vergleich zu Dropouts/LehrabbrecherInnen) begünstigt.

Abbildung 4: (Arbeitsmarkt-)Status der LehrabsolventInnen und »Dropouts« einer Lehre drei Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang (LehrabgängerInnen 2008–2013)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008–2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

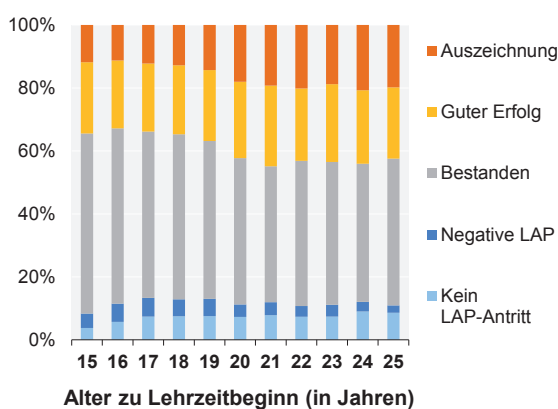
Während drei Jahre nach Lehrabschluss/Lehrabgang rund 80 Prozent der LehrabsolventInnen in Beschäftigung sind, sind dies unter den LehrabbrecherInnen lediglich 38 Prozent. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit ist auch im Zusammenhang mit dem Ausbildungserfolg zu sehen: Mit zunehmendem Ausbildungserfolg (betreffend die Lehrabschlussprüfung) der LehrabgängerInnen 2008–2013 steigt auch der Anteil der (selbständig oder unselbständig) Beschäftigten stark an; der Anteil an Arbeitslosen sinkt.

Mehrere spannende Befunde liefert im Rahmen der vorliegenden Analyse das AbsolventInnenmonitoring darüber hinaus, was den Zusammenhang zwischen Geschlecht bzw. Alter zu Lehrzeitbeginn und Ausbildungserfolg angeht: Die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung der Lehrlinge nach Lehrberufen hat Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Anteil an Dropouts in den einzelnen Lehrberufsgruppen: In Berufsgruppen mit Männerüberhang ist der Anteil der Dropouts unter den weiblichen LehrabgängerInnen tendenziell höher, in Berufen mit Frauenüberhang verhält sich dies umgekehrt, was als deutlicher Hinweis dahingehend interpretiert werden kann, dass die geschlechtsspezifische Segregation am Lehrstellenmarkt zu Nachteilen für die jeweils unterrepräsentierte Gruppe führen kann, die sich nicht selten auch im Zuge der weiteren Arbeitsmarktintegration nach Lehrzeitende fortsetzen.

Besondere Aufmerksamkeit verdient auch der empirische Befund, dass der Anteil der LehrabbrecherInnen mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark ansteigt. Unter den LehrabgängerInnen der Jahre 2008–2013 haben nur 7,4 Prozent ihre Lehre abgebrochen, die zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil steigt nahezu linear an. Bei den 25-jährigen Lehrlern betrug der Anteil der Dropouts schließlich bereits 36,5 Prozent.

Je älter die LehrabsolventInnen zu Lehrzeitbeginn sind, umso höher ist darüber hinaus der Anteil an Nicht-Antritten zur Lehrabschlussprüfung (LAP). Umgekehrt verhält es sich bei einem Lehrabschlussprüfungsantritt mit dem Prüfungserfolg: Mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn steigt der Anteil an Auszeichnungen bei der LAP; der Anteil negativer Prüfungen sinkt hingegen.

**Abbildung 5: Ausbildungserfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn (LehrabsolventInnen 2008–2013)**



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008–2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV + ibw-Berechnungen)

## 6 Weiterführende Berichte

Im Zuge der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) wurde ein umfangreiches empirisches Datenmaterial generiert, das sich über die Lehrstellenförderung hinaus auf das gesamte System der Lehrausbildung bezieht.

Insgesamt wurden fünf detaillierte Teilberichte sowie ein Synthesebericht mit den wichtigsten Ergebnissen der Gesamtstudie erstellt. Alle Berichte stehen auf der Website des Ministeriums unter [www.bmwf.gv.at](http://www.bmwf.gv.at) bzw. in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) als Downloads zur Verfügung.

## 7 Literatur

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

Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Wien: ibw.

Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Wien: öibf.

Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Wien: öibf.

Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008–2013 in Österreich. Wien: ibw.



[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

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

### Anschrift der AutorInnen

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
Rainergasse 38, 1050 Wien  
Tel.: 01 5451671-0, E-Mail: [info@ibw.at](mailto:info@ibw.at), Internet: [ibw.at](http://ibw.at)

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

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

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) oder [www.ams.at](http://www.ams.at) – im Link »Forschung«

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

### AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

### AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

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

August 2016 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

