



Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung

Eine begleitende Evaluierung

Endbericht

Birgit Lenger (ibw)
Roland Löffler (öibf)
Helmut Dornmayr (ibw)

Unter Mitarbeit von:

Bernadette Allinger (öibf)

Wien, Juni 2010

ISBN 978-3-902742-23-0

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

oeibf

Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung

(Geschäftsführer: Mag. Peter Schlögl)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

ZVR-Nr.: 718743404

Diese Studie wurde im Auftrag des AMS Österreich und der Arbeiterkammer Wien und in Zusammenarbeit der Forschungsinstitute ibw und öibf erstellt.



Inhalt

0	EXECUTIVE SUMMARY	1
1	EINLEITUNG	3
2	RAHMENBEDINGUNGEN.....	5
2.1	DEMOGRAFISCHE RAHMENBEDINGUNGEN	5
2.2	BILDUNGS- UND ERWERBSNEIGUNG.....	6
2.3	LEHRSTELLENSUCHENDE, OFFENE STELLEN, LEHRLINGE IM ERSTEN LEHRJAHR.....	6
2.4	ARBEITSMARKTPOLITISCHE UND RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER ÜBERBETRIEBLICHEN BERUFSAUSBILDUNG.....	9
2.5	ZAHLEN UND FAKTEN ZUR ÜBERBETRIEBLICHEN LEHRAUSBILDUNG IN WIEN UND ÖSTERREICH	12
2.6	KOSTEN DER ÜBERBETRIEBLICHEN LEHRAUSBILDUNG.....	18
3	KONZEPTION UND ORGANISATION DER ÜBERBETRIEBLICHEN BERUFSAUSBILDUNGSGÄNGE IN WIEN 2009/2013.....	22
3.1	KONZEPTION BERUFSORIENTIERUNGS- UND COACHINGMAßNAHMEN.....	22
3.1.1	Einführung und Clearing.....	22
3.1.2	Berufsorientierung und Zielfindung.....	23
3.1.3	Vorbereitungsphase	23
3.1.4	Zusatzmodule.....	23
3.1.5	Sozialpädagogische Betreuung.....	24
3.2	KONZEPTION DER ÜBERBETRIEBLICHEN BERUFSAUSBILDUNGSGÄNGE	24
3.3	AUSWAHL DER BERUFE UND FESTLEGUNG DER KONTINGENTE	25
3.4	AUSSCHREIBUNG UND VERGABE: AUSWAHL DER TRÄGEREINRICHTUNGEN UND QUALITÄTSSICHERUNG	27
3.4.1	BOCO-Maßnahmen	27
3.4.2	Berufsausbildungsgänge.....	27
3.4.3	Eignungs- und Qualitätskriterien.....	27
3.4.4	Zuschlagskriterien	30

4	UMSETZUNG UND BEWERTUNG DER ÜBERBETRIEBLICHEN BERUFSAUSBILDUNG IN WIEN.....	34
4.1	GESAMTÜBERSICHT DER TEILNEHMERINNEN NACH AUSBILDUNGS-PHASE	34
4.2	BERUFSORIENTIERUNGS- UND COACHINGKURSE	54
4.2.1	Grundgesamtheit der TeilnehmerInnen: BOCO.....	54
4.2.2	Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung – BOCO	59
4.2.3	Vorzeitiger Ausstieg aus dem BOCO-Kurs: „Jobout“ oder „Dropout“?	78
4.2.4	Erfahrungen der Trägereinrichtungen und TrainerInnen – BOCO.....	85
4.3	DIE ÜBERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG.....	92
4.3.1	Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung – ÜBA.....	92
4.3.2	Vorzeitiger Ausstieg aus der überbetrieblichen Lehrausbildung: „Jobout“ oder „Dropout“?	115
4.3.3	Erste Erfahrungen der Trägereinrichtungen und TrainerInnen in der ÜBA.....	123
4.4	LEHRSTELLENSUCHEND GEMELDETE NICHT-TEILNEHMENDE AN AMS-KURSEN („NICHT-TEILNEHMENDE“)	130
4.5	ZUSAMMENFASSUNG DER BEFRAGUNGEN	137
5	ZUSAMMENFASSUNG, SCHLUSSFOLGERUNGEN, EMPFEHLUNGEN	139
	AUTOR/INNENVERZEICHNIS.....	144

0 Executive Summary

Die Ergebnisse der vorliegenden - von AMS Österreich und Arbeiterkammer Wien beauftragten - Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) sowie der vorgelagerten Berufsorientierungs- und Coachingkurse (BOCO) in Wien zeichnen insgesamt ein recht positives Bild dieser Maßnahmen:

Die Jugendlichen sind sowohl mit den Berufsorientierungs- und Coachingkursen als auch mit der überbetrieblichen Lehrausbildung in hohem Maße zufrieden (Anteil der „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“-Antworten: 93 % BOCO, 86 % ÜBA). Vor allem die Zufriedenheit mit den TrainerInnen und AusbilderInnen sticht hierbei hervor: Sie liegen in beiden Befragungen (BOCO und ÜBA) an erster Stelle in der Bewertung verschiedener Einzelaspekte der Maßnahmen: 94 % der BOCO- und 88 % der ÜBA-TeilnehmerInnen erklären sich „sehr“ oder „eher zufrieden“ mit den TrainerInnen. Besonders erwähnenswert ist, dass sich auch das subjektive Wohlbefinden durch die Teilnahme stark verbessert hat: 71% der BOCO-TeilnehmerInnen geht es seit Beginn des BOCO-Kurses persönlich besser, 26% ungefähr gleich gut (und nur 4% weniger gut). Ähnliches gilt für die ÜBA: 76% der Teilnehmenden geht es hier seit Ausbildungsbeginn persönlich besser, 17% ungefähr gleich gut und 8% weniger gut.

Unabhängig von der Zufriedenheit mit den Kursen bzw. der Ausbildung ist der Wille zu einer betrieblichen Lehrstelle vorhanden, allerdings bei den TeilnehmerInnen in der ÜBA bereits in einem deutlich geringeren Umfang: 85 % der BOCO-TeilnehmerInnen und 57 % der ÜBA-TeilnehmerInnen gaben einen solchen Wunsch bekannt. Besonders hoch ist der Wunsch nach einer betrieblichen Lehrstelle (90%) bei jenen, die im Februar 2010 noch lehrstellensuchend waren und bis dahin an keinem Kurs des AMS teilgenommen haben. Der (bislang unerfüllte) Wunsch nach einer betrieblichen Lehrstelle ist auch der primäre Grund, warum diese Gruppe Jugendlicher, die in der Studie als „Nicht-Teilnehmende“ bezeichnet wurden, bisher an keinem Kursangebot des AMS teilgenommen hat.

Auch Jugendliche, die während der BOCO oder ÜBA auf eine betriebliche Lehrstelle wechselten, bewerten die BOCO- und ÜBA-Kurse durchwegs positiv, vor allem mit den TrainerInnen und der Betreuung in den Maßnahmen sowie den Vermittlungsanstrengungen der Ausbildungseinrichtungen waren die Jugendlichen sehr zufrieden. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle handelt es sich bei der vermittelten betrieblichen Lehrausbildung um den Wunschberuf der Jugendlichen, entsprechend motiviert sind die befragten „Jobouts“, die Lehrausbildung erfolgreich abzuschließen und im erlernten Beruf auch weiter tätig zu sein.

Geringer fällt die Zustimmung bei jenen Jugendlichen aus, die vorzeitig aus der BOCO oder ÜBA ausgeschieden sind. Der überwiegende Teil hat die Maßnahmen verlassen, weil sie keinen Sinn in einer Ausbildung gesehen haben, die ihren Berufsvorstellungen nicht entspricht. Persönliche, familiäre oder gesundheitliche Probleme waren nur für ein Viertel der AbbrecherInnen maßgeblich für die vorzeitige Beendigung. Auch wenn Dropouts mit BOCO und ÜBA insgesamt weniger zufrieden waren, werden die TrainerInnen, die Betreuung in den Kursen und Rahmenbedingungen eher positiv bewertet, geringe Zufriedenheit herrscht dagegen in Bezug auf die Inhalte der Maßnahmen und die (erfolglos gebliebenen)

Anstrengungen der Ausbildungseinrichtungen, die Jugendlichen auf eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln.

Die hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der ÜBA ist natürlich aus organisatorischer, pädagogischer und sozialintegrativer Perspektive äußerst positiv zu bewerten und bedeutet auch einen Erfolg für die beteiligten Akteure (vor allem AMS, Ausbildungseinrichtungen, Berufsschulen und Praktikumsbetriebe). Die Zufriedenheit und Motivation der Jugendlichen stellt zudem auch eine – wenn nicht sogar die entscheidende - Variable bei der Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Jugendlichen dar.

Gleichzeitig steht die überbetriebliche Lehrausbildung aber in einer schwierigen Rolle innerhalb des Systems der beruflichen Erstausbildung (vgl. dazu die Anmerkungen in den Schlussfolgerungen), wobei insbesondere eine Konkurrenz zur betrieblichen Lehrausbildung unbedingt zu vermeiden ist. Ein dadurch bedingter (weiterer) Rückgang der betrieblichen Lehrstellen wäre nicht nur mit hohen volkswirtschaftlichen Kosten verbunden, sondern würde auch die besondere Stärke der betrieblichen Lehrausbildung (nämlich die Ausbildung direkt am Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt) in Österreich konterkarieren.

Trotz der schwierigen Rolle der überbetrieblichen Lehrausbildung im Gesamtsystem der beruflichen Erstausbildung besteht aber an deren aktueller Notwendigkeit kein Zweifel. Und trotz der hohen Zufriedenheit der TeilnehmerInnen lassen sich in der vorliegenden Studie auch eine Reihe von Optimierungspotentialen erkennen. Für die konkrete Gestaltung und Umsetzung der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS werden daher folgende **Empfehlungen** formuliert (siehe Schlussfolgerungen):

- ◆ Ausreichendes Angebot an attraktiven Lehrberufen für Mädchen
- ◆ Verbreiterung des beruflichen Angebotes insgesamt
- ◆ Flexibleres Ausmaß der Betriebspraktika
- ◆ Planungs- und Dokumentationspflicht der Betriebspraktika
- ◆ Vorgeschaltete Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche mit mangelnden Grundkompetenzen
- ◆ Längere und flexiblere Dauer der BOCO-Kurse
- ◆ Frühzeitiger Erstkontakt des AMS mit PflichtschulabgängerInnen
- ◆ Langfristige Wirkungs- und Erfolgskontrolle (Evaluation)
- ◆ Aufwertung und stärkere Verankerung der Berufsinformation und -orientierung im formalen Bildungswesen

1 Einleitung

Zur Wahrung der Zugangschancen im Bereich der beruflichen Erstausbildung und zur Kompensation des Mangels an betrieblichen Lehrstellen hat sich das seit Mitte der 90er Jahre quantitativ zunehmend ausgebaute System der überbetrieblichen Berufsausbildung für lehrstellensuchende Jugendliche bisher als unerlässlich erwiesen. Ziel der Maßnahmen war und ist es, Jugendlichen, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht oder einem Ausbildungsabbruch keine geeignete betriebliche Lehrstelle zur Verfügung stand, adäquate Hilfestellungen und Ausbildungsplätze in überbetrieblicher Form zur Verfügung zu stellen.

Mit dem am 26. Juni 2008 in Kraft getretenen Beschäftigungspaket wurde die überbetriebliche Lehrlingsausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) neu geregelt. Wesentliche Änderungen sind eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre¹ und die Schaffung eines einheitlichen Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (§30 bzw. §30b BAG) verbunden mit dem Auslaufen des JASG (mit 31.12.2008). Wurden bisher sowohl JASG-Lehrgänge als auch Ausbildungen gemäß §30 BAG durchgeführt, so wurde nun ein einheitlicher Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS geschaffen, der die gesamte Lehrausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglicht.

Nicht zuletzt aufgrund dieser veränderten Rahmenbedingungen und dem Umstand, dass sich die Angebote im Ausbildungssystem zu verstetigen beginnen, erscheint die Notwendigkeit einer Evaluierung der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS in hohem und aktuellem Maße gegeben.

Im Mittelpunkt dieser (begleitenden) Evaluierung steht die Qualität und Zielgruppenadäquatheit der überbetrieblichen Ausbildungsangebote, welche vor allem anhand der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen sowie der für die Vermittlungsleistungen verantwortlichen Lehrkräfte und AusbilderInnen beschrieben werden soll. Besondere Aufmerksamkeit wird zudem auch der Frage nach dem Umfang, den Ursachen und den Konsequenzen (Verbleib) von Ausbildungsabbrüchen bzw. -wechseln gewidmet.

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierungsstudie können daher auch nicht als Update sondern eher als wichtige Ergänzung bzw. Vervollständigung der im Jahr 2006 erfolgten Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge² betrachtet werden, bei welcher die Perspektive der (späteren) Lehrbetriebe im Mittelpunkt der Analyse stand. Da aber bei der neuen Konzeption der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS – und nicht zuletzt auch aufgrund der aktuellen globalen Finanz- und Wirtschaftskrise – davon auszugehen ist, dass ein Großteil (bzw. zumindest ein erheblicher Teil) der Jugendlichen die Ausbildung zur Gänze (mit Ausnahme der Praktika) in der Ausbildungseinrichtung (und nicht in einem Lehrbetrieb) absolvieren wird, ist es umso wichtiger, auch der Perspektive der Jugendlichen als MaßnahmenteilnehmerInnen (KundInnen) sowie als Lernende und damit den optimierten Bedingungen für Kompetenzaufbau entsprechende Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

¹ vgl. § 38d., Abs. 1, AMSG: „Soweit berufliche Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche nicht durch Vermittlung auf Lehrstellen oder andere Maßnahmen sichergestellt werden können, hat das Arbeitsmarktservice geeignete Ausbildungseinrichtungen mit der überbetrieblichen Lehrausbildung zu beauftragen.“

² Vgl. HECKL, EVA/DORR, ANDREA/DÖRFLINGER, CÉLINE (2006): Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge, Forschungsbericht der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Wien

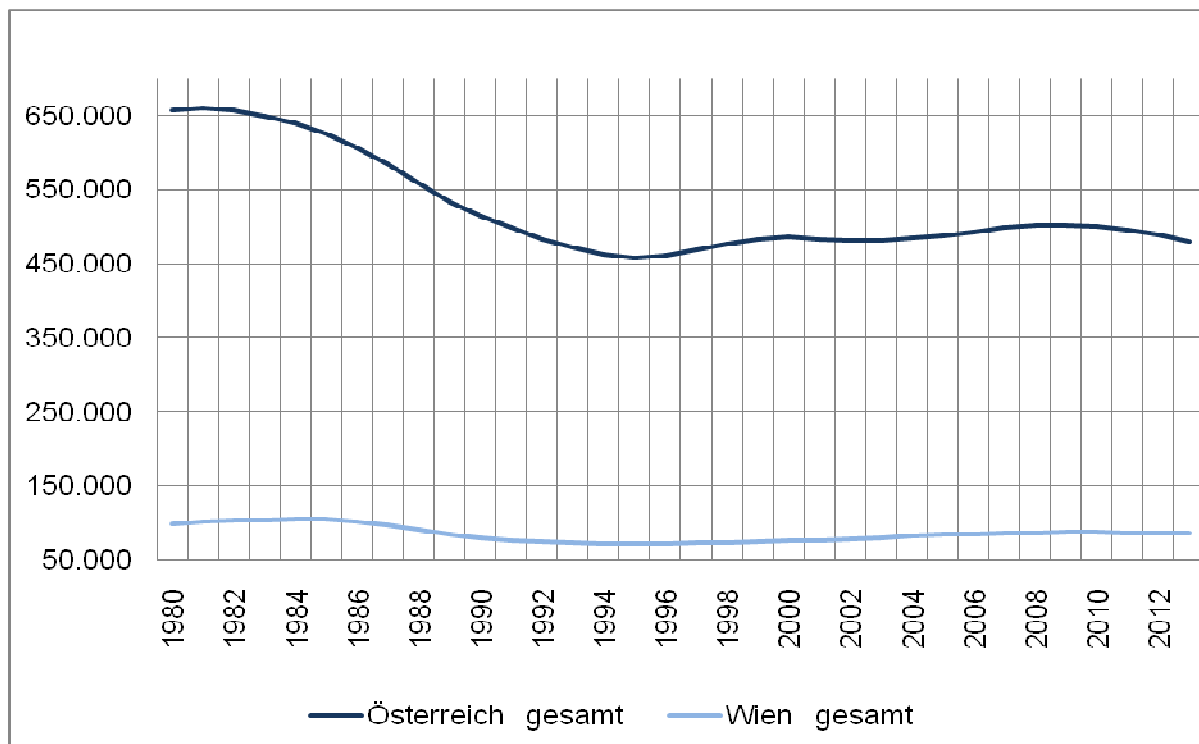
Im Mittelpunkt der vorliegenden Studie stehen daher Befragungen von Jugendlichen zu unterschiedlichen Zeitpunkten (in der Orientierungsphase, während der Ausbildung in der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, nach Ausbildungsabbrüchen, nach/während anhaltend erfolgloser Lehrstellensuche) sowie die Perspektive der Lehrkräfte und AusbilderInnen. Untersuchungsregion ist das Bundesland Wien. Auftraggeber der Studie sind das AMS Österreich und die Arbeiterkammer Wien.

2 Rahmenbedingungen

2.1 Demografische Rahmenbedingungen

Die Zahl der Personen zwischen 15 und 19 Jahren hat in den letzten 30 Jahren in Österreich spürbar abgenommen. Gehörten im Jahr 1980 beinahe 660.000 Personen diesem Alterssegment der österreichischen Bevölkerung an, waren es im Jahr 2008 nur mehr rund 500.000. Folgt man der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria, wird sich diese Bevölkerungsgruppe bis 2013 um weitere 21.000 Personen auf 479.000 reduzieren.³

Grafik 2-1: Erwerbsbevölkerung der Altersgruppe „15-19 Jahre“ Österreich und Wien 1980 bis 2013 (Absolutwerte)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bevölkerungsprognose Stand Juni 2009.

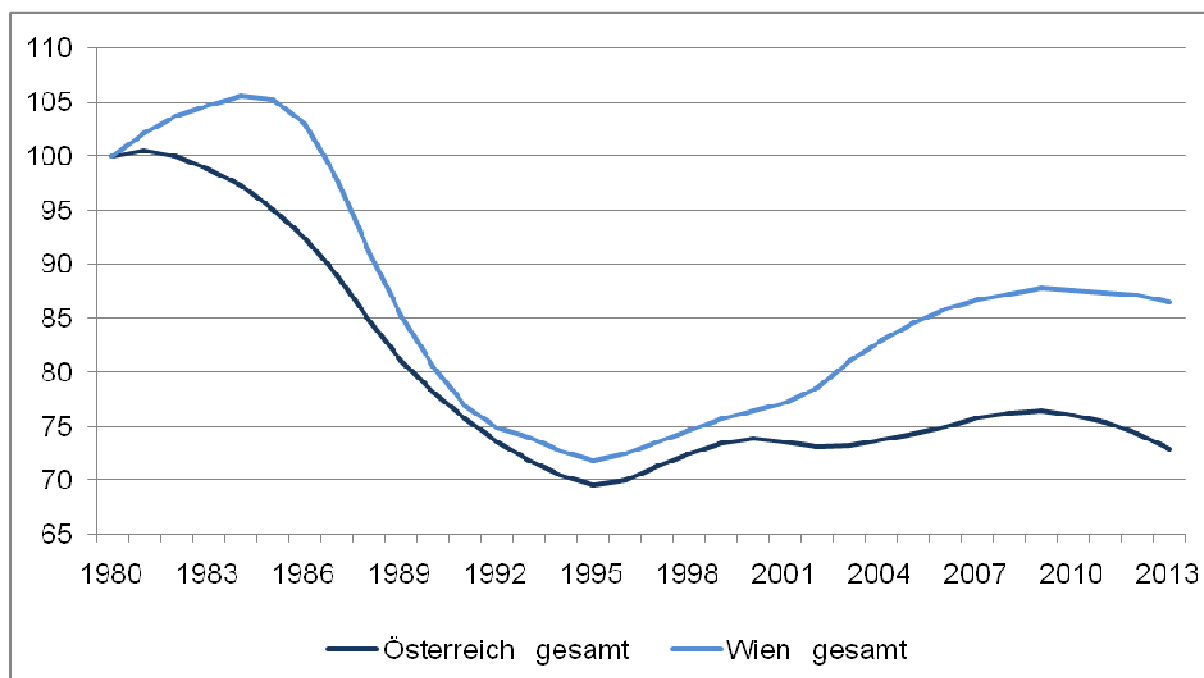
Die Entwicklung für Wien unterscheidet sich vom Durchschnitt aller österreichischen Bundesländer. Durch die kontinuierliche Zuwanderung jüngerer Personen (vor allem aus dem Ausland) und der höheren Fertilitätsrate der Personen mit Migrationshintergrund fällt der relative Rückgang der Altersgruppe „15 bis 19 Jahre“ in Wien deutlich geringer aus. Im Jahr 1980 maß die Kohorte der 15- bis 19-jährigen in Wien rund 100.000 Personen, im Jahr 2008 waren es knapp 87.000. Bis 2013 wird diese Altersgruppe noch geringfügig unter diese Marke fallen. Mittelfristig ist dagegen in Wien mit einem Anstieg des Bevölkerungsanteils jugendlicher Personen zu rechnen.

³ STATISTIK AUSTRIA. <http://sdb.statistik.at/superwebguest/login.do?guest=guest&db=dbbevstprog>

2.2 Bildungs- und Erwerbsneigung

Seit den achtziger Jahren steigt der Anteil jener Personen, die nach Beendigung der Schulpflicht eine weiterführende Ausbildung im Rahmen des formalen Bildungssystems anstreben, stetig an. Trotz sinkender Bevölkerungsanteile waren in den Jahren 1980 bis 2008 zwischen 56.000 und 66.000 Burschen und Mädchen in der 10. Schulstufe einer AHS, BHS und BMS. Gleichzeitig hat der Zahl der erwerbsaktiven Jugendlichen seit 1980 laufend zugenommen. 2009 waren rund zwei Drittel der Jugendlichen zwischen 15 bis 19 Jahren zumindest einen Teil des Jahres erwerbsaktiv, sei es weil sie Ferienjobs ausübten, sei es weil sie Praktika absolvierten oder weil sie nach dem Pflichtschulabschluss in ein Beschäftigungsverhältnis einstiegen oder sich für die Vermittlung in einen Job vormerken ließen.⁴ Die durchschnittliche Erwerbsquote dieser Altersgruppe lag 2008 bei 45,7% (gegenüber 40,5% im Jahr 1999).

Grafik 2-2: Bevölkerung in der Altersgruppe „15 bis 19 Jahre“ (1980=100)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, eigene Berechnungen

2.3 Lehrstellensuchende, Offene Stellen, Lehrlinge im ersten Lehrjahr

Zur Erwerbsbeteiligung tragen auch jene Jugendliche bei, denen es gelingt, eine Lehrstelle zu erlangen. Allerdings ist die Zahl der LehranfängerInnen in den letzten 30 Jahren deutlich zurückgegangen. Waren im Jahr 1980 in Österreich noch rund 62.000 Jugendliche in ihrem ersten Lehrjahr, betrug der vergleichbare Wert für 2008 nur mehr 39.700. Der Rückgang der LehranfängerInnen um ein Drittel übertrifft die Verschmälerung der demografischen Basis deutlich: im selben Zeitraum hat sich die Zahl der Jugendlichen im Alter von 15 Jahren nur um ein Viertel reduziert. Die Zahl aller Lehrlinge hat sich von 194.000 im Jahr 1980 auf

⁴ SchülerInnen an weiterführenden Schulen: Statistik Austria und BMUKK. Erwerbsaktive Jugendliche: Petra Gregoritsch et al. Lehrlingsausbildung, 35f

132.000 im Jahr 2009 (gemessen am Jahresendstichtag) verringert. In Wien waren im Jahr 2009 18.800 Jugendliche in einer Lehrausbildung (gegenüber über 31.000 im Jahr 1980).

Tabelle 2-1: Lehrlinge nach Sparten und Bundesländern 1980 bis 2009

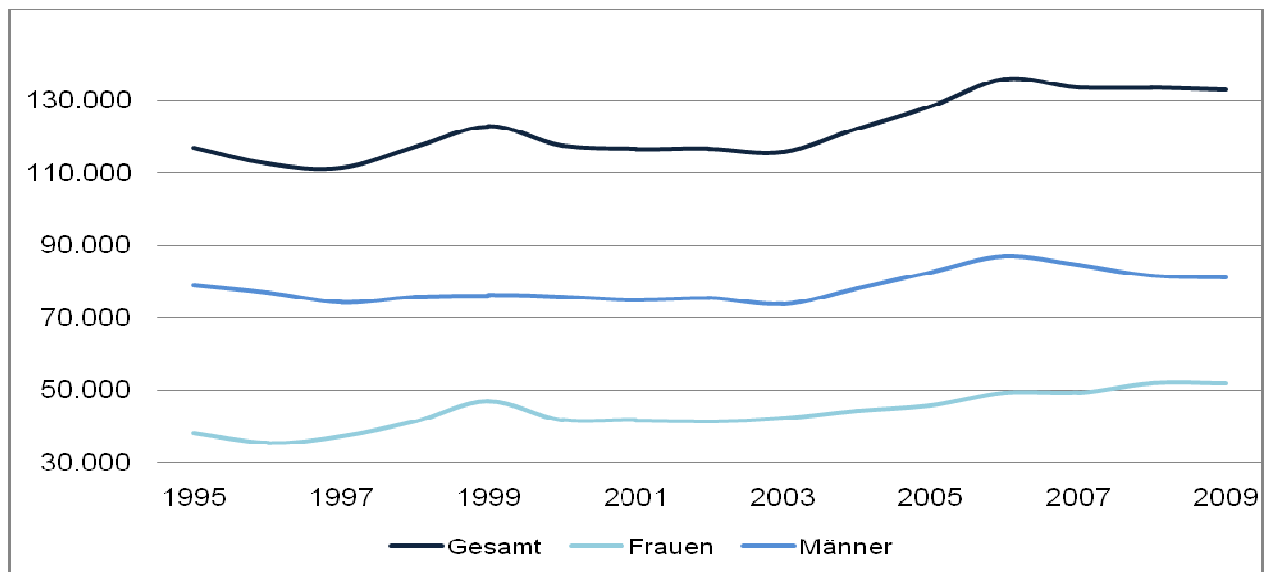
SPARTE	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Gewerbe und Handwerk	102.051	85.544	76.120	69.805	67.309	59.268	60.372	61.503	61.859	59.788
Industrie	28.668	24.932	21.815	14.850	14.557	15.355	15.364	16.098	17.141	16.654
Handel	40.536	34.021	26.352	20.212	19.517	18.490	19.005	19.867	19.913	19.034
Bank und Versicherung	524	454	687	708	900	942	1047	1115	1.144	1.198
Transport und Verkehr	3.001	2.811	2.689	2126	2269	2042	2072	2283	2.488	2.590
Tourismus und Freizeitwirtschaft	16.232	17.676	13.941	11.363	13.233	14.441	14.756	14.818	14.495	13.546
Information und Consulting	2.545	2.754	2.984	3.161	2.973
Nichtkammer	3.077	4.483	3.912	4.313	6.230	7.369	7.677	8.163	8.032	8.473
Nichtkammer §§ 29/30	2585	1926	2914	2992	3.647	3.595
§ 30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS)	3.825
INSGESAMT	194.089	169.921	145.516	123.377	126.600	122.378	125.961	129.823	131.880	131.676

BUNDESLAND	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Burgenland	5.215	4.242	4.044	3.204	3.119	2.854	2.956	2.940	2.921	3.061
Kärnten	15.288	13.779	11.430	9.477	9.686	9.004	9.284	9.580	9.733	9.427
Niederösterreich	31.428	26.747	23.379	19.832	20.183	18.477	19.071	19.782	19.970	19.961
Oberösterreich	35.514	30.889	27.793	24.092	26.855	26.520	26.726	27.691	28.166	28.009
Salzburg	13.819	13.252	10.814	10.094	10.003	9.777	10.392	10.682	10.788	10.550
Steiermark	35.606	29.218	25.363	20.358	20.172	18.743	19.164	19.682	19.904	19.838
Tirol	17.094	16.279	13.116	11.512	12.377	13.286	13.585	14.039	13.930	13.854
Vorarlberg	9.045	8.520	7.722	7.073	7.106	7.515	7.820	8.001	8.175	8.147
Wien	31.080	26.995	21.855	17.735	17.099	16.202	16.963	17.426	18.293	18.829
Österreich	194.089	169.921	145.516	123.377	126.600	122.378	125.961	129.823	131.880	131.676

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 2009.

Der langfristige Trend der rückläufigen Lehrlingsbeschäftigung konnte zwar in den letzten Jahren durch die Schaffung von Anreizsystemen (siehe Kap. 2.4) gestoppt werden, dennoch ist es nicht gelungen, die Lehrlingsbeschäftigung auf das Niveau der achtziger Jahre zu heben.

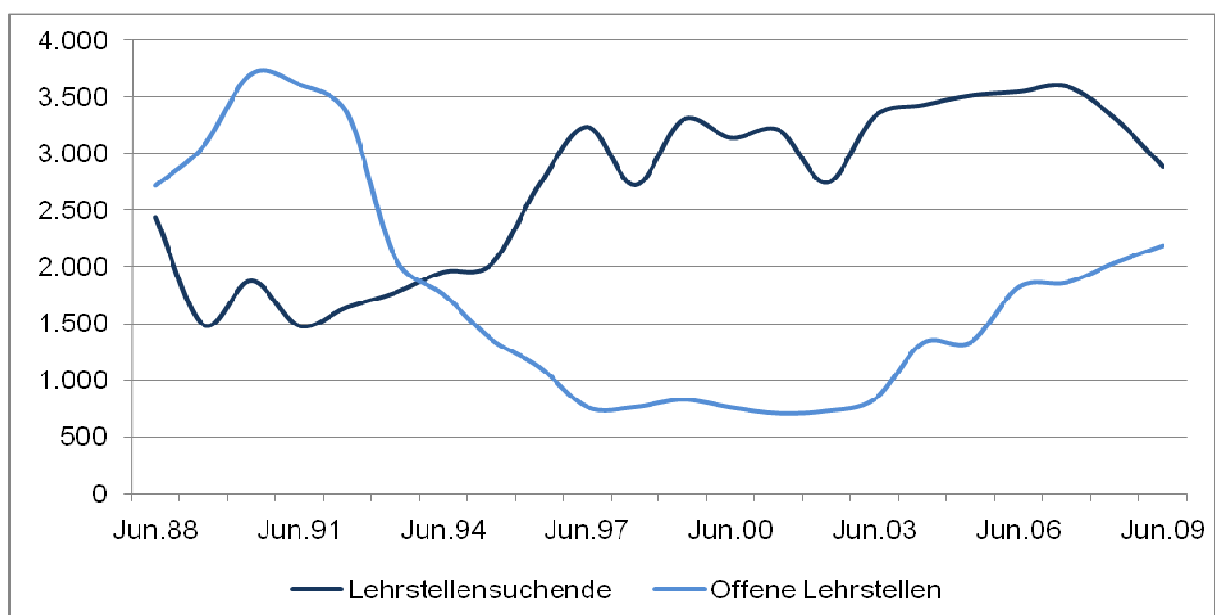
Der Rückgang der Lehrlingsbeschäftigung hat zwei Ursachen: Einerseits ist die Nachfrage nach Lehrstellen bis in die Mitte der neunziger Jahre gesunken und hat erst durch die steigende Zahl von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wieder zugenommen, während der Zustrom in das System weiterführender Formen des Regelschulsystems trotz rückläufiger Besetzungszahlen der Bevölkerung der Altersgruppen „15 Jahre und älter“ laufend zunimmt. Andererseits zeigt die Arbeitsmarktstatistik eine sinkende Bereitschaft der Betriebe, zukünftig benötigte Facharbeitskräfte auszubilden. In Wien ist diese Entwicklung besonders ausgeprägt: vor allem Großbetriebe haben ihren durchschnittlichen Bestand an Lehrstellen in den letzten Jahren deutlich reduziert. Erst durch den massiven Einsatz von Lehrstellenförderungen ist es gelungen, die Zahl der angebotenen Lehrstellen zu erhöhen, wobei das Niveau der achtziger Jahre auch 2009 noch nicht erreicht wurde.

Grafik 2-3: Lehrlingsbeschäftigung in Österreich 1995 bis 2009

Quelle: STATISTIK AUSTRIA:

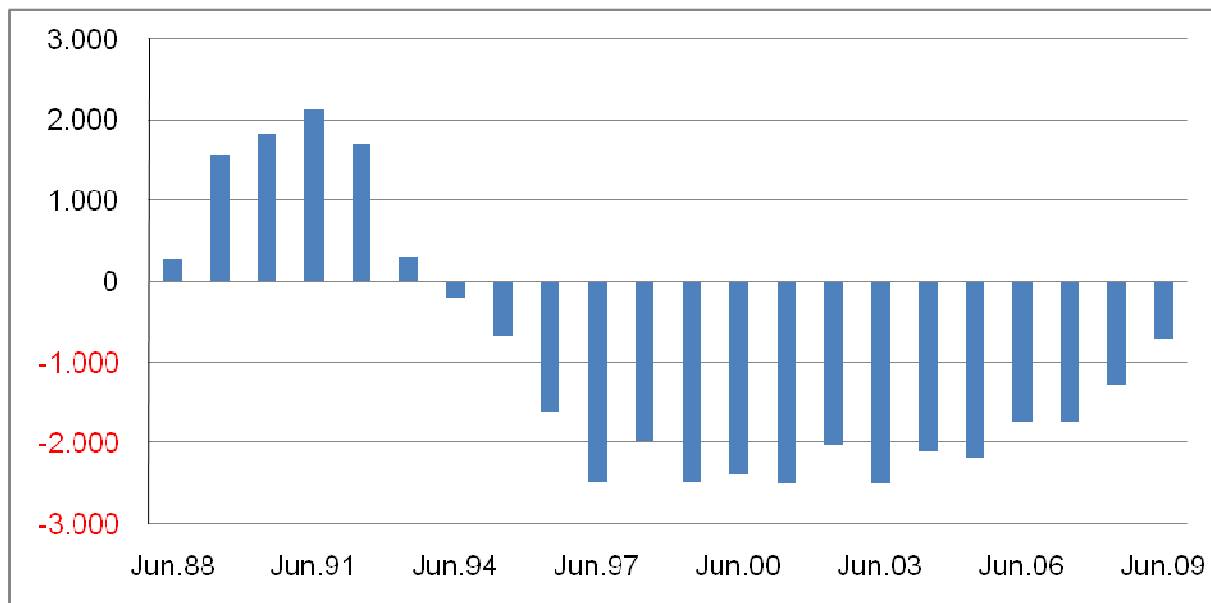
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbststaendig_erwerbstaetige/023551.html

Seit Mitte der neunziger Jahre überstieg in Wien die Zahl der Lehrstellensuchenden (zum Monatsendstichtag Juni) stets die Zahl der zu diesem Zeitpunkt sofort oder nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen. Ende der neunziger Jahre erreichte diese Lehrstellenlücke das Ausmaß von 2.500 Ausbildungsplätzen, im Juni 2009 betrug sie noch mehr als 700.

Grafik 2-4: Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen in Wien 1988 bis 2009 (jeweils Monatsendstichtag Juni)

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, LS 900 und OS 900

Grafik 2-5: Lehrstellenüberhang und –lücke in Wien 1999 bis 2009
(Jeweils Monatsendstichtag Juni)



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, LS 900 und OS 900, eigene Berechnungen.

2.4 Arbeitsmarktpolitische und rechtliche Rahmenbedingungen der überbetrieblichen Berufsausbildung

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik darin, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen. In den letzten zehn Jahren konzentrierten sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf folgende vier Bereiche:⁵

- Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (Neue Lehrberufe, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung, finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe wie Lehrstellenförderung, Blum-Bonus)
- Maßnahmen zur Erleichterung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses)
- Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für Jugendliche zwischen 19 und 24 Jahren (Sonderprogramm SPJU, JOBS FOR YOU(TH))
- das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG), auch „Auffangnetz“ genannt (Lehrlingsstiftungen, Berufslehrgänge).

Im Jahr 2008 hat die Bundesregierung mit den Sozialpartnern eine Vereinbarung unter dem Titel „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ geschlossen, die sowohl das Ziel einer anforderungs-

⁵ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2008. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien Oktober 2008

gerechten Weiterentwicklung der Fördersysteme für betriebliche Berufsausbildung als auch eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen bis 18 enthielt.⁶ Als Instrument zur Erfüllung der „Ausbildungsgarantie“ wurde die überbetriebliche Lehrausbildung ausgebaut.

Eine Voraussetzung für die Verbreiterung der überbetrieblichen Berufsausbildung war die Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jahr 2008. Bis dahin war es dem Arbeitsmarktservice nur bei Vorliegen einer §29- bzw. §30-Bewilligung für die jeweilige Ausbildungseinrichtung möglich, eine von einer nicht-betrieblichen Einrichtung durchgeführten durchgehende Berufsausbildung im Sinne des BAG zu fördern. Zwar wurden bereits seit 1998 durch das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) Maßnahmen im Bereich der Berufsausbildung ermöglicht (Lehrlingsstiftungen, Lehrgänge), diese Maßnahmen waren jedoch meist zeitlich begrenzt (maximal 12 Monate) und dienten dazu, Teilqualifikationen im Bereich einer Berufsausbildung zu erwerben bzw. auf eine duale Berufsausbildung vorbereiten und den Einstieg in den regulären Lehrstellenmarkt zu erleichtern. Ein wesentliches Ziel der JASG-Lehrgänge war es, die teilnehmenden Jugendlichen in Lehrstellen zu vermitteln, das Ausbildungsziel war somit dem Vermittlungsauftrag untergeordnet.

Mit der Novellierung des BAG wurde das System der überbetrieblichen Lehrausbildung als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche weiter ausgebaut und Voraussetzungen für die Etablierung der überbetrieblichen Berufsausbildung als wichtige Ergänzung zur dualen Berufsausbildung geschaffen:

§ 30. (1) Das Ausbilden von Personen in einem Lehrberuf in Ausbildungseinrichtungen, die weder von einem Lehrberechtigten geführt werden noch Schulen oder im § 29 angeführte Anstalten sind, bedarf einer Bewilligung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, soweit nicht die Voraussetzungen des § 30b vorliegen.

(2) Die Bewilligung ist zu erteilen, wenn

- die Organisation und Ausstattung der Ausbildungseinrichtung unter Berücksichtigung einer
1. allfälligen ergänzenden Ausbildung die Vermittlung aller für die praktische Erlernung des betreffenden Lehrberufes nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse ermöglicht,
2. für die erforderliche Anzahl von Personen, die die persönlichen Voraussetzungen für das Ausbilden von Lehrlingen besitzen, vorgesorgt ist,
- die Gestaltung der Ausbildung im Wesentlichen dem Berufsbild des betreffenden
3. Lehrberufes und das Ausbildungsziel den in der Prüfungsordnung dieses Lehrberufes gestellten Anforderungen entspricht und die Ausbildung mit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen wird,
4. glaubhaft gemacht wird, dass die Führung der Ausbildungseinrichtung für die erforderliche Ausbildungsdauer mit einem hohen Grad der Wahrscheinlichkeit sichergestellt ist, und
5. für die Wirtschaft oder die Lehrstellenbewerber ein Bedarf nach einer Ausbildungseinrichtung besteht und die Ausbildung von Lehrstellenbewerbern im betreffenden Lehrberuf in betrieblichen Lehrverhältnissen nicht gewährleistet ist.

(3) Die Bewilligung kann mit Auflagen erteilt werden, insbesondere über

1. das Mindestausmaß der praktischen Ausbildung,
2. das Mindest- oder Höchstausmaß ergänzender Ausbildungen,

⁶ Arbeitsmarkt – Zukunft 2010. Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wien 2008.

3. das Höchstausmaß betrieblicher Praktika,
4. die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zur Bewerbung und
5. die Verpflichtung zur Setzung gezielter Bemühungen zur Übernahme der auszubildenden Personen in ein betriebliches Lehrverhältnis gemäß den §§ 1 und 2.

(...)

(8) Personen, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß Abs. 1 ausgebildet werden, sind in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlingen) im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sowie hinsichtlich der Berufsschulpflicht gleichgestellt. Sie gelten als Lehrlinge im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes sowie des Familienlastenausgleichsgesetzes und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe, die die Beitragsgrundlage für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet.

Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice

§ 30b. (1) Hat das Arbeitsmarktservice entsprechend den Richtlinien des Verwaltungsrates für die überbetriebliche Lehrausbildung, die den Bestimmungen des § 30 vergleichbare Qualitätsstandards enthalten, eine Ausbildungseinrichtung mit der überbetrieblichen Lehrausbildung beauftragt, so ist für den Zeitraum der Beauftragung keine Bewilligung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit gemäß § 30 Abs. 1 erforderlich.

(2) Abs. 1 gilt auch, wenn im Auftrag des Arbeitsmarktservice einzelne Personen zusätzlich auf einem Ausbildungsplatz in einer Ausbildungseinrichtung in einem bestimmten Lehrberuf ausgebildet werden und dadurch die Anzahl der für diesen Lehrberuf gemäß § 30 bewilligten oder ursprünglich vertraglich vereinbarten Ausbildungsplätze überschritten wird.

(3) § 30 Abs. 7 und 8 gelten auch für die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice.

(4) Das Arbeitsmarktservice hat den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit und den Bundes-Berufsausbildungsbeirat über die Beauftragung einer Ausbildungseinrichtung zu informieren.⁷

Durch die §30b-Regelung wurde ein einheitlicher Ausbildungstypus analog zu §30 geschaffen, der die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglicht, „wobei die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle weiterhin vorrangig anzustreben ist.“⁸

Durch die Integration der ÜBA in das Maßnahmenbündel des Arbeitsmarktservice Österreich wurde die soziale Absicherung der TeilnehmerInnen verbessert, weil die geförderten Jugendlichen in das System der Arbeitslosenversicherung einbezogen werden. Die bis dahin nach Art des Lehrgangs unterschiedliche Höhe der gewährten Ausbildungsentschädigung wurde im Zuge der Novellierung auf 240 € monatlich im 1. und 2. Lehrjahr und 555 € monatlich im 3. Lehrjahr festgesetzt.

Als Zielgruppen gelten in erster Linie Jugendliche, die ihre Schulpflicht beendet haben und bisher keine geeignete Lehrstelle auf dem „ersten“ Lehrstellenmarkt gefunden haben. Vermehrt sollen neben sozial benachteiligten und lernschwachen Jugendlichen auch BildungsabbrecherInnen, „ältere“ Jugendliche (also Jugendliche, deren Erfüllung der Schulpflicht schon mindestens ein Jahr zurückliegt) sowie Jugendliche mit Berufswünschen, die im

⁷ Bundesgesetz vom 26. März 1969 über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz - BAG) StF: BGBl. Nr. 142/1969 in der Fassung von 1. Juli 2008 gemäß BGBl. I Nr. 82/2008

⁸ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Jugend und Arbeit in Österreich. Wien Juli 2008, S.30.

Rahmen des betrieblichen Lehrstellenangebotes nicht abgedeckt werden können, in das Programm miteinbezogen werden.

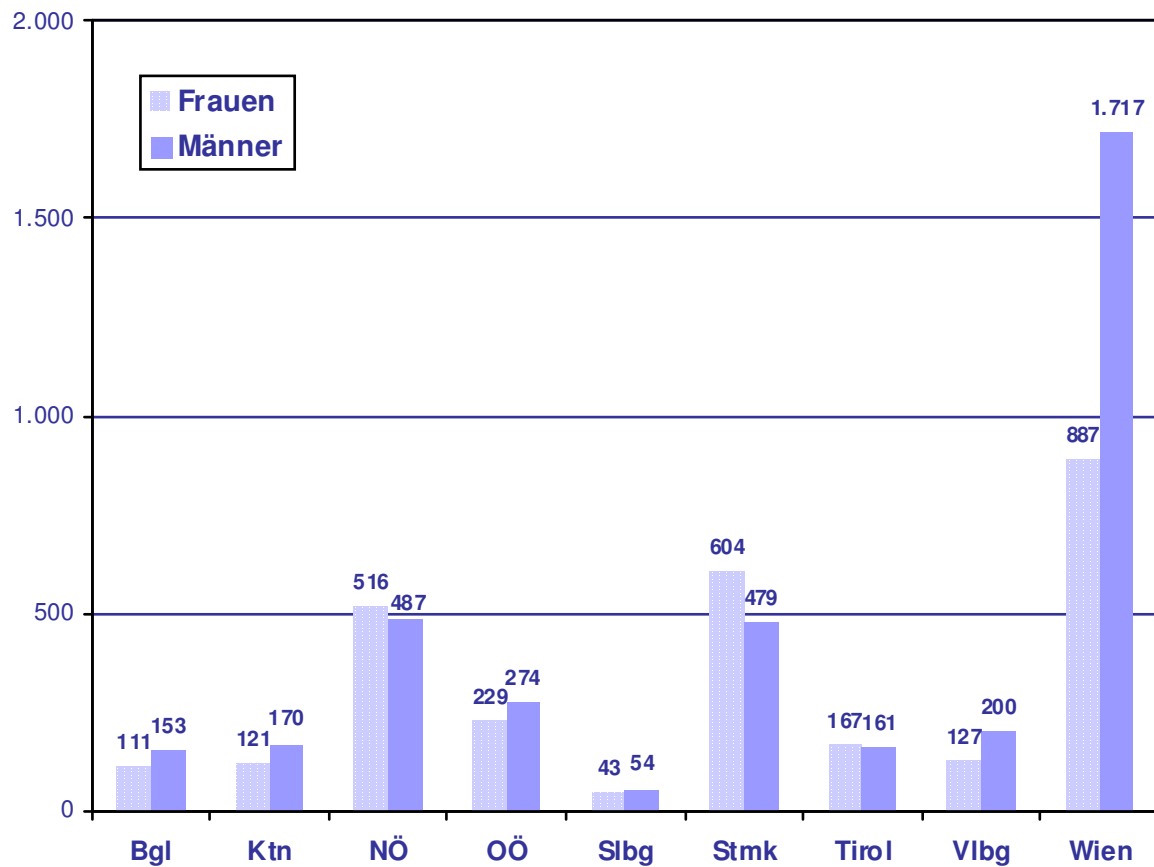
Jugendliche können somit eine duale Berufsausbildung bis zum Lehrabschluss im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung erhalten. Ergibt sich die Gelegenheit und der Wunsch, während der Ausbildung in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln, ist dies unter voller Anrechnung der bereits absolvierten Ausbildungszeit jederzeit möglich.

2.5 Zahlen und Fakten zur überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien und Österreich

Wenn die TeilnehmerInnenzahlen in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß §30b BAG (ÜBA) nach Bundesländern betrachtet werden, lässt sich feststellen, dass die ÜBA in Wien besonders stark angeboten wird (vgl. Grafik 2-5-1). Ende Februar 2010 waren rund 40% der österreichweiten TeilnehmerInnen (2.604 Personen) aus Wien.⁹ Auffallend ist weiters, dass der Anteil weiblicher ÜBA-Lehrlinge in Wien wesentlich niedriger ist (34%) als im Bundesschnitt (43%). Dies könnte auch in einem Zusammenhang mit der Auswahl der angebotenen Lehrberufe stehen (siehe Grafik 2-5-3 weiter unten), vor allem aber vmtl. mit dem größeren (und für Mädchen attraktiveren) Angebot an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Wien.

⁹ Genau genommen existieren zwei verschiedene Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gem. §30b BAG): Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit („ÜBA 1“) sowie Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation von Ausbildungseinrichtungen mit Praxisbetrieben mit einem Ausbildungsvertrag, welcher kürzer ist als die gesamte Lehrzeit („ÜBA 2“). Ende Februar 2010 befanden sich in Wien von allen ÜBA-TeilnehmerInnen 79% in der ÜBA 1 und 21% in der ÜBA 2 (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurden in dieser Studie ÜBA 1 und ÜBA 2 zusammengefasst. In den Befragungstichproben befanden sich aber nur TeilnehmerInnen der ÜBA 1, da Im Herbst 2009 in Wien keine neuen ÜBA 2-Ausbildungen gestartet wurden.

Grafik 2-5-1: TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS nach Geschlecht und Bundesländern
(Bestand zum Monatsende Februar 2010)



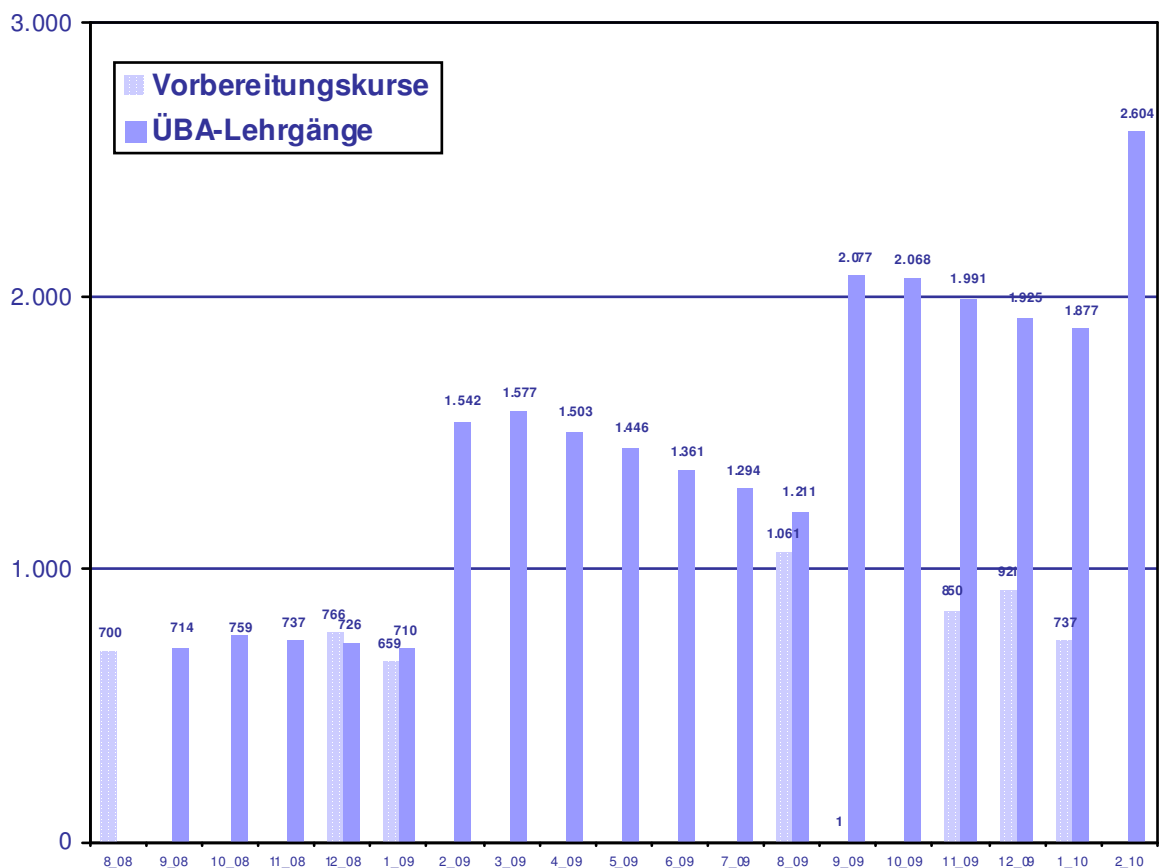
Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.4.2010) + ibw-Berechnungen

In Grafik 2-5-2 werden die TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG (ÜBA) sowie an Vorbereitungskursen (Berufsorientierungs- und Coaching-Kurse (BOCO)) in einer monatsbezogenen Betrachtungsweise (Bestand zum Monatsende) nur für Wien dargestellt.

Ende Februar 2010 befanden sich in Wien 2.604 Jugendliche in einer überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG im Auftrag des AMS, Vorbereitungskurse fanden zu diesem Zeitpunkt keine statt. Inhalt der vorliegenden Evaluierung – insbesondere der zugrundeliegenden Befragungen – waren allerdings nur jene rund 1.000 Jugendlichen, die im August 2009 einen BOCO-Kurs begannen und/oder Ende September 2009 eine überbetriebliche Lehrausbildung gemäß §30b BAG im Auftrag des AMS.

Betrachtet man insgesamt den Verlauf der TeilnehmerInnenzahlen an der ÜBA so werden die Zeitpunkte, an denen neue Ausbildungslehrgänge gestartet wurden (Ende September und Februar des jeweiligen Jahres), durch sprunghaft ansteigende TeilnehmerInnenzahlen sehr deutlich sichtbar. Nach dem Beginn neuer Ausbildungen sinken die TeilnehmerInnenzahlen wieder etwas – bedingt durch „Dropouts“ und „Jobouts“ (vgl. auch Kapitel 4), d.h. TeilnehmerInnen, die entweder eine betriebliche Lehrstelle finden oder aus sonstigen Gründen aus dem Vorbereitungskurs (BOCO-Kurs) oder dem ÜBA-Lehrgang ausscheiden.

Grafik 2-5-2: TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS sowie an Vorbereitungskursen in Wien
(Bestand zum Monatsende seit August 2008)

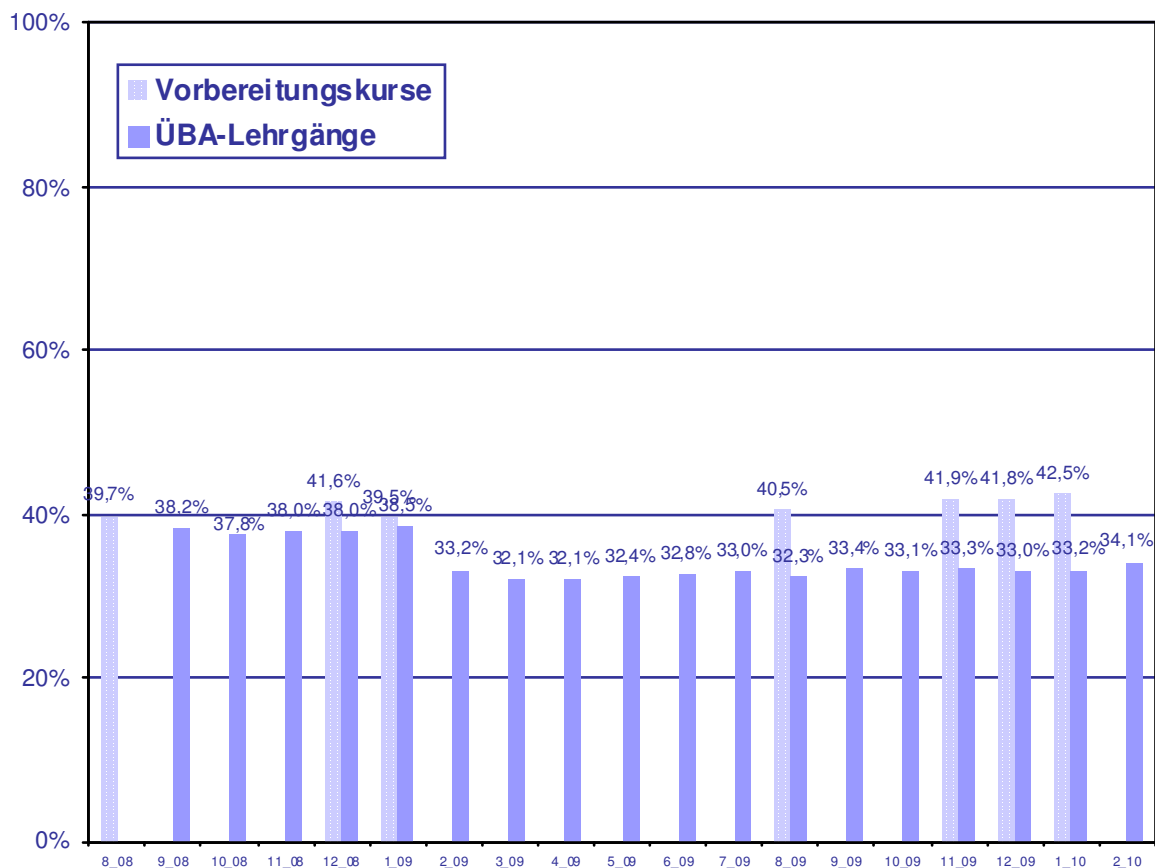


Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.4.2010) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bei den Vorbereitungskursen handelt es sich um Berufsorientierungs- und Coaching-Kurse.

Wie schon weiter oben erwähnt ist der Anteil weiblicher Jugendlicher in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß §30b BAG (ÜBA) in Wien relativ niedrig (34% Ende Februar 2010). Auffallend ist aber weiters (vgl. Grafik 2-5-3), dass der Anteil weiblicher Jugendlicher in den BOCO-Kursen im Herbst und Winter 2009 jeweils um einige Prozentpunkte höher lag. Es kann zumindest nicht ausgeschlossen werden, sondern wäre sogar naheliegend, dass für den geringeren Frauenanteil in der ÜBA auch ein für Mädchen weniger attraktives Angebot an Lehrberufen in der ÜBA ausschlaggebend ist. Im Herbst 2009 wurde ja beispielsweise der bei Mädchen besonders beliebte Lehrberuf „Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in)“ im Rahmen der ÜBA in Wien nicht angeboten.

Grafik 2-5-3: Frauenanteil an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS sowie an Vorbereitungskursen in Wien
(Bestand zum Monatsende seit August 2008)



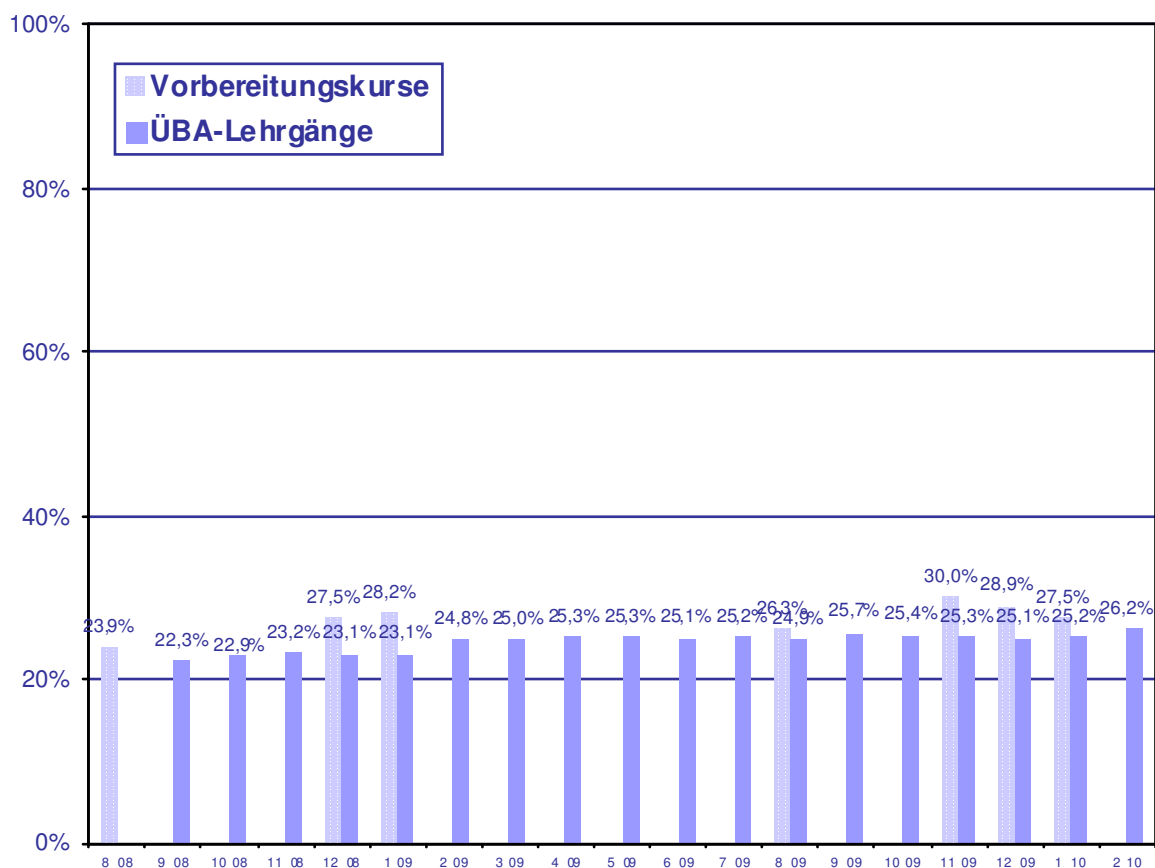
Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.4.2010) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bei den Vorbereitungskursen handelt es sich in der Regel um Berufsorientierungs- und Coaching-Kurse.

Auch der Anteil von Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ist in den BOCO-Kursen (noch) etwas höher als in der ÜBA. Ende Dezember 2009 hatten in Wien rund 25% der Jugendlichen in der ÜBA keine österreichische Staatsbürgerschaft (Grafik 2-5-4).

Im Vergleich dazu betrug etwa der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter allen Lehrlingen in Wien Ende Dezember 2009 12,7% (Quelle: WKO + ibw-Berechnungen).

Grafik 2-5-4: Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen an der ÜBA (§30b BAG) im Auftrag des AMS sowie an Vorbereitungskursen in Wien
(Bestand zum Monatsende seit August 2008)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.4.2010) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bei den Vorbereitungskursen handelt es sich in der Regel um Berufsorientierungs- und Coaching-Kurse.

Generell ist darauf zu verweisen, dass sich Wien im Vergleich zu den übrigen Bundesländern hinsichtlich des Anteils Jugendlicher mit Migrationshintergrund in einer sehr spezifischen Situation befindet.

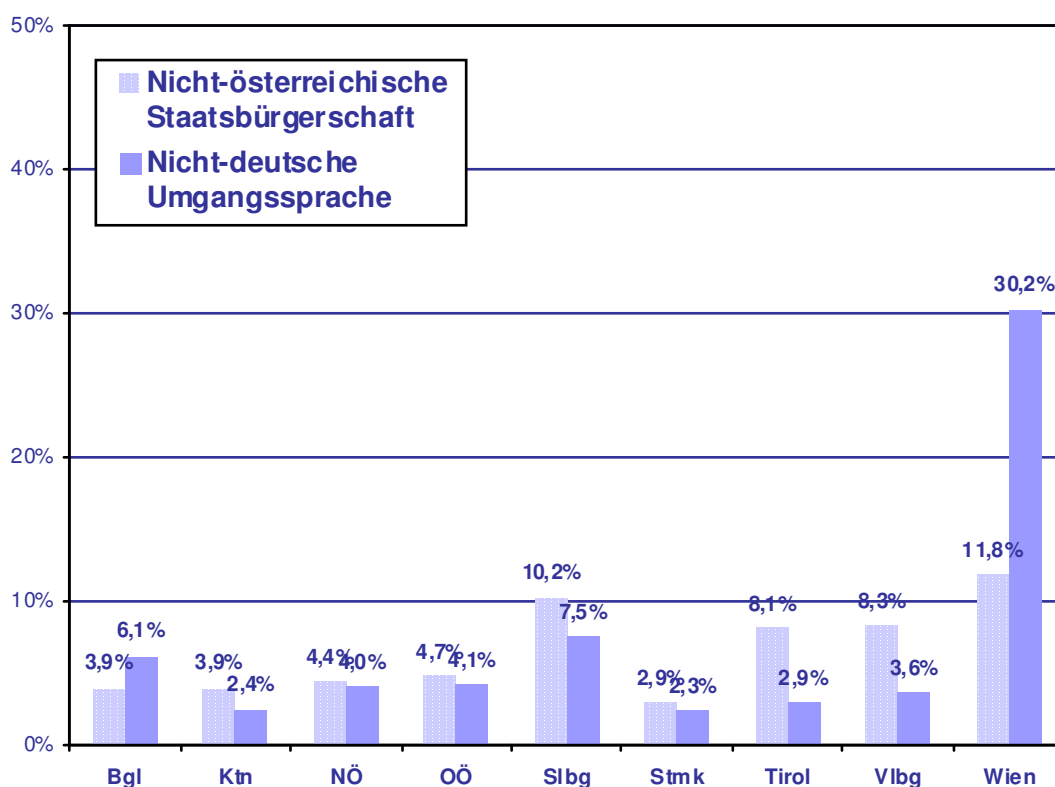
Diese beruht auf einem wesentlich höheren Bevölkerungsanteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als im restlichen Österreich und folglich auch auf einer wesentlich größeren Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen und überbetrieblichen Lehrausbildung. Besonders gut sichtbar werden diese Unterschiede anhand der Schulstatistik, in welcher auch der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache erhoben wird. Die Anteile von Jugendlichen mit nicht-österreichischer

Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache in der Berufsschule unterscheiden sich hier massiv zwischen Wien und den übrigen Bundesländern.

Beispielsweise betrug im Schuljahr 2008/2009 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien knapp über 30%, in der Steiermark und in Kärnten aber lediglich gut 2% (vgl. Grafik 2-5-5). Der Anteil lag damit in Wien um deutlich mehr als das Zehnfache über den Anteilen in diesen Bundesländern.

Auffällig ist dabei ferner, dass in den westlichen Bundesländern (Vorarlberg, Tirol, Salzburg) der Anteil nicht-österreichischer SchülerInnen in der Berufsschule höher ist als der Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich in diesen Bundesländern relativ viele Lehrlinge mit deutscher Staatsbürgerschaft (und deutscher Umgangssprache) in Ausbildung befinden.

Grafik 2-5-5: Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in der Berufsschule (nach Bundesländern)
(Schuljahr 2008/2009)



Quelle: Statistik Austria (2010): Bildung in Zahlen 2008/09 – Tabellenband, Wien

2.6 Kosten der überbetrieblichen Lehrausbildung

Der Begriff „Kosten“ der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) bezieht sich im folgenden auf die gesamten öffentlichen Ausgaben (inkl. Ausbildungsbeihilfen) für die überbetriebliche Lehrausbildung (in Wien). Diese Kosten der ÜBA werden den öffentlichen Ausgaben für die anderen (wichtigsten) Formen der beruflichen Erstausbildung (betriebliche Lehrausbildung sowie berufsbildende mittlere und höhere Schulen) gegenübergestellt. Eine sinnvolle und umfassende Bewertung öffentlicher Ausgaben wird ja erst durch den Vergleich („Benchmarking“) alternativer Investitionsoptionen ermöglicht.

Zur Analyse der Kosten (öffentlichen Ausgaben) der überbetrieblichen Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Formen der beruflichen Erstausbildung – konkret der betrieblichen Lehrausbildung - ist es zunächst einmal erforderlich, die öffentlichen Kosten der „Lehrstellenförderung neu“ (gemäß §19c BAG) auf die einzelne Lehrstelle umzurechnen, um auch zu **Ausgabenschätzungen** der öffentlichen Hand **für die betriebliche Lehrausbildung** zu gelangen.

Die folgende Modellrechnung (Tabelle 2-6-1) beinhaltet eine Maximal-Schätzung der **aus der Lehrstellenförderung neu resultierenden öffentlichen Ausgaben** pro Lehrstelle. Dieses „**Maximal-Szenario**“ geht von der – unrealistischen – Annahme aus, dass alle anspruchsberechtigten Lehrbetriebe die verschiedensten Formen der Lehrstellenförderung neu in vollem Umfang (d.h. bis zur maximalen Fördersumme) in Anspruch nehmen würden. Es ist aber weder realistisch, dass alle anspruchsberechtigten Unternehmen eine Förderung beantragen, noch dass die maximale Fördersumme in allen Fällen ausgeschöpft werden kann. Dieses Szenario ist daher wirklich als **maximal vorstellbare Obergrenze möglicher Förderungen pro Lehrstelle** zu interpretieren.

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (aufgrund des relativ geringen Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS bzw. diverse regionale Förderungen. Im Rahmen der Lehrstellenförderung des AMS kann die Lehrausbildung von Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil, von Jugendlichen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, von TeilnehmerInnen an einer Integrativen Berufsausbildung sowie von Erwachsenen (über 19jährigen), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann, gefördert werden.

Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden (in beiden folgenden Modellrechnungen) diverse Verwaltungskosten (Ausnahme: Schulebene) sowie diverse Individualförderungen (z.B. Schülerbeihilfen). Die zweite Modellrechnung stellt in der Folge die öffentlichen Ausgaben für die betriebliche Lehrausbildung in Relation zu den öffentlichen Mitteln für alternative berufsbildende Ausbildungswege in der Sekundarstufe II – nämlich die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen auf der einen Seite und die überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS gem. §30b BAG auf der anderen.

Tabelle 2-6-1: Modellrechnung I: Lehrstellenförderung (Maximal-Szenario¹⁰)

Art der Förderung	Annahmen	Max. Fördersumme pro Lehrstelle/Lehrjahr
Basisförderung	Durchschnittl. Lehrlingsentschädigung je nach Lehrjahr: 460/609/806* Berechnung: $((460 \times 3) + (609 \times 2) + (806 \times 1)) \times 1/3$	1.135,-
Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit	1/3 von 3.000,-	1.000,-
Neue Lehrstellen	Anteil neuer Lehrstellen: 5% Berechnung: $(2.000 \times 0,05) \times 1/3$	33,-
Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (ohne BRP)	Anspruchsberechtigt: 30% Berechnung: $(1.000,- \times 0,3 + 250 \times 0,3) \times 1/3$	125,-
Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (ohne Wiederholung BS-Klasse)	Anspruchsberechtigt: 20% Berechnung: $(1.000,- \times 0,2) \times 1/3$	67,-
Weiterbildung der AusbilderInnen	Anspruchsberechtigt: 20% Lehrlinge pro Ausbilder/-in: 4 Berechnung: $(1.000,- \times 0,2) \times 1/4$	50,-
Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen	Anspruchsberechtigt: 10% Auszeichnung und 20% guter Erfolg Berechnung: $(200 \times 0,2 + 250 \times 0,1) \times 1/3$	22,-
Pauschale für Sonstiges (Gleichmäßiger Zugang, Vorbereitungskurse BRP, Wiederholung BS-Klasse, IBA)	200,-	200,-
GESAMT		2.632,-

Quelle: BBAB/BMWFJ: Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß §19c BAG

+ ibw-Berechnungen

*Referenzwerte gemäß Richtlinie.¹¹

Weitere Annahmen: Durchschnittliche Dauer der Lehrzeit: 3 Jahre

¹⁰ Dies ist insofern als „Maximal-Szenario“ zu betrachten, als davon auszugehen ist, dass weder alle anspruchsberechtigten Unternehmen die Förderung tatsächlich in Anspruch nehmen noch in vollem Umfang ausschöpfen können.

¹¹ Diese Referenzwerte liegen offensichtlich etwas über den bis dato realisierten. Im Vergleich zu den Referenzwerten betragen die tatsächlichen durchschnittlichen Kosten pro ausbezahlt Förderfall bis zum 9.4.2010 (Quelle: WKO (Förderstatistik)) im 1. Lehrjahr 1.354,- (Referenzwert: 460,- x 3 = 1.380,-), im 2. Lehrjahr 901,- (Referenzwert: 609 x 2 = 1.218,-) und im 3. Lehrjahr 640,- (Referenzwert: 806,-). Die Zahl der realisierten Förderfälle im 2. und 3. Lehrjahr ist allerdings noch sehr gering und daher keineswegs aussagekräftig oder repräsentativ. Es ist daher davon auszugehen, dass es noch zu einer deutlichen Steigerung der durchschnittlichen Kosten pro ausbezahlt Förderfall im 2. und 3. Lehrjahr kommt.

Die überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS ist von den drei untersuchten und wichtigsten beruflichen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II (bezogen auf das Ausbildungsjahr 2008/09) jene die den mit Abstand größten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert (16.425,- € pro Person und Jahr in Wien). Die öffentlichen Mittel pro Auszubildendem/r liegen in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS somit auch deutlich über den Kosten pro SchülerIn in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (10.282,- €).

Mit Abstand am günstigsten (aus Sicht der öffentlichen Haushalte) ist die betriebliche Lehrausbildung. Selbst wenn alle maximal im Rahmen der Lehrstellenförderung neu pro Lehrstelle zur Auszahlung gelangenden öffentlichen Mittel zu den Kosten der Berufsschule (aktuell verfügbar für das Ausbildungsjahr 2008/09) addiert werden, so lassen sich die gesamten maximalen öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit max. 6.392,- € pro Lehrstelle beziffern (vgl. Tabelle 2-6-2).

Tabelle 2-6-2: Modellrechnung II: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufl. Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis in Wien

(2008/09 unter Einrechnung der Lehrstellenförderung neu)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr	Gesamte öffentl. Ausgaben pro Person und Jahr
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 3.760,- Lehrstellenförderung neu: 2.632,- (Maximal-Szenario)	6.392,- (max.)
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. §30b BAG)	Berufsschule: 3.760,- ÜBA (AMS-Kosten): 10.554,- (Wien*) ÜBA (Landesmittel): +20%** = 2.111,- (Wien*)	16.425,- (Wien*)
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)	10.282,-	10.282,-

Quelle: Statistik Austria (2010): Bildung in Zahlen – Tabellenband, Wien (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + ibw-Berechnungen

* Die Kosten pro Teilnehmer/-in an der ÜBA sind Kosten für Wien. Die übrigen Kosten (Schulkosten + Lehrstellenförderung neu) sind mangels Verfügbarkeit bundesländerspezifischer Daten österreichweite Kennzahlen.

** Schätzung lt. AMS für 2008/09

Anmerkungen: Auf Basis der SchülerInnenzahlen 2008/2009 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2008.

Der Modellcharakter dieser Rechnung ist auch insofern zu betonen, als die Lehrstellenförderung neu in dem dieser Rechnung zugrundeliegenden Ausbildungsjahr (2008/09) noch kaum wirksam wurde (d.h. zur Auszahlung gelangte), da in diesem Jahr (nur für alle nach dem 28.Juni 2008 begründeten Lehrverhältnisse) das neue System der betriebsbezogenen Förderungen erstmalig zur Anwendung kam.

Die **Ergebnisse dieser Modellrechnungen** zeigen daher eindeutig:

Die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) stellt die für die öffentliche Hand teuerste Form der Ausbildung in der Sekundarstufe II dar. Die aus öffentlicher Perspektive günstigste Form der Ausbildung ist mit großem Abstand die betriebliche Lehrausbildung. D.h. dass - abgesehen von bildungspolitischen Überlegungen, pädagogischen¹² und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – vor allem auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen. Auch aus dieser Perspektive heraus ist die überbetriebliche Lehrausbildung daher sicherlich als Ergänzung zur betrieblichen Lehrausbildung aber nicht als deren Ersatz zu verstehen und zu konzipieren.

Denn selbst wenn alle Möglichkeiten der Lehrstellenförderung neu von allen anspruchsberechtigten Betrieben in vollem Umfang ausgeschöpft würden, bliebe die duale betriebliche Lehrausbildung jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II, welche den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert.

¹² Z.B. das unmittelbare Lernen („learning by doing“) am Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt, die direkte Partizipation an Arbeits- und Produktionsprozessen (inkl. der Entwicklung der dafür erforderlichen „Social Skills“) und die Orientierung an realen Produkten und Kundenbedürfnissen.

3 Konzeption und Organisation der überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge in Wien 2009/2013

Mit dem §30b des BAG ist dem Arbeitsmarktservice Österreich die Möglichkeit (und der politische Auftrag) zugekommen, überbetriebliche Berufsausbildung im Rahmen seiner Maßnahmen für jugendliche ArbeitsmarkteinsteigerInnen anzubieten. Ihm obliegt auch die Planung hinsichtlich der Berufe und Kontingente, die vergaberechtliche Betreuung, die Auswahl der Trägereinrichtungen und TeilnehmerInnen sowie die organisatorische Begleitung und Kontrolle der überbetrieblichen Berufsausbildung. Dabei haben sich die überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge an den Vorgaben der einschlägigen Gesetze und Verordnungen für die Berufsausbildung zu halten.

3.1 Konzeption Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen

Vorlaufend zu den Berufsausbildungsgängen werden für die potentiellen TeilnehmerInnen Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen durchgeführt. Als Zielgruppe nennt die Leistungsbeschreibung „beim AMS Jugendliche Lehrstellen suchend vorgemerkte Jugendliche bis 18 Jahre mit Interesse an einer Teilnahme an einem Berufsausbildungslehrgang“.¹³

Das Ziel der BOCO-Maßnahme ist die Erarbeitung eines realistischen Berufszieles in Hinblick auf die geplanten Berufsausbildungen. Mit Ende der Berufsorientierung sollen die TeilnehmerInnen eine Berufsausbildung beginnen, die einerseits ihren individuellen Berufswünschen soweit als möglich entspricht und für die sie andererseits die notwendigen persönlichen und intellektuellen Voraussetzungen mitbringen.

Die Inhalte der Maßnahme lassen sich in vier Gruppen gliedern:

- Einführung und Clearing
- Berufsorientierung und Zielfindung
- Vorbereitungsphase auf die Lehrausbildung bzw. ein anschließendes Lehr- oder Dienstverhältnis
- Zusatzmodule

3.1.1 Einführung und Clearing

Die Einführungsphase dient dem Kennenlernen und der Gruppenbildung, soll Informationen zu Inhalt, Ablauf und Ziel der BOCO-Maßnahme bieten und auf mädchenspezifische Unterstützungsmaßnahmen hinweisen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der persönlichen und beruflichen Standortbestimmung der TeilnehmerInnen: Neben der Erhebung vorhandener Berufswünsche, der formalen Qualifikationen, allfälligen Berufserfahrungen, den persönlichen Kenntnissen und Fertigkeiten, des Wissens- und Entwicklungsstandes und der sprachlichen Kompetenzen soll auch ein Ausgleich zwischen den Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen und den Möglichkeiten der Maßnahmen hergestellt werden. Durch gezielte Interventionen sollen Kommunikations- und Konfliktfähigkeit der Jugendlichen gefördert werden. Im

¹³ Stellvertretend für alle Leistungsbeschreibungen: Arbeitsmarktservice Wien. Leistungsbeschreibung Berufsorientierungs- und Coaching-Maßnahme 1 (BOCO 1) in Hinblick auf die im Anschluss beginnenden Berufsausbildungslehrgänge für die Geschäftsstelle Jugendliche des Arbeitsmarktservice Wien. Wien 2008, S.3.

Rahmen der Clearingphase sollen auch jene Personen identifiziert werden, die eine Zielgruppe für eine integrative Berufsausbildung gemäß § 8b BAG darstellen.

3.1.2 Berufsorientierung und Zielfindung

Das Ziel dieser Phase ist es, den Teilnehmenden eine „eingehende, ausführliche und breit gefächerte Information über mögliche Ausbildungswege unter Einbeziehung der an die BOCO-Maßnahme anschließenden möglichen Lehrausbildungen“ zu vermitteln.¹⁴ Diese Informationen umfassen einerseits allgemeine Informationen über Berufsfelder und die Erarbeitung möglicher Lehrberufe und andererseits Informationen zur aktuellen Marktsituation und Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung.

Begleitet wird die Information durch eine Persönlichkeitsanalyse, in der Stärken, Schwächen, Ressourcen, Neigungen und Interessen der TeilnehmerInnen analysiert und ein Reflexionsprozess hinsichtlich der eigenen Berufsbildung begleitet wird.

Der Abgleich zwischen der betrieblichen Realität und den individuellen Vorstellungen der Teilnehmenden sollte in einen Karriereplan münden, der auf die formalen und persönlichen Fähigkeiten der Jugendlichen abgestimmt ist und wird durch die Aufarbeitung schulischer Defizite (in Bezug auf den Lehrstoff der Pflichtschule und als Vorbereitung für den zukünftigen Berufsschulbesuch) sowie die Vermittlung von EDV-Grundlagen und die Förderung von Sozialkompetenzen ergänzt.

3.1.3 Vorbereitungsphase

Die nun folgende Vorbereitungsphase soll die TeilnehmerInnen befähigen, eine Lehrausbildung im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung oder in einem betrieblichen Lehrverhältnis zu beginnen. Daher umfasst diese Phase der BOCO-Kurse neben einem Überblick über den Ausbildungsplan und das berufliche Anforderungsprofil des gewünschten Lehrberufs auch die Prüfung der erforderlichen schulischen Kenntnisse und der beruflichen Qualifikation des Berufswunsches und gegebenenfalls die Erarbeitung eines alternativen Berufsfeldes sowie ein intensives Bewerbungstraining vor allem für jene Jugendliche, die nicht an einer anschließenden Berufsausbildung des AMS teilnehmen können oder wollen.

3.1.4 Zusatzmodule

Über die skizzierten Inhalte hinaus sollen die Jugendlichen im Rahmen der BOCO ein Angebot an Mädchenspezifischen Unterstützungsmaßnahmen erhalten. Dazu zählen persönlichkeitsbezogene Trainings im Bereich Konfliktmanagement und Durchsetzungstraining, Gruppengespräche und die Möglichkeit, mit einer Mädchenbeauftragten als direkter Ansprechperson persönliche Probleme zu bearbeiten. Darüber hinaus muss Gleichstellung als Querschnittsthema behandelt werden und die Reflexion kulturspezifischer Rollenbilder und -erwartungen ebenso umfassen wie den genderspezifischen Umgang mit MitarbeiterInnen und Vorgesetzten sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und Zugänge.

¹⁴ Leistungsbeschreibung BOCO-Maßnahmen, S.6.

3.1.5 Sozialpädagogische Betreuung

Begleitend zur BOCO-Maßnahme ist eine sozialpädagogische Betreuung im Ausmaß von 10 Maßnahmenstunden pro Woche und Gruppe vorgesehen, die vermittlungs- und lernzielhemmende Faktoren lösungsorientiert bearbeiten soll. Dies betrifft die Beratung und Hilfestellung bei privaten und psychosozialen Problemen ebenso wie Krisenintervention oder Konfliktbearbeitung in der Gruppe.

3.2 Konzeption der überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge

Ziel der ÜBA ist es, Jugendlichen, die nach Erfüllung der Schulpflicht auf dem ersten Lehrstellenmarkt nicht vermittelt werden konnten, eine Berufsausbildung zu ermöglichen, die mit einem Lehrabschluss endet. Das Curriculum der Berufsausbildung folgt dabei den Verordnungen zu den Berufsbildern der ausgewählten Berufe. Analog zur betrieblichen Lehrausbildung besuchen die TeilnehmerInnen der ÜBA die jeweils für die gewählten Berufe zuständigen Berufsschulen, die Betreuung und Ausbildung erfolgt im Rahmen der Lehrgänge, die Ausbildungsdauer entspricht der in den Berufsbildverordnungen festgelegten Lehrzeit.

In den Leistungsbeschreibungen zu den Berufsausbildungsgängen werden die Ziele der Ausbildung folgendermaßen beschrieben:

- Vermittlung der Inhalte der gesamten Lehrzeit gemäß den einschlägigen Gesetzen und den dazu ergangenen Verordnungen und Ausbildungsvorschriften in den jeweils geltenden Fassungen
- Integration in den Arbeitsmarkt durch Bearbeitung und Beseitigung jener Probleme, die einer Lehrstellenaufnahme entgegenstehen
- Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, insbesondere Antritt einer betrieblichen Lehrstelle (Die Ablehnung einer zumutbaren Lehrstelle zieht jedoch keine Konsequenzen nach sich.)
- Lehrabschlussprüfung.¹⁵

Die Ausbildung teilt sich in einen schulischen und einen praktischen Teil. Die AusbildungsteilnehmerInnen haben dabei im ersten Lehrjahr eine in den jeweiligen Leistungsbeschreibungen festgelegten (und auf den Curricula der einzelnen Berufe basierenden) Anzahl von Unterrichtseinheiten in der Berufsschule zu absolvieren, über deren Ablauf und Verzahnung mit der praktischen Ausbildung zwischen dem jeweiligen Träger und der zuständigen Berufsschule eine Abstimmung erfolgen muss.

Bezüglich der praktischen Ausbildung, die durch die Trägereinrichtungen erfolgt, finden sich in den Leistungsbeschreibungen folgende Bestimmungen:

- Die Inhalte müssen den Ausbildungsverordnungen des jeweiligen Berufsbildes entsprechen
- Die Vermittlung der Inhalte gemäß den Berufsbildpositionen muss genau auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt vermittelt bzw. vertieft werden

¹⁵ Stellvertretend für sämtliche Leistungsbeschreibungen: Arbeitsmarktservice Wien. Leistungsbeschreibung Lehrausbildung in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gemäß §30b Berufsausbildungsgesetz (§30b BAG/2A) für den Lehrberuf Maschinenbautechnik. Wien 2009, S.5.

- Es obliegt dem Bieter zur Erhöhung der Motivation der TeilnehmerInnen Exkursionen und Outdooraktivitäten zu setzen. Diese Aktivitäten sind auf die Bedürfnisse/Voraussetzungen der TeilnehmerInnen abzustimmen. Eine Begleitung durch TrainerInnen ist vorzusehen. Der Bieter muss gewährleisten, dass die den Ausbildungsvorschriften entsprechenden Inhalte vermittelt werden.

Zusätzlich zur schulischen und praktischen Ausbildung (in Berufsschule und Trägereinrichtung) sind pro Lehrjahr betriebliche Praktika im Ausmaß von 12 Wochen in einem oder mehreren Betrieb/en zu absolvieren, in dem die Lehrlingsausbildung nicht von den sonstigen betrieblichen Abläufen getrennt ist,¹⁶ wobei nicht festgelegt es, ob es sich um durchgängige oder geteilte Praktika in einem oder mehreren Betrieben handelt.

Während der gesamten Ausbildung ist von den Trägereinrichtungen eine Betriebskontaktperson vorzusehen. Ihre Aufgabe besteht darin, Firmenkontakte herzustellen, um für die TeilnehmerInnen Praktikumsplätze in externen Unternehmen zu akquirieren und gegebenenfalls auch Lehrstellen für jene TeilnehmerInnen zu erschließen, die gewillt und in der Lage sind, auf eine Lehrstelle des „ersten“ Lehrstellenmarktes zu wechseln.

3.3 Auswahl der Berufe und Festlegung der Kontingente

Das Angebot an Berufsausbildungsgängen soll sich in Bezug auf die Berufsfelder und die Zahl der Ausbildungsplätze nach den Erfordernissen des regionalen Arbeits- und Bildungsmarktes richten. Die Festlegung der Berufsausbildungsgänge erfolgt daher grundsätzlich auf der Ebene der Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice. Die besondere Struktur der Geschäftsstellen in Wien erfordert eine spezifische Aufgabenteilung: Die Feststellung des berufsspezifischen Bedarfes an überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen und die Festlegung der Berufe und Kontingente erfolgt auf der Ebene der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche, die Abwicklung von Ausschreibung und Vergabe der Berufsausbildungsgänge und der vorlaufenden Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen wird durch die Landesgeschäftsstelle Wien vorgenommen, die Zuweisung der TeilnehmerInnen und die laufende Betreuung der Maßnahmen obliegt der RGS, allfällige Kontrollen übernimmt die LGS.

Die Zahl der bereitzustellenden Ausbildungsplätze wird vom Landesdirektorium festgelegt. In der Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche erstellt der Regionalbeirat, dem neben den Sozialpartnereinrichtungen (Wirtschaftskammer Wien, Industriellenvereinigung, Arbeiterkammer Wien und Gewerkschaft) ein(e) Vertreter(in) der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und die Leiterin der Regionalen Geschäftsstelle angehören, nach Maßgabe des Ausbildungsbedarfes durch die Regionale Geschäftsstelle einen Vorschlag zum Ausmaß und der Ausprägung der Berufsausbildungsgänge. Zu diesen Beratungen werden außerdem der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) und der Landeschulinspektor für die Berufsschulen beigezogen. Der Beschluss über die Ausprägung der Berufskontingente erfolgt im Landeslehrstellenforum.

Für den Ausbildungszyklus, der mit September 2009 begonnen hat, wurden insgesamt 1.000 Ausbildungsplätze in 40 Berufen festgelegt: 294 Ausbildungsplätze im Bereich „Metalltechnik und Maschinenbau“, 171 im Handel, 130 im Bauwesen, 96 in der Gastronomie, 95 im Bereich „Büro, Verwaltung, Organisation“, 72 im Berufsfeld „Elektrotechnik, Elektronik“, 45 in der Informations- und Kommunikationstechnologie, 40 im Bereich Gärtnerei, 35 im Bereich

¹⁶ Leistungsbeschreibung Maschinenbautechnik, S.8.

„Druck, Papier“ und je 30 in der Tischlerei und der Lagerlogistik. Um die Ausbildungsplätze der überbetrieblichen Berufsausbildung möglichst vollständig besetzen zu können, wurde für die vorlaufenden BOCO-Maßnahmen die Ausschreibung von insgesamt 1.200 Ausbildungsplätzen (60 Gruppen zu je 20 TeilnehmerInnen) beschlossen.

Tabelle 3-1: Berufe und Kontingente des Ausbildungszyklus September 2009

Berufe	Ausbildungsplätze
Maler/in	40
Maurer/in	40
Installations- und Gebäudetechnik	22
Schalungsbauer/in	10
Tiefbauer/in	10
Bürokaufmann/-frau	60
Buchhalter/in	28
Reisebüroassistent/in	25
Elektroinstallationstechnik	50
Elektrobetriebstechniker/in	20
KochKöchin	48
Hotel-/Gastgewerbeassistent/in	24
RFL	24
Kosmetiker/in/Fußpfleger/in	15
Einzelhandelskaufmann/-frau	30
Einzelhandelskaufmann/-frau Textil	30
Großhandelskaufmann/-frau	30
Industriekaufmann/-frau	30
Drogist/in	15
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	15
Tischler/in	24
Informationstechnologie - Technik	30
Kommunikationstechniker/in – Elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation	30
Kraftfahrzeugtechniker/in	30
Maschinenfertigungstechnik	25
Metalltechnik-Metallbearbeitungstechnik	25
Technische[r] Zeichner/in	25
Werkzeugmaschiner/in	25
Baumaschinentechnik	20
Karosseriebautechnik	20
Maschinenbautechnik	20
Spengler/in	20
Gold- und Silberschmied/in und Juwelier/in	15
Metalltechnik-Blechtechnik	10
Metalltechnik-Fahrzeugbautechnik	10
Buchbinder/in	20
Drucktechnik/Siebdruck	15
Florist/in	20
Garten- und Grünpflegegestaltung	20
Lagerlogistik	30
Alle Berufe	1.000

Quelle: Arbeitsmarktservice Wien Landesgeschäftsstelle.

3.4 Ausschreibung und Vergabe: Auswahl der Trägereinrichtungen und Qualitätssicherung

3.4.1 BOCO-Maßnahmen

Die Vergabe der BOCO-Maßnahmen, die vor den ab 28. September 2009 laufenden Berufsausbildungsgängen abgehalten wurden, erfolgte an vier Trägern in Form von Wiederbeauftragungen im Ausmaß von je 300 Ausbildungsplätzen. Die ursprünglichen Ausschreibungen wurden im Jahr 2008 durchgeführt. Als Vergabeverfahren wurde das „Standardverfahren des AMS“ Oberschwellenbereich angewendet. Beim Standardverfahren wurden acht Angebote von sieben Trägern gelegt, von denen drei Angebote aufgrund von Mängeln in den Bereichen „Personal“ und „Kostenplausibilisierung“ ausgeschlossen werden mussten. Beauftragt wurden das BFI Wien, ibis acam GmbH, Jugend am Werk und Weidinger & Partner GmbH. Die BOCO-Maßnahmen wurden in der Zeit von 3. August bis 24. September 2009 durchgeführt.

3.4.2 Berufsausbildungsgänge

Im Mai 2009 wurden die überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge ausgeschrieben. Es wurden 21 Parallelverfahren pro Lehrberuf bzw. Berufsgruppe durchgeführt, für die 29 Angebote von sieben verschiedenen Trägern gelegt wurden. Davon mussten 14 Angebote ausgeschlossen werden. Die Ausschließungsgründe lagen ebenfalls im Bereich „Personal“ und „Kostenplausibilisierung“. Jugend am Werk erhielt den Zuschlag für Ausbildungsgänge in 11 Berufen mit 284 Ausbildungsplätzen, Weidinger & Partner führt in 10 Berufen Ausbildungsgänge mit 242 Ausbildungsplätzen durch, ibis acam wurden Lehrgänge für 7 Berufe mit 180 Ausbildungsplätzen zugesprochen, das BFI Wien sollte 174 Personen in 8 Berufen schulen, das WIFI Wien hat die überbetriebliche Berufsausbildung in drei Bauberufen (für insgesamt 60 TeilnehmerInnen) übernommen, Murad & Murad GmbH und Kapsch Partner Solutions führen je einen Ausbildungsgang für 30 Personen in den Bereichen Lagerlogistik bzw. KommunikationstechnikerIn-Elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation durch.

3.4.3 Eignungs- und Qualitätskriterien¹⁷

In den Verdingungsunterlagen und den Leistungsbeschreibungen werden für beide Maßnahmentypen (neben verfahrens- und vergaberechtlichen Bestimmungen) die Eignungs- und Zuschlagskriterien für die Vergabe sowie allfällige Ausschließungsgründe detailliert definiert. Die Eignungskriterien beziehen sich auf die Trägereinrichtungen und deren personelle, räumliche und technische Ausstattung.

3.4.3.1 Eignungskriterien der Trägereinrichtung

Die Trägereinrichtungen müssen eine mindestens zweijährige Schulungstätigkeit (730 Schultage) durch die Einrichtung selbst oder durch eine bei ihnen tätigen Person nachweisen

¹⁷ Die folgenden Abschnitte beziehen ihre Informationen aus den vom Arbeitsmarktservice Wien Landesgeschäftsstelle zur Verfügung gestellten Unterlagen zu den Ausschreibungen. Dabei handelt es sich um die Verdingungsunterlagen und die Leistungsbeschreibungen (siehe auch Anmerkungen 8 und 10). Zur Überprüfung der Qualitätsanforderungen wurde bei jenen Trägereinrichtungen, die den Zuschlag für die Durchführung einer BOCO-Maßnahme oder eines Berufsausbildungsganges erhalten haben, eine schriftliche Befragung zu den Qualitätssicherungsmaßnahmen und der Beschäftigungsstruktur durchgeführt. An dieser Befragung haben sich die sieben Ausbildungseinrichtungen der Berufsausbildungsgänge (die vier Träger der BOCO-Maßnahmen) beteiligt. Die Ergebnisse dieser Befragung sind in einem internen Zusatzbericht „Trägereinrichtungen der überbetrieblichen Berufsausbildung, Beschäftigungsstruktur und Qualitätssicherung“ an das AMS dokumentiert.

können. Darüber hinaus müssen die Trägereinrichtungen ihre spezifische Kernkompetenz hinsichtlich der Zielgruppe „Jugendliche bis 21“ im Bereich durch drei Referenzprojekte belegen, die ausschließlich für die genannte Zielgruppe durchgeführt wurden, eine Laufzeit von mindestens drei Monaten aufwiesen und dem Volumen der gegenständlichen Ausschreibung entsprechen oder dieses um maximal 30% unterschreiten.

Die beauftragten Trägereinrichtungen der Berufsausbildungsgänge sind fast durchwegs privatrechtlich als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (4) oder als Verein (2) organisiert. Die etablierten Bildungseinrichtungen BFI, WIFI und Jugend am Werk sind seit vielen Jahrzehnten tätig, aber auch die anderen privaten Einrichtungen können auf eine mehrjährige Erfahrung mit Berufsausbildungsmaßnahmen zurückgreifen. Vier Träger sehen sich schwerpunktmäßig als berufliche Bildungseinrichtung, drei Einrichtungen verstehen sich als Bildungsanbieter mit einem breiten Gesamtspektrum von Bildungsangeboten. Die Palette der Bildungsangebote reicht vom Nachholen von schulischen Abschlüssen über Berufsorientierung und beruflicher Fachaus- und -weiterbildung bis zu Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung, der Persönlichkeitsbildung, Interkultureller Kommunikation und Sprachen. Alle befragten Einrichtungen sind seit Jahren Schulungspartner des Arbeitsmarktservice, haben bereits sowohl JASG-Lehrgänge als auch §30 BAG-Maßnahmen im Auftrag des Arbeitsmarktservice durchgeführt und haben darüber hinaus teilweise auch in der Facharbeiter-Intensivausbildung gearbeitet. Daneben sind sie alle auch in der betrieblichen Weiterbildung tätig und gehören regionalen oder nationalen Netzwerken von Schulungsträgern an.

Ein Qualitätssicherungssystem, das sich auf die Durchführung der Bildungsmaßnahmen bezieht und die KundInnenzufriedenheit dokumentiert, ist ebenfalls eine notwendige Bedingung. Dabei wird auf die durch einen Qualitätssicherungskreislauf sichergestellten laufende Verbesserung der Maßnahmen Wert gelegt. Die Trägereinrichtungen müssen nachweisen, dass sie über eine Organisationsstruktur verfügen, welche die Organisation und Durchführung der Bildungsmaßnahme sicherstellt. Darüber hinaus müssen bereits zum Zeitpunkt der Anbotslegung die notwendigen personellen Ressourcen hinsichtlich der TrainerInnen und der sozialpädagogischen BetreuerInnen garantiert werden.

Alle befragten Trägereinrichtungen können auf standardisierte Verfahren der Qualitätssicherung verweisen. Drei Einrichtungen wenden die ISO 9001f an, in vier Einrichtungen gibt es ein standardisiertes Verfahren der Selbstevaluierung ohne externe Begutachtung. Diese Verfahren wurden jeweils bereits vor mehreren Jahren eingeführt. Jene Einrichtungen, die ein eigenes Verfahren einsetzen, haben zuvor allgemeine standardisierte Verfahren geprüft, sie aber wegen der zu hohen Kosten bzw. der mangelnden Eignung für die spezifischen Anforderungen der Einrichtung verworfen.

Einige Trägereinrichtungen haben sich (wiederholt) an Wettbewerben in den Bereichen Qualität und Innovation beteiligt, gelten als autorisiertes Trainingszentrum für Industriezertifikate (v.a. im Bereich Software) oder Anbieter staatlich anerkannter Abschlüsse, zwei Träger sind darüber auch autorisierte Trainingszentren für internationale Sprachzertifikate.

Die Trägereinrichtungen erarbeiten teilweise schriftliche Konzepte für ihre Bildungsmaßnahmen, in denen inhaltliche und didaktische Aspekte für die TrainerInnen verbindlich formuliert werden, erheben regelmäßig die TeilnehmerInnen-Zufriedenheit und bieten ihren Angestellten laufend Weiterbildung an. Darüber hinaus gibt es schriftliche Unterlagen zum Qualitätsverständnis der Einrichtung und Weiterbildungsangebote für freie

MitarbeiterInnen. Regelmäßige begleitende standardisierte MitarbeiterInnengespräche bilden die Grundlage für eine mittelfristige Weiterbildungsplanung. Um die Erfüllung qualitativer Mindestanforderungen auf dem immer offener werdenden Markt der Erwachsenenbildung und beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten, befürworten die befragten Träger Qualitätskriterien wie die Verpflichtung zur jährlichen Selbstevaluation, die staatliche Akkreditierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen, die Schaffung eines in Österreich anerkannten Gütesiegels oder die Entwicklung eigener träger- bzw. anbieterspezifischer Qualitätssicherungssysteme.

3.4.3.2 Eignungskriterien des Ausbildungs- und Betreuungspersonals

Das für die Bildungsmaßnahmen genannte Personal muss in Bezug auf Ausbildung, formale Qualifikation und Erfahrung strengen Qualitätskriterien genügen und ein Mindestalter von 25 Jahren erreicht haben.

Als Muss-Kriterium für die formale Qualifikation von TrainerInnen der ausbildungsbegleitenden Maßnahmen und BetriebskontakterInnen wird eine abgeschlossene TrainerInnen- bzw. Coachingausbildung im Ausmaß von mindestens 110 Unterrichtseinheiten verlangt. Um Zusatzpunkte für die Bewertung zu erlangen, müssen für die TrainerInnen zusätzliche Qualifikationen nachgewiesen werden. Die Anzahl der Zusatzpunkte richtet sich dabei nach dem Niveau der zusätzlichen Qualifikationen.

Hat eine Person eine mit mindestens drei Punkten bewertete Ausbildung und zusätzlich mindestens fünf Jahre (1.825 Tage) Einsatzzeiten in AMS-Bildungsmaßnahmen, Sozialökonomischen Betrieben, gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen und/oder als AMS-MitarbeiterIn vorzuweisen, kann sie als „AMS Senior Expert“ geführt werden.

Die Erfahrung der TrainerInnen muss durch verbindliche Erklärungen (VE) bezüglich der Mitwirkung an Maßnahmen oder Teilen davon bzw. durch Praktikumsbestätigungen nachgewiesen werden. Bis zu 5 verbindliche Erklärungen oder bis zu 10 Praktikumsbestätigungen werden mit 5 Punkten bewertet, können mehr als 5 VE oder mehr als 10 Praktikumsbestätigungen für eine Person vorgelegt werden (oder war die Person mindestens 12 Monate in einem durchgehend andauernden Rechtsverhältnis bei einem Arbeitgeber als TrainerIn im vorgesehenen Einsatzbereich tätig), wird die Erfahrung der Person mit 10 Punkten benotet.

Ähnliche Anforderungen werden für TrainerInnen für die Sozialpädagogische Betreuung (= TrainerInnen Typ II) definiert. Zusätzlich zur abgeschlossenen TrainerInnen-/Coachingausbildung im Ausmaß von mindestens 110 Stunden ist der Nachweis der Besuch eines Genderseminars (im Ausmaß von mindestens 6 Stunden innerhalb der letzten 2 Jahre) und gültiges Diversitätstraining (im Ausmaß von mindestens 16 Stunden innerhalb der letzten 2 Jahre) Voraussetzung für die Bewertung einer Person im Rahmen des Vergabeverfahrens. Die Zusatzpunkte für formale Qualifikation entsprechenen in ihrer Staffelung und Zuordnung jener für alle TrainerInnen. Die Richtwerte für die Bewertung der Erfahrung liegen bei TrainerInnen des Typs II bei drei verbindlichen Erklärungen bzw. 6 Praktikumsbestätigungen.

AusbildnerInnen (TrainerInnen Typ III) (= jene Personen, die im eigentlichen Sinn die überbetriebliche Berufsausbildung als GruppenleiterInnen und FachausbildnerInnen betreuen) müssen ein Lehrabschlussprüfung im Beruf (bzw. einem verwandten Beruf), eine abgeschlossene berufsbildende Schule mit verwandtem Ausbildungsinhalt oder ein (Fach-)

Hochschulausbildung im genannten Einsatzbereich eine AusbilderInnenberechtigung (Meisterprüfung, Konzessionsprüfung) aufweisen. Bei der Bewertung der Erfahrung sind entweder eine Trainertätigkeit im Ausmaß von einem (JASG-)Lehrjahr, der Dauer eine FacharbeiterInnenintensivausbildung, eine AusbilderInnenentätigkeit im Ausmaß von durchgehend mindestens 12 Monaten oder die Mitwirkung an fünf Maßnahmen als HaupttrainerInnen erforderlich, um 5 Punkte zu erhalten. Werden diese Anforderungen übererfüllt, werden 10 Erfahrungspunkte vergeben.

3.4.3.3 Eignungskriterien der räumlichen und technischen Ausstattung

In den Verdingungsunterlagen werden die notwendige räumliche und technische Ausstattung der von den Trägereinrichtungen vorgesehenen Ausbildungsorte beschrieben. Neben Lehrsälen und Werkstätten müssen auch Gruppenräume, EDV-Räume, Pausenräume, Räume für die sozialpädagogische (Einzel-)Betreuung, getrennte Sanitäreinrichtungen für Frauen und Männer und Garderoben zur Verfügung gestellt werden.

Zur erforderlichen technischen Ausstattung zählen (in Abhängigkeit vom jeweiligen Berufsbild) die entsprechenden Werkstatteinrichtungen, EDV-Anlagen und PCs (im BOCO-Teil je 1 PC pro Arbeitsplatz), die entsprechenden Peripheriegeräte (Faxgerät, Kopier- und Druckmöglichkeiten) sowie die für die Ausbildung notwendigen Hilfsmittel (Flipchart, Whiteboard, Overhead-Projektoren oder Beamer, Video- oder Digitalkameras, Videorekorder oder DVD-Player). Das zeitliche Ausmaß, in dem Räumlichkeiten und technische Ausstattung genutzt werden sollen, ist in den Leistungsbeschreibungen vorgegeben.

3.4.4 Zuschlagskriterien

3.4.4.1 Punktevergabe

Der Zuschlag erfolgt anhand eines in den Verdingungsunterlagen offengelegten Bewertungsrasters und Kriterienkatalogs an den wirtschaftlich und technisch (inhaltlich) günstigsten Bieter. Insgesamt können 1.000 Punkte erreicht werden, der Bestbieter muss die Qualitätsgrenze von mindestens 700 Punkten erreichen. Ist dies nicht der Fall kann die vergebende Stelle das Verfahren widerrufen.

3.4.4.2 Kosten

Das höchste Gewicht innerhalb der einzelnen Zuschlagskriterien haben die Kosten der Maßnahme. Der Billigstbieter erhält die maximal mögliche Kostenpunktzahl (400). Jene Angebote, deren Kosten die des billigsten Anbots um bis zu 199,75% überschreiten, erhalten entsprechend weniger Kostenpunkte. An darüber liegende Angebote werden keine Kostenpunkte vergeben.

Tabelle 3-2: Bewertungsraster für BOCO-Maßnahmen und überbetriebliche Berufsausbildungsgänge:

Bewertungskriterium	HK in %	UK in %
1. Qualität des eingesetzten Personals	25	
Formale Qualifikation		60
Erfahrung		40
2. Konzeptive Qualität	20	
Didaktik		40
Methodik		50
Organisationsform		10
3. Gleichstellungsorientierung	10	
Gleichstellungsfördernde Maßnahmen		40
Frauenanteil bei TrainerInnen		40
Teilnahmebestätigungen der TrainerInnen hinsichtlich des Besuchs eines Gender-Seminars		10
Teilnahmebestätigungen der TrainerInnen hinsichtlich des Besuchs eines Diversitätstrainings		10
4. Ausstattung und Verkehrsanbindung d. gepl. Schulungsortes	5	
Räumliche Ausstattung (siehe Pkt. 8.6)		50
Technische Ausstattung (siehe Pkt. 8.6)		40
Verkehrsanbindung		10
5. Kosten der Maßnahme	40	
Angebotssumme (ohne Unterhalts- und Verpflegskosten)	100,00	100
geringste Angebotssumme	100,00	
Überschreitung in % zu geringster Summe	0,00%	

HK: Hauptkriterium **UK:** Unterkriterium

Quelle: Arbeitsmarktservice Wien Landesgeschäftsstelle. Verdingungsunterlage zu einem Wettbewerbsverfahren: „Standardverfahren des AMS“ Oberschwellenbereich. Lehrausbildung in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gemäß §30B Berufsausbildungsgesetz (§30B BAG/2A) für den Lehrberuf Maschinenbautechnik. Projektnummer: 94289. Evidenznummer: 282/2009; S.26.

3.4.4.3 Qualität des eingesetzten Personals

Bei der Qualität des eingesetzten Personals erfolgt die Bewertung hinsichtlich der formalen Qualifikation und der Erfahrung getrennt. Die Einzelwerte je Person werden jeweils aufsummiert und durch die Zahl der eingesetzten TrainerInnen dividiert. Daraus ergibt sich für die beiden Unterkriterien jeweils ein Durchschnittswert der im Fall der formalen Qualifikation mit 60% und im Fall der Erfahrung mit 40% gewichtet wird. Insgesamt können 250 Punkte aus diesem Kriterium erreicht werden (davon 150 für die formale Qualifikationen und 100 für die Erfahrung der Personen).

3.4.4.4 Konzeptive Qualität

Die Qualität der Maßnahmenkonzepte wird anhand der Unterkriterien Didaktik, Methodik und Organisationsform bewertet. Der Maximalwert beträgt in diesem Kriterium 200 Punkte, davon entfallen 40% auf Didaktik, 40% auf Methodik und 10% auf Organisationsform.

Im Bereich Didaktik werden das Vorliegen einer didaktischen Grundausrichtung und einer Zielgruppenorientierung vorausgesetzt. Maximal 10 Zusatzpunkte gibt es für eine klare und verständliche Beschreibung der didaktischen Grundausrichtung, der schlüssigen Beschreibung des Zusammenhangs von Didaktik und Methodik, für die Erläuterung der Besonderheit der gewählten didaktischen Grundausrichtung im Verhältnis zu dem vom Arbeitsmarktservice bekanntgegebenen didaktischen Konzepten und die Darstellung der Zielerreichung durch das vorgeschlagene Konzept.

Im Bereich Methodik müssen Informationen zu den Unterrichtsmethoden, dem Zielgruppeneinsatz, dem Lehrmitteleinsatz und den TeilnehmerInnenunterlagen beigebracht werden. Über diese Grundanforderung hinaus gehende Inhalte (wie Darstellungen der Unterrichtsmethoden, Beschreibung geschlechtergerechter Methodik, Ableitung der Methodik aus dem didaktischen Grundlagen, Beschreibung der Besonderheit der gewählten Methodik im Verhältnis zu der vom Arbeitsmarktservice bekannt gegebenen Methodenvielfalt und deren Sinnhaftigkeit, Darstellung des Beitrags der Methodik zur Zielerreichung) werden mit maximal 10 Zusatzpunkten honoriert.

Im Bereich Organisationsform wird überprüft, ob im Maßnahmenkonzept Erläuterungen zur Organisationsform der Maßnahme zu finden sind. Ein Fehlen dieses Bereiches führt automatisch zum Ausschluss des Anbots

3.4.4.5 Gleichstellungsorientierung

Die Gleichstellungsorientierung der Maßnahmenkonzepte wird anhand von vier Unterkriterien bewertet: gleichstellungsfördernden Maßnahmen innerhalb der angebotenen BOCO-Maßnahme bzw. der Berufsausbildungsgänge (zählt 40% des Kriteriums Gleichstellungsorientierung), dem Frauenanteil der in der Maßnahme eingesetzten TrainerInnen (Gewicht 40%), sowie Teilnahmebestätigungen des eingesetzten Personals hinsichtlich Gender- und Diversity-Seminaren (je 10%). In jedem Unterkriterium können maximal 10 Punkte erreicht werden. Insgesamt können bei diesem Kriterium maximal 100 Punkte erreicht werden.

Als gleichstellungsfördernde Maßnahmen gelten etwa Kinderbetreuungsmöglichkeiten bzw. die Unterstützung bei der Suche danach, Kooperation mit Beratungsstellen des AMS u.a., sofern auch konkrete Umsetzungsstrategien dafür formuliert werden. 3 Punkte werden für

die Durchführung einer derartigen Maßnahme vergeben, zwei bis drei Maßnahmen werden mit 5 Punkten bewertet, darüber hinausgehende Angebote bringen 10 Punkte.

Beträgt der Frauenanteil bei den eingesetzten TrainerInnen zwischen 1 und 45%, werden 3 Punkte gutgeschrieben, 7 Punkte werden für einen Anteil zwischen 46 und 55% vergeben, das Maximum von 10 Punkten erhalten Angebote mit einem Frauenanteil von mindestens 56%.

Die Vergabe von Punkten für die Aspekte Gender und Diversity orientieren sich an folgenden Grenzen. Werden für bis zu 25% der eingesetzten TrainerInnen Teilnahmebestätigungen für einschlägige Seminare vorgelegt, werden 3 Punkte gutgeschrieben, bei einem Anteil von 26 bis 45% gibt es 5 Punkte, die Teilnahme von 46 bis 75% der TrainerInnen an Gender- bzw. Diversity-Seminaren bringt 7 Punkte. Können für mehr als drei Viertel aller TrainerInnen entsprechende Bestätigungen vorgelegt werden, werden 10 Punkte vergeben.

3.4.4.6 Ausstattung und Verkehrsanbindung des geplanten Schulungsortes

Im Rahmen dieses Kriteriums werden die räumliche und technische Ausstattung und die Verkehrsanbindung des Schulungsortes bewertet. Insgesamt werden für diesen Bereich maximal 50 Punkte vergeben. Die Unterkriterien räumliche Ausstattung und technische Ausstattung messen, ob die zu diesen Bereichen geforderten Unterlagen beigelegt wurden und die angeführte Ausstattung den Anforderungen entspricht. Dabei wird keine Abstufung vorgenommen, bei Nichterfüllung wird das Angebot ausgeschlossen, ansonsten die vorgesehene Punkteanzahl vergeben.

Die Verkehrsanbindung misst anhand zweier Aspekte die Erreichbarkeit des Schulungsortes aus ganz Wien. Als Muss-Kriterium gelten Intervalle allenfalls verfügbarer öffentlicher Verkehrsmittel von nicht mehr als 30 Minuten und ein Fußweg von maximal 20 Minuten zwischen der nächstgelegenen Haltestelle und dem Schulungsort. Zusatzpunkte gibt es, wenn der Fußweg 10 bis 15 Minuten (5 Punkte) bzw. 5 bis 10 Minuten (10 Punkte) beträgt.

4 Umsetzung und Bewertung der überbetrieblichen Berufsausbildung in Wien

4.1 Gesamtübersicht der TeilnehmerInnen nach Ausbildungsphase

Im Mittelpunkt der vorliegenden Studie stehen die Befragungen von Jugendlichen zu unterschiedlichen Zeitpunkten: in der Orientierungsphase, während der Ausbildung in der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, nach längerer erfolgloser Lehrstellensuche (und ohne Kursbeginn), nach Abbruch eines Vorbereitungskurses bzw. der überbetrieblichen Lehrausbildung. Die Untersuchungsregion ist das Bundesland Wien.

Die Konzeption der Befragung ging von einem Methodenmix und einem umfassenden Forschungsansatz aus, bei dem sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden und entsprechende Instrumente zur Anwendung gelangten. Im wesentlichen wurden in dieser Untersuchung vier unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen befragt:

- Teilnehmende an Berufsorientierungs- und Coachingkursen (BOCO-Kursen) im Auftrag des AMS – August/September 2009
- Teilnehmende an der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG im Auftrag des AMS (ÜBA) – Start September 2009
- Dropouts (Abbrechende aus unterschiedlichen Gründen) und Jobouts (Abbrechende aufgrund eines Einstiegs in eine betriebliche Lehrausbildung) aus BOCO und ÜBA¹⁸
- „Nicht-Teilnehmende“ (lehrstellensuchende Jugendliche, die bisher nicht an einem BOCO-Kurs oder einer ÜBA teilgenommen haben)

Eine Beschreibung der Konzeption der BOCO-Kurse sowie der überbetrieblichen Lehrausbildung findet sich in Kapitel 3. Eine detaillierte Schilderung der Ergebnisse der einzelnen Befragungen folgt im Anschluss an den Gesamtüberblick (Kap. 4.2, 4.3, 4.4).

In den befragten Gruppen befinden sich zum Teil dieselben Personen: die Jugendlichen aus dem BOCO-Kurs finden sich großteils auch in der überbetrieblichen Lehrausbildung bzw. natürlich unter den Dropouts wieder. Da die Stichprobenziehung zufällig erfolgte und die Befragung in den Kursen selbstverständlich anonym durchgeführt wurde, ist jedoch nicht ersichtlich, welche Personen mehrfach interviewt wurden.

Die Gemeinsamkeiten aller Gruppen bestehen darin, dass sie in der beruflichen Erstausbildungsphase stehen und zunächst bei der Suche nach einer „regulären“ (d.h. betrieblichen) Lehrstelle nicht erfolgreich waren.

Die folgenden Seiten geben einen Gesamtüberblick über die befragten Jugendlichen, wobei wesentliche Merkmale und Zufriedenheitswerte zusammenfassend dargestellt werden. Erst in den darauf folgenden Abschnitten werden die einzelnen Gruppen separat untersucht.

¹⁸ Diese Gruppe ist wiederum unterteilt in: Dropouts aus BOCO, Dropouts aus ÜBA, Jobouts aus BOCO und Jobouts aus ÜBA.

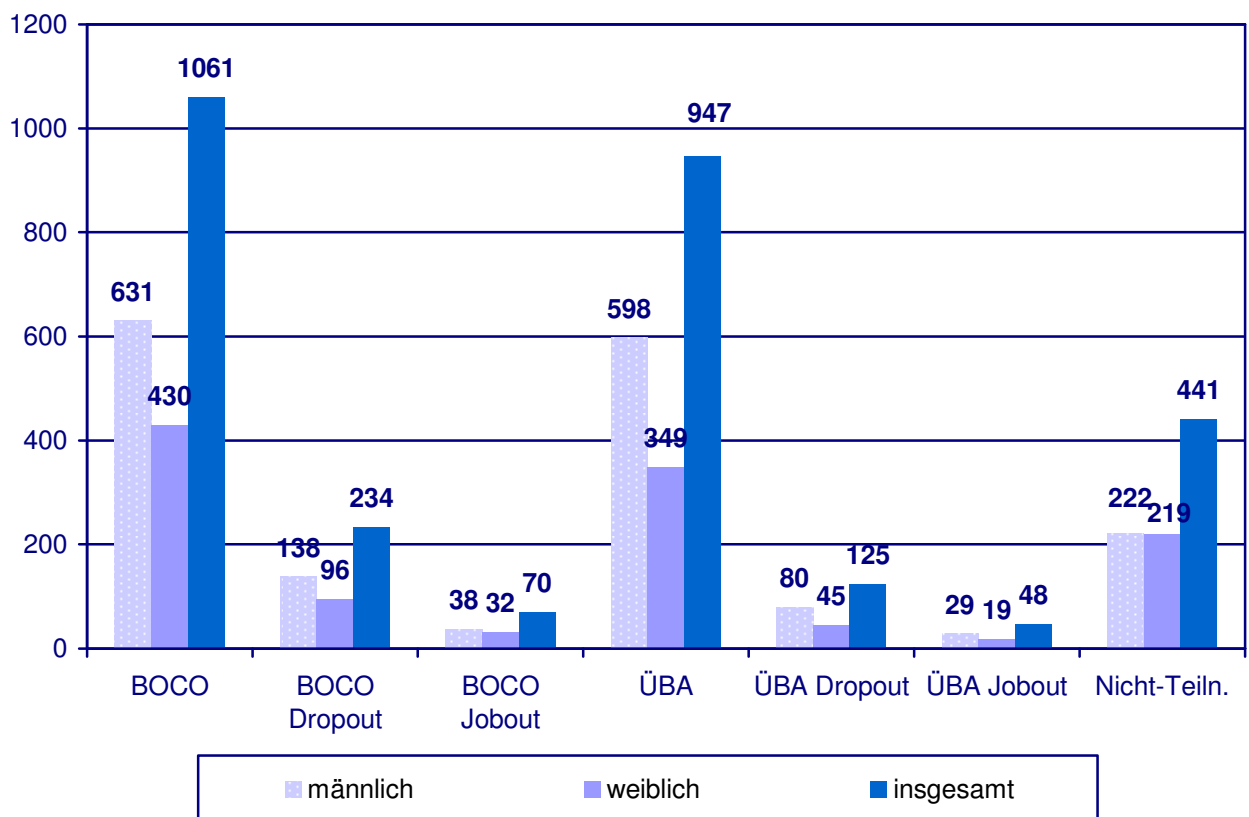
Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass in einem Befragungsdesign dieses Umfangs hier nur die wesentlichsten Ergebnisse präsentiert werden können.

Der überbetrieblichen Lehrausbildung sind Vorbereitungskurse vorgelagert. Diese sogenannten Berufsorientierungs- und Coachingkurse gehen dem Start der überbetrieblichen Ausbildungsgänge voraus und dauern acht Wochen zu je 15 Unterrichtsstunden. Die in dieser Studie untersuchten AMS-Schulungen waren der BOCO-Kurs August/September 2009 und die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) mit Start im September 2009 in Wien.

Grafik 4-1-1 veranschaulicht die Grundgesamtheit aller TeilnehmerInnen in den jeweiligen Zielgruppen. Insgesamt waren Ende August 2009 in der Statistik des AMS N=1061 BOCO-TeilnehmerInnen in Wien verzeichnet. Für die überbetriebliche Lehrausbildung waren es N=947 Personen Ende September 2009. Zur Gruppe der sog. „Nicht-Teilnehmenden“ werden jene Personen gezählt, die beim AMS lehrstellensuchend gemeldet sind, bis zum Befragungszeitpunkt (Stichtag: 8.2.2010) jedoch noch an keiner Schulung (inkl. Vorbereitungskurs) des AMS teilgenommen haben. Die Grundgesamtheit der Nicht-Teilnehmenden betrug N=441 Personen.

Grafik 4-1-1: Gesamtzahlen der einzelnen Befragungsgruppen (Grundgesamtheit)

(Absolutzahlen; Untersuchungszeitraum: BOCO: Aug. 2009; BOCO Dropout und Jobout: Sept. 2009; ÜBA: Sept. 2009; ÜBA Dropout und Jobout: Feb. 2010; Nicht-Teilnehmende: Feb. 2010)

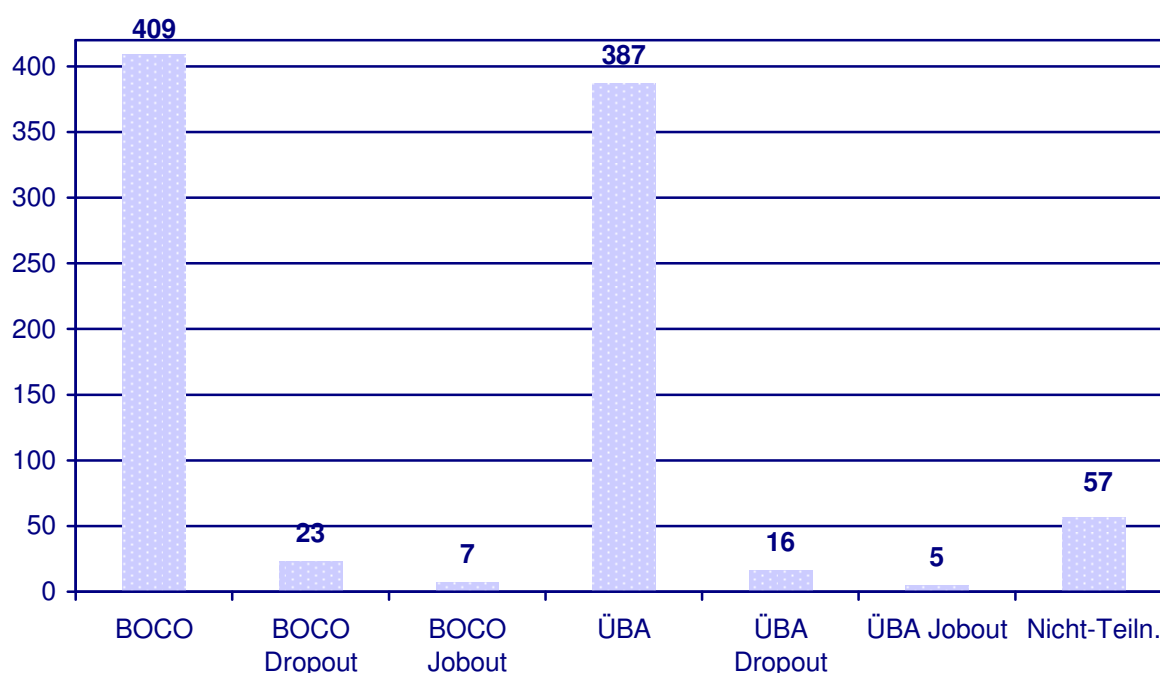


Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.4.2010 BOCO und ÜBA; Datenstichtag: 8.2.2010 Nicht-Teilnehmende, Datenstichtag: 2.2.2010 Dropouts und Jobouts)

Von diesen Grundgesamtheiten wurde jeweils eine Stichprobe befragt. Die Untersuchungsdesigns variierten aufgrund der Verfügbarkeit der Befragungsgruppen: So wurden die Teilnehmenden der BOCO-Kurse und der überbetrieblichen Lehrausbildung in den Ausbildungseinrichtungen mittels Fragebögen befragt. Die Gruppen der Dropouts, Jobouts und Nicht-Teilnehmenden wurden in telefonischen Interviews befragt. Die unterschiedliche Erreichbarkeit der einzelnen Befragtengruppen erklärt die stark divergierende Anzahl der Befragten in den jeweiligen Stichproben – Grafik 3-2 veranschaulicht die Anzahl der befragten Personen.

Grafik 4-1-2: Absolutzahlen der Befragten / Stichprobe

(n=904)

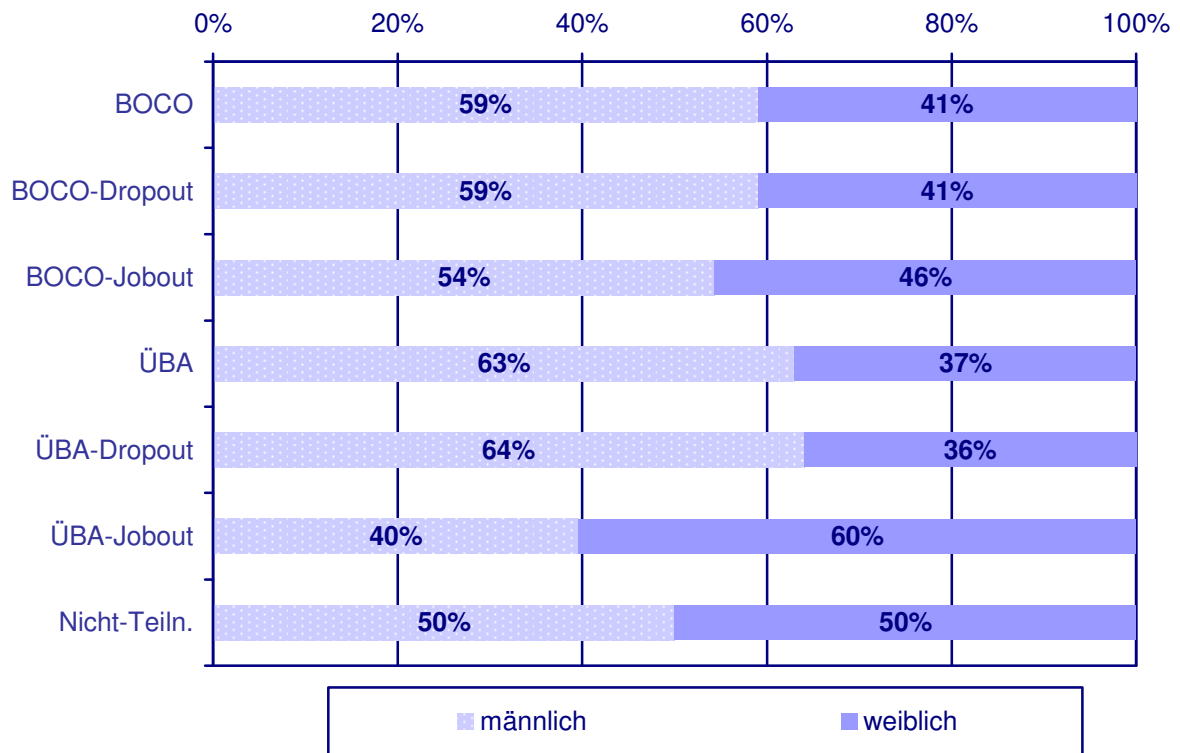


Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Generell befinden sich unter den Befragten mehr männliche Teilnehmer. Diese Tendenz zeigt sich sowohl in den Gesamtzahlen der Teilnehmenden in BOCO und ÜBA, als natürlich auch in der Befragungsstichprobe. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Nicht-Teilnehmenden – hier liegt der Frauenanteil deutlich höher als bei den anderen Gruppen. Eine detaillierte Darstellung der Geschlechterproportionen unter den Lehrstellensuchenden und Nicht-Teilnehmenden findet sich in Kapitel 4-4. Grafik 4-1-3 veranschaulicht die Geschlechterproportion an der Gesamtzahl, Grafik 4-1-4 den Frauen-/Männeranteil in den für die vorliegende Studie befragten Stichproben.¹⁹

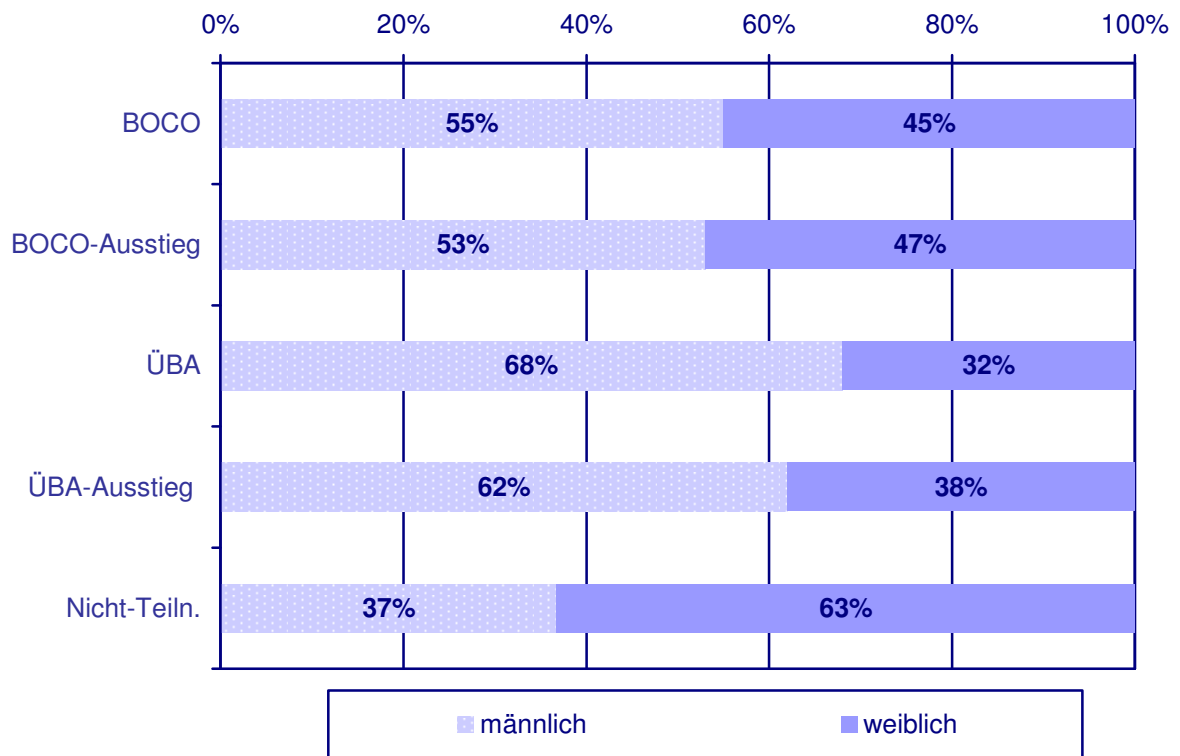
¹⁹ Wenn nicht anders ausgewiesen, werden im Folgenden die Befragungsergebnisse für Personen, die aus dem BOCO-Kurs bzw. der ÜBA vorzeitig ausgestiegen sind aufgrund der geringen Populationsgrößen gesamt als „BOCO-Ausstieg“ bzw. „ÜBA-Ausstieg“ dargestellt.

Grafik 4-1-3: Geschlechterproportion der Grundgesamtheit/Gesamtzahl (von Grafik 4-1-1) (in Prozent)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.4.2010 BOCO und ÜBA; Datenstichtag: 8.2.2010 Nicht-Teilnehmende)

Grafik 4-1-4: Geschlechterproportion der Befragten/Stichprobe (von Grafik 4-1-2) (in Prozent)

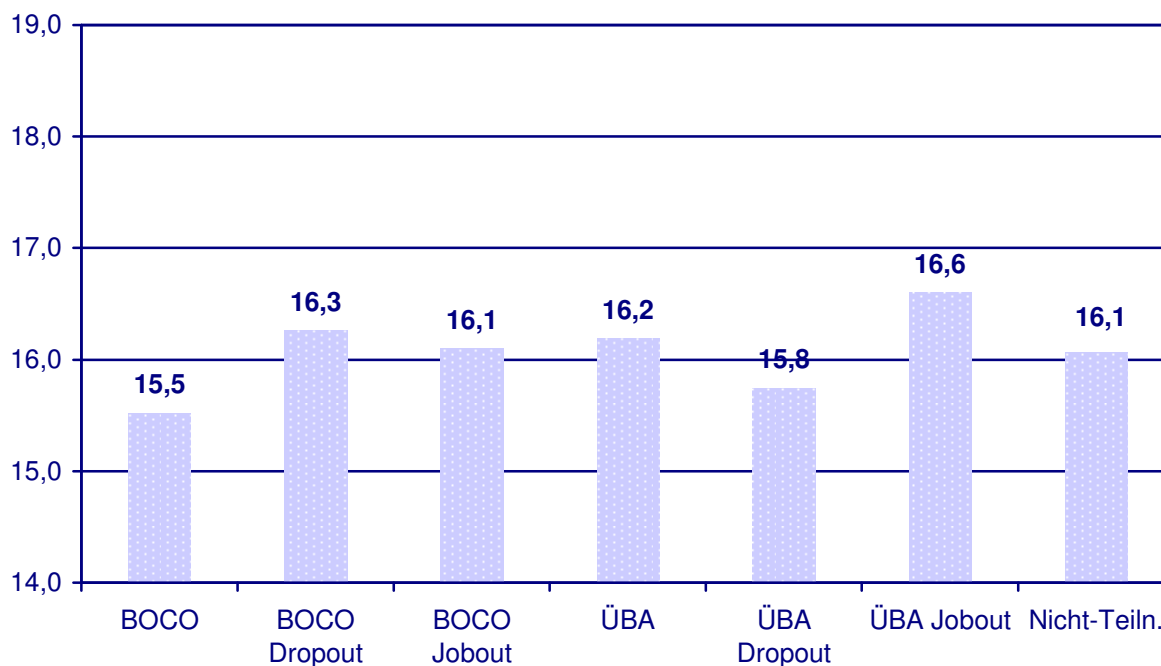


Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt in allen Befragungsgruppen bei etwa 16 Jahren (Grafik 4-1-5).

Grafik 4-1-5: Altersstruktur der Befragten

(Mittelwerte)

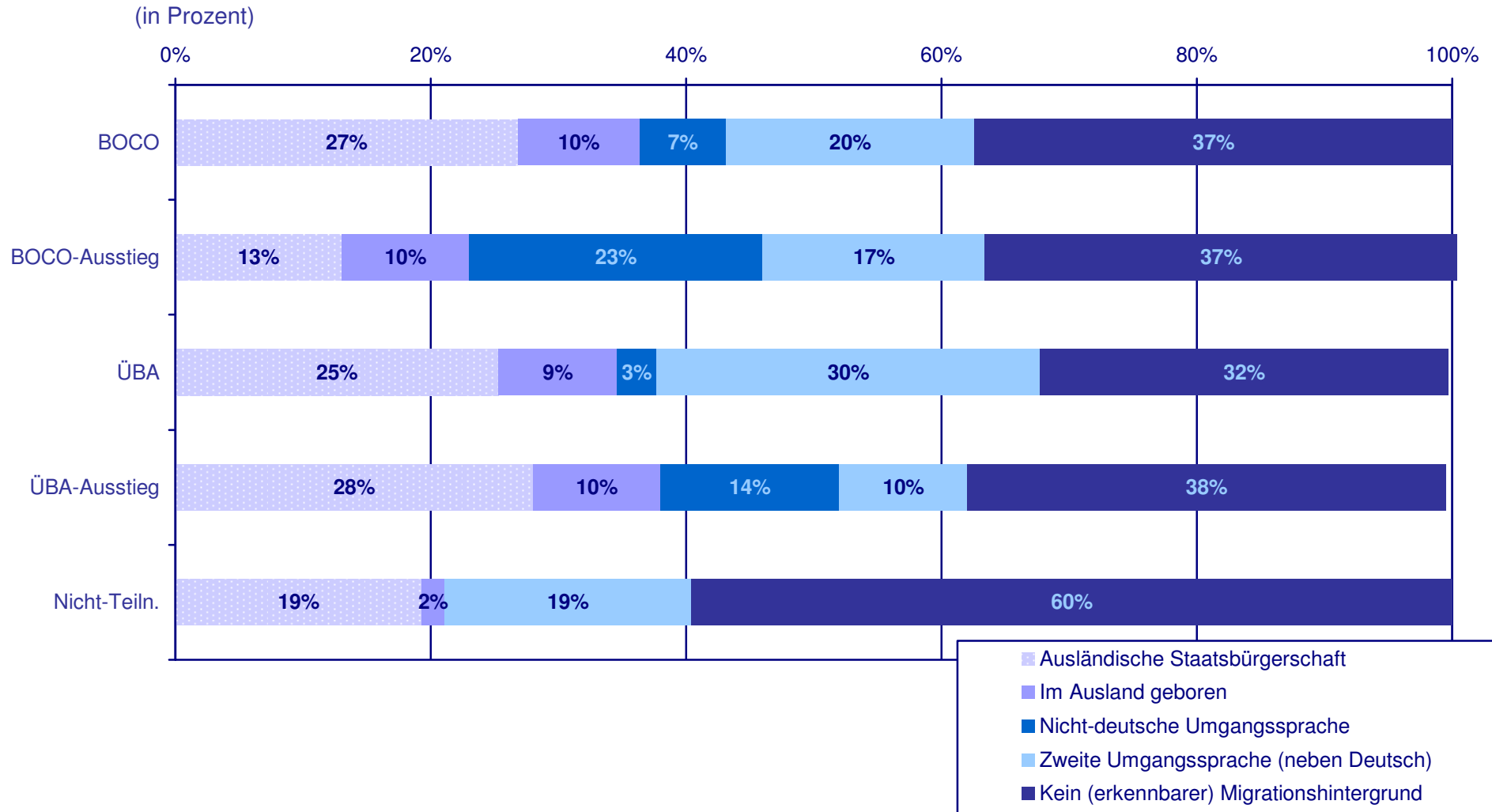


Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Fast zwei Drittel aller Befragten haben einen (erkennbaren) Migrationshintergrund: Grafik 4-1-6 zeigt, dass in den BOCO-Kursen beispielsweise 27 % der Befragten eine ausländische Staatsbürgerschaft haben, weitere 10 % sind im Ausland geboren, 7 % gaben als Umgangssprache eine andere als Deutsch an und zusätzliche 20 % haben (neben Deutsch) eine weitere Umgangssprache im Alltag. In den anderen Befragungsgruppen sind die Verhältnisse ähnlich – mit Ausnahme der Gruppe der Nicht-Teilnehmenden, in welcher 60 % keinen erkennbaren Migrationshintergrund haben.

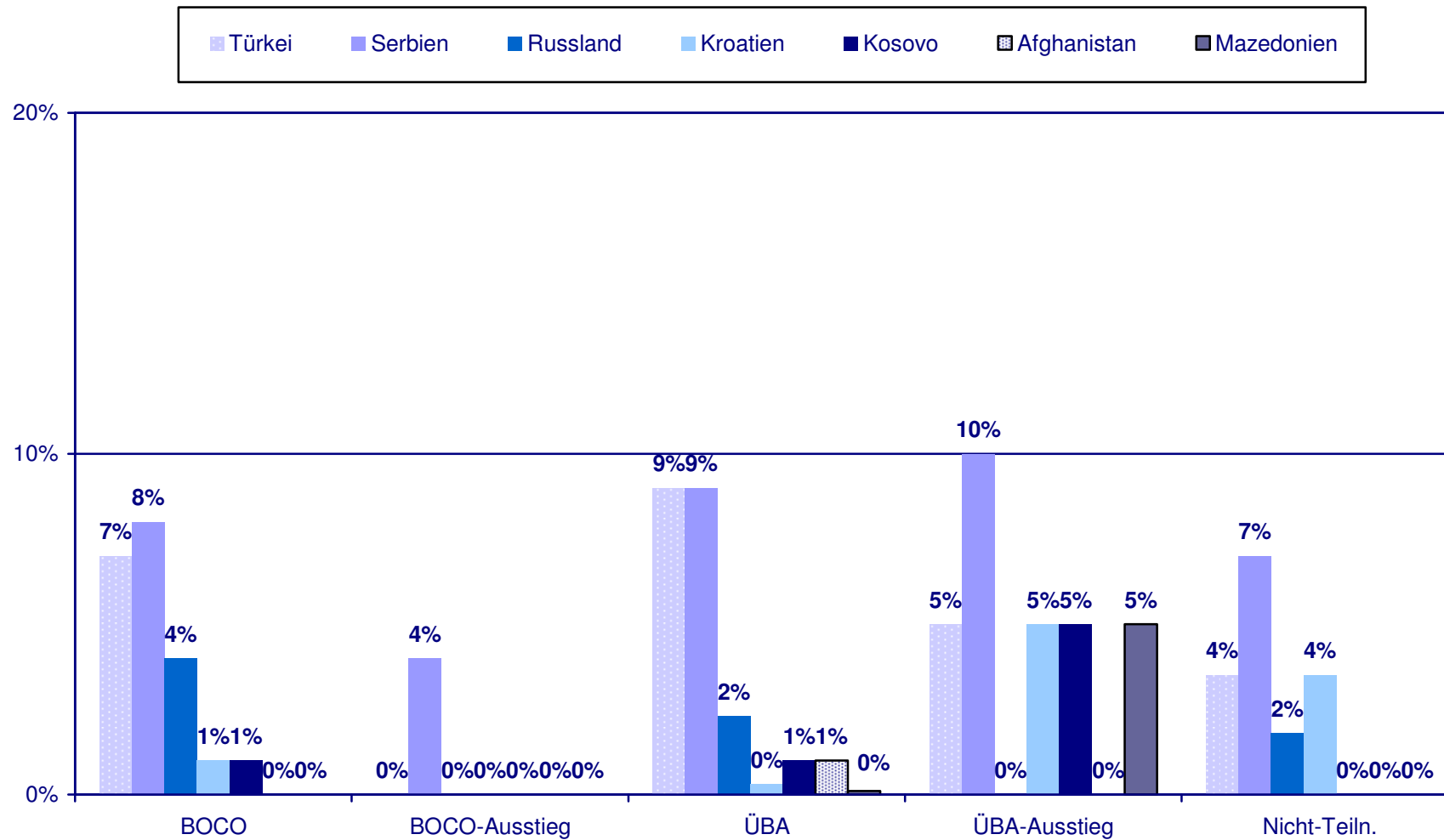
Die darauffolgenden Grafiken verdeutlichen die Nationalität und die Sprachen: Insgesamt haben mehr Befragte Serbien als Nationalität (Grafik 4-1-7) angegeben, während jedoch prozentuell mehr Jugendliche in der Türkei geboren wurden (Grafik 4-1-8) und in allen Befragungsgruppen (mit Ausnahme der Nicht-Teilnehmenden) fast ein Fünftel bis ein Viertel der Befragten Türkisch als Umgangssprache (meist neben Deutsch) spricht (Grafik 4-1-10). Insgesamt ein Drittel bis gut die Hälfte (52 % in ÜBA) der Jugendlichen verwendet mehrere Umgangssprachen inkl. Deutsch (Grafik 4-1-9).

Grafik 4-1-6: Migrationshintergrund – Gesamtbetrachtung



Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)
 Anmerkung: Nur eine Zuordnung (die erste Zutreffende – von oben betrachtet) pro Befragtem!

Grafik 4-1-7: Nicht-Österreichische Staatsbürgerschaft der Befragten nach Befragungsgruppe
(in Prozent; häufigste Nennungen)

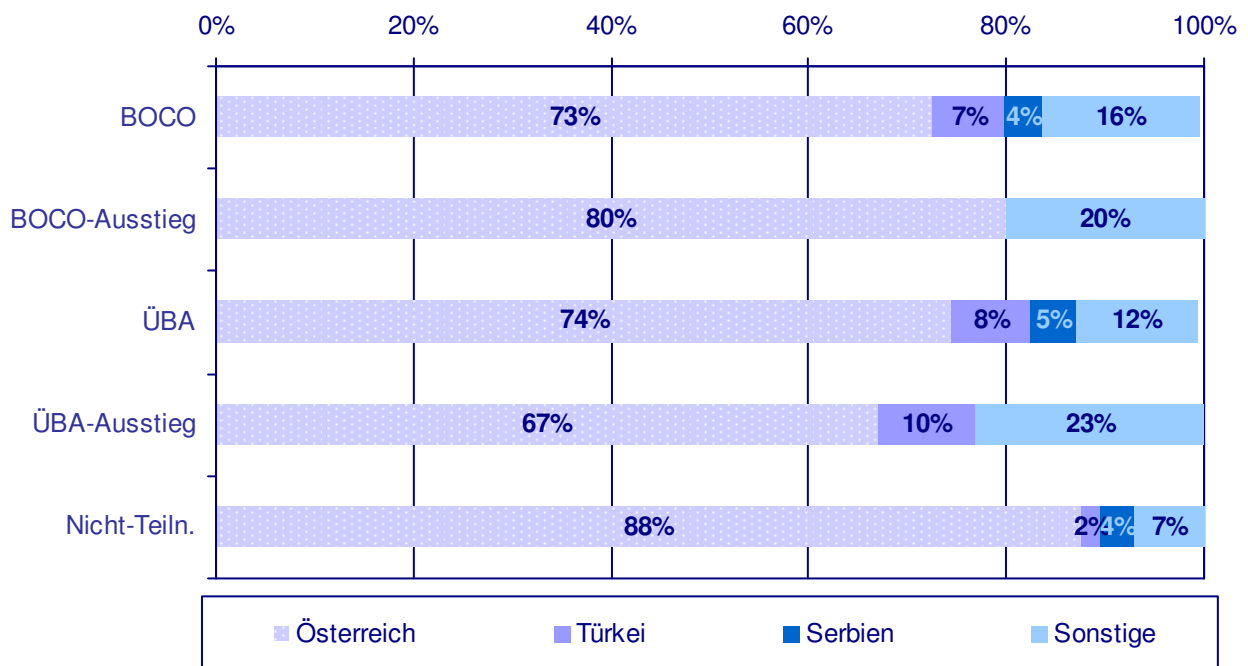


Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Anmerkung: Nur häufigste Nennungen berücksichtigt. Prozentuierung auf alle Befragten innerhalb einer Gruppe (Summe in Grafik < als 100 %)

Grafik 4-1-8: Geburtsland der Befragten

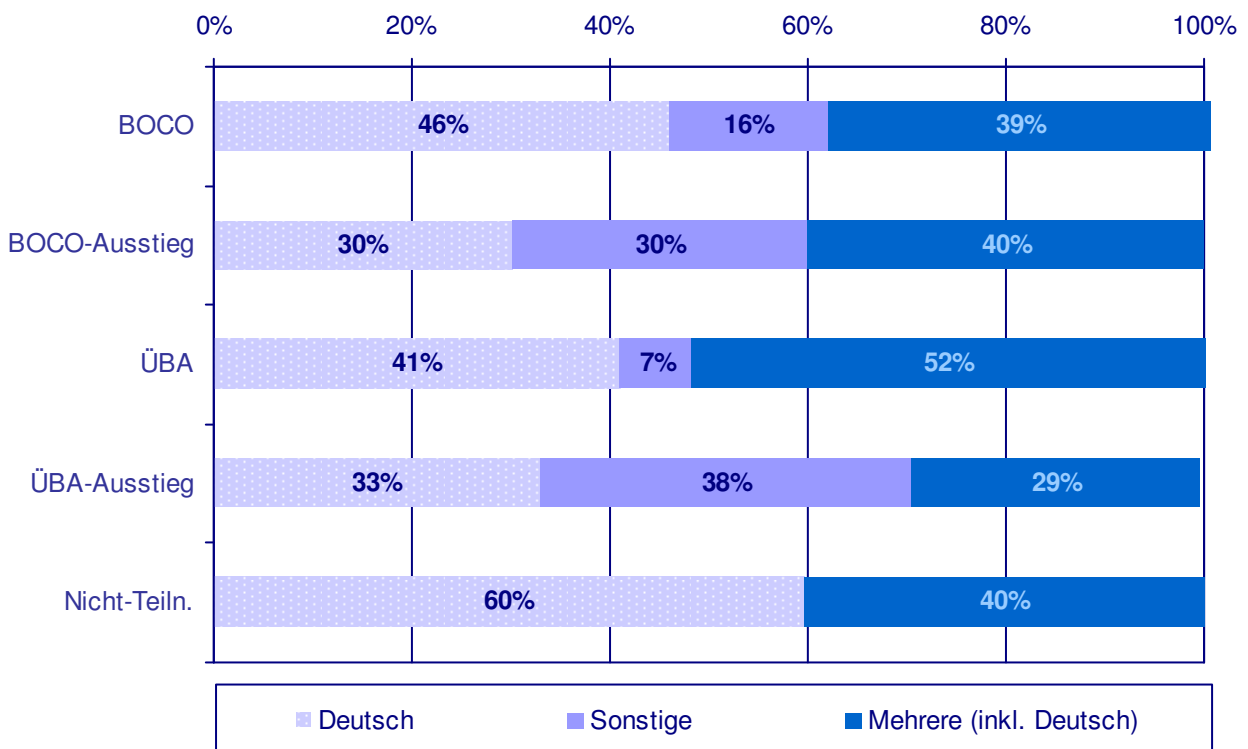
(in Prozent)



Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Grafik 4-1-9: Umgangssprache der Befragten

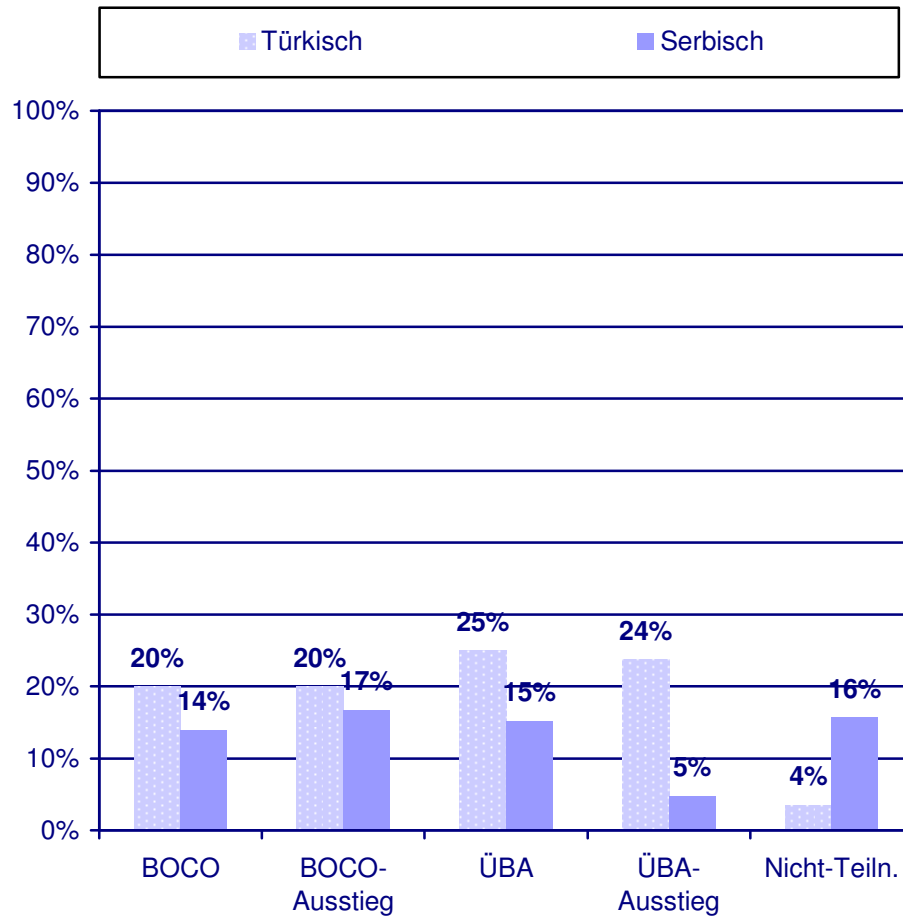
(in Prozent)



Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Grafik 4-1-10: Umgangssprache der Befragten nach Befragungsgruppen – häufigste Sprachen²⁰

(in Prozent)



Weitere häufige Sprachen:

Albanisch (BOCO, ÜBA, Nicht-Teiln. je 4 %, ÜBA-Ausstieg 5 %)

Kroatisch (BOCO, ÜBA je 2 %, ÜBA-Ausstieg 5 %, Nicht-Teiln. 7 %)

Rumänisch (BOCO, ÜBA je 2 %, BOCO-Ausstieg 3 %, Nicht-Teiln. 5 %, ÜBA-Ausstieg 19 %)

Tschetschenisch (BOCO, ÜBA, Nicht-Teiln. je 2 %)

Russisch (ÜBA 1 %, BOCO, Nicht-Teiln. je 2 %)

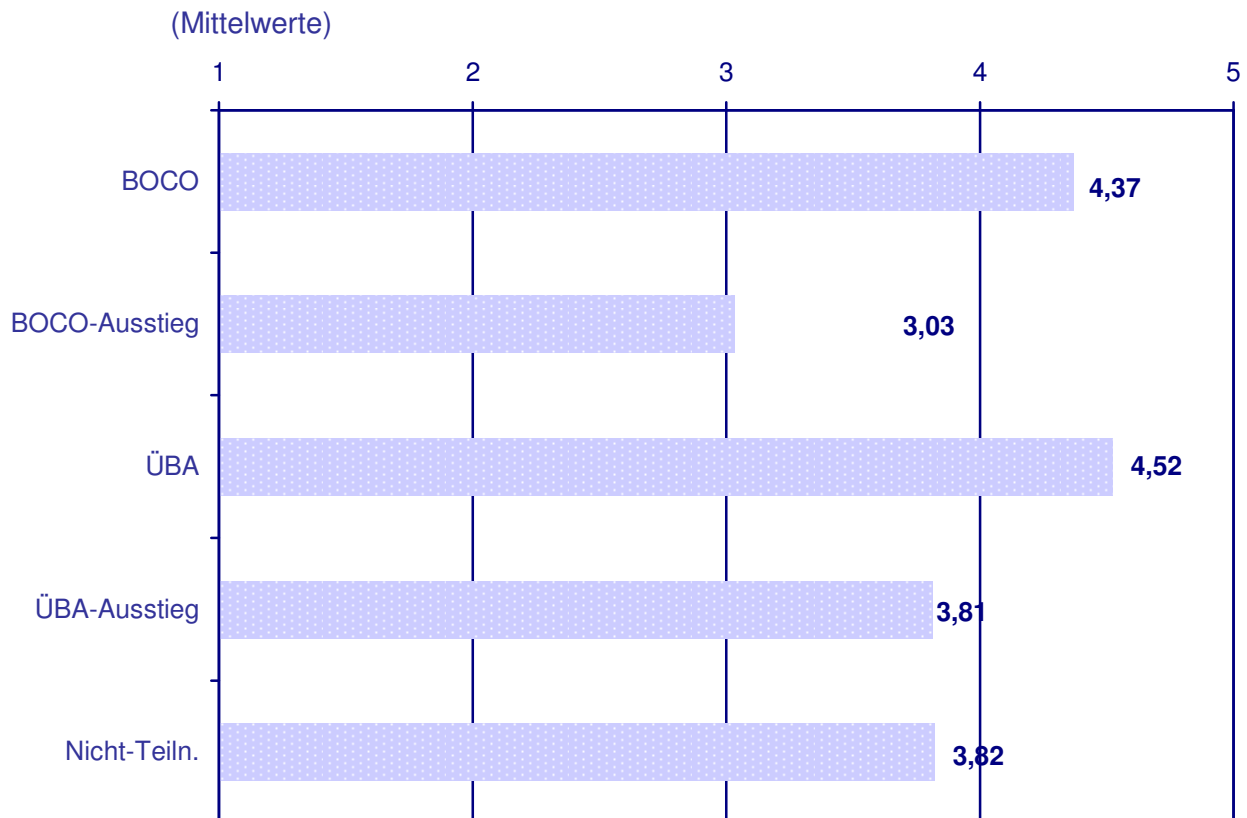
Arabisch (ÜBA 1 %, BOCO, Nicht-Teiln. je 2 %, ÜBA-Ausstieg 5 %)

Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

²⁰ Prozentuierung auf alle Befragten pro Gruppe („Sonstige Umgangssprache“ plus „Mehrere Umgangssprachen“ (inkl. Deutsch))

Beim Vergleich der Haushaltsgröße fällt auf, dass die Haushalte der Jugendlichen in BOCO und ÜBA deutlich größer sind als jene der Ausgestiegenen und der Nicht-Teilnehmenden (Grafik 4-1-11). So beträgt der durchschnittliche Haushalt von Befragten der BOCO-Kurse 4,37 Personen, bei den BOCO-Ausgestiegenen hingegen lediglich 3,03 Personen. In den Haushalten der überbetrieblichen LehrausbildungsteilnehmerInnen leben durchschnittlich 4,52 Menschen, während es bei den Ausgestiegenen aus dieser Ausbildung nur 3,81 Personen sind. Die Haushaltsgröße der Nicht-Teilnehmenden liegt bei 3,82 Personen.

Grafik 4-1-11: Haushaltsgröße

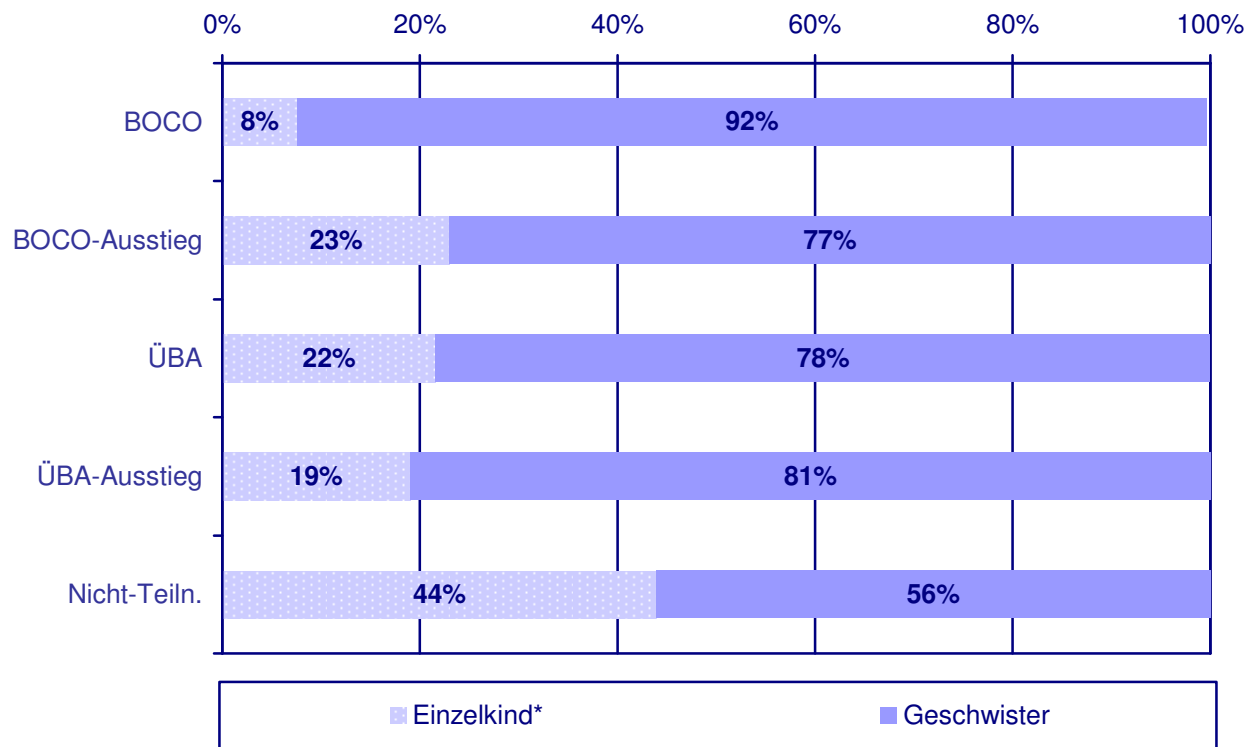


Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Bei der Anzahl der Personen, die mit Geschwistern im gemeinsamen Haushalt leben (Grafik 4-1-12) sticht die Tatsache ins Auge, dass in der Gruppe der Nicht-Teilnehmenden nur 56 % mit Geschwistern wohnt – im Vergleich zu 92 % in den BOCO-Kursen und rund vier Fünftel in den anderen Gruppen. Zusätzlich leben in der Gruppe der Nicht-Teilnehmenden 90 % mit der Mutter und nur 51 % mit dem Vater im gemeinsamen Haushalt (zum Vergleich: BOCO: 90 % mit Mutter, 67 mit % Vater; ÜBA: 91 % mit Mutter, 69 % mit Vater).

Grafik 4-1-12: „Einzelkind“* oder Geschwister?

(in Prozent)

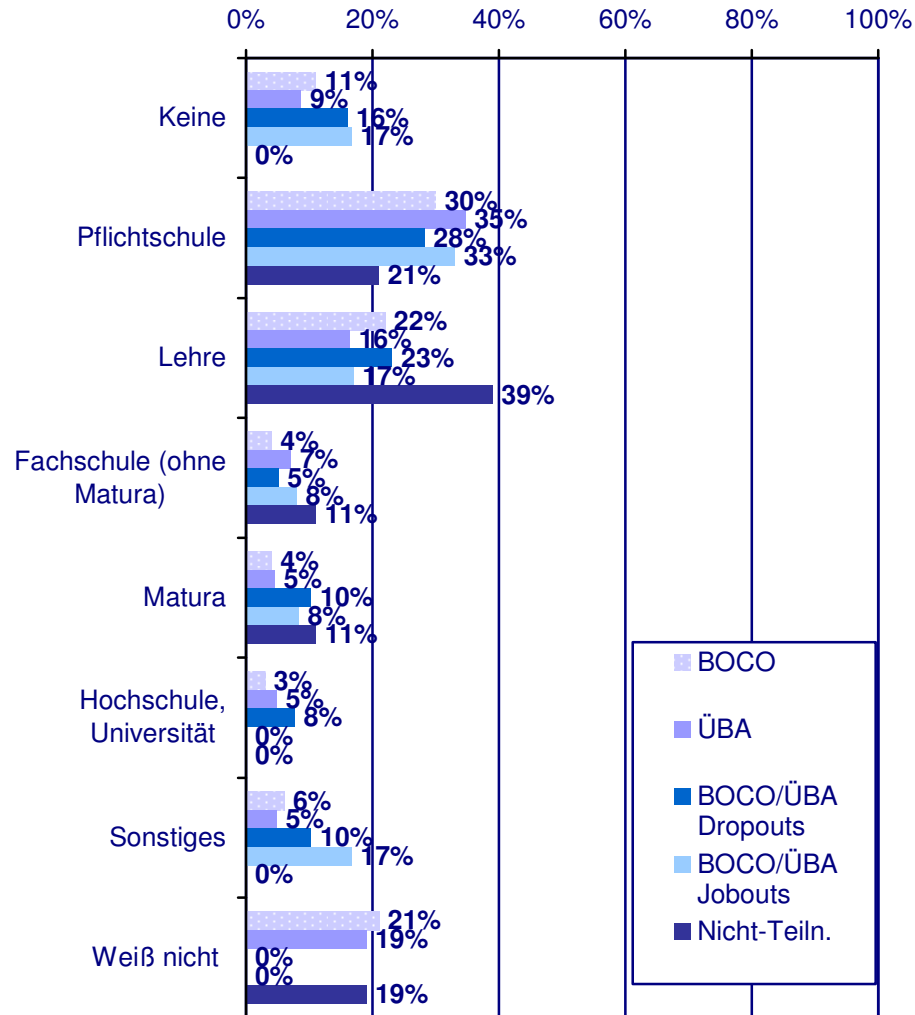


Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

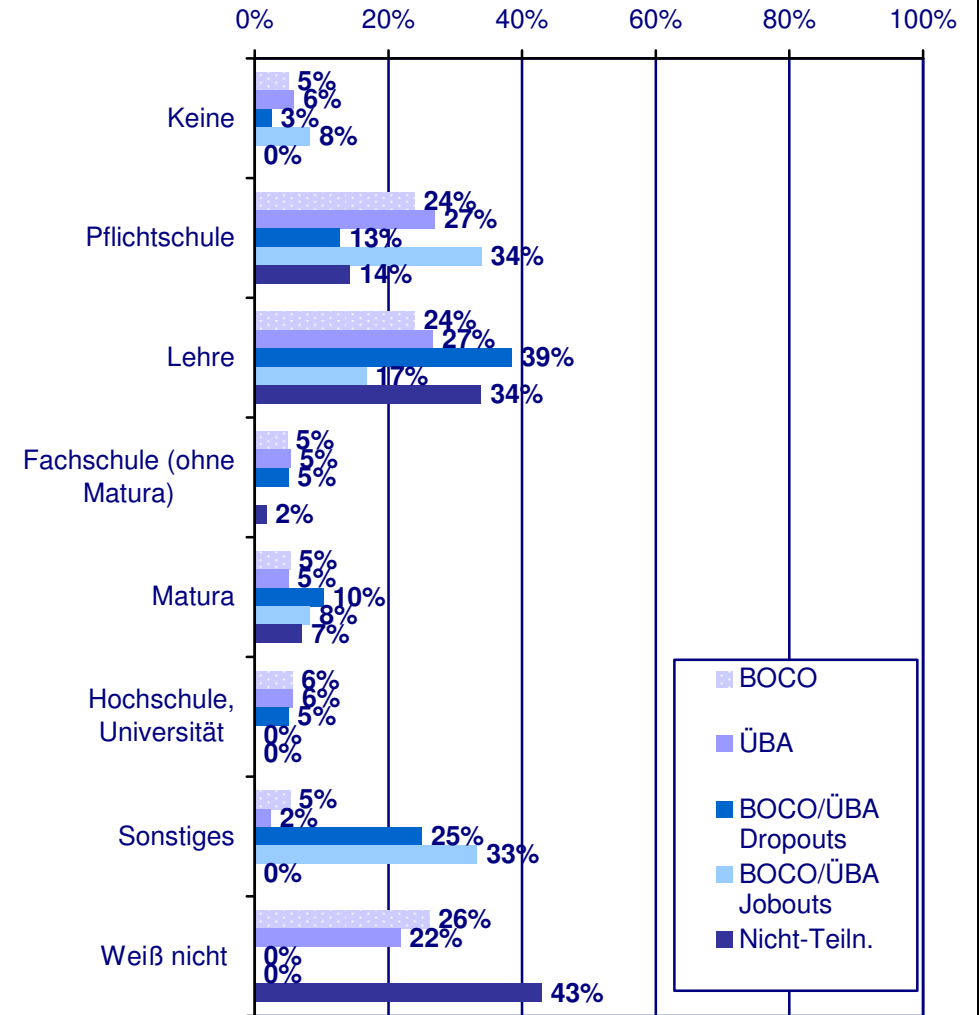
*„Einzelkind“: im gemeinsamen Haushalt leben keine Geschwister

Die Grafiken 4-1-13 und 4-1-14 veranschaulichen den Bildungshintergrund der Eltern der Befragten. Bezüglich der höchsten abgeschlossene Ausbildung der Eltern zeigt sich, dass sich die Hälfte der Antworten auf Pflichtschulabschluss und Lehre verteilen, wobei die Mütter tendenziell eher die Pflichtschule und weniger eine Lehre absolviert haben als die Väter.

Grafik 4-1-13: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Mutter (alle Befragungsgruppen; in Prozent)



Grafik 4-1-14: Höchste abgeschlossene Ausbildung des Vaters (alle Befragungsgruppen; in Prozent)



Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

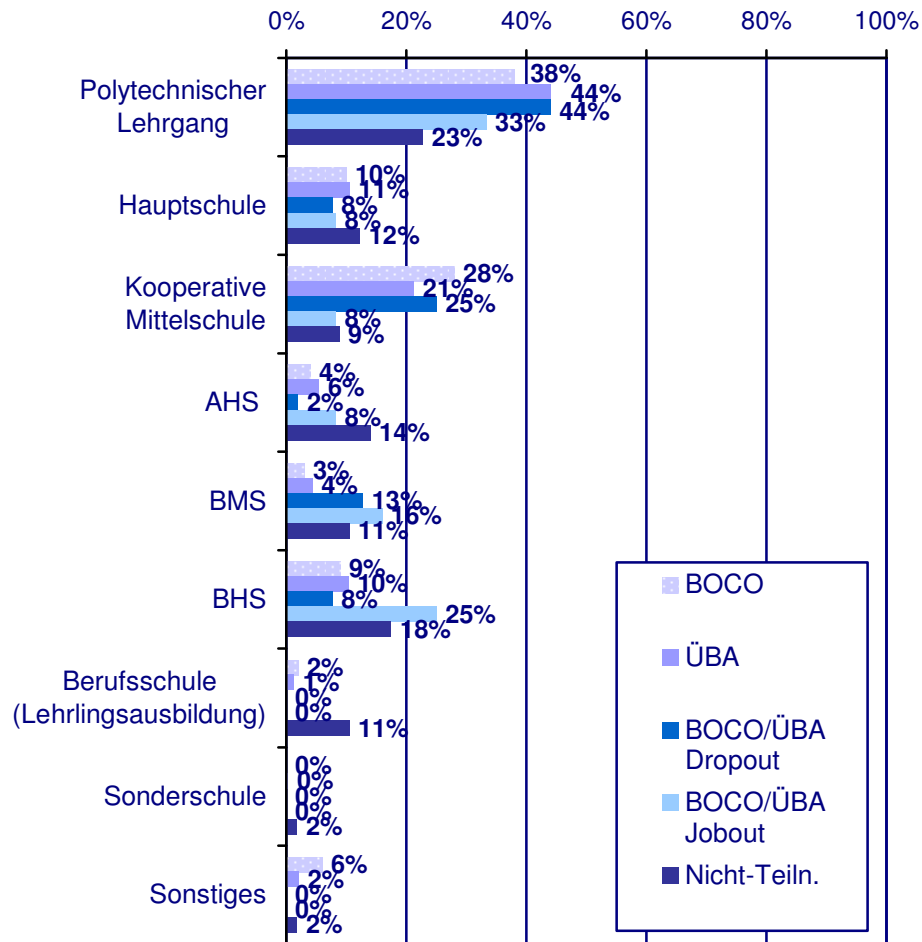
Der Bildungshintergrund der Befragten selbst wird in den Grafiken 4-1-15 und 4-1-16 veranschaulicht. Rund ein Drittel aller Befragten (über alle Befragungen gerechnet) kommt aus dem Polytechnischen Lehrgang (hierzu wurde in der Berechnung auch die Fachmittelschule gezählt): 23 % der Nicht-Teilnehmenden, 33 % der BOCO- und ÜBA-Jobouts, 38 % der BOCO-TeilnehmerInnen und je 44 % der ÜBA-TeilnehmerInnen sowie der BOCO- und ÜBA Dropouts. Die nächstgrößere Gruppe in der Gesamtbetrachtung kommt aus der Kooperativen Mittelschule: 28 % der BOCO-Teilnehmenden, 25 % der Dropouts und 21 % der Befragten in der ÜBA. Die Gruppe der Nicht-Teilnehmenden ist auch bezüglich dem Bildungshintergrund anders strukturiert: 23 % kommen aus dem Polytechnischen Lehrgang, 12 % aus der Hauptschule und 9 % aus der Kooperativen Mittelschule. Die Sekundarstufe II ist hier stärker vertreten als in den anderen Gruppen (mit Ausnahme der Jobouts): 14 % waren in der AHS, 11 % in der BMS und 18 % in der BHS. 11 % der Nicht-Teilnehmenden haben bereits die Berufsschule besucht (d. h. sie waren bereits in einer Lehrausbildung).

Der Prozentsatz derer, die bereits die Sekundarstufe II besucht haben, ist nur in der Gruppe der Jobouts – also jener, die den BOCO-Kurs bzw. die überbetriebliche Lehrausbildung aufgrund einer betrieblichen Lehrstelle bzw. Arbeitsstelle verlassen haben – größer: 8 % kommen aus der AHS, 16 % aus der BMS und sogar 25 % aus der BHS.

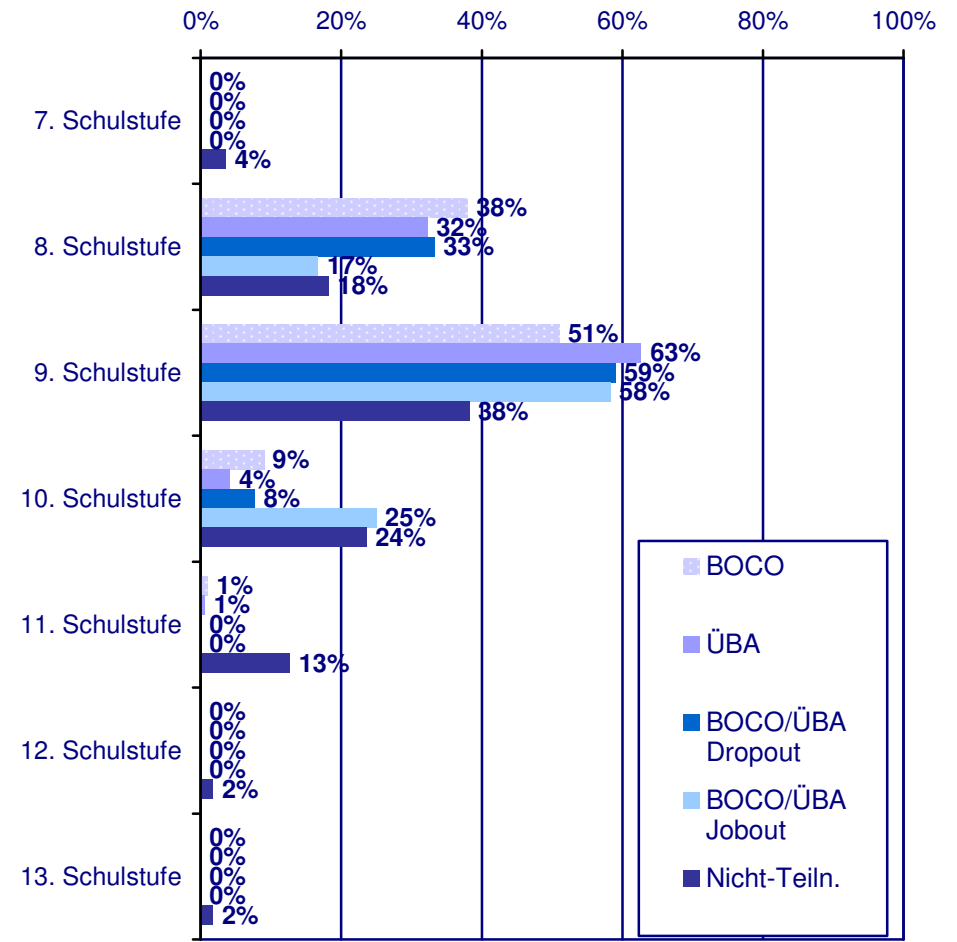
Umgekehrt beträgt der Anteil jener, die in ihrer Pflichtschulzeit nicht die 9. Schulstufe erreicht haben, rund ein Drittel (vgl. Grafik 4-1-16). Lediglich bei den Jobouts sowie den Nicht-Teilnehmenden ist er niedriger. In diesen beiden Gruppen ist dafür der Anteil jener, die bereits eine höhere als die 9. Schulstufe besucht haben, höher (mindestens 25%). Ansonsten liegt dieser Anteil bei max. 10%, was bedeutet, dass auch etliche der Befragten, die eine mittlere oder höhere Schule besucht haben, diese nach (bzw. während) der neunten Schulstufe (der fünften Klasse in der AHS bzw. der ersten Klasse in BMS/BHS) verlassen haben.

Insgesamt kommen keine AusbildungsteilnehmerInnen aus der Sonderschule, lediglich 2 % der Nicht-Teilnehmenden an AMS-Kursen gab diese Schulform als letztbesuchte an. Jugendliche mit Sonderschul-Hintergrund sind gemäß §8b Abs. 4 BAG Zielgruppe der integrativen Berufsausbildung.

Grafik 4-1-15: Zuletzt besuchter Schultyp nach Befragungsgruppen (in Prozent)



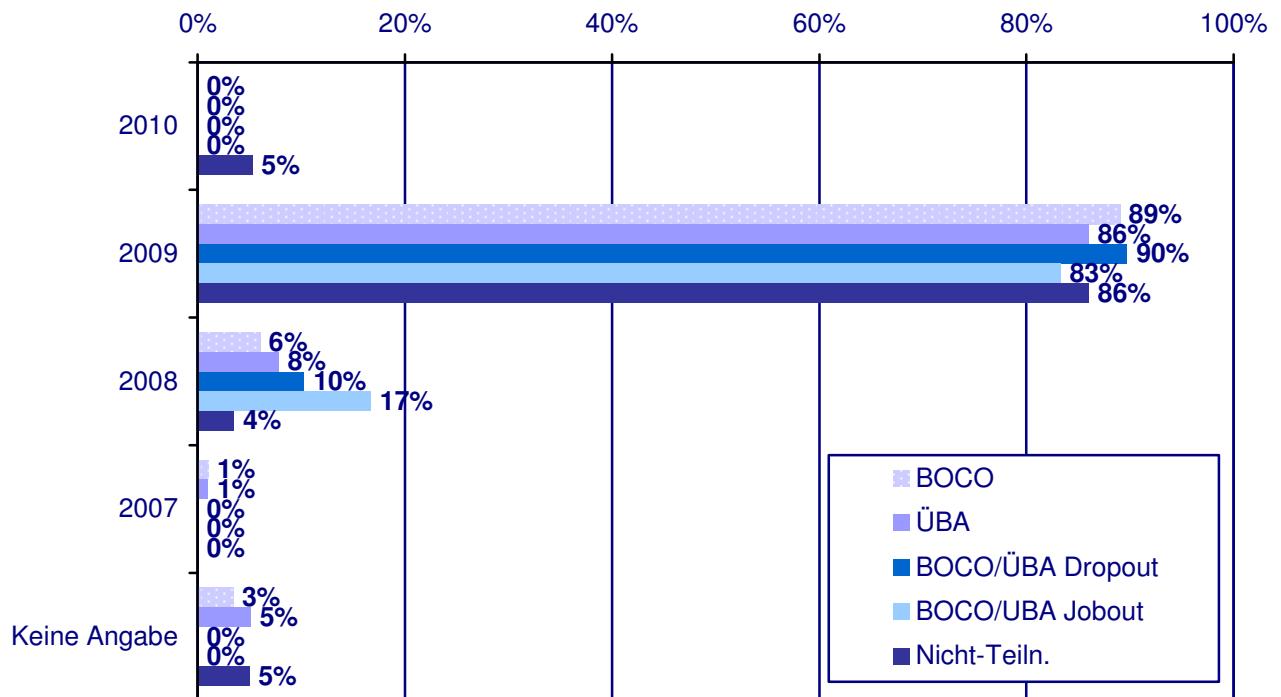
Grafik 4-1-16: Zuletzt besuchte Schulstufe nach Befragungsgruppe (in Prozent)



Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)
Anmerkung: Polytechnischer Lehrgang inkl. Fachmittelschule

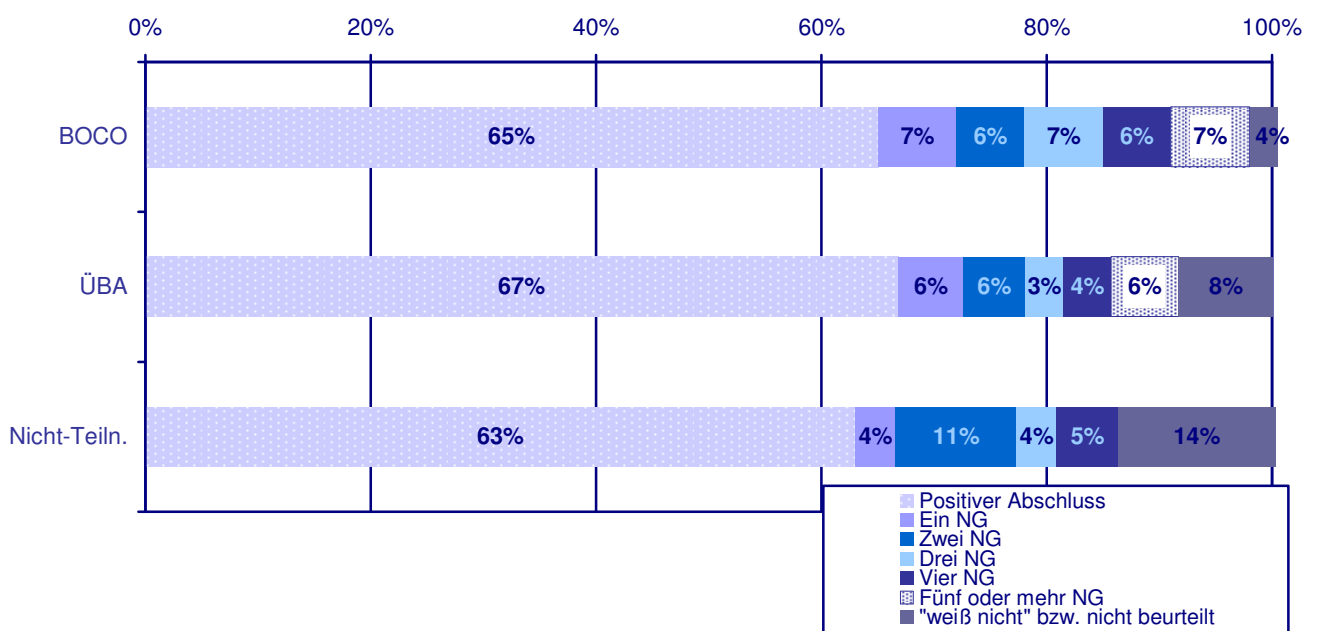
Die überwiegende Mehrheit (83 % - 90 %) der Befragten hatte 2009 ihr letztes Ausbildungsjahr, wie Grafik 4-1-17 veranschaulicht. Rund zwei Drittel aller Befragten in BOCO, ÜBA und der Nicht-Teilnehmenden haben das letzte Schuljahr positiv abgeschlossen (Grafik 4-1-18). Das bedeutet umgekehrt, dass immerhin ein Drittel ein oder mehr Nicht-Genügend im letzten Zeugnis hatte.

Grafik 4-1-17: Ausbildungsende / Letztes Ausbildungsjahr
(in Prozent)



Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Grafik 4-1-18: Positiver oder negativer Abschluss letzte Schulstufe
(in Prozent)



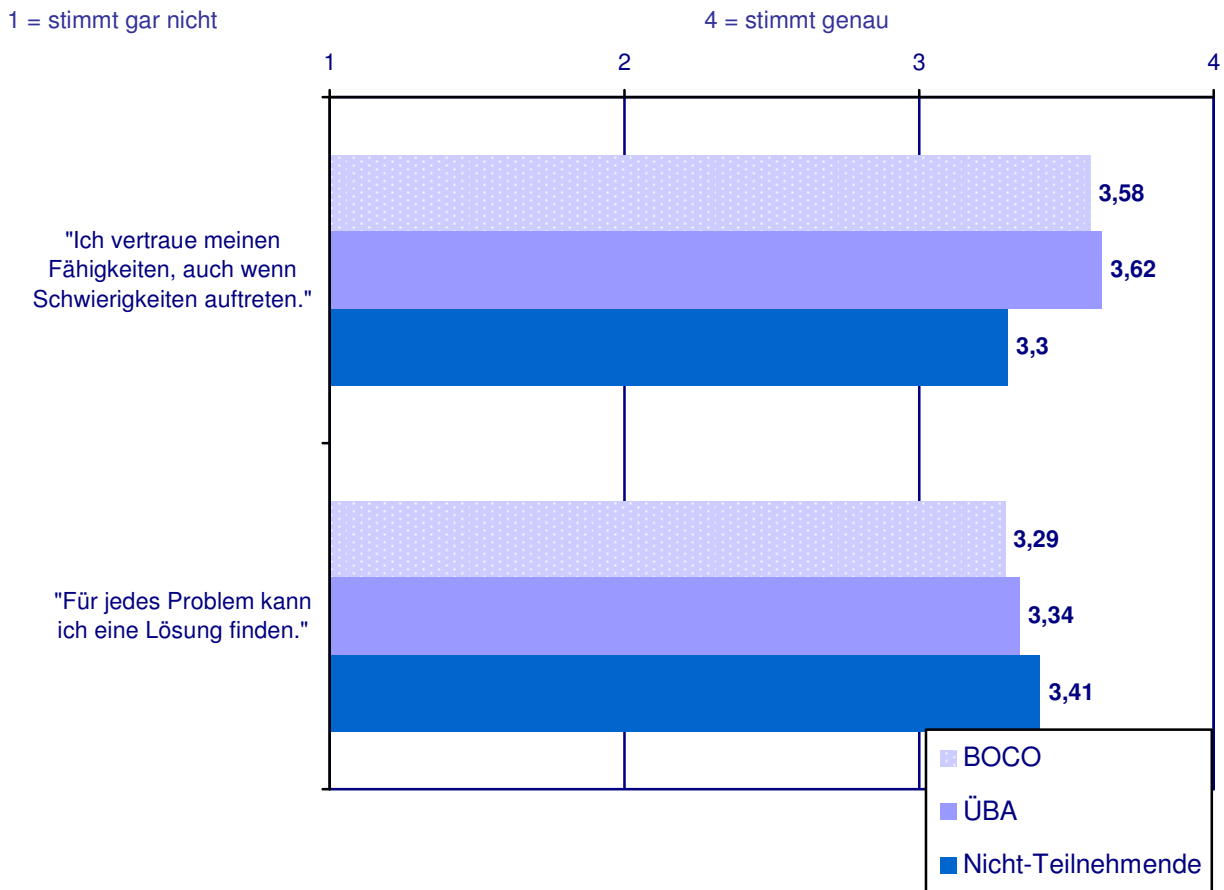
Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Anmerkung 1: NG = Nicht Genügend

Anmerkung 2: Bei den Dropout- und Jobout-Befragungen wurden diese Daten nicht erhoben.

Generell haben die Jugendlichen ein gesundes Selbstbewusstsein. Sowohl bezüglich Selbstvertrauen als auch bezüglich Problemlösungskompetenz glauben die Jugendlichen grundsätzlich an ihre Fähigkeiten, wie Grafik 4-1-19 zeigt.

Grafik 4-1-19: Selbstvertrauen und Problemlösungskompetenz
(Mittelwerte)



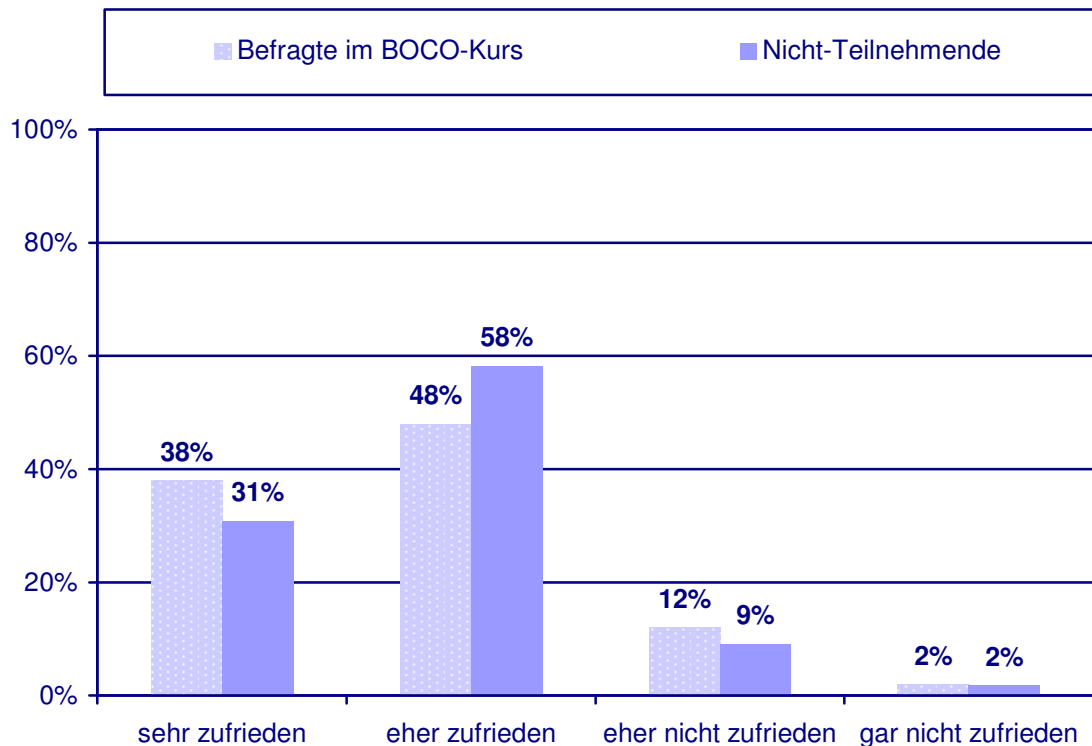
Quelle: ibw-Befragungen und öibf-Befragungen (Aug. 2009 – März 2010)

Anmerkung: Bei den Dropout und Jobout-Befragungen wurden diese Daten nicht erhoben.

In den BOCO-Kursen und in der Gruppe der Nicht-Teilnehmenden wurde die Frage nach der Zufriedenheit mit dem AMS gestellt:²¹ Jeweils 86 % waren mit dem AMS sehr oder eher zufrieden – siehe nachfolgende Grafik.

²¹ Für die Befragung der Teilnehmenden an der überbetrieblichen Lehrausbildung wurde diese Frage zugunsten einer möglichst geringen Belastung der Jugendlichen (durch einen zu langen Fragebogen) herausgenommen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Befragten der ÜBA davor mehrheitlich in einem BOCO-Kurs waren und diese Frage somit bereits durch die BOCO-TeilnehmerInnen beantwortet ist.

Grafik 4-1-20: Zufriedenheit mit dem AMS
(in Prozent)



Quelle: ibw-Befragungen BOCO / Nicht-Teilnehmende (Aug. 2009 – März 2010)

Anmerkung: Bei den ÜBA-TeilnehmerInnen, Dropout und Jobout-Befragungen wurden diese Daten nicht erhoben.

Bei der Auswertung der offenen Fragen, was den Jugendlichen bei der Beratung durch das AMS besonders gefallen hat, was sie gestört hat und was sie sich noch wünschen würden, wird deutlich, dass die Freundlichkeit der BeraterInnen am AMS besonders geschätzt wurde. 15 % der Befragten in den BOCO-Kursen und sogar 42 % der Nicht-Teilnehmenden gaben auf die eine oder andere Weise zu verstehen, dass eben diese entgegenkommende Betreuung ihnen am AMS am besten gefallen habe. Insgesamt fällt auf, dass die Gruppen der BOCO-TeilnehmerInnen und die der Nicht-Teilnehmenden sich in ihren Antworten inhaltlich nicht wesentlich unterscheiden – die Kursteilnahme bzw. Nicht-Teilnahme hat offenbar nichts mit der Zufriedenheit mit dem AMS zu tun.

65 % der BOCO-TeilnehmerInnen und 80 % der Nicht-Teilnehmenden sprachen sich darüber aus, was ihnen am AMS gefallen habe. Im Vergleich dazu machten nur 52 % der BOCO-TeilnehmerInnen und 28 % der Nicht-Teilnehmenden Angaben dazu, was sie am AMS gestört habe. 53 % in den BOCO-Kursen und 12 % der Nicht-Teilnehmenden gaben Wünsche ans AMS bekannt.

Die Prozentwerte bei den folgenden Detailauswertungen zu diesen drei Fragen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Befragten, d. h. unter Einbeziehung der Nicht-Antwortenden.

„Bei der Beratung durch das AMS hat mir besonders gefallen ...“

Knapp ein Fünftel der TeilnehmerInnen in den BOCO Kursen (19 %) und fast zwei Drittel (32 %) der Nicht-Teilnehmenden gaben an, dass die Information, Beratung oder Hilfeleistung ihnen am besten gefallen habe. Fast 10 % der BOCO-TeilnehmerInnen nannten das Kursangebot bzw. mehrheitlich konkret den BOCO-Kurs als Zufriedenheits-Faktor. 8 % der BOCO-TeilnehmerInnen und 14 % der Nicht-Teilnehmenden führten das Lehrstellenangebot an, einige erwähnten sogar explizit, dass sie die Post mit den schriftlichen Angeboten sehr schätzten. Eine Auswahl der Antworten:

BOCO-TeilnehmerInnen:

- „Dass sie so nett waren“
- „Sympathie und Freundlichkeit, sehr viel Information.“
- „Dass die Leute kompetent waren und dass alles zügig gelaufen ist.“
- „Wie die Leute mit uns umgehen: nett, sympathisch und hilfsbereit.“
- „Dass sie sehr einfühlsam sind.“
- „Sie hören mir zu und geben darauf eine Antwort.“
- „Dass sie mir viel erzählt hat über den Beruf.“
- „Dass gleich zwei Angebote für Bewerbungen gekommen sind“
- „Passt alles.“
- „Neue Wege gefunden zu haben.“
- „Viele Informationen und freundliche Wesen.“
- „Der Berater, er war ur-freundlich.“
- „Dass sie höflich und lieb sind.“
- „Die Berater dort sind nett und freundlich und kontaktfreudig.“
- „Weil ich immer vom AMS Post bekomme und da stehen immer freie Lehrstellen.“
- „Dass sie sich wirklich mit dir unterhalten.“
- „Dass sie mich hierher [Anm.: BOCO-Kurs] geschickt haben.“
- „Dass sie sich um die Jugendlichen kümmern.“
- „Die Kompetenz der Mitarbeiter, die sich in meine Lage versetzen können.“

Nicht-Teilnehmende:

- „Konnte alles fragen, waren für mich da, war super.“
- „Sehr nett, gut informiert, ich soll den Hauptschul-Abschluss nachholen.“
- „Die Betreuerin war sehr freundlich, ich konnte jederzeit Fragen stellen, die Umgebung war nett und alle sehr zuvorkommend.“
- „Eh ganz ok, dafür, dass so viele Personen zu betreuen sind ist das AMS eh recht persönlich.“
- „Super Beratung und sehr nett. Ich habe viele Tipps bekommen, wie man eine Lehrstelle finden kann.“
- „Hatte eigentlich nur Termine – war eh ok.“

„Am AMS hat mich gestört ...“

Auf die Frage, was die Jugendlichen am AMS gestört habe, gab es (wie erwähnt) deutlich weniger Antworten, rund ein Viertel der Jugendlichen gab auch an, dass sie „gar nichts“ gestört habe.

Immerhin 7 % (BOCO und Nicht-Teilnehmende) fühlten sich nicht ausreichend betreut oder beraten, einige davon kritisierten, dass sie wenig Mitsprache bei der Wahl des BOCO-Kurses hatten. Jeweils 3 % der BOCO-TeilnehmerInnen berichteten von langen Wartezeiten und fühlten sich durch Unhöflichkeit von MitarbeiterInnen irritiert. Ebenfalls insgesamt 3 % der BOCO-TeilnehmerInnen und 7 % der Nicht-Teilnehmenden hatten das Gefühl, zu wenig Angebote erhalten zu haben bzw. waren enttäuscht, keine Lehrstelle gefunden zu haben. Vereinzelt wurde davon berichtet, dass falsche Informationen weitergegeben wurden oder Stellenanzeigen bereits abgelaufen waren. Einige TeilnehmerInnen störten sich an Unübersichtlichkeit (z.B. der Homepage), Unorganisiertheit und hektischem Ablauf. Wiederum eine Auswahl der Antworten:

BOCO-TeilnehmerInnen

- „Dass ich keine Lehre gefunden habe.“
- „Viele davon [Anm.: von den Betrieben] haben gar keine Lehrlinge mehr gesucht (Stellenanzeige war abgelaufen).“
- „Unhöfliche Mitarbeiter.“
- „Dass, wenn ich mich vom AMS aus vorstellen war, und die mir in der Firma gesagt haben, dass sie keine Lehrlinge nehmen, am nächsten Tag dieselbe Stelle beim AMS wieder aufgeschienen ist.“
- „Dass jeder das Gespräch mitbekommen hatte.“
- „Dass diese aufgehört haben, mir Bewerbungen zu schicken.“
- „Dass sie mir gar nichts erklärt haben.“
- „Das andauernde lange Warten.“
- „Dass einige Betreuer sozusagen kein Interesse gezeigt haben so als ob ich egal sein würde.“
- „Dass sie mich gar nicht beraten haben sondern gleich in den BOCO Kurs geschickt haben.“
- „Sie kümmern sich nicht um die Jugend.“
- „Dass die einen einfach los werden wollen.“
- „Dass mir der Berater nicht gut zugehört hat.“
- „Nicht genügend Körpersprache.“
- „Sie waren sehr frech zu mir.“

Nicht-Teilnehmende:

- „Ich bekam kaum Unterstützung: soll mir selber eine Arbeit suchen!“ (m, 16, deutsch/türkisch)
- „Herablassend, unfreundlich, unhöflich.“ (m, 15, deutsch/türkisch)
- „Das AMS war weit weg; noch keine Lehrstelle für mich gefunden.“ (w, 16, deutsch)

„Ich würde mir vom AMS noch wünschen: ...“

Wenig verwunderlich ist die Tatsache, dass sich ein Viertel aller Befragten in den BOCO-Kursen wünscht, vom AMS eine Lehrstelle vermittelt zu bekommen. Weitere 10 % wünschen sich vermehrte Zusendung von freien Lehrstellen bzw. Angeboten. 6 % der Jugendlichen hätten gerne mehr Beratung, Unterstützung und Information. Einige sprachen sich für kürzere Wartezeiten aus. Bei den Nicht-Teilnehmenden wurden vor allem der Wunsch nach besserer Betreuung und mehr Stellenangeboten genannt. Aus den Antworten:

BOCO-TeilnehmerInnen:

- „Eine Lehrstelle!“
- „Dass sie auch auf Wünsche wie Schulbesuche eingehen.“
- „Dass sie mir mehr Lehrstellen per Post schicken. Danke!!“
- „Mehr Beratung.“
- „Nichts, weil sie das gut machen.“
- „Höflichere Umgangsformen.“
- „Ich hoffe, dass ich durch den Kurs noch eine normale Lehrstelle in einem Betrieb finde.“
- „Mit Kopftuch im Kurs zu bleiben.“ [Anm.: Es gab Unstimmigkeiten bei den TeilnehmerInnen bez. des Kopftuch-Verbots im Kurs.]
- „Die zukünftigen AMS-Teilnehmer auch gut behandeln.“
- „Einen guten Job zu kriegen.“
- „Dass sie Lehrstellen vermitteln die wirklich frei sind.“
- „Besserer Beratungssysteme und mehr Hilfe um einen Beruf zu finden.“
- „Alles was ich mir gewünscht habe haben sie mir schon gegeben.“

Nicht-Teilnehmende:

- „Die Gesprächszeiten könnten länger sein; mehr Zeit.“
- „Mehr Hilfe, weniger Termine, mit mir gemeinsam eine Stelle suchen, Adressen weitergeben.“
- „Helfen, eine Lehrstelle zu finden – ist ok, könnte aber noch mehr sein.“

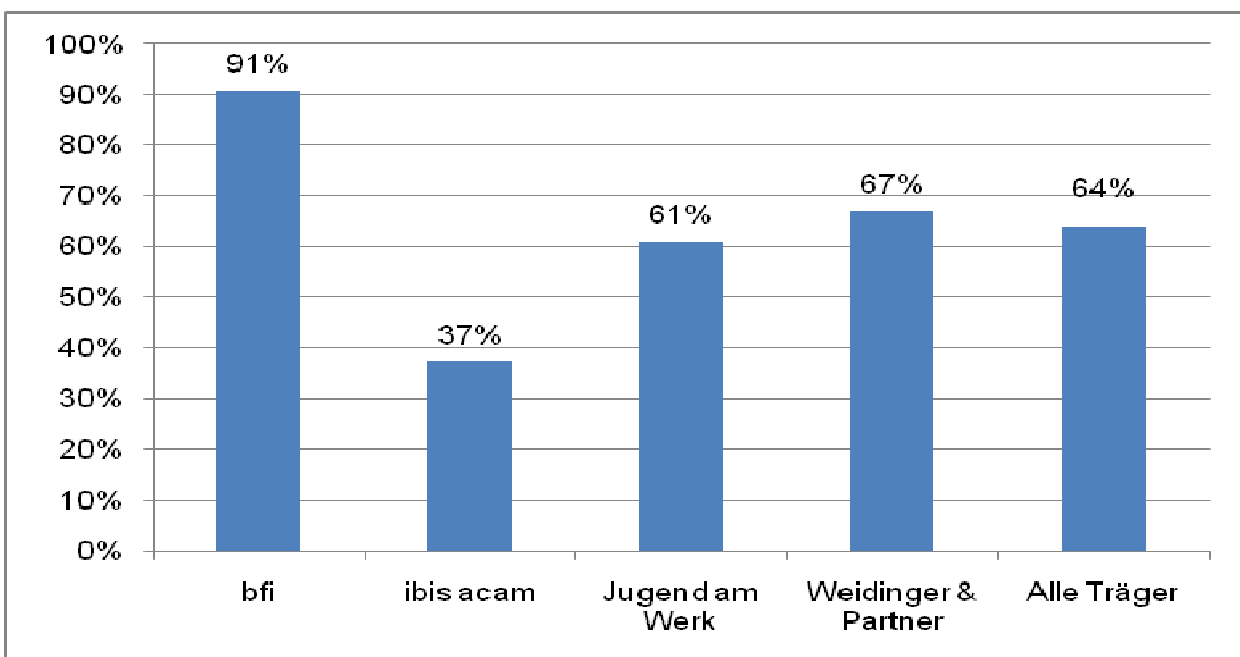
Generell zeigen die Ergebnisse der offenen Antworten auf die Fragen, was den Jugendlichen bei der Beratung durch das AMS besonders gefallen hat, was sie gestört hat und was sie sich noch wünschen würden, dass die Zufriedenheit mit dem AMS – erwartungsgemäß – in besonderer Weise von der Art und Qualität der persönlichen Beratung und Betreuung beeinflusst wird.

4.2 Berufsorientierungs- und Coachingkurse

4.2.1 Grundgesamtheit der TeilnehmerInnen: BOCO

Im Rahmen der BOCO-Kurse wurde eine Erhebung demografischer und bildungsbiografischer Daten durchgeführt. An dieser freiwilligen Erhebung haben sich 768 Personen beteiligt. Dies sind 64% der ursprünglichen TeilnehmerInnenzahl, bezogen auf die den Berufsausbildungsgängen zugebuchten Personen sind dies 83,1%. Die Beteiligung differierte zwischen den Trägereinrichtungen: während beim BFI neun von zehn TeilnehmerInnen den Erhebungsbogen ausfüllten, betrug der Anteil der Respondenten bei Ibis Acam nur etwas mehr als ein Drittel (37,3%).

Grafik 4-2-1-1: Rücklauf der Grundgesamtheitsbefragung nach Trägern



Quelle: ÖIBF, öibf-Befragung BOCO-Grundgesamtheit/Wien (August/September 2009; n=768 Befragte).

Befragt wurden dabei 458 männliche und 309 weibliche Jugendliche (Rest: keine Angabe), davon ist der Großteil in der Gruppe der 15-jährigen zu finden (288), gefolgt von den 16-jährigen, 17-jährigen, 14-jährigen, 18-jährigen und 19-jährigen (Rest: keine Angabe). Der Großteil der befragten Jugendlichen besitzt die österreichische Staatsbürgerschaft, gefolgt von Serbien-Montenegro, der Türkei, Russland und Bosnien-Herzegowina. Ein etwas anderes Bild zeigt sich beim Geburtsland der untersuchten Jugendlichen.

Die Zielgruppe der überbetrieblichen Berufsausbildung sind Jugendliche, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine betriebliche Lehrstelle finden. Dieser Zieldefinition entspricht die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen an den Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen: Jeweils mehr als ein Drittel der Jugendlichen hat als letzte Schule eine Hauptschule bzw. Kooperative Mittelschule oder den Polytechnischen Lehrgang besucht. Jede sechste Person war zuletzt auf einer weiterführenden Schule (BHS, BMS oder AHS), knapp ein Zehntel kommt aus einem anderen Schultyp (vor allem Fachmittelschulen).

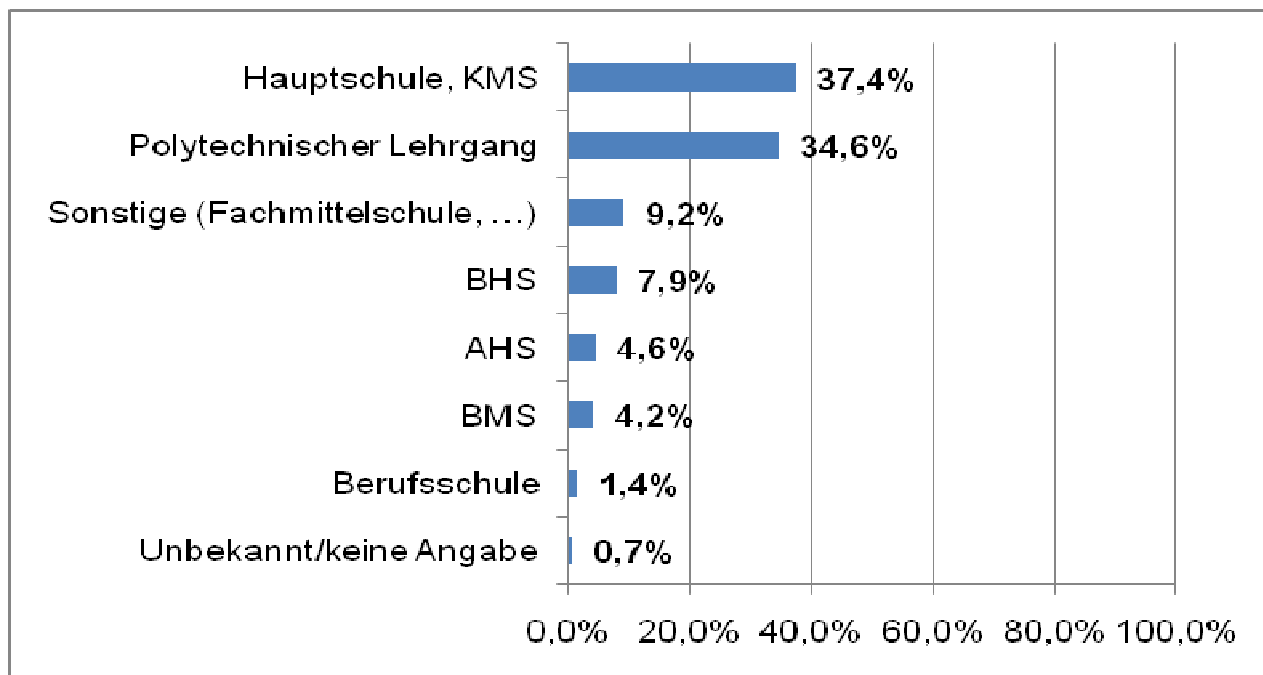
Tabelle 4-2-1-1: Demografische Merkmale der BOCO-Grundgesamtheit
(Absolutwerte)

TeilnehmerInnen	bfi	ibis acam	Jugend am Werk	Weidinger & Partner	Alle Träger
Maßnahmenplätze Zubuchungen zu BAG	300	300	300	300	1200 924
Rückantworten Gesamt	272	112	183	201	768
Geschlecht					
Frauen	98	45	77	89	309
Männer	174	66	106	112	458
Unbekannt/keine Angabe	0	1	0	0	1
Alter					
14 Jahre	8	41	2	4	55
15 Jahre	142	50	103	80	375
16 Jahre	90	14	55	80	239
17 Jahre	30	4	19	30	83
18 Jahre	2	1	4	4	11
19 Jahre und älter		2		1	3
Unbekannt/keine Angabe	0	0	0	2	2
Staatsbürgerschaft					
Österreich	195	79	150	143	567
Serbien-Montenegro	25	7	11	23	66
Türkei	19	12	10	16	57
Russland	6	4	3	5	18
Bosnien-Herzegowina	5	1	1	2	9
Sonstige	22	9	8	12	51
Geburtsland					
Österreich	206	79	141	143	569
Türkei	19	15	17	15	66
Serbien-Montenegro	12	0	6	11	29
Russland	6	3	1	2	12
Bosnien-Herzegowina	6	1	1	1	9
Unbekannt/keine Angabe		3			3
Sonstige	23	11	17	29	80

Quelle: ÖIBF, öibf-Befragung BOCO-Grundgesamtheit/Wien (August/September 2009; n=768 Befragte).

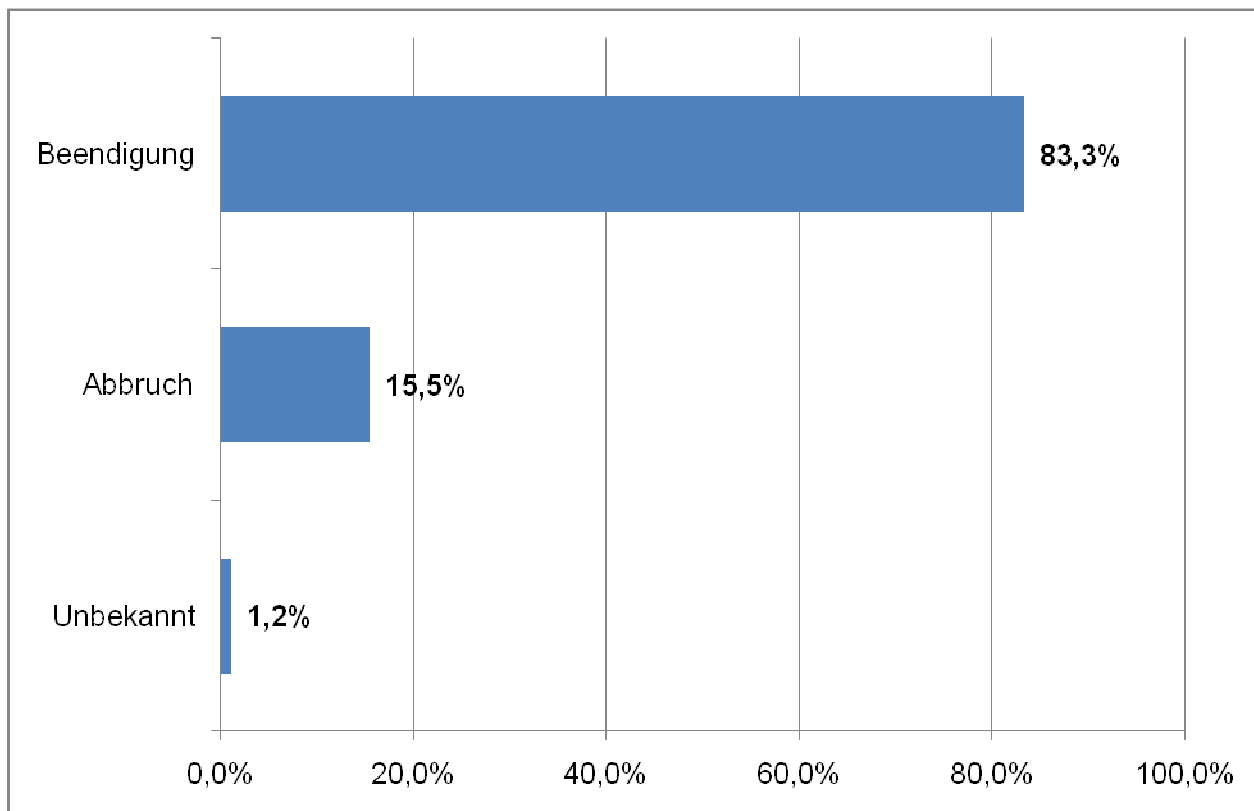
119 der Jugendlichen, die eine BOCO der vier Trägerorganisationen teilgenommen haben, haben ihre letzte Schule nicht abgeschlossen, 640 haben einen Abschluss aufzuweisen, bei neun ist dies unbekannt. Die Abschlussrate liegt bei 83% – es gibt dabei keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede. Dabei fällt auf, dass die höchsten Abbruchraten bei den berufsbildenden Schulen BHS (57 Abbrüche) und BMS (19), gefolgt von AHS (16) zu verzeichnen sind. Die höchsten Abschlussraten gibt es beim Polytechnischen Lehrgang (252 von 640 Abschlüssen), gefolgt von KMS (196) und HS (80).

Grafik 4-2-1-2: BOCO-MaßnahmenteilnehmerInnen nach zuletzt besuchter Schule
(in Prozent)



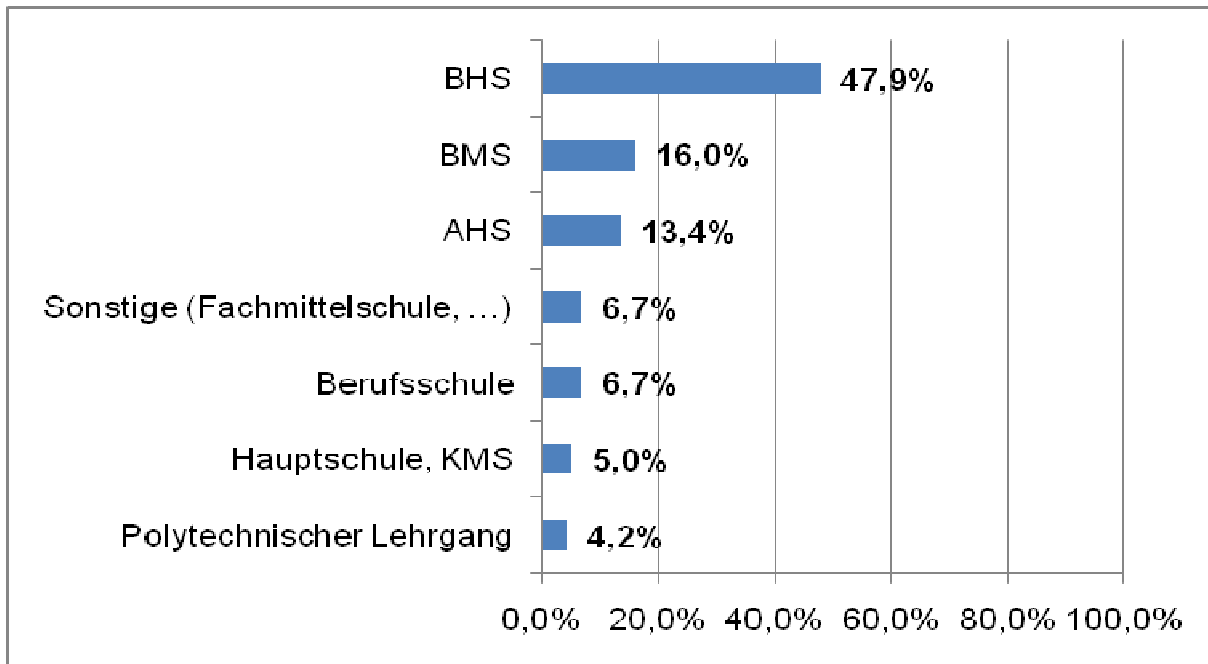
Quelle: ÖIBF, öibf-Befragung BOCO-Grundgesamtheit/Wien (August/September 2009; n=768 Befragte).

Grafik 4-2-1-3: Form des Austritts aus der letzten Schule
(in Prozent)



Quelle: ÖIBF, öibf-Befragung BOCO-Grundgesamtheit/Wien (August/September 2009; n=768 Befragte).

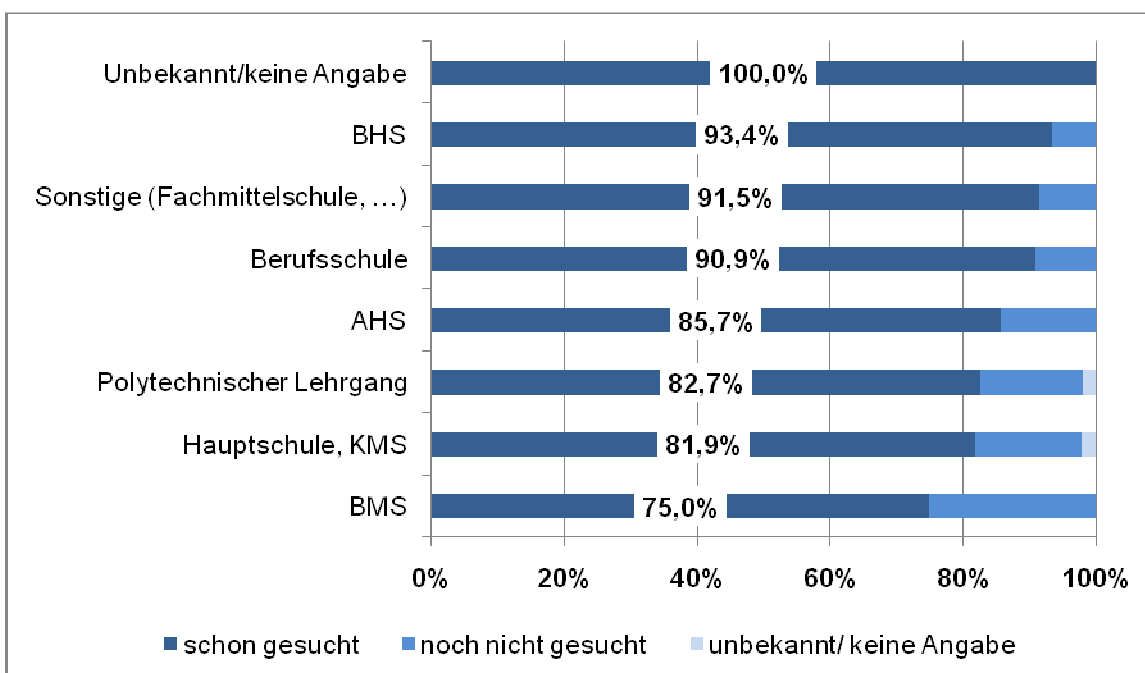
Grafik 4-2-1-4: Schulabbrüche nach Schultyp
(in Prozent)



Quelle: ÖIBF, öibf-Befragung BOCO-Grundgesamtheit/Wien (August/September 2009; n=768 Befragte).

Betrachtet man die Zeitpunkte des Schulabbruchs, so zeigt sich, dass 68 Jugendliche bis einschließlich 2008 die Schule abgebrochen haben, weitere 22 bis einschließlich Juni 2009 und der Rest von 620 im Juli 2009 oder später (September) die Schule abgeschlossen haben (bei 57 ist dies unbekannt).

Grafik 4-2-1-5: Lehrstellensuche nach Schultyp
(in Prozent)



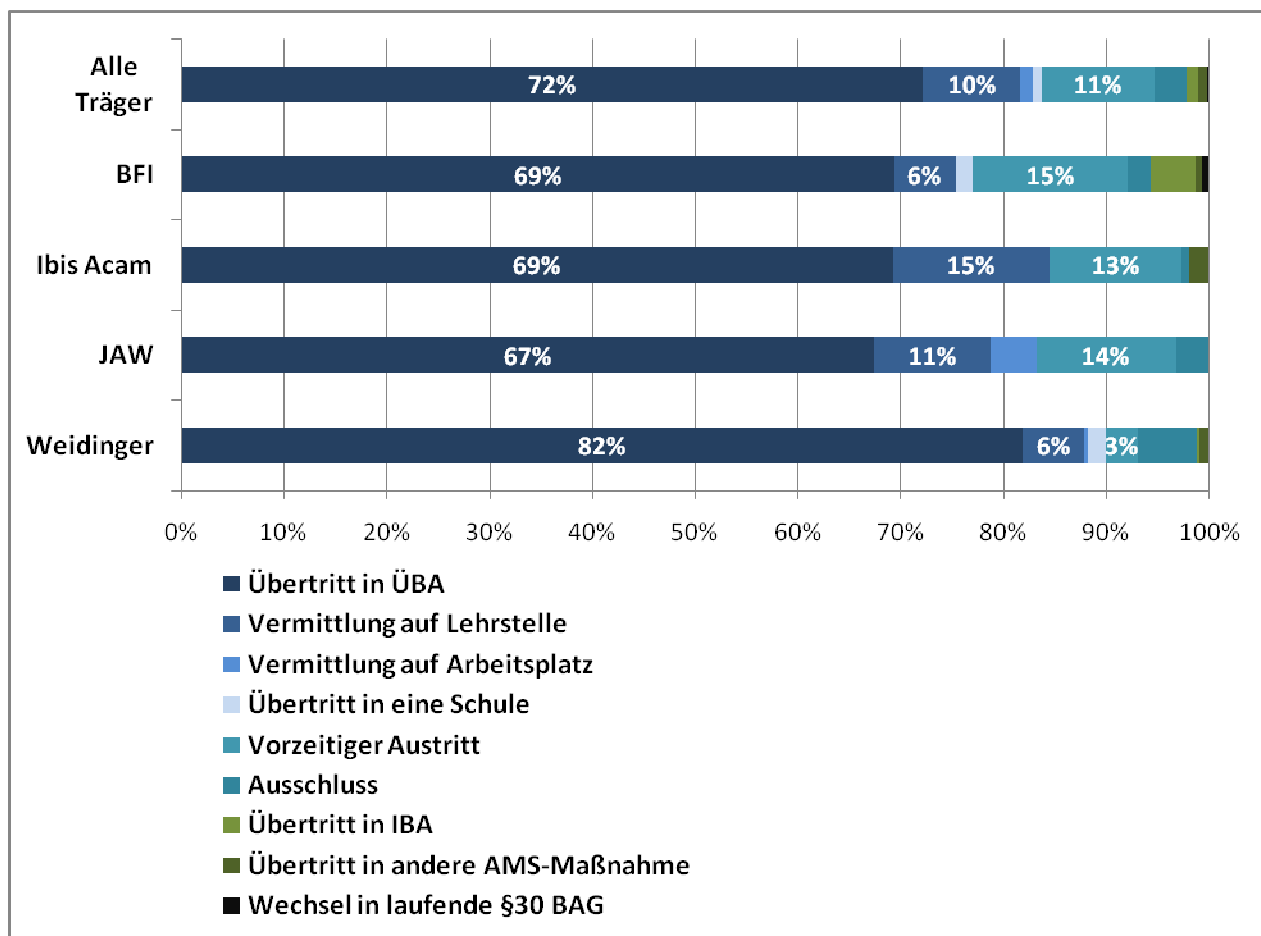
Quelle: ÖIBF, öibf-Befragung BOCO-Grundgesamtheit/Wien (August/September 2009; n=768 Befragte).

Von den befragten Jugendlichen suchten 642 aktiv nach einer Lehrstelle, 111 nicht (Rest: unbekannt). Dabei gibt es keine auffälligen Unterschiede hinsichtlich des Alters. Bei einer Auswertung nach Staatsbürgerschaft zeigt sich ein leichter Bias zugunsten österreichischer StaatsbürgerInnen. Sie weisen Suchraten von 86% auf, türkische StaatsbürgerInnen haben eine Suchrate von 81%, serbisch-montenegrinische von 79%.

Nach Schultypen unterschieden, zeigt sich, dass Jugendliche, die in BHS zur Schule gingen, die höchsten Suchraten mit 93% aufweisen, gefolgt von BerufsschülerInnen mit 91%, AHS-SchülerInnen mit 86%, Polytechnischer Lehrgang-TeilnehmerInnen mit 83%, KMS-SchülerInnen mit 82%, HS-SchülerInnen mit 79% und BMS-SchülerInnen mit 75%.

Insgesamt erwiesen sich die BOCO-Maßnahmen als Vorbereitung für die überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge als Erfolg: Nahezu 84% aller TeilnehmerInnen konnten einer weiterführenden Ausbildung (in einem überbetrieblichen Ausbildungskurs, einer betrieblichen Lehrstelle oder einer weiterführenden Schule) zugeführt werden, 1% der TeilnehmerInnen wurde ein Arbeitsplatz (ohne weitere Ausbildung) vermittelt. Die Dropout-Rate beträgt somit 15%.

Grafik 4-2-1-6: Übergänge aus den BOCO-Maßnahmen nach Trägern und Folgestatus (in Prozent)



Quelle: AMS Wien. Abschlussberichte der Trägereinrichtungen, Stand Oktober 2009, öibf Berechnungen.

4.2.2 Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung – BOCO

Nach diesem Überblick über die Grundgesamtheit der TeilnehmerInnen an den BOCO-Kursen folgt nun die Auswertung der Ergebnisse der Befragung der TeilnehmerInnen. Für eine detaillierte Beschreibung der Konzeption der BOCO-Kurse siehe Kapitel 3.1, hier nur eine kurze Skizze der Maßnahme:

Für erfolglos lehrstellensuchende Jugendliche bietet das AMS Berufsorientierungs- und Coachingkurse (BOCO-Kurse) an, die im Ausmaß von acht Wochen zu je 15 Unterrichtsstunden durchgeführt werden. Ziel der BOCO-Kurse ist die Erarbeitung eines realistischen Berufszieles in Hinblick auf die geplanten Berufsausbildungen. Mit Ende der Berufsorientierung soll der Berufswunsch soweit gefestigt sein, dass die TeilnehmerInnen eine Berufsausbildung beginnen, die einerseits den individuellen Berufswünschen der Jugendlichen entspricht und für die sie andererseits die nötigen persönlichen Voraussetzungen erfüllen.²²

Die Inhalte der Berufsorientierungs- und Coachingkurse lassen sich in vier Gruppen gliedern:

- Einführung und Clearing: Kennenlernen, Gruppenbildung, Standortbestimmung, Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Berufsorientierung und Zielfindung: Information über Ausbildungswege, Persönlichkeitsanalyse, Karriereplan, Aufarbeitung schulischer Defizite, Sozialkompetenz, EDV-Grundlagen
- Vorbereitungsphase auf die Lehrausbildung bzw. ein anschließendes Lehr- oder Dienstverhältnis
- Zusatzmodule: Mädchenspezifische Unterstützungsmaßnahmen, Gleichstellung als Querschnittsthema (Reflexion kulturspezifischer Rollenbilder und -erwartungen, genderspezifischer Umgang am Arbeitsmarkt, im Berufsleben sowie unter den TeilnehmerInnen des Kurses)

Im Rahmen der Evaluation der überbetrieblichen Berufsausbildung wurde im August/September 2009 auch in den BOCO-Kursen eine TeilnehmerInnen-Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung finden sich auf den folgenden Seiten.

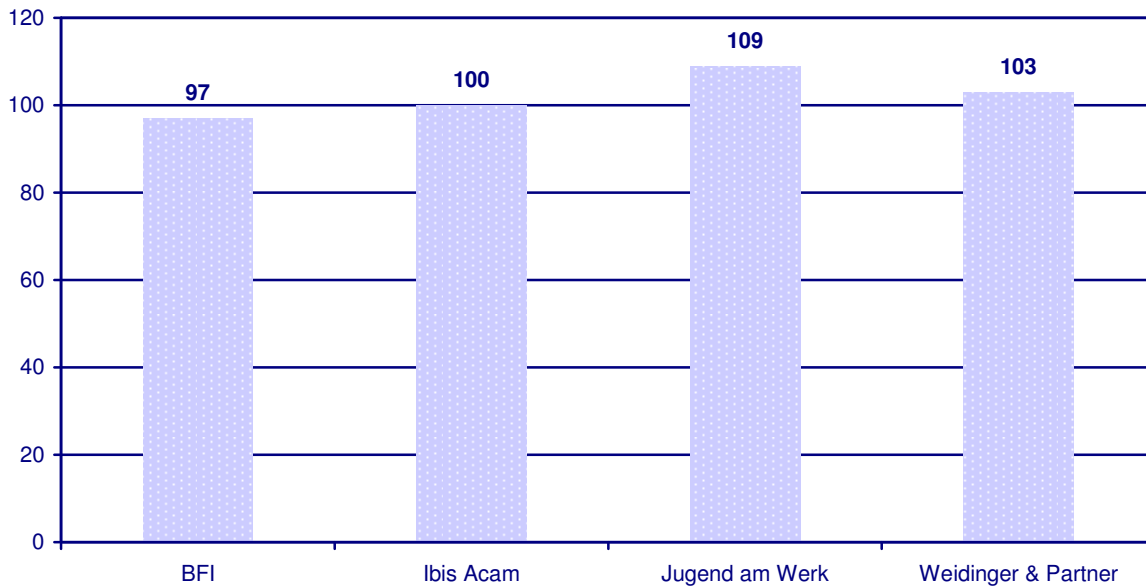
Demografische Struktur

Die Grundgesamtheit der rund 1200 TeilnehmerInnen²³ der BOCO-Kurse verteilt sich auf vier Ausbildungsträger, welche die Kurse im Auftrag des AMS durchführen. Die Ausbildungsträger sind anerkannte Institute der Aus- und Weiterbildung, namentlich das Berufsförderungsinstitut (BFI), Ibis Acam, Jugend am Werk sowie Weidinger & Partner. Im Zuge der Evaluation der überbetrieblichen Lehrausbildung wurden insgesamt n=409 TeilnehmerInnen in den BOCO-Kursen befragt – je rund 100 pro Träger. Die Kurse sind so strukturiert, dass in der Regel die Hälfte der TeilnehmerInnen vormittags und die andere Hälfte nachmittags die Schulung besuchen. Die Befragungen für die vorliegende Studie fanden sowohl vormittags als auch nachmittags statt. Die Auswahl der TeilnehmerInnen für die Befragung erfolgte aufgrund einer Stichprobenziehung. Erhebungszeitpunkt war Ende August bzw. Anfang September 2009.

²² Quelle: AMS, Leistungsbeschreibung „Berufsorientierungs- und Coaching-Maßnahme 1 (BOCO 1)“. LGS, Abt. 6./Leistungsbeschreibung 2008/BOCO 1

²³ Die genaue TeilnehmerInnenzahl variiert aufgrund von Zu- und Abgängen während der Schulungszeit. Ende August 2009 waren N=1.061 Personen in den BOCO-Kursen registriert (Quelle: AMS; Datenstichtag: 2.4.2010).

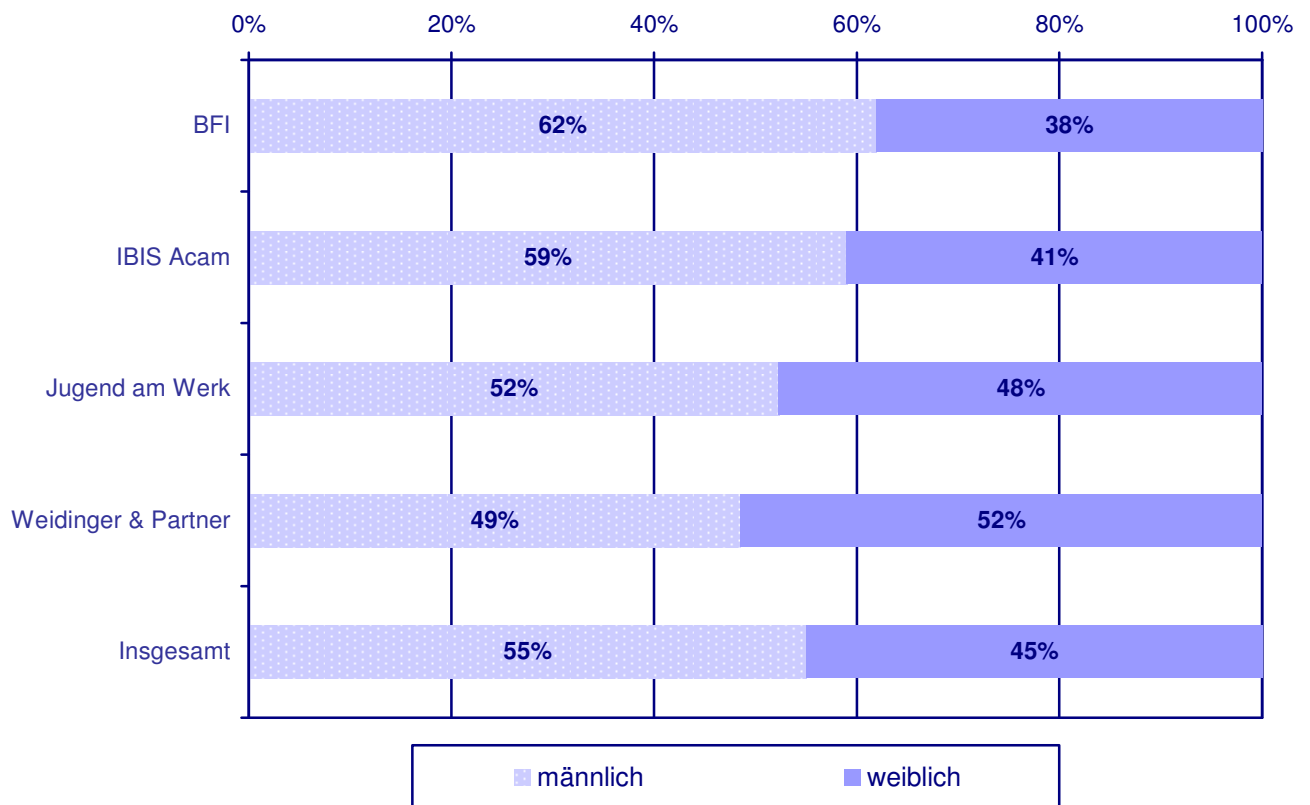
Grafik 4-2-2-1: Befragte nach Ausbildungsträger
(Absolutzahlen)



Quelle: *ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)*

Das Geschlechterverhältnis unter den Befragten insgesamt zeigt insgesamt einen leichten Überhang von männlichen Teilnehmern (55 %). Dieser korreliert mit der Grundgesamtheit der Teilnehmenden mit einem 59 % Anteil an Burschen (vgl. Kap. 4.1, Grafik 4-1-1 und 4-1-4).

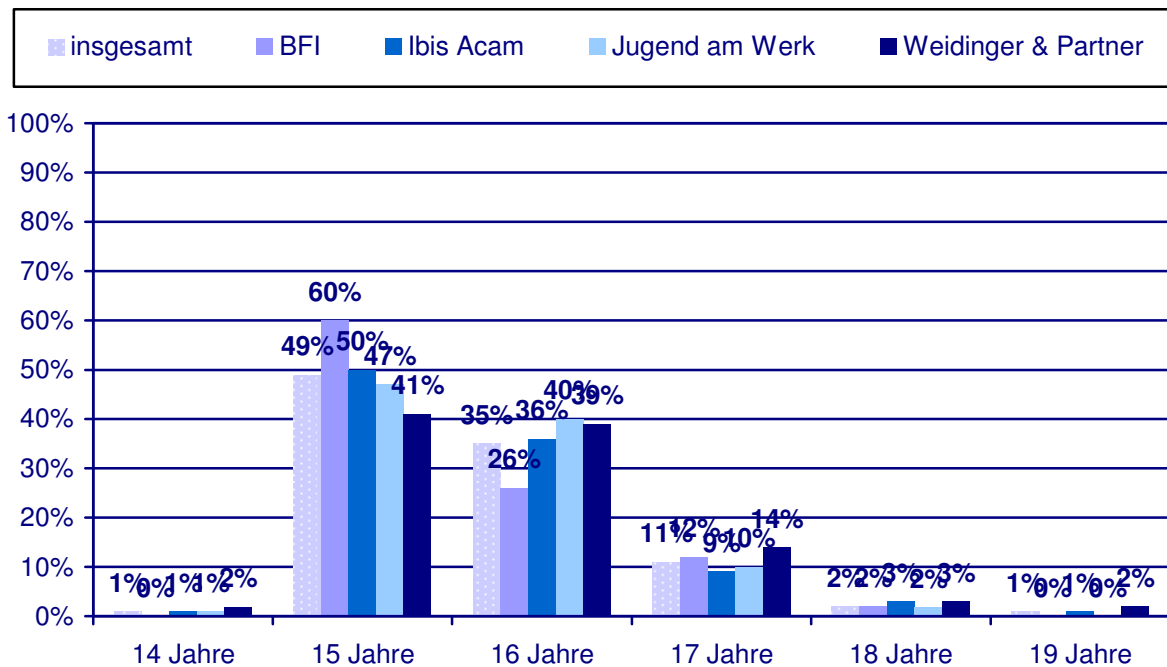
Grafik 4-2-2-2: Geschlechterproportion der Befragten
(in Prozent)



Quelle: *ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)*

Der Durchschnitt der Befragten in den BOCO-Maßnahmen war zum Befragungszeitpunkt 15,67 Jahre, die Altersstruktur der TeilnehmerInnen variiert unter den Trägern nur unerheblich.

Grafik 4-2-2-3: Altersstruktur der Befragten (in Prozent)

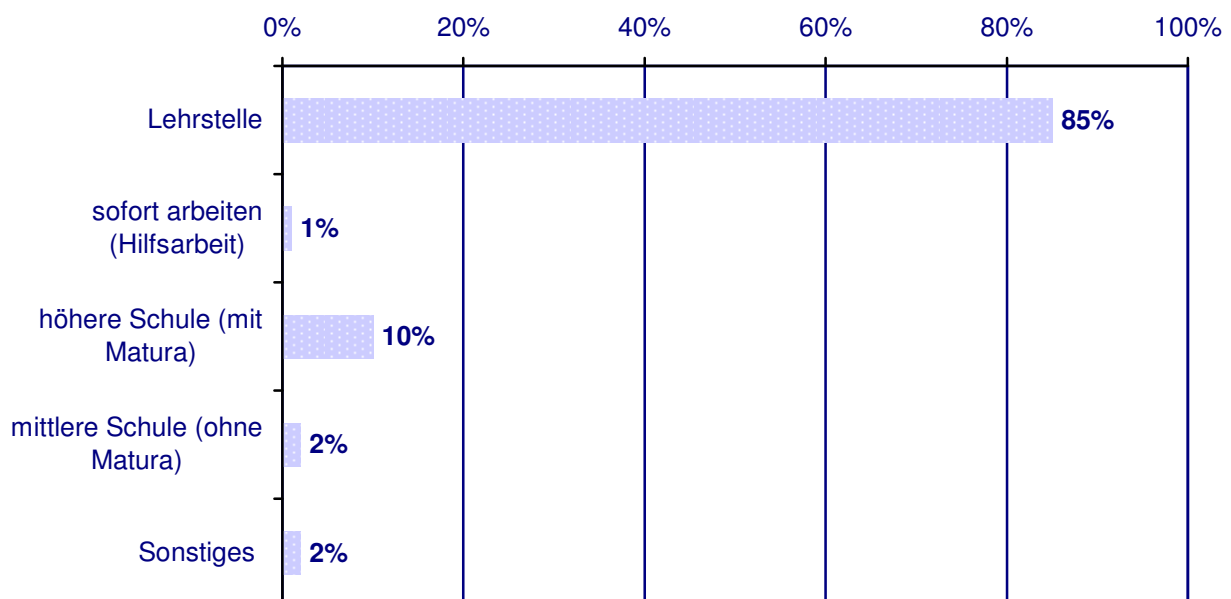


Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

Ursprünglicher Ausbildungswunsch

Mehr als vier Fünftel der Befragten (85 %) gaben an, dass ihr ursprünglicher Ausbildungswunsch nach Beendigung der Pflichtschule war, eine Lehrstelle zu finden. Nur 10 % strebten den Besuch einer höheren Schule an.

Grafik 4-2-2-4: Ursprünglicher Ausbildungswunsch nach der Pflichtschule (in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

Gründe für die (Noch-)Nicht-Verwirklichung des ursprünglichen Wunsches

Wie aus Grafik 4-2-2-4 ersichtlich wird, war für 85 % der TeilnehmerInnen an BOCO-Kursen der ursprüngliche Wunsch nach Beendigung der Pflichtschule, eine Lehrstelle zu finden. Warum ihr Wunsch nach Meinung der TeilnehmerInnen noch nicht verwirklicht werden konnte, war eine offene Frage, d. h. die Befragten wählten nicht aus vorgegebenen Antworten aus sondern vervollständigten den Satz: „Wahrscheinlich konnte ich diesen Wunsch noch nicht verwirklichen, weil: ...“

Insgesamt gab rund ein Viertel der Befragten an, dass sie einfach „keine Lehrstelle gefunden“ hätten bzw. dass es zu wenige Lehrstellen oder zu viele BewerberInnen für die Lehrstellen gäbe. Knapp 15 % waren der Meinung, dass ihre schlechten Noten und Schulleistungen der Grund wären, warum sie bisher keine Lehrstelle gefunden hätten. 10 % gaben an, dass sie sich zu wenig bemüht hätten und entweder keine oder zu wenige Bewerbungen bzw. diese zu spät geschickt hätten. Manchen Jugendlichen fehlte offenbar auch die Zeit oder die Information über Berufe, Ausbildungswahl und die Vorgehensweise für die Lehrstellensuche. Bei anderen änderten sich die Wünsche oder wurden durch verschiedene Einflüsse relativiert.

Eine Auswahl der Antworten:

- „Weil ich keine Lehrstelle gefunden habe.“
- „Weil mich niemand genommen hat.“
- „Weil ich zu wenig Bewerbungen geschickt habe.“
- „Weil sie mich nirgends aufnehmen, Grund weiß ich nicht.“
- „Weil ich nicht genug motiviert bin.“
- „Weil ich mich nicht rechtzeitig angemeldet habe.“ (Anm.: für eine weiterführende Schule)
- „Ich war in der HAK, habe aber abgebrochen, um eine Lehrstelle zu finden, wo ich was für mich selbst verdienen kann.“
- „Es hat sich als Illusion herausgestellt und war nicht das, was ich eigentlich tun wollte.“
- „Weiß nicht (weil ich zu dumm bin ;-) .“
- „Weil ich noch nicht vieles über diesen Beruf weiß.“
- „Weil ich kein gutes Zeugnis habe.“
- „Weil meine Lehrer in der Polytechnischen Schule mit mir falsche Bewerbungen geschrieben haben.“
- „Weil meine Noten schlecht sind.“
- „Weil ich in Mathe in der 3. Leistungsgruppe war.“
- „Nicht aufgenommen, hab auch geschnuppert aber nicht aufgenommen.“
- „Weil ich keine Lehrstelle gesucht habe.“
- „Weil sie zu wenige ausbilden.“
- „Wegen der Wirtschaftskrise.“
- „Weil ich zu spät mit der Lehrstellensuche angefangen habe.“
- „Weil ich damals keine Arbeitserlaubnis hatte.“
- „Weil es zu viele Menschen machen wollen.“
- „Weil ich noch in der Pflichtschule war.“
- „Weil ich zu faul war, Bewerbungen zu schreiben.“
- „Da ich zur Zeit andere Ziele vor Augen habe.“
- „Weil es schwer ist, eine Lehre zu finden.“
- ...

Versendete Bewerbungen vor Beginn des BOCO-Kurses

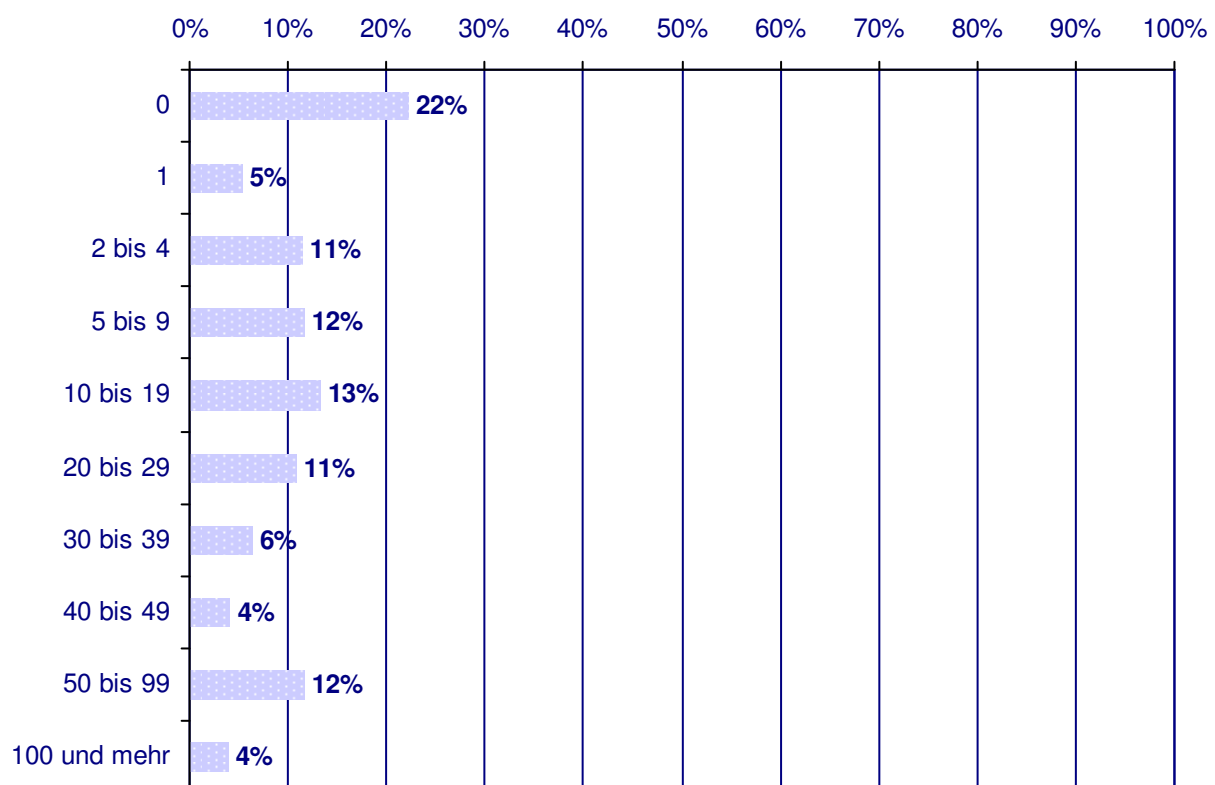
Die Anzahl der versendeten Bewerbungen um eine Lehrstelle bis zum Beginn des BOCO-Kurses variiert erheblich, wie Grafik 4-2-2-5 zeigt. 5 % haben eine Bewerbung versandt, insgesamt 23 % zwischen zwei und neun Bewerbungen. 13 % versandten zehn bis 19 Bewerbungen, 11 % zwischen 20 und 29. Immerhin 12 % der TeilnehmerInnen gab an, zwischen 50 und 99 Bewerbungen versendet zu haben, ganze 4 % haben 100 oder mehr Bewerbungen versandt.

Diese Zahlen sind differenziert zu betrachten: Selbstverständlich besteht ein großer Unterschied (im Arbeitsaufwand) zwischen elektronischer Bewerbung und (von den Firmen mehrheitlich bevorzugter²⁴) postalischer Bewerbung. Insbesondere, wenn letztere vielleicht sogar mit einem handschriftlichen Lebenslauf versehen ist, was ebenfalls von einem Großteil der Betriebe begrüßt wird.

Mehr als ein Fünftel (22 %) der Befragten gab an, überhaupt keine Bewerbung versendet zu haben. Die Gründe für den Bewerbungsverzicht reichen von „Ich war nicht in Wien“ bis zu „weil ich mich nicht so gut auskenne“. In diesem Zusammenhang muss auch auf die oftmals als nicht ausreichend empfundene Berufsinformation (vgl. Grafik 4-2-2-7) in den Schulen hingewiesen werden: 37 % der Befragten empfinden die Berufsinformation in der Schule als nicht ausreichend und 7 % gaben an, gar nicht über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten informiert worden zu sein.

Grafik 4-2-2-5: Zahl der Bewerbungen um eine Lehrstelle bis zum Beginn des BOCO-Kurses

(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

²⁴ vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

Insgesamt hatten also 22 % der Jugendlichen vor Beginn des BOCO-Kurses keine Bewerbungen verschickt. Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich in dieser Beziehung nicht wesentlich von den österreichischen Jugendlichen. Einzig die Jugendlichen mit ausländischer Staatsbürgerschaft²⁵ liegen etwas höher, denn von dieser Gruppe hatten 30 % noch keine Bewerbungen verschickt.

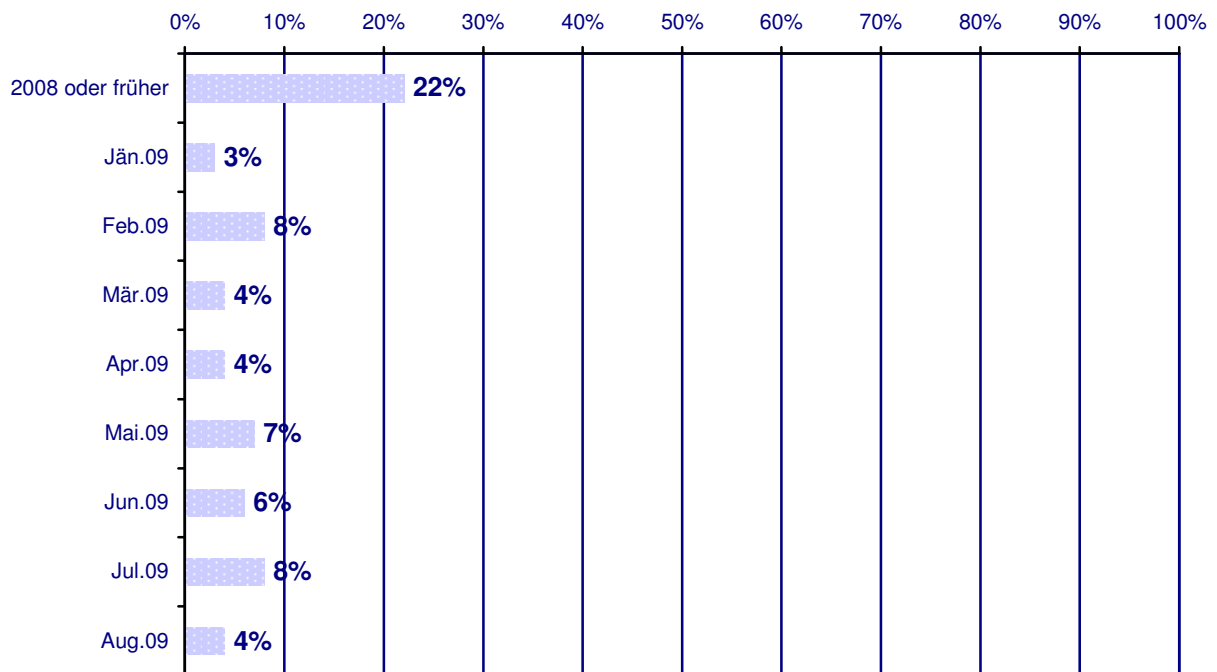
Gründe für Bewerbungsverzicht (Antwortauswahl):

- „Ich war nicht in Wien.“
- „Weil ich geglaubt habe, dass wir dann eine von ihnen bekommen.“
- „Weil ich mich nicht auskannnt habe.“
- „Weil ich erst die Pflichtschule beenden musste.“
- „Weil ich gerade erst mit der Schule fertig bin.“
- „Weil ich nicht weiß, wie man Bewerbungen schreibt.“
- „Weil ich keinen Bock hatte.“
- „Weil ich nicht wusste, wie man gute Bewerbungen schreibt und ich mir nicht sicher war, was ich werden will.“
- „Weil ich erst seit drei Tagen hier bin.“
- „Weil ich erst neu hier bin und mich noch nicht so gut auskenne.“
- „Weil ich noch mal in die Schule gehen muss.“
- „Weil ich nicht will.“
- „Weil ich im Urlaub war.“ (mehrfach)
- „Weil ich erst neu gekommen bin.“
- „Weil ich mein Hauptschulabschlusszeugnis verlegt hatte.“
- „Ich weiß noch nicht, wo ich mich bewerben soll.“
- „Weil ich mich bei einer Schule angemeldet habe, aber die Prüfung nicht geschafft habe.“
- „Weil ich fast nie Zeit hatte.“
- „Weil ich erst seit einer Woche in dem Kurs bin.“
- „Weil ich noch keine Ahnung hatte, was ich für einen Beruf machen soll.“
- „Weil ich nicht wusste, wie ich eine E-Mail schicken soll.“
- „Weil ich mich vor meinem Beschluss die Schule abzubrechen, auf die Schule konzentrieren wollte.“
- „Weil ich gerade erst von Villach nach Wien gezogen bin.“
- „Weil ich eigentlich die HASCH weitermachen will“.
- ...

Immerhin 22 % derer, die Bewerbungen verschickten, hatten die erste bereits 2008 oder früher versandt – vgl. Grafik 4-2-2-6.

²⁵ In der Auswertung des Migrationshintergrundes wurde nicht nur die Staatsbürgerschaft unterschieden, sondern differenziert zwischen Jugendlichen, die im Ausland geboren sind, Jugendlichen mit einer anderen Umgangssprache als Deutsch und Jugendlichen mit einer zweiten Umgangssprache neben Deutsch.

Grafik 4-2-2-6: Versand der ersten Bewerbung
(in Prozent)

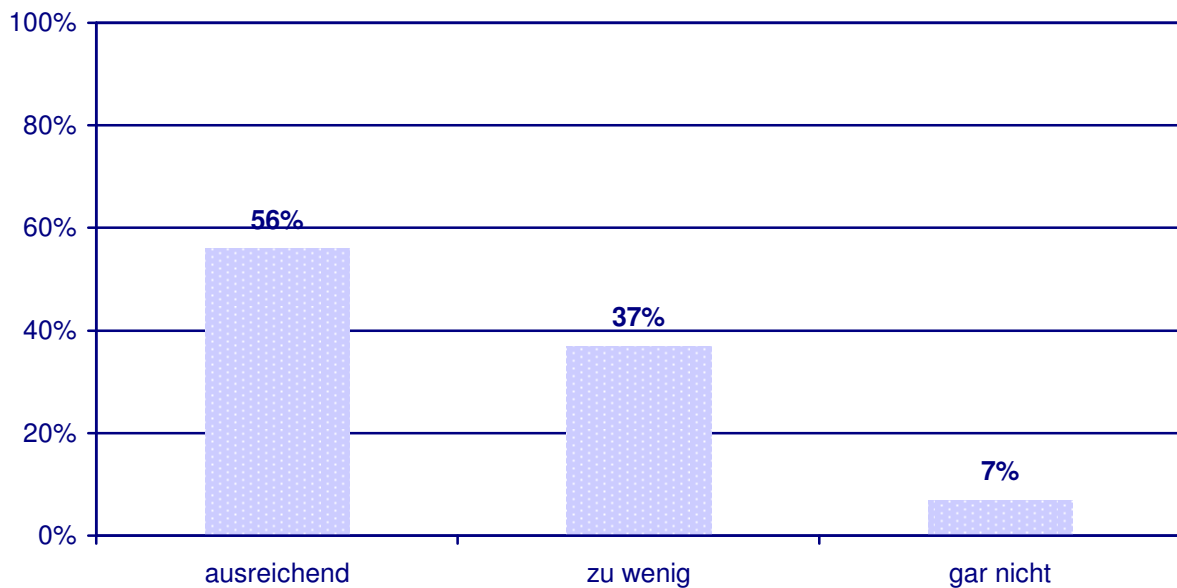


Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)
Anmerkung: Nur jene Befragten berücksichtigt, die auch tatsächlich bereits eine Bewerbung verschickt haben; daher (und wegen Antwortverweigerungen) ist die Summe < 100%!

Berufsinformation während der Schulzeit

Wie bereits erwähnt, wurde die Berufsinformation durch LehrerInnen während der Schulzeit nur von gut der Hälfte der Befragten als ausreichend empfunden, mehr als ein Drittel gab an, dass es zu wenig und 7 % dass es gar keine Berufsinformation gegeben hätte.

Grafik 4-2-2-7: Berufsinformation durch LehrerInnen (während der Schulzeit)
(in Prozent)



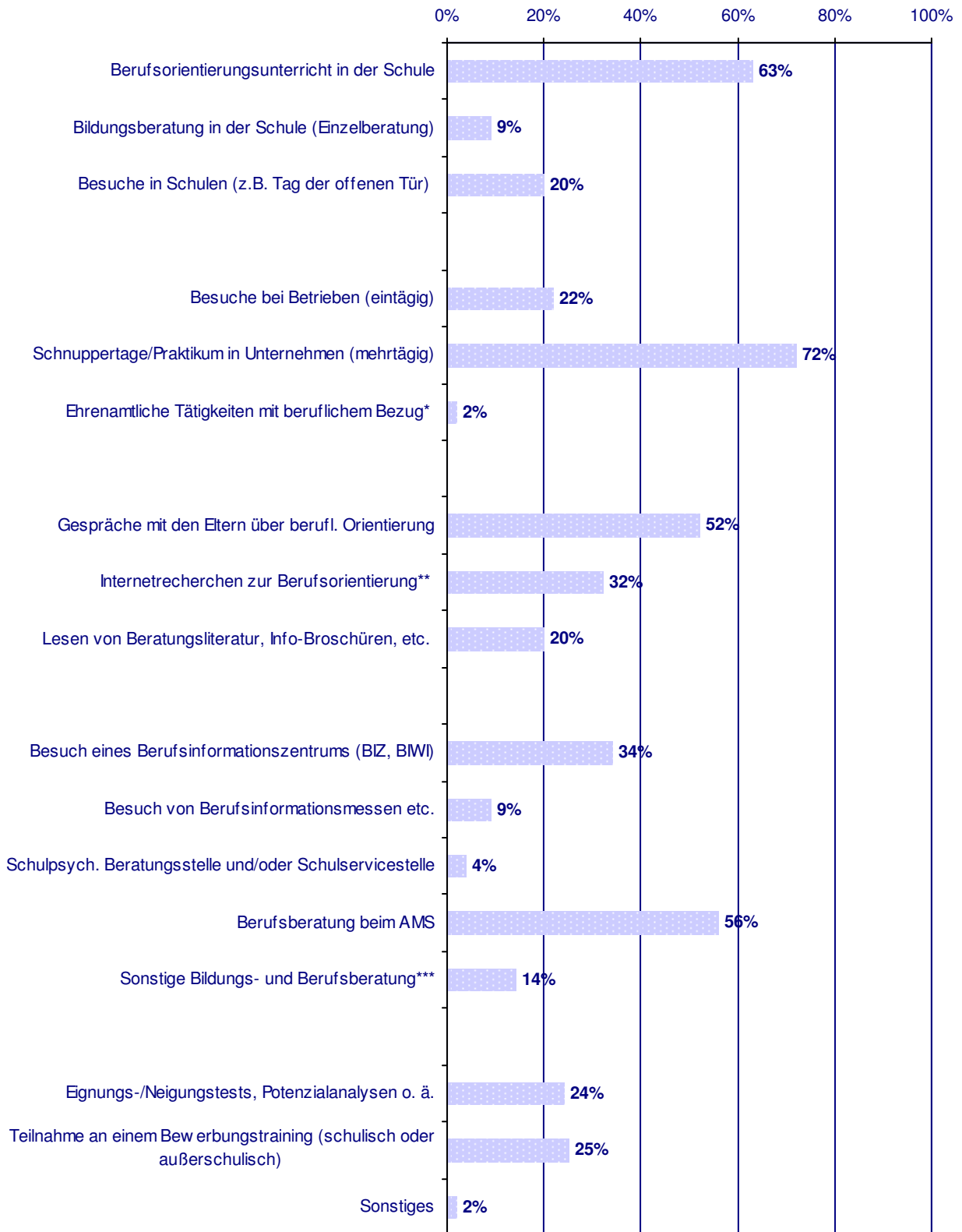
Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

Grafik 4-2-2-8 zeigt die von den Jugendlichen am häufigsten genutzten Berufsorientierungsangebote: dies sind Schnuppertage/Praktika in Unternehmen (72 %), der Berufsorientierungsunterricht in der Schule (63 %), die Berufsberatung beim AMS (56 %) und Gespräche mit den Eltern über die berufliche Orientierung (52 %). Diese Werte offenbaren wiederum, dass ein Drittel der Jugendlichen keinen Berufsorientierungsunterricht in der Schule nutzen konnte – was mit obenstehender Grafik korreliert. Weiters spielten Gespräche mit den Eltern nur für die Hälfte der Jugendlichen eine Rolle für die Berufsorientierung. Unter dem Aspekt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional häufig aus bildungsfernen Schichten entstammen²⁶, zeigt dieses Ergebnis, dass Eltern hier nur bedingt Unterstützung im Berufsorientierungs- und Bildungswahlprozess bieten können.

²⁶ Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

Grafik 4-2-2-8: Nutzung von Berufsorientierungsangeboten

(Mehrfachantworten möglich; in Prozent)



* z.B. Jugendrotkreuz, Feuerwehr, Mitarbeit in sozialen Einrichtungen, etc.

** z.B. www.beruflexikon.at, www.berufskompass.at, www.bic.at, etc.

*** z.B. AK, WK, VHS, WIFI, bfi, Lehrlingsstellen, Vereine und Projekte (z.B. WUK, Sprungbrett), etc.

Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich, daher Summe > 100%

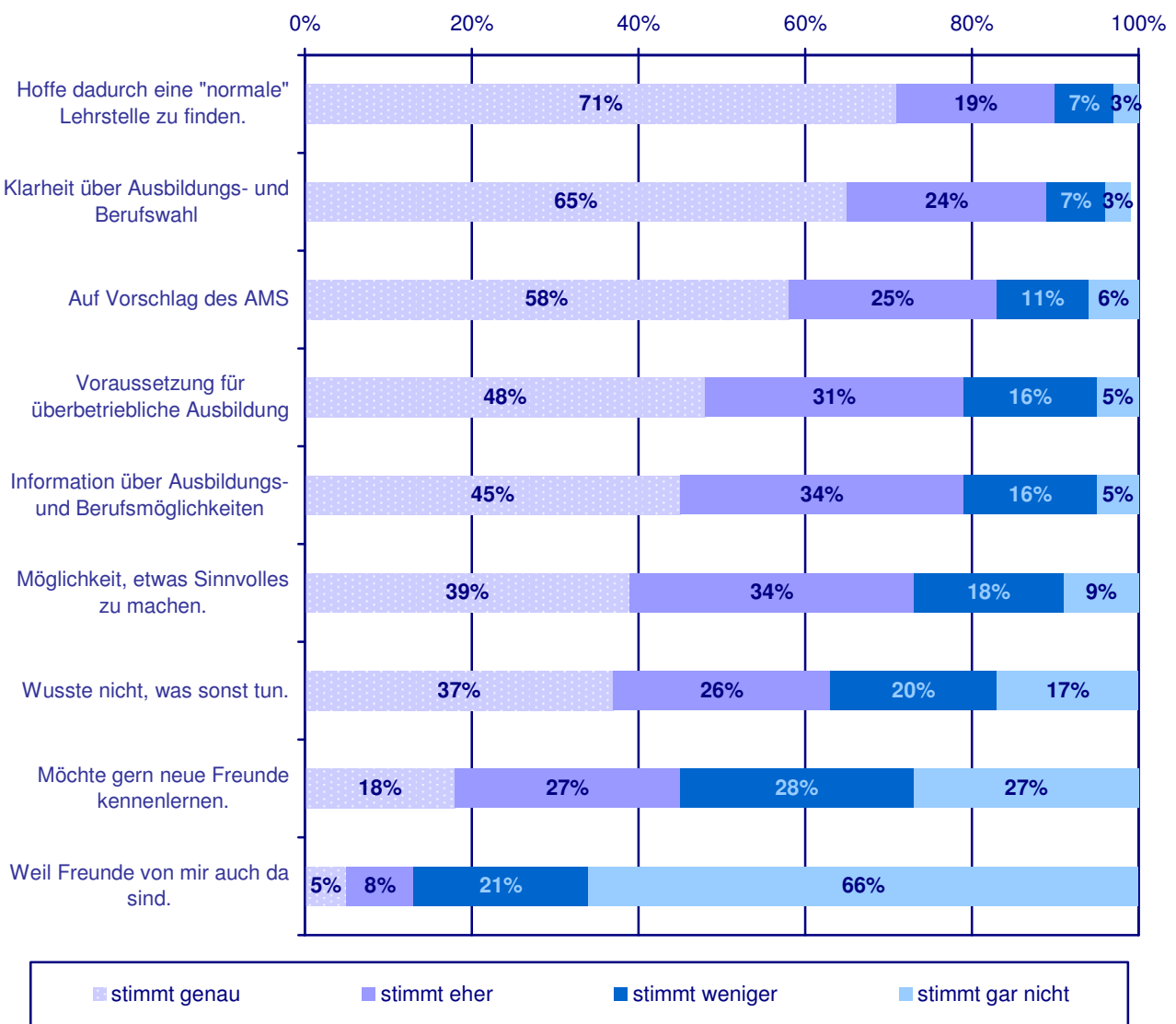
Motive für den Kursbesuch (BOCO)

Die Hoffnungen auf eine „normale“ Lehrstelle ist bei den BOCO-KursteilnehmerInnen sehr hoch: 90 % (Summe der „stimmt genau“- und „stimmt eher“-Antworten) gaben dies als Motiv für den Kursbesuch an (s. Grafik 4-2-2-9). Auch auf die spätere Frage nach den Wünschen für die berufliche Zukunft gaben 92 % der Befragten „Eine Lehrstelle in einem Betrieb“ an (s. Grafik 4-2-2-13).

Insgesamt 89 % erwarten sich durch den BOCO-Kurs mehr Klarheit über die Ausbildungs- und Berufswahl. 83 % gaben an, dass der Vorschlag durch einen Betreuer des AMS ein („genau“ oder „eher“) zutreffendes Motiv für den Kursbesuch sei. 79 % absolvieren den BOCO-Kurs als Voraussetzung für die überbetriebliche Lehrausbildung. Fast zwei Drittel (63 % „stimmt genau“ und „stimmt eher“-Antworten) wussten keine Alternative. Lediglich 13 % gaben als Motiv für den Kursbesuch (bereits bestehende) Freunde an, für 45 % ist der Aspekt, neue Freunde kennenzulernen, durchaus auch ein Motiv für den Kursbesuch.

Grafik 4-2-2-9: Motive für Kursbesuch

(in Prozent)

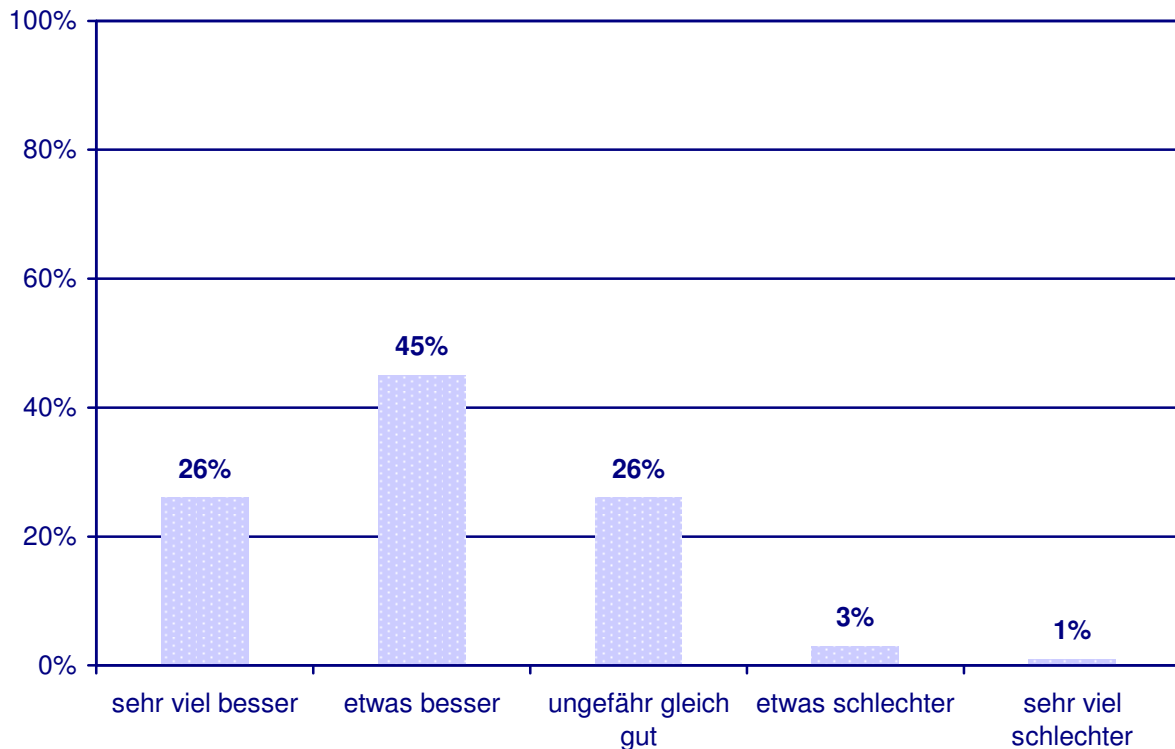


Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)
 Anmerkung: Reihung nach der Häufigkeit der „stimmt genau“-Antworten

Persönliches Befinden der BOCO-TeilnehmerInnen

Mehr als zwei Drittel (71 %) der befragten TeilnehmerInnen der BOCO-Kurse gaben an, dass sie sich zum Befragungszeitpunkt subjektiv („sehr viel“ oder „etwas“) besser fühlten als vor Beginn des BOCO-Kurses. Einem Viertel der TeilnehmerInnen ging es (ungefähr) gleich gut und nur 4 % ging es („etwas“ oder „sehr viel“) schlechter als vor dem BOCO-Kurs.

Grafik 4-2-2-10: Persönliches Befinden seit Beginn des BOCO-Kurses
(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

In Form offener Antworten gaben die Jugendlichen Gründe an, warum es Ihnen besser oder schlechter gehe. 14 % der Jugendlichen nannten die Faktoren Informationsgewinn, Lernen, Beratung und Hilfe als Ursachen für ihr subjektiv besseres Befinden. Neue Motivation, Perspektiven und Chancen insgesamt bzw. konkret die Hoffnung auf eine Lehrstelle oder einen Ausbildungsplatz wurden von 5 % der Jugendlichen genannt. Ebenfalls knapp 5 % sind der Meinung, dass es ihnen besser täte, etwas zu tun und nicht bloß zu Hause herumzusitzen „und auf Anrufe zu warten“. Manche Jugendliche meinten auch, dass es gut wäre, Erfahrungen zu sammeln und dass sie durch den BOCO-Kurs an Selbstvertrauen gewonnen hätten. Auch FreundInnen im Kurs und das Kennenlernen von neuen Leuten wurde von einigen TeilnehmerInnen positiv bewertet. Eine Auswahl der Antworten, warum es den Jugendlichen besser gehe:

- „Es hilft sehr sich vorzubereiten auf die freie Wirtschaft.“
- „Weil ich was Sinnvolles mache im Kurs und nicht fad zuhause sitze.“
- „Weil ich besser gelernt habe, Bewerbungen/Lebensläufe zu schreiben.“
- „Ich mehr über meinen Wunschberuf erfahren habe und meine Chancen gestiegen sind, diesen Beruf zu erlernen.“
- „Weil ich mich besser zurecht finde und mehr Chancen sehe.“

- „Weil ich selbstbewusster geworden bin.“
- „Weil ich meine Freunde da habe.“
- „Weil einiges im Leben klarer wurde.“
- „Weil ich das Gefühl habe, dass es doch noch Hoffnung gibt.“
- „Weil ich den Kurs nötig und gut finde.“
- „Jeder ist freundlich.“
- „Weil man ganz offen über alles reden kann.“
- „Es hat etwas in mir geändert.“

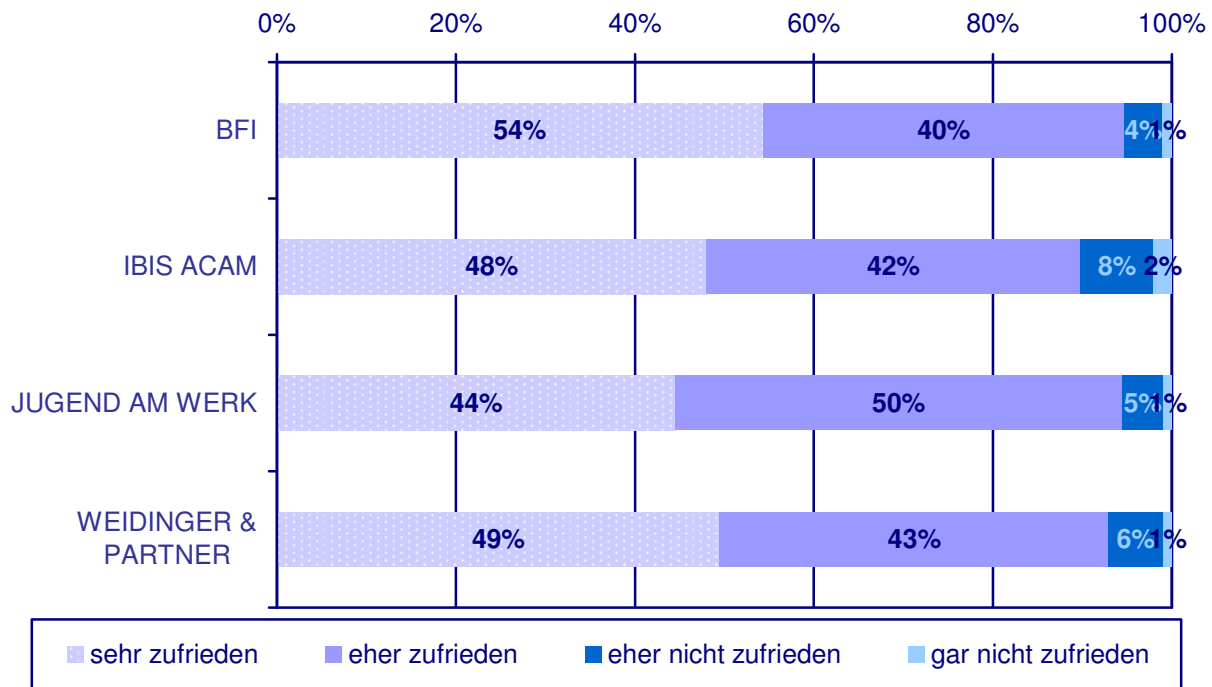
Als Gründe, warum es den Jugendlichen ungefähr gleich gut/schlecht oder schlechter gehe als vor dem BOCO-Kurs wurde u. a. genannt:

- „Weil es hier fad ist und immer dieselben Sachen geredet werden.“
- „Weil es nicht sicher ist, ob man eine Lehrstelle erhält und ich das alles schon kenne.“
- „Weil ich lange fahren muss, um herzukommen.“
- „Weil ich schon eine Lehrstelle hab, aber den Kurs machen muss weil das AMS es so wollte.“
- „Weil ich keine Lehrstelle gefunden habe.“
- „Weil es den Beruf, den ich will, hier nicht gibt.“
- „Weil ich glaube, dass es mir nichts hilft.“

Zufriedenheit mit dem BOCO-Kurs

Auffällig ist die hohe Zufriedenheitsrate: Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem von ihnen besuchten BOCO-Kurs liegt bei allen Ausbildungsträgern bei 90 % oder darüber. Insgesamt sind 93 % der Befragten sehr oder eher zufrieden mit dem BOCO-Kurs.

Grafik 4-2-2-11: Zufriedenheit mit BOCO-Kurs nach Ausbildungsträger (in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

Die Jugendlichen hatten die Möglichkeit, detailliertere Angaben zu positiv oder negativ empfundenen Aspekten zu machen und auch Ihre Wünsche den Kurs betreffend mitzuteilen. 74 % machten Angaben dazu, was ihnen im BOCO-Kurs besonders gefällt, 55 % dazu, was sie stört und 49 % gaben Wünsche an den BOCO-Kurs bekannt.

Die Prozentwerte bei den folgenden Detailauswertungen zu diesen drei Fragen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Befragten, d. h. unter Einbeziehung der Nicht-Antwortenden.

„Im Berufsorientierungs-/Coaching-Kurs gefällt mir bisher besonders gut: ...“

Bei den Antworten auf diese Frage sticht eines besonders hervor: Am häufigsten wurden die TrainerInnen genannt. Rund ein Fünftel der Befragten erwähnte sie in diesem Zusammenhang, oft als freundlich, höflich, nett, hilfsbereit, cool, „leiwand“ und/oder kompetent. An zweiter Stelle in der Häufigkeit der Nennungen rangiert der Faktor Information bzw. Neues kennenlernen mit rund 16 %. 11 % der TeilnehmerInnen gaben an, dass die vermittelten Inhalte ihnen besonders gefallen würden (Bewerbungstraining, Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Vorstellungen usw.), wobei die Korrektur von Bewerbungen von einigen TeilnehmerInnen explizit positiv hervorgehoben wurde. Rund 5 % bemerkten die Atmosphäre, die Spiele und den Spaß am Kurs. Ebenfalls 5 % führten die anderen TeilnehmerInnen als positiven Faktor an. Jeweils rund 3 % gaben die Atmosphäre bzw. die Teamarbeit an, die ihnen besonders gefallen würden. 2 % erwähnten die Hilfestellungen; die Motivation und die Offenheit gegenüber Problemen (was wiederum den Trainern zugerechnet

werden kann). Weiteren 2 % gefallen die Exkursionen und Unternehmungen am besten. Positiv angemerkt wurde auch, dass „viel gemacht“ würde, die kurze Dauer des Kurses, die Tests (Berufsorientierung) und der Ablauf des Kurses. Eine Auswahl der Antworten:

- „Dass wir alle Berufe durchnehmen und ich mir etwas klarer darüber werde, was für Berufe und Chancen es gibt.“
- „Dass die Betreuer so nett und freundlich sind und uns das Gefühl geben, dass sie uns wirklich helfen wollen!“
- „Dass wir vieles über Berufe und auch über das richtige Auftreten bei Bewerbungsgesprächen lernen. Und auch viele Plakate [Anm.: mit Information zu Lehrberufen].“
- „Weil unser Trainer richtig cool ist.“
- „Dass sie mir helfen und ich mich besser auskenne.“
- „Dass wir unterstützt werden, und uns alle Fragen beantwortet werden.“
- „Die Trainer, wie sie mit uns umgehen und uns etwas beibringen.“
- „Man sieht, dass man alleine auch manches erledigen kann.“
- „Dass wir alle miteinander irgendwelche Spiele spielen und dass sie uns bei irgendwelchen Schwierigkeiten helfen.“
- „Weil ich Freunde finden kann und weil ich einen Traumberuf haben kann.“
- „Dass sie unseren Lebenslauf und die Bewerbungen verbessern.“
- „Weil ich neue Freunde habe und durch den Kurs vielleicht eine Lehrstelle bekomme.“

„Im Berufsorientierungs-/Coaching-Kurs stört mich: ...“

Die Antworten auf diese Frage waren insgesamt weniger zahlreich als auf die Frage, was den Jugendlichen am besten gefalle (55 % im Vergleich zu 74 %). 6 % gaben an, dass andere TeilnehmerInnen sie stören würden, etwa durch Lärm oder Unaufmerksamkeit, in seltenen Fällen auch aufgrund der Nationalität. Ebenfalls 6 % sind in der einen oder anderen Weise mit Inhalten unzufrieden, sie gaben beispielsweise an, dass es sie stören würde, Referate und Präsentationen zu machen, oder dass sie das Gefühl hätten, zu wenig Bewerbungen zu schreiben. 4 % kritisierten zu kurze bzw. zu wenige Pausen, ebenfalls 4 % gaben an, dass der Kurs (manchmal) langweilig sei. Unzufriedenheiten mit Trainern wurden nur von 2 % geäußert. Vereinzelt waren TeilnehmerInnen der Meinung, dass die Regeln im Kurs zu streng (oder „blöd“) wären, bzw. beanstandeten, dass die Regeln nicht eingehalten würden. Manche Jugendlichen waren auch mit den Kurszeiten unzufrieden. Wiederum eine Auswahl der Antworten:

- „Wenn man zu spät kommt, dass es gleich heißt, man wird rausgeschmissen.“
- „Dass männliche Berater den Österreichern mehr erlauben, wie zum Beispiel Musik hören, und sie vorziehen.“
- „Die Besseren (keine Defizite) haben manchmal nichts zu tun.“
- „Das Tempo – es ist zu langsam.“
- „Dass es zu viele überhaupt nicht ernst nehmen was den Fortschritt behindert.“
- „Dass wir kein Geld bekommen.“
- „Dass es so viele Jungs sind und nur über Burschenberufe geredet wird.“
- „Dass wir uns nicht darüber unterhalten worum es geht.“
- „Zu wenige Pausen, zu wenig am PC Bewerbungen schicken, zu wenige Spiele, der Unterricht wird mit der Zeit langweilig.“

- „Dass die Schüler schon ein bisschen frech sind und dass sie uns nicht Bewerbungen schreiben lassen, wann wir wollen.“
- „Das Gewirbel anderer Mitmenschen, weil man sich manchmal nicht konzentrieren kann.“

„Im Berufsorientierungs-/Coaching-Kurs würde ich mir noch wünschen: ...“

Es ist nicht verwunderlich, dass 16 % der Jugendlichen bei der Befragung angaben, sich eine Lehrstelle oder einen Ausbildungsplatz zu erhoffen. An zweiter Stelle in der Häufigkeit der Nennungen steht bereits der Wunsch nach längeren oder mehr Pausen, den 5 % der TeilnehmerInnen äußerten. 3 % wünschen sich mehr Information über Berufe und Berufsbilder, 2 % mehr Spiele, Spaß und Abwechslung im Unterricht. Einige TeilnehmerInnen gaben an, dass sie gern mehr Bewerbungen schreiben und schicken würden. Auch der Wunsch nach Einzelbetreuung wurde geäußert. In den Schulungsräumlichkeiten war es zum Befragungszeitpunkt (August/September) teilweise sehr heiß – aus diesem Grund sprachen sich auch manche TeilnehmerInnen für eine Klimaanlage, Ventilatoren oder Unterricht im Freien aus. Von einigen Befragten wurde auch der Wunsch nach finanzieller Unterstützung ausgedrückt. Aus den Antworten:

- „Dass ich meinen Traumjob finde.“
- „Alles was ich brauche für den Beruf.“
- „Dass ich eine Lehrstelle finde und dass die Pausen 15 – 20 Minuten werden.“
- „Dass wir öfters draußen Unterricht machen weil es eh so heiß ist und man die Fenster nicht aufmachen kann weil man uns sonst nicht versteht und mehr Ausflüge.“
- „Dass sie mich nicht rausschmeißen.“
- „Bessere Ausstattung, bessere PCs, weil die viel zu langsam sind, und besseres Internet.“
- „Mit Kopftuch bleiben!“²⁷
- „Mehr Motivationstrainer aber nicht solche Trainer die sagen: „Du wirst das nicht schaffen!“ nur weil ich Kopftuch trage.“
- „Dass er [der Kurs] mehr auf die wirklichen Berufswünsche eingeht.“
- „Dass man uns zeigt was z.B. eine Reisebürokauffrau so macht.“
- „Noch länger zu bleiben.“
- „Umfangreichere Lernmethoden.“
- „Dass man mehr Bewerbungen schreiben darf oder soll.“
- „Dass etwas mehr Leute kommen. Wir waren 20 und jetzt sind wir 6!“
- „Einmal pro Woche Einzelberatung.“

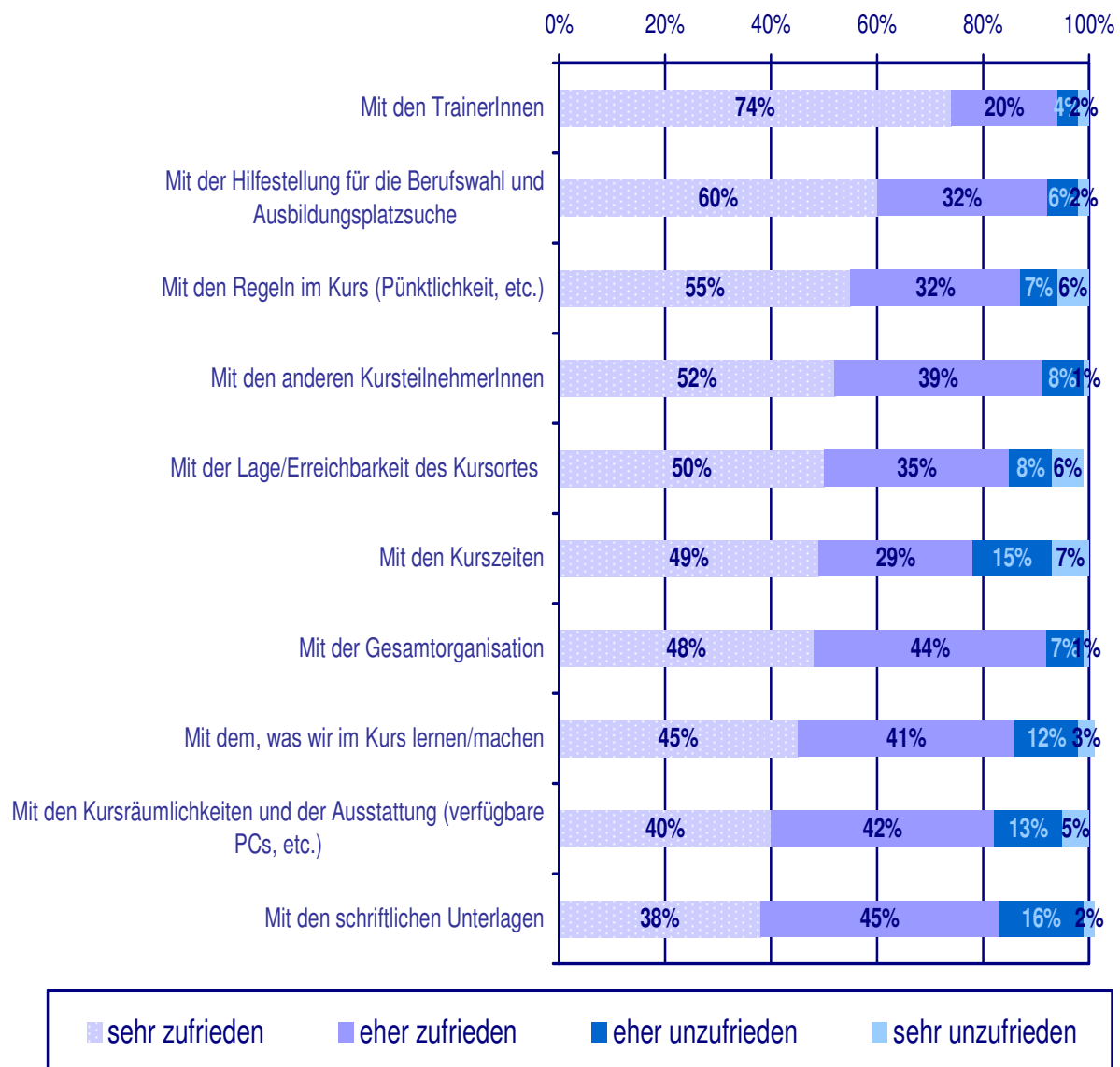
²⁷ In den Kursen gab es ein Kopftuch-Verbot. Nicht nur von TeilnehmerInnen, auch von TrainerInnenseite wurde darauf hingewiesen, dass diese Regelung im Kurs Diskussionen und auch Probleme aufwerfen kann.

Zufriedenheit mit Einzelaspekten des BOCO-Kurses

Auch bei der Beurteilung der Einzelaspekte ist die Zufriedenheit unter den TeilnehmerInnen groß: 94 % aller TeilnehmerInnen (Summe „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“-Antworten) sind mit den TrainerInnen sehr oder eher zufrieden. 92 % gaben an, mit der Hilfestellung für die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche sehr oder eher zufrieden zu sein. Der Punkt mit der geringsten Zufriedenheit („nur“ 78 % sehr oder eher zufriedene TeilnehmerInnen) betrifft die Kurszeiten, mit denen 7 % der TeilnehmerInnen sehr, bzw. 15 % der TeilnehmerInnen eher unzufrieden sind.

Grafik 4-2-2-12: Zufriedenheit mit Einzelaspekten des BOCO-Kurses

(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

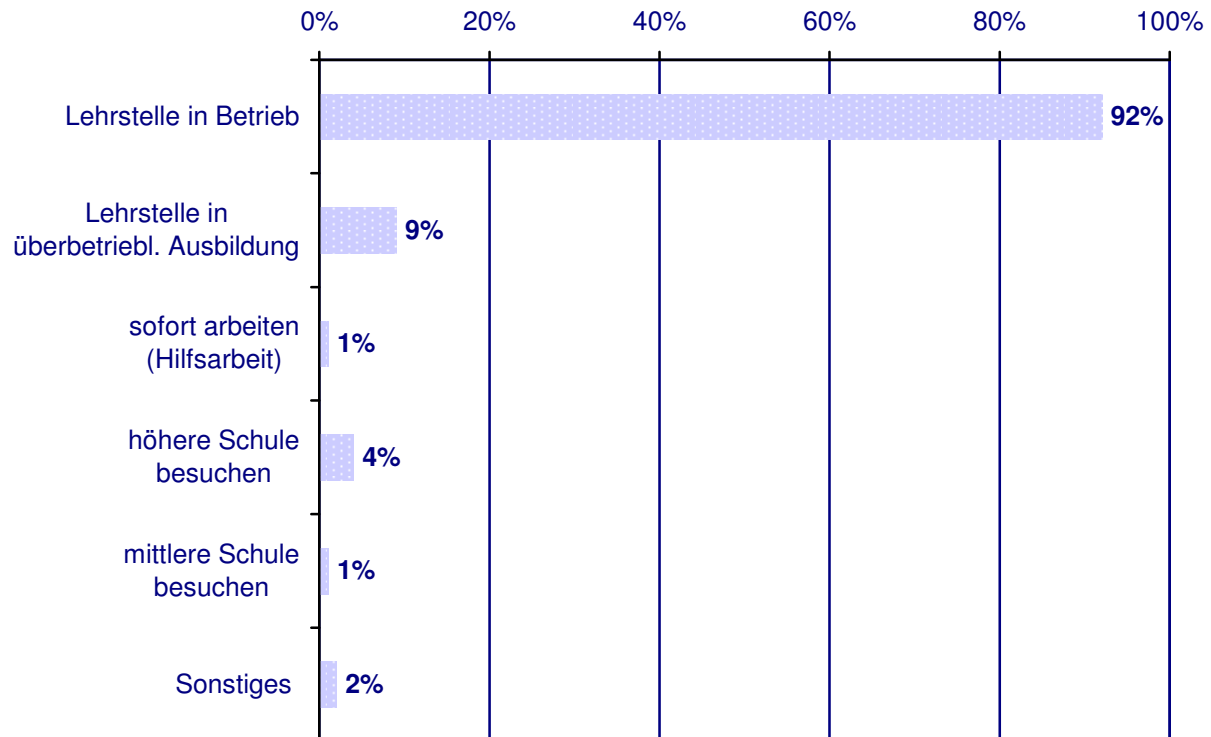
Anmerkung: Reihung nach der Häufigkeit der „sehr zufrieden“-Antworten

Wünsche für die berufliche Zukunft – BOCO

Wie bereits erwähnt wünschen sich 92 % der BOCO-TeilnehmerInnen für ihre berufliche Zukunft eine Lehrstelle in einem Betrieb. Nur 9 % streben eine Lehrstelle in einer überbetrieblichen Ausbildung an und 4 % möchten eine höhere Schule besuchen.

Grafik 4-2-2-13: Wunsch für die berufliche Zukunft

(in Prozent; Mehrfachantworten möglich)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich, daher Summe > 100%

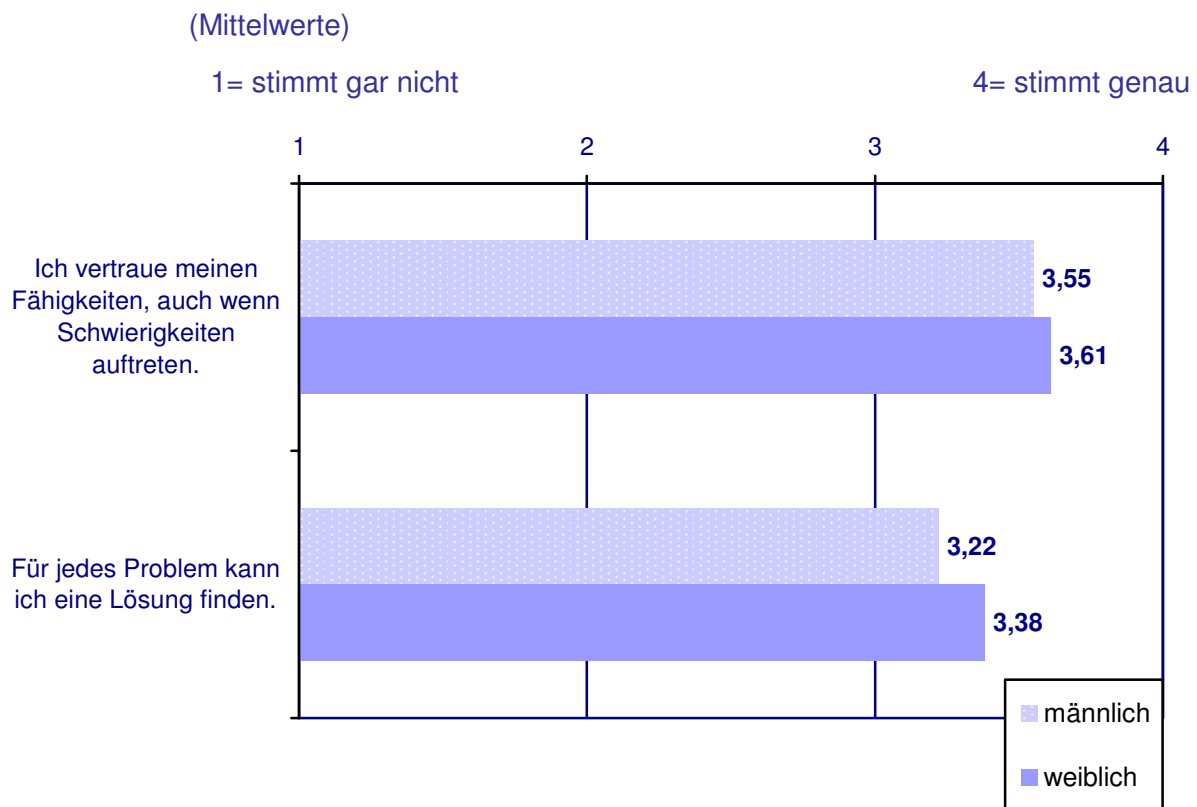
Unter „Sonstiges“ wurden u.a. als Wünsche genannt:

- „Arbeiten und Berufsschule besuchen.“
- „Eine Schnupperwoche als Friseurin.“
- „Eine Schule für Masseurin.“
- „Krankenpflegeschule.“
- „Lehre mit Matura.“
- „Matura zu machen.“
- „Zum Bundesheer.“
- „Unbedingt nur eine Lehrstelle.“

Selbstvertrauen der BOCO-TeilnehmerInnen

Wie schon in Kapitel 4.1 deutlich wurde, haben die TeilnehmerInnen ein gutes Selbstvertrauen: 96 % der BOCO-TeilnehmerInnen gaben an, dass sie ihren Fähigkeiten auch vertrauen, wenn Schwierigkeiten auftreten. 88 % gehen davon aus, dass sie für jedes Problem eine Lösung finden können²⁸. Bei der Gegenüberstellung der Mittelwerte zeigt sich, dass die weiblichen TeilnehmerInnen der BOCO-Kurse in ihrer Selbsteinschätzung in beiden Kategorien etwas über den männlichen Teilnehmern liegen.²⁹ Es lässt sich kein Zusammenhang zwischen dem Selbstvertrauen und dem Faktor Migrationshintergrund oder einer Mehrsprachigkeit erkennen.

Grafik 4-2-2-14: Selbstvertrauen



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung BOCO-Kurse/Wien (August/September 2009; n=409 Befragte)

Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen, Kritik, etc.

An abschließender Stelle im Fragebogen war Raum für Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen, Kritik und sonstige Mitteilungen. Aus den Antworten der TeilnehmerInnen:

- „Es ist alles in Ordnung.“
- „Ja ... ist an sich eine tolle Sache!“
- „Dass es auch ein Lift für uns gibt dass wir nicht bis in den 7. Stock laufen müssen.“

²⁸ Anm.: Diese Prozentwerte sind die Summe der „stimmt genau“ und „stimmt eher“-Antworten auf die jeweilige Frage.

²⁹ Dies stellt sich in der ÜBA anders dar: Dort liegen die weiblichen TeilnehmerInnen in ihrer Selbsteinschätzung hinter den männlichen Teilnehmern (vgl. Kap. 4.3).

- „Mehr Arbeitsplätze!“
- „Ich hätt' gern Geld.“
- „Es sollte eine Testung für Hotel & Gastgewerbe geben, sonst haben wir gar keine Chance uns zu beweisen und eine Lehrstelle zu bekommen.“
- „Mehr Fun :)!“
- „Kurszeiten nur vormittags!“
- „Die Lehrer sollten ein bisschen lockerer werden.“
- „Das man nach dem BOCO mehr als 240 Euro verdient, längere Pausen.“
- „Vieles, aber egal!“
- „Berufe finden, sonst ist es hier gut für Vorbereitungen.“
- „Mehr Schnuppertage!“
- „In den Pausenräumen Sitzgelegenheiten aufstellen.“
- „Ich bin mit dem BOCO-Kurs äußerst zufrieden. Ich finde auch die Trainer nett.“
- „Mehr EDV-Räume.“
- „Wegen Kopftuch sollte man nicht erzählen, dass man keine Chancen hat, das Kopftuch weggeben soll usw. Find ich gar nicht gut.“
- „Mehr mit dem PC arbeiten.“
- „Dass wir nicht immer den Co-Trainer ändern müssen, sondern es sollte immer derselbe bleiben.“
- „Dass wir pro Woche 2 mal den EDV-Raum haben, damit wir mehrere Bewerbungen schreiben.“
- „Nein, aber ich will endlich meinen Traumberuf erlernen können, bitte!“
- „Nein, ich bedanke mich bei Ihnen!“
- „Sie könnten uns mehr über die Berufe informieren.“
- „Einige Leute führen sich hier auf und auch wenn ihnen gedroht wird sie raus zu schmeißen wird es nicht getan, auch wenn diese Person alle stört.“
- „Alles ist gut!“
- „Nein, aber ich bin froh, dass ich da bin, jetzt weiß ich viel und hab neue Freunde.“
- „Man soll darauf achten welche Teilnehmer man in den Kurs aufnimmt.“
- „Dass man nicht jede Woche Karten bekommt, sondern eine Monatsmarke bekommt.“
- „Die Kinder müssen Deutsch sprechen und keine Fremdsprache.“
- „Ich will genau das machen, was ich möchte und da jetzt der Beruf Bürokauffrau überbucht ist, mache ich mir Sorgen den Aufnahmetest nicht zu schaffen und dann muss ich eine Ausbildung als Buchhalterin machen, was mir nicht ganz am Herzen liegt.“
- „Nicht so viele Referate, mehr Schnuppertage, Ausflüge und Lernen am PC (Lebenslauf usw.)“
- „Mehr Berufe zur Auswahl!!“
- „Nein auf keinen Fall, alles soll so bleiben wie es ist!“
- „Einen Computer pro Raum und PC Hilfen zu nehmen.“
- ...

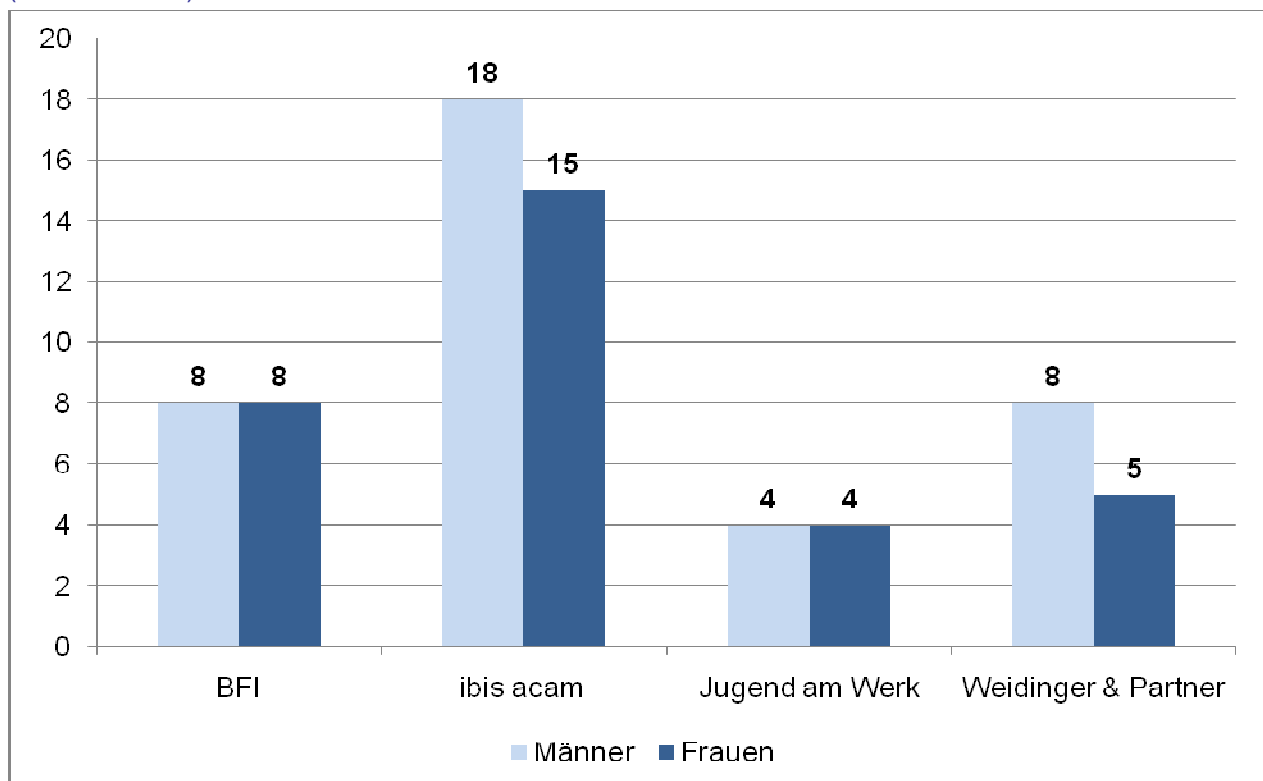
4.2.3 Vorzeitiger Ausstieg aus dem BOCO-Kurs: „Jobout“ oder „Dropout“?

Von den ursprünglich 1.200 TeilnehmerInnen der Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen haben 304 die Maßnahme vorzeitig beendet: 70 Personen konnten während der Maßnahme auf eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden, 234 Personen haben die Maßnahme aus anderen Gründen verlassen.

Ibis acam konnte jede(n) neunte(n) Teilnehmer(in) auf eine betriebliche Lehrstelle vermitteln, nahezu die Hälfte aller Vermittlungen aus der BOCO entfallen auf diesen Träger, gefolgt vom BFI (22%) und Weidinger und Partner (19%). Von Jugend am Werk wurden 11% aller Vermittlungen getätigt. Das Verhältnis von vermittelten Frauen und Männern entspricht im großen und ganzen der Geschlechterproportion aller TeilnehmerInnen an den Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen: 54% der vermittelten Personen waren Männer, 46% Frauen, lediglich Weidinger und Partner hat überdurchschnittlich viele Lehrstellen (knapp 62%) an Männer vermittelt.

Grafik 4-2-3-1: „Jobouts“ nach Trägern und Geschlecht

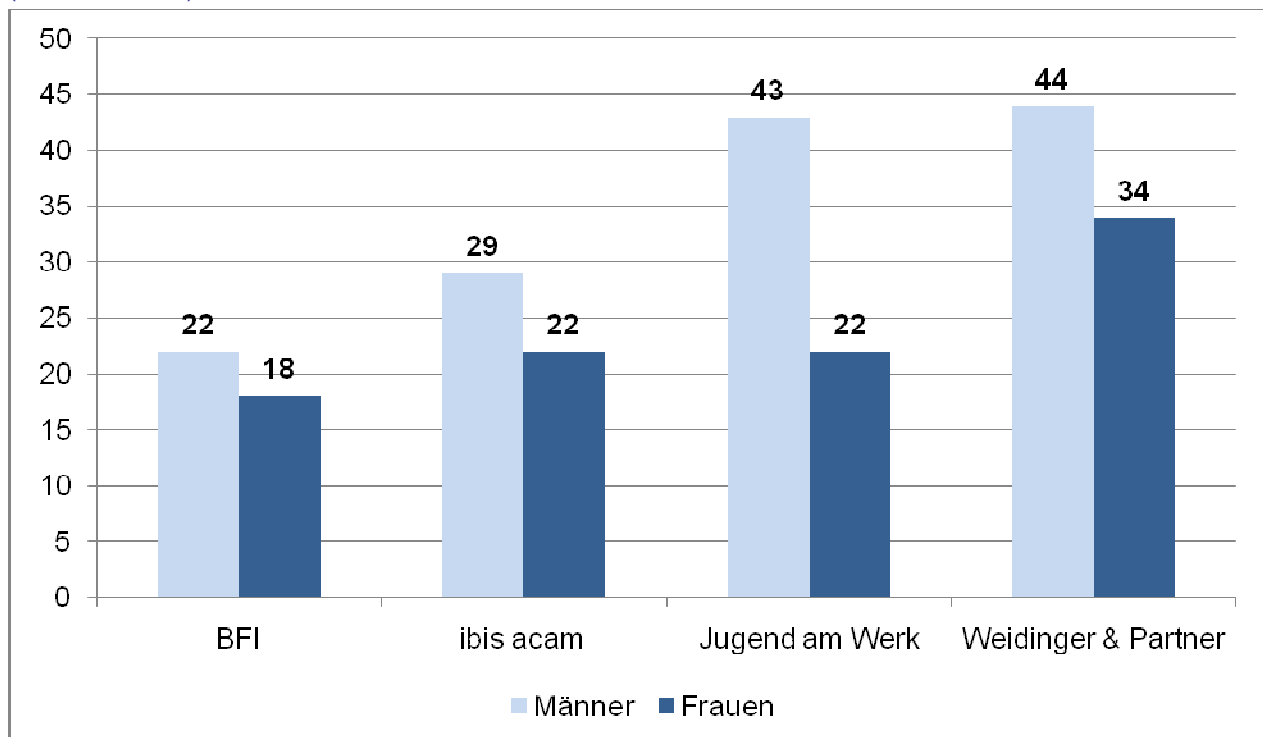
(Absolutwerte)



Quelle: AMS Wien, Auswertung der vorzeitigen Beendigungen aus der BOCO, Stand Februar 2010.

Auch bei jenen Jugendlichen, die vorzeitig aus den Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen ausgeschieden sind, ohne auf eine betriebliche Lehrstelle zu wechseln, dominieren die Männer (59%). Mehr als ein Viertel der TeilnehmerInnen bei Weidinger und Partner beendeten die BOCO-Maßnahme vorzeitig ohne Vermittlung, das sind ein Drittel aller vorzeitigen Beendigungen, auf Jugend am Werk entfallen 28% der Abbrüche (22% der TeilnehmerInnen) auf ibis acam 22% (17% der TeilnehmerInnen). Die wenigsten Abbrüche bzw. Ausschlüsse musste das BFI hinnehmen: 13% der TeilnehmerInnen (dies entspricht einem Anteil von 17% aller Abbrüche).

Grafik 4-2-3-2: Dropouts nach Trägern und Geschlecht
(Absolutwerte)



Quelle: AMS Wien, Auswertung der vorzeitigen Beendigungen aus der BOCO, Stand Februar 2010.

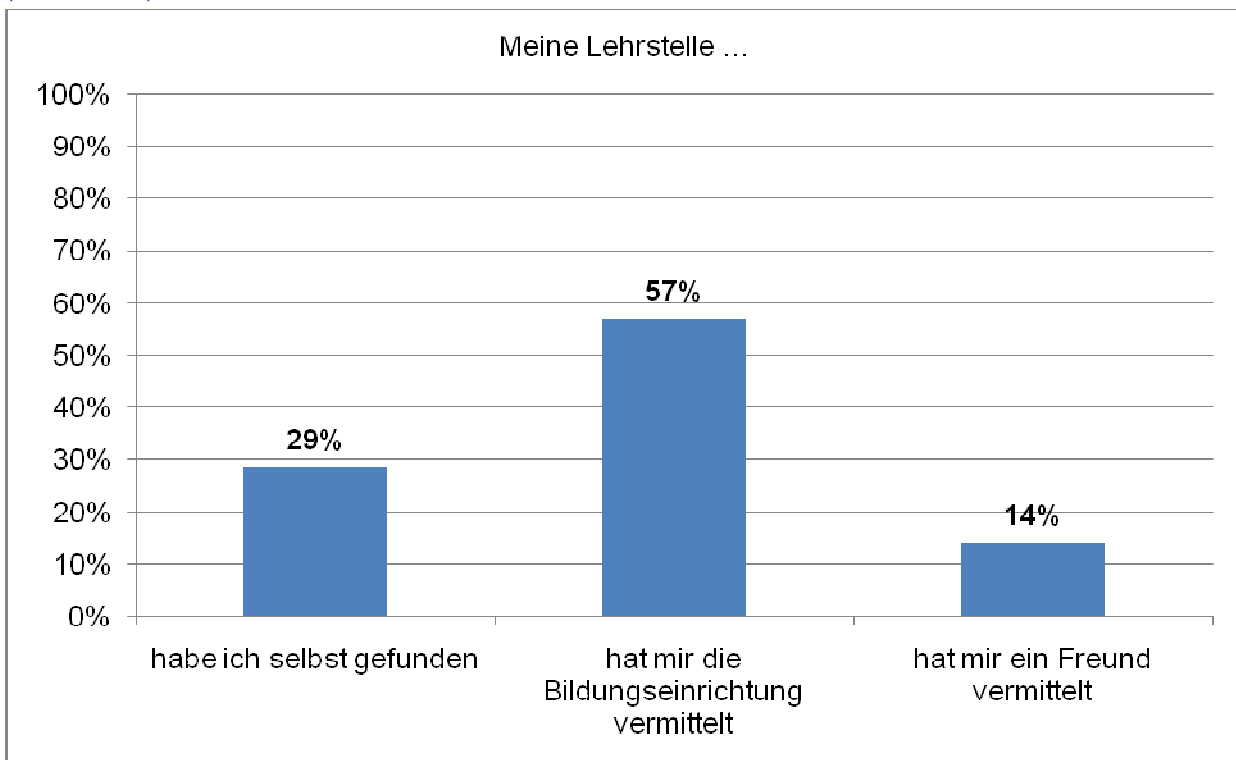
Rund die Hälfte aller Abbrüche erfolgte innerhalb der ersten vier Wochen der insgesamt auf acht Wochen angesetzten BOCO-Maßnahme, mehr als ein Viertel allein in der 3. Woche. Diese Häufung ist darauf zurückzuführen, dass nach der allgemeinen Vorstellung von Berufsfeldern in den ersten beiden Wochen gegen Mitte der BOCO bereits erste Zuordnungen der TeilnehmerInnen auf die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze besprochen werden. Jugendliche, die nicht ihren Wunschberuf finden, sehen sich mitunter veranlasst, der Maßnahme fernzubleiben.

Bei den Übertritten aus der BOCO auf betriebliche Lehrstellen ist eine Häufung ab der Hälfte der Kursdauer festzustellen: Rund zwei Drittel dieser Jobouts fanden in der 5. und 6. Kurswoche der untersuchten Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen statt. Zu diesem Zeitpunkt werden verstärkt Betriebsbesuche durchgeführt, außerdem haben die TrainerInnen bereits einen Überblick über die persönliche Neigungen und Eignung der TeilnehmerInnen. Zwischen der 7. Woche und dem Kursende fanden nur mehr 8% aller Übertritte auf betriebliche Lehrstellen statt.

Im Rahmen der Jobout/Dropout-Analyse wurde ein Zehntel aller Jugendlichen, die vorzeitig aus einer Berufsorientierungs-Coachingmaßnahme ausgeschieden sind, telefonisch nach den Ausstiegsgründen, ihrer derzeitigen Situation und den Zukunftserwartungen befragt und ihre Beurteilung der Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen erhoben.

Mehr als die Hälfte (57%) der befragten „Jobouts“ hat ihre betriebliche Lehrstelle über Vermittlung der Bildungseinrichtung erhalten, 30% haben ihre Lehrstelle selbst gefunden. Alle Befragten hatten ihre Lehrstelle zum Zeitpunkt der Befragung bereits angetreten.

Grafik 4-2-3-3: Akquisition der Lehrstelle
(in Prozent)

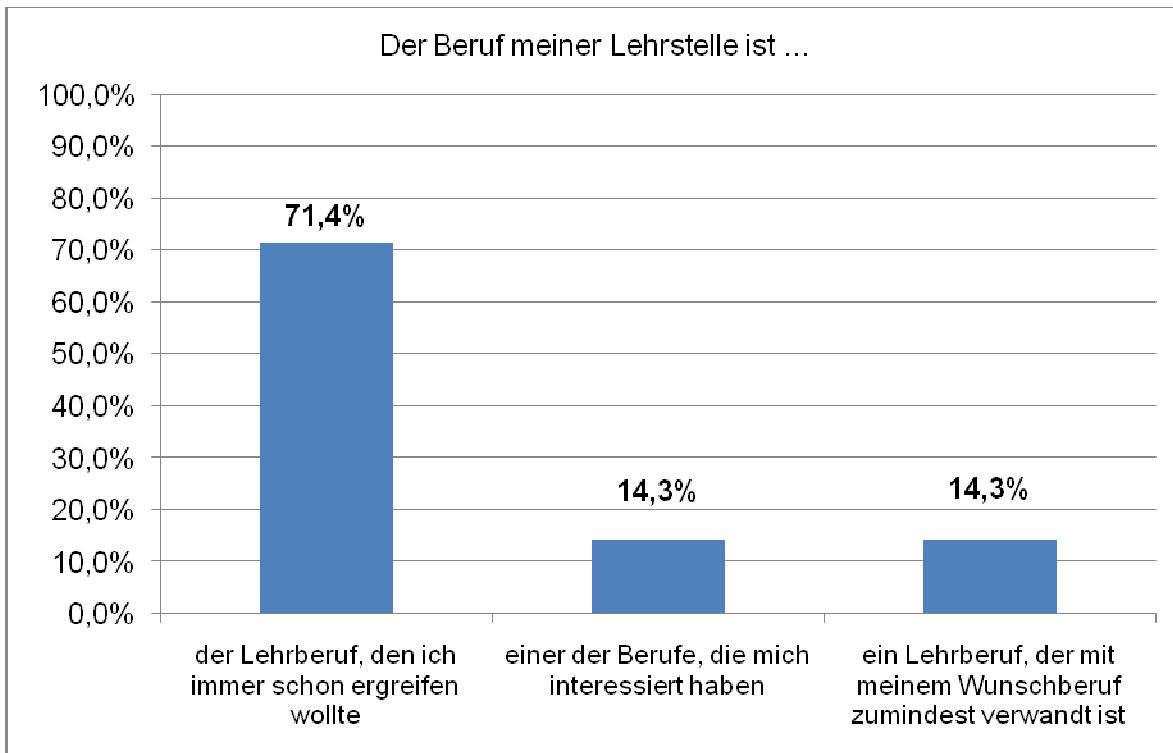


Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus den BOCO-Maßnahmen/Wien (März 2010, n=30)

Das berufliche Spektrum reicht von technischen Lehrberufen wie KFZ-Techniker und Maurer über Dienstleistungsberufe wie Einzelhandelskauffrau oder Friseurin bis zu neuen Lehrberufen wie „Medienfachmann Werbung und Kommunikation“. Für nahezu drei Viertel ist der derzeitige Lehrberuf jener, den die Jugendlichen immer schon ergreifen wollten, für die übrigen „Jobouts“ ist es einer der Berufe, die sie interessiert haben oder der zumindest mit dem Wunschberuf verwandt ist.

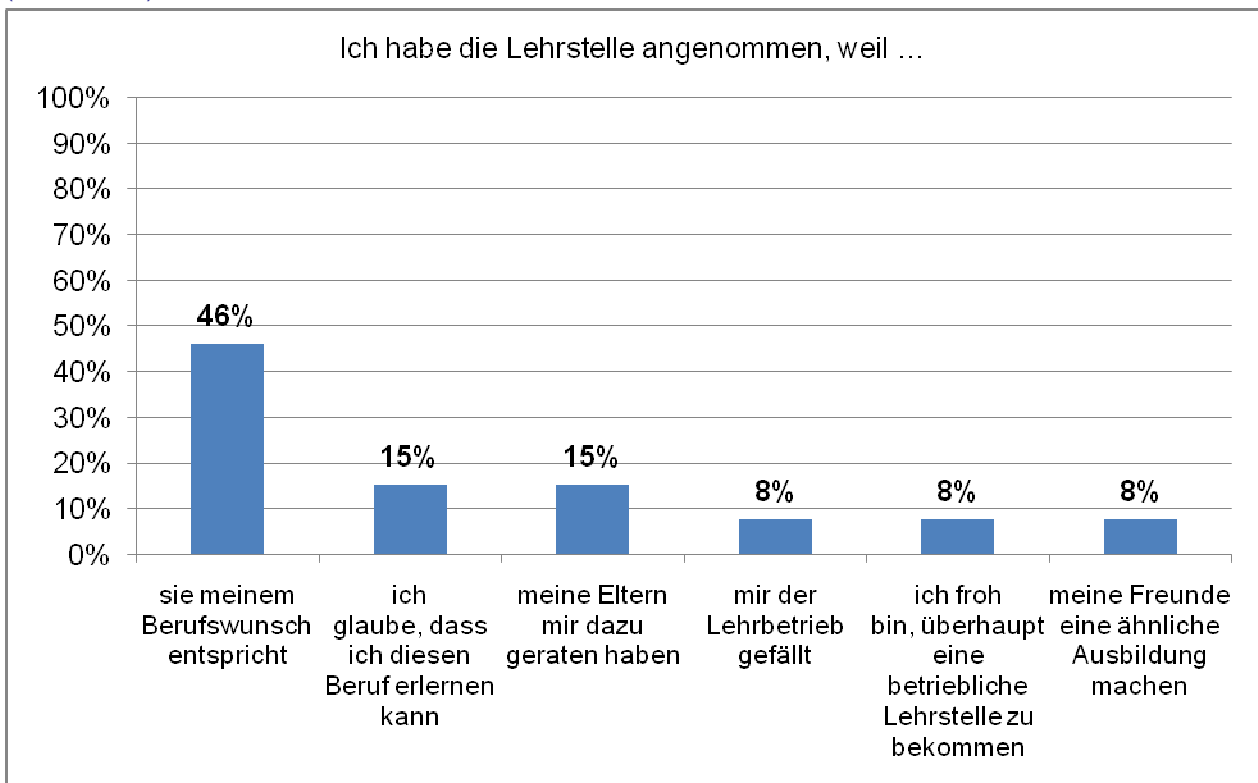
Bei der Frage nach den Motiven für die Annahme der Lehrstelle dominiert daher auch die Übereinstimmung mit dem Berufswunsch (46%), aber auch der Rat der Eltern und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, den Beruf erlernen zu können, spielt für 15% der Befragten eine Rolle. Für jeweils 8% spielt der Lehrbetrieb bzw. die Tatsache, dass Freunde eine ähnliche Ausbildung machen, ebenfalls eine Rolle.

Grafik 4-2-3-4: Wunschberuf oder Notlösung?
(in Prozent)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus den BOCO-Maßnahmen/Wien (März 2010, n=30)

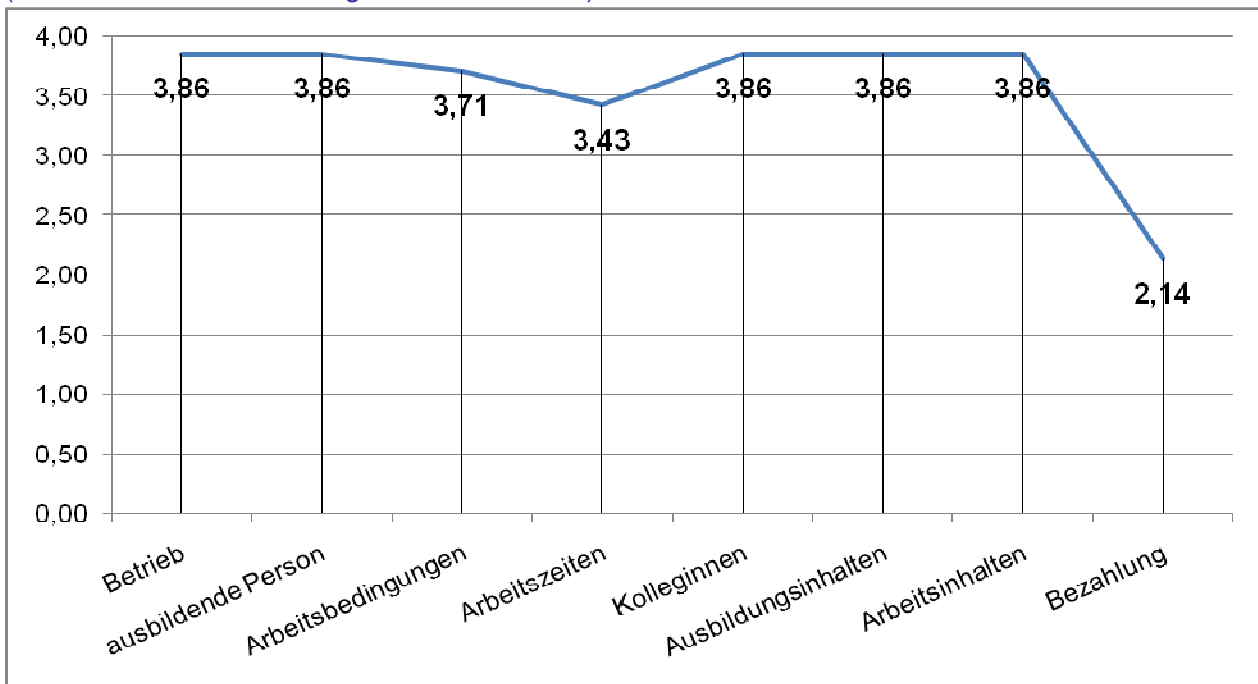
Grafik 4-2-3-5: Gründe für die Annahme der Lehrstelle
(in Prozent)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus den BOCO-Maßnahmen/Wien (März 2010, n=30)

Mit ihrer Lehrstelle sind die befragten Jugendlichen sehr zufrieden. Die Zufriedenheit bezieht sich sowohl auf den Lehrbetrieb selbst und die betrieblichen AusbilderInnen als auch auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeits- und Ausbildungsinhalte und die KollegInnen (jeweils 3,86 auf einer Skala von 1 bis 4) sowie die Arbeitszeiten (3,43). Weniger zufrieden sind die Jugendlichen lediglich mit der Lehrlingsentschädigung (2,14).

Grafik 4-2-3-6: Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Lehrstelle
(4 = sehr zufrieden ... 1 = gar nicht zufrieden)



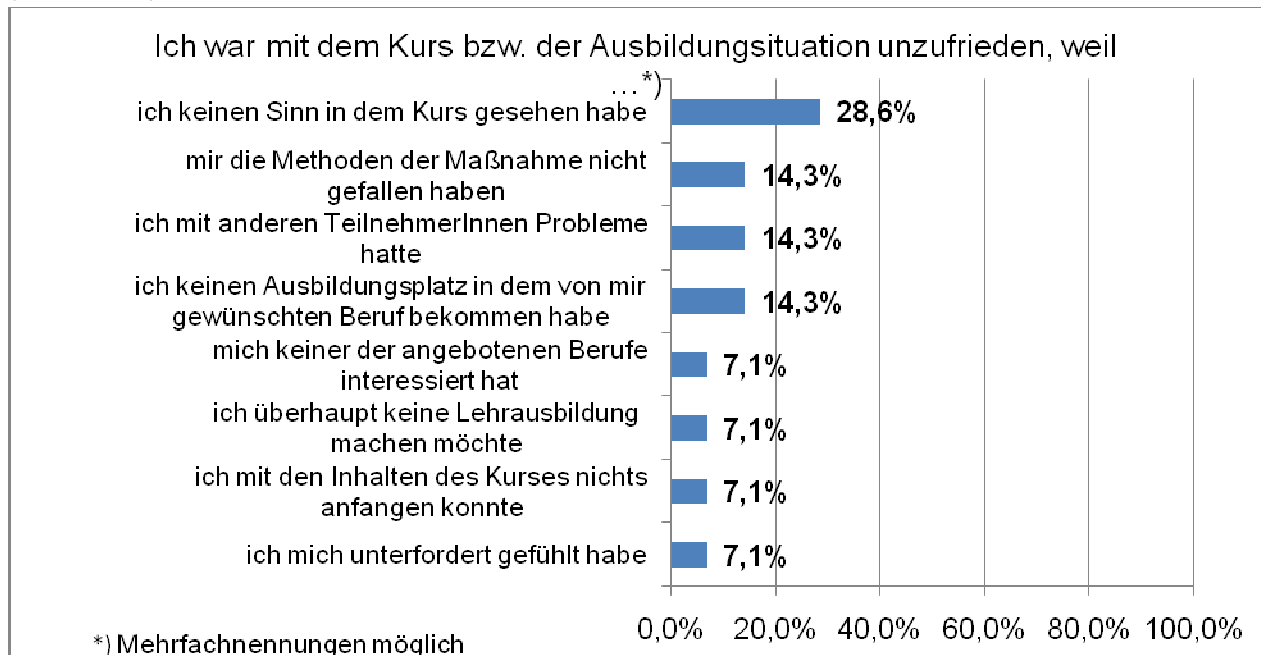
Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus den BOCO-Maßnahmen/Wien (März 2010, n=30)

Es ist daher nicht überraschend, dass die überwiegende Mehrheit die Lehrausbildung im jetzigen Betrieb abschließen möchte. Lediglich 14% möchten im Rahmen ihrer Lehrausbildung in einen anderen Betrieb wechseln. Rund die Hälfte der Jugendlichen, die auf eine betriebliche Lehrstelle gewechselt haben, haben vor, sich in ihrem Beruf einmal selbstständig zu machen, je rund ein Viertel möchte im erlernten Beruf als Fachkraft tätig sein bzw. eine weiterführende Ausbildung machen.

Ein Teil der TeilnehmerInnen, die den BOCO-Kurs vorzeitig verlassen haben, ist in das formale Schulsystem zurückgekehrt. Unter den befragten Jugendlichen besuchen vier Personen eine HTL, drei Personen holen die Polytechnische Schule nach, eine Person ist in einen Hauptschulabschlusskurs eingetreten.

Von den 23 befragten Personen, die vorzeitig aus der BOCO-Maßnahme ausgeschieden sind, haben dies 7 Personen getan, weil sie mit den Kurs bzw. der Ausbildungssituation unzufrieden waren, zwei Personen wurden von Seiten der Trägereinrichtung aus disziplinären Gründen bzw. wegen dauernder Abwesenheit ausgeschlossen, drei Personen haben den Kurs aus persönlichen bzw. familiären Gründen (Schwangerschaft, Tod des Vaters) verlassen, zwei TeilnehmerInnen konnten den Kurs aus gesundheitlichen Gründen nicht fortsetzen. Eine Person hat während der BOCO die Ausbildungseinrichtung gewechselt.

Grafik 4-2-3-7: Gründe für den vorzeitigen Abbruch der BOCO-Maßnahme
(in Prozent)



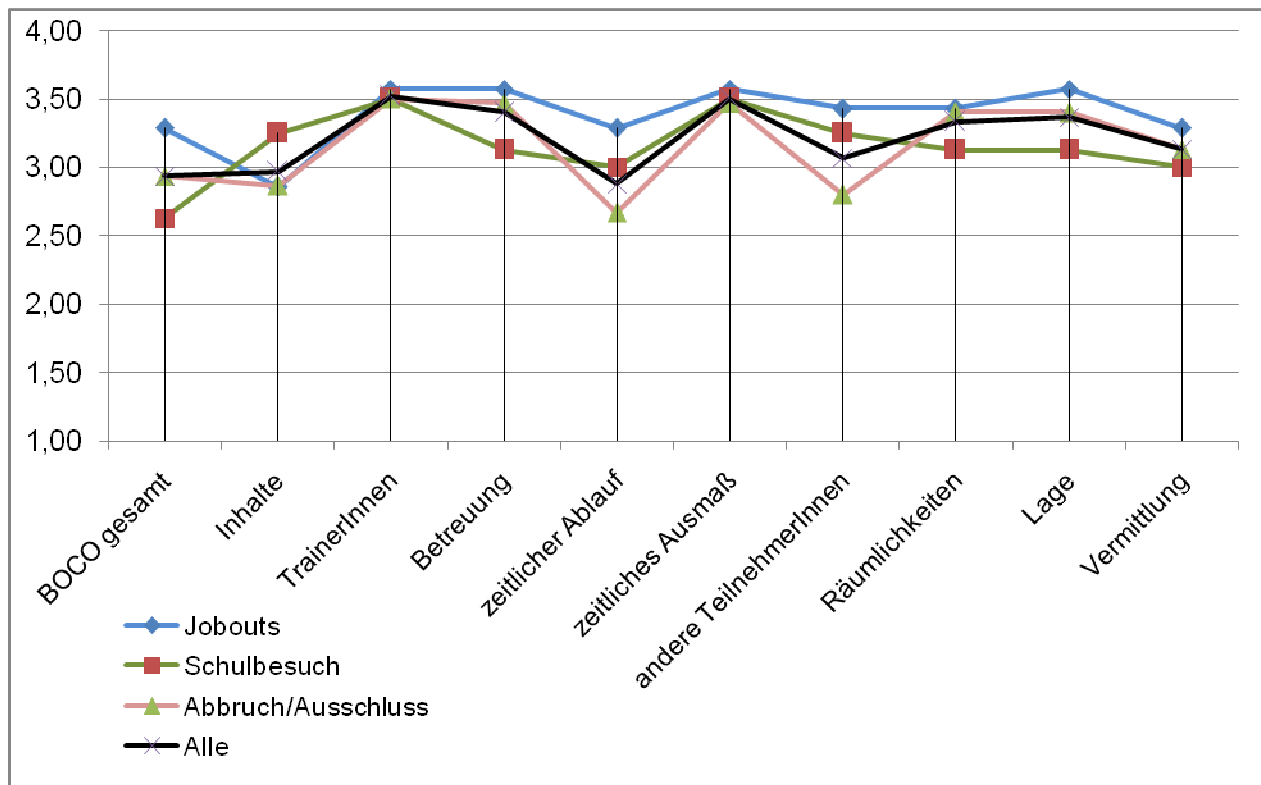
Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus den BOCO-Maßnahmen/Wien (März 2010, n=30)

Mehr als ein Viertel der Jugendlichen (29% der Nennungen) die den BOCO-Kurs wegen Unzufriedenheit verlassen haben, haben in dem Kurs keinen Sinn gesehen, die mangelnde Motivation, eine Lehre (in den angebotenen Berufen) zu absolvieren, war für viele ein weiterer Grund für die vorzeitige Beendigung („kein Ausbildungsplatz im gewünschten Beruf“ 14% der Nennungen, „keiner der angebotenen Berufe interessiert“ 7%, „möchte keine Lehrausbildung machen“ 7%). 14% der TeilnehmerInnen gefielen die Methoden nicht, jeweils 7% konnten mit den Inhalten der Kurse nichts anfangen oder fühlten sich unterfordert. Für jede siebte Person, die ausgestiegen ist, waren die Probleme mit anderen TeilnehmerInnen mitentscheidend.

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen, die vorzeitig aus der BOCO-Maßnahme ausgeschieden sind und weder eine Lehrstelle noch einen Ausbildungsplatz in einer Schule bekommen haben, suchen entweder eine Lehrstelle (45%) oder einen Arbeitsplatz (18%); mehr als ein Viertel (28%) befindet sich in einer AMS-Maßnahme, der Rest war zum Zeitpunkt der Befragung aufgrund von Versorgungspflichten nicht erwerbstätig oder in Ausbildung. Mittelfristig wollen jedoch fast alle (93%) einen Beruf erlernen und als Fachkraft tätig sein. Ein Teilnehmer möchte so schnell wie möglich und ohne weitere Ausbildung eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und sich auch mittelfristig nicht beruflich ausbilden.

Die Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen werden von den TeilnehmerInnen, die vorzeitig ausgeschieden sind, überwiegend positiv bewertet. Auf einer Skala von 4 bis 1 (4 = sehr zufrieden, 3 = eher zufrieden, 2 = wenig zufrieden, 1 = gar nicht zufrieden) werden die Kurse im Durchschnitt über alle Teilgruppen mit 2,93 bewertet. Am zufriedensten (3,29) waren jene Jugendliche, die aus der BOCO in eine betriebliche Lehrstelle gewechselt haben, die geringste Zufriedenheit haben jene Personen geäußert, die in das Schulsystem zurückgekehrt sind (2,63).

Grafik 4-2-3-8: Zufriedenheit mit den BOCO-Kursen
(4 = sehr zufrieden ... 1 = gar nicht zufrieden)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus den BOCO-Maßnahmen/Wien (März 2010, n=30)

Zufrieden waren die TeilnehmerInnen durchgehend mit den TrainerInnen (3,52), dem zeitlichen Ausmaß (1,50) und der Lage bzw. Erreichbarkeit der Einrichtungen (3,37). Auch die Betreuung im Kurs wurde von den meisten mit sehr zufriedenstellend beurteilt (im Durchschnitt 3,40, SchulrückkehrerInnen 3,13). Geringere Zustimmung fanden die Inhalte der BOCO-Kurse (2,97; bei Jobouts und AbbrecherInnen 2,86 bzw. 2,87) und der zeitliche Ablauf (2,88; bei AbbrecherInnen 2,69). Probleme mit anderen TeilnehmerInnen spiegeln sich in der Bewertung der AbbrecherInnen (2,80), während TeilnehmerInnen, die auf eine Lehrstelle oder einen Schulplatz wechselten, damit zufriedener waren (3,43 bzw. 3,25). Die höchste Zufriedenheit mit den Vermittlungsanstrengungen der Ausbildungseinrichtungen kommunizierten jene Personen, die auf eine betriebliche Lehrstelle wechseln konnten (3,29), aber selbst Personen die aus der Maßnahme ausschieden, ohne auf eine Lehr- oder Ausbildungsstelle zu wechseln, waren mit den Vermittlungsanstrengungen zumindest „eher zufrieden“.

Die grundsätzlich positive Bewertung der Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen kommt auch in den offenen Antworten der Befragten zum Ausdruck. Auf die Frage „Im Kurs hat mir besonders gut gefallen“ wurde vor allem die Kompetenz, der Einsatz, die Hilfsbereitschaft und Motivationskraft der TrainerInnen hervorgehoben („Der Umgang der TrainerInnen“, „die Trainerin war sehr aufmerksam“, „die Trainerinnen waren sehr hilfsbereit“, „die Trainerin hat mich gut betreut“, „die Trainerinnen haben immer sehr geholfen, waren immer da“, „Die Trainerin hat jeden dazu aufgefordert eine Lehrstelle zu suchen, hat gute Unterstützung geboten“, „alles wurde ganz genau erklärt“, „Bewerbungsgespräch üben, TrainerInnen haben mich motiviert eine Stelle zu suchen“, „Coach hat gute Tipps gegeben“), aber auch die Inhalte und Methoden der Kurse haben Anklang gefunden („Aufklärung über verschiedene Berufe“, „Lebenslauf und Bewerbung schreiben“, „Be-

werbungsgespräche führen“, „die Möglichkeit viele verschiedene Berufe kennenzulernen“, „gemeinsame Arbeitssuche am PC“, „Spielerischer Zugang zu verschiedenen Themen“, „Teamarbeit wurde gefördert“) und die Kurssituation wurde als angenehm empfunden („Atmosphäre war angenehm“, „Die Stimmung“).

Als störend wurden vor allem andere TeilnehmerInnen bzw. die eigene Position innerhalb der Gruppe empfunden („die anderen TeilnehmerInnen haben sich lustig gemacht“, „dass ich die einzige Türkin war“, „zu viele Leute“, „zu viele TeilnehmerInnen“, „einige TeilnehmerInnen, die nur geschimpft haben“, „ein Teilnehmer, der die ganze Zeit provoziert hat“, „manche TeilnehmerInnen waren störend“, „die anderen Leute“). Manche TeilnehmerInnen fühlten sich durch die Methoden und Inhalte unterfordert und stellen auch den Sinn der Maßnahme in Frage („zu viele Pausen, der Englischkurs“, „haben nur Spiele gespielt“, „haben hauptsächlich Ausflüge gemacht ,es wurde nichts Sinnvolles gemacht“, „es wurden oft nur Spiele gespielt, fühlte mich unterfordert“, „hat keinen Sinn, reine Beschäftigungsmaßnahme“, „nicht praxisbezogen“, „Arbeitsblätter, die nichts mit Berufsorientierung zu tun hatten“). Drei TeilnehmerInnen übten auch Kritik an den Rahmenbedingungen des Kurses („die Anwesenheitszeiten“, „dass es zu spät angefangen hat und erst am späten Nachmittag zu Ende war“, „Die Computer waren zu langsam“). Elf TeilnehmerInnen konnten keine störenden Aspekte der BOCO anführen.

Sechzehn Jugendliche gaben auf die Frage „Im Kurs hätte ich mir gewünscht“ an, dass keine Wünsche offen geblieben wären. An erster Stelle der Wünsche stand jener nach einer Lehrstelle, gefolgt von noch intensiverer Vermittlung von Informationen („hätte gerne mehr über einzelne Berufe erfahren“, „dass es anspruchsvoller wäre“, „dass Lehrstellen vorgestellt werden, bei denen man sich bewerben kann“, „mehr Information über andere Berufe“, „mehr aktuelle Inhalte“). Vereinzelt wurden auch Wünsche nach anderen Rahmenbedingungen geäußert („andere TeilnehmerInnen, größere Räume“, „mehr Exkursionen in Betriebe, kleinere Gruppen“, „längere Mittagspause“).

4.2.4 Erfahrungen der Trägereinrichtungen und TrainerInnen – BOCO

Die Trägereinrichtungen tragen die organisatorische Verantwortung für die Umsetzung der Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen, der Erfolg der Maßnahmen hängt aber auch stark von den TrainerInnen ab. Das öibf hat daher auch ausführliche Gespräche mit Projektkoordinatoren der Trägereinrichtungen und mit TrainerInnen der BOCO-Maßnahmen sowie der überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge geführt, um die Stärken und Schwächen der überbetrieblichen Berufsausbildung und der BOCO-Maßnahmen aus ihrer Sicht aufzuzeigen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Als GesprächspartnerInnen haben sich zur Verfügung gestellt:

- Wolfgang Dikovics (Berufsförderungsinstitut Wien, Projektkoordination; Person 1)
- Peter Halbritter (ibis acam, Projektkoordination und Trainer, Person 2)
- Reinhold Bauer (Jugend am Werk, Projektkoordination, Person 3)
- René Steinbauer (Jugend am Werk, Organisation und Ausschreibung, Person 4)
- Mag. Reinhard Weidinger (Weidinger & Partner, Projektkoordination, Person 5)
- Garbriela Srp (Wirtschaftsförderungsinstitut Wien, Projektkoordination, Person 6)
- Frau Germana Kovacic (Trainerin am bfi, Person 7)
- Herr Mag. Wolfgang Simacek (Trainer bei ibis acam, Person 8).

- Herr Arthur Fürnkranz (Trainer bei Jugend am Werk, Person 9)
- Herr Heribert Duschek (Trainer bei Jugend am Werk, Person 10)³⁰

Die Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen als Vorlauf zu den überbetrieblichen Ausbildungsgängen werden von den meisten GesprächspartnerInnen aus verschiedenen Gründen als sinnvoll angesehen:

- Die Jugendlichen verfügen nach der BOCO- über ein deutlich **höheres Maß an Berufsorientierung** als TeilnehmerInnen von überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen, die direkt in die Ausbildungsmaßnahme zugebucht werden, ohne eine BOCO durchlaufen zu haben. Die Berufsorientierung reduziert das Abbruchrisiko (Person 5).
- Im Rahmen der ersten JASG-Lehrgänge gab es noch keine vorlaufende Berufsorientierung. Die Jugendlichen waren daher oft uninformiert und unmotiviert (Person 1). Durch die BOCO kann nicht nur die notwendige Information, sondern auch die **erforderliche Motivation** der Jugendlichen, einen (bestimmten) Lehrberuf aufgebaut werden. Dies ist für den weiteren Erfolg der überbetrieblichen Berufsausbildung wichtig. Daher stellt die Motivationsarbeit einen wichtigen Bestandteil in der Anfangsphase der BOCO dar (Person 8)
- Die im Rahmen der BOCO identifizierten **schulischen Defizite** können bereits im Rahmen der BOCO **bearbeitet** werden. Dies nimmt mitunter einen nicht unbeträchtlichen Teil der BOCO ein, ist aber für den weiteren Ausbildungserfolg wichtig (Person 2).
- In der BOCO landen auch oft Jugendliche, die Probleme bei der Bewerbung am ersten Lehrstellenmarkt hatten, weil sie sich zu spät beworben haben oder sich bei der Bewerbung zu sehr auf andere verlassen haben. Sie sind oft gut für einen Lehrberuf geeignet, aber nicht darauf vorbereitet. Bei diesen Personen ist im Rahmen der BOCO-Maßnahmen oft eine **erfolgreiche Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle** möglich (Person 3).
- Wenn Jugendliche, die sich zu spät für eine Lehrstelle interessieren, an einer BOCO teilnehmen, sind ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz in einem **Lehrberuf, der ihren Eignungen und Neigungen entspricht**, höher als auf dem bereits „ausgereizten“ betrieblichen Lehrstellenmarkt.
- Die BOCO ist auch eine **Vorbereitung auf das Arbeitsleben**. Daher wird von Seiten der Träger und der TrainerInnen sehr viel Wert auf ein entsprechendes Verhalten (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Umgangsformen,...) gelegt. Dies kommt den Jugendlichen in der weiteren Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit zugute (unabhängig davon, ob diese betrieblich oder überbetrieblich erfolgt) (Person 5).

Dennoch nimmt ein Teil der GesprächspartnerInnen gegenüber der BOCO eine ambivalente Haltung ein. Aus der Sicht des WIFI ist die BOCO sehr theorielastig (Person 6). Diese Kritik werde auch von TeilnehmerInnen geäußert: *„Die Berufsorientierung wird von den Jugendlichen als ziemlich abstrakt empfunden, weil der Praxisbezug fehlt.“* Man kann in der BOCO eigentlich nur die Berufsbilder durchbesprechen, um die Berufe den Jugendlichen näher zu bringen, bedürfte es zahlreicher Betriebsbesuche, Schnuppertage oder Übungsmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund

³⁰ Im folgenden werden Erfahrungen, Einschätzungen, Verbesserungsvorschläge und Kritik von Trägereinrichtungen und TrainerInnen zusammengefasst. Äußerungen einzelner Personen stehen in der Regel stellvertretend auch für die Einschätzung der anderen GesprächspartnerInnen. Sofern zitierte Äußerungen von den vorherrschenden Meinungen der anderen Personen abweichen oder einen spezifischen, sonst nicht behandelten Aspekt beleuchten, wird ausdrücklich darauf hingewiesen. Auf wörtliche Zitate wurde im Sinne der Lesbarkeit weitgehend verzichtet.

Die einzelnen Gespräche liegen als von den GesprächspartnerInnen gegengelesenen und freigegebenen Interviewprotokollen vor und bilden einen Bestandteil der internen Projektdokumentation:

Protokoll des Gesprächs mit Peter Halbritter (ibis acam) vom 19. Oktober 2009; Protokoll des Gesprächs mit Reinhold Bauer und René Steinbauer (Jugend am Werk) vom 19. November 2009; Protokoll des Gesprächs mit Gabriele Srp (wifi wien) vom 19. November 2009; Protokoll des Gesprächs mit Wolfgang Dikovics (bfi Wien) vom 19. November 2009; Protokoll des Gesprächs mit Mag. Reinhard Weidinger (Weidinger und Partner) vom 20. November 2009; Protokoll des Gesprächs mit Germana Kovacic vom 27. November 2009; Protokoll des Gesprächs mit Mag. Wolfgang Simacek vom 9. Februar 2010.

wird die Berufsorientierung teilweise als ein „Hinauszögern“ des Einstiegs in die Ausbildung gesehen (Person 7).

Als Herausforderung für die TrainerInnen und Trägereinrichtungen erweisen sich außerdem:

- Die **mangelnde Information und die Orientierungslosigkeit** mancher Jugendlichen: Sie erhalten weder in der Schule noch durch Eltern oder Freunde eine ausreichend Information über das breit gefächerte Angebot an Lehrberufen. In diesen Fällen müssen zuerst die Neigungen und Eignungen der Jugendlichen herausgearbeitet und mit den in den der BOCO folgenden Ausbildungsgängen angebotenen Lehrberufen in Übereinstimmung gebracht werden. Um jedoch die gesamte Palette an Möglichkeiten für die Jugendlichen erfahrbar und auch „begreifbar“ (im Sinne praktischer Erfahrung) zu machen, ist das zeitliche Ausmaß der BOCO mit knapp acht Wochen zu kurz (Person 1). Berufsorientierung sollte als längerer Prozess gesehen werden (Person 3), daher wären Schule und Eltern stärker in die Pflicht zu nehmen.
- **Falsche Berufsvorstellungen:** Häufig werden Wünsche nach Berufen, die mit Kindern zu tun haben (vor allem von Mädchen mit Migrationshintergrund) oder Krankenpflegeberufen geäußert. Die Jugendlichen wissen nicht, dass diese Berufe im Rahmen einer schulischen Ausbildung erlernt werden müssen. Auch der Beruf „Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin“ wird oft falsch gesehen. *„Manche glauben, dass sie nach der Ausbildung eine Apotheke bekommen“* (Person 6).
- **Schulische Defizite:** Neben Personen mit guten Zeugnissen, die auf dem Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle gefunden haben, nehmen auch Jugendliche an der BOCO teil, die massive Defizite in schulischen Grundkompetenzen („Sinnerfassendes Lesen“, „Schreiben“, „Rechnen“) haben. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund kommen noch mangelnde Deutschkenntnisse hinzu. Selbst wenn diese Defizite bearbeitet werden, fehlt es an Flexibilität im Denken. Ein- und dieselbe Aufgabenstellung aus einem anderen Blickwinkel präsentiert führt bereits zur Überforderung: *„Da haben wir ausführlich die Berechnung einer Rasenfläche geübt, aber wenn ich dann eine auszumalende Wandfläche ausrechnen lasse, können sie das nicht“*. Die Gründe für das sinkende Niveau liegt im Schulsystem, aber auch im Elternhaus. Die Anforderungen an die SchülerInnen werden aufgrund der oft schwierigen Unterrichtssituation (hoher Anteil an Kindern mit unzureichenden Deutschkenntnissen, zunehmende Übertragung von „Erziehungsarbeit“ auf die Schule, mangelnde Unterstützungsfähigkeit der Eltern) (Person 2). Ein eigener Bereich sind MigrantInnen. Ihnen wird aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse im schulischen Vorfeld die Bildung vorenthalten. Sie kommen oft in sonderpädagogische Betreuung, können zwar gut rechnen, haben aber zu geringe Sprachkenntnisse (Person 3). Allerdings haben diese Jugendlichen oft einen besseren sozialen Background, sind besser in einen Familienverband eingebunden, finden einen besseren Zugang zu den TrainerInnen und bringen ihnen mehr Respekt entgegen. Weibliche Ausbildungspersonen haben es dagegen oft schwer, eine Tischlermeisterin benötigt mehr Durchsetzungsvermögen als ein Tischlermeister (Person 10). Die Bearbeitung schulischer Defizite von TeilnehmerInnen stellt oft eine organisatorische Herausforderung dar, v.a. wenn die Berufsschulstunden geblockt abgehalten werden. Wo es geht, werden ausbildungsbegleitende Maßnahmen für schulische Defizite v.a. im Bereich Mathematik eingesetzt (Person 6). Schulische Defizite von TeilnehmerInnen werden (nicht zuletzt durch die hohe Fluktuation) oft erst spät identifiziert. So ist etwa in einem Kurs ein Teilnehmer erst ein paar Wochen vor Ende als faktischer Analphabet „entdeckt“ worden, weil er sein Defizit durch sehr geschickte soziale Vertuschungsstrategien verschleiern konnte. (Person 8).

- **Mangelnde soziale Kompetenzen:** Ein grundsätzliches Problem stellt die mangelhafte Disziplin der Jugendlichen dar. Die TeilnehmerInnen haben oft Schwierigkeiten zu erkennen, dass sie nicht mehr in der Schule sind, sondern dass sie in einem anstellungsähnlichen Verhältnis stehen. *„Da muss man im Zuge der Maßnahmen oft knochenharte Aufbauarbeit etwa im Bereich Pünktlichkeit leisten“* (Person 2). Selbst dort, wo die Jugendlichen in den Schulen gefordert und gefördert werden, konzentriert man sich auf die schulischen (kognitiven) Aktivitäten, die sozialen Kompetenzen bleiben im schulischen Bereich oft auf der Strecke. *„Hier wären aber auch die Eltern gefordert, die Schule kann nicht sämtliche Funktionen übernehmen.“* Leider ist auch das Leistungsbewusstsein bei vielen Jugendlichen nicht sehr ausgeprägt (Person 7)
- **Persönliche Probleme der Jugendlichen:** Bis zu 20% der TeilnehmerInnen sind aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur bzw. der bestehenden familiären, gesundheitlichen oder psychischen Begleitumstände nicht ausbildbar. In diesen Fällen müssen zuerst diese Problembereiche im Rahmen einer psychosozialen Betreuung bearbeitet werden, bevor die Personen für eine Ausbildung aufnahmefähig sind. Die überbetriebliche Berufsausbildung hat zwar gegenüber der betrieblichen Lehrausbildung den Vorteil, dass sie auch eine psychosoziale Betreuung durch geeignete TrainerInnen vorsieht, manches lässt sich jedoch nicht begleitend, sondern nur im Vorfeld einer Ausbildung bearbeiten (Person 2). Die sozialpädagogische Betreuung wird als wichtige Unterstützung empfunden. Zumeist wird sie in Form von Einzelgesprächen in Anspruch genommen. Die Betreuungsgründe sind vielfältiger Natur, von Problemen mit Eltern, Freunden, der Gruppe, den TrainerInnen bis hin zu Fragen der Selbsteinschätzung und -bewertung (Person 6). Persönliche Gründe führen oft dazu, dass Jugendliche die Berufsorientierungsmaßnahme abbrechen. Dabei stehen nicht so sehr Drogen- oder Alkoholprobleme oder mangelnde Motivation im Vordergrund der Abbrüche, sondern sehr oft Wohnungsprobleme oder familiäre Schwierigkeiten, die TeilnehmerInnen sind mitunter einem aggressiv-feindlichen Umfeld ausgesetzt. *„Es wäre daher notwendig, die sozialpädagogische Betreuung viel stärker organisatorisch in die BOCO einzubinden (und nicht als paralleles Angebot zu sehen). Auch die Beobachtung der Gruppe durch die sozialpädagogisch betreuende Person während der BOCO-Arbeit kann problematisch sein. Erstens, weil Jugendliche, die von der beobachtenden Person aus der regulären Kursstunde zu einem Einzelgespräch gerufen werden, leicht als „Psycho“ stigmatisiert werden, zweitens, weil durch Beobachtung die wahren Problemlagen der Jugendlichen oft nicht erkannt werden können. Viel vernünftiger wäre es, für alle BOCO-TeilnehmerInnen verpflichtende Einzelgespräche zu etablieren, wobei eine intensivere Nutzung der sozialpädagogischen Betreuung durch Einzelpersonen erhalten bleiben müsste“* (Person 8).
- **Instabile Gruppen:** Bei den TeilnehmerInnen gibt es eine hohe Fluktuation. Die vom bfi Wien durchgeführten BOCO-Maßnahmen beispielsweise hatten zu Beginn 331 TeilnehmerInnen. Am Ende der Maßnahme traten 271 in die überbetriebliche Berufsausbildung über. 60 Personen haben die BOCO-Maßnahme vorzeitig beendet. Die Gründe dafür waren bei 20 Personen die Aufnahme einer Lehre, bei 4 Personen der Übertritt in eine andere AMS-Maßnahme (z.B. Hauptschulkurs), bei 1 Person die Aufnahme einer Anlehre (Hilfsarbeit), bei 6 Personen der Übertritt in eine Schule, 10 Personen traten aus eigenem Entschluss aus und 19 Personen wurden vom Träger (meist wegen zu vieler Fehlzeiten) ausgeschlossen (Person 1). Es werden aber auch viele erst später in die BOCO zugebucht. Dies stellt eine Herausforderung für die TrainerInnen dar und führt eine strukturierte, zielorientierte Kursplanung teilweise ad absurdum. Eine konstante Kurssituation ist auch wichtig für den inhaltlichen Erfolg der BOCO, der ja in einer erfolgreichen (d.h. in der Zuweisung zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz mündenden) Berufsorientierung und –wahl liegt (Person 8).

- Zeitpunkt und Dauer der BOCO-Maßnahme:** Der Start der BOCO im August ist suboptimal, weil viele Jugendliche (meist im Rahmen des Familienverbandes) (Heim-)Urlaub machen; dies trifft vor allem auf MigrantInnen zu. Ein Teil der Jugendlichen kommt oft erst im September. Daher sind die Kontingente zu Beginn der BOCO-Maßnahmen oft nicht ausgeschöpft. Früher haben die BOCO-Maßnahmen oft erst im September begonnen. Dies würde aber einen späteren Start der überbetrieblichen Berufsausbildung bedeuten. Dadurch ergäben sich aber Probleme mit der Berufsschule, es würde auch zu einer Komprimierung der Ausbildungsinhalte führen. Eine Verkürzung der BOCO macht ebenfalls wenig Sinn. Im Prinzip funktioniert das System sehr gut, alle Beteiligten (auch die Berufsschulen) sind relativ flexibel. (Person 5). Es stellt sich die Frage, ob nicht auch eine Direktbewerbung bei den Trägereinrichtungen möglich wäre. Es kommen immer wieder Jugendliche direkt zu Trägereinrichtungen, die sich für eine Lehrstelle interessieren. Außerdem sollte der Erstkontakt der Jugendlichen so früh wie möglich einsetzen. Die Berufsorientierung soll für die Jugendlichen ein Ziel und die Motivation zur Aufnahme einer Lehrausbildung schaffen (Person 3). Eine längere Dauer einer konzentrierten BOCO ist nicht unbedingt notwendig, eher sollte man die BOCO durch eine Permanenzmaßnahme ersetzen, die über das ganze Jahr im Non-Stop-Betrieb läuft und in die die Jugendlichen jederzeit einsteigen können und in der sie bis zu 6 Monaten bleiben können. *„Eine derartige Maßnahme wird von der RGS Jugendliche und dem Berufsförderungsinstitut geplant. Dabei sind sogenannte „Berufsinself“ in den Bereichen Metall, Holz, Büro und IT, Gastronomie, Textil, Kreativwerkstatt, Styling (Kosmetik, Friseur), Bau- und Baunebengewerbe, Elektro, Lagerhaltung und Logistik, Handel und Medienwerkstatt geplant, in denen die Jugendlichen verschiedene Berufe aus diesen Bereichen kennenlernen können“* (Person 1).
- Hohe Fluktuation bei den TrainerInnen:** Der Erfolg der BOCO hängt sehr stark von den TrainerInnen ab. Für eine zielorientierte Arbeit ist eine hohe Kontinuität der TrainerInnen-/TeilnehmerInnenbeziehung sehr wichtig. Leider ist diese von beiden Seiten aus nicht immer gegeben. Auch unter den TrainerInnen herrscht mitunter eine hohe Fluktuation. Dies führt zu Frustration und Verunsicherung bei den TeilnehmerInnen. Auch innerhalb der TrainerInnenteams führt die Fluktuation zu Schwierigkeiten, weil man sich stets auf neue Personen einstellen muss, weil es vermeidbare Informationsverluste gibt, etc.

„Die Vergaberichtlinien des AMS sind zwar sehr streng in Bezug auf die Anforderungen an das langfristige TrainerInnenpersonal, bei TrainerInnen, die nur kurzfristig arbeiten oder einspringen, ist man offenbar nicht so streng. Möglicherweise wird daher auch von der organisatorischen Leitung ein häufigerer Wechsel des Personals eingesetzt, um die qualifikatorischen Anforderungen umgehen zu können“ (Person 8).

Es mag aber auch am permanenten Mangel qualifizierter (und geeigneter) TrainerInnen liegen. Nicht nur für die längerfristig tätigen, auch für die kurzfristig eingesetzten TrainerInnen ist diese hohe Fluktuation bzw. der ständige Wechsel der Gruppen mit Frustration verbunden, denn für die TrainerInnen ist die Teamarbeit (sowohl in den BOCO-Maßnahmen als auch in den Ausbildungsgängen) sehr wichtig. Dadurch können die persönlichen Stärken der einzelnen TrainerInnen besser genutzt werden und allfällige Schwächen kompensiert werden. Ganz wichtig wäre auch ein gemischtgeschlechtliches Team, da in manchen Bereichen für Mädchen eine Frau als Ansprechpartnerin wichtig wäre (das gilt umgekehrt auch für Burschen) (Person 7).
- Auswahl und Kontingentierung der Berufe und Ausbildungsplätze:** Die Kontingentierung und Auswahl der Berufe wird als grundsätzlich problematisch gesehen. *„Im Verhandlungsprozess treffen verschiedene Interessen aufeinander. Das AMS vertritt in der Regel die Interessen der Jugendlichen. Die Berufsschulen wollen wissen, was auf sie zukommt und wie gut das zu ihrer Ressourcen- und Auslastungsplanung passt. Die Sozialpartner verfolgen politische*

Interessen, die nicht immer mit den Interessen der Jugendlichen oder der Realität übereinstimmen“ (Person 5).

Wenn ein Jugendlicher in seinem Wunschberuf nicht unterkommt, wirkt das demotivierend. Wenn sich im Rahmen der Ausbildungskontingente artverwandte Berufe finden, gelingt es noch eher die Jugendlichen „umzuorientieren“. Dasselbe gilt für Jugendliche, die eigentlich keine genaue Vorstellung von dem haben, was sie machen wollen, Ihnen kann man einen der Berufe aus dem „Angebot“ schmackhaft machen. Bei Jugendlichen, die sich ihren Berufswunsch im Rahmen der Ausbildungsgänge nicht erfüllen können, ist dies mitunter ein Grund dafür, aus der BOCO auszusteigen (Person 7). *„Im vorliegenden Kurs gab es dabei wenige Probleme, weil von Anfang an mit Berufsfeldern bzw. verwandten Berufen gearbeitet wurde. Die Jugendlichen mussten stets drei (nach Präferenz gereichte) Berufswünsche angeben. Die Vorentscheidung der TeilnehmerInnen wurde von den TrainerInnen stets hinterfragt und Begründungen für die Berufswahl verlangt, um herauszufiltern, ob es sich tatsächlich um den Wunsch der Person oder einer Projektion durch die Umwelt (Eltern, Freunde) handelt. Jeder Jugendliche musste seine Berufswünsche auch auf einem Plakat darstellen und dabei auch künstlerische Methoden (z.B. Collagen) verwenden, um auch den emotionalen Aspekt der Berufswahl herauszuarbeiten. Bei jenen Jugendlichen, die noch keine Vorstellungen über einen Beruf hatten, war es kein Problem, ihnen einen der verfügbaren Ausbildungsberufe näher zu bringen. Sehr hilfreich war in diesem Zusammenhang der Besuch des Berufsinformationszentrums. Allerdings war hier eine intensive Vor- und -nachbearbeitung (zusammen ca. eine Woche) notwendig“ (Person 8).*

- **Ausstattung und Rahmenbedingungen:** Die Bedingungen der BOCO-Maßnahmen erfüllen in Bezug auf Ausstattung der Räumlichkeiten und Arbeitsmaterialien nicht immer die Wünsche der TrainerInnen. Die Grundausstattung der Räume entspricht zwar den Anforderungen der Kurstätigkeit, die Räume sind aber wenig ansprechend gestaltet. *„Es gibt nichts, was eine positive emotionale Grundstimmung erzeugt (keine Bilder, keine Farben,...). Im gegenständlichen Kurs haben die TeilnehmerInnen im Laufe der BOCO die Räumlichkeiten selbst gestaltet, darin lag auch eine „Chance“ für die TeilnehmerInnen. Die Startsituation des BOCO-Kurses war zunächst schlecht, weil man in den neuen Räumlichkeiten zunächst keinen bzw. zu wenig Kopierer hatte, es fehlte auch an Papier und Material für künstlerische, kreative Gestaltung. Dies hemmt den Ablauf und schränkt die Gestaltungsmöglichkeiten stark ein“ (Person 8).*

Auch die EDV-Ausstattung entspricht nicht immer den Vorstellungen der TrainerInnen (in Bezug auf Zahl und Qualität von PCs, Druckern, etc.), ein weiterer Kritikpunkt sind mitunter fehlender oder nur eingeschränkter Internetzugang sowie problematische Sicherheitseinstellungen: *„Einmal abgespeicherte Lebensläufe konnten von sämtlichen Benutzern im Haus verändert werden. So passierte es, dass ein Mädchen nach langer Vorarbeit Ihre Bewerbungsmappen abgeschickt hat. Zu ihrem Erschrecken stellt sie fest, dass Inhalte auf eine obszöne Art und Weise von einem unbekanntem Teilnehmer im Haus verändert worden sind. Die Chance auf Ihren Traum-arbeitsplatz konnte sie somit vergessen. Das Mädchen hätte nicht den Mut gehabt, es den Trainern zu sagen – eine andere Teilnehmerin machte die Trainer darauf aufmerksam“ (Person 8).*

- **Eigeninteressen von TrainerInnen und Trägereinrichtungen:** Nicht immer entsprechen die in der Öffentlichkeit transportierten und die in den Maßnahmen „gelebten“ Ziele einander. Von der Leitung der einer Ausbildungseinrichtung etwa wurde den TrainerInnen vermittelt, dass entgegen der öffentlich verkündeten „Ausbildungsgarantie“ nicht für alle Jugendlichen Ausbildungsplätze (in überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen) zur Verfügung stünden und man sich durchaus von jenen TeilnehmerInnen trennen sollte, die disziplinar nicht entsprechen.

Dies übt Druck auf die TrainerInnen aus, sie kommen dadurch in eine unangenehme Doppelrolle: einerseits sollen sie Jugendliche (vor allem auch benachteiligte und schwächere) fördern, andererseits sollen sie die Auswahl der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz vermittelt bekommen, vornehmen. Die Überlappung der Trainertätigkeit einzelner Personen im Bereich der BOCO-Kurse und der Berufsausbildungsgänge führt dazu, *„dass jene TrainerInnen sich in der BOCO die guten, netten, angenehmen, gescheiterten oder geschickten TeilnehmerInnen für ihren nachfolgenden Ausbildungsgang aussuchen und jene sogar noch zusätzlich fördern“*, während jene TeilnehmerInnen, die eigentlich eine Förderung dringend notwendig hätten, diese nicht oder nicht in ausreichendem Maße erhalten (Person 8). Die Doppelrolle als BOCO-Trainer und Ausbilder führt also zu einer Verstärkung statt zu einer Abschwächung der bereits auf dem Lehrstellenmarkt stattgefundenen Selektion. Auch im Bereich der Ausbildungseinrichtungen gibt es eine große Deckungsgleichheit zwischen den Trägereinrichtungen der BOCO-Maßnahmen und den Ausbildungsgängen. Eine breitere Streuung und die Einbeziehung auch kleinerer Ausbildungseinrichtungen wäre für die BOCO sicher erstrebenswert, *„die Ausbildung dort würde vielleicht in einer familiäreren Atmosphäre stattfinden, während die großen Trägereinrichtungen doch einen gewissen Massenbetriebscharakter nicht vermeiden können“* (Person 8).

4.3 Die überbetriebliche Berufsausbildung

4.3.1 Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung – ÜBA

Mit der überbetrieblichen Berufsausbildung³¹ (ÜBA) wurde ein einheitlicher Ausbildungstypus geschaffen, der die gesamte Lehrausbildung bis zum Abschluss ermöglicht. Ziel der Maßnahme ist es, Jugendlichen, die auf dem ersten Lehrstellenmarkt nicht vermittelt werden können, eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Die Ausbildung folgt den Lehrplänen für die jeweiligen Berufe und teilt sich in einen schulischen und einen praktischen Teil, zusätzlich sind betriebliche Praktika im Ausmaß von 12 Wochen pro Lehrjahr zu absolvieren. Die Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle soll dennoch angestrebt werden. Für nähere Details zur Konzeption der ÜBA siehe Kapitel 3.2.

Im Rahmen der Evaluation der überbetrieblichen Berufsausbildung wurde von Jänner bis März 2010 eine TeilnehmerInnen-Befragung mit Lehrlingen der ÜBA, die im September 2009 ihre Ausbildung begannen, durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung finden sich auf den folgenden Seiten.

Demografische Struktur

Die Grundgesamtheit der rund 1.000 TeilnehmerInnen³² an der überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien, die mit September 2009 die Ausbildung begannen, verteilt sich (ebenso wie die BOCO-Maßnahmen) auf verschiedene Ausbildungsträger, welche die Kurse im Auftrag des AMS durchführen. Die Ausbildungsträger sind zum einen die Träger, die auch BOCO-Maßnahmen durchführen – das Berufsförderungsinsitut (BFI), Ibis Acam, Jugend am Werk sowie Weidinger & Partner – weiters das Wirtschaftsförderungsinsitut WIFI, die Firma Kapsch sowie Murad und Murad Bildungsnetzwerk. Die Auswahl der TeilnehmerInnen für die Befragung erfolgte nach verschiedenen Kriterien: Einerseits sollte ein Querschnitt durch alle Berufsgruppen ebenso wie durch alle Ausbildungsträger gegeben werden, andererseits sollte die Befragung jedoch auch eine Zufallsstichprobe darstellen.

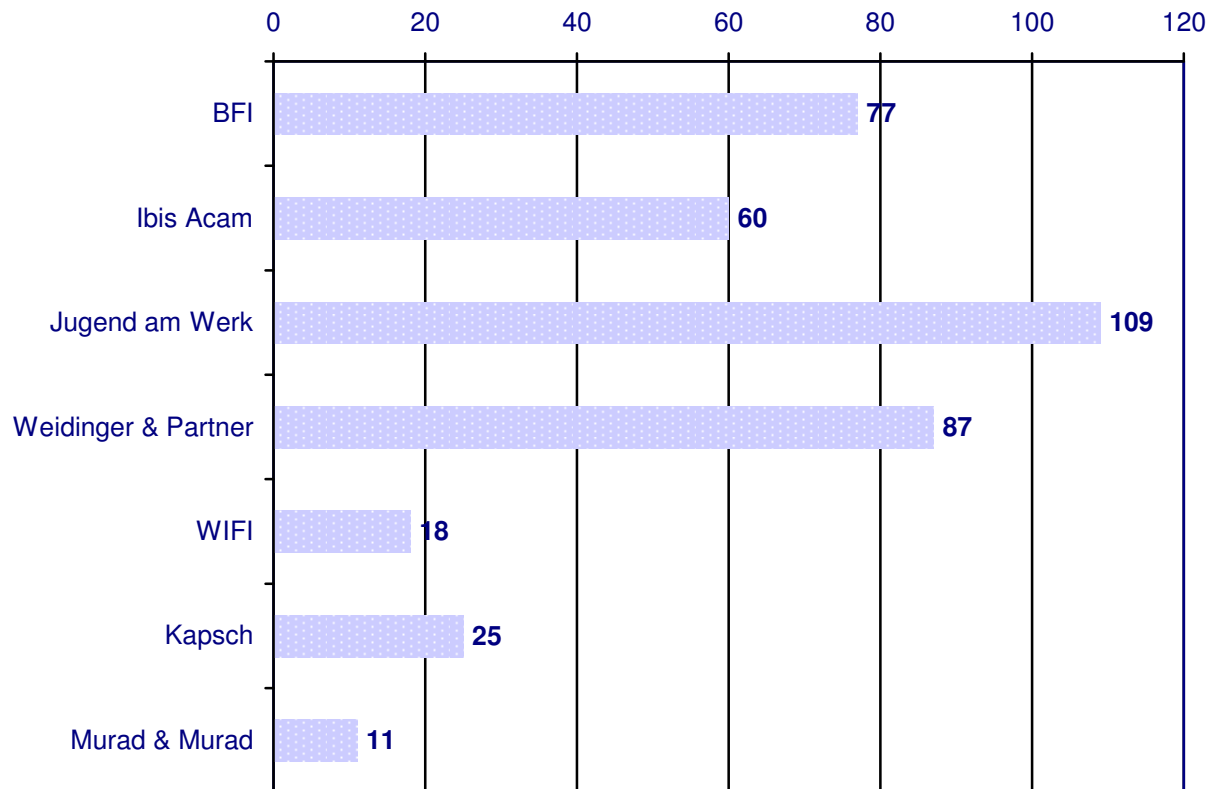
Grafik 4-3-1-1 zeigt die Befragten pro Ausbildungsträger. Die unterschiedliche Anzahl der Befragten pro Ausbildungsträger ergibt sich aus der unterschiedlichen Anzahl der absoluten TeilnehmerInnen-Zahlen. So wurden von allen Ausbildungsträgern zwischen 30 % und 45 % der TeilnehmerInnen befragt. Eine Ausnahme bildet Kapsch, wo aufgrund der Gruppenstruktur 25 der 30 TeilnehmerInnen befragt werden konnten. Grafik 4-3-1-1 zeigt die Befragten nach Ausbildungsträger, Grafik 4-3-1-3 nach Berufsgruppen.

³¹ Überbetriebliche Lehrausbildung gemäß §30b BAG im Auftrag des AMS – die Begriffe werden synonym verwendet.

³² Wie auch in den BOCO-Kursen variiert die genaue TeilnehmerInnenzahl aufgrund von Zu- und Abgängen. Im September 2009 waren N=947 Personen in den überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen registriert (Quelle: AMS; Datenstichtag: 2.4.2010).

Grafik 4-3-1-1: Befragte nach Ausbildungsträger

(Absolutwerte)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Die folgende Grafik (Grafik 4-3-1-2) zeigt die 40 vom AMS angebotenen Berufsgruppen der überbetrieblichen Lehrausbildung inkl. der planmäßigen TeilnehmerInnen-Zahlen.

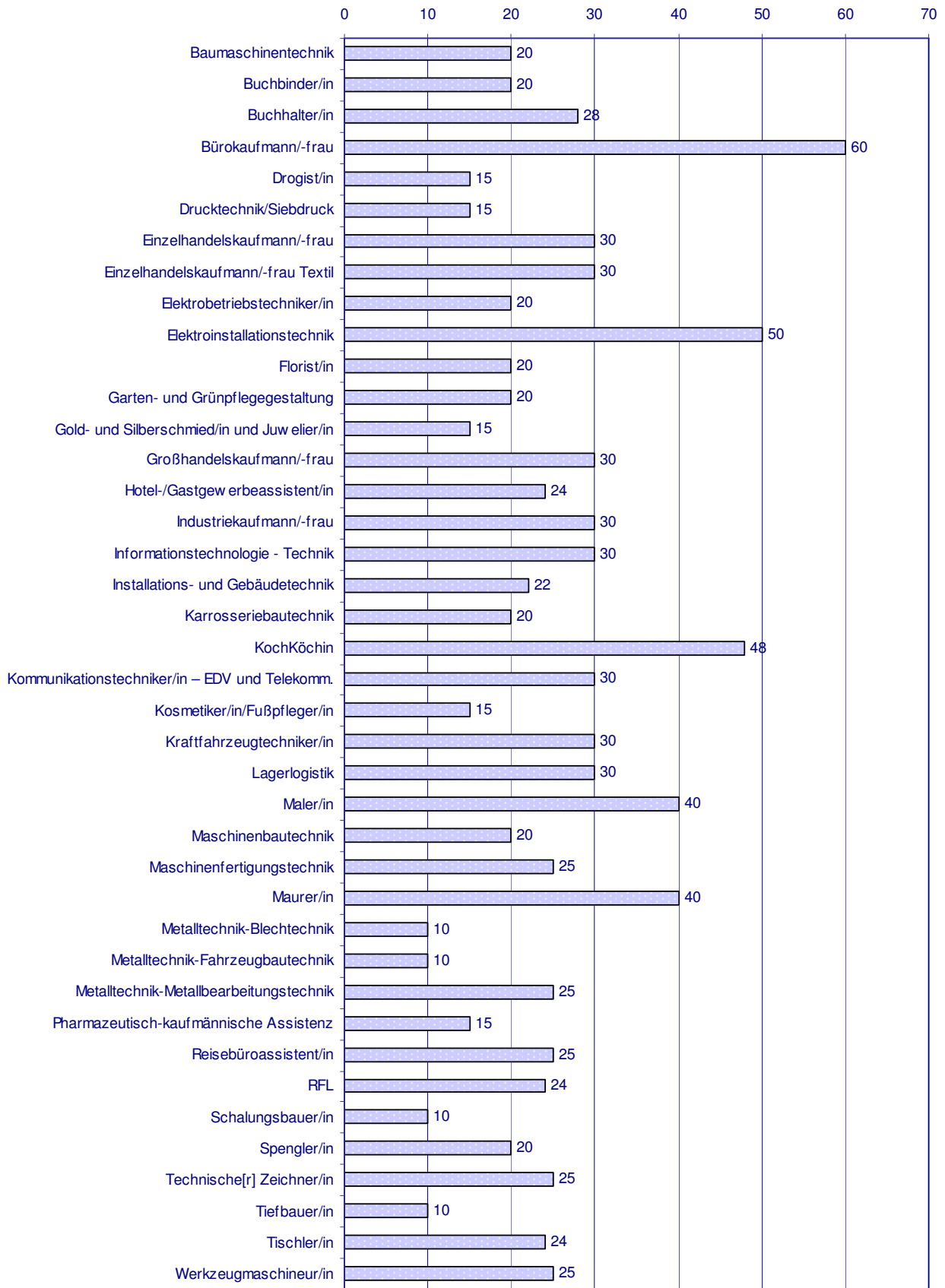
Von der Grundgesamtheit der N=1.000 TeilnehmerInnen in den 40 Ausbildungsgängen wurden im Zuge der Evaluation der überbetrieblichen Lehrausbildung insgesamt n=387 TeilnehmerInnen in 29 (von den 40 angebotenen) Berufslehrgängen befragt.

Die 29 Lehrberufe wurden in acht Berufsgruppen zusammengefasst: Metalltechnik und Maschinenbau, Elektroberufe, Bau- und Baunebengewerbe, Handel, Gastronomie, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), Büro- und Verwaltung, Sonstige Berufe.³³ Grafik 4-3-1-3 veranschaulicht die Befragten pro Berufsgruppe und Lehrberuf.

³³ Die Zuteilung zu den einzelnen Gruppen lehnt sich an die von BMWFJ und WKÖ herausgegebene Broschüre: „Lehrberufe in Österreich – Ausbildungen mit Zukunft“ (2009), an. Die Kategorie „Sonstige Berufe“ wurde hinzugefügt, um die Lehrberufe, die ansonsten keiner der hier vorkommenden Berufsgruppen zugeordnet werden konnten, zu einer Gruppe zusammenzufassen.

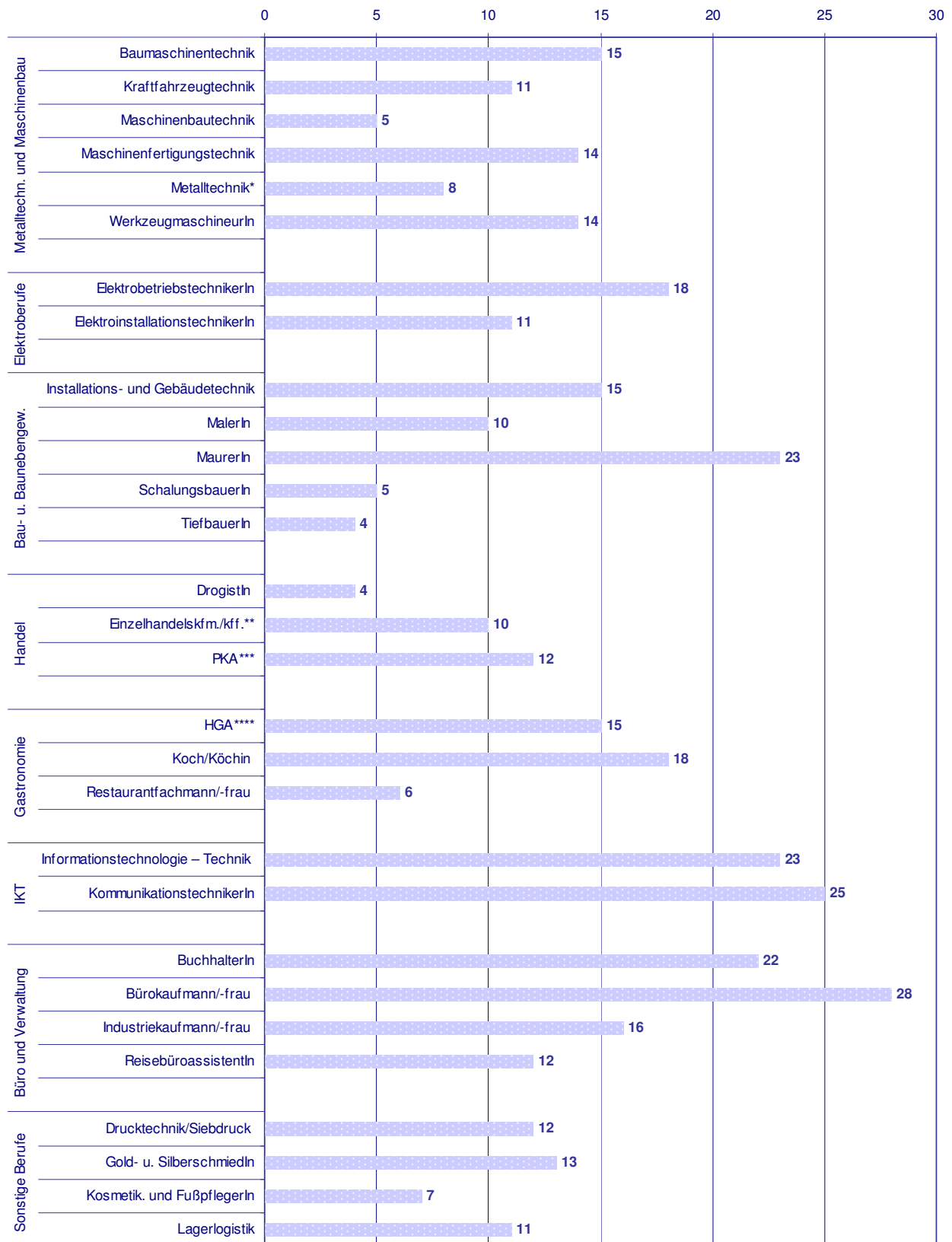
Grafik 4-3-1-2: Überbetriebliche Berufsausbildung Kursbeginn 28.9.2009

(Soll-Werte)



Quelle: AMS (Planzahlen), N=1000

Grafik 4-3-1-3: Befragte nach Berufsgruppen und Lehrberufen
(Absolutwerte)



* Metalltechnik: Blechtechnik und Fahrzeugbautechnik

** Einzelhandelskaufmann/-frau inkl. Textil

***PKA: Pharmazeutisch-Kaufmännische Assistenz

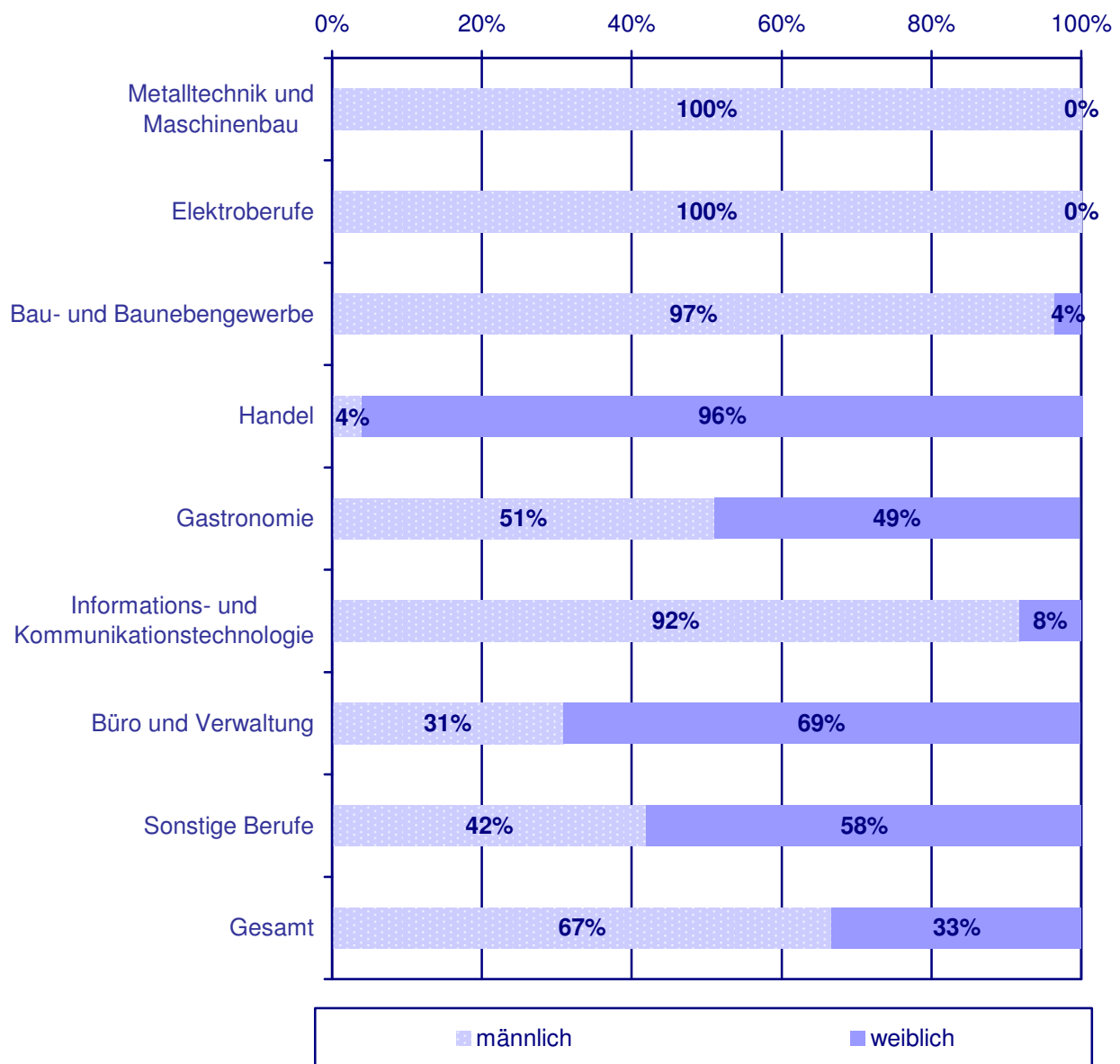
****HGA: Hotel- und Gastgewerbeassistent/in

Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Die Geschlechterverteilung ist nicht untypisch für die Geschlechterverteilung in der Lehre insgesamt: zwei Drittel der Befragten sind männlich, ein Drittel weiblich. Dennoch fällt auf, dass in der überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien weniger Mädchen (32 % der Befragten) vertreten sind als in den vorangehenden BOCO-Kursen (45 % der Befragten; vgl. Grafik 4-1-3 und 4-1-4). Hierin liegt auch ein großer Unterschied zu den Bundesländern, in denen der Mädchenanteil höher ist (vgl. Kapitel 2.5). Dies liegt unter anderem auch daran, dass mit Herbst 2009 mehr überbetriebliche Ausbildungsplätze in typischen „Männerdomänen“ angeboten wurden. Aber auch traditionelle „Frauenberufe“, wie KosmetikerIn und DrogistIn (wie Grafik 4-3-1-3 zeigt) waren vertreten.

Grafik 4-3-1-4: Geschlechterproportion der Befragten

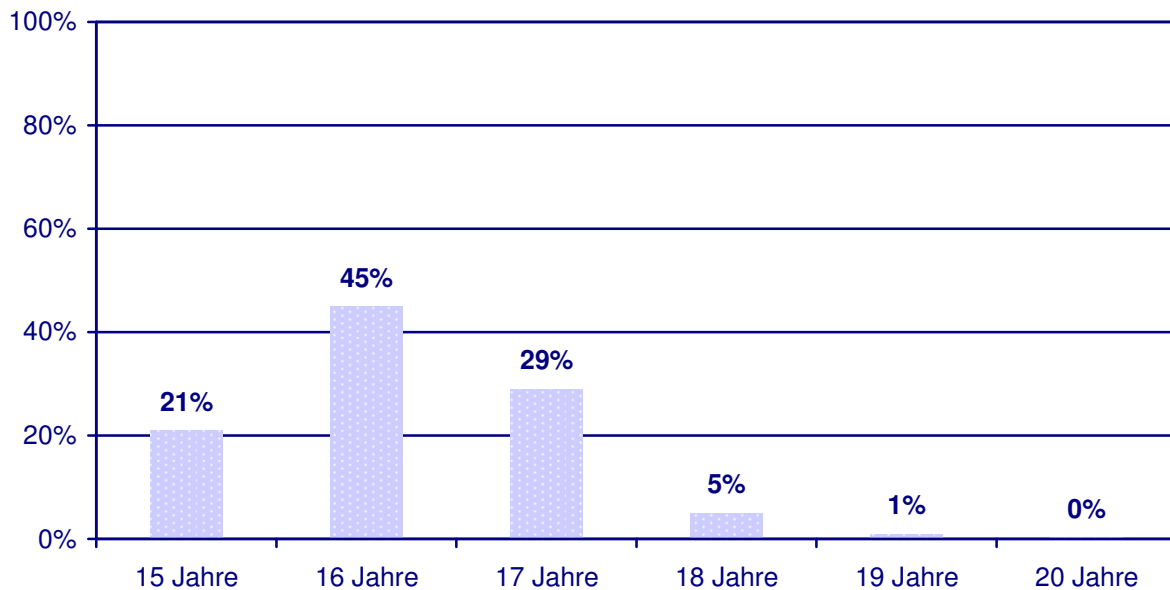
(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Die Befragten der überbetrieblichen Lehrausbildung waren zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich 16,2 Jahre alt. Zwei Personen (0,5 %) waren 19, eine Person (0,3 %) 20 Jahre alt.

Grafik 4-3-1-5: Altersstruktur der Befragten (in Prozent)

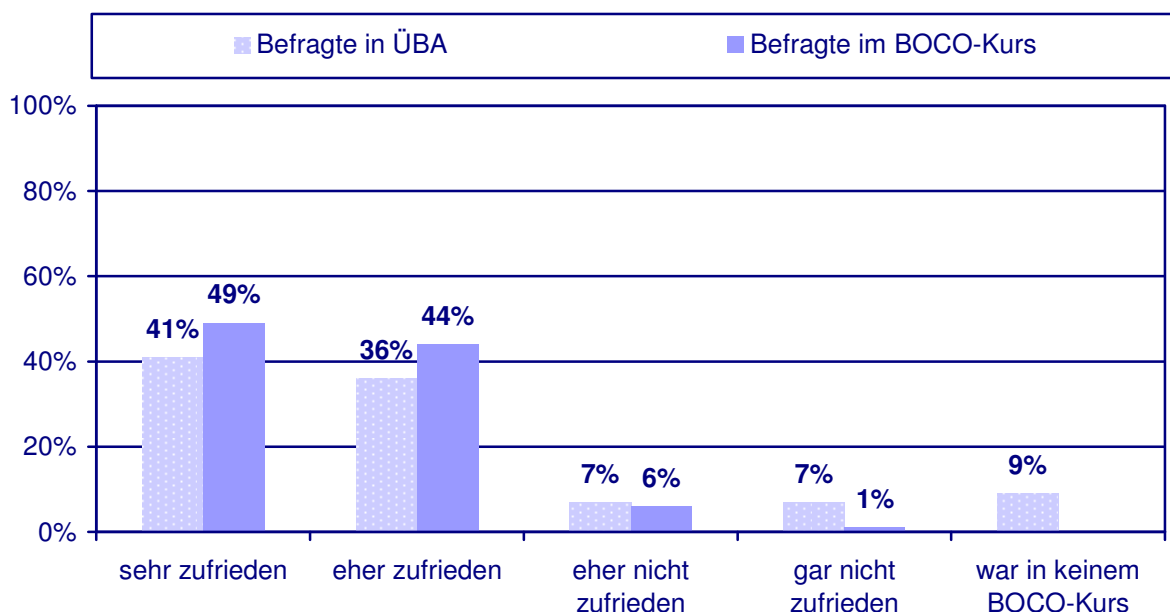


Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Rückblick: Zufriedenheit mit den BOCO-Kursen

Die Zufriedenheit mit den BOCO-Kursen war bereits in der Befragung während der Teilnahme evident (vgl. Kap. 4.2.2). Auch die Befragten in der ÜBA waren mehrheitlich (77 %) mit dem vorher besuchten BOCO-Kurs sehr oder eher zufrieden, 9 % gaben an, keinen BOCO-Kurs besucht zu haben. Insgesamt war die Zufriedenheit mit dem BOCO-Kurs bei den Befragten der überbetrieblichen Lehrausbildung etwas geringer als bei den Befragten im BOCO-Kurs selbst: 14 % erklärten sich sehr oder eher unzufrieden. Grafik 4-3-1-6 zeigt die Zufriedenheit mit dem BOCO-Kurs im Vergleich zwischen den überbetrieblichen Lehrlingen (im Rückblick auf den BOCO-Kurs) zu den Befragten im BOCO-Kurs selbst.

Grafik 4-3-1-6: Zufriedenheit mit vorangegangenem BOCO-Kurs (in Prozent)

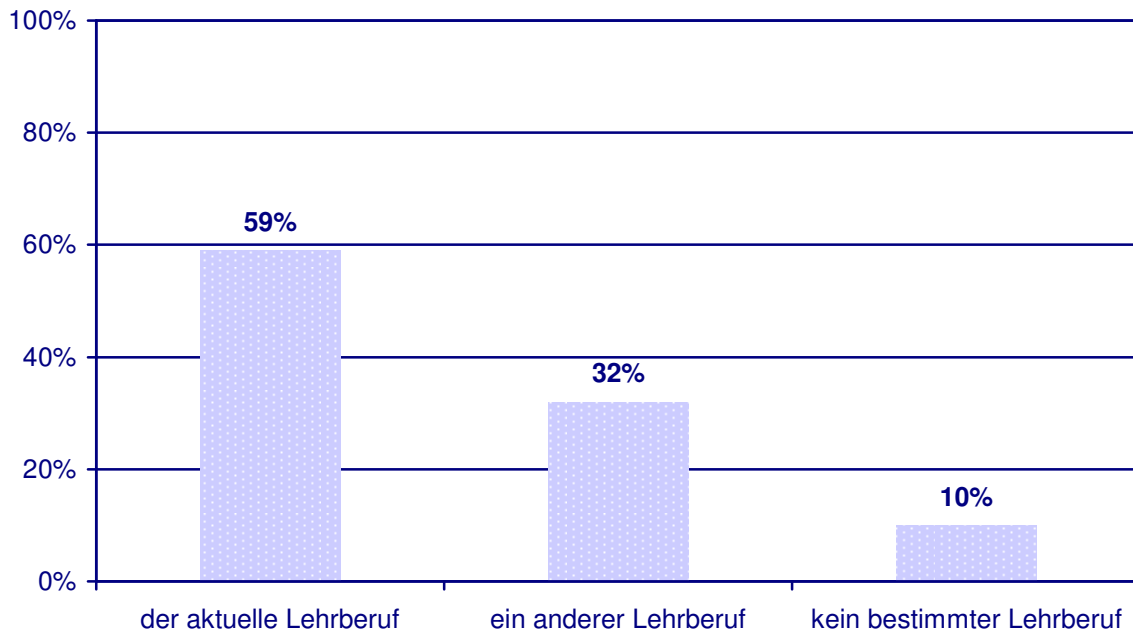


Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Wunschberuf und Zufriedenheit mit dem aktuellen Lehrberuf

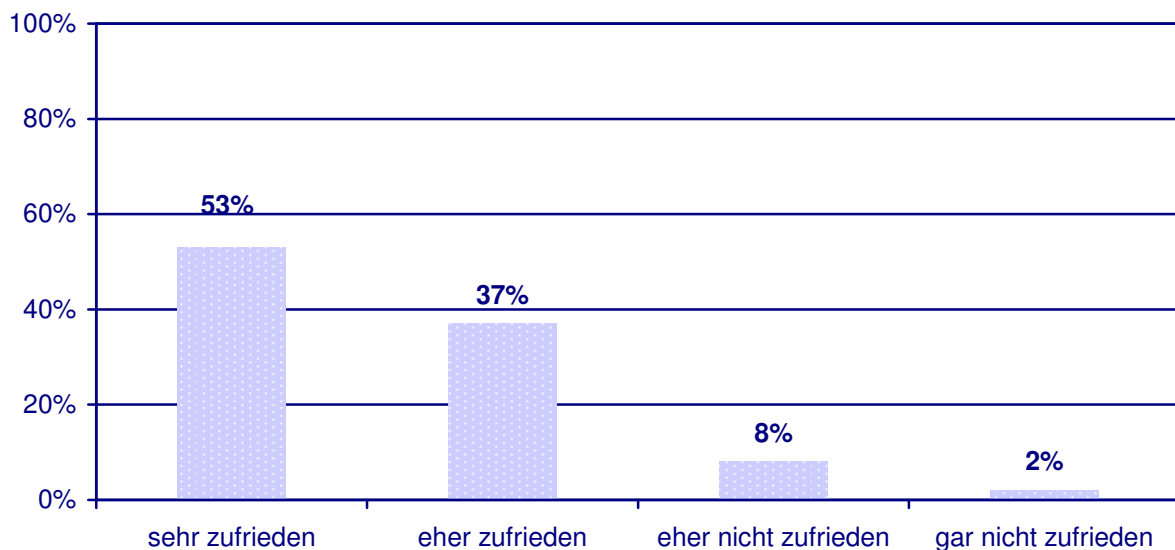
59 % der Lehrlinge werden in ihrem Wunschberuf ausgebildet, 10 % hatten keinen bestimmten Berufswunsch vor Eintritt in die überbetriebliche Lehrausbildung. Das bedeutet, dass immerhin ein Drittel der Befragten die Ausbildung in einem anderen als dem von ihnen gewünschten Beruf macht. Dennoch sind 90 % der Jugendlichen mit ihrem jetzigen Lehrberuf sehr oder eher zufrieden – ein durchaus hoher Wert angesichts der Tatsache, dass die Zahl der in der ÜBA angebotenen Berufe zwangsweise begrenzt sein muss.

Grafik 4-3-1-7: Wunschberuf
(Absolutwerte)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

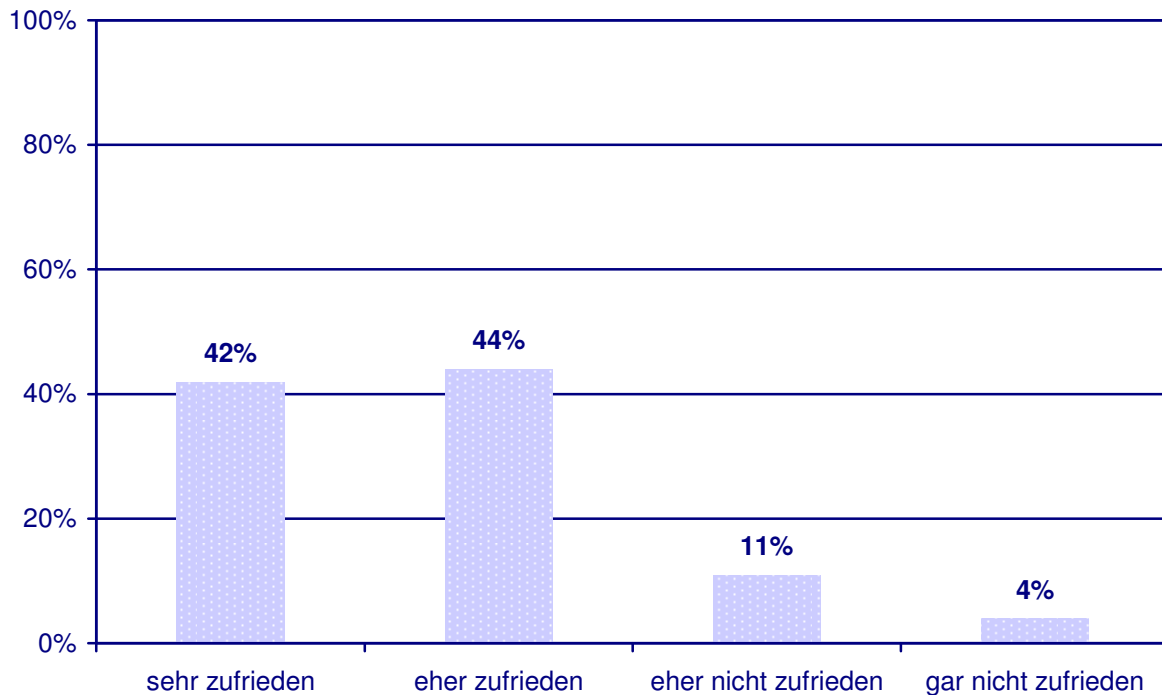
Grafik 4-3-1-8: Zufriedenheit mit dem aktuellen Lehrberuf
(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Mit der von ihnen besuchten überbetrieblichen Lehrausbildung insgesamt zeigen sich sogar 86 % der Befragten sehr (42 %) oder eher (44 %) zufrieden, wie Grafik 4-3-1-9 verdeutlicht.

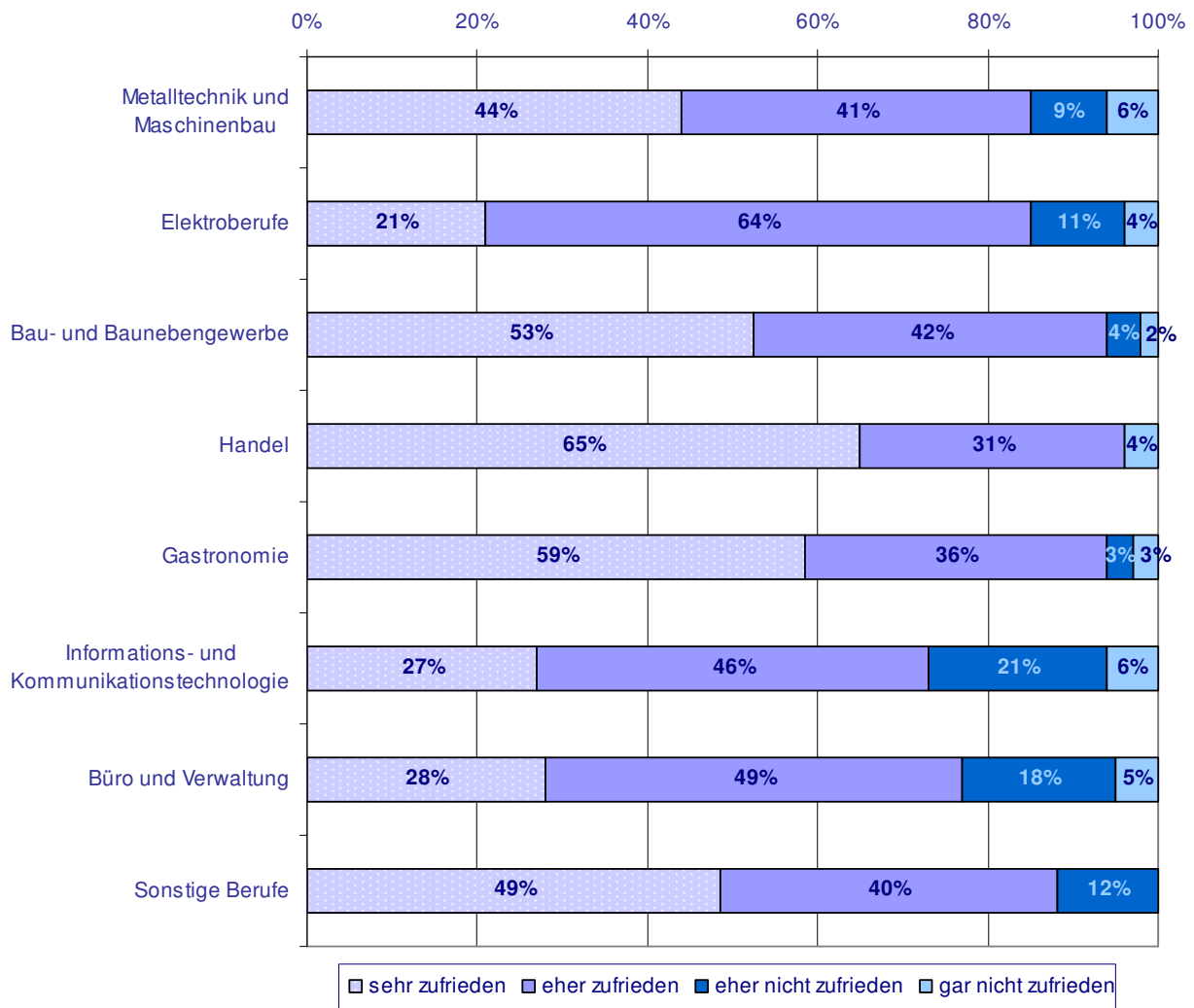
Grafik 4-3-1-9: Zufriedenheit mit der überbetrieblichen Berufsausbildung (in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Bei der Auswertung nach Berufsgruppen (vgl. Grafik 4-3-1-10) fällt auf, dass die Unzufriedenheit in den Lehrberufen der Informations- und Kommunikationstechnologie (21 % eher nicht zufrieden, 6 % gar nicht zufrieden) und im Bereich Büro und Verwaltung (18 % eher nicht zufrieden, 5 % gar nicht zufrieden) vergleichsweise hoch ist. Zur Ursachenanalyse vergleiche die Zufriedenheit mit den Einzelaspekten der ÜBA nach Berufsgruppen – Grafik 4-3-1-12. Eine besonders hohe Zufriedenheit gibt es in den Berufsgruppen Handel, Gastronomie und Bau- und Bauneben-gewerbe.

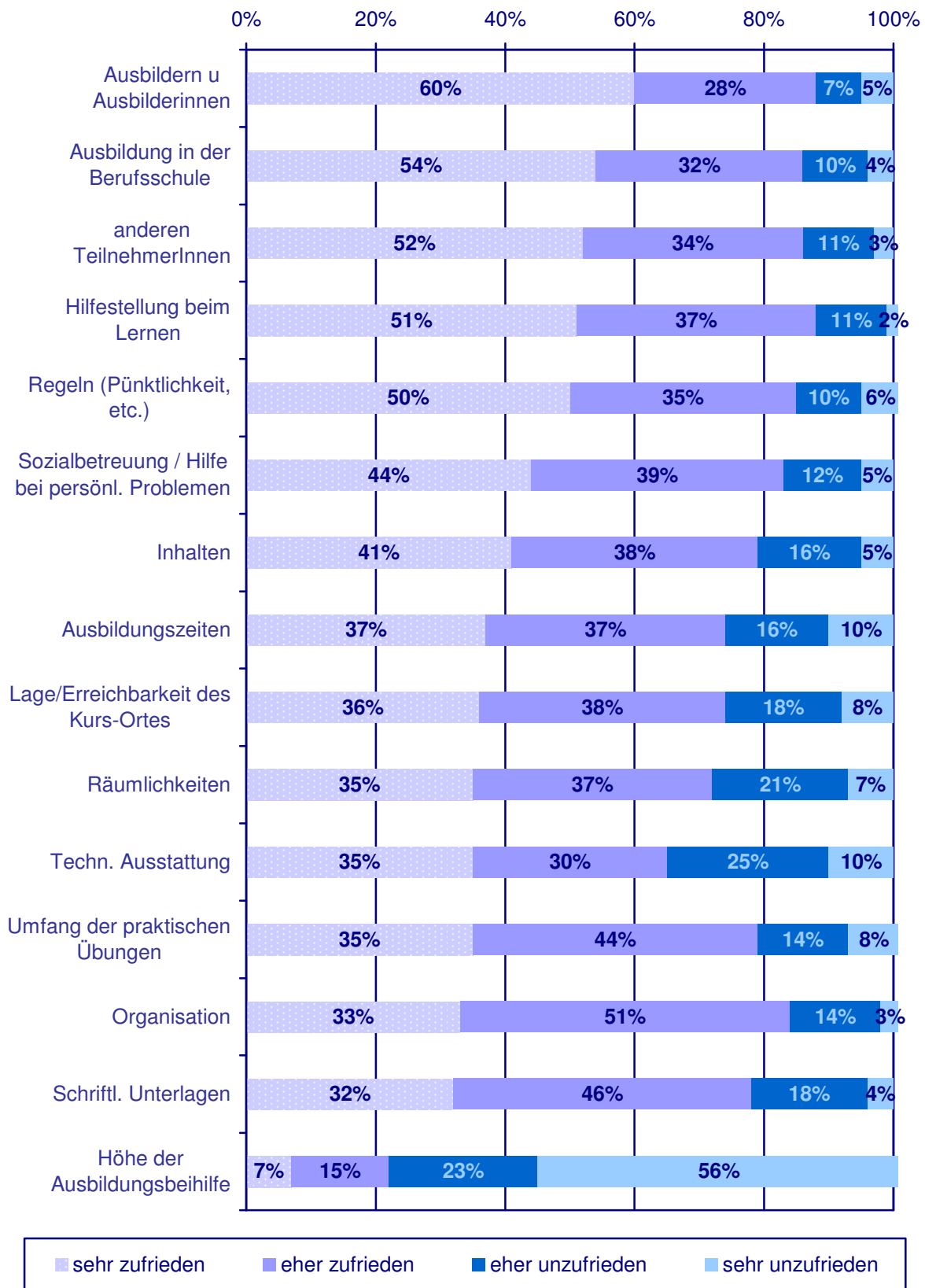
Grafik 4-3-1-10: Zufriedenheit mit ÜBA nach Berufsgruppen
(Mittelwerte)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Die Zufriedenheit mit Einzelaspekten der überbetrieblichen Lehrausbildung ist grundsätzlich hoch. Parallel zu den TrainerInnen in den BOCO-Maßnahmen stehen die AusbilderInnen auch in der ÜBA mit 60 % „sehr zufrieden“- und 28 % „eher zufrieden“-Antworten an erster Stelle. An zweiter Stelle kommt die Ausbildung in der Berufsschule (54 % sehr zufrieden, 32 % eher zufrieden), gefolgt vom Aspekt der anderen KursteilnehmerInnen, mit denen 52 % sehr bzw. 34 % eher zufrieden sind. Wirklich herausragend bezüglich Unzufriedenheit unter den TeilnehmerInnen ist lediglich der Punkt der Ausbildungsbeihilfe von € 240,- im ersten (und zweiten) Lehrjahr. 56 % der Teilnehmenden erklärten sich sehr unzufrieden, 23 % als eher unzufrieden mit diesem Einkommen. Dieser Punkt wurde auch bei den offenen Fragen zu Wünschen bzw. den Kommentaren am Ende des Fragebogen (sowie verbal während des Ausfüllens) am öftesten genannt.

Grafik 4-3-1-11: Zufriedenheit mit Einzelaspekten
(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Anmerkung: Reihung nach der Häufigkeit der „sehr zufrieden“-Antworten

In der Folge findet sich die Auswertung auf die offenen Fragen, was den Jugendlichen in der überbetrieblichen Ausbildung besonders gut bzw. was ihnen nicht gefällt und welche Wünsche sie außerdem noch an die ÜBA haben. Die Prozentwerte bei diesen Detailauswertungen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Befragten, d. h. unter Einbeziehung der Nicht-Antwortenden.

„In der Ausbildung gefällt mir bisher besonders gut...“

Die AusbilderInnen und TrainerInnen wurden auch von rund 30 % der Befragten auf die Frage genannt, was ihnen in der Ausbildung bisher besonders gut gefalle. 12 % der Jugendlichen gefällt die Arbeit an sich bzw. die Praxis besonders gut, weiteren 12 % die Theorie und das Lernen. 14 % schätzen vor allem die KollegInnen und das Teamwork. Auch die Werkstätten / die Einrichtung und die Berufsschule wurden auf diese Frage genannt. Eine Auswahl der weiteren Antworten auf die Frage „In der Ausbildung gefällt mir bisher besonders gut ...“³⁴:

- „Alles!“ (mehrfache Nennungen, verschiedene Berufsgruppen)
- „Ich bekomme eine Lehrlingsentschädigung.“ (Buchhalterin, w, 18, deutsch)
- „Das gemeinsame Kochen, Spaß miteinander haben und das gemeinsame Lernen.“ (Köchin, w, 15, deutsch/türkisch)
- „Dass ich doch irgendetwas mache und nicht Zuhause fad herum sitze.“ (Reisebüroassistentin, w, 17, deutsch/serbisch)
- „Dass mit uns für die Berufsschule gelernt wird.“ (HGA, m, 15, serbisch)
- „Dass wir hier mehr lernen als in einer echten Firma.“ (KFZ-Techniker, m, 15, deutsch/serbisch)
- „Dass ich die Möglichkeit habe eine Lehre zu absolvieren.“ (Baumaschinentechniker, m, 16, deutsch/serbisch/rumänisch)
- „Die Gemeinschaft; wir sind alle befreundet und der Stoff, wir lernen sehr viel.“ (HGA, w, 16, deutsch/rumänisch)
- „Die Leute mit denen ich arbeite und es gibt immer Arbeit“. (Baumaschinentechniker, m, 16, deutsch)
- „Die Teamarbeit mit den Kollegen. Ganz besonders gefällt mir die Zusammenarbeit mit den Ausbildnern.“ (Drucktechnik, m, 16, serbo-kroatisch)
- „Feilen, Sägen, Stemmen und Bohren; die Ausbilder; meine Kollegen sind auch in Ordnung.“ (Installations- und Gebäudetechnik, m, 16, deutsch/türkisch)
- „Mir gefällt, dass ich Geld bekomme, es gefällt mir auch dass ich weiterkomme und Berufserfahrung haben werde. Dass ich neue Menschen kennen lerne.“ (Buchhalterin, w, 15, deutsch/türkisch)
- „Ich kann meine Kreativität in Taten umsetzen; der Beruf interessiert mich wirklich.“ (Gold- und Silberschmiedin, w, 17, deutsch)
- „Mir gefällt alles, kann nicht klagen.“ (Maschinenfertigungstechniker, m, 17, deutsch/türkisch)
- „Nette Ausbilder, die etwas davon verstehen ihr Wissen mit uns zu teilen.“ (Gold- und Silberschmied, m, 17, deutsch)
- „Sicherer Job, man fliegt nicht so schnell raus wie in einer richtigen Lehrstelle.“ (Werkzeugmaschinieur, m, 17, deutsch)
- „Die Trainer sind sehr angenehm und sozial.“ (IT-Techniker, m, 16, deutsch)
- „Traumberuf!“ (PKA, weiblich, 16, deutsch)

³⁴ Um eine Zuordnung zu den jeweiligen Lehrberufen zu ermöglichen, ist in Klammern angegeben: Lehrberuf, Geschlecht (m = männlich, w = weiblich), Alter, Alltagssprache(n).

„In der Ausbildung gefällt mir nicht...“

Bezüglich den Aspekten, die den Jugendlichen an der Ausbildung nicht gefallen, wurde auf die offene Frage von 12 % das „zu niedrige“ Einkommen genannt. Je 6 % sind mit den AusbilderInnen, mit der Ausstattung (v. a. EDV-Ausstattung und KFZ) und den Arbeitszeiten (hier vor allem mit dem frühen Aufstehen – teilweise beginnen die Jugendlichen bereits um 7:00 Uhr) unzufrieden. 8 % sind in der einen oder anderen Weise mit den Inhalten der Ausbildung unzufrieden: zum einen die Arbeit an sich betreffend, zum anderen wird die Ausbildung von manchen Jugendlichen auch als theorielastig, schulisch bzw. zu wenig praxisbezogen empfunden. Je 4 % beschweren sich über KollegInnen bzw. darüber, dass es zu wenige oder zu kurze Pausen gäbe. 3 % der Befragten gaben an, dass ihnen (manchmal) langweilig sei, ebenfalls 3 % finden, dass zu viele Jugendliche in der Ausbildung sind. Von einigen wurden lange Anfahrtszeiten als störend angesprochen, von manchen die Auszahlung der Ausbildungsbeihilfe, die zu spät erfolgen würde. In einer Ausbildungseinrichtung stellt es offenbar ein Problem für die Jugendlichen dar, dass sie im 5. oder 6. Stock arbeiten, den Lift aber nicht benützen dürfen. Wiederum eine Auswahl aus den Antworten:

- „Die Ausbilder hören uns nicht richtig zu.“ (Buchhalterin, w, 18, deutsch)
- „Die Autos sind älter als wir; zu viele Personen arbeiten an einem Auto; Fast keine Ersatzteile.“ (Kraftfahrzeugtechniker, m, 17, deutsch/türkisch)
- „Dass 240 Euro zu wenig zum Leben ist.“ (Baumaschinentechner, m, 16, deutsch/serbisch/rumänisch)
- „Pausenraum ist zu klein; kein Raucherraum; Lehrlinge dürfen keinen Aufzug benützen.“ (PKA, w, 16, deutsch/türkisch)
- „Der Rassismus und das Mobbing.“ (Siebdrucker, m, 16, deutsch)
- „Es sind viele Lehrlinge hier, die absolut kein Interesse an der Ausbildung haben; zu wenig Lohn; schlechtes Werkzeug, kein Spezialwerkzeug.“ (KFZ-Techniker, m, 16, deutsch)
- „Ich finde, es ist keine richtige Ausbildung.“ (Industriekauffrau, w, 17, deutsch/serbisch)
- „...dass keine Mädchen dabei sind.“ (Maschinenfertigungstechniker, m, 15, deutsch/serbisch)
- „Manchmal schlechtes Klima in meiner Gruppe; wir bekommen zu wenig Geld; wenige Österreicher – es könnten ruhig mehr sein.“ (Malerin, w, 17, deutsch)
- „Überstunden und lange Arbeitstage.“ (Installations- und Gebäudetechnik, m, 16, deutsch/serbisch)
- „Zu viel Feilen.“ (mehrfache Nennungen, verschiedene Berufsgruppen)

„In der Ausbildung würde ich mir noch wünschen...“

In engem Zusammenhang mit Unzufriedenheiten stehen natürlich die weiteren Wünsche der Jugendlichen an die überbetriebliche Ausbildung: Wie sich schon deutlich abzeichnete, wünschen sich die Jugendlichen mehr Geld – ein Viertel aller Befragten führt diesen Aspekt explizit als Anliegen an. 10 % würden gern intensiver bzw. praktischer arbeiten. 8 % hätten gern mehr bzw. bessere Ausstattung und/oder größere Räumlichkeiten, 5 % möchten eine andere Zeitstruktur (späterer Beginn am Morgen, kürzere Arbeitszeit am Freitag, generell kürzere Arbeitszeit bzw. mehr Freizeit). Manche Jugendliche hätten gern mehr Pausen, manche wünschen sich einen RaucherInnen-Bereich. Aus den Antworten auf die Frage: „In der Ausbildung würde ich mir noch wünschen ...“:

- „Eine echte Lehrstelle, oder dass man sich wenigsten so fühlt als hätte man eine.“ (Bürokauffrau, w, 16, deutsch/mazedonisch)

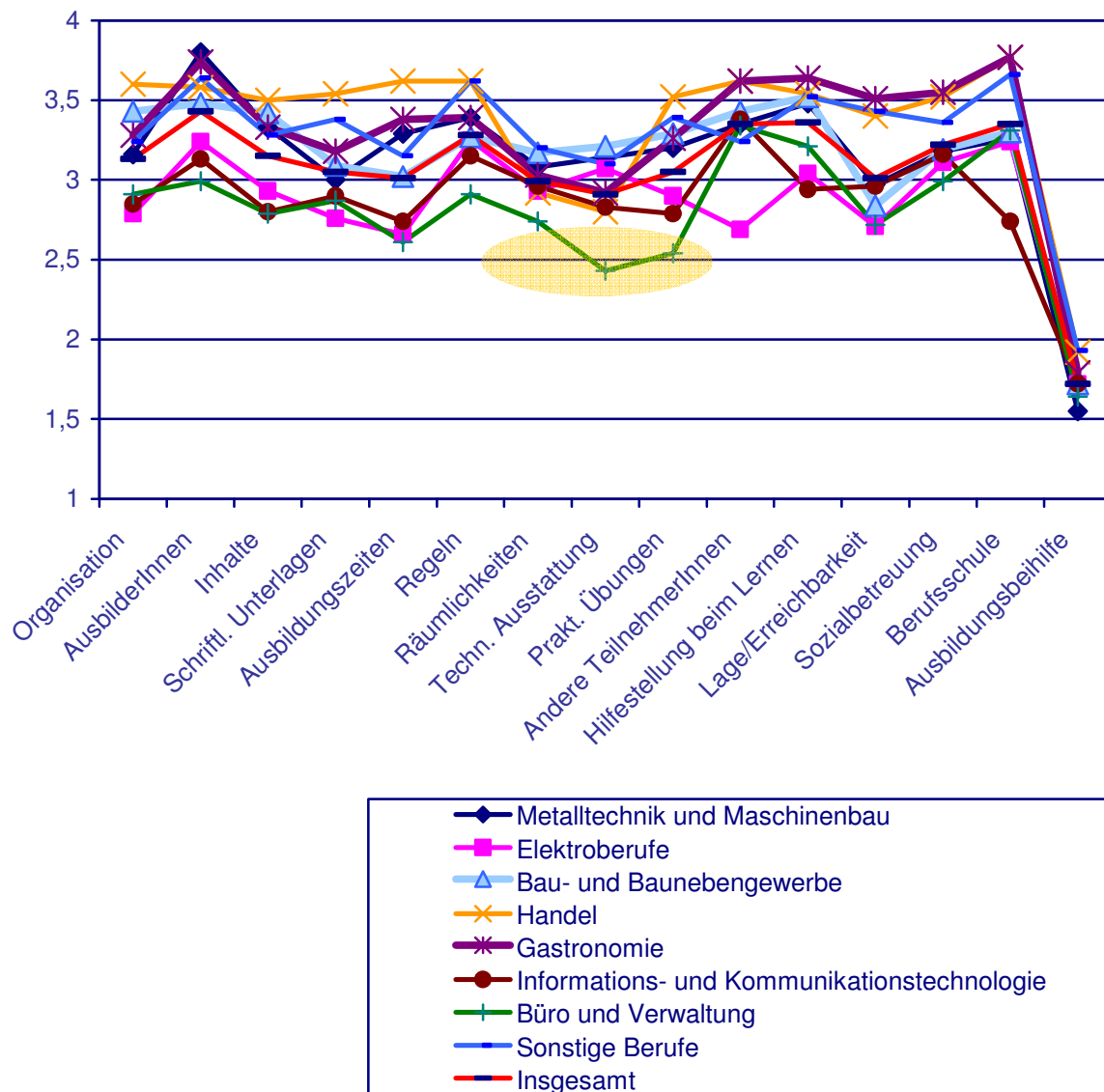
- „Besser als die Kollegen zu werden; späterer Arbeitsbeginn.“ (Elektriker, m, 16, deutsch/serbisch/rumänisch)
- „Bis zum Sommer noch eine Lehrstelle zu finden, oder ein Praktikum zu machen.“ (Bürokauffrau, w, 16, deutsch/kroatisch)
- „Chip für den Lift; größerer Pausenraum, mehr Laborarbeiten, mehr Verdienst; wir sollten die Wände [Anm.: Klassenraum] anstreichen dürfen.“ (PKA, w, 16, deutsch)
- „Es soll nicht wie in einer Schule ausschauen.“ (Bürokauffrau, w, 16, deutsch/serbisch)
- „Unser Geld sollte rechtzeitig kommen, mehr Studios, TV-Gerät, mehr Kosmetikgeräte, die Räume sollten geputzt werden.“ (Kosmetikerin und Fußpflegerin, w, 16, deutsch)
- „Ich wünsche wir, dass wir so etwas wie ein Buchhaltungsbüro haben.“ (Buchhalterin, w, 16, deutsch/türkisch)
- „Jugendliche sollten disziplinierter sein; mehr Geld.“ (Koch, m, 15, deutsch/rumänisch)
- „Keine fristlosen Kündigungen.“ (Maurer, m, 16, deutsch/türkisch)
- „Kürzere Arbeitszeiten, kürzere Berufschulzeiten, Ausbilder sollten uns vertrauen.“ (Werkzeugmaschineur, m, 16, deutsch/bosnisch/serbisch)
- „Lehrlingsentschädigung sollte am 5ten am Konto sein, Räume putzen, rechtzeitige Kosmetikbestellung, ohne Produkte können wir nicht arbeiten, Mikrowelle, Schloss etc.“ (Kosmetikerin und Fußpflegerin, w, 17, deutsch/albanisch)
- „Mehr Geld für uns. Mehr Geld für bfi.“ (Malerin, w, 17, deutsch)
- „Tischtennisplatz; Spielerraum für Lehrlinge mit Fußballtisch und Billard und Computer.“ (Werkzeugmaschineur, m, 15, deutsch/türkisch/kurdisch)
- „Mehr mit Maschinen zu arbeiten, Kollegen sollten netter zu mir sein.“ (Maschinenfertigungstechniker, m, 16, deutsch)
- „Mit Kopftuch zu bleiben - bitte!!“ (Lagerlogistik, w, 15, deutsch/türkisch)
- „Neuere Autos, neues Werkzeug, Spezialwerkzeug, einen Mercedes Benz, damit wir endlich den Mercedes Benz Tester benutzen können. Mehr Ausbilder.“ (KFZ-Techniker, m, 16, deutsch)

Zufriedenheit mit Einzelaspekten der ÜBA – nach Berufsgruppen

Die folgende Grafik soll vor allem die Differenzen nach Berufsgruppen in den Zufriedenheitsaspekten deutlich machen. In der Mehrheit der Ausbildungsaspekte gibt es keine auffallenden Abweichungen zwischen den Berufsgruppen. Es zeigt sich jedoch, dass die Zufriedenheitswerte im Bereich Büro und Verwaltung bei den Räumlichkeiten, der technischen Ausstattung und dem Anteil an praktischen Übungen deutlich unter den Zufriedenheitswerten der anderen Gruppen liegen – vergleiche die Markierung in der Grafik. Die technische Ausstattung betreffend liegt der Zufriedenheitswert sogar unter dem Mittelwert von 2,5. Bei der Detailanalyse stellte sich heraus, dass diese Unzufriedenheit im Bereich der technischen Ausstattung sich auf alle Trägereinrichtungen, in denen die Lehrlinge der Berufsgruppe Büro und Verwaltung ausgebildet werden, erstreckt. Weiters ist auffällig – jedoch nicht überraschend, da sich dieser Trend durch die gesamte Befragung zieht – dass die Jugendlichen in allen Berufsgruppen mit der Ausbildungsbeihilfe unzufrieden sind.

Grafik 4-3-1-12: Zufriedenheit mit Einzelaspekten nach Berufsgruppen

(Mittelwerte; 1 = sehr unzufrieden, 4 = sehr zufrieden)

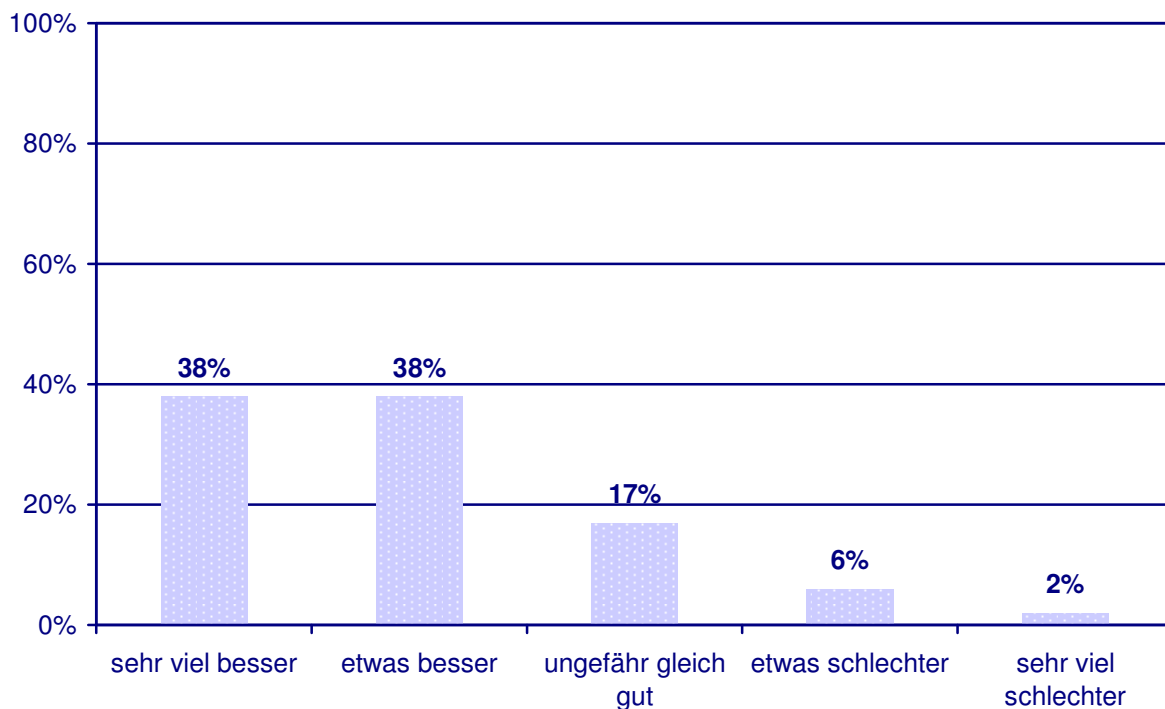


Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Persönliches Befinden der ÜBA-TeilnehmerInnen

Mehr als zwei Drittel der Befragten gaben an, dass es ihnen seit Beginn der überbetrieblichen Lehrausbildung etwas (38 %) oder sehr viel (38 %) besser geht, 17 % geht es ungefähr gleich gut. Gründe für das bessere Befinden, die häufig genannt wurden, waren die Lehrstelle bzw. Ausbildung (14 %), eigenes Geld zu verdienen (9 %) und insgesamt „etwas zu machen“. Ein Teilnehmer drückte es so aus: „Mir geht es besser, weil ich einen Job habe, mein eigenes Geld verdiene und das gibt mir ein gutes Gefühl.“

Grafik 4-3-1-13: Befinden seit Beginn der überbetrieblichen Lehrausbildung
(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Aus den offenen Antworten auf die Fragen, warum es den Jugendlichen besser gehe als vor Beginn der überbetrieblichen Ausbildung:

- „Weil ich jetzt eine Lehrstelle habe.“
- „Ich stehe auf eigenen Füßen.“
- „Ich verschwende jetzt nicht mehr meine Zeit.“
- „Weil ich mein eigenes Geld verdiene.“
- „Habe Arbeit gesucht; war vorher nur zu Hause und bin "herumgestanden".“
- „Weil ich etwas zu tun habe.“
- „Weil ich mein eigenes Geld verdiene und nicht daheim herumsitze.“
- „Weil ich mich jeden Morgen freue zur Arbeit zu gehen.“
- „Weil ich nicht nur zu Hause bin, ich einen Tagesablauf habe.“
- „Ich erlerne einen Beruf.“
- "Ich habe meinen guten Charakter verwendet."
- „Weil mir beigebracht wurde wie Feilen funktioniert.“

- „Weil mir meine neue Ausbilderin vieles beigebracht hat.“
- „Weil ich zumindest etwas Geld bekomme und ich einen Lehrplatz habe.“
- „Weil ich weiter zur Schule gehen kann und mich weiter bilden kann und dass ich auch etwas verdiene. Ich fühle mich selbständiger.“
- „Das ist mein Traumberuf.“
- „Weil ich weiß, dass aus mir etwas werden wird, wenn ich so weiter mache.“

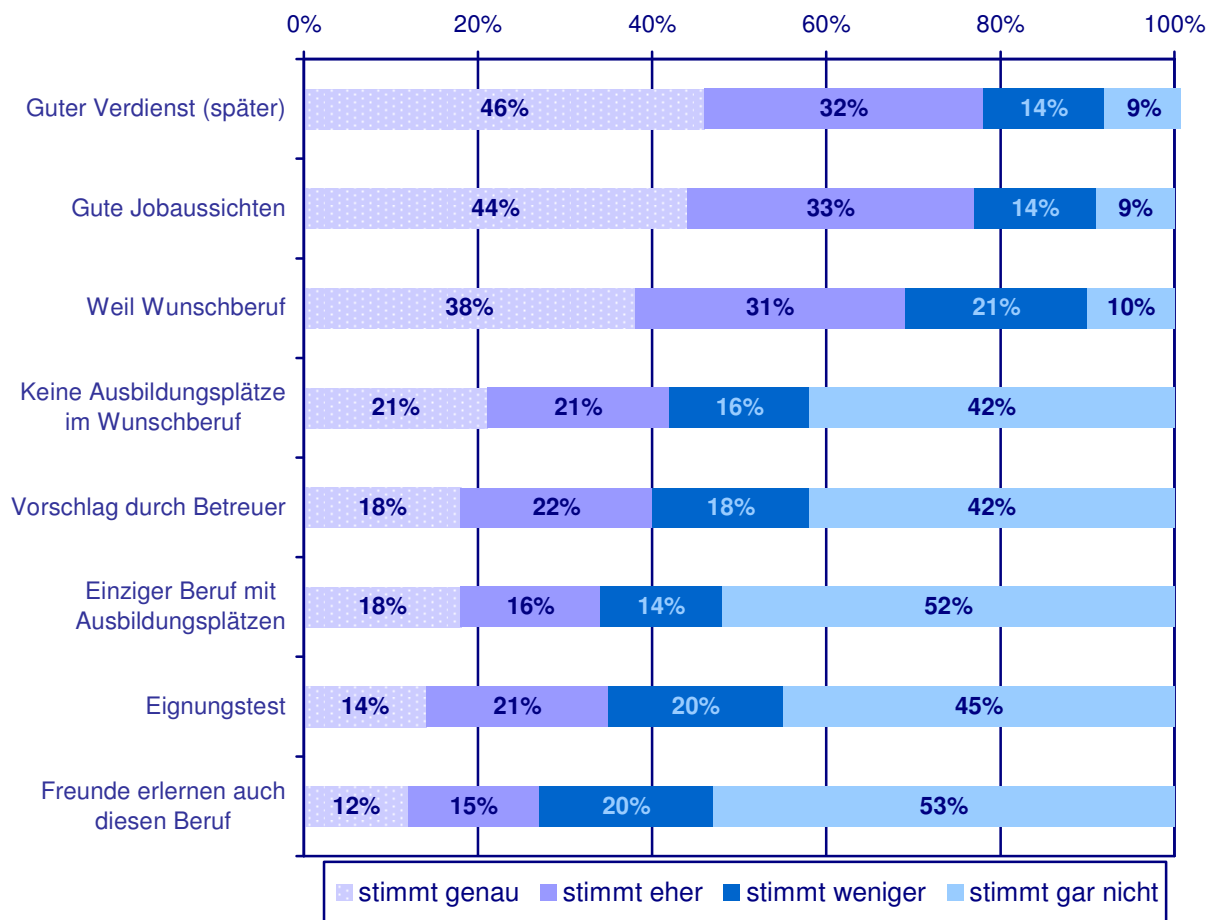
Die Jugendlichen denen es schlechter geht als vor Beginn der ÜBA gaben u. a. als Gründe dafür an (Antwortauswahl):

- „Ich habe starke Schmerzen in den Beinen und der Rücken schmerzt.“
- „Hände schmerzen (vom Feilen).“
- „Weil man sich verändert und an die Leute anpassen muss; egal ob sie schlecht oder gut sind.“
- „Weil ich eine andere Lehre machen will.“
- „Weil ich vor der Ausbildung mehr Taschengeld bekommen habe, als ich jetzt verdiene.“
- „Die Trainer sind sehr gemein.“
- „Weil es hier zu langweilig ist und ich keine Lust mehr habe hierher zu kommen.“
- „Längere Arbeitszeiten; Berufsschullehrer sind unhöflich.“
- „Viel Stress!“

Ausbildungsmotive

Insgesamt 78 % (Summe der „stimmt genau“ und „stimmt eher“-Antworten) der Befragten gaben an, dass der spätere gute Verdienst für sie ein Grund für die Teilnahme an der überbetrieblichen Lehrausbildung sei. Für 77 % sind gute Jobaussichten ein Motiv für den gewählten Lehrberuf, für immerhin zwei Drittel (69 %) ist es die Tatsache, dass sie in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden. 42 % gaben an, dass in ihrem Wunschberuf keine Ausbildungsplätze frei waren und sie daher in einem anderen Lehrberuf ausgebildet würden. Für 40 % war der Vorschlag des Betreuers/der Betreuerin ausschlaggebend, ein Drittel (34 %) der Befragten gab an, dass sie den Lehrberuf ergriffen hätten, in dem es als einzigen noch Ausbildungsplätze gab. Für 35 % war der Eignungstest ausschlaggebend, für 27 % die Tatsache, dass FreundInnen den selben Beruf erlernten.

Grafik 4-3-1-14: Motive für die Ausbildung in diesem Lehrberuf
(in Prozent)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Anmerkung: Reihung nach der Häufigkeit der „stimmt genau“-Antworten

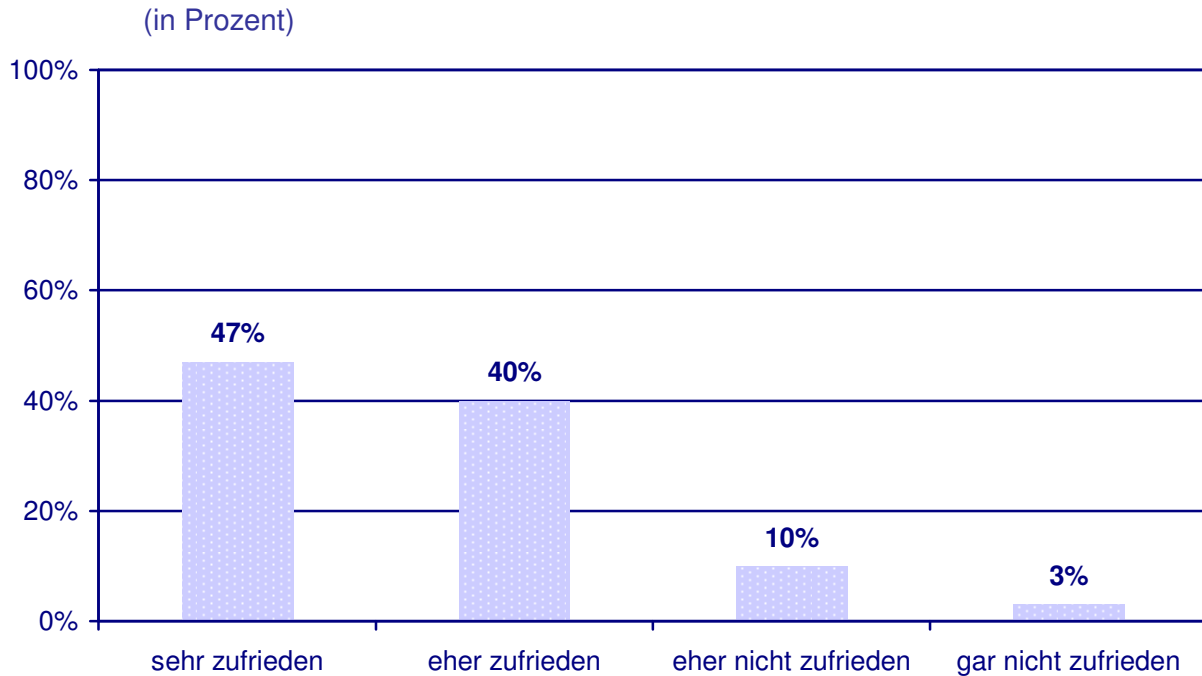
Als „Sonstige Gründe“ wurden genannt (Antwortauswahl):

- „Weil Verwandte oder Freunde auch diesen Beruf erlernt haben.“ (mehrfach)
- „Verwandter Beruf meines Wunschberufes.“ (mehrfach)
- „Aus reinem Interesse an kreativen Berufen.“
- „Der Beruf macht mir Spaß und interessiert mich sehr.“
- „Dieser Beruf gefällt mir sehr gut.“
- „Es macht mir Freude.“
- „Es war immer schon mein Traumberuf.“
- „Ich hatte keinen Berufswunsch.“
- „Ich bin cool.“
- „Ich habe nichts anderes gefunden.“
- „Mit diesem Beruf will ich meine Persönlichkeit ändern.“
- „Weil es dieser Beruf ist, wo man am besten aufsteigen kann.“
- „Weil ich einfach hingeschickt wurde.“
- „Weil ich nicht weiß was ich eigentlich will.“
- „Weil mich der Beruf wirklich interessiert.“

Praktikumszufriedenheit

Etwas über ein Viertel (26 %) der Befragten in der überbetrieblichen Lehrausbildung hatte zum Befragungszeitpunkt bereits ein Praktikum absolviert. Von diesen war fast die Hälfte (47 %) damit sehr zufrieden, weitere 40 % waren eher zufrieden.

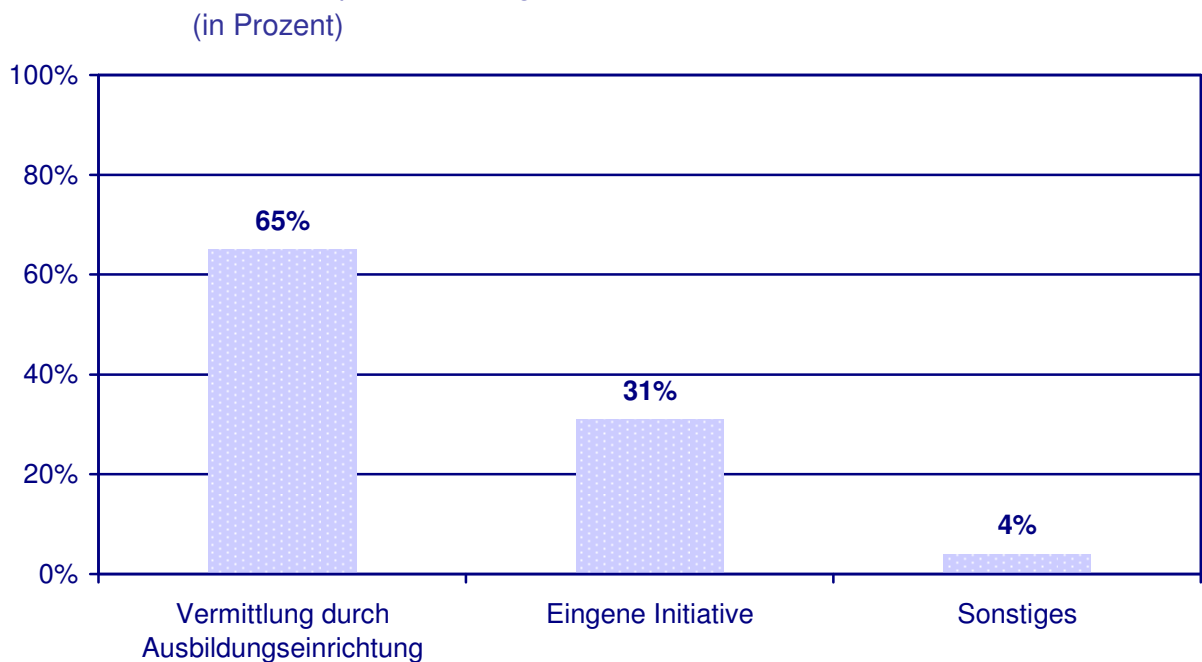
Grafik 4-3-1-15: Zufriedenheit mit dem Praktikum



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Das Praktikum wurde mehrheitlich durch die Vermittlung der Ausbildungseinrichtung (65 %) gefunden. 31 % kamen durch Eigeninitiative zum Praktikumsplatz, 4 % durch Sonstiges, wie Freunde/Freundinnen oder die Schule.

Grafik 4-3-1-16: Praktikumsplatz/-betrieb gefunden



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung

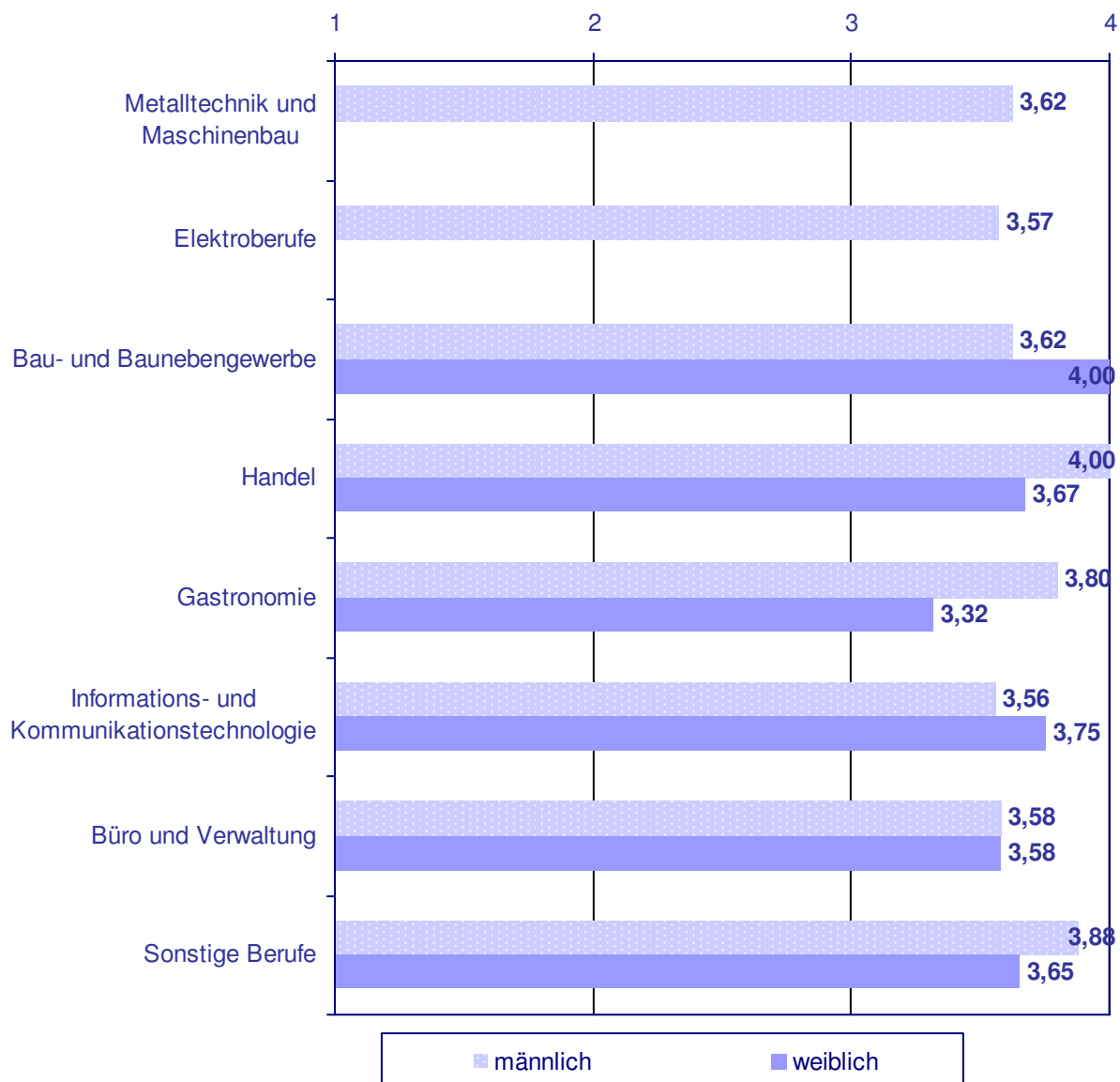
Wie bereits in der Gesamtübersicht aller BefragungsteilnehmerInnen in Kapitel 4.2 deutlich wurde, ist das Selbstvertrauen der Jugendlichen verhältnismäßig groß. In der Befragung der überbetrieblichen Lehrlinge waren die Mittelwerte der weiblichen Teilnehmerinnen tendenziell unter denen der männlichen, vor allem hinsichtlich der Selbsteinschätzung der Problemlösungskompetenz (vgl. Grafiken 4-3-1-17 und -18). Jedoch zeigt sich auch, dass das Selbstvertrauen der Mädchen in „männerdominierten“ Berufen (Bau- und Baunebengewerbe und IKT) höher ist als das ihrer männlichen Kollegen.

*Grafik 4-3-1-17: Selbstvertrauen nach Berufsgruppen
(Mittelwerte)*

Feststellung: „Ich vertraue meinen Fähigkeiten, auch wenn Schwierigkeiten auftreten.“

1 = stimmt gar nicht

4 = stimmt genau



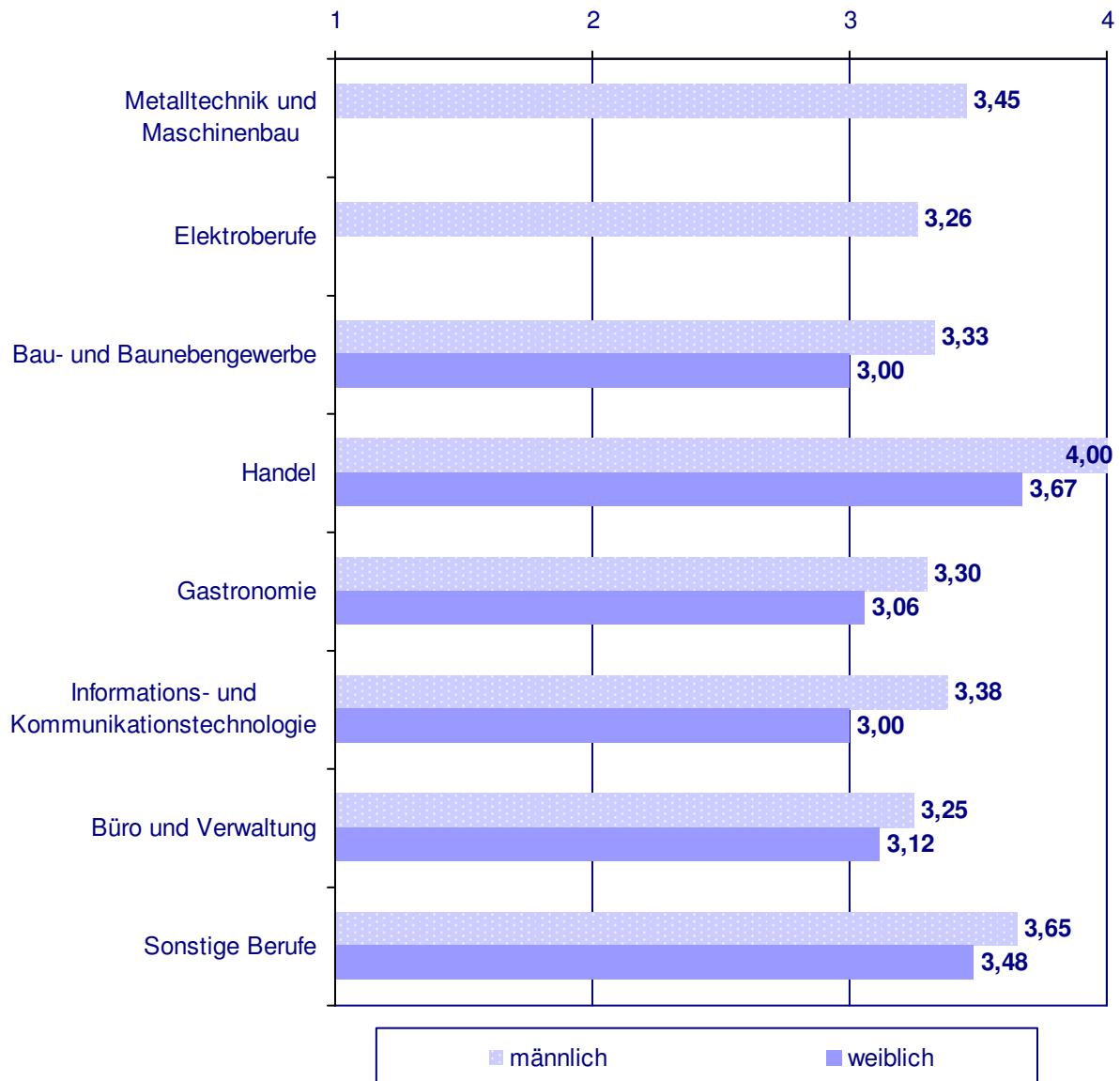
Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Grafik 4-3-1-18: Problemlösungskompetenz nach Berufsgruppen
(Mittelwerte)

Feststellung: „Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.“

1 = stimmt gar nicht

4 = stimmt genau



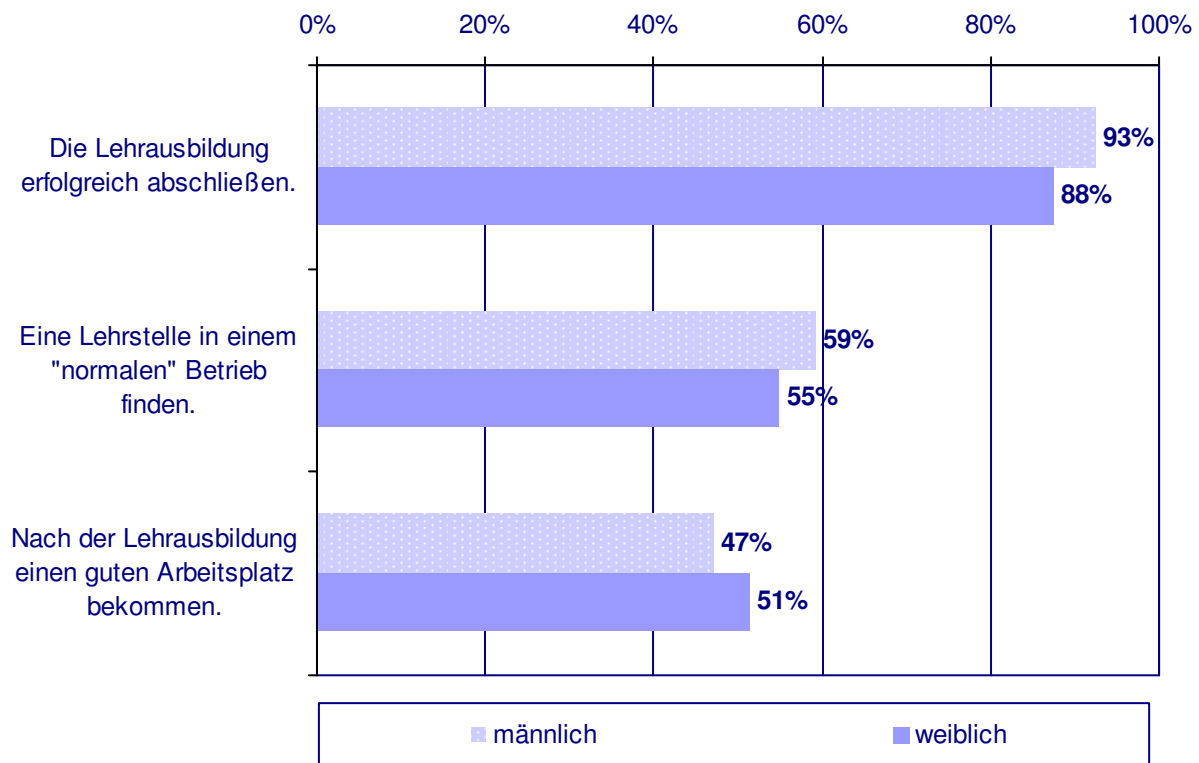
Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Wünsche für die berufliche Zukunft – ÜBA

Die große Mehrheit der Befragten wünscht sich für die berufliche Zukunft vor allem, die Lehrausbildung erfolgreich abzuschließen (93 % der männlichen, 88 % der weiblichen Befragten). 59 % der Burschen und 55 % der Mädchen möchten eine Lehrstelle in einem „normalen“ Betrieb finden.³⁵ Für 47 % der männlichen und 51 % der weiblichen Lehrlinge in der ÜBA ist ein wesentlicher Wunsch, nach der Lehrausbildung einen guten Arbeitsplatz zu bekommen.

³⁵ Zum Vergleich: In den BOCO-Kursen lag dieser Wert mit 92 % derer, die sich eine betriebliche Lehrstelle wünschten, noch deutlich höher.

Grafik 4-3-1-19: Wunsch für die berufliche Zukunft – nach Geschlecht
(in Prozent; Mehrfachantworten möglich)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich, daher Summe > 100%

Als sonstige Wünsche für die berufliche Zukunft wurden in offenen Antworten u. a. genannt:

- „Die Lehre abschließen und die Meisterprüfung machen und eine eigene Firma gründen.“
- „Nach der Lehre als Krankenschwester zu arbeiten.“
- „Gut im Job zu werden; ins Ausland zu gehen (Reisen).“
- „Werkmeisterschule abschließen.“
- „Hilfsbereite Kollegen am Arbeitsplatz, soviel Geld zu verdienen, dass es für all meinen Ausgaben reicht.“
- „Mein Leben zu ordnen, auf eigenen Füßen zu stehen, endlich selbst zu mir zu finden.“
- „Einen weiteren Beruf zu erlernen.“
- „Abendschule (Handelsschule).“
- „Weitere Sachen dazulernen: Massagen, Friseur etc.“
- „Matura und anschließend eventuell Studium.“

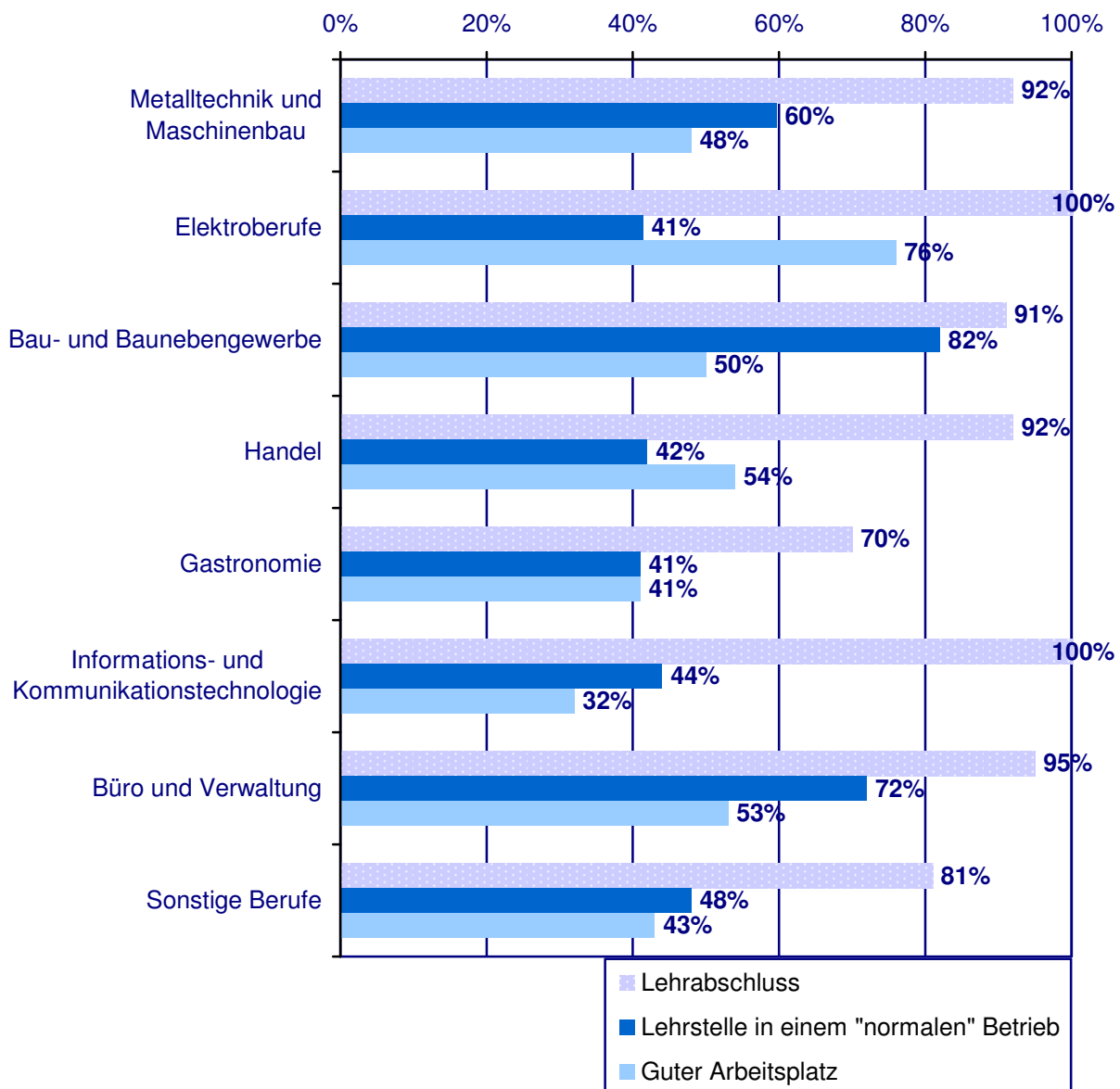
Auf der folgenden Grafik 4-3-1-20 werden die einzelnen Zukunftswünsche nach Berufsgruppen dargestellt:

Die große Mehrheit der Befragten möchte die Lehre abschließen. Die Werte pendeln überwiegend zwischen 91 % und 100 % an Personen, die den Lehrabschluss als berufliches Ziel angaben. Ausnahmen sind hier die Gruppen der sonstigen Berufe mit 81 %, sowie die der Gastronomie mit lediglich 70 % Anteil an Teilnehmenden, die den Lehrabschluss anstreben.

Eine betriebliche Lehrstelle ist vor allem für die Lehrlinge im Bau- und Baunebengewerbe von Bedeutung – 81 % gaben dies als Wunsch an. In Büro und Verwaltung sind es ebenfalls über zwei Drittel (72 %), die diesen Wunsch hegen. Etwas mehr als die Hälfte in den Berufsgruppen Metalltechnik und Maschinenbau (60 %) wünschen sich eine betriebliche Lehrstelle, in den anderen Berufsgruppen liegen die Werte zwischen 41 % und 48 % (Elektroberufe und Gastronomie: 41 %, Handel: 42 %, Sonstige Berufe: 48 %).

Der Wunsch nach einem guten Arbeitsplatz wurde vor allem von Lehrlingen in den Elektroberufen ausgedrückt (76 %). Am geringsten ist dieser Wunsch bei Lehrlingen der Informations- und Kommunikationstechnologie mit 32 %, gefolgt von Gastronomie mit 41 % und Sonstigen Berufen mit 43 % an „Ja“-Antworten auf diese Frage. Die anderen Gruppen pendeln bei etwa der Hälfte der TeilnehmerInnen, die einen guten Arbeitsplatz als Wunsch für die berufliche Zukunft angaben (Metalltechnik und Maschinenbau: 48 %, Bau- und Baunebengewerbe: 50 %, Büro und Verwaltung: 53 %, Handel: 54 %).

Grafik 4-3-1-20: Wunsch für die berufliche Zukunft – nach Berufsgruppen
(in Prozent; Mehrfachantworten möglich)



Quelle: ibw-TeilnehmerInnenbefragung ÜBA/Wien (Jänner-März 2010; n=387 Befragte)

Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen, Kritik, etc.

Auch in der Befragung der TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Lehrausbildung war an abschließender Stelle im Fragebogen Raum für Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen, Kritik und sonstige Mitteilungen. Die häufigste Anmerkung: Es wurde wiederum von 18 % der Befragten der Wunsch nach einer höheren Ausbildungsbeihilfe geäußert. Aus den Antworten der TeilnehmerInnen:

- „Mehr Geld wäre gut. 240 Euro sind zu wenig. 13. & 14. Gehalt!“
- „Weihnachts- und Urlaubsgeld.“
- „Mehr Geld, keine Abzüge.“
- „Die Ausbilder sind sehr nett und bringen uns sehr viel bei; Ich muss sehr oft feilen und würde gerne andere Tätigkeiten machen (löten, schweißen etc.).“
- „Mehr Pausen, mehr Lohn, Billardtisch für den Pausenraum.“
- „Ein Dönerstand.“
- „Mehr Praktika – etwa dreimal im Jahr.“
- „Mehr Geld, längere Mittagspause, mehr Rechte.“
- „Späterer Arbeitsbeginn.“
- „Längere Frühstückspause.“
- „Weniger feilen.“
- „Bessere PCs.“
- „Alles in Ordnung.“
- „Personen, die weiter weg wohnen, sollten beachtet werden.“
- „Mehr auf die Wünsche von Jugendlichen eingehen; normale Lehrstellen anbieten mit höherem Gehalt.“
- „Trainer sollten uns mehr respektieren.“
- „Keine unnötige Verwarnungen.“
- „Ausländer werden benachteiligt.“
- „Es gibt nichts zu verbessern - alles super.“
- „Nette Arbeitskollegen.“
- „Ausbilder sollten uns gegenüber mehr Respekt zeigen.“
- „Tischtennistisch.“
- „Bessere Nahversorgung, besseren Ort zum Essen kaufen.“
- „Zu wenige Österreicher - man kann schlecht kommunizieren. Man ist ausgeschlossen.“
- „Mehr Geld; Freitag bis 13 Uhr arbeiten.“
- „Raucherraum.“
- „Ich möchte einen richtigen Job als Buchhalter oder Bankkaufmann. In der Ausbildung mehr Inhalte; Räumlichkeiten verbessern; Urlaubsgeld.“
- „Wir brauchen neuere Autos, Lesesaal für die Theorie; mehr Werkzeuge.“
- „Mercedes Benz für unseren Benz-Tester; Ersatzteile, höheres Gehalt; sonst ist alles in Ordnung.“
- „Mehr Maschinen wären gut und mehr Ausbilder; Buffet.“
- „Bin mit meinem Ausbilder zufrieden, 240 € sind zu wenig, aber besser als gar nichts.“
- „Auf keinen Fall Ausbilder und Sozialbetreuer wechseln.“
- „Lehrer in der Berufsschule sollten höflicher zu uns sein.“
- „Nicht jeden sofort aufnehmen – es sind viele Desinteressierte hier.“

- „Es soll nicht wie in einer Schule ablaufen; mehr am PC arbeiten.“
- „Mehr Praxis; das System der Ausbildung sollte praktischer sein.“
- „Die Einrichtung im Labor erneuern – neue Geräte.“
- „Mehr Lehrausgänge. Ich bin glücklich, dass ich hier arbeiten darf und dass es diesen Betrieb für uns Jugendliche gibt.“
- „Liftbenutzung (wir sind im 7ten Stock).“
- „Verlässliches Überweisen des Gehalts ohne ungeklärte Abzüge.“
- „Danke, dass sie mir geholfen haben.“
- „Das gebäude ist sehr kaputt und eine Lohnerhöhung.“
- „Seid's eh gut, macht's weiter so!!! Den Lohn könnt's ihr wenigstens auf 300 erhöhen!!!“
- „Geräte zur Verfügung stellen (Kosmetikprodukte und -geräte).“
- „Lohn kommt immer zu spät: darüber möchte ich mich beschweren; ich hoffe Sie können etwas tun.“
- „Es gibt nichts zu verbessern. Ihre Fragen nerven!!!“

4.3.2 Vorzeitiger Ausstieg aus der überbetrieblichen Lehrausbildung: „Jobout“ oder „Dropout“?

Die überbetrieblichen Ausbildungsgänge des Zyklus 2009/13 haben am 28. September 2009 begonnen. Bis Ende Januar 2010 haben 173 Personen die Ausbildungsgänge wieder verlassen, 48 davon haben eine betriebliche Lehrausbildung begonnen. Somit hat jede zwanzigste Person, die Ende September 2009 eine überbetriebliche Berufsausbildung begonnen hat, innerhalb der ersten vier Monate eine betriebliche Lehrstelle gefunden. Ein Viertel aller Vermittlungen fand bei Jugend am Werk statt, gefolgt von Weidinger & Partner (22,9%). Diese Träger verfügen allerdings auch über die meisten Ausbildungsplätze. Je rund ein Fünftel aller Übergänge auf betriebliche Lehrstellen erzielten Personen, die beim BFI bzw. ibis acam ausgebildet wurden. Die höchste Übertrittsquote (gemessen an der Zahl der Ausbildungsplätze) verzeichnet allerdings Murad & Murad (6,7%), gefolgt von BFI (5,7%) und ibis acam (5,6%).

Tabelle 4-3-2-1: Dropouts und Jobouts aus überbetrieblichen Ausbildungsgängen

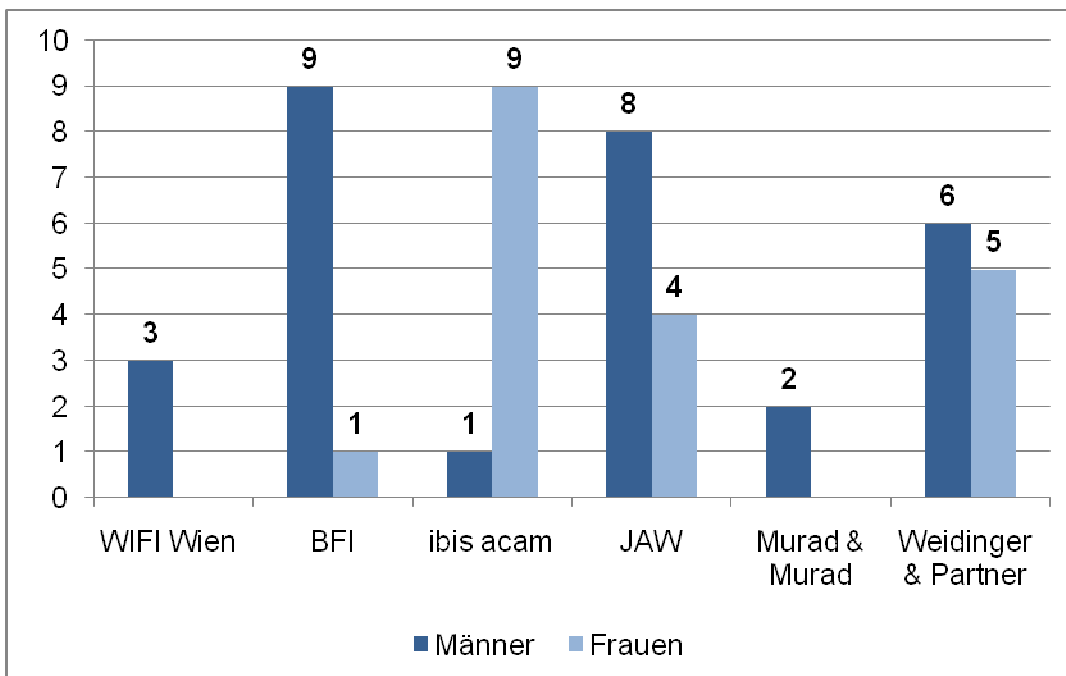
	Ausbildungsplätze	Dropouts	Jobouts
BFI	174	16	10
ibis acam	180	33	10
JAW	284	24	12
Kapsch	30	1	0
Murad	30	4	2
Weidinger	242	31	11
WIFI	60	16	3
	1000	125	48

Quelle: AMS Wien, Auswertung der vorzeitigen Beendigungen aus den überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen, Stand Februar 2010

Drei Fünftel der Übergänge auf betriebliche Lehrstellen wurde von Männern vollzogen. Der Frauenanteil der Vermittlungen in eine betriebliche Lehrausbildung bei den einzelnen Ausbildungsgängen spiegelt die TeilnehmerInnenstruktur wider. Daher wurden 75% aller weiblichen „Jobouts“ aus Ausbildungsgängen von ibis acam (Handels- und Dienstleistungsberufe) vermittelt, während bei Trägern, bei denen technische Berufe oder Bauberufe dominieren, überwiegend (oder ausschließlich) Männer vermittelt wurden (BFI, WIFI, Murad).

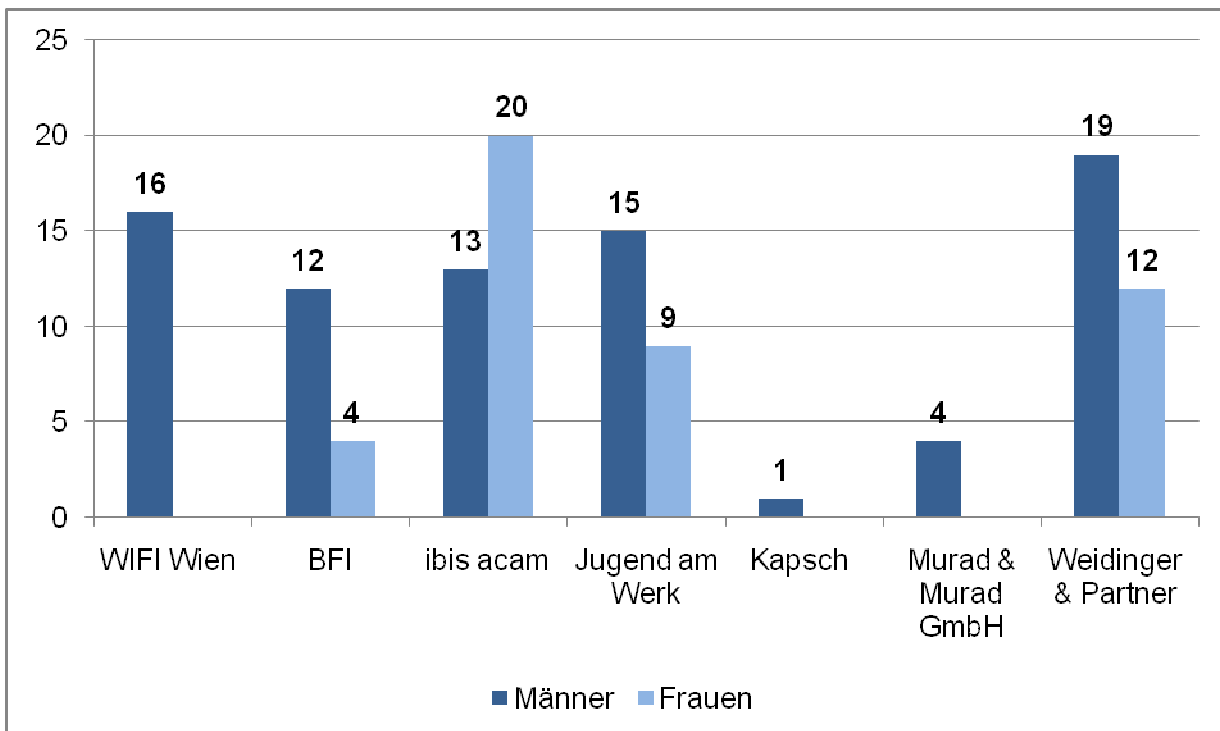
Unter den Jugendlichen, die vorzeitig aus einem überbetrieblichen Berufsausbildungsgang ausgeschieden sind, ohne auf eine betriebliche Lehrstelle (oder einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz im formalen Schulsystem) zu wechseln, beträgt der Anteil der Männer nahezu zwei Drittel, bei männlich dominierten Ausbildungsgängen (etwa bei WIFI, oder Murad) sogar bis zu 100%.

Grafik 4-3-2-1: Übergänge in betriebliche Lehrausbildung nach Träger und Geschlecht
(Absolutwerte)



Quelle: AMS Wien, Auswertung der vorzeitigen Beendigungen aus den überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen, Stand Februar 2010, eigene Berechnungen.

Grafik 4-3-2-2: Dropouts aus überbetrieblichen Ausbildungsgängen nach Träger und Geschlecht (Absolutwerte)

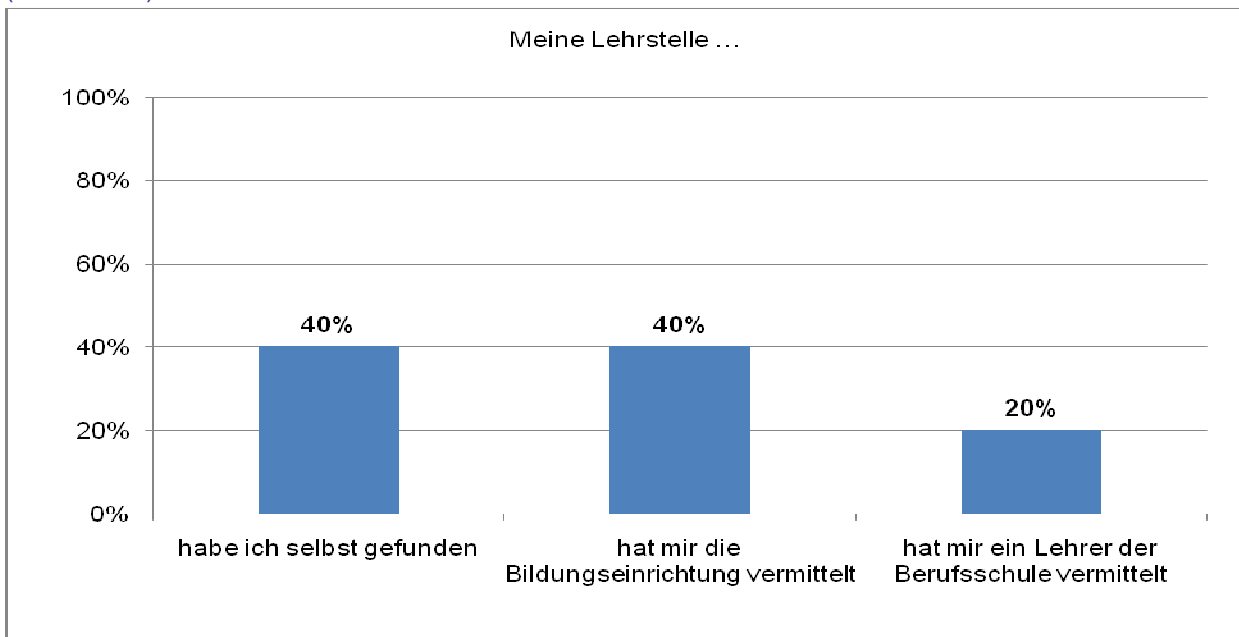


Quelle: AMS Wien, Auswertung der vorzeitigen Beendigungen aus den überbetrieblichen Berufsausbildungsgängen, Stand Februar 2010, eigene Berechnungen.

Rund je ein Viertel aller vorzeitigen Beendigungen betreffen Ausbildungsgänge von ibis acam und Weidinger & Partner, ein Fünftel Jugend am Werk. Gemessen an der Zahl der Ausbildungsplätze ist die Dropoutrate bei den Kursen des WIFI mit knapp 27% am höchsten, gefolgt von ibis acam (18,3%), Murad (13,3%) und Weidinger & Partner (12,8%). Den Ausbildungsgang „Kommunikationstechniker/in“ bei Kapsch Solutions hat bis Ende Januar erst ein Teilnehmer vorzeitig verlassen. Für diesen Kurs gab es allerdings auch spezielle Aufnahmeverfahren, die das Dropout-Risiko deutlich senken.

Im Rahmen der Jobout/Dropout-Analyse wurde ein Zehntel aller Jugendlichen, die vorzeitig aus der überbetrieblichen Berufsausbildung ausgeschieden sind, telefonisch nach den Ausstiegsgründen, ihrer derzeitigen Situation und den Zukunftserwartungen befragt und ihre Beurteilung der Ausbildungsgänge sowie der vorlaufenden Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen erhoben. Jeweils zwei Fünftel der befragten „Jobouts“ hat ihre betriebliche Lehrstelle über Vermittlung der Bildungseinrichtung erhalten oder ihre Lehrstelle selbst gefunden. Alle Befragten hatten ihre Lehrstelle zum Zeitpunkt der Befragung bereits angetreten.

Grafik 4-3-2-3: Akquisition der Lehrstelle (in Prozent)

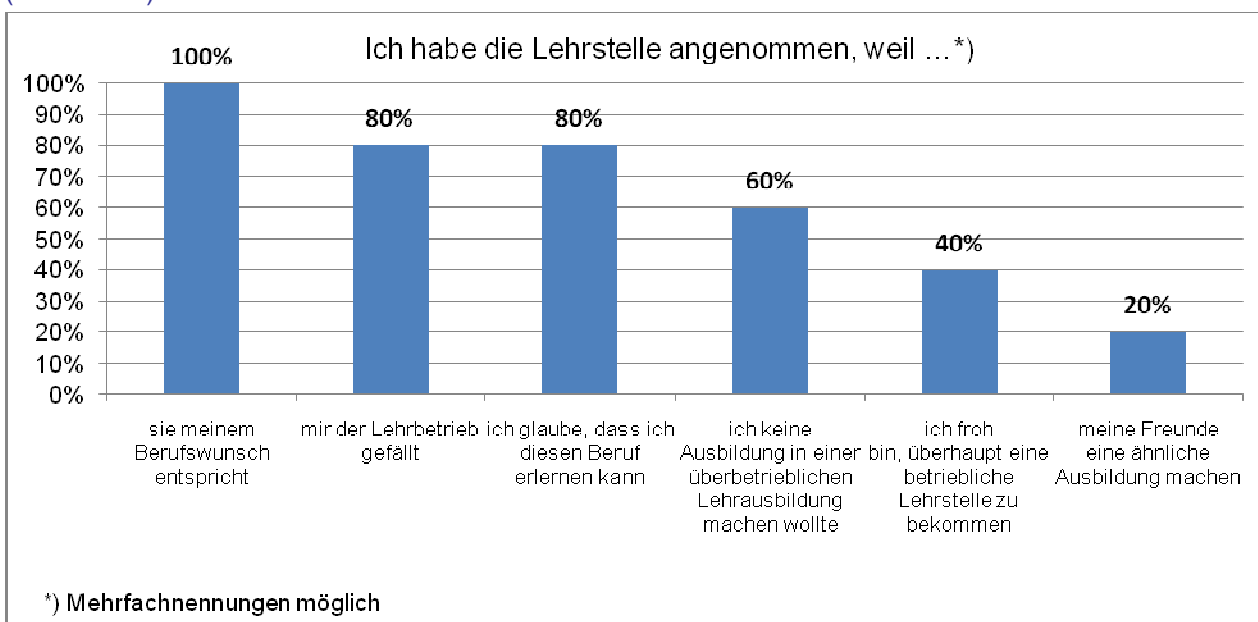


Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus der überbetrieblichen Berufsausbildung/Wien März 2010, (n=21)

Die Lehrberufe umfassen sowohl technischen Lehrberufe wie KFZ-Techniker und Zahntechniker wie Büroberufe oder Restaurantfachkraft. Für alle Jugendlichen ist der derzeitige Lehrberuf jener, den die Jugendlichen immer schon ergreifen wollten, oder einer der Berufe, der sie interessiert hat.

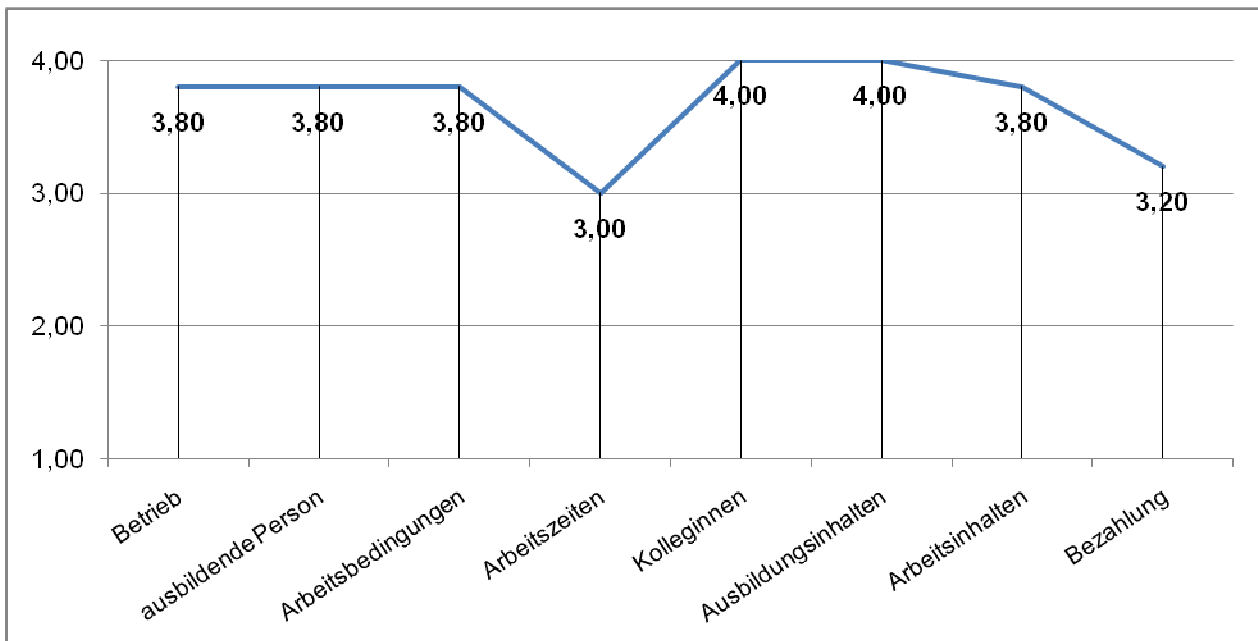
Alle Jugendlichen haben die Lehrstelle angenommen, weil sie ihrem Berufswunsch entspricht, für jeweils 80% waren außerdem der Lehrbetrieb als auch das Vertrauen darauf, die Ausbildung zu bewältigen, ausschlaggebend. Die Möglichkeit des Wechsel von einer überbetrieblichen Ausbildung in eine betriebliche Lehrstelle hat die Bereitschaft, die Lehrstelle anzunehmen, zusätzlich gefördert.

Grafik 4-3-2-4: Gründe für die Annahme der Lehrstelle (in Prozent)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus der überbetrieblichen Berufsausbildung/Wien März 2010, (n=21)

Grafik 4-3-2-5: Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Lehrstelle
(4 = sehr zufrieden ... 1 = gar nicht zufrieden)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus der überbetrieblichen Berufsausbildung/Wien März 2010, (n=21)

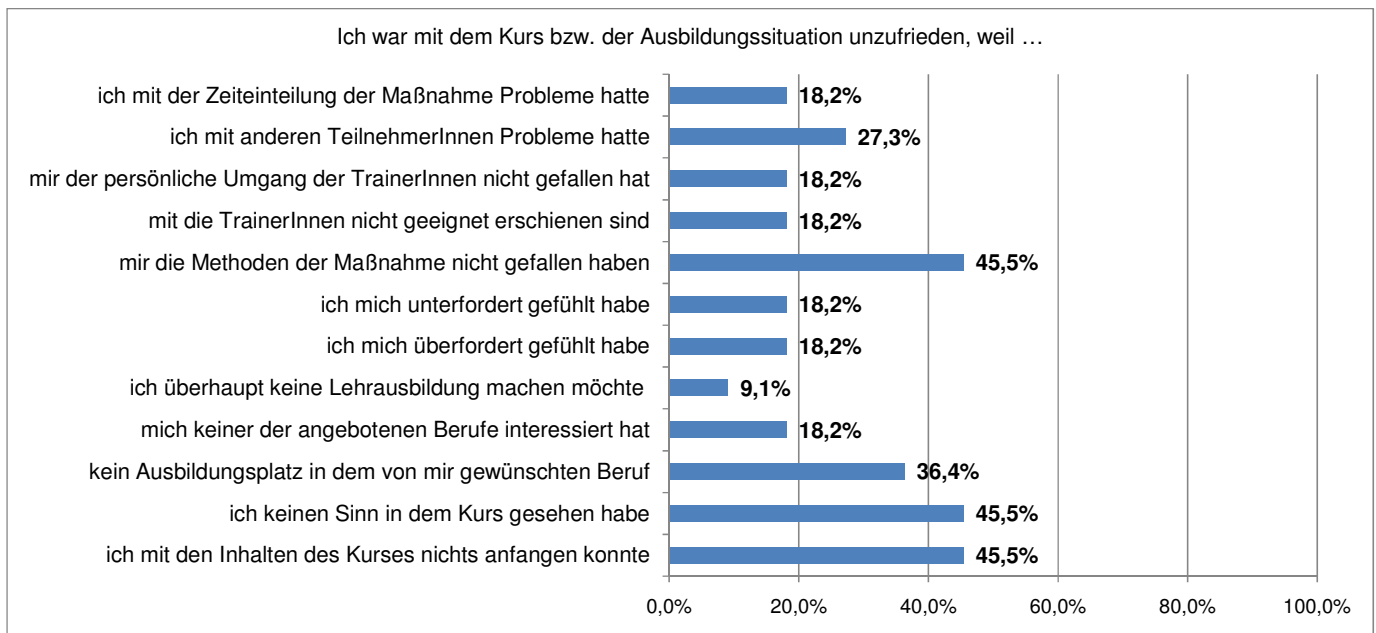
Mit ihrer Lehrstelle sind fast alle befragten Jugendliche sehr zufrieden. Die Zufriedenheit bezieht sich sowohl auf die Kolleginnen und die Ausbildungsinhalte (jeweils 4 auf einer Skala von 4 bis 1) als auch den Lehrbetrieb selbst, die betrieblichen AusbilderInnen, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsinhalte (jeweils 3,8). Weniger zufrieden sind die Jugendlichen lediglich mit den Arbeitszeiten (3,0) und der Lehrlingsentschädigung (3,2).

Es ist daher nicht überraschend, dass der überwiegende Teil der Jugendlichen die Lehrausbildung im jetzigen Betrieb abschließen möchte. Eine Teilnehmerin möchte in einen anderen Lehrberuf wechseln. 60% der befragten Jugendlichen, die auf eine betriebliche Lehrstelle gewechselt haben, haben vor, eine weiterführende Ausbildung zu machen, die übrigen wollen ihre Lehrausbildung abschließen und danach in ihrem Beruf bzw. einem anderen Beruf als Fachkraft tätig sein.

Von den 16 befragten Personen, die vorzeitig aus der Ausbildung ausgeschieden sind, haben dies 11 Personen getan, weil sie mit dem Kurs bzw. der Ausbildungssituation unzufrieden waren, eine Person wurden von Seiten der Trägereinrichtung wegen dauernder Abwesenheit ausgeschlossen. Vier Personen haben in einen anderen überbetrieblichen Ausbildungskurs gewechselt.

Nahezu die Hälfte der TeilnehmerInnen (45,5%) die den Ausbildungskurs wegen Unzufriedenheit verlassen haben, haben in dem Kurs keinen Sinn gesehen, konnten mit den Inhalten des Kurses nichts anfangen und waren mit den Methoden nicht einverstanden. Die Tatsache, dass die Ausbildung nicht in einem Wunschberuf stattfand, war für ein Drittel ein Grund für die vorzeitige Beendigung. Für jede vierte Person, die ausgestiegen ist, waren die Probleme mit anderen TeilnehmerInnen mitentscheidend, die Ausbildungszeiten sowie die TrainerInnen haben bei jeweils 18% der Personen zum Ausstieg aus der Ausbildung beigetragen.

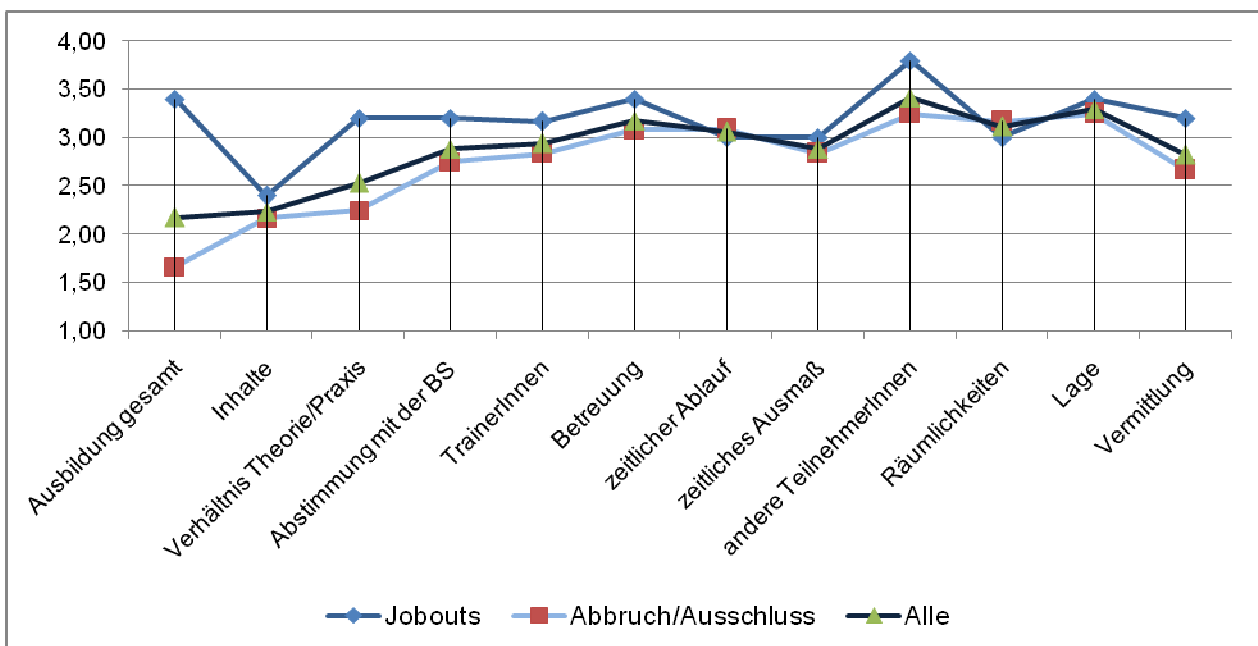
Grafik 4-3-2-6: Gründe für den vorzeitigen Abbruch der Maßnahme (in Prozent)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus der überbetrieblichen Berufsausbildung/Wien März 2010, (n=21)

Fast zwei Drittel (64%) der Jugendlichen, die vorzeitig aus einer überbetrieblichen Berufsausbildung ausgeschieden sind und keine Lehrstelle bekommen haben, suchen eine Lehrstelle, mehr als ein Drittel (36%) befindet sich in einer AMS-Maßnahme. Fast alle wollen einen Beruf erlernen und als Fachkraft tätig sein, zwei Teilnehmer streben eine weiterführende Ausbildung an.

Grafik 4-3-2-7: Zufriedenheit mit den überbetrieblichen Ausbildungsgängen bei Jobouts/Dropouts (4 = sehr zufrieden ... 1 = gar nicht zufrieden)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus der überbetrieblichen Berufsausbildung/Wien März 2010, (n=21)

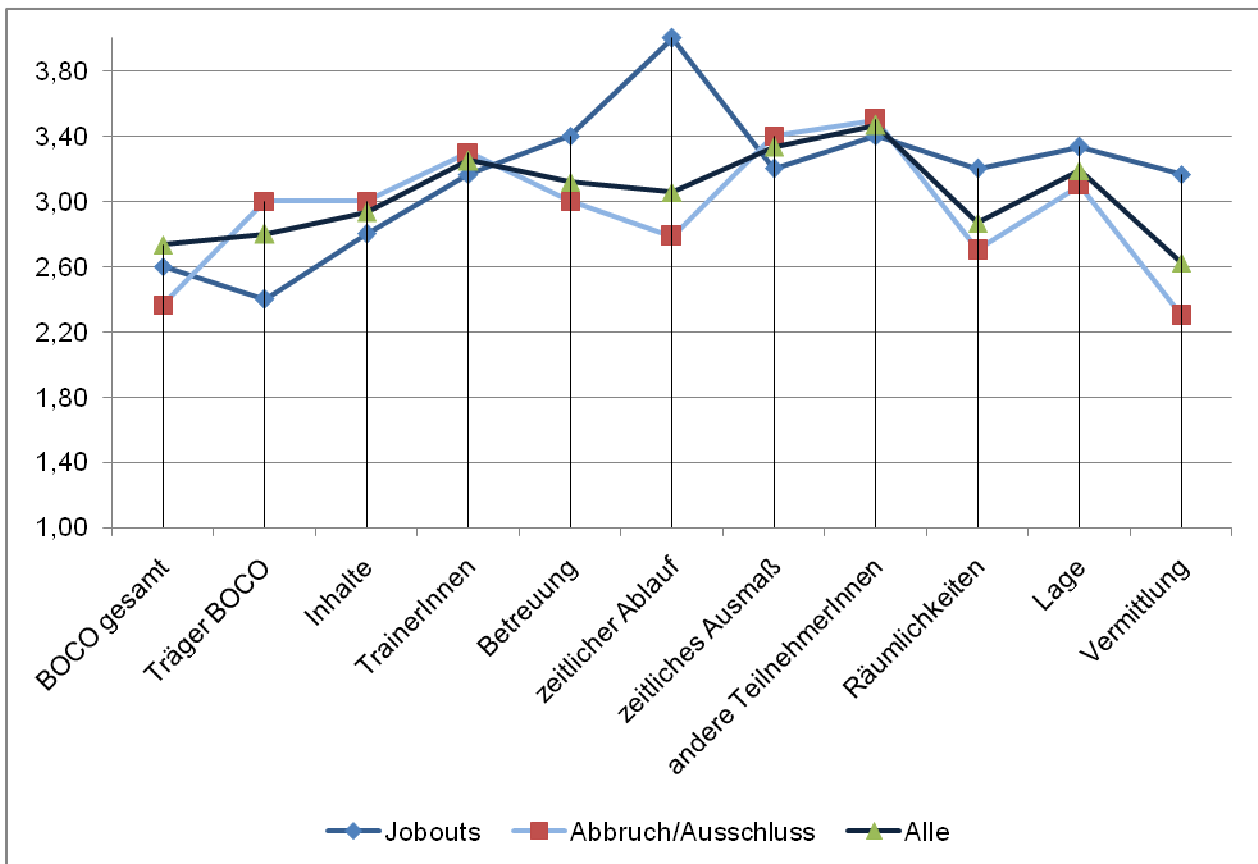
Die Gesamtbeurteilung der Ausbildungsgänge durch die Personen, die vorzeitig aus der Ausbildung ausgeschieden sind, fällt je nach Ausstiegsgrund sehr unterschiedlich aus: Während Personen, die auf eine betriebliche Lehrstelle wechseln, mit der überbetrieblichen Ausbildung sehr zufrieden bis eher zufrieden waren (3,4 auf einer Skala zwischen 4 = sehr zufrieden und 1 = gar nicht zufrieden), waren die AbbrecherInnen wenig zufrieden (1,67).

Differenzierter fällt das Urteil aus, wenn man die einzelnen Aspekte der Ausbildungsgänge abfragt. Eher zufrieden zeigen sich die TeilnehmerInnen mit den anderen TeilnehmerInnen (3,41), der Betreuung im Kurs (3,18), den TrainerInnen (2,94), zeitlichem Ablauf und zeitlichem Ausmaß der Kurse (3,06 bzw. 2,88), sowie Lage und Ausstattung der Ausbildungseinrichtung (3,29 bzw. 3,12) und der Abstimmung mit der Berufsschule (2,88). Geringer ist die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung (2,53) und den Inhalten der Ausbildung (2,24), wobei die Beurteilung dieser Aspekte bei „Jobouts“ deutlich besser ausfällt als bei den AbbrecherInnen. Dies trifft auch auf die Vermittlungsanstrengungen der Trägereinrichtungen zu: Während die Personen, die eine betriebliche Lehrstelle erhielten, durchaus zufrieden waren (3,20), war dies bei den AbbrecherInnen weit weniger der Fall (2,67).

Auf die Frage „In der Ausbildung hat mir besonders gut gefallen“ konnte die Hälfte der Befragten nichts anführen. Von den übrigen wurden vor allem die praktische Betätigung („eigentlich fast überhaupt nur die Werkstatt, ansonsten war es eh wie in der Schule“, das Handwerkliche hat mir Spaß gemacht“, „dass wir gemalt und gezeichnet haben. Maler/Anstreicher ist mein Wunschberuf“), die TrainerInnen („dass der Trainer sehr nett war und uns vieles beigebracht hat“), die Atmosphäre und die KollegInnen genannt. Als störend wurde der geringe Praxisanteil („dass wir nur theoretisches Zeug gemacht haben, nichts praktisches“, „dass wir fast nur Theorie gemacht haben“, „wenig Praxis, das hat mich gestört“), die geringe Bezahlung, die Rahmenbedingungen („Räumlichkeit eigentlich, der Raum war sehr klein“, „dass wir 19 Leute waren und immer lange warten mussten, bis wir dran kamen“), die AusbilderInnen und die Inhalte („die Ausbilder, wegen denen habe ich abgebrochen“, „der Chef war sehr streng!“, „die Ausbilder, das Schuttwegräumen, die Ausbildung war Blödsinn“, „der Ausbilder und die Mädchen im Kurs“) empfunden. Dementsprechend gaben die Jugendlichen bei der Frage „In der Ausbildung hätte ich mir gewünscht“ vor allem größere Praxisblöcke und eine höhere Ausbildungsentschädigung an.

Die Jugendlichen, die vorzeitig aus der überbetrieblichen Berufsausbildung ausgeschieden waren, wurden auch zu den vor den Ausbildungsgängen absolvierten Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen befragt.

Grafik 4-3-2-8: Zufriedenheit mit BOCO-Maßnahmen bei Jobouts/Dropouts aus überbetrieblichen Ausbildungsgängen (4 = sehr zufrieden ... 1 = gar nicht zufrieden)



Quelle: ÖIBF, öibf-Telefonbefragung von Jobouts/Dropouts aus der überbetrieblichen Berufsausbildung/Wien März 2010, (n=21)

Die Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen werden von den TeilnehmerInnen, die vorzeitig ausgeschieden sind, sehr unterschiedlich bewertet. Auf einer Skala von 4 bis 1 (werden die Kurse im Durchschnitt über alle Teilgruppen mit 2,73 bewertet. Weniger zufrieden waren jene Jugendliche, die aus der überbetrieblichen Berufsausbildung in eine betriebliche Lehrstelle gewechselt haben (2,60), höhere Zufriedenheit haben jene Personen geäußert, die die überbetriebliche Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben (3,23).

Eher zufrieden waren die TeilnehmerInnen mit den anderen TeilnehmerInnen (3,47), dem zeitlichen Ausmaß (3,33), den TrainerInnen (3,25), und der Lage bzw. Erreichbarkeit der Einrichtungen (3,19). Auch die Betreuung im Kurs wurde von den meisten mit eher zufriedenstellend beurteilt (im Durchschnitt 3,12; „Jobouts“ 3,40; AbbrecherInnen 4,00). Geringere Zustimmung fanden die Inhalte der BOCO-Kurse (2,93, bei Jobouts 2,80) und die Trägereinrichtungen (2,80), wobei vor allen Jugendliche, die aus der überbetrieblichen Berufsausbildung in eine betriebliche Lehrstelle wechselten, mit den Trägern der BOCO wenig zufrieden waren. Sehr unterschiedlich wurde der zeitliche Ablauf der BOCO-Maßnahme gesehen: Während die späteren „Jobouts“ aus der Berufsausbildung damit sehr zufrieden waren, wurde der zeitliche Ablauf von den AbbrecherInnen der Berufsausbildung nur mit 2,79 bewertet. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Beurteilung der Räumlichkeiten: Rückblickend waren die in eine Lehrstelle gewechselten Personen mit den Räumlichkeiten der BOCO deutlich zufriedener (3,20) als die AbbrecherInnen (2,70). Die (erfolglosen) Vermittlungsanstrengungen der BOCO-Trägereinrichtungen werden von den später im Zuge der überbe-

trieblichen Berufsausbildung vermittelten Personen deutlich besser bewertet (3,17) als von jenen Personen, die aus anderen Gründen vorzeitig aus der überbetrieblichen Berufsausbildung ausgeschieden sind (2,30).

Die Detailanalyse der Interviews gibt ein differenziertes Bild der Einschätzung der BOCO-Maßnahmen. Die Mehrheit der befragten Personen, die vorzeitig aus einem überbetrieblichen Berufsausbildungsgang ausgeschieden sind, kann der BOCO positive Seiten abgewinnen („die Kurszeiten, die Trainer, dass sie auf uns zugehen, die Atmosphäre“, „die Atmosphäre war irgendwie gut, mir hat alles gefallen dort“, „BOCO Kurs war leiwand, hat Sinn gemacht“, „das Arbeitsklima dort, die Trainer auf jeden Fall“, die Zeiten waren gut eingeteilt (nicht zu früh begonnen), praktische Sachen gelernt, die den späteren Beruf betreffen, man konnte sich alles anschauen, was man wollte“, „dass wir Freunde kennengelernt haben, dass wir über Berufe etwas gelernt haben und diese kennengelernt haben; Lebenslauf oder Bewerbungen schreiben haben wir auch gelernt!“). Dass die Berufsorientierung nicht immer zu einem (betrieblichen) Ausbildungsplatz führt („dass ich nicht sofort einen Ausbildungsplatz bekommen habe“, „dass ich dann vom BOCO-Kurs zur überbetrieblichen Berufsausbildung (JAW) weitergeleitet wurde“) wurde als störend empfunden, auch die Art und Weise, wie die BOCO durchgeführt wurde, wurde kritisiert („dass wir nur Kennenlernspiele mit anderen Kindern gemacht haben, nicht über die Berufe gesprochen“, „dass die mit uns gar nichts gemacht haben, nicht mal die Lebensläufe und Bewerbungen korrigiert. Wir mussten alles alleine machen“ „dass es am Vormittag war, ich wollte am Nachmittag dort sein“), ebenso die fehlende Bezahlung,

Gewünscht hätten sich die befragten Personen vor allem eine Lehrstelle („Dass ich die Lehrstelle bekommen hätte, die ich mir gewünscht hätte. Deshalb habe ich die Ausbildung auch abgebrochen und mir eine neue Lehrstelle gesucht“, „dass ich gleich dort eine Lehrstelle habe“, „dass sie uns bei der Lehrstellensuche mehr helfen bzw. unterstützen könnten“), mehr Ermutigung und Betreuung („dass der Coaching-Trainer das nicht gesagt hätte, sondern an mich geglaubt hätte, dass ich das schaffen kann, was ich will“, „dass die Betreuer mit uns mehr gemacht hätten, dass sie uns geholfen hätten, wir mussten alles ohne Hilfe machen“), aber auch eine bessere EDV-Ausstattung („die PCs könnten schneller sein, die waren zu langsam. Wir konnten fast nicht recherchieren“, „dass es einen Computerraum gegeben hätte“).

4.3.3 Erste Erfahrungen der Trägereinrichtungen und TrainerInnen in der ÜBA

Im Rahmen der Gespräche mit den Trägereinrichtungen und TrainerInnen wurden neben den Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen vor allem die Einschätzungen und die ersten Erfahrungen zum laufenden Ausbildungszyklus der überbetrieblichen Berufsausbildung eingeholt.

4.3.3.1 Zum Aufbau der überbetrieblichen Berufsausbildung

Insgesamt wird das Konzept der überbetrieblichen Berufsausbildung als wichtig und richtig gesehen, weil es Jugendlichen, die am 1. Lehrstellenmarkt keine Lehrstelle finden, die Möglichkeit einer Lehrausbildung bietet (Person 2). Manche Ausbildungseinrichtungen haben langjährige Erfahrungen mit derartigen Lehrgängen. So hat etwa Jugend am Werk bereits 1997 Lehrgänge im Rahmen des NAP (Nationalen Aktionsplanes) durchgeführt, dann folgten die JASG-Lehrgänge. Diese Lehrgänge waren kurz (max. 10 Monate) und oft nur Stückwerk. Durch die §30-Regelung ist

eine durchgängige Lehrausbildung möglich. Der längere Planungshorizont wirkt sich natürlich auch positiv auf die Qualität der Ausbildung aus, weil die gesamte Ausbildung mit einem stabilen, konstanten Team konzipiert werden kann (Person 3, Person 4). Grundsätzlich ist die Konzeption der überbetrieblichen Berufsausbildung jener der JASG-Lehrgänge sehr ähnlich. Sie orientiert sich ja an den gesetzlich vorgegebenen Berufsbildern und den Vorgaben des AMS. Zwar bietet die überbetriebliche Berufsausbildung nunmehr erstmals ein durchgängiges Ausbildungsangebot, in den letzten Jahren wurden in Wien JASG-Lehrgänge de facto aber auch immer bis zum Lehrabschluss verlängert. Das neue Konzept der überbetrieblichen Berufsausbildung mit der Ausbildungsgarantie hat eine positive Auswirkung auf die Motivationslage der TeilnehmerInnen, weil als Ziel der Ausbildung die Lehrabschlussprüfung im Zentrum steht (Person 9). Die durchgängige Form der überbetrieblichen Berufsausbildung ist aber auch mit dem kleinen Nachteil verbunden, dass TeilnehmerInnen, die in der Berufsschule negativ abschließen, zwar weiter im Ausbildungsgang und in der Gruppe verbleiben, aber am Ende die große Lehrabschlussprüfung, in der die Berufsschulprüfung inkludiert ist, absolvieren müssen (Person 10). Eine große zusätzliche Motivation entsteht in der neuen Form durch die höhere Ausbildungsentschädigung in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Vergleich zu den JASG-Lehrgängen (Person 10).

Aus der Sicht mancher ProjektkoordinatorInnen und TrainerInnen ist die überbetriebliche Berufsausbildung im Vergleich zur Lehre aus drei Gründen keine „vollwertige“ Berufsausbildung: Erstens ist die Entlohnung der Jugendlichen in den überbetrieblichen Ausbildungsgängen zumeist niedriger als in der betrieblichen Lehrausbildung; zweitens fehlt im Vergleich zur betrieblichen Lehre der Kundenkontakt (Dies ist vor allem in Dienstleistungsberufen (Handel, Büro) aber auch in technischen Berufen, die vor allem im gewerblichen Bereich ausgebildet werden, von Bedeutung); drittens arbeiten die Jugendlichen zwar in den Lehrwerkstätten mit Gleichaltrigen zusammen, die in Betrieben übliche Arbeit in (sowohl altersmäßig als auch hierarchisch) gemischten Teams fehlt jedoch (Person 6). Dadurch gibt es auch keine Möglichkeit des Wissenstransfers von den älteren zu den jüngeren KollegInnen bzw. keine Erfahrung mit betrieblichen Hierarchien (Person 7).

Die Vorteile der überbetrieblichen Berufsausbildung liegen auch darin, dass sie nichts „produzieren“ muss. Dadurch ist eine punktgenauere Vorbereitung für die Berufsschulen und die Lehrabschlussprüfungen möglich. Im Betrieb muss immer die laufende Arbeit erledigt werden (Person 5).

Es ist aus der Sicht mancher TrainerInnen zu befürchten, dass Jugendliche, die eine überbetriebliche Berufsausbildung absolviert haben, trotz erfolgreich absolvierter Lehrabschlussprüfung keine Stelle als Facharbeitskraft bekommen, weil Ihnen (zumindest aus Sicht der Betriebe) die Praxis fehlt. (Person 7).

4.3.3.2 Ausschreibung und Vergabe

Als problematisch werden die sehr (bzw. zu) hohen Vorgaben des AMS hinsichtlich der Qualifikationen der TrainerInnen empfunden. Jene Personen, welche die geforderten Qualifikationen zur Gänze erfüllen, sind oft nicht bereit, zu den vom AMS finanzierten Stundensätzen zu arbeiten, weil Sie sich in anderen Marktsegmenten mit wesentlich höheren Sätzen behaupten können. Jüngere TrainerInnen können dagegen oft nicht die geforderte Praxis nachweisen und dürfen wegen „fehlender“ Erfahrung nicht eingesetzt werden, obwohl sie gut ausgebildet und hoch motiviert sind. Die Zahl der absolvierten Trainingsstunden allein sagt nichts über die Eignung der TrainerInnen aus. Auch wenn die fachliche Ausbildung und die erforderliche Zahl an Praxis vorhanden ist, muss eine Person für die Tätigkeit mit Jugendlichen nicht unbedingt geeignet sein.

Darauf reagieren die Ausbildungseinrichtungen mit unterschiedlichen Strategien: Ibis Acam etwa verfügt über eine eigene TrainerInnen-Community, die rund 1.300 Personen umfasst. Entsprechend versierte MitarbeiterInnen führen ein erstes Matching zwischen den Ausschreibungsanforderungen und den TrainerInnen aus dem Pool durch. Der Projektkoordinator behält sich jedoch die Endauswahl der TrainerInnen vor, weil für die Arbeit im Team auch die Persönlichkeit und die Komplementarität wichtig sind. Er vertraut dabei auch auf seine langjährige Erfahrung. TrainerInnen, denen die Erfahrung fehlt, erhalten vor dem Einsatz in Maßnahmen ein Praktikum, das auch dazu dient, die Personen und ihre Eignung für die Arbeit mit den jeweiligen Zielgruppen zu testen. Derzeit baut Ibis Acam ein Modulsystem auf, das es ermöglicht, die TrainerInnen zielgerichtet für jene Aufgaben einzusetzen, in denen sie ihre Stärken nutzen können. Es kann auch von keinem Trainer erwartet werden, dass er alle Aspekte im Rahmen eines Berufsausbildungsganges gleichermaßen gut (und gerne) abdeckt. Für die TeilnehmerInnen ist ein Wechsel in der Person der Ausbilder auch wichtig, weil sie auch den Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten für ihren beruflichen Alltag üben können (Person 2).

„Jugend am Werk“ bedient sich nicht eines Pools an freien TrainerInnen, sondern verfügt über ein konstantes MitarbeiterInnenpotenzial. Die Rekrutierung der angestellten MitarbeiterInnen erfolgt durch Inseratschaltung in Zeitungen und Fachzeitschriften. Personen die als FachausbilderInnen eingesetzt werden sollen, bekommen eine TrainerInnenausbildung im Ausmaß von 112 Stunden und 2x jährlich eine Fachausbildung. Die FachtrainerInnen werden auch in ausbildungsbegleitenden Maßnahmen eingesetzt. Dies sichert für die MitarbeiterInnen ein breiteres Aufgabengebiet und wirkt sich positiv auf die Qualität der Ausbildung aus, weil oft langjährige Erfahrungen mit AMS-Maßnahmen eingebracht werden können. Durch das Anstellungsverhältnis haben die MitarbeiterInnen eine höhere Identifikation mit der Einrichtung und deren Zielen, auch die Arbeit im Team ist durch die oft langjährigen Kontakte leichter (Person 3).

Bei Weidinger & Partner müssen alle FachausbilderInnen eine TrainerInnenausbildung haben. Die einzelnen Leistungsteile (Fachausbildung, sozialpädagogische Betreuung) werden nicht getrennt, sondern integrativ durchgeführt. Die sozialpädagogischen BetreuerInnen arbeiten teilweise direkt in der Gruppe mit. Andererseits stellen sie ein „Zentrum für Information und Beratung“ dar, sowohl für die Jugendlichen als auch für die TrainerInnen und BeraterInnen. Sie sind auch Drehscheibe zu professionellen Einrichtungen (psychologische Beratung, Schlichtungsstellen, Schuldnerberatung, ...), denn die Probleme der Jugendlichen liegen oft außerhalb des Ausbildungskontextes (Schulden, Gewalt, familiäre Probleme, Suchtproblematik,...) (Person 5).

Das AMS ist sehr bemüht, bereits im Vorfeld, vor allem im Vergabeprozess, qualitätssichernde Maßnahmen zu setzen, in der Folge wird die Qualität jedoch nicht im selben Ausmaß überprüft. Eine mögliche Verbesserung wäre eine Flexibilisierung der Stundenkontingente nach den Ausbildungsbedürfnissen im Ermessen der Trägereinrichtungen, dies ist jedoch de facto eine Frage der Abrechnung. Ein inhaltliches Qualitätsmanagement sollte auch über die TeilnehmerInnenbefragungen erfolgen, dies sollten die Trägereinrichtungen im Eigeninteresse betreiben. In früheren Ausschreibungen wurden auch die bisherigen Erfahrungen der Regionalen Geschäftsstelle mit den Trägereinrichtungen berücksichtigt, momentan ist das nicht mehr der Fall. Auch der Erfahrungsaspekt bei den TrainerInnen wird einmal mehr, ein-mal weniger bewertet, ist aber gleichbedeutend wie die formale Qualifikation (Person 5).

4.3.3.3 Administration und Zuweisung der TeilnehmerInnen

Die Zusammenarbeit mit dem AMS funktioniert in der Regel gut, vor allem im „mittleren“ Bereich, also jenen Personen, die mit der Koordination der Maßnahme und der Zuweisung der TeilnehmerInnen betraut sind. AMS-MitarbeiterInnen höherer Führungsebenen (bzw. aus den „übergeordneten“ Organisationseinheiten LGS und BGS) kennen den Maßnahmenalltag mitunter zu wenig. Die Zuweisung von TeilnehmerInnen wird unterschiedlich gehandhabt. In den meisten Fällen hat die Trägereinrichtungen keinen Einfluss darauf, welche Personen zu welchen Maßnahmen zugebucht werden. In Einzelfällen, etwa im Berufsausbildungsgang IT-TechnikerInnen wurde aufgrund des hohen Andrangs und der erhöhten Einstiegsanforderungen im Bereich Mathematik und Informatik ein Aufnahmetest durchgeführt und die besten 30 TeilnehmerInnen des Test in den Ausbildungsgang aufgenommen (Person 2).

4.3.3.4 Zusammenarbeit mit Berufsschulen

Das Verhältnis zu den Berufsschulen ist von der organisatorischen Seite unproblematisch, die Zusammenarbeit basiert ja auf den für beide geltenden Ausbildungsverordnungen. Die Auszubildenden haben regelmäßig (wöchentlich bis 14-tägig) Kontakt mit den Berufsschulen (Person 4). Die Verteilung der Berufsschulstunden variiert je nach gewählten Berufen. Teilweise erfolgt die Berufsschulbildung durchlaufend durch das gesamte 1. Lehrjahr, teilweise wird die Berufsschule geblockt durchgeführt. Oft betrifft die geblockte Berufsschule nur die Hälfte der TeilnehmerInnen einer Gruppe, die andere Hälfte hat in der Zwischenzeit weiter die Ausbildung in der Trägereinrichtung. Diese Vorgangsweise bringt dann für alle Beteiligten eine wesentlich angenehmere Ausbildungssituation, weil man mit kleineren Gruppen viel effizienter und direkter arbeiten kann (Person 2). Allerdings wirkt sich die Blockung negativ auf die Ausbildungsplanung aus (Person 4).

Problematisch ist allerdings, dass die TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Berufsausbildung an den Berufsschulen mitunter diskriminiert werden. In einer Berufsschule etwa wurden sie als „Untermenschen“ bezeichnet, die Punzierung als Lehrlinge des „zweiten Arbeitsmarktes“ durch die LehrerInnen (und in der Folge durch die anderen SchülerInnen) wirkt kränkend, abwertend und demotivierend. (Zitat: „Ihr kommts ja alle vom AMS, ihr könnts ja nichts!“). Wenn den TrainerInnen derartige Äußerungen oder diskriminierende Handlungen bekannt werden, interveniert die Projektkoordination des Trägers selbstverständlich sofort bei der betreffenden Berufsschule (Person 2).

4.3.3.5 Betriebspraktika

Die verpflichtenden Praktika sind grundsätzlich sehr sinnvoll, vor allem im Dienstleistungsbereich (Handel, Gastronomie), weil nur hier der „Echtbetrieb“ mit Kundenkontakt, Zeitdruck und der Umgang mit anderen in einem Team geübt werden kann. Allerdings ist es nicht immer leicht, Praktikumsplätze zu finden. Grundsätzlich ist die Fachausbildung (v.a. auch in den technischen Berufen) in den Lehrwerkstätten besser als in einem Betrieb, weil die Lehrwerkstätte, in der Regel ein viel breiteres Spektrum abdecken kann (Person 1). Es fehlt aber die Durchführung einer Aufgabe von der Planung bis zur Montage auf der Baustelle und unter Zeitdruck, die Notwendigkeit, sich unveränderlichen Gegebenheiten zu stellen und ein Problem auch unter widrigen Umständen zu lösen (Person 10). Auch in handwerklichen und technischen Berufen sind Dinge wie Zeitplanung, Kundenkontakt und das Arbeiten in einem heterogenen Team unterschiedlicher Alters- und Hierarchiegruppen (Geselle, Meister) wichtige Elemente (Person 9). In einem Betrieb gibt es einfach andere Herausforderungen.

Die Betriebspraktika werden auf die einzelnen Lehrjahre und auf verschiedene Betriebe aufgeteilt. En-bloc-Praktika bei einem Betrieb oder Praktika mehrerer Personen bei einem Betrieb wäre weder sinnvoll noch organisatorisch durchführbar. In der Regel durchläuft eine Person im Zuge der überbetrieblichen Berufsausbildung Praktika bei mehreren Betrieben unterschiedlicher Größe. Auf diese Weise kann die/der Jugendliche unterschiedliche Organisationsformen und Branchenschwerpunkte innerhalb seines Berufsbildes kennenlernen. Dies findet im Spannungsfeld zwischen Reglementierung (um Missbrauch zu vermeiden) und Freiraum der Trägereinrichtungen statt (Person 5). Die Praktika sind ein Teil der Fachausbildung, daher versuchen die Träger auch die Ausbildungsinhalte und Tätigkeitsbereich vorweg mit den Betrieben abzuklären. Die Betriebspraktika sind zwar in der Konzeption der überbetrieblichen Berufsausbildung nunmehr Teil der Ausbildung und nicht mehr nur Vermittlungsinitiative, dennoch kommt es im Zuge der Praktika sehr wohl auch zu Übernahmen von TeilnehmerInnen in ein reguläres Lehrverhältnis.

Die Jugendlichen werden gezielt auf Praktikumsplätze vermittelt. Die Jobfinder berücksichtigen dabei den Ausbildungsstand der Jugendlichen und stimmen die Ausbildungserfordernisse mit den Stärken und Arbeitsschwerpunkten der Praktikumsbetriebe ab (Person 10). Über diese Praktika geben die Jugendlichen auch Rückmeldungen an die Ausbildenden und müssen in einem Praktikumsbericht erläutern, was sie im Praktikum gelernt und gearbeitet haben. Die Vermittlungsfunktion der Praktika in eine betriebliche Lehrstelle ist eher am Anfang der Ausbildung gegeben, später sind die Jugendlichen oft nicht mehr bereit, vom Ausbildungsplatz weg zu wechseln (Person 9).

Die Praktika sind für den erfolgreichen Verlauf der überbetrieblichen Berufsausbildung ganz entscheidend. Daher wenden die Trägereinrichtungen diesem Bereich auch eine große Aufmerksamkeit zu. Jugend am Werk etwa hat aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit vielfältige Betriebskontakte, die Betriebskontakter und Jobfinder haben einen guten Überblick über die betriebliche Landschaft (Person 3, Person 4). Weidinger & Partner hat eine eigene Abteilung für die Praktikumsassistenten eingerichtet. Die Schulungseinrichtung unternimmt große Anstrengungen die Jugendlichen in Praktika zu bringen. In manchen Berufen ist dies schwierig, weil zu wenig ausbildungsberechtigte Betriebe vorhanden sind. Die Schulungseinrichtung bietet auch organisatorische Unterstützung für die Betriebe bei einer geplanten Übernahme von PraktikantInnen in reguläre Lehrverhältnisse.

Mitunter ist es nicht einfach, die TeilnehmerInnen der überbetrieblichen Berufsausbildung unterzubringen. In manchen Berufen bekommen die Betriebe ausreichend viele PraktikantInnen aus dem Bereich der BHS oder Fachhochschulen. In diesen Berufen gibt es daher kaum Praktikumsplätze für TeilnehmerInnen einer überbetrieblichen Lehrausbildung; dies trifft vor allem auf die Industrie zu. Im Gewerbe ist dies oft leichter, z.B. in Bau- und Baunebenberufen. Hier können Betriebe Ausfälle von Lehrlingen durch PraktikantInnen kompensieren. Teilweise werden die PraktikantInnen dann auch auf die Lehrstellen übernommen (Person 6).

Ergänzt werden die Betriebspraktika durch alternative Ergänzungsangebote der Ausbildungseinrichtungen. Weidinger & Partner etwa organisiert auch Arbeiten im nicht-kommerziellen Bereich. So werden z.B. regelmäßig Caterings in der „Grufft“ organisiert, die für die KöchInnen als Übungscaterings dienen, sozial Schwachen zugute kommen und für die TeilnehmerInnen an den Ausbildungsgängen auch die Konfrontation mit Leuten bringen, denen es wirklich schlecht geht. Dies relativiert ihre eigene Position. Von den TischlerInnen der überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge wurden auch Garderoben für den Caritas-Kindergarten hergestellt. Die MalerInnen malen die Schulungsräumlichkeiten aus, die IT-Techniker sind für die Verkabelungen im Schulungs-

zentrum zuständig, usw. Diese Arbeiten sind sehr realitätsnahe und müssen auch oft unter hohem Zeitdruck geschehen (Person 5).

Ibis Acam hingegen hat ein eigene Einheitsfirma „gegründet“, die wie eine Übungsfirma funktioniert. Die TeilnehmerInnen der verschiedenen Ausbildungsgänge üben dabei die ihrer Ausbildung entsprechenden Funktionen aus (etwa Einkauf, Rechnungswesen, Büro, technische Abteilung), sie planen die für die Ausbildung notwendigen Anschaffungen, die dann auch tatsächlich durchgeführt werden (nachdem sie von der Projektkoordination geprüft worden sind). Diese Firma verfügt über ein eigenes Budget, das ebenfalls geplant werden muss. Damit werden die TeilnehmerInnen mit Fragen der Betriebsführung in einem Ausmaß konfrontiert, wie dies bei betrieblichen Lehrstellen nicht immer der Fall ist (Person 2).

4.3.3.6 Beschäftigung von TrainerInnen

Die durch die neuen gesetzlichen Regelungen bzw. Vergabeanforderungen bedingte Einschränkung der Trainerberechtigung von selbstständigen AusbilderInnen auf Inhaber von schulungseinschlägigen Gewerbescheinen wird den TrainerInnenmarkt sehr verändern. Derzeit sind viele selbstständige TrainerInnen zwar InhaberInnen von „spartenfremden“ Gewerbescheinen (z.B. Abhaltung von Seminaren), arbeiten aber in einschlägigen Betrieben mit und bringen daher für die Ausbildungstätigkeit sehr viel praktische Erfahrungen mit. Wenn diese Gruppe wegfällt, wird es schwierig werden, entsprechende PraktikerInnen auf dem „unselbständigen“ TrainerInnenmarkt zu finden (Person 1).

4.3.3.7 Verbesserungspotenzial

Aus Sicht der TrainerInnen und der Trägereinrichtungen ist das Verhältnis 15 TeilnehmerInnen zu 1 Trainer zu hoch. Je kleiner die Gruppe, desto eher kann man individuell auf die TeilnehmerInnen eingehen und deren spezifischen Probleme bei der Ausbildung berücksichtigen. Allerdings ist den TrainerInnen auch bewusst, dass es budgetäre Restriktionen gibt. Aus Sicht der Projektkoordination besteht der Wunsch nach mehr Mitbestimmung bei der Selektion der TeilnehmerInnen.

Adaptionsbedarf ist aus Sicht der Trägereinrichtungen bei der Definition der Qualitätskriterien der TrainerInnen gegeben. Die Erfahrungen der Trägereinrichtungen mit TrainerInnen und die persönliche Einschätzung der Ausbildungseinrichtungen bezüglich der Stärken und Schwächen der verfügbaren TrainerInnen sollten in die Bewertung einfließen können.

Negativ beurteilt werden die Bestrebungen, eine Anstellungsverpflichtung für TrainerInnen zu etablieren. Dies widerspricht vor allem dem Selbstbestimmungsbedürfnis der TrainerInnen. Außerdem müssten den veränderten Kostenstrukturen der Trägereinrichtungen bei der Umstellung der Beschäftigungsverhältnisse auf voll versicherte Dienstverhältnisse auch in den zulässigen Stundensätzen Rechnung getragen werden (Person 2).

Wünschenswert wären:

- Ein breiteres Berufsspektrum, aus dem potenzielle TeilnehmerInnen wählen können; es sollten nicht nur absolute „Mainstream-Berufe“ angeboten werden
- Mehr Maßnahmen für Mädchen in „nicht-traditionellen“ Frauenberufen mit dem Ziel, Rollenbilder aufzubrechen. Derzeit ist fast so etwas wie eine Renaissance der klassischen Berufsrollenbilder von Frauen und Männern bei den Jugendlichen zu beobachten. Die Ursachen dafür mögen einerseits in den sehr traditionell-patriarchalischen Strukturen man-

cher MigrantInnen-Familien, andererseits in den über (v.a. US-amerikanische) Fernsehserien transportierten Klischees liegen (Person 6).

4.3.3.8 Perspektiven

Die überbetriebliche Berufsausbildung wird in Zukunft noch eine größere Rolle spielen, auf jeden Fall solange, als es die Ausbildungsgarantie gibt. Sollte diese irgendwann fallen, wird zwar der „Zwang“ wegfallen, bis dahin wird sich die überbetriebliche Berufsausbildung möglicherweise aber bereits als echte Alternative zur Lehrausbildung etabliert haben. Mittelfristig wird das duale Ausbildungssystem insgesamt durch die Berufsmatura an Attraktivität gewinnen. In diesem Modell können Lehrlinge begleitend sich auf eine Matura in Kernfächern vorbereiten. Dies ermöglicht dann auch eine weiterführende Ausbildung z.B. im Fachhochschul- oder Universitätsbereich. In den Produktionsberufen gibt es nach wie vor zu wenige Lehrstellen (auch gemessen am Rückgang der Gesamtbeschäftigung im Produktionsbereich). Vor allem im industriellen Bereich fehlt es an Lehrstellen. Außerdem ist eine Verschiebung der Lehrstellenangebote in Richtung Dienstleistungsbereich zu beobachten (Person 1).

Der Lehrstellenmarkt wird noch schwieriger. Dies liegt teils an der Wirtschaftskrise, die es für die Betriebe zusätzlich schwer macht, Lehrstellen anzubieten, teils an der schwindenden Bereitschaft der Betriebe, Lehrlinge aufzunehmen. Es besteht nicht nur eine Konkurrenz der Betriebe mit den weiterführenden Schulen um die Besten, sondern auch zwischen SchulabgängerInnen und Absolventinnen von AHS, BHS und HTL (vor allem in den Berufen Bankkaufmann, Versicherungskaufmann, IT-Technik).

Bezüglich einer möglichen Differenzierung des Angebotes von Lehrausbildung ist anzumerken, dass manche TeilnehmerInnen eine längere Ausbildungszeit benötigen würden, um die Lehrinhalte voll aufnehmen und umsetzen zu können. Eine „Lehre light“, also die Schaffung von Lehrberufen mit geringerem Niveau, „ist dabei aber nicht der richtige Weg, eher sollte man das Lehr- und Lerntempo den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Jugendlichen anpassen“ (Person 10). Im Elektrobereich etwa wäre eine stärkere Diversifizierung der Berufsbilder und Lehrberufe möglich. Manche Jugendliche haben ihre Stärken in einer sehr praxisorientierten Umsetzung, sind also als Installationselektriker gut einsetzbar, während andere weniger an der manuellen Umsetzung als an der Planung und Betreuung von Steuerungsanlagen interessiert sind und sich als Regeltechniker eignen. Viele Jugendliche schließlich wollen nur einen Lehrabschluss, weil dieser die formale Einstiegsvoraussetzung für völlig andere Tätigkeitsbereiche (etwa im öffentlichen Dienst) ist, der eigentliche Lehrberuf ist dabei Nebensache (Person 9).

Der „Zwang“ zur Anstellung bisher als freie DienstnehmerInnen tätige MitarbeiterInnen wird zu einer Veränderung des TrainerInnenmarktes führen. Vor allem die „PraktikerInnen“ werden wegfallen (Person 6).

4.4 Lehrstellensuchend gemeldete Nicht-Teilnehmende an AMS-Kursen („Nicht-Teilnehmende“)

Im Rahmen der Evaluierung der AMS-Maßnahmen für Jugendliche wurden auch Personen befragt, deren Lehrstellensuche bisher als „erfolglos“ bezeichnet werden kann. Insgesamt wurden im März 2010 n=57 telefonische Interviews durchgeführt. Von den 1.063 beim AMS lehrstellensuchend gemeldeten Personen (Stand: 8. Februar³⁶) wurden in erster Linie jene befragt, die seit dem Schulabschluss (2009 oder früher) keine Lehrstelle gefunden haben (n=50), weiters wurden LehrabbrecherInnen (n=7) einbezogen, d.h. Jugendliche, die bereits einen Teil der Lehrzeit absolviert haben. Ein wesentliches Kriterium der Erhebung war, dass die Interviewten vor der Befragung keine Schulungen durch das AMS (v.a. auch keinen BOCO-Kurs) besucht hatten – auf diesem Umstand beruht auch die Bezeichnung „Nicht-Teilnehmende“.

Demografische Struktur der Lehrstellensuchenden

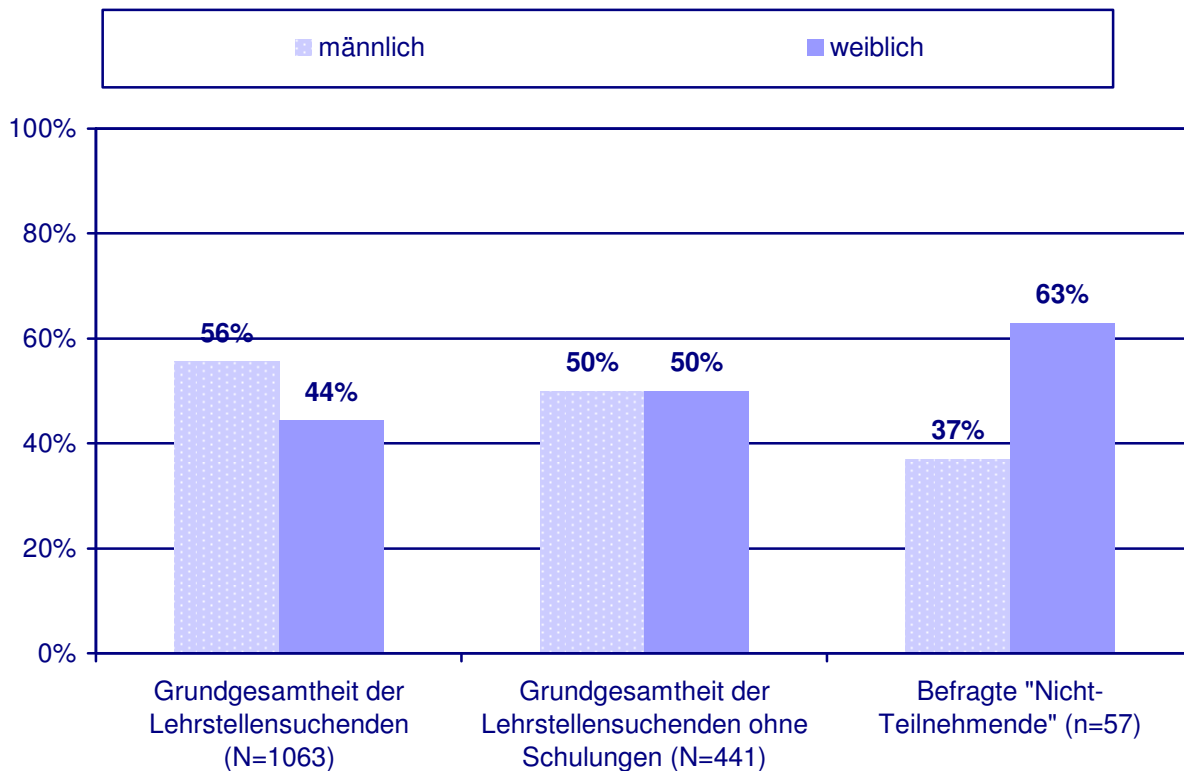
Mit Stichtag 8.2.2010 waren am AMS 1063 Personen lehrstellensuchend gemeldet, davon waren 56 % männlich und 44 % weiblich. Von diesen 1063 Lehrstellensuchenden hatten 441 – die Hälfte davon weiblich – noch an keinen Schulungen im Rahmen des AMS teilgenommen. Die Befragten Nicht-Teilnehmenden sind zu zwei Drittel weiblich – dies erklärt sich aufgrund der bewusst geschlechtsneutralen Zufallsstichprobe wohl durch die Erreichbarkeit und Interviewbereitschaft der Befragungsgruppe.

Grafik 4-4-1 verdeutlicht die Geschlechterproportion der Grundgesamtheit aller am AMS lehrstellensuchend gemeldeten Personen, weiters die Anzahl derjenigen Lehrstellensuchenden, die noch keine Schulungen im Rahmen des AMS besucht haben (Stichtag 8.2.2010) sowie die Geschlechterproportion der befragten Nicht-Teilnehmenden.

Insgesamt wurden also n=57 Personen befragt, die beim AMS als lehrstellensuchend gemeldet sind, jedoch bis zum Befragungszeitpunkt (März 2010) keinen AMS-Kurs und insbesondere auch keinen BOCO-Kurs besucht hatten. Unter den Befragten waren 21 männliche (37 %) und 36 weibliche (63 %) Lehrstellensuchende, der Altersdurchschnitt der Nicht-Teilnehmenden liegt bei 16,07 Jahren.

³⁶ d. h. unmittelbar vor dem Beginn der letzten ÜBA-Maßnahme im Ausbildungsjahr 2010

Grafik 4-4-1: Geschlechterproportion Lehrstellensuchende, Lehrstellensuchende ohne AMS-Schulungen und Befragte (in Prozent)



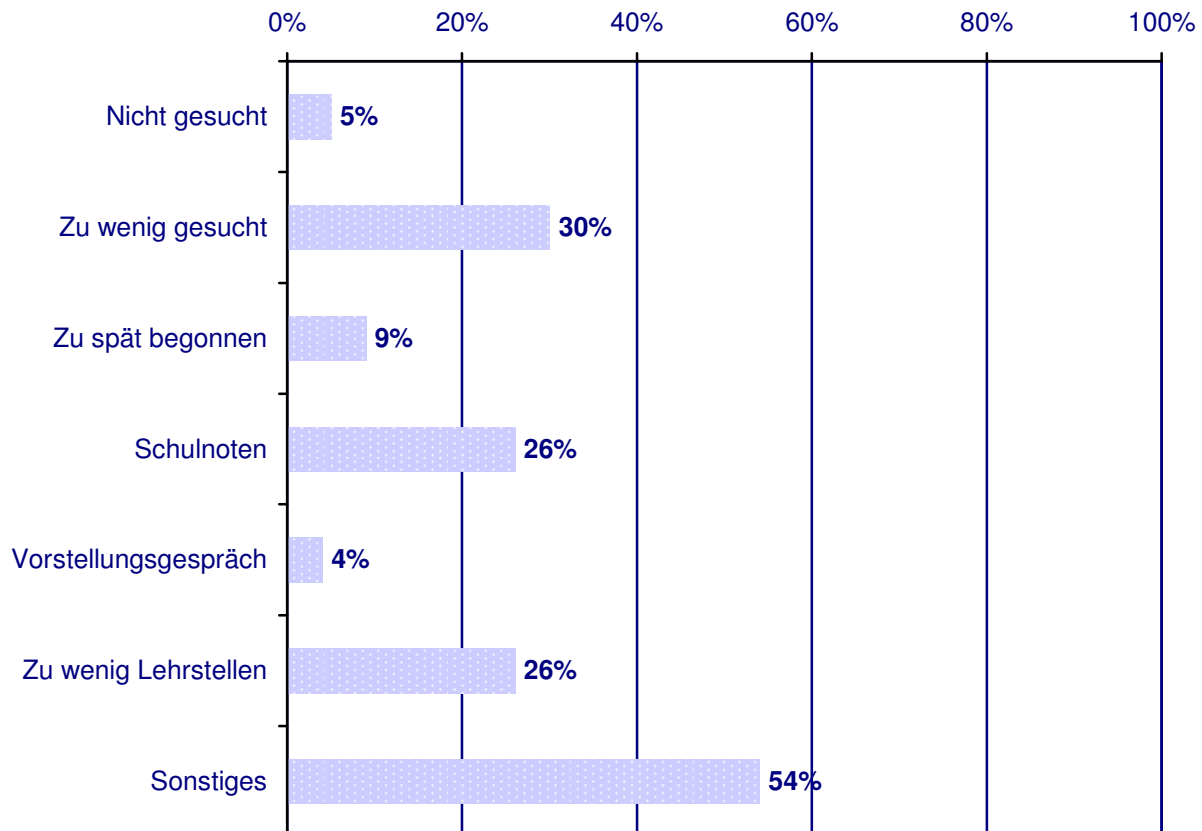
Quelle: AMS, Datenstichtag 8.2.2010; und ibw-Befragung Nicht-Teilnehmende/Wien (März 2010; n=57 Befragte)

Befragungsergebnisse der Nicht-Teilnehmenden

Nach Selbsteinschätzung definierten sich 88 % der Befragten selbst als lehrstellensuchend, 40 % gaben an „gar nichts“ zu machen (Anm.: Mehrfachnennungen möglich). 16 % machten Angaben zu „Sonstiges“; darunter wurden u. a. genannt: der Besuch der Berufsschule nach abgebrochener Lehre, der Wunsch nach weiterer Qualifikation (weiterführende Schule, LKW-Führerschein) sowie das „Warten“ darauf, die Altersgrenze zu erreichen, mit der der Betroffene sich beim Bundesheer verpflichten lassen kann.

Von den befragten Nicht-Teilnehmenden waren 30 % der Meinung, dass sie zu wenig nach einer Lehrstelle gesucht hatten. 26 % glauben, dass ihre (schlechten) Schulnoten der Grund dafür sind, dass sie bisher keine Lehrstelle gefunden haben. Ebenfalls 26 % sind der Meinung, dass ausschlaggebend war, dass es zu wenige Lehrstellen gibt.

Grafik 4-4-2: Gründe für erfolglose Lehrstellensuche
(in Prozent; Mehrfachantworten möglich)



Quelle: ibw-Befragung Nicht-Teilnehmende/Wien (März 2010; n=57 Befragte)

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich, daher Summe > 100%

Mehr als die Hälfte (54 %) gab „sonstige Gründe“ für die erfolglose Lehrstellensuche an. Eine Auswahl aus den offenen Antworten:

- „Ich habe bei Bewerbungstests nie gut abgeschnitten.“
- „Ich bekam keine Antwort von Betrieben.“
- „Bin bereits im 3. Lehrjahr - bekomme nur Absagen - die meisten Betriebe nehmen lieber Lehrlinge im 1. Lehrjahr auf.“
- „Bin erst seit einigen Monaten in Österreich.“
- „Bin schon mal gekündigt worden, hatte diszipliniäre Probleme in der BIS.“
- „Bin zu faul, kaum eine Bewerbung geschrieben.“
- „Habe keine Chance bekommen mich zu beweisen, oder mich vorzustellen.“
- „Habe mich doch für Schulbesuch entschieden.“
- „Habe nur Absagen bekommen, falle bei Aufnahmetests immer durch.“
- „Hohe Anforderungen von Betrieben, v.a. bzgl. EDV-Kenntnissen.“
- „Ich habe noch nicht richtig angefangen zu suchen, mein Zeugnis lässt zu wünschen übrig.“
- „Ich bin sehr heikel: mag keine weiten Anfahrtsweg etc.“
- „War in Krankenstand.“
- „Keine Ahnung, ich habe viele Bewerbungen abgeschickt, habe gute Noten; in diesem Beruf [Anm.: BäckerIn] werden eher Mädchen aufgenommen.“
- „Weil ich keinen Schulabschluss habe.“
- „Keine Ahnung.“

Wunschberuf

Die Nicht-Teilnehmenden wurden nach ihrem Berufswunsch gefragt. Folgende Tabelle schlüsselt den Wunschberuf nach Einzelnennungen auf; Mehrfachnennungen wurden berücksichtigt, sieben Personen gaben keinen Berufswunsch an.

Konkret wurden zehn Berufe genannt, die mit Start September 2010 nicht in der überbetrieblichen Lehrausbildung angeboten werden, und zwar die folgenden: Anlagentechniker/in, Bäcker/in (zweifach), Bankkaufmann/-frau (zweifach), Chemielabortechnik, Friseurin (zweifach), Immobilienkaufmann/-frau, Mechatroniker/in (zweifach), Medienfachmann/-frau (zweifach), Speditionskaufmann/-frau, Zahnärztliche Fachassistenz (zweifach).

Aus den Interviews geht jedoch nicht hervor, dass diese (nicht durch die ÜBA abgedeckten) Berufswünsche der Grund für eine Nicht-Teilnahme waren – vergleiche dazu auch die Gründe für die Nicht-Teilnahme in Grafik 4-4-3.

Tabelle 4-4-1: Wunschberuf (Mehrfachnennungen möglich)

Wunschberuf	Nennungen
Anlagentechniker	1
Bäcker/in	2
Bankkaufmann/-frau	2
Bürokaufmann/-frau	12
Chemielabortechnik	1
Drogist/in	1
Einzelhandelskaufmann/-frau	15
Elektriker/in	2
Florist/in	1
Friseur/in	2
Installations- und Gebäudetechnik	1
Großhandelskaufmann/-frau	1
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	1
Industriekaufmann/-frau	1
Immobilienkaufmann/-frau	1
IT-Techniker/in	1
Kellner/in	1
Konditor/in	1
Kraftfahrzeugtechnik	3
Koch/Köchin	3
Maler/in	2
Mechatroniker/in	2
Medienfachmann/-frau	2
Spengler/in	1
Speditionskaufmann/-frau	1
Zahnärztliche Fachassistenz	2

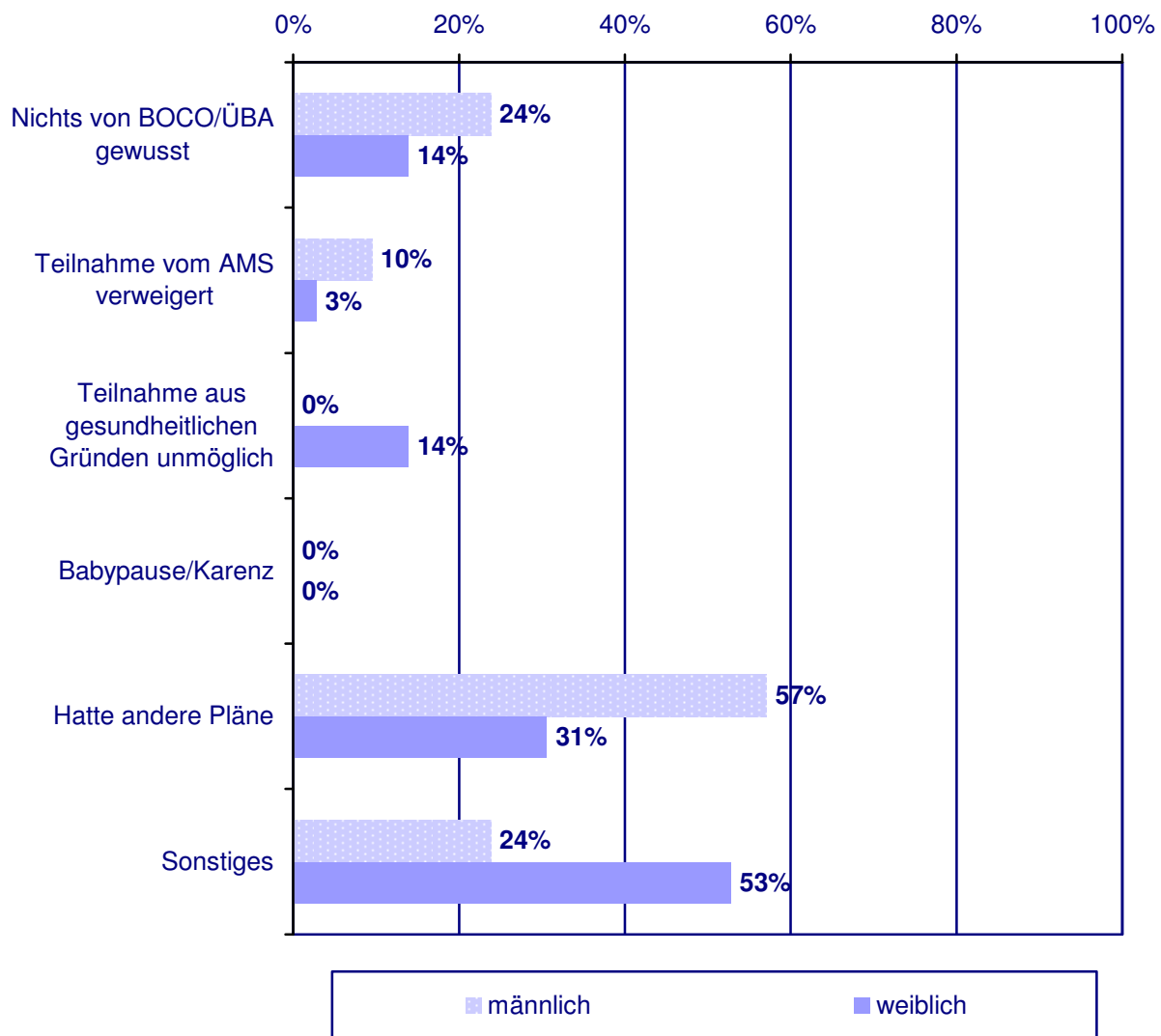
Quelle: ibw-Befragung Nicht-Teilnehmende/Wien (März 2010; n=57 Befragte)

Gründe für die Nicht-Teilnahme an BOCO bzw. ÜBA

Von den Befragten der Nicht-Teilnehmenden hatte (definitionsgemäß) niemand einen BOCO-Kurs bzw. eine ÜBA besucht. 18 % (24 % männlich, 14 % weiblich) wussten nichts von dieser Möglichkeit, 10 % der männlichen und 3 % der weiblichen Befragten wurde die Teilnahme vom

AMS verweigert, für 14 % der Teilnehmerinnen war eine Teilnahme aufgrund einer Erkrankung unmöglich. 57 % der männlichen und 31 % der weiblichen Nicht-Teilnehmenden gaben an, dass sie andere Pläne hatten. Dabei handelt es sich v. a. um diejenigen, die genau wussten, was sie wollten – in der Mehrheit eine betriebliche Lehrstelle, manche wollten auch einfach Geld verdienen. 24 % der Burschen und 53 % der Mädchen gaben sonstige Gründe an, weshalb sie nicht an einem BOCO-Kurs teilgenommen hatten. Eine Auswahl aus den offenen Antworten auf die Fragen nach den anderen und sonstigen Gründen findet sich unterhalb der Grafik 4-4-3.

Grafik 4-4-3: Gründe für Nicht-Teilnahme an BOCO bzw. ÜBA
(in Prozent; Mehrfachantworten möglich)



Quelle: ibw-Befragung Nicht-Teilnehmende/Wien (März 2010; n=57 Befragte)

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich, daher Summe > 100%

Andere Pläne (Auswahl):

- „Ich möchte eine Lehrstelle finden.“ (mehrfach)
- „Arbeit oder Lehrstelle.“
- „Wollte arbeiten und Geld verdienen.“
- „Wollte vorher selbst versuchen, eine Lehrstelle zu finden.“
- „Gehe weiter in die Berufsschule.“ (mehrfach)

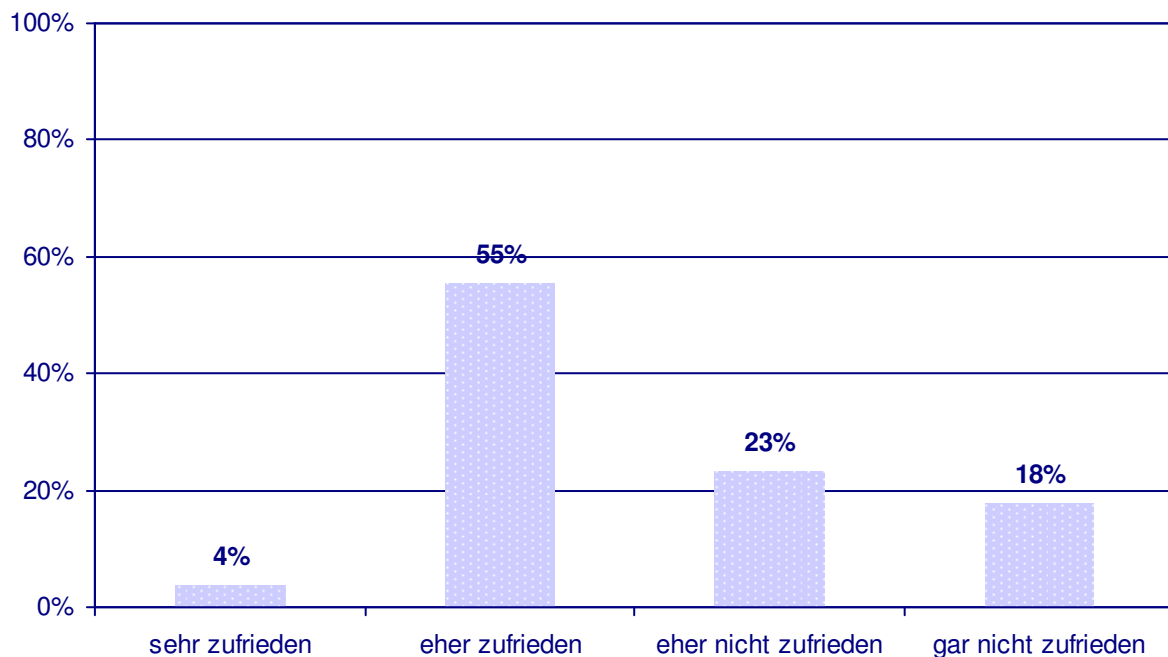
- „Möchte mich beim Bundesheer verpflichten lassen.“
- „Werde ab September eine höhere Schule besuchen.“

Sonstige Gründe (Auswahl):

- „Hauptschulabschluss“
- „Bin nicht hingegangen: damals war mir mein Freund noch wichtiger; war verliebt.“
- „Ich habe bei Merkur gearbeitet.“
- „Ich habe mit der Lehre bereits begonnen - im Einzelhandel - wurde Ende Oktober gekündigt (in der Probezeit, weil ich undynamisch bin).“
- „Ab April 2010 Projekt: Sprungbrett - werde 10wöchigen Kurs besuchen.“
- „Man hat mir empfohlen, vorher den Hauptschulabschluss nachzuholen.“
- „Kein Interesse, ich wollte eine Lehrstelle.“
- „Keine freien Kurse.“
- „Ich möchte keine Kurse besuchen - halte nichts von diesen Kursen.“
- „Hoffe es auch so zu schaffen eine Lehrstelle zu finden.“

Nur 4 % der Nicht-Teilnehmenden sind mit ihrer Lebenssituation sehr zufrieden, 55 % sind eher zufrieden. Insgesamt sind 41 % eher nicht oder gar nicht zufrieden, wie Grafik 4-4-4 zeigt.

*Grafik 4-4-4: Zufriedenheit mit der derzeitigen Lebenssituation
(in Prozent)*



Quelle: ibw-Befragung Nicht-Teilnehmende/Wien (März 2010; n=57 Befragte)

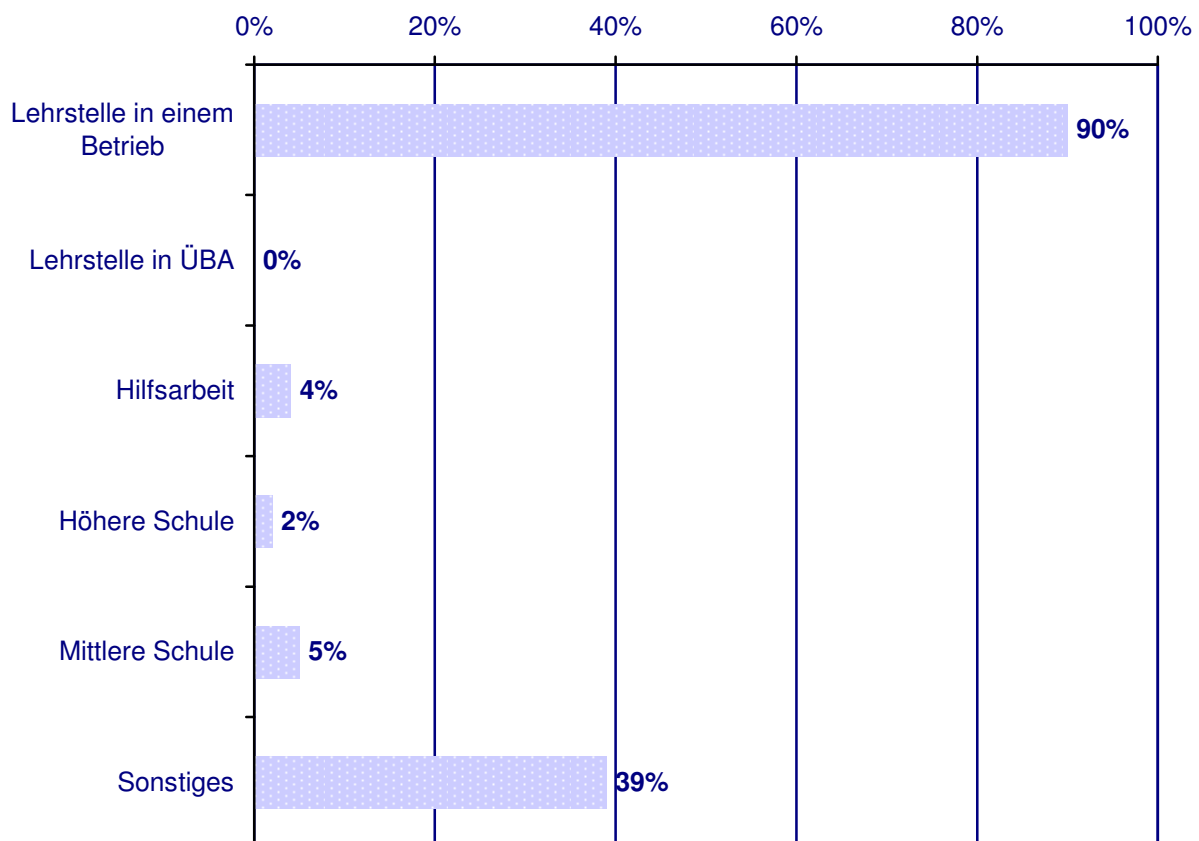
Wünsche für die berufliche Zukunft – Nicht-Teilnehmende

Wie bereits deutlich wurde, erhofft sich die Mehrheit der Nicht-Teilnehmenden eine Lehrstelle in einem Betrieb – 90 % gaben dies als Wunsch für ihre berufliche Zukunft an. 7 % der derzeit befragten Lehrstellensuchenden streben einen weiteren Schulbesuch an. 39 % nannten sonstige Wünsche für ihre berufliche Zukunft, darunter:

- „Arbeitsplatz, gute Ausbildung“
- „Erfolg“
- „Bundesheer“
- „Geld“
- „Hauptschulabschluss machen“
- „Aufstiegsmöglichkeiten“
- „Beruf ausüben, eventuell dann selber einen Betrieb aufmachen.“
- „Job finden, eigenes Geld verdienen, etwas tun können.“
- „Meisterprüfung, eigene Firma.“
- „Gute Ausbildung, Geld muss stimmen.“

Der Umstand, dass von den befragten Nicht-Teilnehmenden niemand eine Lehrstelle in der ÜBA als Wunsch für die berufliche Zukunft nennt, lässt darauf schließen, dass die bisherige Nicht-Teilnahme auch tatsächlich auf eigener Entscheidung beruht.

Grafik 4-4-5: Wünsche für die berufliche Zukunft
(in Prozent; Mehrfachantworten möglich)



Quelle: ibw-Befragung Nicht-Teilnehmende/Wien (März 2010; n=57 Befragte)

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich, daher Summe > 100%

Die Zufriedenheit mit dem AMS zeigt sich auch in der Befragung der Nicht-Teilnehmenden – sie sind zu 89 % sehr oder eher zufrieden mit dem AMS, wie dies bereits in Kapitel 4.1 dargelegt wurde (für einen näheren Vergleich siehe Kap. 4.1).

4.5 Zusammenfassung der Befragungen

Für die vorliegende Untersuchung wurden n=904 Personen in unterschiedlichen Phasen der Ausbildung (AMS-SchulungsteilnehmerInnen, AussteigerInnen sowie Nicht-Teilnehmende an Schulungsmaßnahmen) befragt. Das Befragungsdesign war dementsprechend umfangreich und umfassend.

Die Jugendlichen verteilen sich auf folgende vier Gruppen:

- Teilnehmende an Berufsorientierungs- und Coachingkursen (BOCO-Kursen) im Auftrag des AMS – August/September 2009
- Teilnehmende an der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30b BAG im Auftrag des AMS (ÜBA) – Start September 2009
- Dropouts (Abbrechende aus unterschiedlichen Gründen) und Jobouts (Abbrechende aufgrund eines Einstiegs in eine betriebliche Lehrausbildung) aus BOCO und ÜBA³⁷
- „Nicht-Teilnehmende“ (lehrstellensuchende Jugendliche, die bisher nicht an einem BOCO-Kurs oder einer ÜBA teilgenommen haben)

Die Jugendlichen der Zielgruppen stehen alle in der beruflichen Erstausbildung und waren bei der Suche nach einer „regulären“, d. h. betrieblichen, Lehrstelle bisher (bis zum Befragungszeitpunkt – je nach Gruppe zwischen August 2009 und März 2010) nicht erfolgreich.

Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei etwa 16 Jahren, es gibt einen tendenziellen Überhang an männlichen Teilnehmern sowohl in der Grundgesamtheit der TeilnehmerInnen, als auch in den befragten Gruppen (mit Ausnahme der Gruppe der Nicht-Teilnehmenden). Fast zwei Drittel der Befragten haben einen (erkennbaren) Migrationshintergrund – hierfür wurden die Parameter Staatsbürgerschaft, Geburtsland, Umgangssprache und zweite Umgangssprache herangezogen. Die häufigsten nicht-deutschen Umgangssprachen der Befragten sind Türkisch und Serbisch. Der Bildungshintergrund der Eltern der Befragten ist mehrheitlich Pflichtschulabschluss bzw. Lehrabschluss. Die Jugendlichen selbst kommen vor allem aus dem Polytechnischen Lehrgang, der Hauptschule und der Kooperativen Mittelschule. Mehr als zwei Drittel der Jugendlichen hat mindestens die 9. Schulstufe absolviert, die überwiegende Mehrheit beendete ihr letztes Ausbildungsjahr 2009. Insgesamt zwei Drittel (aus BOCO, ÜBA und der Nicht-Teilnehmenden) haben das letzte Schuljahr positiv abgeschlossen.

Mit den Maßnahmen im Rahmen des AMS – Berufsorientierungs- und Coachingkurs sowie überbetriebliche Lehrausbildung – sind die Jugendlichen mehrheitlich zufrieden (Anteil der „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“-Antworten: 93 % BOCO, 86 % ÜBA). Vor allem die Zufriedenheit mit den TrainerInnen und AusbilderInnen sticht hierbei hervor: Sie liegen in beiden Befragungen (BOCO und ÜBA) an erster Stelle der Zufriedenheitsskala: 94 % der BOCO- und 88 % der ÜBA-TeilnehmerInnen erklären sich „sehr“ oder „eher zufrieden“ mit den TrainerInnen. Unabhängig von der Zufriedenheit mit der Ausbildung ist der Wille zu einer betrieblichen Lehrstelle vorhanden: 90 % der Nicht-Teilnehmenden, 85 % der BOCO-TeilnehmerInnen und immerhin noch 57 % der ÜBA-TeilnehmerInnen gaben einen solchen Wunsch bekannt.

Auch Jugendliche, die während der BOCO oder ÜBA auf eine betriebliche Lehrstelle wechselten, bewerten die BOCO- und ÜBA-Kurse durchwegs positiv, vor allem mit den TrainerInnen und der

³⁷ Diese Gruppe ist wiederum unterteilt in: Dropouts aus BOCO, Dropouts aus ÜBA, Jobouts aus BOCO und Jobouts aus ÜBA

Betreuung in den Maßnahmen sowie den Vermittlungsanstrengungen der Ausbildungseinrichtungen waren die Jugendlichen sehr zufrieden. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle handelt es sich bei der vermittelten betrieblichen Lehrausbildung um den Wunschberuf der Jugendlichen, entsprechend motiviert sind die befragten „Jobouts“, die Lehrausbildung erfolgreich abzuschließen und im erlernten Beruf auch weiter tätig zu sein.

Geringer fällt die Zustimmung bei jenen Jugendlichen aus, die vorzeitig aus der BOCO oder ÜBA ausgeschieden sind. Der überwiegende Teil hat die Maßnahmen verlassen, weil sie keinen Sinn in einer Ausbildung gesehen haben, die ihren Berufsvorstellungen nicht entspricht. Persönliche, familiäre oder gesundheitliche Probleme waren nur für ein Viertel der AbbrecherInnen maßgeblich für die vorzeitige Beendigung. Auch wenn Dropouts mit BOCO und ÜBA insgesamt weniger zufrieden waren, werden die TrainerInnen, die Betreuung in den Kursen und Rahmenbedingungen eher positiv bewertet, geringe Zufriedenheit herrscht dagegen in Bezug auf die Inhalte der Maßnahmen und die (erfolglos gebliebenen) Anstrengungen der Ausbildungseinrichtungen, die Jugendlichen auf eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln.

Die Zufriedenheit der Jugendlichen (Befragungen in BOCO und unter Nicht-Teilnehmenden) mit dem AMS ist grundsätzlich hoch: 86 % gaben an, mit dem AMS („sehr“ oder „eher“) zufrieden zu sein, vor allem die Freundlichkeit der BeraterInnen wurde von den Jugendlichen positiv hervorgehoben.

5 Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, Empfehlungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß §30b BAG (ÜBA) sowie der vorgelagerten Berufsorientierungs- und Coachingkurse (BOCO) in Wien zeichnen insgesamt ein recht positives Bild dieser Maßnahmen:

Die Jugendlichen sind sowohl mit den Berufsorientierungs- und Coachingkursen als auch mit der überbetrieblichen Lehrausbildung in hohem Maße zufrieden (Anteil der „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“-Antworten: 93 % BOCO, 86 % ÜBA). Vor allem die Zufriedenheit mit den TrainerInnen und AusbilderInnen sticht hierbei hervor: Sie liegen in beiden Befragungen (BOCO und ÜBA) an erster Stelle in der Bewertung verschiedener Einzelaspekte der Maßnahmen: 94 % der BOCO- und 88 % der ÜBA-TeilnehmerInnen erklären sich „sehr“ oder „eher zufrieden“ mit den TrainerInnen. Besonders erwähnenswert ist, dass sich auch das subjektive Wohlbefinden durch die Teilnahme stark verbessert hat: 71% der BOCO-TeilnehmerInnen geht es seit Beginn des BOCO-Kurses persönlich besser, 26% ungefähr gleich gut (und nur 4% weniger gut). Ähnliches gilt für die ÜBA: 76% der Teilnehmenden geht es hier seit Ausbildungsbeginn persönlich besser, 17% ungefähr gleich gut und 8% weniger gut.

Unabhängig von der Zufriedenheit mit den Kursen bzw. der Ausbildung wünscht sich der Großteil der Jugendlichen eine betriebliche Lehrstelle, allerdings die TeilnehmerInnen in der ÜBA bereits in einem deutlich geringeren Umfang: 85 % der BOCO-TeilnehmerInnen und 57 % der ÜBA-TeilnehmerInnen gaben einen solchen Wunsch bekannt. Besonders hoch ist der Wunsch nach einer betrieblichen Lehrstelle (90%) bei jenen, die im Februar 2010 noch lehrstellensuchend waren und bis dahin an keinem Kurs des AMS teilgenommen haben. Der (bisher unerfüllte) Wunsch nach einer betrieblichen Lehrstelle ist auch der primäre Grund, warum diese Gruppe Jugendlicher, die in der Studie als „Nicht-Teilnehmende“ bezeichnet wurden, bisher an keinem Kursangebot des AMS teilgenommen hat.

Auch Jugendliche, die während der BOCO oder ÜBA auf eine betriebliche Lehrstelle wechselten, bewerten die BOCO- und ÜBA-Kurse durchwegs positiv, vor allem mit den TrainerInnen und der Betreuung in den Maßnahmen sowie mit den Vermittlungsanstrengungen der Ausbildungseinrichtungen waren die Jugendlichen sehr zufrieden. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle handelt es sich bei der vermittelten betrieblichen Lehrausbildung um den Wunschberuf der Jugendlichen, entsprechend motiviert sind die befragten „Jobouts“, die Lehrausbildung erfolgreich abzuschließen und im erlernten Beruf auch weiter tätig zu sein.

Geringer fällt die Zustimmung bei jenen Jugendlichen aus, die vorzeitig aus der BOCO oder ÜBA ausgeschieden sind. Der überwiegende Teil hat die Maßnahmen verlassen, weil sie keinen Sinn in einer Ausbildung gesehen haben, die ihren Berufsvorstellungen nicht entspricht. Persönliche, familiäre oder gesundheitliche Probleme waren nur für ein Viertel der AbbrecherInnen maßgeblich für die vorzeitige Beendigung. Auch wenn Dropouts mit BOCO und ÜBA insgesamt weniger zufrieden waren, werden die TrainerInnen, die Betreuung in den Kursen und Rahmenbedingungen eher positiv bewertet, geringe Zufriedenheit herrscht dagegen in Bezug auf die Inhalte der Maßnahmen und die (erfolglos gebliebenen) Anstrengungen der Ausbildungseinrichtungen, die Jugendlichen auf eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln.

Die hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der ÜBA ist natürlich aus organisatorischer, pädagogischer und sozialintegrativer Perspektive äußerst positiv zu bewerten und bedeutet auch einen Erfolg für die beteiligten Akteure (vor allem AMS, Ausbildungseinrichtungen, Berufsschule und Praktikumsbetriebe). Die Zufriedenheit und Motivation der Jugendlichen stellt zudem auch eine – wenn nicht sogar die entscheidende - Variable bei der Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Jugendlichen dar.

Gleichzeitig beinhaltet diese hohe Zufriedenheit (verbunden mit dem abnehmenden Wunsch nach einer betrieblichen Lehrstelle) aber mittelfristig auch eine potentielle strukturelle Problematik für das System der dualen Berufsausbildung an sich, da diese Zufriedenheit auf Faktoren basiert, welche die betriebliche Lehrausbildung in dieser Form in der Regel nicht offerieren kann. Ein (weiterer) Rückgang der betrieblichen Lehrstellen wäre nicht nur mit hohen volkswirtschaftlichen Kosten verbunden, sondern würde auch die besondere – auch betriebswirtschaftlich relevante – Stärke der betrieblichen Lehrausbildung (nämlich die Ausbildung direkt am Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt) in Österreich konterkarieren. Daher gilt es, neben ausreichenden Ausbildungsangeboten für Jugendliche weiterhin auch die Bereitschaft der Betriebe, Lehrlinge auszubilden, durch sozialpädagogische Begleitung oder Coachingmaßnahmen für Auszubildende sicherzustellen.

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS von Anfang an als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik für erfolglos Lehrstellensuchende in einer Zeit des Lehrstellenmangels konzipiert wurde und nicht als fixer und konstanter Teil des Systems der Lehrlingsausbildung an sich. (Die Erstausbildung von Jugendlichen wird zudem auch nicht im Verantwortungsbereich des Arbeitsmarktservice gesehen.) Eine langfristige und dauerhafte Etablierung – auch über eine Phase des Lehrstellenmangels hinaus – könnte das bestehende System nachhaltig beeinflussen (beispielsweise Substitutionseffekte durch Ersatz/Verdrängung betrieblicher Lehrstellen, „Konkurrenz“ um die besten Lehrlinge, weiterer Rückzug der Betriebe aus der Lehrlingsausbildung, Loslösung des Ausbildungsangebots vom Arbeitsmarktbedarf, etc.). Dies erschiene angesichts der mit der überbetrieblichen Lehrausbildung verbundenen vergleichsweise hohen Kosten für die öffentlichen Haushalte umso problematischer (vgl. Abschnitt 2.6).

Trotz dieser schwierigen Rolle der überbetrieblichen Lehrausbildung im Gesamtsystem der beruflichen Erstausbildung ist aber auch sehr deutlich auf deren aktuelle Notwendigkeit hinzuweisen. Denn ausreichende berufliche Qualifikationen stellen auf einem (unabhängig von aktuellen krisenhaften Erscheinungen der wirtschaftlichen Lage) durch stetig steigenden Qualifikationsbedarf geprägten Arbeitsmarkt eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Erwerbskarriere dar. Dies gilt im besonderen für die Phase des Ersteinstiegs in den Arbeitsmarkt. Die duale Ausbildung spielt dabei eine zentrale Rolle. Vor dem Hintergrund einer trotz verschiedenster Förderungen bestehenden Lehrstellenlücke und der von der Regierung in Abstimmung mit den Sozialpartnern abgegebenen Ausbildungsgarantie erfüllt die überbetriebliche Berufsausbildung eine wichtige Funktion in der Abdeckung der Ausbildungslücke. Denn es gilt einen möglichst hohen Anteil der Jugendlichen, die ihre Schulpflicht beendet haben, ohne Unterbrechung in weiterführende Bildungs- und Ausbildungssysteme überzuführen. Sind Jugendliche erst einmal längere Zeit (aus)bildungsfern, ist es umso schwieriger (und kostenintensiver), sie wieder an Bildung und Ausbildung heranzuführen. Die überbetriebliche Berufsausbildung stellt daher (selbst unter Berücksichtigung der höheren durchschnittlichen Ausbildungskosten pro Kopf) eine mittel- und langfristig vernünftige Form der Reduktion volkswirtschaftlicher Folgekosten unzureichender Qualifizierung dar. Es gilt daher, dieses

Instrument an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik möglichst effektiv und effizient zu gestalten, zumal die Kosten für die überbetriebliche Berufsausbildung einen erheblichen Teil des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik in Wien binden.

Für diese konkrete Gestaltung und Umsetzung der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS lassen sich auf Basis der vorliegenden Studie folgende **Empfehlungen** formulieren:

- ◆ **Ausreichendes Angebot an attraktiven Lehrberufen für Mädchen:** Es erscheint nur eingeschränkt sinnvoll, geschlechtsspezifische Muster bei der Lehrberufswahl durch „Angebotsverknappung“ zu verhindern, etwa indem bestimmte bei Mädchen besonders beliebte Lehrberufe gar nicht angeboten werden. Dabei ist es auch schwierig, dies mit dem Arbeitsmarktbedarf zu argumentieren, welcher in Abhängigkeit von den jeweilig verwendeten bzw. aufbereiteten Daten sehr differenziert und sehr unterschiedlich bewertet werden kann. Vor dem Hintergrund, dass Mädchen in der überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien (etwa im Vergleich zu den TeilnehmerInnen an den BOCO-Kursen oder in anderen Bundesländern) unterrepräsentiert sind, führt an einem ausreichenden Angebot an auch für Mädchen attraktiven Lehrberufen wohl kein Weg vorbei. Dies ist selbstverständlich nicht in einem Widerspruch zu einer Förderung der Bewusstseinsbildung über geschlechtsspezifische Wahlmuster zu sehen. Aber letzten Endes muss zur Sicherstellung einer möglichst hohen Ausbildungsmotivation die so wichtige Entscheidung über die Ausbildungs- und Berufswahl von den Jugendlichen selbst getroffen werden und von ihnen in Abstimmung mit ihren Bedürfnissen (und denen des Arbeitsmarktes) erfolgen.
- ◆ **Verbreiterung des beruflichen Angebotes insgesamt:** Jugendliche, die konkrete Vorstellungen über den angestrebten Beruf haben, und diesen Ausbildungswunsch weder in einer betrieblichen noch in einer überbetrieblichen Lehrstelle verwirklichen können, sind meist nicht sehr motiviert, sich in einem anderen Beruf ausbilden zu lassen. Sie bilden die größte Gruppe der vorzeitigen „AussteigerInnen“ aus BOCO und ÜBA. Bei der Festlegung der Berufskontingente sollte daher stärker und flexibler auf die Berufswünsche der Jugendlichen Rücksicht genommen werden.
- ◆ **Flexibleres Ausmaß der Betriebspraktika:** Die überbetriebliche Berufsausbildung ist als eine zur betrieblichen Lehrausbildung adäquate Berufsausbildung mit dem Ziel der Absolvierung einer Lehrabschlussprüfung konzipiert. Als ein Defizit der ÜBA wird von Seiten der TeilnehmerInnen, der TrainerInnen und der VertreterInnen der Wirtschaft die fehlende Einbettung in das betriebliche Geschehen und der (im Vergleich zur betrieblichen Lehrausbildung) geringere Praxisbezug genannt. Es gilt daher, jene Bereiche innerhalb der ÜBA, die sich mit der betrieblichen Praxis befassen, auszubauen. Dazu zählen insbesondere die Betriebspraktika. Zwar wurde die Zahl der Praxiswochen im Vergleich zu früheren Formen der überbetrieblichen Ausbildung auf 12 Wochen pro Jahr erhöht, dieses Ausmaß scheint jedoch vor allem in Dienstleistungsberufen nicht immer ausreichend. Es wird daher empfohlen, den Anteil der Betriebspraktika in Abhängigkeit von der Bedeutung des KundInnenkontaktes für das jeweilige Berufsbild berufs- und branchenspezifisch festzulegen. Dabei ist darauf zu achten, dass die TeilnehmerInnen diese Betriebspraktika in mehreren, 6 Wochen nicht übersteigenden Praktikumsabschnitten möglichst bei

verschiedenen Betrieben absolvieren und die Ausbildungsinhalte dieser Praktika in enger Abstimmung mit den Ausbildungseinrichtungen festgelegt werden.

- ◆ **Planungs- und Dokumentationspflicht der Betriebspraktika:** Die Ausbildungseinrichtungen geben an, die Inhalte der Betriebspraktika verbindlich mit den Praktikumsbetrieben zu vereinbaren und die Ergebnisse zu den Betriebspraktika auch bei den TeilnehmerInnen abzufragen. Im Sinne einer laufenden Qualitätssicherung und -kontrolle wäre aus evaluatorischer Sicht sinnvoll, im Zuge der Vergabe bereits ein verpflichtendes Planungs- und Dokumentationsverfahren für Betriebspraktika festzulegen. Dieses Verfahren könnte berufsbezogen allgemeine Praktikumsziele für die jeweiligen Lehrjahre enthalten, die von den Ausbildungseinrichtungen an die jeweilige Ausbildungssituation angepasst werden können (wobei die Abweichungen von den vorgegebenen Praktikumszielen dokumentiert und erläutert werden sollen).
- ◆ **Vorgeschaltete Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche mit mangelnden Grundkompetenzen:** In den BOCO-Kursen treffen verschiedene Gruppen von Jugendlichen aufeinander: Personen, die sich zwar um eine betriebliche Lehrstelle bemüht, aber (in dem gewünschten Beruf) keine gefunden haben; Jugendliche, die zwar Vorstellungen über mögliche Berufe haben, aber sich noch nicht aktiv um eine Stelle beworben haben; Jugendliche, die noch nicht wissen, welchen Bildungsweg sie einschlagen sollen; Jugendliche, die aufgrund mangelnder Grundkompetenzen (im Falle von Personen von Migrationshintergrund oft auch mangelnder Deutschkenntnisse) noch nicht in der Lage sind, eine duale Ausbildung in einem Lehrbetrieb aufzunehmen. Insbesondere die letztgenannte Gruppe stellt für die TrainerInnen der BOCO-Maßnahmen eine Herausforderung dar. Es gilt daher, für diese Gruppe eine der BOCO vorgeschaltete Ausbildungsschiene zu etablieren, die sie auf die weiteren Schritte (Berufsorientierung und duale Ausbildung) vorbereitet. Dadurch würde sich die Zahl der vorzeitigen Abbrüche in BOCO und überbetrieblicher Berufsausbildung spürbar reduzieren lassen.
- ◆ **Längere und flexiblere Dauer der BOCO-Kurse:** Mehr als ein Fünftel (22%) der TeilnehmerInnen an den BOCO-Kursen hat bis zu Beginn des BOCO-Kurses noch keine einzige Bewerbung versandt. Auch wenn in den BOCO-Kursen derzeit bereits Lehrplatzsuche und Bewerbungstraining inkludiert sind, muss davon ausgegangen werden, dass es sicher einer längeren Dauer (als die derzeitigen 8 Wochen) bedürfen würde, um eine echte Bewerbungsphase mit realistischen Vermittlungschancen zu implementieren. Dies würde auch die Gefahr verringern, dass die überbetriebliche Lehrausbildung in Konkurrenz zu betrieblichen tritt (weil sich manche Jugendliche gar nicht (mehr) um eine betriebliche Lehrstelle bewerben). Eine Verlängerung der BOCO-Kurse könnte zudem mehr Raum und Zeit für die so wichtige Berufsorientierungsphase ermöglichen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch eine unterschiedliche Dauer der BOCO-Kurse für unterschiedliche Zielgruppen (z.B. aktive Lehrstellensuche bereits erfolgt versus noch nicht erfolgt) bzw. ein Beginn des ersten Kurses (innerhalb eines Ausbildungsjahres) bereits im Juli.
- ◆ **Frühzeitiger Erstkontakt des AMS mit PflichtschulabgängerInnen:** Die RGS Jugendliche kontaktiert derzeit ab Mai schriftlich jene Jugendlichen, die im laufenden Schuljahr ihre Schulpflicht beenden und sich bis dahin nicht beim AMS gemeldet haben.

Viele Jugendliche, die eine Lehrausbildung anstreben, treten allerdings oft erst im Laufe des Sommers oder sogar des Herbstes erstmals mit dem AMS in Kontakt. Zu diesem Zeitpunkt ist das Potenzial an betrieblichen Lehrstellen (zumindest in den angestrebten Berufen) zumeist bereits ausgeschöpft. Für eine erfolgreiche Planung der weiteren Ausbildungs- und Erwerbskarriere Jugendlicher wäre daher eine noch frühere Kontaktaufnahme auch seitens des Arbeitsmarktservice sinnvoll. Diese könnte begleitet durch Informationsveranstaltungen des AMS in den Schulen oder Berufsinformationszentren erfolgen.

- ◆ **Langfristige Wirkungs- und Erfolgskontrolle (Evaluation):** Die vorliegende Evaluierung (zu Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen in Wien) stellt einen ersten (kurzfristigen) Baustein einer umfassenden Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung dar. Im Sinne einer langfristigen Betrachtungsweise und vor allem auch im Sinne einer nachhaltigen Wirkungs- und Erfolgskontrolle sollte diese unbedingt (begleitend) weiter geführt und auch (ex-post) über den Zeitraum des Ausbildungsendes hinaus erstreckt werden, um die Nachhaltigkeit der Ausbildung auch anhand der Arbeitsmarktintegration und der weiteren Erwerbsverläufe der TeilnehmerInnen beurteilen zu können.

- ◆ **Aufwertung und stärkere Verankerung der Berufsinformation und -orientierung im formalen Bildungswesen:** Berufsinformation und -orientierung sind nicht in allen Formen und Stufen des Pflichtschulbereiches gleichermaßen verbindlich geregelt. Die Einführung eines eigenen Gegenstandes „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe wäre ein möglicher Schritt, um sicherzustellen, dass tatsächlich alle Jugendlichen mit entsprechenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten erreicht werden. Unabhängig vom Ausmaß der Verbindlichkeit der Vorgaben für die Umsetzung von Berufsinformation und -orientierung könnten diese Bereiche durch ein Spektrum von Maßnahmen aufgewertet werden. Dieses reicht von einer (stärkeren) Einbeziehung von PraktikerInnen aus den jeweiligen Berufsfeldern in den berufsinformationsbezogenen Unterricht, über die Intensivierung von Besuchen von Berufsinformationszentren und Betrieben, Berufsinformationsveranstaltungen (wie etwa der BeSt) bis zu einem vermehrten Einsatz von einschlägigen EDV-gestützten Verfahren etc.

AutorInnenverzeichnis

Kapitel 0 (Executive Summary): Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (öibf), Birgit Lenger (ibw)

Kapitel 1 (Einleitung): ibw und öibf

Kapitel 2 (Rahmenbedingungen): Roland Löffler (oibf) und Helmut Dornmayr (ibw)

2.1: Roland Löffler (öibf)

2.2: Roland Löffler (öibf)

2.3: Roland Löffler (öibf)

2.4: Roland Löffler (öibf)

2.5: Helmut Dornmayr (ibw)

2.6: Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 3 (Konzeption und Organisation): Roland Löffler (öibf)

Kapitel 4 (Umsetzung und Bewertung): Birgit Lenger und Roland Löffler (öibf)

4.1: Birgit Lenger (ibw) und Roland Löffler (öibf)

4.2: Birgit Lenger (ibw) und Roland Löffler (öibf)

4.2.1: Roland Löffler (öibf) und Bernadette Allinger (öibf)

4.2.2: Birgit Lenger (ibw)

4.2.3: Roland Löffler (öibf)

4.2.3: Roland Löffler (öibf)

4.2.4: Roland Löffler (öibf)

4.3: Birgit Lenger (ibw) und Roland Löffler (öibf)

4.3.1: Birgit Lenger (ibw)

4.3.2: Roland Löffler (öibf)

4.3.3: Roland Löffler (öibf)

4.4: Birgit Lenger (ibw)

4.5: Birgit Lenger (ibw) und Roland Löffler (öibf)

Kapitel 5 (Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, Empfehlungen):

Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (öibf), Birgit Lenger (ibw)