

Ausbildung bis 18: Chance oder Pflicht? Eine Ausbildungsmaßnahme im Vergleich

Ingrid Salzmann-Pfleger

Abstract Deutsch

Das bildungspolitische Ziel, allen Jugendlichen eine Ausbildung zu garantieren, ist sinnvoll. Lehrstellensuchenden Jugendlichen wird ein Ausbildungsplatz bereitgestellt und die Möglichkeit einer Berufsausbildung garantiert. In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, welche Leistungen die überbetriebliche Ausbildung in Bezug auf Ausbildungsqualität, Kompetenzerwerb und berufspädagogische Maßnahmen erbringt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Ausbildung in den überbetrieblichen Werkstätten die Kompetenzen der Jugendlichen fördert und die jungen Erwachsenen auf das Erwerbsleben vorbereitet. Deshalb bedarf es einer qualitätsbezogenen Aus-, Weiter- und Fortbildung der an der Umsetzung Beteiligten.

Schlüsselwörter

Berufsorientierung, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, duale Ausbildung, überbetriebliche Ausbildung, Kompetenzerwerb

Abstract English

The government's educational policy aiming to ensure vocational education for all young people makes sense. Every young person looking for an apprenticeship is provided with a vocational training place which guarantees fully recognized training. This paper examines the question what services are provided by the inter-company vocational training program regarding the quality of education, acquisition of skills and vocational pedagogical measures. The results show that inter-company vocational training promotes the skills of young people and prepares them successfully for their professional career. However, quality-based

training, in-service and continuous training for those being involved in the process of implementation are required.

Keywords

career guidance, educational and labour market policy, dual training, inter-company vocational training, competence acquisition

Zur Autorin

Ingrid Salzmann-Pfleger, MEd BEd, zertifizierte Erwachsenenbildnerin, seit 2013 Lehrende an der PH Wien. Themenbereiche: Berufsorientierung, Schüler- und Bildungsberatung

Kontakt: ingrid.salzmann-pfleger@phwien.ac.at

1 Ausgangslage und Forschungsinteresse

Bildungs- und Berufsbildungspolitik haben als Ziel, dass der Übergang von der Schule in das Berufsleben gelingt. Der österreichische Nationalrat erließ im Juli 2016 das Ausbildungspflichtgesetz bis 18 Jahre. Es gilt für alle Jugendlichen, die ab dem Ende des Schuljahres 2016/2017 ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben. Die Initiative „AusBildung bis 18“ will notwendige Unterstützung und Anreize schaffen sowie Bildungs- und Ausbildungsangebote erhöhen. Ziel ist, dass alle Jugendlichen eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung absolvieren, z.B. eine Lehre, schulische Bildung oder eine andere Art von Qualifizierung beginnen. Auch ein freiwilliges soziales Jahr wird als Ausbildung anerkannt. Die Bundesministerien für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (vgl. BMASK 2016), für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (vgl. BMWFW 2016) und für Bildung (vgl. BMB 2016a) sowie Familien und Jugend (vgl. BMFJ 2016) arbeiten gemeinsam an der Umsetzung. Nach Beendigung der Schulpflicht beginnen jährlich rund 5.000 österreichische Jugendliche keine weiterführende Ausbildung (vgl. BMASK 2016, S. 6). Sie nehmen eine Hilfstätigkeit an oder steigen gar nicht in den Arbeitsmarkt ein.

1.1 Zahlen und Fakten

Laut Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) haben im Jahr 2015 von allen als arbeitsuchend Gemeldeten 46,2 Prozent (absolut 187.625) lediglich die Pflichtschule beendet (vgl. AMS 2015). Zwischen 2006 und 2013 waren in Österreich rund 75.000 Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren weder in Ausbildung oder Schulung noch hatten sie eine Arbeitsstelle¹ (vgl. Koblbauer et al. 2015, S. 44).

Alternativ zum weiterführenden Schulbesuch kann in Österreich nach der Schulpflicht eine duale Ausbildung, eine Lehre – die formal mit der Lehrabschlussprüfung endet – absolviert werden, die in Österreich noch immer von großer Bedeutung ist (vgl. Gregoritsch et al. 2011; Dornmayr et al. 2016). Es gibt über 200 anerkannte Lehrberufe in unterschiedlichsten Bereichen. Aktuell sind laut der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) rund 39 Prozent der Jugendlichen nach Beendigung ihrer Schulpflicht in einer Lehre (vgl. WKO 2015).

Der Wandel zur Wissensgesellschaft und die technologischen Entwicklungen erhöhen die beruflichen Anforderungen auch in Österreich und der Arbeitsmarkt verlangt Jugendlichen ein höheres Qualifikationsniveau ab (vgl. Rauner 2004; Gruber 2008). Darüber hinaus steht den an Ausbildung Interessierten ein sinkendes Ausbildungsplatzangebot gegenüber. Die Nachfrage nach Lehrstellen übersteigt das Angebot (vgl. AMS 2015, S. 4). Eine mögliche demografische Entspannung oder präventive Verbesserungen der Grundbildung werden die strukturellen Probleme einer umfassenden Ausbildungs- oder Bildungsintegration bei unter 18-Jährigen nicht lösen (vgl. Schneeberger & Petanovitsch 2010, S. 90).

Provisorische Auffangnetze oder dauerhafte institutionelle Ausweitungen des Ausbildungsangebotes sind dringend notwendig. Ein Großteil der lehrstellensuchenden Jugendlichen wird einen Teil oder die gesamte Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung absolvieren (vgl. Gregoritsch et al. 2011).

1.2 Die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Für Jugendliche, die trotz aller Bemühungen keine betriebliche Lehrstelle finden können, besteht in Österreich die Möglichkeit, in einer ÜBA einen Be-

¹ Fachausdruck: „NEET“ – Not in Education, Employment or Training

rufsabschluss zu erreichen. Mit Stichtag 31. Dezember 2015 waren 109.635 Lehrlinge in 30.374 Ausbildungsbetrieben (inklusive ÜBA und integrative Berufsausbildung) in Ausbildung. Davon wurden in einer ÜBA 9.328 Lehrlinge ausgebildet und rund 6.800 Jugendliche hatten einen Ausbildungsplatz in der integrativen Berufsausbildung (vgl. WKO 2015). Im Juni 2008 wurde die überbetriebliche Ausbildung im Auftrag des AMS neu geregelt. Mit der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr wird eine vollwertige (Berufs-)Ausbildung ermöglicht: in der Schule, im Rahmen der dualen Berufsausbildung oder in einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte in Form eines Lehrganges (vgl. Bundeskanzleramt o.J, S. 207). Die Neuerungen sind gemäß § 30 und § 30b des Berufsausbildungsgesetzes (BAG)² gesetzlich geregelt. Die überbetriebliche Ausbildung in überbetrieblichen Werkstätten ist somit ab dem Ausbildungsjahr 2008/2009 gleichwertiger Bestandteil der dualen Berufsausbildung und ermöglicht eine formale Qualifizierung, die einer betrieblichen Lehre gleichgestellt ist. Die Auszubildenden sind in der Trägereinrichtung, die die Ausbildung durchführt, angestellt. Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle ist weiterhin Ziel der Maßnahme. Im Fall einer Übernahme ist die bereits absolvierte Lehrzeit voll anzurechnen.

Für Jugendliche mit Behinderung oder Benachteiligung wurde 2003 durch eine Novelle zum Berufsausbildungsgesetz die gesetzliche Grundlage für eine integrative Berufsausbildung (IBA) geschaffen und somit die Möglichkeit einer verlängerten Lehre oder einer Teilqualifizierung³ in einem Betrieb (vgl. u.a. Weidinger & Partner 2015) geschaffen.

Die überbetriebliche Ausbildung gibt es für unterschiedliche Lehrberufe. Das Angebot der Berufe und der Ausbildungsplätze wird vom AMS bestimmt und ist sehr stark vom regionalen Arbeitsmarkt abhängig. Die Ausbildung gliedert sich in die fachpraktische Ausbildung in den Lehrwerkstätten, verpflichtende Praktika in Firmen und den Besuch der Berufsschule. Zusätzlich gibt es während der gesamten Ausbildungsdauer sozialpädagogische Betreuung und ausbildungsbegleitende Maßnahmen (Vertiefung und Erweiterung be-

² Vgl. Bundeskanzleramt (2015): § 30 BAG Überbetriebliche Lehrausbildung. Abrufbar unter: http://www.jusline.at/30._%C3%9Cberbetriebliche_Lehrausbildung_BAG.html (2016-08-02).

³ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich: Verlängerte Lehre und Teilqualifikation Abrufbar unter: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Rechtsinformation/IBA.html> (2016-08-02).

rufsschulischer Kenntnisse, mädchenspezifische Unterstützungsmaßnahmen, Gleichstellung, persönlichkeitsbildende Maßnahmen, Betreuung der Jugendlichen und Überprüfung der vereinbarten Inhalte vor Ort in den Schnupperbetrieben, in den Praktikumsbetrieben und in der Berufsschule, Bewerbungstraining, Bewerbungsbüro, aktive Lehrstellensuche, pädagogische Betreuung) (vgl. Salzmann-Pfleger 2013, S. 43).

Die Lehrgänge starten in der Regel Ende September und Anfang Februar. In den überbetrieblichen Berufslehrgängen des AMS werden die Ziele wie folgt definiert:

- Die Inhalte der gesamten Lehrzeit werden gemäß dem Berufsausbildungsgesetz und den Ausbildungsvorschriften vermittelt.
- Die Bearbeitung und Beseitigung jener Probleme, die einer Lehrstellenaufnahme entgegenstehen und Integration in den ersten Arbeitsmarkt (= regulärer Arbeitsmarkt, Beschäftigungsverhältnisse ohne öffentliche Zuschüsse).
- Ziel ist das Ablegen der Lehrabschlussprüfung (vgl. AMS 2016).

2 Ziele und Forschungsfragen

Im Zentrum der Untersuchung standen folgende Forschungsfragen:

- Welche Kompetenzbereiche werden in der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung explizit und implizit gefördert? Unterscheiden sich die überbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge bezüglich ihrer Kompetenzen von Lehrlingen, die ausschließlich in der freien Wirtschaft (= Privatwirtschaft) ausgebildet werden?
- Gibt es charakteristische Unterschiede in Bezug auf die fachliche Ausbildung zwischen den überbetrieblich ausgebildeten Lehrlingen und den Lehrlingen mit einer regulären Ausbildungsstelle?
- Welche förderlichen und hemmenden Bedingungen lassen sich während der Berufsausbildung identifizieren?
- Wie wird die überbetriebliche Ausbildung in der Öffentlichkeit wahrgenommen und welche Rolle spielen dabei Erfahrungen von Betrieben mit Lehrlingen der überbetrieblichen Lehrausbildung?

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Qualitative Untersuchung

Im qualitativen Teil wurde der Frage nachgegangen, welche Leistungen die überbetriebliche Ausbildung in Bezug auf Ausbildungsqualität, Kompetenzerwerb und berufspädagogische Maßnahmen erbringt. Dazu wurden acht Leitfadenterviews mit Lehrlingsausbilderinnen und -ausbildnern aus den überbetrieblichen Werkstätten geführt (vgl. Gläser & Laudel 2010).

Die Befragung hatte das Ziel den Ablauf der Ausbildung zu identifizieren und zu erfragen, ob und wie die Ausbildungsziele erreicht werden. Kernstück der Befragung war, welche Kompetenzen die Schulungsteilnehmer/innen erwerben bzw. welche für eine Übernahme auf den ersten Arbeitsmarkt notwendig sind. Die Vergleichbarkeit der Aussagen wurde durch die leitfadensorientierte Interviewführung und den gemeinsamen beruflichen Kontext garantiert.

Die qualitative inhaltliche Analyse orientierte sich im Wesentlichen an der Abfolge der Analyse nach Mayring (2010, S. 83) mit Paraphrasierung, Generalisierung und Verdichtung.

3.2 Quantitative Untersuchung

In einem quantitativen Teil (vgl. Atteslander 2003) wurde eine Online-Befragung von Personalverantwortlichen bzw. Lehrlingsausbilderinnen und -ausbildnern in Betrieben österreichweit durchgeführt und die generierten Daten wurden mit SPSS (vgl. Bühl 2010) ausgewertet. Die E-Mail Adressen der ausbildenden Betriebe wurden von der Seite „Lehrbetriebsübersicht“ der Website der Wirtschaftskammer Österreich entnommen. Es wurden insgesamt 1169 Online Fragebögen an Lehrlingsausbildner/innen in Österreich verschickt. Insgesamt gab es 28 Fragen zu firmenspezifischen Daten, Fragen zu Erfahrungen mit Lehrlingen und Fragen nach den erforderlichen Kompetenzen. Bei Frage sieben zu den Erfahrungen mit Lehrlingen kam die Filterfrage „Haben Sie schon Lehrlinge aus einer überbetrieblichen Werkstätte eingestellt?“ zur Anwendung und das Sample wurde bis zu Frage 14 in zwei unabhängige Stichproben geteilt (vgl. Salzmann-Pfleger 2013, S. 106). Ziel war einerseits die Erwartungen der Betriebe an die Lehrlinge zu orten und andererseits einen Vergleich zwischen dem Ausbildungsstand und dem Kompetenzerwerb von Jugendlichen, die einen Teil ihrer Ausbildung in einer überbetrieblichen Werkstätte absolviert haben, sowie Jugendlichen, die ausschließlich in

freien Wirtschaftsbetrieben ausgebildet werden, zu ermöglichen. Aufgrund der mäßigen Rücklaufquote aus den Bundesländern konnte nur ein Sample von Wiener Betrieben statistisch analysiert werden (vgl. Salzmann-Pfleger 2013, S. 152).

Zur Frage des Ausbildungsstandes der überbetrieblichen Lehrlinge im Vergleich zu den Lehrlingen mit einer regulären Ausbildungsstelle wurden bereits in der Studie von Bergmann et al. (2011) Betriebsvertreter/innen, die sowohl Erfahrung mit ÜBA-Lehrlingen als auch mit betrieblichen Lehrlingen hatten, befragt.

4 Ergebnisse

4.1 Zusammenfassung der qualitativen Untersuchung

Die Befragten waren im Durchschnitt 45 Jahre alt und verfügten über mindestens acht Jahre Berufserfahrung als Ausbilder/in. Die Ausbilder/innen der ÜBA verbringen im Schnitt 30 Wochenstunden mit den Jugendlichen und sind für die Ausbildung der fachlichen, schulischen und sozialen Kompetenzen verantwortlich. Die Umsetzung des jeweiligen Berufsbildes nach den Ausbildungsvorschriften erfolgt in Eigenverantwortung.

4.1.1 Förderung der Kompetenzbereiche

Die umfassende Betreuung durch Ausbilder/innen, Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen ermöglichen es, dass auch Teilnehmer/innen mit schulischen Defiziten den Lehrabschluss schaffen.

Die ÜBA-Lehrlinge reifen während ihrer Ausbildung und erlernen ein Basiswissen für ihre zukünftige berufliche Tätigkeit. Das macht sie für den ersten Arbeitsmarkt interessant, da der Zeit- und Kostenfaktor bezüglich der Ausbildung minimiert wird.

4.1.2 Unterschiede in Bezug auf die fachliche Ausbildung zwischen überbetrieblich ausgebildeten Lehrlingen und den Lehrlingen mit einer regulären Ausbildungsstelle

Lehrlinge der ÜBA lernen von Beginn an unterschiedliche Fertigkeiten in Bezug auf ihr Berufsbild. Zusätzlich lernen die Jugendlichen mehrere Berufe kennen, da in den Werkstätten der ÜBA meist mehrere unterschiedliche

Berufe nebeneinander ausgebildet werden, und somit berufsübergreifende Zusammenhänge veranschaulicht werden können. Die Ausbildung der ÜBA wird von den befragten Expertinnen und Experten als mindestens gleichwertig mit einer Ausbildung der freien Wirtschaft wahrgenommen.

Im Unterschied zur Ausbildung in der freien Wirtschaft fehlen in der ÜBA Zeit- und Kostendruck. Dies ermöglicht eine gute fachpraktische und theoretische Ausbildung, das Aufholen von schulischen Defiziten und die Schulung von Kompetenzen.

4.1.3 Förderliche und hemmende Bedingungen

Schulische und soziale Defizite der Auszubildenden, die Gruppengröße (von 10 bis 20) und die Heterogenität der Gruppen bezüglich der schulischen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie fehlende Motivation und fehlendes Interesse für den Beruf werden als Herausforderungen während der Ausbildungszeit genannt.

Das Fehlen von Kundenverkehr und Auftragsarbeiten, fehlende Anerkennung der Ausbildungsqualität der ÜBA von manchen Betrieben, geringe Wahrnehmung in der Öffentlichkeit und die geringere Bezahlung der ÜBA-Lehrlinge werden als Nachteile der überbetrieblichen Ausbildung gesehen. Praktika in Firmen während der Ausbildungszeit ergänzen die Ausbildung, trainieren die Handlungskompetenz der Jugendlichen und führen auch oft zu regulären Lehrstellen.

Folgende Kompetenzen werden für eine Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis als unbedingt notwendig erachtet: Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Durchhaltevermögen, Problemlösungskompetenz, Zielstrebigkeit, Höflichkeit, Toleranz, Fähigkeit zur Selbstkritik, Anpassungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Beherrschung der Grundrechnungsarten und einfaches Kopfrechnen, die Bereitschaft zu lernen und die Bereitschaft Leistung zu zeigen.

Alle Befragten meinen, dass die Anforderungen an die Lehrlinge bezüglich der kognitiven und sozialen Fähigkeiten und die Komplexität der Arbeitswelt enorm gestiegen sind. Sowohl die Betriebsvertreter/innen als auch die Kundinnen und Kunden sind anspruchsvoller geworden und das Wissen in den jeweiligen Fachrichtungen hat sich vervielfacht. Dies betrifft sowohl die Anforderungen an die Lehrberufe als auch die Ansprüche der Betriebe an das Leistungsniveau der Bewerber/innen. Eine bessere Vorbereitung der Jugend-

lichen auf das Berufsleben, Berufsorientierung in der Schule, ein Berufscouaching und eine Testung in Form eines Berufspraktikums auf eine Eignung für den gewünschten Beruf werden als unbedingt notwendig erachtet. Alle Auszubildner/innen wünschen sich fachliche Weiterbildung und eine gute pädagogische Ausbildung, um die Qualität ihrer Lehrtätigkeit zu sichern.

Die alleinige Umsetzung der überbetrieblichen Ausbildung durch das AMS wird als Nachteil wahrgenommen. Vergeben werden die Aufträge nach dem Bundesvergabegesetz⁴, das die Vergabe öffentlicher Dienstleistungen regelt. Diese Vorgangsweise hat auf Grund des Kostendruckes auf die Qualität der Ausbildung nachhaltige Auswirkungen (vgl. Kreiml 2008 S. 13–5). Die Auszubildner/innen wünschen sich eine staatliche Bildungseinrichtung, die die überbetriebliche Ausbildung durchführt.

4.2 Zusammenfassung der quantitativen Untersuchung

Das analysierte Sample umfasste 145 Fragebögen aus dem Raum Wien. Bezüglich des beruflichen Sektors sind 45 Prozent der Betriebe dem technischen Bereich, 37 Prozent dem kaufmännisch-kommunikativen und 18 Prozent dem Bereich „sonstige Berufe“ zuzuordnen. Die Mehrheit der Befragten war in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig.

Absolut gesehen hatten 53 (37%) der 145 befragten Betriebe Erfahrung mit ÜBA-Lehrlingen. Kleinst- und Kleinbetriebe hatten tendenziell öfter Erfahrung mit ÜBA-Lehrlingen als Mittel- und Großbetriebe (38% bzw. 32%). In Bezug auf die beruflichen Sektoren verfügten die handwerklich-technisch orientierten Betriebe über die meiste Erfahrung mit ÜBA-Lehrlingen.

4.2.1 Erfahrungen von Betrieben mit ÜBA-Lehrlingen

In der Untersuchung wurden Lehrlinge (ÜBA-Lehrlinge und als Vergleichsgruppe Lehrlinge, die von Beginn an ein reguläres Ausbildungsverhältnis in der freien Wirtschaft hatten) bezüglich schulischer Grundkenntnisse, Loyalität gegenüber der Firma, Umgangsformen, Einstellung zur Arbeit (Pünktlichkeit, Fehlzeiten), Begeisterungsfähigkeit, Engagement, Lernbereitschaft, praktische und fachspezifische Fähigkeiten, Interesse am Beruf und fachliches Vorwissen

⁴ regelt die Vergabe von Aufträgen durch öffentliche Auftraggeber/innen und Sektorenauftraggeber/innen in Österreich

von ihren jeweiligen Ausbilderinnen und Ausbildern mit den Noten 1 bis 5 bewertet.

Auffällig war, dass in sämtlichen Beurteilungen die ÜBA-Lehrlinge besser abschnitten als die Vergleichsgruppe. Die größten Unterschiede waren in den Bereichen „Begeisterungsfähigkeit“ und „fachliches Vorwissen“ festzustellen. In den Bereichen „Umgangsformen“, „Engagement“ und „Interesse am Beruf“ war der Unterschied ebenfalls vergleichsweise groß. Am geringsten waren die Unterschiede bei der „Loyalität gegenüber der Firma“, der „Einstellung zur Arbeit“ und den „praktischen und fachspezifischen Kenntnissen“.

4.2.2 Wahrnehmung in der Öffentlichkeit

Einem Drittel der Befragten war die ÜBA unbekannt und nahezu ein Fünftel nahm keine ÜBA-Lehrlinge, weil sie vermuteten, dass diese „mangelnde fachliche Kompetenz“ bzw. „weniger Motivation“ haben. Auf die Frage nach Beweggründen die Lehrlingsausbildung durchzuführen, waren die soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie firmenstrategische Überlegungen für die Zukunft die Hauptargumente.

Ein geringer positiver Zusammenhang konnte zwischen der Wiedereinstellung eines ÜBA-Lehrlings und der Variablen „gute Erfahrungen mit ÜBA-Lehrlingen“ festgestellt werden. Demnach nehmen Firmen, die gute Erfahrungen mit ÜBA-Lehrlingen haben, öfter ÜBA-Lehrlinge auf, als solche ohne gute Erfahrungen. Darüber hinaus konnte ein geringer positiver Zusammenhang zwischen einer Wiedereinstellung eines ÜBA-Lehrlings und seinem fachlichen Vorwissen festgestellt werden. Das bedeutet, dass das fachliche Vorwissen aus der Lehrwerkstätte eine Übernahme begünstigte.

Als unbedingte Voraussetzungen für den Erhalt einer Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt wurden Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Belastbarkeit, Umgangsformen, Lernbereitschaft und Zuverlässigkeit genannt. Innerhalb der erwünschten Kompetenzen erhielt die Eigenschaft „Zuverlässigkeit“ die höchste Gewichtung. Selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten wurde auch als unbedingt notwendige Kompetenz für den Erhalt einer Lehrstelle genannt.

Alle Befragten gaben an, dass es ihnen wichtig ist, dass ihre Lehrlinge während der Ausbildung Interesse und Lernbereitschaft für den Beruf zeigen, sowie das Lösen beruflicher Aufgabenstellungen und gute fachliche Kompetenzen erlernen. Formale Bildungsabschlüsse waren für die Befragten bedeutend

weniger wichtig, als der Erwerb von personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen.

Ferner wurde erhoben, wie viele der Betriebsvertreter/innen der Meinung sind, dass Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen ein Jahr in einer berufsvorbereitenden Maßnahme auf eine Lehrstelle vorbereitet werden sollen. 41 Prozent der Betriebsvertreter/innen sprachen sich für eine derartige Maßnahme aus. Im Anschluss wurde der Frage nachgegangen, was die Pflichtschulabgänger/innen in einer derartigen Einrichtung lernen sollen. Demnach wünschten sich fast alle Befragten (94%) vorrangig eine Schulung personaler und sozialer Kompetenzen. Das Aufarbeiten schulischer Defizite und die fachpraktische Ausbildung wurden von knapp drei Viertel (72%) für wichtig erachtet.

In Bezug auf den Wunsch nach berufsvorbereitenden Maßnahmen zeigten deskriptive Analysen, dass die Zustimmung bei den Betrieben mit ÜBA-Erfahrung deutlich höher war als bei den Betrieben ohne ÜBA-Erfahrung (46% gegenüber 38%). Obwohl die deskriptiven Ergebnisse auf Unterschiede hindeuteten, wurden diese in den statistischen Auswertungen nicht bestätigt.

5 Interpretation und Diskussion

Fasst man die vorliegenden Befunde zusammen, so liegt es nahe, dass die Ausbildung in der ÜBA bezüglich des Aufholens schulischer Defizite und der Schulung sozialer, personaler und fachlicher Kompetenzen erfolgreich ist. Darüber hinaus wirkt sich die zusätzliche Reifung der Persönlichkeit während der Zeit in der überbetrieblichen Ausbildung positiv für eine Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis aus. Demnach kann die Ausbildung in der überbetrieblichen Werkstätte gleichwertig zur betrieblichen dualen Berufsausbildung beurteilt werden. Dieses Ergebnis wird auch durch die Studie von Bergmann et al. (2011) bestätigt.

Die ÜBA trägt maßgeblich dazu bei, Jugendliche beim Erwerb einer Ausbildung und einer formalen Qualifikation zu unterstützen, für einen höheren Abschluss als den Pflichtschulabschluss zu qualifizieren und die Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung der 15- bis 19-jährigen Bevölkerung zu erhöhen.

Die Auftragsvergabe dieser bildungspolitischen Maßnahme erfolgt über das AMS nach dem Bundesvergabegesetz. Dies führt oft aus Kostengründen

zu einem Konkurrenzdruck unter den Bildungsanbietern und erschwert qualitativ gute und kontinuierliche Ausbildungsarbeit.

Zudem erfolgt mitunter eine Zuweisung nach offenen Lehrstellen bzw. guten Arbeitsmarktchancen und nicht nach dem Interesse der Jugendlichen (vgl. Biffel et al. 2009; Lengler et al. 2010; Bergmann et al. 2011). Dadurch kommt es zu fehlender Motivation, diese Jugendlichen sind oft unpünktlich oder im Krankenstand oder brechen die Ausbildung ab.

Brus (2010) ist der Meinung, dass überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen als kurzfristige Übergangslösungen zu begrüßen seien, dass aber die Bildung und Ausbildung von Jugendlichen Aufgabe des Schulsystems sind und ausschließlich der Qualitätssicherung des Bundesministeriums für Unterricht (in Österreich seit 1.6.2016 Bundesministerium für Bildung) unterliegen sollen.

Um gewisse fachliche Inhalte zu vermitteln, sind bestimmte Standards der Kulturtechniken Lesen, Schreiben und Rechnen notwendig. Ein zentrales Anliegen der Ausbilder/innen war, dass Maßnahmen im Vorfeld der Ausbildung zur Reifung von sozialen und personalen Kompetenzen sowie zum Aufholen schulischer Defizite genützt werden, um die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen zu gewährleisten.

Der Interessenskonflikt zwischen den Rentabilitätszielen der Unternehmen und den Ausbildungszielen der Lehrlinge existiert in der ÜBA nicht. Daher kann in einer Lehrwerkstätte der ÜBA von Beginn an intensiv fachlich ausgebildet werden, um die unterschiedlichen Lernziele der jeweiligen Berufsbilder zu trainieren. Die Ausbildungsarbeit verlangt von den Ausbilderinnen und -ausbildern auch pädagogische und sozialpädagogische Fähigkeiten. Daher muss eine gute pädagogische Ausbildung der Ausbilder/innen gesichert werden, um zu gewährleisten, dass die Lehrlinge die in der Berufswelt geforderten Kompetenzen erreichen können.

Die befragten Betriebsvertreter/innen und die interviewten Lehrlingsausbilder/innen waren der Ansicht, dass die Jugendlichen durch die Ausbildungsarbeit in der ÜBA Kompetenzen erwerben, die die Chancen auf eine Integration am ersten Arbeitsmarkt erhöhen.

6 Ausblick und Empfehlungen

Bildungspolitik hat neben der Europäisierung der Berufsausbildung (ECVET⁵) die Aufgabe, Möglichkeiten der Verbesserung des Übergangs von der Schule in die berufliche Ausbildung durchzusetzen. Sind Jugendliche erst einmal längere Zeit bildungsfern bzw. nicht in Ausbildung, ist es umso schwieriger und kostenintensiver, sie wieder an Bildung und Ausbildung heranzuführen (vgl. Dornmayr et al. 2012, S. 140). Um Ausbildungsabbrüchen entgegen zu wirken, gibt es in Österreich bereits Unterstützung während des Arbeitseinstieges (Lehrlingscoaching, Berufsbildungsassistenz, integrative Berufsausbildung und Teilqualifizierungen). Darüber hinaus können Berufsreifeprüfung und Lehre mit Matura weitere Ausbildungswege öffnen.

Eine Abklärung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Jugendlichen durch berufsvorbereitende Maßnahmen ist bereits in der Pflichtschule notwendig. Um den Übergang in eine Berufsausbildung möglichst ohne Verlust in Erwerbsbiografien bzw. Bildungskarrieren zu ermöglichen, ist die Vorbereitung auf die Berufswelt eine präventive Strategie.

Für Jugendliche in der Sekundarstufe gibt es in Österreich schulinterne Angebote wie z.B. Schulpsychologinnen und -psychologen, Schulsozialarbeiter/innen, Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe, individuelle Lernbegleitung (vgl. BMB 2016b) oder Jugendcoaching für schulabbruchs- oder ausgrenzungsgefährdete Schüler/innen ab dem individuellen 9. Schulbesuchsjahr (vgl. BMB 2016c). Externe Angebote in Kooperation mit den Sozialpartnerinnen und -partnern (u.a. BIZ⁶, BiWi⁷, Bildungsmessen, Girls-Day, Bewerbungstraining) unterstützen Maßnahmen zur Berufsorientierung.

Die Ausbildung der Lehrer/innen für Schüler/innen- und Bildungsberatung bzw. für Berufsorientierung erfolgt derzeit in Österreich ausschließlich im Rahmen der Fortbildung an Pädagogischen Hochschulen. Da die Themen der Berufsorientierung so wichtig für die Bildung der Jugendlichen sind, wäre es notwendig auch Schwerpunkte in der Ausbildung von Pädagoginnen und Pädagogen zu verankern. Dabei wäre eine Kooperation mit den Lehrlings-

⁵ ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) ist ein Europäisches Leistungspunkte-system für die berufliche Bildung.

⁶ BIZ: BerufsInfoZentren des Arbeitsmarktservice Österreich

⁷ BiWi: Berufsinformationszentrum der Wiener Wirtschaft

ausbilderinnen und -ausbildern mit ihren Erfahrungen aus der Berufswelt sinnvoll.

Es ist auch der Frage nachzugehen, was die Umsetzung der Gesetzesinitiative „AusBildung bis 18“ für Pädagoginnen und Pädagogen an der Schnittstelle Schule und Arbeitswelt bedeutet. Auf Grund dieser Vorgabe und der Veränderung der beruflichen Anforderungen wäre die Bedeutung der neunten Schulstufe bzw. der Polytechnischen Schule zu untersuchen.

Literatur

- AMS (Hg.) (2015): Arbeitsmarkt und Bildung. Abrufbar unter: http://www.ams.at/_docs/001_am_bildung_0115.pdf (2016-08-05).
- AMS (Hg.) (2016): Überbetriebliche Lehrlingsausbildung. Abrufbar unter: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/foerderungen/ueberbetriebliche-lehrausbildung> (2016-08-21).
- Atteslander, Peter (¹⁰2003): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Walter de Gruyter.
- Bergmann, Nadja; Lechner, Ferdinand; Matt, Ina; Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susanne; Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich. Wien: L&R Sozialforschung. Abrufbar unter: http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_UeBA_Evaluierung_final_LR.pdf (2016-08-20).
- Biffi, Gudrun, Steinmayr, Andreas, Wächter, Natalie (2009): Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktferner Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol. Endbericht Donau-Universität Krems. Abrufbar unter: <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/jugendstudie-amg-tirol.pdf> (2016-08-16).
- BMASK (Hg.) (2016): Fragen und Antworten zur Ausbildung bis 18. Abrufbar unter: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/2/8/CH3434/CMS1465216452207/ausbildung_bis_18_pdfua.pdf (2016-08-16).
- BMB (Hg.) (2016a): Bildungsministerin Hammerschmid begrüßt Ausbildungspflicht bis 18. Abrufbar unter: <https://www.bmb.gv.at/ministerium/vp/2016/20160607.html> (2016-08-21).
- BMB (Hg.) (2016b): Die individuelle Lernbegleitung (ILB). Abrufbar unter: <https://www.bmb.gv.at/schulen/unterricht/ba/nost/ilb.html> (2016-08-21).
- BMB (Hg.) (2016c): Jugendcoaching. Beratung und Orientierung für ausgrenzungs- und schulabbruchgefährdete Jugendliche. Abrufbar unter: <https://www.bmb.gv.at/schulen/pwi/pa/jugendcoaching.html> (2016-08-18).

- BMFJ (Hg.) (2016): Auftaktveranstaltung: „Ausbildung bis 18“. Abrufbar unter: <https://www.bmfj.gv.at/ministerin/Aktuelles/Themen/Ausbildung-18.html> (2016-08-21).
- BMWFV (Hg.) (2016): Lehrlings- und Berufsausbildung. Abrufbar unter: <http://www.bmfwf.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Seiten/default.aspx> (2016-08-21)
- Brus, Günther H. (2010): Die Zukunft der Lehrlinge. Wie wir unsere Jugendlichen fördern können. Herstellung und Verlag: Books on Demand.
- Bundeskanzleramt (o.J.): Republik Österreich. Regierungsprogramm 2008-2013: Gemeinsam für Österreich. Abrufbar unter: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CoId=32965> (2016-08-21).
- Bühl, Achim (¹²2010): SPSS 18: Einführung in die moderne Datenanalyse. München: Pearson Studium.
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine; Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011. Wien: ibw und öibf.
- Dornmayr, Helmut; Litschel, Veronika; Löffler, Roland (2016): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2014-2015. Wien: ibw und öibf.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit. (⁴2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gregoritsch, Petra; Kernbeiß Günter; Lehner Ursula; Timon, Paul; Wagner-Pinter, Michael (2011): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2010 bis 2015. Wien: Synthesis Forschung. Abrufbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bericht_AMS_Lehrling11_prognose_2015.pdf (2016-08-16).
- Gruber, Elke (2008): Berufsbildung in Österreich – Einblicke in einen bedeutenden Bildungssektor. In: Neß, Harry; Kimming, Thomas (Hg.): Kompendium zu aktuellen Herausforderungen beruflicher Bildung in Deutschland, Polen und Österreich. Vorarbeiten zu einem europäischen Handbuch, Frankfurt am Main: Inno- vet, S. 40–47.
- Koblbauer, Christina; Bacher, Johann; Tamesberger, Dennis; Leitgöb, Heinz (2015): Jugendliche weder in Beschäftigung, Ausbildung noch in Training: Ein Bundesländervergleich in Österreich. Abrufbar unter: http://www.jku.at/soz/content/e94921/e95831/e96904/e272914/NEET-BerichtVersion3_ger.pdf (2016-08-21).
- Kreiml, Thomas (2008): Professionalität von AMS-TrainerInnen: Bereichsspezifische Anforderungen und Spannungsfelder in der Umsetzung In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Abrufbar unter: http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/m eb08-4_09_kreiml.pdf (2016-08-21).
- Lengler, Birgit, Löffler, Roland, Dornmayr, Helmut. (2010): Jugendliche in der

- überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Endbericht. Wien: Abrufbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams_ak_ibw_oeibf_Endbericht_ueba_.pdf (2016-08-18).
- Mayring, Philipp (¹¹2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel: Beltz.
- Rauner, Felix (2004): Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz. In: ITB – Forschungsberichte 14/2004. Bremen: Institut für Technik und Bildung.
- Salzmann-Pfleger, Ingrid (2013): Die Ausbildungsgarantie. Abstellgleis oder Chance? Lehrlingsausbildung in Österreich mit Fokus auf die Überbetriebliche Ausbildung. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander (2010): Bildungsstruktur und Qualifikationsbedarf in Wien. Trendanalysen und Zukunftsperspektive. ibw-Forschungsbericht Nr. 159. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Weidinger & Partner (2015): Überbetriebliche Lehrausbildung. Abrufbar unter: <http://www.weidinger.com/projekte/berufsausbildungen/ueberbetriebliche-lehrausbildung/> (2016-08-21).
- WKO (Hg.) (2015): Ergebnisse der Lehrlingsstatistik. Abrufbar unter: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2015.pdf> (2016-08-18).