

# **Ausbildungsverbände in Österreich – Potenzial zusätzlicher Lehrstellen**

Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Norbert Lachmayr (*öibf*), Helmut Dornmayr (*ibw*)

Wien, im Mai 2008

<b>I.</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG</b> .....	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>ANALYSE UND AUFBEREITUNG VON SEKUNDÄRSTATISTISCHEN DATEN (IBW)</b> .....	<b>5</b>
III. 1	LEHRSTELLENMARKT IN ÖSTERREICH .....	5
III. 2	AUSBILDUNGSVERBÜNDE IN ÖSTERREICH.....	9
<b>IV.</b>	<b>ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN EXPERTINNENINTERVIEWS (ÖIBF, IBW)</b> .....	<b>11</b>
IV. 1	CHARAKTERISTIKA DER BETRIEBE IN AUSBILDUNGSVERBÜNDEN .....	11
IV. 2	KÜNFTIGE ZIELGRUPPEN FÜR AUSBILDUNGSVERBÜNDE.....	13
IV. 3	ZIELSETZUNG VON AUSBILDUNGSVERBÜNDEN.....	14
IV. 4	AUSWIRKUNGEN VON AUSBILDUNGSVERBÜNDEN AUF DAS LEHRSTELLENANGEBOT .....	14
IV. 5	RUND UM DIE KOSTEN DER LEHRLINGSAUSBILDUNG .....	15
IV. 6	ANFORDERUNGEN AN ÜBERBETRIEBLICH ORGANISIERTE AUSBILDUNGSVERBÜNDE.....	17
IV. 7	DIE ROLLE DES AMS.....	18
IV. 8	DIE ROLLE DER BILDUNGSANBIETER.....	20
IV. 9	VERBESSERUNGSBEDARF BEI AV? .....	21
<b>V.</b>	<b>ERGEBNISSE DER FIRMENBEFRAGUNG (ÖIBF)</b> .....	<b>24</b>
V. 1	STICHPROBENBESCHREIBUNG .....	24
V. 2	INTERESSE UND NACHFRAGE AN AUSBILDUNGSVERBÜNDEN .....	27
V. 3	INTENDIERTE ZIELE UND AUSWIRKUNGEN VON AUSBILDUNGSVERBÜNDEN.....	32
V. 4	DIE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN UND HÜRDEN EINES AUSBILDUNGSVERBUNDES.....	34
V. 5	AUFGABENZUSCHREIBUNG FÜR ORGANISIERTE AVS UND FÜR DAS AMS .....	39
V. 6	ERFAHRUNGEN MIT AVS .....	41
<b>VI.</b>	<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN</b> .....	<b>44</b>
<b>VII.</b>	<b>ANHANG</b> .....	<b>46</b>
VII. 1	GESPRÄCHSLEITFADEN.....	46
VII. 2	INTERVIEWPARTNERINNEN .....	46
VII. 3	FRAGEBOGEN .....	47
VII. 4	TABELLENANHANG.....	52

## I. Zusammenfassung

Der Projektbericht beinhaltet eine aktuelle Situationsbeschreibung der Ausbildungsverbände (AVs) in Österreich. Chancen, Hürden, Ziele, Zuständigkeiten und Erfahrungen mit AVs werden durch aktuelle Lehrlingszahlen, qualitative ExpertInnenmeinungen (aus Bildungspolitik und Arbeitsmarkt sowie RepräsentantInnen bestehender Ausbildungsverbände) und durch eine quantitative Firmenbefragung bei 298 Betrieben (Lehrbetriebe, AV-aktive Betriebe und nicht ausbildende Betriebe) charakterisiert.

Folgende Hauptergebnisse sind anzuführen:

- In Österreich sind rund 5.000 Lehrbetriebe bzw. 15.000 Lehrlinge an Ausbildungsverbänden beteiligt, wobei diese Werte als Mindestschätzungen zu sehen sind. Erschwert werden derartige Schätzungen durch unterschiedliche Erhebungsformen bedingt durch die schwierige Definition des Begriffs „Ausbildungsverbund“.
- AVs sind in erster Linie ein Instrument zur Steigerung der Ausbildungsqualität.
- Quantitative Effekte im Sinne einer Steigerung des Lehrstellenangebots sind darüber hinaus in beschränktem Umfang möglich. Als „theoretisches“ (maximales) Potenzial für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen durch Ausbildungsverbände kann von rund 13.600 Betrieben ausgegangen werden, die sich unter bestimmten Umständen vorstellen könnten, dass die Teilnahme an einem Ausbildungsverbund zu einer Erhöhung der Zahl der Lehrstellen in ihrem Unternehmen führen könnte. Inwieweit dieses „theoretische“ (maximale) Potenzial ausgeschöpft werden kann/könnte, hängt nicht zuletzt auch von konkreten Unterstützungsangeboten ab.
- Ausgelagerte Buchhaltung, fehlende Maschinen und Betriebe mit spezialisierten Angeboten (z.B. Frühstückshotels, spezielle Ethnoküche) sind klassische Bedingungen für eine verpflichtende AV-Teilnahme.
- Fachliche Weiterbildung und Höherqualifizierung wird als wichtigstes Nachfragepotential eines AVs eingestuft, gefolgt von Möglichkeiten zur Steigerung der soft skills.
- Aktive AV-Teilnehmerbetriebe vermuten als am ehesten erreichbares Ziel eine Erweiterung der Lehrstellen in bereits aktiven Lehrbetrieben, gefolgt von der Reaktivierung ehemaliger Lehrbetriebe und der Gewinnung komplett neuer Lehrbetriebe.
- Weiterbildungsmöglichkeiten, Horizonsweiterungen, eine qualitative Berufsausbildung und das Profitieren des eigenen Betriebes durch die AV-Ausbildung sind die stärksten Motive einer AV-Teilnahme.
- Fehlendes Interesse der Lehrlinge, die Abwesenheit im Stammbetrieb und die Gefahr einer Abwerbung sind häufiger genannte Hürden als die Angst vor der Preisgabe von Betriebsgeheimnissen oder die Kostenfrage.
- Überbetrieblich organisierte AVs müssen fundierte Beratung, Information, Vermittlung und Abwicklung finanzieller Aspekte aus einer Hand anbieten.
- Letztendlich besteht Bedarf, AVs als Weiterbildungsmöglichkeit für Jugendliche bekannter zu machen. Auch bezüglich neuem Jugendbeschäftigungspaket sind Informationsbedarf und Unsicherheiten bei Betrieben und Bildungsanbietern vorhanden. Ein starkes Bedürfnis nach Qualität, Seriosität und Transparenz der Ausbildung, gerade bei zwischenbetrieblicher Ausbildung, ist ebenfalls erkennbar.
- Das AMS wird als nicht verantwortlich für AVs erlebt, jedoch im Zuge der Lehrstellenakquisition als potentieller Multiplikator gesehen.
- Die Teilnahmebereitschaft an (freiwilligen) AVs hängt grundsätzlich von der Einstellung der Betriebe bezüglich Personalentwicklung und Wissenstransfer ab. Zudem bestehen sehr heterogene Interessen einer AV-Teilnahme: einmalig vs. langfristig, freiwillig vs. verpflichtend bzw. anbietend vs. nachfragend (25% der Befragten erfüllte beide Formen).

## II. Einleitung

Die Landschaft der (extern) organisierten Ausbildungsverbände ist in Bewegung: Neben bereits etablierten Vereinigungen wie dem Firmenausbildungsverbund Oberösterreich (FA-VOÖ) und dem Ausbildungsverbund Tirol (AVT) nahm mit 1.1.2008 auch der Ausbildungsverbund Vorarlberg seinen Betrieb auf. Darüber hinaus existieren auch viele branchen- und/oder regionalspezifische Ausbildungsverbände (z.B. die Lehrbauhöfe, der „Ausbildungsverbund Metall“ im Bezirk Voitsberg, Faktor 8 (Vorarlberger Tischlereibetriebe), etc.). Auch in der Finanzierung und Förderung stehen Änderungen an bzw. sind bereits spürbar: Damit sind weniger eingestellte Förderungen wie beim WAFF oder Kürzungen des Budgets wie in Tirol angesprochen. Vielmehr wird das „Beschäftigungspaket für Österreichs Jugendliche“ mit geplantem Umsetzungsbeginn Sommer 2008 von den Beteiligten mit Spannung erwartet, da es im Förderbereich umfassende Änderungen geben soll.

Mit der anstehenden Novelle soll die unternehmensbezogene Lehrlingsförderung einheitlich im Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelt werden. Das neue System der betriebsbezogenen Förderungen zur Lehrausbildung soll nicht wie bisher über steuerliche Prämien bzw. als Beihilfen des AMS, sondern über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern abgewickelt werden. Im Rahmen des neu konzipierten BAG ist auch explizit die bundesweite Förderung von Ausbildungsverbänden vorgesehen. (Die personenbezogenen Förderungen, die auf Grundlage von arbeitsmarktpolitischen Betreuungs- und Beratungsvorgängen gewährt werden, sind gesetzlich bzw. in entsprechenden Richtlinien des AMS weiterzuentwickeln und fallen weiterhin in den Verantwortungsbereich des AMS.)

Grundsätzlich kann dabei zwischen zwei Arten von Ausbildungsverbänden unterschieden werden: Im Rahmen eines „verpflichtenden“ Ausbildungsverbandes wird die Lehrlingsausbildung auch in jenen Betrieben ermöglicht, welche die im jeweiligen Berufsbild festgelegten Positionen („Fertigkeiten und Kenntnisse“) nicht zur Gänze vermitteln können (Feststellungsbescheid nach §3a BAG durch die Lehrlingsstelle). Dies kann zum Beispiel durch Spezialisierung des Betriebs (Auslagerung von Tätigkeitsbereichen wie der Buchhaltung oder dem Fehlen bestimmter Maschinen) eintreten.

Die fehlenden bzw. ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen können entweder in einem anderen hierfür geeigneten Betrieb (Partnerbetrieb) oder in einer anderen hierfür geeigneten Einrichtung (externe, überbetriebliche Lehrwerkstätten, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen wie bfi und WIFI) erfolgen. Ein Ausbildungsverbund bietet somit gerade spezialisierten Klein- und Mittelbetrieben die Möglichkeit, Lehrlinge auszubilden.

Zudem ermöglichen „freiwillige“ Ausbildungsverbände, die zur Vertiefung und Ergänzung der Kenntnisse und Fertigkeiten über das Berufsbild hinaus eingerichtet werden können, eine qualitative Verbesserung der Lehrlingsausbildung.

### III. Analyse und Aufbereitung von sekundärstatistischen Daten (ibw)

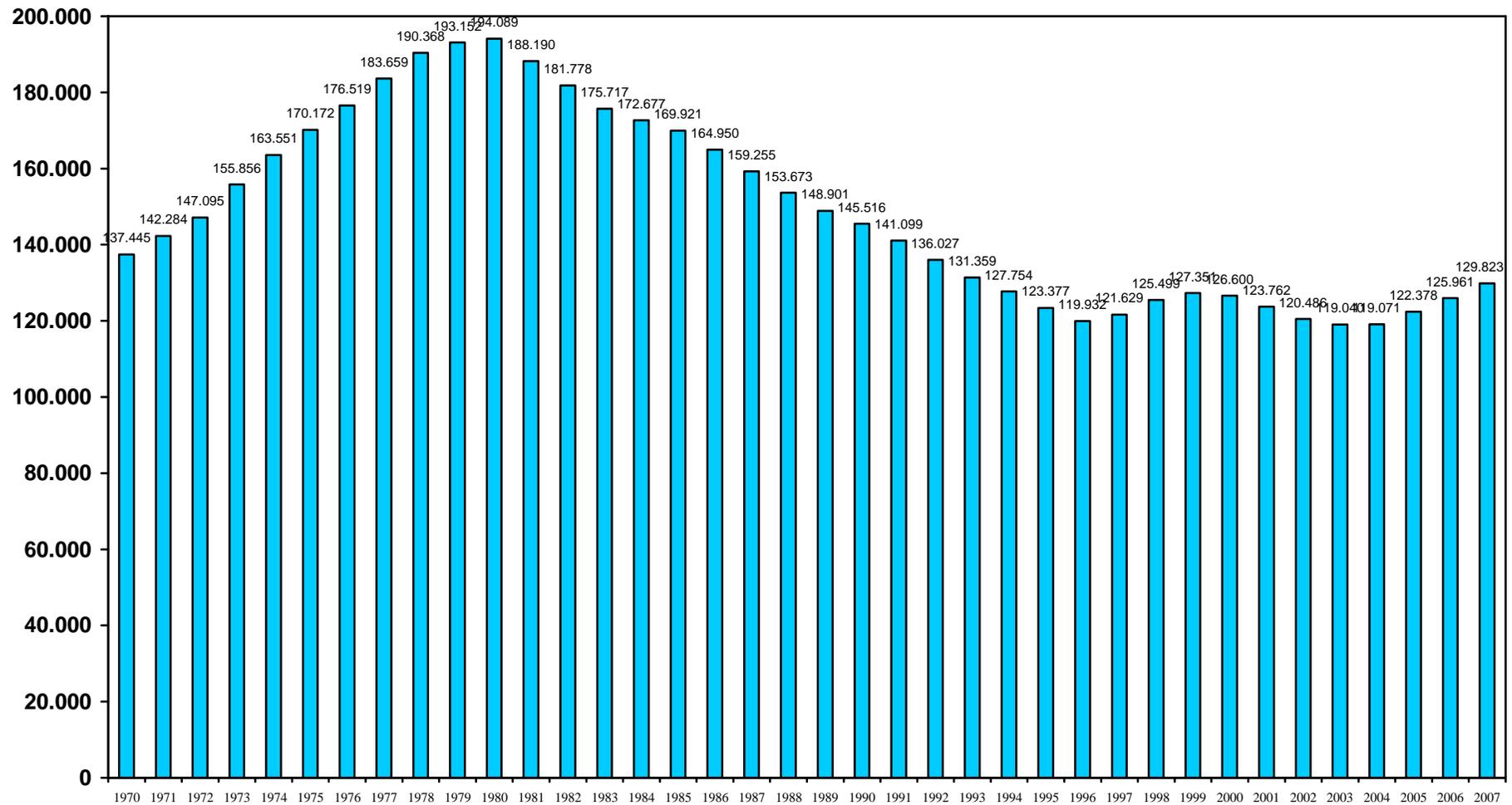
#### III. 1 Lehrstellenmarkt in Österreich

Um die Bedeutung möglicher quantitativer Effekte von Ausbildungsverbänden in Hinblick auf das Lehrstellenangebot entsprechend einordnen zu können, erscheint es notwendig, zuerst den Lehrstellenmarkt in Österreich und hier wiederum insbesondere die Entwicklung des Lehrstellenangebots kurz zu skizzieren. Auf die Betrachtung der Nachfrageseite (insbesondere die demographische Entwicklung) wird bei dieser Analyse daher weitgehend verzichtet, weil das Lehrstellenangebot nun einmal die zentrale abhängige Variable der dieser Untersuchung zugrunde liegenden Forschungsfrage (Wie wirken sich Ausbildungsverbände auf das quantitative Lehrstellenangebot aus?) darstellt.

Abbildung 1 zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem seit 2004 ist wieder eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Zuletzt (Ende Dezember 2007) waren beinahe 130.000 Lehrlinge in Ausbildung.

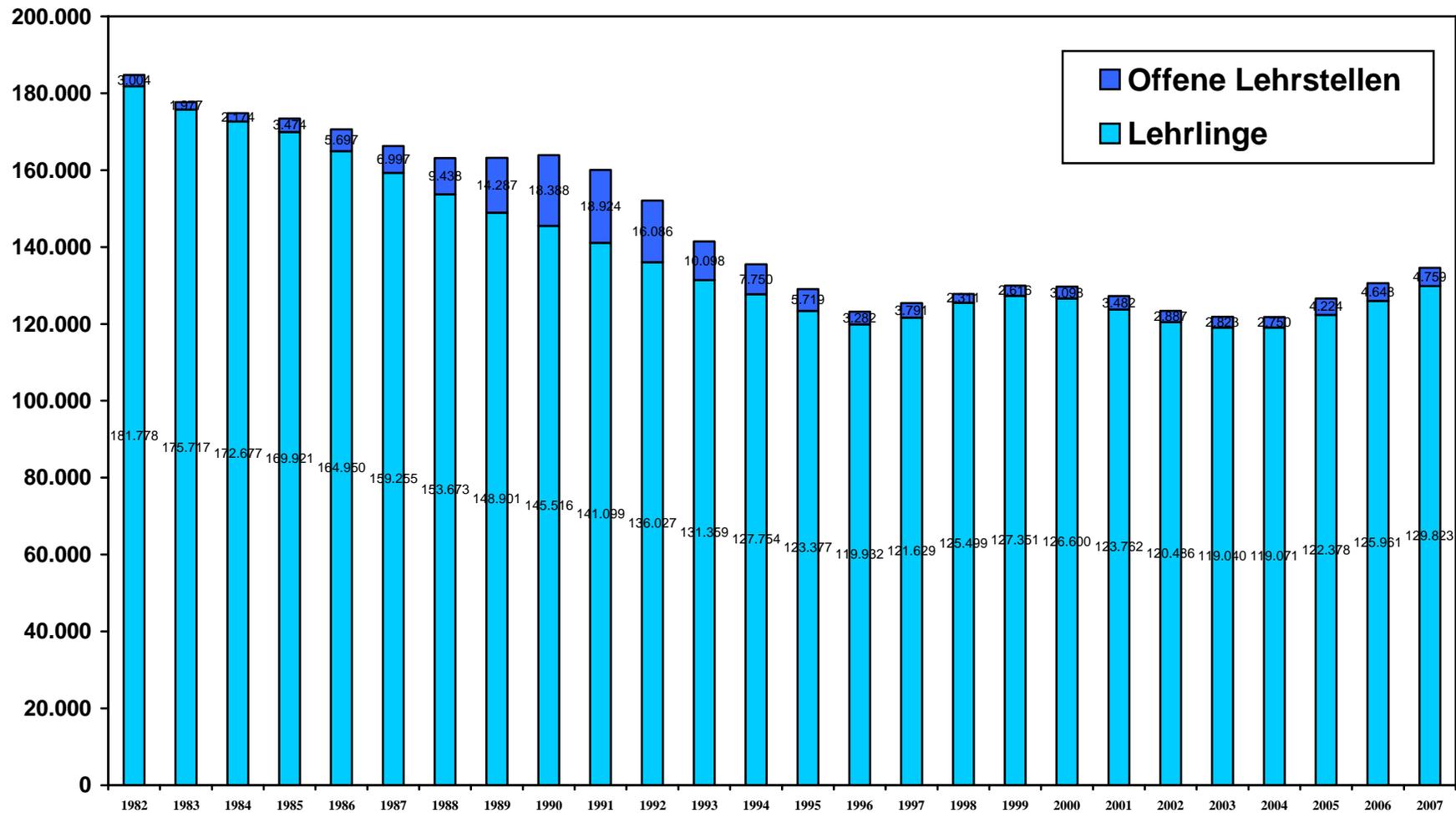
Abbildung 2 veranschaulicht die Entwicklung des Lehrstellenangebots (d.h. Lehrlinge und offene Lehrstellen zusammengerechnet) ab 1982 (frühere Daten sind nicht verfügbar). Dabei ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild: Zwischen 1982 und 1991 ist der Rückgang des Lehrstellenangebots noch eher moderat erfolgt. Der Rückgang der Lehrlinge ist hier offensichtlich auch stark durch demographische Gründe (weniger 15-Jährige) bedingt, was sich am Ansteigen der offenen Lehrstellen erkennen lässt. Erst zwischen 1991 und 1996 ist ein ganz starker Rückgang des Lehrstellenangebots (fast 40.000 Lehrstellen weniger) zu beobachten.

Abbildung 1: Zahl der Lehrlinge in Österreich



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik

Abbildung 2: Lehrstellenangebot (Lehrlinge + offene Lehrstellen) in Österreich

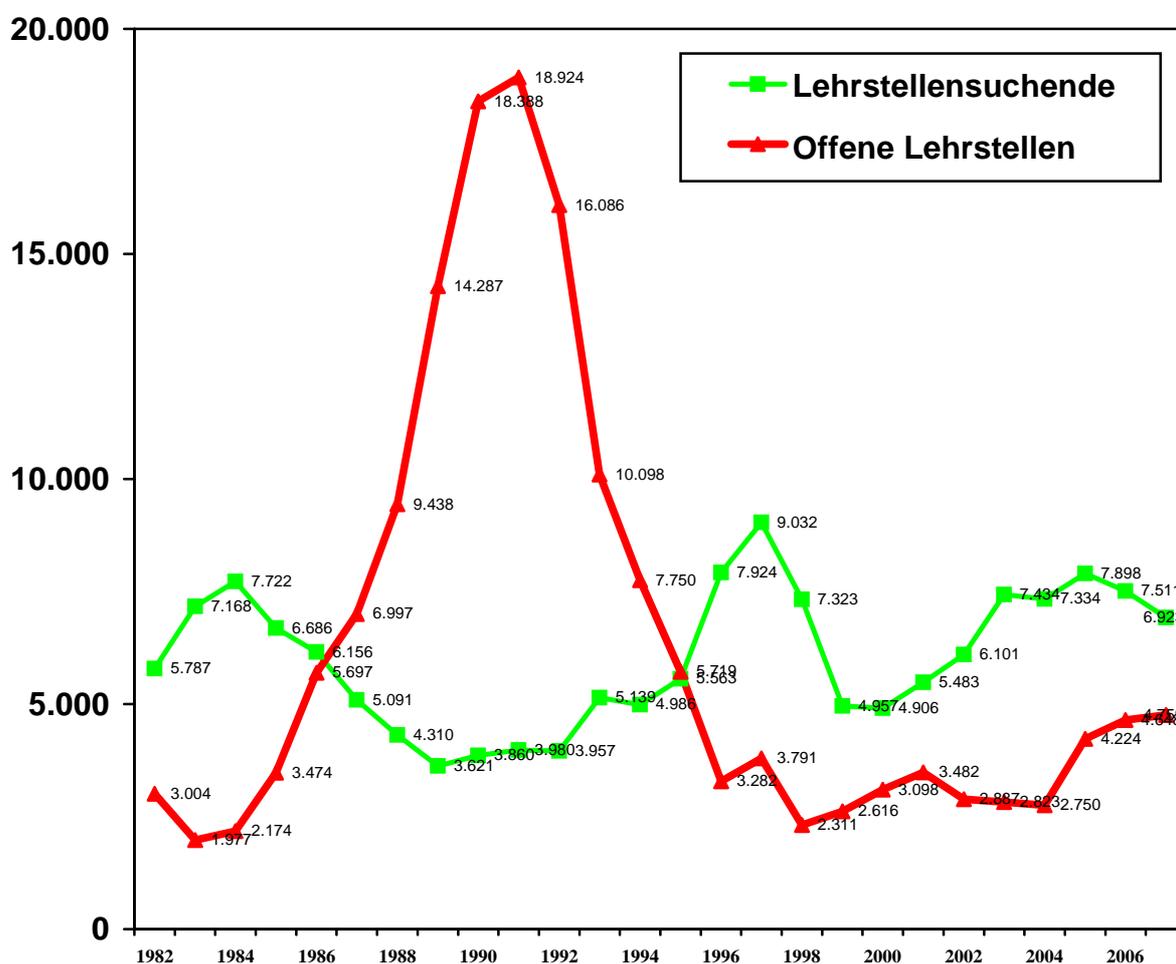


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik + AMS

Erläuterung: „Lehrstellenangebot“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) + Zahl der offenen Lehrstellen (Ende September)

Betrachtet man nun die Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden am Lehrstellenmarkt im September des jeweiligen Jahres (vgl. Abbildung 3), so lässt sich erkennen: Zwischen 1986 und 1995 war die Zahl der (sofort verfügbaren) gemeldeten offenen Lehrstellen größer als die Zahl der Lehrstellensuchenden. Im September 1991 gab es fast 15.000 gemeldete offene Lehrstellen mehr als Lehrstellensuchende. Seit 1996 ist hingegen wiederum die Zahl der Lehrstellensuchenden höher als jene der gemeldeten offenen Lehrstellen. Auch in dieser Grafik ist seit 2005 eine leichte „Entspannung“ dieser schwierigen Situation für Lehrstellensuchende - d.h. eine Zunahme der offenen Lehrstellen und ein Rückgang der Lehrstellensuchenden - zu beobachten. Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber auch, dass nicht alle offenen Lehrstellen dem AMS gemeldet werden.

**Abbildung 3: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils September)**



Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen im September des jeweiligen Jahres

Quelle: AMS Österreich, teilweise zitiert in: Schneeberger, Arthur/Nowak Sabine (2007): Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung (Edition 2007), Bildung & Wirtschaft Nr. 44, Wien und Schneeberger, Arthur/Nowak Sabine (2003): Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten über Ausbildung und Beschäftigung, Bildung & Wirtschaft Nr. 23, Wien

### III. 2 Ausbildungsverbände in Österreich

Im Folgenden wird nun auch der Versuch unternommen, den Umfang der bereits existierenden Ausbildungsverbände in Österreich zu beschreiben. Dies muss deswegen als „Versuch“ bezeichnet werden, weil sowohl die exakte Definition<sup>1</sup> eines Ausbildungsverbandes als auch die Erhebung/Erfassung aller Ausbildungsverbundaktivitäten in den Lehrbetrieben extrem schwierig ist. Wenn unter einem „Ausbildungsverbund“ - wie üblich - auch jede Art von externer Weiterbildung (z.B. Kurse bei WIFI, bfi, etc.) verstanden wird, ist leicht ersichtlich, dass hier eine exakte Erhebung nicht möglich ist. Die nachfolgend präsentierten Daten, welche bei den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs erhoben wurden, beruhen daher zu einem erheblichen Teil auf Schätzungen.

Zudem ist zu beachten, dass zwischen verschiedenen Ausbildungsverbänden differenziert werden kann/muss. Zum einen kann zwischen „verpflichtenden“ (d.h. gemäß Feststellungsbescheid nach §3a BAG) und „freiwilligen“ Ausbildungsverbänden unterschieden werden. Zum anderen könnte auch innerhalb der sog. „freiwilligen“ Ausbildungsverbände dahingehend eine Unterscheidung getroffen werden, ob diese Ausbildung den Bereich des Berufsbildes erfasst oder darüber hinausgehende Zusatzqualifikationen vermittelt. Weiters könnte selbstverständlich auch differenziert werden, ob die externe Ausbildungsmaßnahme in einem Partnerbetrieb oder bei einer Ausbildungseinrichtung bzw. einem Kursveranstalter/Seminaranbieter erfolgt. Eine Reihe weiterer – hier nicht mehr näher zu erörternder – Unterscheidungsmöglichkeiten von Ausbildungsverbänden ist denkbar.

In der folgenden Tabelle 1 wurde, um eine bestmögliche Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten, zwischen „verpflichtenden“ Ausbildungsverbänden (d.h. gemäß Feststellungsbescheid nach §3a BAG), Lehrbauhöfen und „freiwilligen“ Ausbildungsverbänden unterschieden. Dies ist methodisch insofern etwas „unscharf“, weil Ausbildungsmaßnahmen in Lehrbauhöfen in der Regel/überwiegend auch zu verpflichtenden Ausbildungsverbänden gezählt werden können.

Es muss außerdem nochmals darauf hingewiesen werden, dass die Erhebung dieser Daten außerordentlich schwierig ist und eine Unzahl von unterschiedlichen Erhebungsmöglichkeiten<sup>2</sup> existieren, sodass eine direkte Vergleichbarkeit der bundesländerspezifischen Daten nicht gegeben ist. Die Werte sind daher in erster Linie nur als Einzelaussagen zu interpretieren.

Dennoch kann auf Basis dieser Erhebungen in Summe betrachtet davon ausgegangen werden, dass (unter Einbeziehung von Schätzwerten für jene Bundesländer, wo keine Daten zur Verfügung stehen) in Österreich bereits etwa rund 5.000 Lehrbetriebe bzw. 15.000 Lehrlinge an Ausbildungsverbänden beteiligt sind, wobei diese Werte eher als Mindestschätzungen zu bewerten sind.

Zwei grundlegende Interpretationen aus Tabelle 1 erscheinen zulässig:

- 1.) Es existiert bereits eine erhebliche Zahl von Ausbildungsverbänden und Ausbildungskooperationen in Österreich – auch in Bundesländern, die noch über keine organisierte Unterstützungsstruktur verfügen.
- 2.) Wovon die Zahl der verpflichtenden oder freiwilligen Ausbildungsverbände pro Bundesland letzten Endes abhängt, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Es bleibt zu vermuten, dass die Betriebs- und Branchenstruktur eine maßgebliche Rolle spielt.

---

<sup>1</sup> Beispielsweise stellt sich etwa die Frage, ob auch Einschulungen durch Maschinen-/Produkthersteller bereits als Ausbildungsverbund bezeichnet werden.

<sup>2</sup> Z.B. alleine schon die Frage, was ein „Betrieb“ ist, kann sehr unterschiedlich beantwortet werden: Ein Ausbildungsstandort? Ein Unternehmenssitz? Etc.

**Tabelle 1: Lehrbetriebe und Lehrlinge in Ausbildungsverbänden (Jahr 2007)**

Bundesland	„Verpflichtende“ Ausbildungsverbände (d.h. gemäß Feststellungsbescheid nach §3a BAG)		Lehrbauhöfe		Sonstige (freiwillige) Ausbildungsverbände	
	Lehrbetriebe	Lehrlinge	Lehrbetriebe	Lehrlinge	Lehrbetriebe	Lehrlinge
Burgenland	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kärnten	342	1.111	58	167	k.A.	k.A.
Niederösterreich	387	1.200*	156****	561****	k.A.	k.A.
Oberösterreich	140**	380**	17**	67**	296**	2.397**
Salzburg	51	85	78	346	11*	25*
Steiermark	229***	797	141	537	150*	350*
Tirol	40**	104**	83	410	281**	732**
Vorarlberg	170*	330*	85*	250	800*	2.400*
Wien	187	367	113	336	371*	496*
SUMME (ohne Bgl, freiw. AV auch ohne NÖ+K)	1.546*	4.374*	731*	2.674	1.909*	6.400*

\* Schätzwerte

\*\* Nur die über FAV OÖ (Firmenausbildungsverbund Oberösterreich) bzw. AVT (Ausbildungsverbund Tirol) gemeldeten AVs.

\*\*\* nach Unternehmen gezählt (nach Ausbildungsstandorten gezählt: 323)

\*\*\*\* nur Lehrlinge/Lehrbetriebe in verpflichtender Ausbildung, d.h. ohne Lehrlinge/Lehrbetriebe in Zusatzausbildung (Weiterbildung).

Quelle: Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs + Lehrbauhof Niederösterreich

Erläuterung:

k.A. = keine Angabe

Zahl der teilnehmenden Betriebe = Nur Betriebe, welche ihre Lehrlinge bei anderen Betrieben/ Ausbildungseinrichtungen ausbilden lassen. Reine Ausbildungsbetriebe, d.h. Betriebe, welche nur Lehrlinge aus anderen Betrieben ausbilden, aber die eigenen Lehrlinge ausschließlich selbst ausbilden, sind nicht berücksichtigt.

## IV. Ergebnisse der qualitativen ExpertInneninterviews (öibf, ibw)

Einen wesentlichen Teil der vorliegenden Studie bildete die Befragung einer Reihe von ExpertInnen (siehe Liste im Anhang) aus dem Bereich Bildungspolitik und Arbeitsmarkt, wobei auch RepräsentantInnen bestehender Ausbildungsverbände und ihren Erfahrungen ein besonderer Stellenwert eingeräumt wurde. Die Ergebnisse dieser qualitativen ExpertInneninterviews sind nachfolgend skizziert.

### IV. 1 Charakteristika der Betriebe in Ausbildungsverbänden

Weniger die Branche oder Firmengröße werden als das **Hauptkriterium** einer Teilnahme an einem AV genannt. Vielmehr wird die **Einstellung der Personalverantwortlichen** hervorgehoben: aktiv und initiativ in Ausbildungsfragen, „eben mit einem positiven Verständnis von Arbeit“. Ein gewisses „Bewusstsein, Wissen und die Akzeptanz“, dass im Betrieb nicht alle Inhalte vermittelt werden können, und dennoch eine bestmögliche Ausbildung für die eigenen Lehrlinge angestrebt wird, zeichnet demnach aktive Auflagenbetriebe aus.

Ein weiteres wesentliches Kriterium für die Beschreibung der teilnehmenden Betriebe ist die **strukturelle Situation** im jeweiligen Bundesland. In einigen Regionen wie z.B. Oberösterreich „funktioniert die Idee des AV gut“. Bei fehlender Struktur sind jedoch nur jene Betriebe in AV aktiv tätig, die ohnehin schon „qualitativ hochwertig, vor allem auf dem Technologie-sektor“, ausbilden („CNC ist klassisch“).

Mehrere ExpertInnen weisen auch auf die Differenzierung von freiwilliger und verpflichtender Verbundtätigkeit hin. Einigkeit unter den Befragten herrscht dahingehend, dass die Landschaft der **verpflichtenden AV sehr heterogen** ist. Traditionelle Betriebe gibt es genauso wie „moderne, teamorientierte“ Unternehmen („Kistenschleppen, Schlacke abklopfen versus Feinkost, Catering, Dekoration, Beratung“).

Mehrfach wird zudem darauf hingewiesen, dass für die Häufigkeit bzw. Notwendigkeit von verpflichtenden AVs vor allem auch die **Gestaltung der Ausbildungsordnungen entscheidend** ist. „Allgemein ist zu sagen, dass vor allem 2 Dinge dafür verantwortlich sind, dass verpflichtende Ausbildungsverbände in letzter Zeit öfters notwendig sind: Erstens etwas was nichts mit den Betrieben zu tun hat, nämlich die Verständigung der Sozialpartner bei den Ausbildungsordnungen darüber, dass zu manchen Berufen auch Inhalte gehören, die üblicherweise nicht in Betrieben ausgebildet werden können. Zweitens der zunehmende Trend zur Spezialisierung: Manche Betriebe spezialisieren sich so sehr, dass sie eigentlich nicht mehr dafür geeignet sind, Lehrlinge auszubilden.“

Wenn auf objektive Betriebsbeschreibungen zurückgegriffen wird, so beschreibt ein Experte die Situation folgendermaßen: „Nach Branchen betrachtet, lässt sich sagen: Verpflichtende Ausbildungsverbände finden sich vor allem im Tourismus sowie im Metall-/Elektrogewerbe, freiwillige im Handel. Hinsichtlich Betriebsstrukturen ist zu sagen, dass Betriebe, die einen hauptberuflichen Lehrlingsausbildner haben – also Großbetriebe – häufiger teilnehmen. Sie haben einfach mehr Zeit, sich darum zu kümmern.“ Dies deckt sich mit anderen Aussagen, so wird beispielsweise der typische Betrieb in einem verpflichtenden AV als „engagierter **mittelgroßer** Betrieb mit 3-10 Lehrlingen“ charakterisiert. Aus Sicht eines anderen Experten kommt die Vermutung, dass es meist ein „kleiner Betrieb ohne Maschinen für die Lehrabschlussprüfung“ sei, d.h. technisch gewerbliche Betriebe wie „Schlosser ohne **CNC-Maschinen**“ dominieren. Ein weiterer häufiger Fall der verpflichtenden AV-Teilnahmen sind „Betriebe mit **ausgelagerter Buchhaltung**, aber auch wäre die **Gastronomie** mit den Spezialtechniken und der hohen Zahl an Hotels mit ausschließlichem Frühstücksangebot prädestiniert für verpflichtende AVs“. Ein klassisches Beispiel, wo **betrieblicher Schwerpunkt mit den Lehrzielen oft nicht übereinstimmend** ist, sei die Pizzeria, wo „eben primär Pizza und italienisch, durchaus auf hohem Niveau“ gekocht wird. Dem Lehrling fehle aber z.B. der Ausbildungsbereich österreichische Küche („da wird es kein Wiener Schnitzel geben“), auch sei nicht immer die Auslastung für das nötige Veranstaltungsorganisieren und Catering ge-

geben. Das Beispiel Wiener Schnitzel als „§3a-Kriterium“ fällt auch in einem anderen Interview, wo der „Super Perser“ als Beispiel der ausgeprägten „Ethnogastronomie“ als klassischer Auflagenbetrieb gesehen wird. Weitere AV-Beispiele sind der Friseur, der seine Lehrlinge für „Volumen und Dauerwelle am Haarmodell“ zu einem Weltmeisterfriseur entsendet, ein Aufzughersteller einigt sich mit einem Autohersteller über eine Grundausbildung im Maschinenbau oder der Malermeister, welcher seinen Lehrlingen Kenntnisse über die Besonderheiten von der Estrichherstellung über die Innung ermöglicht.

Wiederholt wird darauf hingewiesen, dass es sich bei Betrieben in **freiwilligen** Ausbildungsverbänden **um besonders motivierte und in der Lehrlingsausbildung überdurchschnittlich engagierte Betriebe** handelt: „Es sind Betriebe, die wahnsinnig ausbildungsaffin sind. Wer mittut, der ist mit Leib und Seele ein Ausbildungsbetrieb. Die machen es gerne und jammern auch nicht.“ Ein anderer Experte definiert diese Erkenntnis über drei Kennzeichen: „Es sind häufig Betriebe, die einen Fachkräftemangel haben – also auch aus der Not heraus agieren, zweitens Unternehmen, die sich als ausbildendes Unternehmen etablieren und daraus einen Imagegewinn ziehen wollen und drittens Unternehmen, die ein besonderes Engagement für Jugendliche in der Region zeigen.“

Eine Expertin sieht bei **freiwilligen** AVs primär die Bereitschaft der Betriebe, in **künftige MitarbeiterInnen zu investieren** und die Jugendlichen im Betrieb zu halten („wollen es sich nicht selber antun, sind aber bereit Geld für Seminar zu investieren, macht ja betriebswirtschaftlich Sinn“). Ein ausbildender Interviewpartner bestätigt dies mit dem Beispiel von großen öffentlichen Betrieben: Diese nutzen die Möglichkeit, **freiwillig** für die Lehrlinge im ersten Jahr eine **„fundierte Grundausbildung und soziopädagogische Stabilisierung“** zu erhalten. Dabei sei „Lernen zu lernen“ eine primäre Intention. Die Betriebe haben nämlich nicht die Zeit, sich „um das grundlegende Vokabellernen der Jugendlichen zu kümmern.“ Die Zeit in der Berufsschule sei zudem „für eine wirkliche Qualität viel zu wenig wenn du die restliche Zeit zum Schlacken abklopfen und auf der Baustelle herumrennen eingeteilt bist.“ Ein Experte führt diesbezüglich weiters aus, dass bei freiwilliger Teilnahme die Präferenz besteht, am Abend auszubilden, d.h. nach Dienstschluss des Lehrlings.

Bei freiwilligen AVs in Tirol sei einerseits eine **sehr starke Zunahme** erkennbar, und zwar quer durch die Branchen „das rennt halt einfach irgendwie“. Die Quantifizierung sei schwer, da ja auch außerhalb des Berufsbildes gelernt werde. Gastronomiebetriebe mit saisonalem Betrieb haben hingegen „überraschend“ geringe Teilnahme, dabei würde doch genug Potenzial bestehen („Koch zum Metzger schicken, Kellner zum Italiener Sprachen lernen“). Bei allem Stolz und Einsatz bezüglich der Erfolgsgeschichte des AVT wird seitens der Betriebe noch „erstaunlich wenig realisiert“ weil noch sicher „90% der notwendigen Betriebsteilnahmen“ nicht realisiert sind.

Die Erfahrungen aus Tirol zeigen, dass primär die **Qualitätssteigerung der Lehrausbildung** die stärkste Nachfrage erhält. Dies ist natürlich „hoch willkommen, aber nicht ursprüngliche Intention“ der innerbetrieblichen AVs. Betriebe gönnen sich diesen „Luxus, eigentlich mehr als mir lieb ist“, weil das primäre Ziel von AV ist der Aspekt der Lehrausbildungsabsicherung, weniger das „Sahnehäubchen“ einer freiwilligen Weiterbildung.

Insgesamt sind in (freiwilligen) AVs „eher fachliche Inhalte stärker ausgeprägt, da der Nutzen sichtbarer und der Lehrling direkter einsetzbar ist“. Für den indirekten Nutzen von persönlicher Weiterentwicklung „bedarf es wesentlich mehr Werbung und Nutzendarstellung“ für den Betrieb. Weil nur „CNC-Bedienung ist zu wenig, es gehört auch eine Möglichkeit zur ordentlichen Unterhaltung dazu.“ Letztendlich sind die nötigen persönlichen Kompetenzen der Jugendlichen in den neuen Berufsbildern verankert, ein Resultat des entsprechend gestiegenen Bewusstseins bei den Berufsbildverhandlungen, aber „das dauert bis es sich zu den kleinen und mittleren Betrieben durchspricht.“

## IV. 2 Künftige Zielgruppen für Ausbildungsverbände

Optimal im Sinne der regionalen Entwicklung wären aus Sicht eines Experten **Betriebscluster** und kein „Schrebergartendenken“: Es geht weniger um die Angst, sich in die Karten schauen zu lassen als das Risiko eines „abgeworbenen guten Lehrlings“. Daher ist die Aussage eines Experten verständlich, der es „eigentlich ärgerlich“ findet, wenn mit öffentlichen Geldern nicht der innerbetriebliche Austausch bei den Betrieben finanziert wird, sondern die Teilnahme von freiwilligen Kursbuchungen (WIFI, bfi etc.) das Ziel zu sein scheint.

Ein Wiener Experte beschreibt einen Kreis „permanent brav ausbildender“ Betriebe, aber deren „Sog und Schub“ für andere Betriebe ist ausgeschöpft. Interessant sind daher **neue Betriebe, vor allem mit wenigen Lehrlingen**. Argumentiert wird, dass eine Steigerung von drei auf fünf Lehrlinge leichter umsetzbar ist („das geht noch von der Kapazität her“), als von 20 auf 30.

Generell wird am ehesten bei Betrieben, die bisher noch nie Lehrlinge ausgebildet haben, ein zusätzliches Potential für Ausbildungsverbände gesehen.

Ein perfekter Einsatzbereich eines AVs, die wichtigsten Ausbildungsinhalte abzudecken, wäre zum Beispiel in der „**unglücklichen**“ **Zusammenlegung der Lehrberufe** „Stukateur und Trockenausbauer“ zu sehen. Betriebe, die beide Richtungen in einem Betrieb abdecken, sind Mangelware („entweder Künstler oder Industrieaufsteller“). Als weiteres Beispiel wird die Restaurantfachkraft angeführt: Laut gesetzlicher Vorgaben müsste jeder Jugendliche auch Veranstaltungen (Hochzeiten etc.) organisieren können. Gerade in Kleinbetrieben gibt es oftmals diese Möglichkeiten nicht. So könnte ein AV im Rahmen einer Lehrlingsveranstaltung (z.B. jährliches „Fest der Lehrlinge“) die erforderlichen Rahmenbedingungen bieten.

In diesem Zusammenhang wird von verschiedener Seite immer wieder auf die **Abhängigkeit der Zahl der Ausbildungsverbände von gesetzlichen Regelungen (Ausbildungsordnungen) und öffentlichen Förderungen** verwiesen: „Der Bedarf an verpflichtenden Ausbildungsverbänden ist eine Funktion der Ausbildungsordnungen und liegt somit im Bereich der politischen Gestaltbarkeit. Zusatzausbildungen werden ordentlich zunehmen, weil sie jetzt (Anm.: Jugendbeschäftigungspaket) gefördert werden.“

Auch wird von einer Expertin in Wien Interesse in einzelnen Branchen wie IT gespürt. Obwohl dort die Lehre nicht so traditionell verankert ist, bestehe mit ausgewählten Partnereinrichtungen Potential. Auch die Gastronomie hat noch viel Potential, aber „beim Würstelstand hört es sich auf“.

Die **Jugendlichen selber** merken vermutlich erst später nach Ende der Lehrausbildung, was der AV ihnen „gebracht“ hat. Vor dem Eindruck einer soeben absolvierten Dienstreise in den Kosovo („Gerade bei den Jugendlichen ist dort ein enormer Ehrgeiz erkennbar, ein richtiger Hunger nach Wissen. Und bei uns? Sind wir bereits zu übersättigt?“) wird angeregt, den Jugendlichen „erkennen zu lassen, dass Wissen das wichtigste Gut sei, was niemand wegnehmen kann“. Einen entsprechenden Lösungsweg gilt es zu erarbeiten, wobei „Psychologen oder Lehrer könnten wissen warum der Mensch nicht lernen will, das gilt aber nicht nur für Lehrlinge. Es ist eben ein gewisser Anteil lernresistent“. Zudem gibt es regionale Unterschiede, d.h. „sowohl ein Ost-West Gefälle, aber auch die persönliche Vermutung, dass im ländlichen Bereich die Lehrlinge eher richtig reinhauen als im städtischen Bereich, wo genug Abwechslung geboten wird“. Dennoch sind innerhalb des Betriebes „nicht die Jugendlichen, sondern deren **Vertrauenspersonen bzw. BetriebsrätInnen**“ als Ansprechperson anzustreben. Inwieweit in der Berufsschule darauf eingegangen werden könnte, wurde nicht näher erörtert.

#### IV. 3 Zielsetzung von Ausbildungsverbänden

Im „ursprünglichen“ Sinn eines AV mit zwischenbetrieblichen Erfahrungen ist das **Ken-nenlernen neuer Lernorte und Betriebe** für Lehrlinge „extrem attraktiv“. Beispielsweise gibt es in der Tischlereibranche „viele Techniken um ein und dasselbe Möbel“ zu produzieren. Die Lehrlinge sehen, wie woanders gearbeitet wird, „lernen dabei auch wirtschaftlich zu denken“ und haben eine Chance auf Horizonterweiterung („nicht immer eintönig, sondern großflächiger ausgebildet“). Darin wird generell „die“ Chance der Lehrausbildung in Österreich gesehen: höhere Durchhaltebereitschaft aufgrund motivierter Lehrlinge, kombiniert mit verbesserter Qualität, ist die erhoffte Folge. Es wird daher sehr **einhellig** von nahezu allen InterviewpartnerInnen daraufhin gewiesen, dass **Ausbildungsverbände in erster Linie ein Qualitätsinstrument** sind und dass die **Schaffung zusätzlicher Lehrstellen – wenn überhaupt – eher als Nebenprodukt** zu betrachten ist. Die primäre Zielsetzung ist die Steigerung der Ausbildungsqualität – zum Nutzen der Lehrlinge (bessere Berufsaussichten), zum Nutzen der Betriebe (höhere Wettbewerbsfähigkeit) und zum Nutzen der Gesellschaft/Volkswirtschaft insgesamt (geringere Arbeitslosigkeit, Vermeidung eines Fachkräftemangels, etc.).

Entsprechend dem BAG muss ein Lehrling das komplette Berufsbild im Zuge der Ausbildung abdecken, nicht zuletzt um einen eventuellen Betriebswechsel zu ermöglichen. „Ein AV ist eigentlich dazu da, mit anderen Betrieben oder notfalls mit Institutionen wie JAW für die Sicherung der fachlichen Ausbildung zu sorgen“, so die Meinung einer Expertin. Die persönliche Entwicklung wird in Form von Zusatzausbildungen (z.B. „Verkaufstraining, Benehmen in der Tanzschule, Coaching“) nachgefragt, ist aber „eigentlich kein AV im engeren Sinn“. Soft skills sind im kundInnenorientierten Bereich natürlich sehr wichtig, „auch der Klimatechniker braucht es“. Es kann nicht sein, dass ein Lehrling „mit Gatschschuhen in die Wohnung kommt, nichts spricht und nichts erklären kann“. Hier sind im Berufsbild klare Positionen inkludiert, aber diese werden „eben vom Betrieb mit unterschiedlichen Prioritäten“ umgesetzt. Die Berufsschule ist zudem „nicht für die Praxisausbildung verantwortlich, sondern nur für die Theorie. Der praktische Rest obliegt eindeutig den Betrieben, nur vergessen das die Betriebe sehr gerne“.

#### IV. 4 Auswirkungen von Ausbildungsverbänden auf das Lehrstellenangebot

Zum Zeitpunkt der Errichtung des AVTs waren „andere Voraussetzungen als jetzt gegeben“: Primäres Ziel war, den Lehrstellenmangel zu bekämpfen. Neue Lehrplätze sollten durch die Vernetzung der Ausbildung geschaffen werden. Tatsächlich wurde „jedoch **nicht im erhofften Maße die Zahl der Lehrstellen erhöht, sondern stark an der Qualitätsschraube gedreht**“. Aus heutiger Sicht ist diese Entwicklung laut mehreren InterviewpartnerInnen besonders wichtig um die Lehre im Konkurrenzumfeld der schulischen Ausbildung, aber auch unter dem Aspekt „Facharbeitermangel“ als sinnvolle und qualitativ hochwertige Ausbildung zu positionieren, quasi als eine „**Image-Korrektur der Lehre**“.

Die Wichtigkeit und der Erfolg der Qualitätsverbesserung des Lehrstellenangebots durch Ausbildungsverbände wird von keinem/r der befragten ExpertInnen in Frage gestellt. **Ob** hingegen **durch Ausbildungsverbände auch zusätzliche Lehrstellen in nennenswerter Zahl geschaffen werden** können, wird **sehr unterschiedlich bewertet** – oft auch recht skeptisch: „Der Schwerpunkt liegt eindeutig in der Verbesserung der Qualität und des Image.“ Das Potenzial an zusätzlichen Lehrstellen halte ich dagegen für vergleichsweise gering.“ „Ausbildungsverbände wirken mäßig positiv auf das Lehrstellenangebot. Aber sie sind kein Allheilmittel. Wenn wir bei den Ausbildungsordnungen so weiter machen und es gäbe die Möglichkeit zu Ausbildungsverbänden nicht, dann hätte das verheerende Auswirkungen. Man würde kategorisch einen Großteil der Betriebe ausschließen. Ein weiteres Potenzial ist vorhanden – aber nicht überwältigend.“ „Ich sehe kein Potenzial für zusätzliche Lehrstellen. Es tut mir leid. Ich glaube nicht, dass sich Ausbildungsverbände auf das Lehrstellenangebot auswirken.“ „Ich sehe nur ein marginales Potential – am ehesten noch im Hochtechnologiebereich.“

Auch seitens der AMS-Expertin wird – bedingt durch die Wiener Lehrstellensituation – den AVs bislang keine weitreichende Auswirkung bezüglich der Schaffung neuer Lehrstellen zugestanden: „Die Blumförderung und die Vorauswahl für die Betriebe waren erfolgreich, der Rest sind Peanuts“. Ein anderer Interviewpartner beschrieb es als „nicht der Reißer, aber es schadet dem Ansehen der Lehre sicher nicht“. In dieselbe Richtung führt eine weitere Aussage, wo ein AV als „Mosaik-Steinchen, das die Qualität erhält und steigert, aber es unklar ist, ob extra neue Plätze geschaffen werden“, bezeichnet wird.

Auch die **RepräsentantInnen bestehender Ausbildungsverbände** beurteilen die Frage, ob durch Ausbildungsverbände zusätzliche Lehrstellen geschaffen werden können, differenziert – allerdings **tendenziell positiver** als die übrigen ExpertInnen: „Ausbildungsverbände sind imagesteigernd für die Lehre insgesamt. Der Bekanntheitsgrad der Unternehmen erhöht sich. Man weiß auch außen, dass sich das Unternehmen redlich um eine gute Ausbildung bemüht. Es ist eine Art ‚Qualitätssiegel‘. Die Unternehmen nehmen zudem durch Ausbildungsverbände auch wirklich mehr Lehrlinge auf. (...) Ich sehe auch ein sehr gutes Potenzial für zusätzliche Lehrstellen. Es kommt immer darauf an, wie man den Ausbildungsverbund verkauft.“ „Ich sehe nur ein geringes Potenzial für zusätzliche Lehrstellen durch Ausbildungsverbände. In der jetzigen Form der Ausbildungsverbände (Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg) ist es fast nicht vorstellbar, dass sich irgendwo ein Betrieb nur durch den Ausbildungsverbund entschließt, auszubilden. Da gibt es keinen nennenswerten direkten Effekt auf zusätzliche neue Lehrstellen. Dies erfolgt nur im Zusammenwirken mit anderen Instrumenten.“ „Ausbildungsverbände wirken auf das Lehrstellenangebot signifikant steigend. Ich schätze, dass von den 4.000 Lehrlingen, die wir zur Zeit in Betreuung haben, schon ein paar 100 Lehrstellen dabei sind, die es sonst vielleicht nicht gegeben hätte.“

Jugendliche mit problematischen Arbeitsmarktchancen sind übrigens oftmals nicht von AVs betroffen, „aber nicht, dass nur die guten Lehrlinge gefördert werden würden, sondern weil schlichtweg die **benachteiligten Jugendlichen keine Lehrstelle** erhalten“. Die Auswahl der Lehrlinge an sich ist bereits sehr ausgeklügelt („gibt ja schon richtige Castings und Assessmentcenters, wo die Jugendlichen durchgeschleust werden“), daher wird der AV nur selten als Belohnung und Motivation für die besten Lehrlinge gesehen, sondern als ganz normale Weiterbildung wie für alle anderen MitarbeiterInnen auch. Vorab gibt es noch „natürlich die betriebliche Entscheidung, die Jugendlichen im Betrieb halten zu wollen“.

Eine zeitlang habe in Wien nur die Baubranche die Möglichkeit eines AVs „zur Kenntnis genommen“ und sehr erfolgreich umgesetzt, es gibt „hier die besten Maurer durch den Lehrbauhof Ost“. Nachgezogen sind die Branchen „Einzelhandel, jetzt neu die FriseurInnen und vereinzelt die Gastronomie“. Vereinzelt gibt es auch „besondere Schweißsachen“.

Die **Veränderungen der Berufsbilder** („die prüft kein Mensch, ob der Lehrbetriebe diese Änderungen auch abdecken kann oder einen §3a braucht“) können mit einem AV besser abgedeckt werden, das wissen auch die Ausbildungsverantwortlichen.

#### IV. 5 Rund um die Kosten der Lehrlingsausbildung

Am Beispiel einer einmonatigen Ausbildung in der Metallbranche zum Preis von 700.- EURO wird aus Sicht eines Bildungsanbieters vermutet, dass die Teilnahme eines AV in Form von Kursbesuchen für Firmen als „**sicher lukrativ**“ bzw. finanziell interessant gesehen werden: Nachdem hier alle Materialien, die Maschinenabnutzung und Unterlagen inkludiert sind, und das AMS die Hälfte der Kosten trägt, kann der Betrieb eine gute Ausbildung günstig einkaufen und zusätzlich das für die Ausbildung vorgesehene Personal für diese Zeit anderwertig einsetzen.

Vor allem von VertreterInnen der Arbeitgeberseite wird aber auch sehr deutlich auf **die höheren Kosten** hingewiesen, welche Betrieben **durch Ausbildungsverbände** entstehen: „Die Auswirkungen auf die Kosten der Lehrlingsausbildung sind vereinfacht gesagt katastrophal. Ein Verbund bewirkt ein massives Steigen der Kosten pro Lehrling.“ Auch hieß es, dass doppelte Kosten anfallen: „Die Kosten der Maßnahmen sind zu tragen und der Lehrling fehlt. Auch die neue geplante Förderung (Anm.: Jugendbeschäftigungspaket) deckt maximal

die direkten Kosten ab.“ „Die Kosten sind je nach Unternehmen total unterschiedlich. Es kostet sicher den Unternehmen auch Geld – auch wenn es gefördert wird.“ Andere ExpertInnen betonen neben den Kosten auch einen hohen Nutzen: „Ein Ausbildungsverbund ist kostensteigernd. Logisch. Aber auch gewinnbringend für die Unternehmen und die Jugendlichen – nämlich von dem her, was die Leute dann können.“

Wenngleich derzeit in Tirol bei der Teilnahme an einem AV die direkten Kosten bis zu einem bestimmten Betrag „komplett übernommen“ werden (siehe [www.avt.at](http://www.avt.at)), ist die „Förderung durch das Land in Zukunft“ unklar. Bereits aktuell reduzierte Mittel können „als Signal gewertet werden“ dass in den für heuer erwartete Gesetze über Betriebsförderungen eine Finanzierung von AVs durch den Bund erfolgen könnten. Sollte es dann zu einem kompletten Rückzug der Länder kommen, ist das ExpertInnenwissen „in den bestehenden AV-Einrichtungen in Gefahr“. Ein im **Jugendbeschäftigungspaket** involvierter Experte sieht es anders: Mit dem geplanten neuen Jugendbeschäftigungspaket soll die personenbezogene Förderung beim AMS bleiben („Kfz-Betrieb stellt weiblichen Lehrling an, sie bekommt eine Förderung für den Kurs xy“), die Betriebe werden jedoch vom neuen Fördertopf bezahlt („geschlechtsspezifisches Aufnahmeverfahren entwerfen um alle BewerberInnen anzusprechen“). Zudem sollte die Länder- und Bundesförderung sich ergänzen, nicht substituieren. Ziel ist nicht die alleinige Förderung von Betrieben in AVs, sondern auch die Unterstützung jener Institutionen, welche die Rahmenbedingungen für AVs fördern, z.B. AVT, ÖO. Die Blum-Förderung sei unausgewogen da nur neue Lehrplätze gefördert werden und Betriebe mit bereits jahrelanger Ausbildung benachteiligt werden. Länderförderungen sollten eigentlich bestehen bleiben, das Paket ist als Zusatz zu verstehen. Eingeräumt wird jedoch die Verlockung, dass Länder die neue Förderung „als einzige Geldquelle“ sehen. Entsprechende Einsparungsversuche seien im Sinne einer nachhaltigen Ausbildung politisch zu verhindern.

Dass öffentliche Gelder für die Unterstützung der privaten Betriebe verwendet werden, ist sicher sinnvoll. Jedoch darf es nicht zu **Missbrauch** kommen (z.B. ein 3-Tagesseminar mit Haubenköche als Incentive für ausgezeichnete Lehrlinge“). Dabei ist ausdrücklich betont, dass ein „derartiges Seminar natürlich generell sehr zu begrüßen und im Sinne der Lehrlinge ist, jedoch die Finanzierung wäre nicht aus dem Topf eines öffentlich geförderten AV“ zu beziehen. Auch von Seiten eines Bildungsanbieters kommt das Argument der „geöffneten Türen“ für Missbrauch, und zwar sowohl im Zusammenhang mit JASG-Maßnahmen und dem §30 („Personalleasing nach dem Motto: tausche schlechten Lehrling gegen guten Lehrling“) als auch mit erschlichenen Förderungen durch den WAFF („Grundausbildung wird konsumiert und diese als über das Berufsbild hinausgehende Förderungen eingereicht“).

Die Herausforderungen, auf die ein Fördergeber im Rahmen eines AVs stoßen kann, sei am **Beispiel des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)** illustriert. Dieser begann nach eingehender Recherche 2002 mit der Förderung, stellte entsprechende Aktivitäten jedoch mit Jahresende 2007 wieder ein. Trotz Werbung (Aussendungen, Inserate, Veranstaltungen, regionales Wirtschaftsservice, Wirtschaftskammer etc.) wurden „die falschen“ Betriebe erreicht. Die Intention einer freiwilligen, gegenseitigen betrieblichen Unterstützung wurde „von einer Handvoll Betriebe, z.B. Friseure, Gastronomie, so rund 40 Stück“ in Anspruch genommen, jedoch sehr schnell von einer großen Einrichtung, welche durch die Stadt Wien erhalten wird: „Das kann ja nicht sein, es macht keinen Sinn so mit Fördergeld umzugehen“. Ein weiterer Stolperstein war das „wahnsinnig aufwendige organisatorische Prozedere: Bestätigung von der WKÖ, Zustimmung von der Lehrlingsstelle der AK, dann noch vom Lehrling bzw. der gesetzlichen Vertretung unterschrieben, dann noch ein Vorstandsbeschluss und eine Rücklage der Fördergelder pro Betrieb für mehrere Jahre“. Die Expertin umschreibt die Situation für eine „350.- EURO Förderung“ dass „die Suppe mehr als das Fleisch kostet“. Zumal die geförderten Betriebe nicht immer wie vereinbart die Kostenbelege unaufgefordert einreichen, sondern eine Urgenz nötig war. Dies und das auf alle Lehrjahre vorausschauende Agieren bzw. in Evidenzhalten erwies sich als Hürde, denn „es kommt ja vor dass ein Lehrling die Lehrstelle wechselt und der Betrieb nichts sagt“.

#### IV. 6 Anforderungen an überbetrieblich organisierte Ausbildungsverbände

Alle befragten ExpertInnen sind sich weitgehend darin einig, dass für überbetrieblich organisierte Ausbildungsverbände vier Aufgaben im Vordergrund stehen: **Abwicklung** einer möglichen finanziellen Unterstützung für Qualifizierungsmaßnahmen, persönliche **Beratung** über Ausbildungsverbände (z.B. rechtliche Aspekte) und Lehrausbildung insgesamt, **Informationen** über das bestehende Ausbildungsangebot für Lehrlinge (z.B. mittels Kursbuch) und die Hilfe bei der Suche oder **Vermittlung** von Partnerbetrieben.

Vor allem die Beratung und anschauliche Information ist in einem überbetrieblich organisierten Verbund sehr wichtig: Betriebe fragen „Ich habe das Berufsbild X, wo gibt es den Kurs XY?“. Gerade hier wird **neutrale und regionale Beratung** „außerhalb der Bildungsanbieter im Sinne eines Kundenservices ohne wirtschaftliche Hintergedanken“ als erfolgversprechender Weg gesehen. Bemühungen der Bildungsanbieter, neue Firmen in einen AV einzubinden, werden oft als „Profitstreben und bloßes Aquirieren“ abgelehnt. Ein Kärntner Bildungsanbieter sieht daher beispielsweise die WKÖ als möglichen Initiator („alle Metaller an einem Tisch bringen und die Vorteile erzählen“) und die AMS-MitarbeiterInnen als „informierende Multiplikatoren“ in der Pflicht. Dennoch sollte das gesamte Anforderungsprofil (Finanzierung, fachliche Information sowie Kontakte zu Firmen und Kursen) lt. Meinung eines Sozialpartners „aus einer Hand kommen“. Beispielsweise eine „unabhängige Vereinigung mit Nähe zu AK und WKÖ, also keine Privaten, aber auch ohne Partei-Hickhack, dafür mit entsprechendem Personalwissen“.

Ein Fall aus der Wiener Hotellerievereinigung wird genannt, wo eine Mitarbeiterin „mit sehr guten Kontakten und viel Erfahrung“ viel Zeit gebraucht hat um endlich ein Hotel für den AV zu finden. Eine derartige Betriebsfindung dauert zu lange und ist dadurch Ressourcen bindend, gerade für Kleinbetriebe ein Ausschlusskriterium. Ein AV hat demnach Chancen, wenn ein „Betrieb sein fehlendes Ausbildungsziel XY erkennt, sich bereit erklärt für einen Teilnahme am AV und von der Innung den Partnerbetrieb serviert bekommt“. Ein Experte formuliert es so: „Ich schalte den Kontakt, dann geht es weiter zur Vorauslese, konkreter Bedarf wird abgestimmt“. Am Beispiel der Schlosserei (eine für Heizkessel spezialisiert, eine für Maschinenteile) wird der **sehr heterogene Bedarf an Leistungen** gezeigt. „Wichtig ist daher das matching der Anforderungen, und zwar muss das den Betrieben abgenommen werden“. Bei der Grundausbildung sei die „Sache“ wesentlich leichter, es müsse nur der jeweilige Anbieter mit dem Entscheidungsträger im Betrieb einmalig vermittelt werden. Daraus „entwickelt sich meist ein eingespieltes Team da Schwerpunkte der Betriebe über Jahre stabil bleiben“.

Bezüglich verpflichtender Teilausbildung wird eine **ganz konkrete und auf jeden Jugendlichen abgestimmte Planung der firmenexternen Ausbildungszeit** für notwendig erachtet bzw. vom Bildungsanbieter (Schwerpunkt Pflichtausbildung im Metallbereich) unter Kundenservice verstanden. Als Beispiel kann eine im Maschinenbau nötige Ausbildung von zwei Monaten im ersten Lehrjahr genommen werden. Der Betrieb muss bereits zum Antritt der Lehre klar wissen, wann der Lehrling im Unternehmen fehlt.

Zudem wird von beteiligten Bildungsanbietern die **flexible Anpassung an die Wünsche der Betriebe** vorausgesetzt, z.B. „betriebsinterne Schulungen, oftmals auch außerhalb der regulären Arbeitszeit“. Dies betrifft jedoch primär freiwillige Ausbildungsverbände mit allgemeinen Kursinhalten (z.B. ECDL).

Die RepräsentantInnen bestehender Ausbildungsverbände sind sich dahingehend einig, dass der **direkte, unmittelbare und persönliche Kontakt** zu den Unternehmen von herausragender Bedeutung ist: „Das Wichtigste ist, aktiv auf die Betriebe zuzugehen. Ein Folder reicht nicht. Ein aktiver Kontakt mit den Unternehmen ist sehr wichtig, zumindest telefonisch und am besten persönlich mit einem Termin.“ Auch sei ein aktives Herangehen an die Unternehmen unbedingt erforderlich, weil „Geld alleine reicht nicht.“

Im Zusammenhang mit dem direkten Kontakt zu potenziell interessierten Unternehmen wird auch mehrfach die Bedeutung **regionaler Strukturen** angesprochen. Sehr anschaulich beschreibt dies ein Experte mit folgenden Worten: „Ich bin für regionale Geschichten. Ein Ausbildungsverbund sollte ein kleines Konstrukt sein. Branchenspezifisch oder branchenübergreifend. Die Kommunikation soll nicht nur auf Ebene der Lehrlinge stattfinden. Es muss mehr her. Es bedarf einer Kommunikationsplattform unter den beteiligten Unternehmen. Wir haben das durch das 3-Säulen Modell geschaffen: Die erste Säule sind die Lehrlinge und die ihnen vermittelten fachlichen und persönlichen Zusatzqualifikationen. Die zweite Säule sind die Ausbilder, für die wir z.B. Workshops veranstalten. Ihnen wird nämlich zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet, obwohl sie wirklich großartige Dinge leisten. Die dritte Säule ist Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, die u.a. dazu dient, dass die Betriebe qualifizierte Lehrstellenbewerber finden. Bei all dem geht es darum, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und einen Austausch zu ermöglichen. Sonst dümpelt jeder so vor sich hin, obwohl grundsätzlich eine große Austauschbereitschaft besteht. Es braucht daher eine Projektleitung, die das Ganze zusammenhält. Die Firmen haben im Tagesgeschäft nun mal nicht die Zeit, sich mit 100.000 Dingen zu beschäftigen.“

Die befragten ExpertInnen nennen zudem eine Reihe weiterer Anforderungen, welche sie für Ausbildungsverbände als wichtig erachten, wobei vor allem die **Bedeutung einer organisatorischen Unterstützung** der Betriebe – z.B. in Form einer **externen Koordination** – betont wird: „Ausbildungsverbände müssten möglichst flexibel sein. D.h. auch, dass ein jederzeitiger Einstieg möglich sein müsste – z.B. wenn gerade wenig Geschäft ist. Außerdem sollten keine zusätzlichen Kosten für die Unternehmen entstehen – das betrifft sowohl die direkten Kurskosten als auch die Lohnkosten für die Lehrlinge während Absenzzzeiten.“ Außerdem brauche es „vor allem Menschen, die das initiieren und durch die Lande ziehen und Aufklärungsarbeit leisten. Das Beispiel Oberösterreich (Anm.: Firmenausbildungsverbund Oberösterreich) zeigt letztlich auch, was das für ein schwieriger Prozess ist, bis man etwas nachhaltig implementiert hat.“ Zusätzliche Unterstützung bei der Vertragsgestaltung sei ebenfalls notwendig („z.B. für Verträge zwischen den Verbundpartnern“). Auch wird eine Betreuung und Versorgung mit Know-How gefordert, wobei „der Berater absolut integer und fachlich gut sein muss.“ Letztendlich braucht es jemand, „der das zusammenhält und betreut und auf der operativen Ebene Aktivitäten setzt. Am besten eine neutrale Person.“

#### IV. 7 Die Rolle des AMS

In Tirol werden vom AMS finanzierte Weiterbildungs-Qualifizierungsverbände für MitarbeiterInnen (d.h. primär nicht Lehrlinge), z.B. EDV-Schulungen, als **indirekte Hilfe für AVs** genannt. Indirekt, weil sich an dieser AMS-Struktur die Verbände „dranhängen“, d.h. die betroffenen Betriebe ansprechen, dass auch deren Lehrlinge in den Genuss eines Verbundes kommen könnten. Somit wird eine „**Struktur des AMS genützt**, Fördermittel aber nicht eingesetzt“. Aus aktuellem Anlass (erstmalig wollte ein Tiroler Gastronom in Salzburg einen Lehrling teilweise ausbilden) wird jedoch darauf hingewiesen, dass in den Richtlinien des AMS eigentlich ein entsprechender Auftrag zur zwischenbetrieblichen Förderung bestehe, dieser aber „in Tirol totes Recht“ sei. Und solange das Land die AVs finanziere, ist eine „doppelte Struktur mit dem AMS ohnehin nicht effizient“.

Aus Kärnten kommt die Bemerkung, dass das AMS ihre 50%ige Förderung nicht „an die große Glocke“ hängt und ein dementsprechendes Informationsdefizit bei Betrieben als Hindernis zur Teilnahme an einem AV gesehen wird.

In Wien hingegen wird das AMS für die Vergabe zwischenbetrieblicher Förderung als zuständig und aktiv erlebt, dies deckt sich auch mit der Eigensicht des AMS. Allerdings wird auf **Änderungen durch das geplante Jugendbeschäftigungspaket** verwiesen. Das neue System der betriebsbezogenen Förderungen zur Lehrausbildung soll nicht wie bisher über steuerliche Prämien bzw. als Beihilfen des AMS, sondern über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer abgewickelt werden. Die personenbezogenen Förderungen, die auf Grundlage von arbeitsmarktpolitischen Betreuungs- und Beratungsvorgängen gewährt werden (z.B. Benachteiligte, Mädchen in nichttraditionellen Lehrberufen), fallen weiterhin in den Ver-

antwortungsbereich des AMS. „Die Betriebe tun mir jetzt schon Leid, die bislang bekannten Entwürfe scheinen sehr kompliziert zu sein, es werden wohl nur jene Betriebe mit eigener Personalabteilung profitieren, Kleinbetriebe werden den Aufwand scheuen bzw. nicht die Zeit finden sich einzuarbeiten.“

Eine Anregung einer Expertin betrifft die KollegInnen vom **Service für Unternehmen / Lehrstellenakquisition** des AMS: diese mobilen AMS-MitarbeiterInnen sollten gleich „Werbung für den Verbund machen“, da sie mit den zuständigen Personen im jeweiligen Unternehmen bereits in Kontakt stehen. Voraussetzung wäre jedoch, dass „diese BetreuerInnen vorab wissen, welches Berufsbild im Betrieb benötigt wird und ob der jeweilige Betrieb ein komplettes Lehrberufsbild abdecken kann“. So kann bereits auf die Möglichkeit einer verpflichtenden Lehrausbildung im Verbund vorbereitet werden. Dies sei „viel sinnvoller als den Ausbildungsantrag stellen zu lassen und dann einen überraschenden §3a“ zu erhalten. Darauf angesprochen kann die Expertin des AMS nur teilweise zustimmen: „Klarerweise wird im Betrieb über die Möglichkeiten eines AVs informiert, z.B. bezüglich des Lehrbauhofs oder genereller formaler Schritte bis zum Formular für Ansucher der Lehrausbildung. Aber es darf dabei keine Rechtsberatung für die Betriebe geben. Dies sei Aufgabe der AK, Gewerkschaft, WKO und ähnlichen Stellen, das kann nur ins Auge gehen wenn das AMS sich in die §3a Auflagenvergabe einmischt“. Aber für neue Lehrbetriebe grundlegende Informationen werden natürlich auch über diesen Kanal des AMS verbreitet.

Dennoch sieht sich das AMS **nicht an erster Stelle verantwortlich für AVs**, da es „nicht von drinnen, sondern von außen“ kommt, entsprechend ist die Innung bzw. Interessensvertretung hier als zielführender Ansprechpartner anzusehen. Abschließend wird aber auch seitens der AMS-Expertin versichert, dass das AMS „natürlich an einer möglichst hohen Verbreitung von AVs interessiert sei, weil Ausbildung für Jugendliche ein Kernthema ist. Möglichst gute Ausbildung bedeutet ja leichter einen Job zu finden“.

Diese Einschätzung, dass **dem AMS keine zentrale bzw. zusätzliche Rolle** im Zusammenhang mit der Förderung von Ausbildungsverbänden zukommen soll, wird von fast allen ExpertInnen geteilt: „Das AMS ist mit anderen Sachen überfrachtet und daher kein optimaler Vermittler“, das AMS soll „Blum-Förderung abwickeln und die richtigen Jugendlichen an die richtigen Lehrplätze zuweisen, aber nicht das mit dem Ausbildungsverbund auch noch machen“. Auch wird „kein Bedarf an einer stärkeren Rolle des AMS“ gesehen bzw. nicht geglaubt, „dass man dazu das AMS braucht.“ „Im Rahmen des Service für Unternehmen sollen sie sich auch auskennen. Sonst sehe ich keine (Anm.: Aufgaben bzw. Anforderungen).“

Auch die RepräsentantInnen bestehender Ausbildungsverbände beurteilen dies ähnlich. Eine **stärkere Rolle des AMS** wäre **höchstens im Bereich der Finanzierung** gewünscht: „Das AMS spielt keine Rolle – ehrlich gesagt. Ich sehe auch keinen Bedarf.“ „Bei uns spielt das AMS eigentlich gar keine Rolle. Bisher haben wir es auch ohne AMS gut zusammengebracht. Es schadet aber nie, wenn man mehr Partner im Boot hat.“ „Bei uns spielt das AMS keine Rolle. Als finanzieller Mitstreiter könnte es eine größere Rolle spielen, in der Organisation und Abwicklung sind wir schon gut aufgestellt, da wäre eine Parallelstruktur nicht vorstellbar.“ Aber auch über gute Kooperationen wird berichtet: „Derzeit leistet das AMS, dass Unternehmen auf vorgemerkte Jugendliche zurückgreifen. Es besteht eine gute Kooperation. Das AMS ist für uns auch Fördergeber (für zwischenbetriebliche Zusatzfinanzierung). (...) Es funktioniert so weit sehr gut. Ich habe diesbezüglich keine Wünsche.“

#### IV. 8 Die Rolle der Bildungsanbieter

Gerade CNC-Maschinen mit Kosten zwischen 200.000 und 300.000.- kann sich nicht jeder Kleinbetrieb leisten, daher sind **entsprechende technische Schwerpunkte bei Bildungsanbietern im AV** bereits im Angebot. Aus Sicht eines Kärntner Bildungsanbieters wären aufgrund der hohen Maschinenkosten langfristige Verträge (für die Dauer des Lehrberufs, sprich 3,5 Jahre) optimal, um in Geräte zu investieren. Gleichzeitig ist darauf aus Sicht der organisierten Verbände zu achten, „keine Monopolstellung unter den Anbietern heraufzubeschwören“.

Seitens einer Wiener Expertin wird der Einsatz von Bildungsanbietern generell positiv gesehen, jedoch mit der Einschränkung: „solange es zum Berufsbild passt“. Im Gastronomiebereich wäre eine wichtige Angebotsschiene das Erlernen von nicht alltäglichen bzw. nicht in allen Betriebsstrukturen möglichen Berufsbildinhalten wie z.B. tranchieren vor dem Gast. Auch im Bereich Metall sind Grundbearbeitungskennnisse (Sägen, Feilen etc.) zum Kennenlernen des Materials „sicher noch mehr möglich“. Jedoch muss das Kursangebot sehr transparent, **maßgeschneidert und stark am Berufsbild orientiert** angeboten werden. Das wirtschaftliche Volumen wird teilweise als interessant für Bildungsanbieter eingeschätzt („Kunst- und Silberschmiede wohl nicht, aber Handel, Gastronomie ist viel möglich“), auf die Problematik der **MindestteilnehmerInnen** wird jedoch auch hingewiesen. Dies ist gerade in saisonal schwankenden Arbeitsbelastungen im Betrieb ein mögliches Hindernis. Auch wird der **Lehrbauhof Ost** in Guntramsdorf<sup>3</sup> als möglicher Weg angeführt.

Nicht nur soziale Kompetenzen, sondern auch **schulische Defizite** sind als Lerninhalte festzustellen. Laut einem Vertreter von JAW wollen die Jugendlichen „oft nicht mehr lernen, sondern hackeln“. Dies ist aber insofern problematisch, da „die Berufe alle anspruchsvoll sind, ohne Rechnen wird's überall schwer“. Auch werden **Sprachdefizite** als Grund gesehen, dass „im schulischen Umfeld Wissen vorenthalten wird, obwohl die Jugendlichen intelligent sind“. Daher wird als wichtige Aufgabe eines professionellen Anbieters im Umfeld der Lehrlingsausbildung das „clearing, was dem Jugendlichen fehlt“, gesehen. Neben persönlicher Entwicklung wird als generelles Manko bei Lehrlingen „beispielsweise eine **fehlende PC-Ausbildung** angesehen, und zwar egal ob in einer Tischlerei oder im Handel“. Entsprechende freiwillige Kurse wie den ECDL anzubieten, „sei eine Pflicht jeden AVs“. Aber auch Englisch, Marketing und generelle Managementfähigkeiten sollten angeboten werden.

Kursbesuche in anerkannten Bildungseinrichtungen oder „Musterbetrieben“ können durch das Zeugnis bzw. die **Kursbestätigung zusätzliche Vorteile** in den beruflichen Möglichkeiten der Lehrlinge eines AV darstellen. Dies ändert jedoch „nichts an der Tatsache, dass der überwiegende Teil der Lehrausbildung bzw. die wesentlichen fachlichen Fertigkeiten im Betrieb“ erfolgen müssen.

Eine entsprechende **Qualifizierung/Zertifizierung der Bildungsanbieter** wird vom JAW-Vertreter ausdrücklich begrüßt: Die Förderung durch den AV unterstützt naturgemäß Betriebe, aber es ist auch dafür zu sorgen, dass die Anbieter sich „nicht gegenseitig niederdumpen“. Ausgezeichnete Ausbildungsanbieter haben ein entsprechendes Preis/Leistungsverhältnis mit entsprechenden Räumlichkeiten.

Inwieweit ein spezifisches Kursangebot für Lehrlinge grundsätzlich einen attraktiven Geschäftszweig für Bildungsanbieter darstellt, wird sowohl in seinem Umfang als auch hinsichtlich der Rentabilität recht unterschiedlich bewertet. Einig sind sich die befragten ExpertInnen aber darin, dass es sich um „einen gewissen“ neuen Geschäftszweig handelt, wenngleich auch viele der Meinung sind, dass es sich dabei aber „um keinen riesigen“ handelt.

---

<sup>3</sup> Die Lehrlinge sind in jedem Lehrjahr bis zu drei Arbeitswochen am Lehrbauhof, um dort jene Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die der Lehrbetrieb nicht vermitteln kann. Der Lehrbauhof Ost in Guntramsdorf sichert seit über 20 Jahren die umfassende Ausbildung von Lehrlingen im Baugewerbe und die Weiterbildung von Baupraktikern. Trägereinrichtungen des Lehrbauhofs Ost sind die Wirtschaftskammer Wien, die Landesinnung Bau Wien und der Fachverband der Bauindustrie. Rund 450 Maurer-, Schalungsbau- und Tiefbaulehrlinge erhalten jedes Jahr eine betriebliche Ergänzungsausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems.

#### IV. 9 Verbesserungsbedarf bei AV?

Eine stärkere Prioritätensetzung soll in Richtung **Motivation und Initiation von „echten“ betrieblichen AVs** führen. Es soll nicht die Bewerbung von Kursmaßnahmen an Weiterbildungseinrichtungen im Zentrum stehen, sondern „die Verbreitung und Koordination der Idee der betrieblichen Eigeninitiative zur Clusterbildung. Aktuell bestünde die Gefahr, dass „Betriebe die gratis Weiterbildung in Form von Kursen dankend annehmen und dabei die langfristig besonders wichtige Möglichkeit von Erfahrungen der Lehrlinge in anderen Betrieben untergraben“. Interessant ist, dass auch ein befragter Bildungsanbieter dieses Regionalmanagement als wichtig sieht („Betriebe schreien dauernd, dass Lehrlinge fehlen“), jedoch sich als Bildungsanbieter dafür nicht als Hauptverantwortlicher sieht.

Aktuell sind **Initiativen seitens der Betriebe** regional oftmals „sehr überschaubar“. In den „60/70ern kam plötzlich von Unternehmen ein starkes Bedürfnis, neue Berufe und Inhalte zu gestalten, Stichwort zusätzliche FacharbeiterInnen. Hier wurde der Bedarf in 3-5 Jahren abgeschätzt, die Firmen waren hoch motiviert“. Das „bissi“ Geld für die Förderung alleine ist noch keine Motivation, es „war kein gutes, gesundes Verhältnis von Administration und Förderung; es ist der Faktor Wissenserweiterung doch nicht so gegeben wie erhofft, damit hat es sich eben mit der WAFF-Förderung von AVs. Aber die Idee und Intention ist auf alle Fälle richtig“. Problematisch ist derzeit eher die geringe Bekanntheit, vor allem „Newcomer haben keine Ahnung über Berufsfelder, da gehören die Vorteile viel mehr verklickert“.

**Unwissenheit** wird als Verbreitungshindernis für die Idee des AVs gesehen. Im kleinen und mittleren Betrieb, wo die meisten Lehrlinge sind, „hat der Chef oder Meister andere Sorgen als dem Lehrling was Gutes zu tun, es ist nicht sein Hauptgeschäft“. Bessere Rahmenbedingungen sind gefragt. Nicht „irgendeine nette Internetseite“, sondern aktive und aufsuchende Beratung. Am besten durch die LehrstellenberaterInnen, oder durch die WKO. Zudem sollten bestehende Strukturen wie WAFF und regionale Vereine wie AVT, OÖ etc. „eingespannt werden“. Die Idee muss „in die Betriebe getragen werden, nicht abgeholt werden müssen“. Bei dieser **Informationsbereitstellung** sind natürlich finanzielle Aspekte (Förderungen, Zuschüsse, Kosten für Kurse etc.) als wichtiger Themenbereich eines organisierten AVs anzusehen, jedoch nicht nur: Auch **Öffentlichkeitsarbeit** wird als Aufgabenbereich gesehen, z.B. „über Branchen und Bundesländer hinweg“, best practice Betriebe „vor den Vorhang holen, d.h. nicht im stillen Kämmerlein den AV machen“. Im besten Fall hat jedes Bundesland eine „Beratungsdrehscheibe, diese 9 Personen sollten sich regelmäßig treffen und als MultiplikatorInnen erfolgreiche Ansätze dann verbreiten.“ Zudem erfolge eine **Imageverbesserung der Lehre** als „angenehmer Nebeneffekt, denn derzeit (z.B. im Gastgewerbe) herrscht oft ein schlimmer Umgang mit Lehrlingen, da ist die Lehre als persönliche Sackgasse zu verstehen.“

Die formal Verantwortlichen in einem AV zu erreichen ist ein spannendes Thema, da im Ausbildungsvertrag „oftmals der Chef eines Kleinunternehmens steht, auf der Baustelle aber jemand ganz anderer die Ausbildung anleitet, ohne eine formale Verantwortung zu haben“. In Tirol werden unter [www.ausbilderforum.at](http://www.ausbilderforum.at) entsprechende Aktivitäten gesetzt, es ist „die **AusbilderInnenqualifizierung** die Frage der Zukunft“.

Aus Kärntner Bildungsanbietersicht wird der oberösterreichische Weg der Lehrabschlussprüfung (600 Fragen als Prüfungsstoff, welche vorab bekannt sind) als hilfreich angesehen, um eine maßgeschneiderte AV-Ausbildung anzubieten. Oder auch eine Modularisierung der Lehre könnte dazu beitragen, das System zu vereinheitlichen. Daraus Ausbildungsinhalte mit einer Zuordnung zu einzelnen Fragen des Katalogs zu entwickeln, werden von einem anderen Experten jedoch als „zu kompliziert und der heterogenen Nachfrage nicht entsprechend“ eingeschätzt. Interessant wäre es dennoch, die möglichen Prüfungsfragen auf „inhaltliche Relevanz hin auszumisten“ bzw. einmal zu erstellen, um eine objektive Lehrabschlussprüfung in Österreich zu gewährleisten.

Angeregt wurde auch, die **WKÖ stärker „in ihre Verpflichtung“ zu nehmen**, und zwar hinsichtlich einer positiveren Besetzung des Begriffs Ausbildungsverbund innerhalb der Mitglieder: Weg von „mühsam, teuer“ hin zur (geförderten) Weiterbildungsmöglichkeit für junge

Arbeitskräfte. Der im entsprechenden Entwurf zum Jugendbeschäftigungspaket angedachte steigende Einfluss der WKÖ könnte hier zur Umsetzung beitragen. In die gleiche Richtung gehen die Anregungen, bereits bei der **Berufsbildverhandlung** stärker an AVs zu „denken“: Wo ist in der jeweiligen Ausbildung ein kritischer Bereich bei vielen Betrieben? Dies ist dann leichter in klar definierte verpflichtende AV-Inhalte umzulegen.

In diesem Zusammenhang wird auch die Frage nach dem **Umfang der verpflichtenden Ausbildungsverbände** diskutiert und u.a. die Frage aufgeworfen, ob es wirklich sinnvoll ist, die Ausbildungsordnungen so zu konzipieren, dass viele Betriebe zu einer Ausbildung im Verbund „gezwungen“ werden, bzw. wird auch die unterschiedliche Handhabung von Feststellungsbescheiden in den einzelnen Bundesländern kritisiert: „Ich wünsche mir drei Dinge: Erstens die Überarbeitung bzw. Durchsicht jener Ausbildungsvorschriften, bei denen Ausbildungsverbände fast zwangsläufig notwendig sind. Zweitens eine bundesweit einheitliche Handhabung von Feststellungsbescheiden: Gibt es derzeit z.B. ein großes Problem bei Handelsbetrieben, die österreichweit Filialen haben? Und drittens eine umfassende Beratung der Unternehmen, d.h. vom Bescheid weg, inklusive Förderungsmöglichkeiten und einer Nachbetreuung.“

Von Seiten der existierenden Ausbildungsverbände sowie der Lehrlingsstellen wird vor allem der Wunsch nach mehr Ressourcen – insbesondere der dringende **Bedarf nach mehr Personal für die Beratung von Unternehmen** – artikuliert: „Ich wünsche mir eine Verdoppelung oder Verdreifachung der Mitarbeiter. Mit 2 Mitarbeitern sind die Kapazitäten derzeit sehr begrenzt. Beratung und persönlicher Kontakt sind aber das Um und Auf.“ Auch wird moniert, dass Lehrlingsstellen „unbedingt mehr Ressourcen“ brauchen, um „besser individuell beraten zu können. Da wird aber mit dem neuen Jugendbeschäftigungspaket eh etwas kommen. Wichtig ist auch eine Kostenfreistellung für die Unternehmen.“

Gerade die Zeit bis zur Verabschiedung des **Jugendbeschäftigungspaketes** ist „für alle total unklar, alles wartet ab, wie das BAG geändert wird“. Es könnte für die traditionellen, großen Bildungsanbieter „etwas dabei sein“, aber auch große Betriebe mit eigener Lehrwerkstatt könnten plötzlich zum Zug kommen: „Da müsste man in die Kristallkugel schauen können“. Daraus leitet sich der Wunsch der Expertin des AMS ab, möglichst schnell das BAG zu beschließen, weil bereits die Planungen für den Herbst 2008 laufen und ohne Gesetz die Ressourcen aller beteiligter Einrichtungen und Unternehmen zurückgehalten werden, und zwar auf Kosten der Lehrlinge.

Eine **leichte Handhabung und ein transparenter Ablauf zur Teilnahme an einem AV** werden als verbesserungswürdig eingestuft sowie die Bewusstseinsbildung der einzelnen Betriebe dahingehend, dass „nicht jeder Betrieb alles können muss und deshalb noch lange nicht ein schlechter Betrieb ist“.

Um die **Kosten für Ausbildungsverbände auf Seiten der Unternehmen gering** zu halten, wird u.a. gewünscht, „eine Möglichkeit zu schaffen, dass die Ausbildung im Verbund nicht auf Kosten der betrieblichen Ausbildungszeit geht, d.h. in einer Zeit stattfindet, wo alle Verpflichtungen aus dem Lehrverhältnis ruhen. (...) Ein Beispiel dafür wäre etwa die Vermittlung von soft skills vor Beginn des Lehrverhältnisses.“ Auch eine **Erhöhung der Förderungen** wird von einigen ExpertInnen gewünscht und in einem Fall auch „eine Art Ankicken, d.h. etwa die Vermittlung von soft skills zu Beginn der Lehrlingsausbildung“.

Für eine **flächendeckende Beratungsstruktur** („Jeder Betrieb sollte „aktiv vom AV gehört haben, keinen Brief in der Schublade also“) ist die Lehrlingsstelle „zu zwicken oder sie soll was eigenes auf die Beine zu stellen, so wie in Oberösterreich“. Dieses flächendeckende Anbieten („nicht nur in den typischen Hochburgen“) entsprechend der **ganzen Palette der Berufsbilder** („nicht nur Metall/Elektro, weil dort eh die Lobby sitzt“) soll auch im kaufmännischen Bereich („aber nicht nur eine Sparakademie“) erfolgen. Gefordert sind auch große Betriebe und die Stadt Wien, ihre Strukturen für einen Verbund zu öffnen. Punktuelle Verbände werden bereits durch die einzelnen Innungen in Wien organisiert („sicher aber keine 100 Firmen“), meist „aber ohne Öffentlichkeit, dafür mit persönlichem Einsatz aller beteiligten Personen“.

Resümierend fasst ein Experte zusammen: „Ausbildungsverbände können noch so gut aufgestellt sein, es liegt die **Teilnahmebereitschaft** an der einzelnen Betriebsleitung“. Zeitliche, finanzielle und organisatorische Belastungen sowie eine gewisse Abwesenheit der Lehrlinge im Betrieb sind neben der „Einsicht der Personalverantwortlichen“ als Hürde zu sehen. Derzeit würden beispielsweise in Tirol die wirtschaftlichen Chance und Ressourcen durch die Betriebe selber nicht optimal genützt. Kreativität und das „Feuer, Tiroler Talschaften in Produktivitätscluster zu erschließen“ sind wesentliche Anforderungen an Betriebe. Diese werden von innovativen Betrieben bereits gezeigt, aber die Masse der Unternehmen ist noch nicht „aktiviert“. Einrichtungen wie der AVT können nur als Hilfe (das „Unterfutter“), nicht aber als Motivator gesehen werden.“

Unbestritten unter allen ExpertInnen bleibt aber der Umstand, dass **Ausbildungsverbände ein wichtiges Instrument** sind, **um die Lehrlingsausbildung vor allem in qualitativer Hinsicht aufzuwerten**: „Ausbildungsverbände sollten eine ähnliche Anerkennung finden, wie sie etwa die BHS hat. Wir vermitteln Bildung auf hohem Niveau.“ Auch wird erhofft, dass „diese Art der Lehrlingsausbildung und Zusammenarbeit noch salonfähiger werden würde und dass die Unternehmen auch eine entsprechende Unterstützung dafür kriegen – auch finanzieller Art.“

Dieser Einschätzung entspricht auch der **Wunsch nach einem weiteren Ausbau einer entsprechenden Unterstützungsstruktur**: „Ich wünsche mir mehr Ausbildungsverbände. Es sollte in jedem Bundesland einen geben.“

## V. Ergebnisse der Firmenbefragung (öibf)

### V. 1 Stichprobenbeschreibung

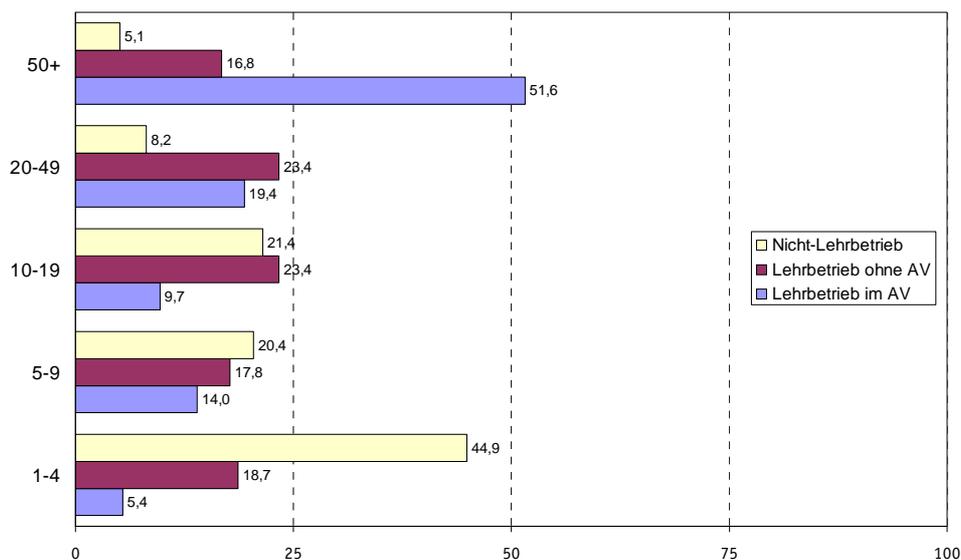
Zwischen April und Mai 2008 wurden durch das öibf 298 standardisierte Telefoninterviews durchgeführt, und zwar in den Regionen Wien, Steiermark/Oberösterreich und Tirol/Vorarlberg. Befragt wurden drei unterschiedliche Betriebsgruppen: Nichtausbildende Betriebe, Lehrbetriebe und Lehrbetriebe mit aktueller AV-Aktivität (aktuell Anbieter und/oder Nachfrager in einem AV). Bei den Branchen erfolgte eine Konzentration auf acht Branchen mit hoher Lehrlingsdichte.

Begonnen wurde die Erhebung mit einer entsprechenden Zufallsauswahl aus dem Telefonbuch. Damit wurde die Kategorie „nicht ausbildende Betriebe“ (98 Interviews) erreicht, zusätzlich auch die ersten Lehrbetriebe. Um auf die Richtgröße von rund 100 Lehrbetrieben zu gelangen, wurde zudem auf das Verzeichnis der Lehrbetriebe zurückgegriffen (dankenswerterweise durch die WKÖ zur Verfügung gestellt), es konnten 107 Betriebe interviewt werden. Die Gruppe der 93 Betriebe in einem aktuellen Ausbildungsverbund erwies sich als aufwendigste zu erreichende Zielgruppe: Zwar konnte auf Listen bestehender AVs zurückgegriffen werden, doch nicht immer erwiesen sich die Adresslisten als aktuell: Die befragte Person im Unternehmen stufte den Betrieb oftmals als gerade nicht einem AV zugehörig ein, mehr dazu später.

Die Funktion der befragten Person war in 58% die Geschäftsführung bzw. die EigentümerInnen, vor allem bei größeren Betrieben waren PersonalleiterInnen (25%) oder Ausbildungsverantwortliche (16%) die als zuständig erklärte Gesprächsperson.

In der Stichprobe sind insgesamt 200 Lehrbetriebe erfasst. Dabei gilt: Je größer die Zahl der MitarbeiterInnen und je mehr Lehrlinge, desto eher ist der Betrieb aktuell in einem AV (als Anbieter, Nachfrager oder beides) tätig. Die befragten AV-Lehrbetriebe haben im Schnitt 11 Lehrlinge (Mittelwert; Median: 5) und 144 MitarbeiterInnen (Median 50), die Vergleichsgruppe der Lehrbetriebe ohne aktueller AV-Teilnahme hingegen nur 4 Lehrlinge (Median 2) bei 39 MitarbeiterInnen (Median 14). Zum Vergleich: die Gruppe der nicht ausbildenden Betriebe hat 12 MitarbeiterInnen (Median 5).

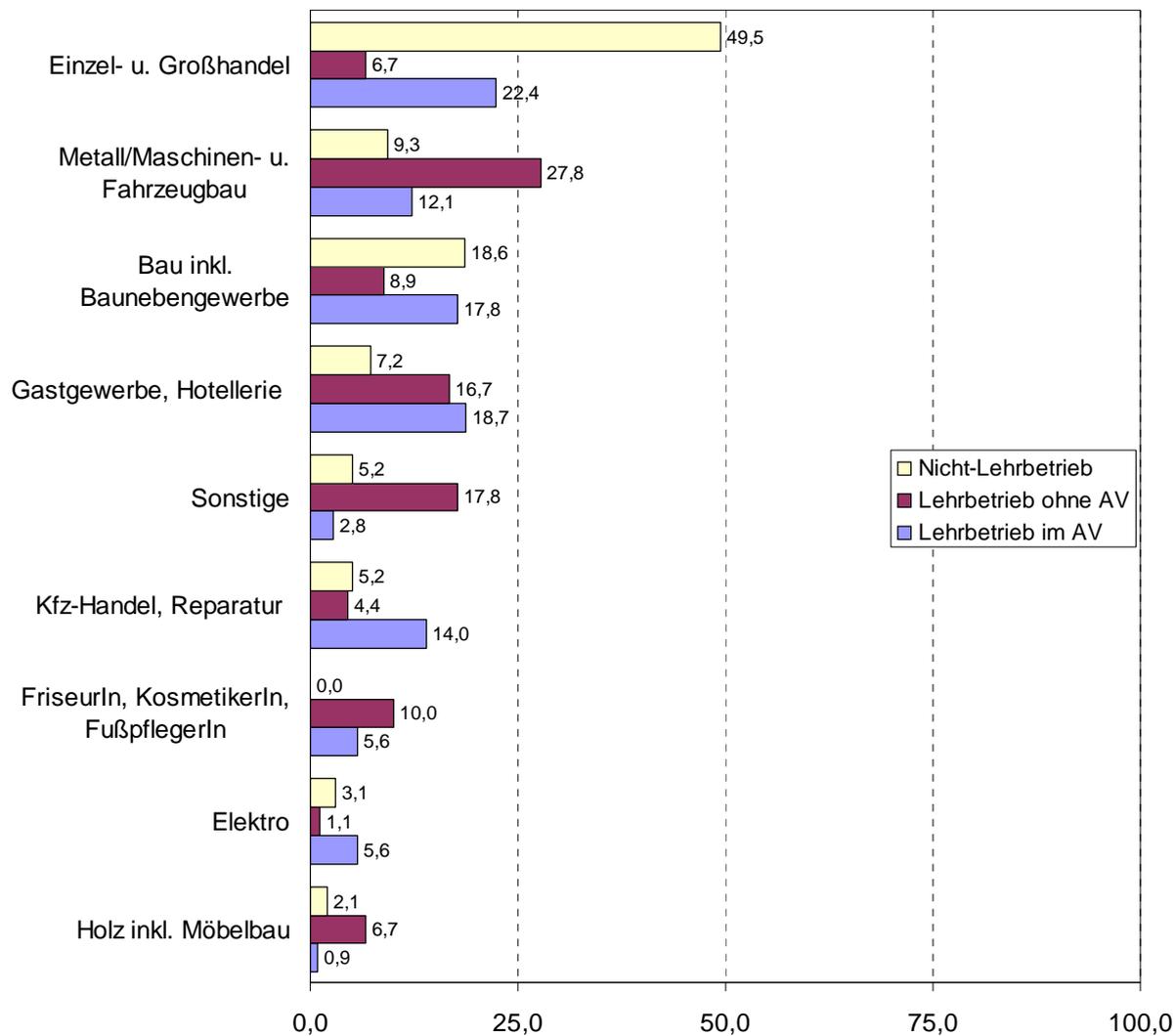
**Abbildung 4: Art der befragten Betriebe nach Betriebsgröße**



Quelle: öibf, n=298, Angaben in %

Nach Branchen differenziert zeigt sich, dass der Einzelhandel (oft Kleinbetriebe) den geringsten Lehrlingsanteil hat. Lehrbetriebe mit aktueller AV-Teilnahme sind im Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau, Gastgewerbe/Hotellerie und bei FriseurInnen/ KosmetikerInnen/FußpflegerInnen stärker vertreten.

**Abbildung 5: Art der befragten Betriebe nach Branchenzugehörigkeit**



Quelle: öibf, n=298, Angaben in %

Knapp die Hälfte der nicht ausbildenden Betriebe bildete früher Lehrlinge aus (43%). Betriebe, welche generell keine Lehrlinge ausbilden bzw. aktuell nicht mehr ausbilden, begründen dies (offene Frage, Mehrfachantworten möglich) primär mit der zu kleinen Betriebsgröße, den betrieblichen Rahmenbedingungen und interner Personalpolitik. In nachstehender Übersicht sind die Einzelzitate angeführt, aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit wurde auf die Anführungszeichen verzichtet.

**Tabelle 2: Gründe, warum keine Lehrlinge ausgebildet werden**

<p><b>Betrieb zu klein (24,5%)</b></p> <p>Betriebsgröße lässt es nicht zu, Familienbetrieb mit relativ kleiner Kapazität, Betrieb zu klein, müsste völlig umstrukturiert werden, kleines Unternehmen trägt keine Lehrlingsausbildung, zu klein und spezialisiert, würde sich auch wirtschaftlich nicht rentieren</p>
<p><b>hinderliche Rahmenbedingung des Betriebs (18,4%)</b></p> <p>Saisonbetrieb nur 6 Monate offen, wir haben nur 37 Stunden geöffnet und ein Lehrling muss 38,5 Stunden beschäftigt sein, Teppichreinigung ist ein zu kleines Segment um Lehrlinge auszubilden, haben keine klassische Unternehmenstätigkeit für Lehrlingsausbildung (Direktvertrieb/Estrichverlegung/Planungsbüro), fangen mit Lehrlingen nichts an, Service ausgelagert und daher keine technische Ausbildung, Auslagerung Reparatur weil Familienbetrieb</p>
<p><b>Vorgabe des Unternehmens (10,2%)</b></p> <p>Vorgabe von Unternehmenszentrale, unternehmerische Entscheidung, passt nicht in das Unternehmenskonzept, grundsätzliche Entscheidung der GF, unternehmenspolitische Entscheidung, aus personalpolitischen Gründen</p>
<p><b>Schlechte Auftragslage (9,2%)</b></p> <p>Start-up Unternehmen kann sich noch keine Lehrlinge leisten, kann ich mir nicht leisten, zu kostenintensiv, Auftragslage schlecht, Auftragslage lässt kein zusätzliches Personal zu, Verkleinerung des Unternehmens</p>
<p><b>keine Qualifizierung zur Ausbildung (7,1%)</b></p> <p>keine Qualifizierung, zu wenig Qualifikation als Ausbilder</p>
<p><b>keine Zeit (7,1%)</b></p> <p>Zeitfrage, keine Zeit für Ausbildung und wäre doch große Verantwortung, persönliche Betreuung der Kunden hält davon ab Lehrling zwischendurch auszubilden</p>
<p><b>Benötigung von höher qualifiziertem Personal (7,1%)</b></p> <p>Berufsschule nicht sehr gut in unserer Region und mehr Bedarf an Facharbeitern, Unternehmensgegenstand erfordert höher qualifizierte Ausgebildete (Uni-Absolventen), es werden nur angeleitete Arbeitnehmer aufgenommen, wir benötigen bereits ausgebildetes Personal, stellen nur bereits Ausgebildete ein, bessere Erfahrung mit bereits Ausgebildeten</p>
<p><b>keine Lehrlinge verfügbar (6,1%)</b></p> <p>keine Nachfrage von Seiten der Lehrlinge, niemand gefunden obwohl sogar ausgeschrieben</p>
<p><b>schlechte Erfahrung mit Lehrlingen gemacht (5,4%)</b></p> <p>nur schlechte Erfahrungen gemacht mit Lehrlingen, keine gute Erfahrung mit Lehrlingen</p>
<p><b>Betriebsschließung steht an (4,1%)</b></p> <p>wird demnächst zugesperrt, voraussichtlich keine Übernahme wegen Pensionierung, Betriebsschließung, was Nachfolger macht wissen wir nicht, Betrieb wird nicht weitergeführt</p>
<p><b>Sonstiges (8,2%)</b></p> <p>Lehrlinge haben zu viele Rechte, aber zu wenig Pflichten, Umstrukturierung des Unternehmens, daher aktuell keine Lehrlingsausbildung, derzeit läuft keine Ausbildung, 2 Lehrlinge wurden gerade fertig und vom Betrieb übernommen</p>

Quelle: öibf, Mehrfachantworten, offene Fragestellung

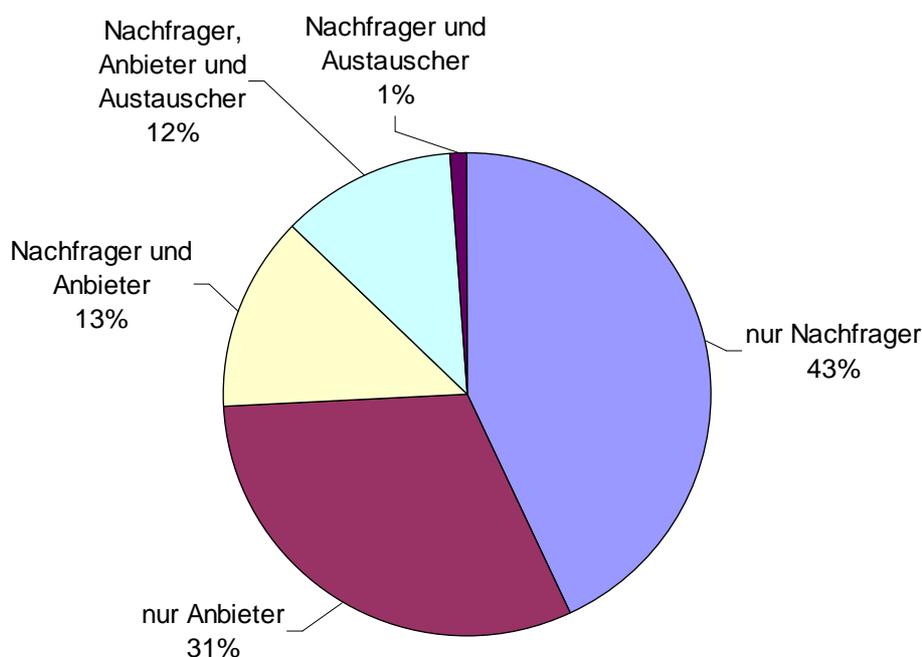
## V. 2 Interesse und Nachfrage an Ausbildungsverbänden

Nach einer Konkretisierung („Lehrlinge absolvieren in einem AV einen Teil der Ausbildung in einem anderen Unternehmen oder Bildungseinrichtung, aber nicht der Berufsschule“) wurde das Interesse bzw. die aktuelle Tätigkeit als Anbieter und/oder Nachfrager detailliert erhoben.

Betriebe ohne Lehrlinge stufen fast ausschließlich AVs als „sicher nicht“ interessant ein (egal ob als Anbieter oder Nachfrager): von 98 Betrieben sind insgesamt drei Betriebe „unter gewissen Umständen“ oder „sehr“ interessiert.

Nachdem im Fragebogen abgefragt wurde, ob die AV-aktiven Betriebe sich bezüglich eines Ausbildungsverbundes als Ausbilder, Nachfrager oder gleichzeitiger Anbieter und Nachfrager (d.h. austauschend) verstehen, kann die entsprechende Verteilung in der Stichprobe dargestellt werden: So sind 43% der Betriebe ausschließlich nachfragende Betriebe, ein weiteres Drittel ist nur als Anbieter (z.B. CNC-Fräsen) tätig. Somit sind drei Viertel der AV-aktiven Betriebe auf eine Funktion spezialisiert.

**Abbildung 6: Verteilung der AV-Teilnahme**



Quelle: öibf, n=93, Angaben in %

Bei interessierten Betrieben wurde nachgefragt, unter welchen Umständen sich eine Teilnahme (sei es nachfragend oder anbietend) an einem AV umsetzen ließe.

Bei interessierten Nachfragern (n=30 Betriebe) werden vielfältige Bedingungen und Voraussetzungen genannt, aufgrund der geringen Fallzahl sind jedoch Prozentangaben nicht valide. Genannt wurden Aspekte wie mehr Nutzen für den Lehrling, geregelte Finanzierung ohne versteckte Mehrkosten („Chef findet das Modell AV interessant, solange keine zusätzlichen Kosten entstehen!“), Qualitätsgarantien („wenn Betriebe gleichwertig ausbilden können“, „nur mit bereits bestehenden Kooperationspartnern, die ich kenne“), aber auch pragmatische Voraussetzungen wie passende Terminkoordination und motivierte Lehrlinge. Auch wurde angegeben, dass es leichter sei als Nachfrager, denn als Anbieter tätig zu werden.

Die 42 Betriebe, welche sich (9x sehr, 33x nur unter gewissen Umständen) interessiert als Anbieter einstufen, argumentieren teilweise nach dem Motto „Wenn er bei mir was lernen kann, warum nicht?“. Willige Lehrlinge könnten so etwas für den Beruf lernen, wobei zahlreiche Beschreibungen das Wunschbild eines externen Lehrlings skizzieren: „Lehrling muss persönlich bekannt sein, das Interesse muss gegeben sein, Lehrling muss gut sein, muss Vorwissen haben, muss willig sein Neues zu lernen“. Finanzielle Aspekte (nur bei Kostenübernahme, Förderung nötig, branchenspezifische Förderung des AMS muss sein), die kurze und intensive Dauer („1-2 Monate maximal von den 3 Jahren, Schnuppertage, nur mit zeitlichem Einsatzplan des Lehrlings“) werden genauso als wichtig genannt wie die Herkunft der nachfragenden Betriebe („bekannte, befreundete Betriebe oder Filialen der selben Kette, bestehende Kooperationspartner, Betriebe aus der gleichen Sparte, mit entsprechend vergleichbarer Qualität in der Ausbildung“) oder eben aus „seriösen und konkreten Anfragen überregionaler Projekte“ oder weit entfernten Betriebe um gegen Konkurrenz geschützt zu sein.

Gleichzeitig Lehrlinge austauschen können sich 43 Betriebe (24x sehr interessiert, 19x nur unter gewissen Umständen) vorstellen. Persönliche Absprachen und eine Vertrauensbasis bzw. der Ruf der anderen Beteiligten als gleichwertige Betriebe erleichtern einen entsprechenden gegenseitigen Austausch. Auf Qualität in der externen Ausbildung (v.a. für den eigenen Lehrling) und beidseitigem Nutzen wird großer Wert gelegt. Teilweise werden derartige Kooperationen bereits geplant bzw. vorbereitet mit dem Ziel, dass „er was lernen kann im anderen Betrieb“. Kostendeckung und eine zeitliche Planung sind weitere der genannten Kriterien.

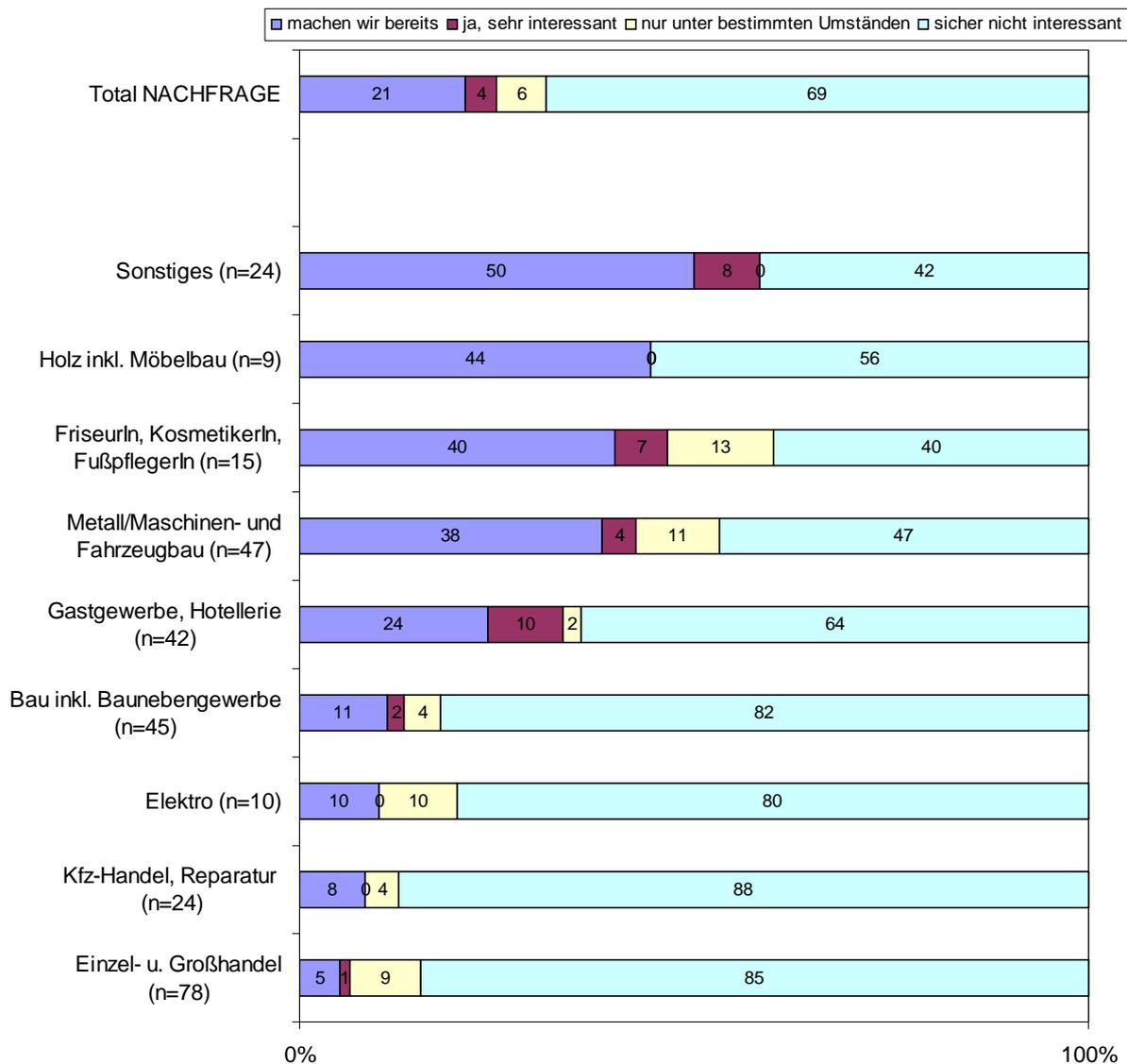
Von jenen Betrieben, welche früher Lehrlinge ausbildeten, jetzt aber keine im Betrieb haben, sind vier (entspricht 10%, jedoch geringe Fallzahl!) an einer Form von AV interessiert, hingegen ist bei den 57 restlichen Betriebe, welche noch nie Lehrlinge hatten, niemand auch nur „unter Umständen“ interessiert.

Jene Firmen mit Interesse an einer AV-Teilnahme (Anbieter oder Nachfrager) wurden gebeten, den „gerade noch vorstellbaren“ Tagsatz für die Lehrlingsausbildung anzugeben. Insgesamt sind diese Kostenschätzungen aufgrund der geringen Fallzahl nur vorsichtig zu interpretieren. Dabei zeigte sich, dass die Befragten einerseits von einer Spanne zwischen 10.- und 100.- ausgingen: Zehn Betriebe gaben die vorstellbaren Kosten für die Nachfrage im Median mit 25.- an, weitere acht Betriebe streben gratis gegenseitigen Austausch an. 11 Angaben über die Kosten für das interne Angebot belaufen sich auf 15.- (Median), weitere zehn Betriebe geben null Euro an.

Von den Betrieben, welche die Teilnahme an einem AV als „sicher nicht interessant“ einstufen, können sich 21% der Lehrbetriebe ohne AV und 4% der AV-Betriebe durch eine direkte finanzielle Unterstützung eine Einstellungsänderung vorstellen. Dies bedeutet jedoch noch nicht automatisch eine Teilnahme.

Zusätzlich nach Branchen differenziert (teilweise geringe Fallzahlen bei Holz und Elektro) ergibt sich die geringste aktuelle Nachfrage an AV-Ausbildung im Handel, im Bereich Kfz-Handel und im Baugewerbe. Im Bereich Metall ist die Hälfte der befragten Betriebe bereits in einer Nachfragerolle bzw. findet diese zumindest unter bestimmten Umständen interessant.

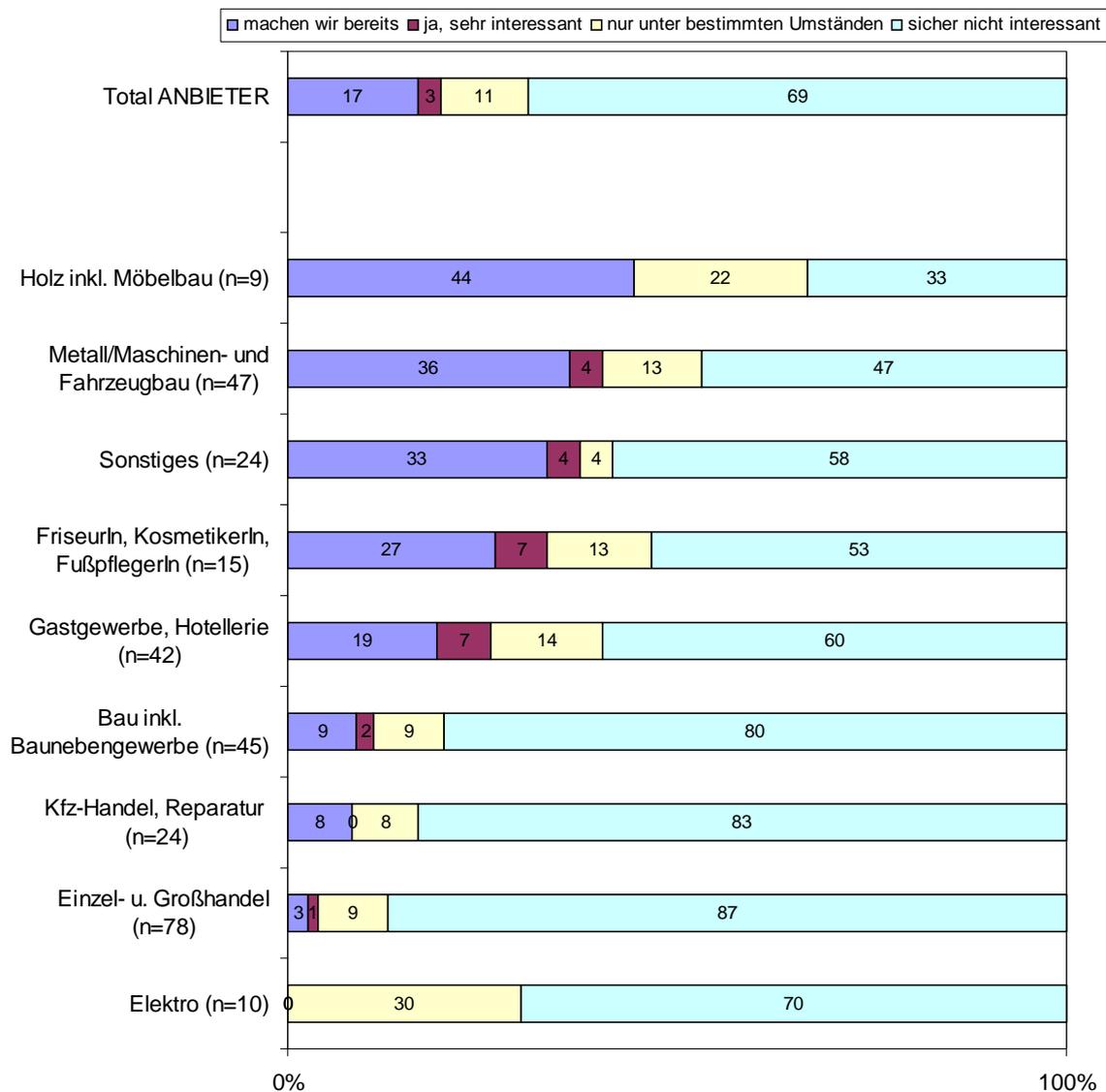
**Abbildung 7: Nachfrage an Ausbildung nach Branchen**



Quelle: öibf, n=298, Angaben in %

Das Anbieten von Ausbildung für externe Lehrlinge wird im Total von 17% der Befragten angegeben. Insbesondere im Metall/Maschinen und Fahrzeugbau besteht hier bereits bei 36% der Betriebe aktuelle Erfahrung, hingegen im Baugewerbe, Kfz-Handel und im Handel lassen sich in der Stichprobe nur geringe Anteile von aktuell anbietenden Betrieben finden.

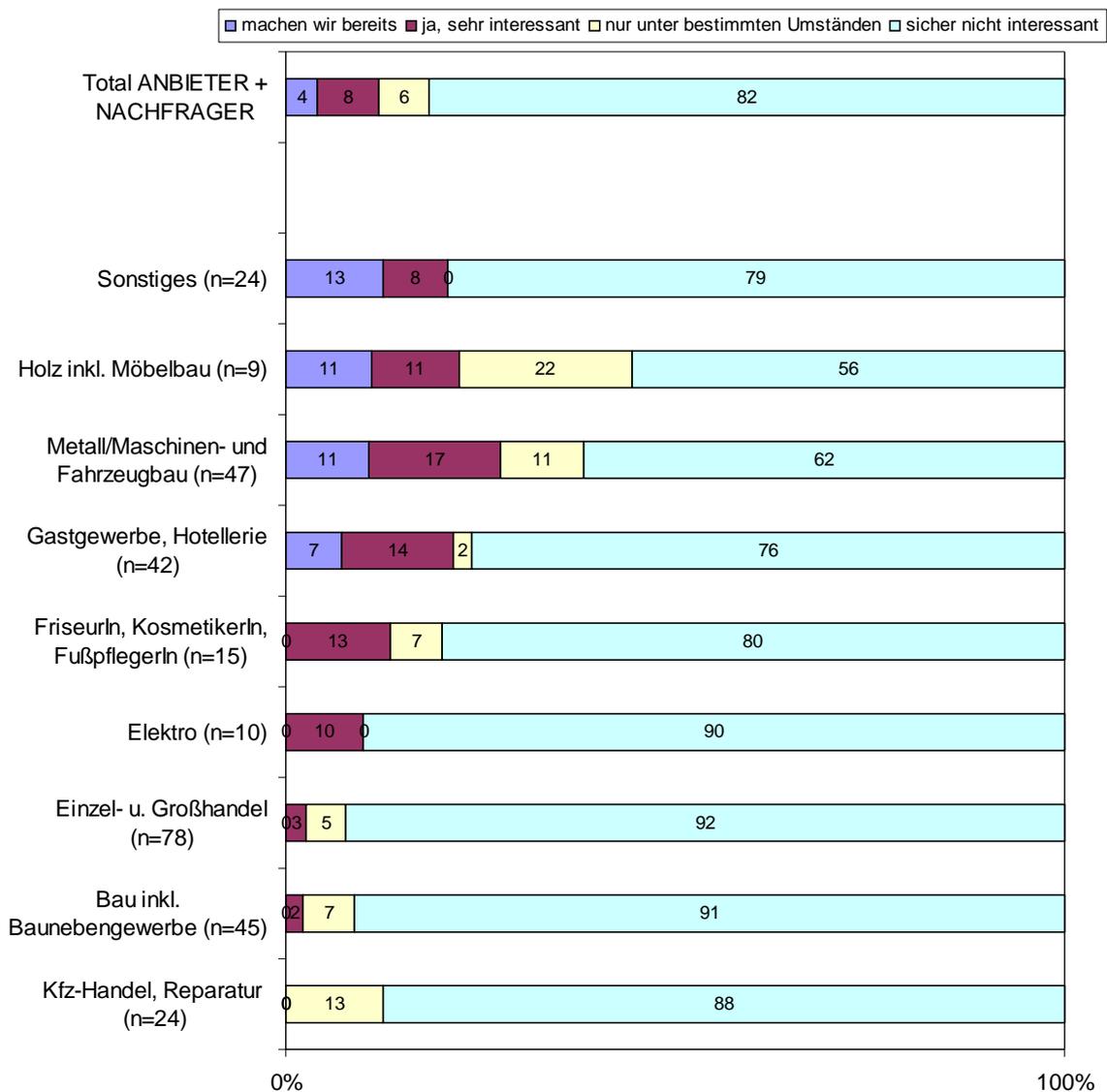
**Abbildung 8: Anbieter von Ausbildung nach Branchen**



Quelle: öibf, n=298, Angaben in %

Der gleichzeitige Austausch von eigenen Lehrlingen mit externen Lehrlingen wird zum Zeitpunkt der Feldarbeit von rund vier Prozent der Befragten durchgeführt, weitere 14% können es sich zumindest unter bestimmten Umständen in der Zukunft vorstellen. Abgesehen von den hier fallmäßig geringen Betrieben aus dem Holzsektor findet in der Metallbranche und im Gastgewerbe die größte derartige AV-Aktivität statt.

**Abbildung 9: gleichzeitiges Anbieten und Nachfragen von Ausbildung**

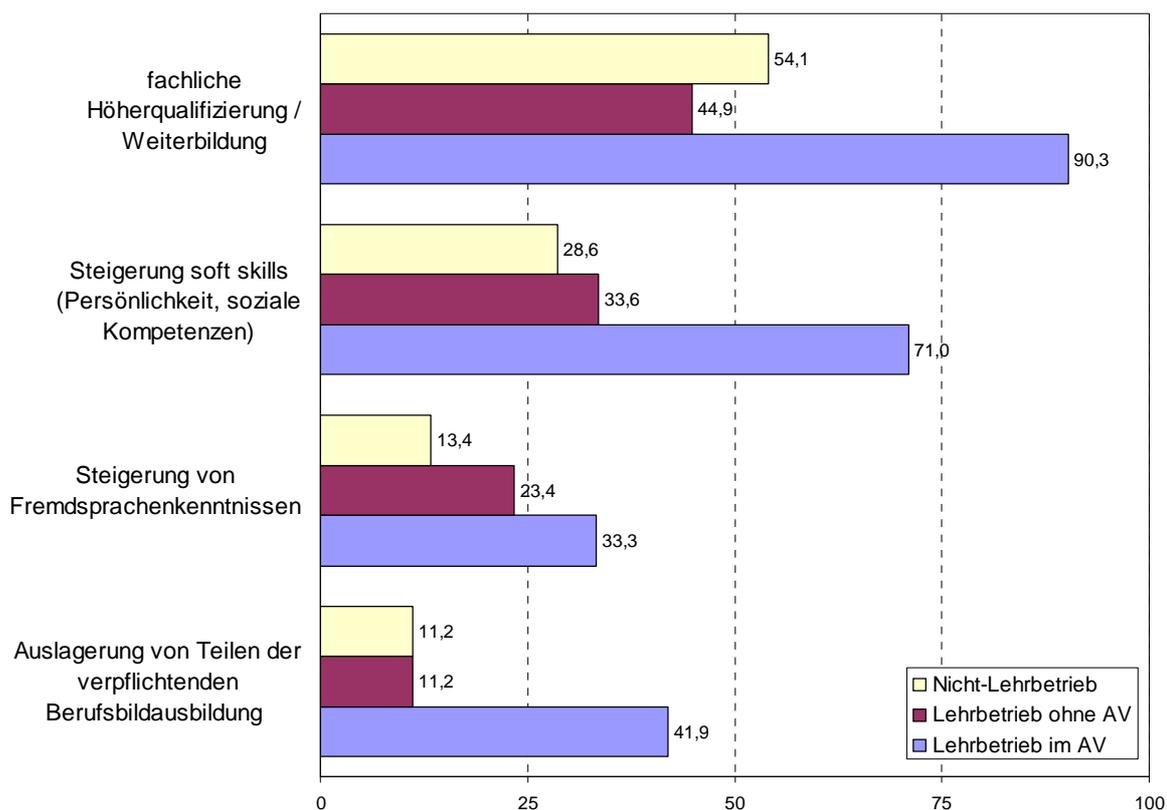


Quelle: öibf, n=298, Angaben in %

### V. 3 Intendierte Ziele und Auswirkungen von Ausbildungsverbänden

Von vier vorgegebenen inhaltlichen Zielen von AVs sehen die Befragten das größte Nachfragepotenzial in der fachlichen Höherqualifizierung durch Weiterbildung der Lehrlinge, gefolgt von der Steigerung der soft skills. Dabei fällt die Zustimmung bei aktiven AV-Betrieben am stärksten aus: über 90% dieser Betriebe sehen Weiterbildung für Lehrlinge als das größte Nachfragepotenzial an, beinahe drei Viertel nennen die Entwicklung von soft skills als wichtigen Bereich. In der ursprünglichen Intention einer Auslagerung von verpflichtenden Teilen der Berufsausbildung sehen 42% Nachfragepotenzial.

**Abbildung 10: Nachfragepotenzial von Ausbildungsverbänden wegen ...**



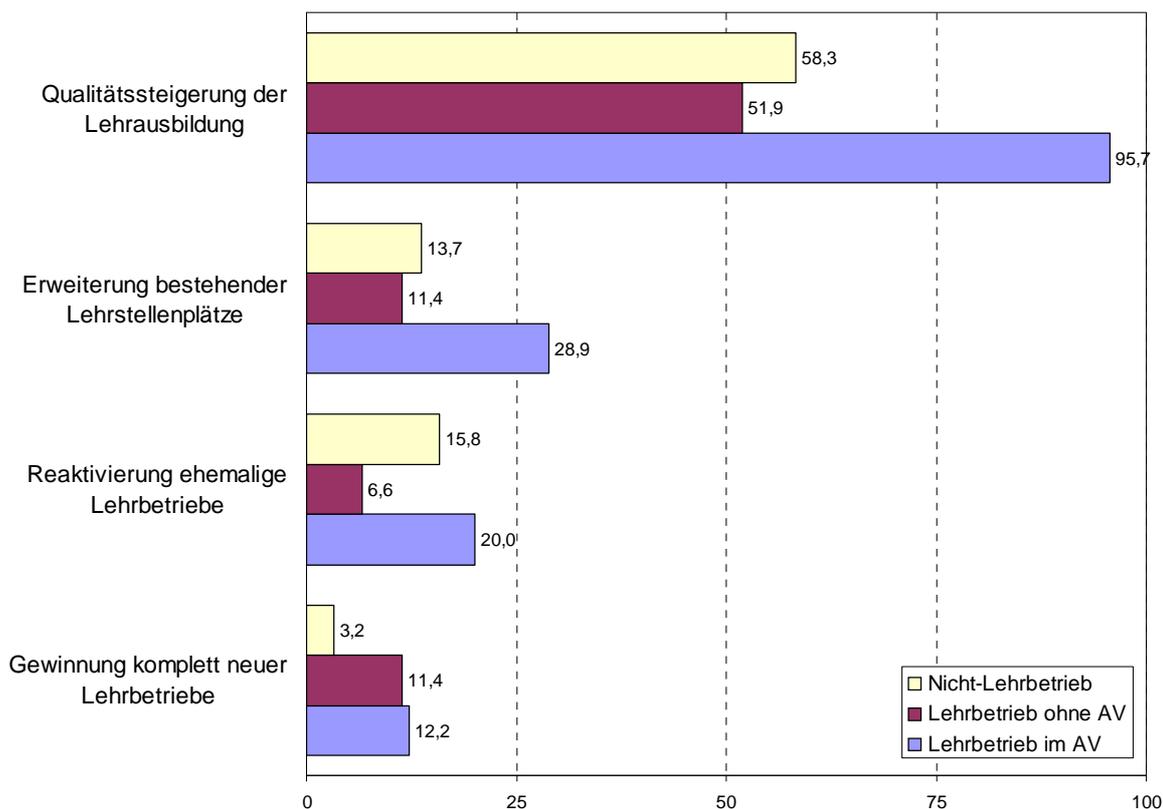
Quelle: öibf, n=298, Aussage trifft in (sehr) hohem Maße zu, Angaben in %

Nach Branchen differenziert zeigt sich generell eine tendenziell positivere Einschätzung bei FriseurInnen/KosmetikerInnen/FußpflegerInnen, im Gastgewerbe und teilweise im Metall/Maschinenbau, tendenziell geringeres Nachfragepotenzial sehen die Elektrobranche (geringe Fallzahl n=10) und der Bereich Kfz-Handel und -reparaturen.

Die Qualitätssteigerung in der Lehrausbildung wird als jenes Ziel gesehen, welches im höchsten Maße als erreichbar gilt. 96% der aktiven AV-Betriebe sehen dies so, auch jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe aus den anderen Vergleichsgruppen.

Bei der Steigerung der Lehrstellenplätze sind die Meinungen weniger optimistisch: Am ehesten wird die Erweiterung bestehender Lehrstellenplätze und die Reaktivierung ehemaliger Lehrbetriebe vermutet, die Gewinnung komplett neuer Betriebe für die Lehrausbildung aufgrund von AVs sehen zwischen drei und zwölf Prozent der Vergleichsgruppen.

**Abbildung 11: Erreichbare Ziele eines Ausbildungsverbundes**



Quelle: öibf, n=298, Aussage trifft in (sehr) hohem Maße zu, Angaben in %

Erneut ist die Metall/Maschinen- und Fahrzeugbranche tendenziell positiver in allen Einstellungen, der Bereich Kfz-Handel- und -reparaturen und die Elektrobranche (n=10) wieder tendenziell kritischer eingestellt. Die anderen Branchen sind hier recht homogen, das Gastgewerbe stuft die Chance auf Reaktivierung ehemaliger Lehrbetriebe tendenziell positiver ein.

Die Schaffung von neuen Lehrstellen wurde in einer weiteren Frage noch vertieft. So vermuten insgesamt acht Prozent der 298 Betriebe „in sehr großem Umfang“ mehr Lehrstellen (Metall/Maschinen- und Fahrzeugbranche 15%), weitere 49% erwarten einen Einfluss „in geringem“ Umfang. Damit sieht mehr als die Hälfte der Befragten ein entsprechendes Potenzial, am kritischsten sehen es Nicht-Lehrbetriebe.

Als ein deutliches Argument für einen AV sehen die Betriebe bessere Einsatzmöglichkeiten im eigenen Betrieb nach Ende der Lehrausbildung. Im Total stimmen 67% zu (Metall/Maschinen- und Fahrzeugbranche 72%), gleichzeitig können weitere 22% die Lage nicht beurteilen. Letztendlich sehen nur 11% der Betriebe keine besseren Einsatzmöglichkeiten (überwiegend Lehrbetriebe ohne AV).

Die Reduktion der Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruches aufgrund der AV-Teilnahme sehen 16% aller befragten Betriebe (Metall/Maschinen- und Fahrzeugbranche 23%), 59% hingegen sehen keine Beeinflussung im Lehrabbruchverhalten.

## V. 4 Die Entwicklungschancen und Hürden eines Ausbildungsverbundes

Die Stärken eines AVs wurden in der offenen Fragestellung primär in der Bereicherung der Lehrlingsausbildung gesehen. Zudem wurde ein wirtschaftlicher Nutzen für die Betriebe erhofft. Ansonsten streuen die Antworten sehr breit.

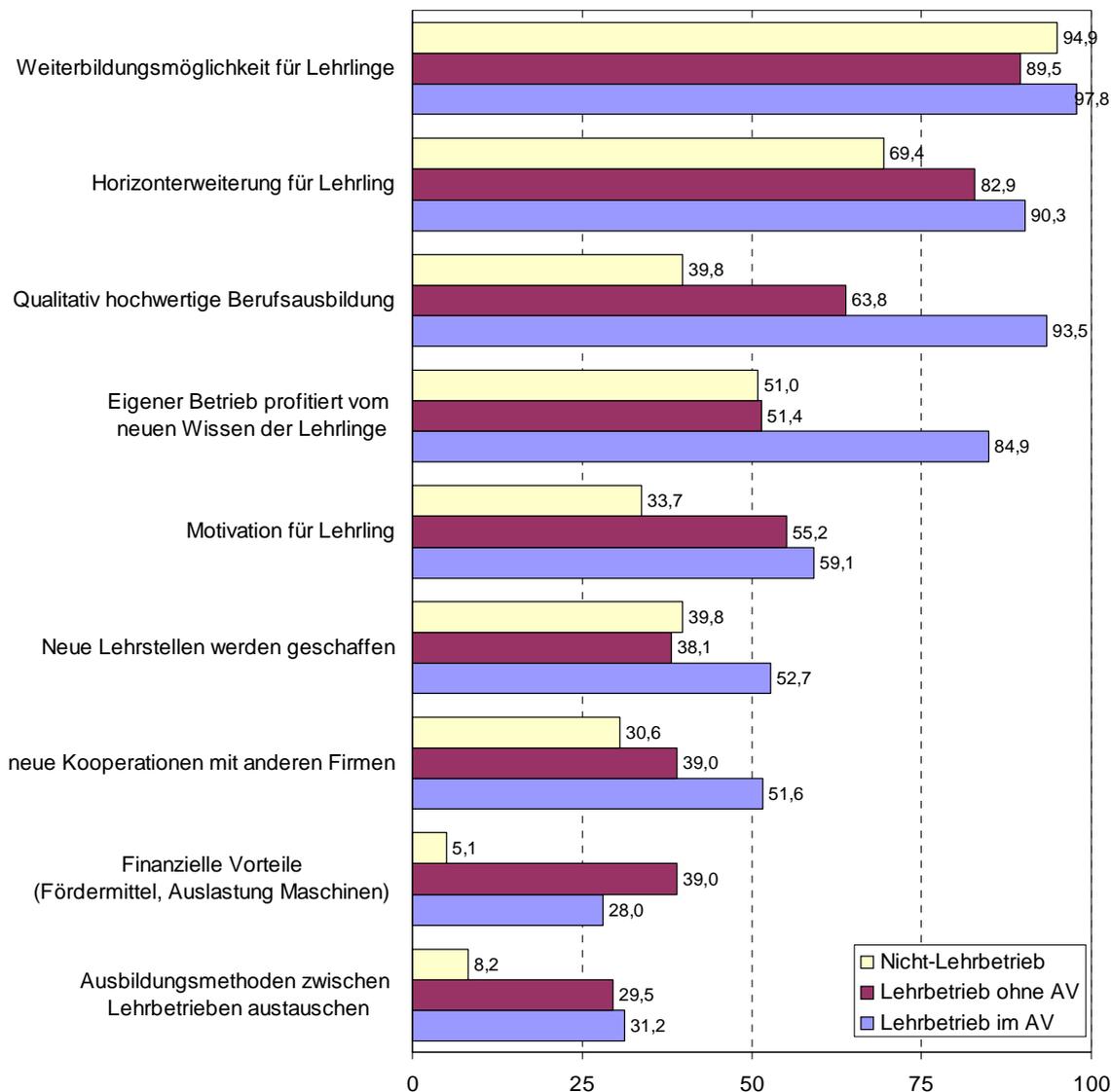
**Tabelle 3: Entwicklungschancen eines AVs**

<p><b>Bereicherung für Ausbildung des Lehrlings (31,3%)</b></p> <p>fachspezifische Weiterbildung, Höherqualifizierung möglich, neue Inhalte und Arbeitsweisen, Mankos des Betriebs ausgleichen, in langen Ausbildungsphasen (z.B.: 4-jährige Ausbildung), bessere Ausbildung in einer koordinierten Lehrlingsausbildung, wo breite Ausbildung und Schulungen notwendig, Qualitätssteigerung</p>
<p><b>Vorteile für Betriebe generell (15,0%)</b></p> <p>Firma und Lehrling profitieren, Chance für Mittelstand, Synergien, für Unternehmen neues Wissen, Spektrum wird erweitert, bessere Ausnutzung der Steh- und Leerzeiten, Vertiefung bestehender Firmenkontakte, in qualitativ und produktiv gleichwertigen Unternehmen, Kooperation zwischen Großbetrieben und Kleinbetrieben in Bezug auf Lehrlingsausbildung (z.B.: gemeinsame Nutzung Seminarräume)</p>
<p><b>Chancen für andere spezielle Berufe (13,3%)</b></p> <p>für Produktionsbetrieb bestens geeignet, sämtliche nicht-technische Lehrberufe im Bereich von Spezialausbildungen, Förderung von Spezialausbildungen, z.B. Orgelbauer, Tourismus, Holzbearbeitung, EDV</p>
<p><b>Nutzen für größere Betriebe (9,7%)</b></p> <p>für größere Unternehmen da Lehrling nicht so abgeht wie im Kleinbetrieb, bei großem Lehrlingspool, hätte nur Sinn bei einer größeren Anzahl von Lehrlingen, große Firmen flexibel, für größere Unternehmen bestens geeignet, für Konzerne, zwischen größeren Firmenverbänden, größere Betriebe sind sicher besser geeignet, große Betriebe die Personal umschichten können, Betriebe mit standardisiertem Maschinenpark</p>
<p><b>Zusatzerfahrung für Lehrling (6,4%)</b></p> <p>wie Jobrotation, Horizont des Lehrlings erweitern, Verbesserung der Fähigkeiten der Lehrlinge, Spektrum wird erweitert für Lehrling, eher in den letzten Lehrjahren, Weitblick des Lehrlings, gut für Persönlichkeitsbildung</p>
<p><b>Chancen für technische Berufe/Betriebe (6,1%)</b></p> <p>für technische Ausbildung geeignet, eher für technische Lehrlingsausbildung, besonders in technischen Lehrberufen, für technische Betriebe interessant, Maschinentchnik hohes Potenzial</p>
<p><b>Chancen für Berufe/Betriebe in der Industrie (5,8%)</b></p> <p>in größerem Umfang vielleicht in der Industrie, für Industrie besonders geeignet, für Industrie interessant, Industrie-Produktion, Industrie vor allem, insbesondere in der Industrie interessant</p>
<p><b>Nutzen für kleinere Betriebe (5,5%)</b></p> <p>Kleinere Unternehmen eher geneigt teilzunehmen, interessant als zusätzliche Arbeitskraft, für kleine Betriebe die nicht alles ausbilden können, geht vor allem bei kleinen hochspezialisierten Betrieben die solide Ausbildung bieten, dort wo Firmen kleiner sind und nicht alle Ausbildungsbereiche erfüllen macht es Sinn</p>
<p><b>Chancen für Berufe/Betriebe im Gewerbe (5,1%)</b></p> <p>für spezielle Ausbildungsbereiche im Gewerbe, in Gewerbebetrieben, im Gewerbe wichtig, Gewerbebetriebe mit gleichem technischen Level, eigentlich nur in Gewerbe</p>
<p><b>Chancen für Berufe/Betriebe im Handel (4,4%)</b></p> <p>am ehesten im Handel, Einzelhandelsketten, eher im Bereich Handel, Handel ist sicher besser geeignet</p>
<p><b>Chancen für bestimmte Regionen (4,4%)</b></p> <p>insbesondere in Städten, in Industriegebieten, im ländlichen Bereich weniger Betriebe vorhanden, wenn genug Zimmer dann könnte man Lehrlinge aus anderen Regionen in industriell weniger entwickelten Regionen beschäftigen, in Regionen wo Nachfrage nach Lehrlingen groß ist (Stadt-Land-Ausgleich)</p>
<p><b>Sonstiges (8,0%)</b></p> <p>Anstrengung und Output für Betrieb muss ausgewogen sein, theoretische Ausbildung verbessern, willige Lehrlinge motivieren mit inhaltlich interessanten Themen, Flexibilität seitens der Kammer, mehr Fördergelder, die Verantwortung kann nicht bei mir liegen, sondern das Elternhaus muss involviert sein, ich sehe keinen Vorteil</p>

Quelle: öibf, Mehrfachantworten, offene Fragestellung, 336 Nennungen

Neun recherchierte Argumente für einen AV wurden zusätzlich abgefragt. Die Nennungshäufigkeiten zeigen für Nicht-Lehrbetriebe 3,7 Antworten (MW), für Lehrbetriebe 4,8 und für AV-Aktive Betriebe 5,8 Antworten.

**Abbildung 12: Mögliche Motive einer AV-Teilnahme**



Quelle: öibf, n=296, Aussage trifft zu, Angaben in %, Mehrfachnennungen

Als „das“ Motiv eines AVs wird die Weiterbildungsmöglichkeit gesehen: im Total geben dies 94% der befragten 298 Betriebe an. Auch liegen die drei Vergleichsgruppen hier sehr nahe zusammen. Dies ist bei der zweithäufigsten genannten Antwortmöglichkeit, der Horizontenerweiterung für die Lehrlinge (81%), bereits nicht mehr der Fall: 90% der AV-Betriebe, aber nur 69% der nicht ausbildenden Betriebe nennen diese Antwort. Die deutlichste Unterscheidung zwischen Nichtausbildenden und im AV ausbildenden Betriebe herrscht bei dem Motiv, eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu ermöglichen. Während im Total 65% der Betriebe dies angeben, ist dies bei 94% der AV-Betriebe, aber nur bei 40% der Nichtausbilder-Betriebe der Fall. Für die AV-Aktiven ist noch ein viertes Argument schlagend: durch das neue Wissen des Lehrlings profitiert der eigene Betrieb. Rund 85% dieser Gruppe sieht es so, im Total liegt der Wert bei 62%. Drei weitere Argumente (Motivation für die Lehrlinge, Kooperationsmöglichkeiten und Schaffen neuer Lehrstellen) werden von den AV-Betrieben mit 52% bis 59% Zustimmung beurteilt. Deutlich schwächer werden finanzielle Vorteile gesehen.

Nach Branchen differenziert zeigt sich für den Bereich Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau (n=47) tendenziell eine stärkere Zustimmung bei den meisten der obigen Items. Besonders motivierend sind im Vergleich zu den anderen Branchen die Kooperationsmöglichkeit mit anderen Firmen und der Austausch von Ausbildungsmethoden. Im Bau und Baunebenberufe (n=44) sind drei mögliche Motive für einen AV unterdurchschnittlich oft genannt: Motivation für Lehrling, Betrieb profitiert vom Wissen und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Firmen. Der Kfz-Handel sieht weniger oft folgende Motive: Horizonterweiterung und Motivation für Lehrlinge, Ausbildungsmethodenaustausch und finanzielle Vorteile. Für den Einzel- und Großhandel (n=78) sind diese letztgenannten beiden Motive ebenfalls unterdurchschnittlich oft genannt, zudem wird die Kooperationsmöglichkeit und das Profitieren vom neuen Wissen des Lehrlings tendenziell weniger stark als Motiv gesehen. Deutlich stärker als der Durchschnitt sieht hingegen der Bereich Gastgewerbe/Hotellerie (n=41) eine motivierende hochwertige Ausbildung, Horizonterweiterung und Motivation für die Lehrlinge, einen profitierenden Betrieb durch das neue Wissen und Nutzen durch den Austausch der Ausbildungsmethoden. Jene 15 Betriebe aus dem Bereich FriseurIn/KosmetikerIn/FußpflegerIn sind die einzigen Befragten, wo überdurchschnittliche Motivnennungen (hochwertige Ausbildung, Motivation, profitierender Betrieb durch das neue Wissen) und unterdurchschnittliche Nennungen (Kooperationsmöglichkeiten, Schaffung neuer Lehrstellen) vorkommen.

Bei der offenen Fragestellung nach den erwarteten Hürden bei der Teilnahme eines AVs werden rund 15 Dimensionen von erwarteten Hürden genannt, vor allem fehlende Voraussetzungen der Lehrlinge, infrastrukturelle Probleme, aber auch administrative Erschwernisse und die Größe der Betriebe. Interessant ist, dass bei den Hürden genauso viele Nennungen wie bei den Chancen genannt wurden (jeweils 1,2 Nennungen pro Betrieb im Durchschnitt).

Mitunter waren recht frustrierte Wortmeldungen zu verzeichnen: „Voraussetzungen der Lehrlinge von den Schulen zum Teil sehr dürftig, daher wird von den Ausbildungsfirmen (besonders im 1. Lehrjahr) fast Unmögliches verlangt“, „Armer Lehrling wäre gezwungen verschiedene Unternehmenskulturen zu ertragen“, „Gute Lehrlinge gibt keiner gerne her, die fehlen im Betrieb, und schlechte Lehrlinge will keiner!“.

#### **Tabelle 4: Entwicklungshürden eines AVs**

##### **Betrieb zu klein oder zu spezialisiert (16,6%)**

für kleine Spezialbetriebe äußerst problematisch, zu hohe Qualifikationskriterien in hoch spezialisierten Berufen, Solartechnik wäre unmöglich, Kleinstbetriebe werden kaum ausbilden, tun sich schwerer, Betrieb muss bestimmte Mindestgröße aufweisen

##### **hoher Aufwand für Organisation/Koordination/Administration (15,5%)**

Administration, Zeitaufwand auch für Verbund, komplizierte Abwicklung (Formalitäten), bürokratisches Denken muss abgeschafft werden, Verwaltungsaufwand wird größer, zeitliche Koordination zwischen Ausbildung und Arbeit aufwendig, Belastung der Administration, stört Routineablauf, Ausbildung muss genau koordiniert sein: Wann ist Lehrling wo

##### **schlechte Voraussetzungen des Lehrlings (12,1%)**

zuwenig brauchbare Lehrlinge, schlechte Lehrlinge (Schule + Elternhaus), kein Benehmen, zeitintensive und schwieriges Alter der Lehrlinge, oft eher Hilfskräfte, fehlender Wille des Lehrlings, Lehrlinge wollen den angestrebten Lehrberuf oft gar nicht; Lernen zu wenig, Firmen UND Lehrlinge müssen mitspielen, soziale Kontaktfreudigkeit muss gegeben sein, gerade im Handel unterschiedliche Fähigkeiten problematisch

##### **Eingeschränkte Mobilität des Lehrlings (11,7%)**

Wechsel zwischen den Betrieben kann problematisch sein weil jüngere Lehrlinge ein stabiles Ausbildungsumfeld brauchen, Entfernung zwischen den Betrieben ist manchmal problematisch wegen infrastruktureller Hindernisse, große Entfernungen zwischen Betriebsstandorten und Wohnort der Lehrlinge, lange Anfahrtswege in infrastrukturell schwachen Regionen zählen nicht zur Arbeitszeit, geographische Nähe der Betriebe wäre wichtige Voraussetzung, Thema Unterkunft

**Finanzierung nicht optimal (9,3%)**

je mehr in dem Förderprogramm drinnen sind desto weniger bleibt für das einzelne Unternehmen übrig, finanzielle Fördermittel gering, Förderungen müssen neu geregelt werden, wenn in Hinkunft keine Förderungen mehr bestehen würde das bremsen, Kostenaufteilung zwischen den Unternehmen nicht sehr verständlich, finanzielle Unterstützung zu gering

**Fehlende Zeit und Qualifikation für Ausbildung (9,3%)**

wenn Betrieb sehr vertriebsorientiert ist gibt's wenig Zeit für Ausbildung, bei fixem Arbeitsteam wenig Zeit für Ausbildung, schwierig wenn nur ein Ausbilder dann noch mehr Zeit für Lehrlinge aufwenden muss (als Anbieter), abhängig von Auslastung des Betriebs, Ausbildungskompetenz des Lehrbetriebs unterschiedlich

**Fehlen des Lehrlings im Betrieb (8,6%)**

Lehrling fehlt im Betrieb, im Kleinbetrieb wird Lehrling ständig benötigt, wer ständig da ist kennt eigenen Betrieb besser, für Betreuung persönliche Anwesenheit im Betrieb erforderlich

**Fehlen von ähnlichen Partnerbetrieben (5,5%)**

Kompatibilitätsproblem bei Austausch in qualitativ unterschiedlichen Betrieben, Firmenindividualität lässt keinen Austausch zu, geeignete Partnerbetriebe müssen gefunden werden, jeder Betrieb hat individuelle Lehrauffassung

**Komplette Ausbildung durch Großbetrieb (3,8%)**

AV sinnlos weil große Betriebe decken gesamte Ausbildung ab, Betriebe verfügen über alle Ausbildungsqualifikationen, Konzerne mit internen spezifischen Ausbildungsprogrammen lassen sich nicht in die Karten schauen

**Fehlende Information für Betriebe (3,4%)**

AV-Programm müsste besser bekannt sein, mehr Informationen an Betriebe nötig, müsste noch forciert werden, PR Arbeit des AV gehört unbedingt verbessert, AV-Katalog ist manchmal völlig unklar, Kostenaufteilung auch nicht sehr verständlich, viele Betriebe müssten sich erst informieren über AV und ihre eigenen Ausbildungskonzepte überdenken

**Geringere Bindung an die Firma (2,8%)**

Lehrling wird hin und her geschoben. Identifikation mit dem Betrieb nicht gegeben, Anpassungsproblematik des Lehrlings, Identitätsverlust in der Ausbildungsfirma wenn in mehreren Betrieben ausgebildet wird, Bindung an den Betrieb nicht gegeben

**Unzureichende gesetzliche Regelungen (2,1%)**

Lehrlinge können nicht immer gesetzeskonform ausgebildet werden, hinderliche rechtliche Regelung, gesetzliche Auflagen müssen besser geregelt sein, wer haftet für Minderjährigen in fremder Stadt, wer ist Schuld, wenn Lehrling Prüfung nicht schafft

**Konkurrenzdenken/Abwerben (2,1%)**

Konkurrenzdenken obwohl viele Betriebe offen sind, Abwerbestrategien im Baugewerbe sehr offensiv betrieben, Abwerbung durch größere Partnerbetriebe, Wissenstransfer schafft zusätzlich Konkurrenz, Intransparenz der Partnerbetriebe schafft Konkurrenzdenken

**Verletzung des Firmengeheimnisses (1,7%)**

Betriebsgeheimnisse werden weitergegeben, Betriebsespionage, Weitergabe von betriebsinternen Infos

**Sonstiges (11,0%)**

Industriezonen wie Reutte haben nur Großbetriebe, Intransparenz durch Firmen verhindert AV, Anreize für Betriebe müssten erst geschaffen werden, Bereitschaft der Firmen muss gegeben sein, allgemeines Bild des Lehrlings in der Gesellschaft-> Status eines Lehrlings zu gering, könnte als Leasingarbeiter aufgefasst werden, Ungleichbehandlung den anderen Lehrlingen gegenüber.

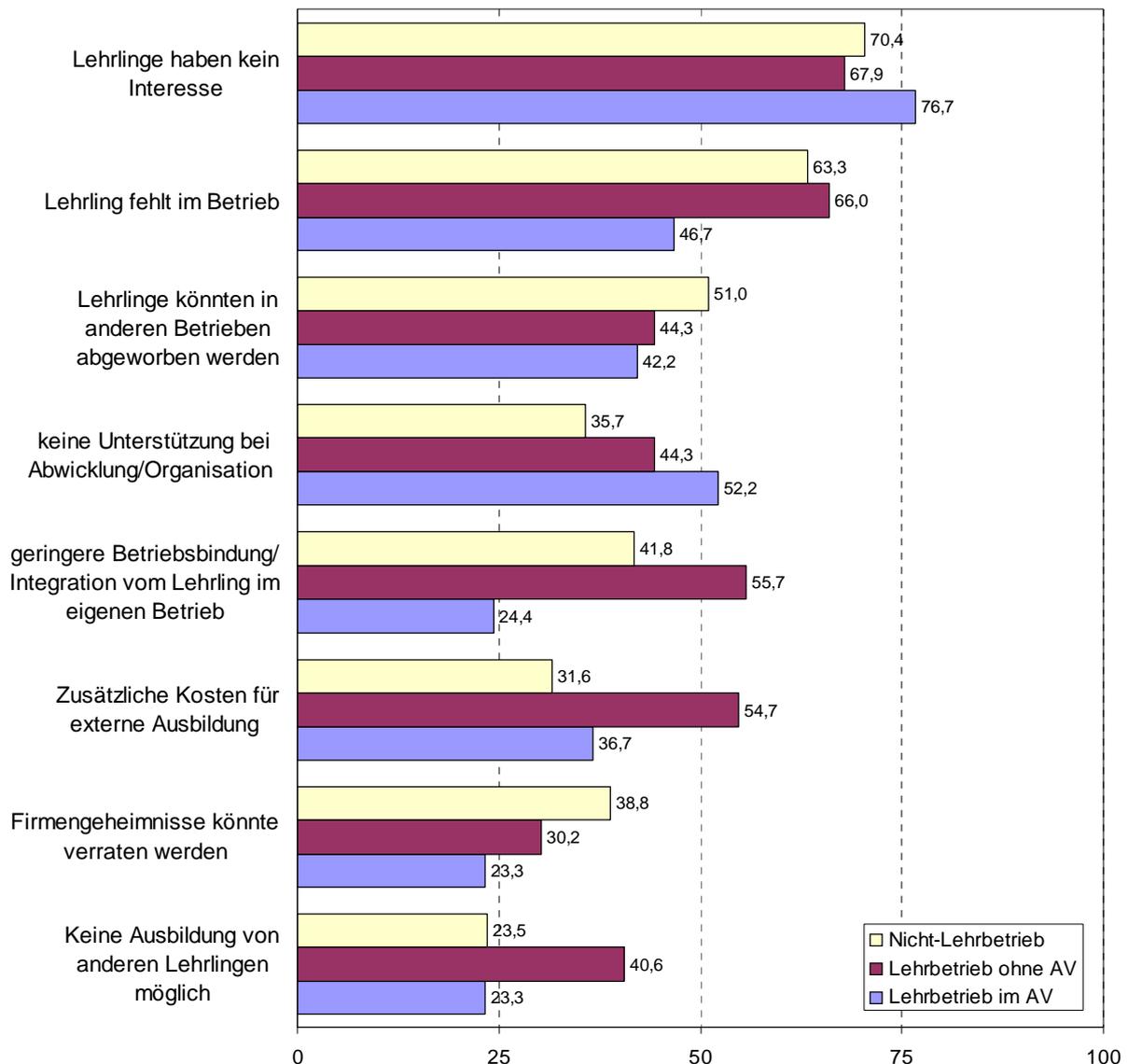
Quelle: öibf, Mehrfachantworten, offene Fragestellung, 335 Nennungen

Mögliche Hindernisse einer AV-Teilnahme wurden ebenfalls mittels vorgegebener Items erfasst. Erwartungsgemäß sind die Nennungshäufigkeiten der AV-Aktiven insgesamt geringer (MW 3,3), jedoch nur knapp unter den Nichtauszubildenden (MW 3,6) und den sonstigen Lehrbetrieben (4,0).

Als „die“ grundsätzliche Teilnahmeschwierigkeit wird von 71% aller Betriebe (AV-Aktive: 77%) das fehlende Interesse seitens der Lehrlinge genannt. Als zweites Kriterium wird das Fehlen der Arbeitskraft des Lehrlings im Betrieb genannt (59%). Dabei ist diese Sorge bei den nicht AV-aktiven Betrieben deutlich höher als bei den aktuell „betroffenen“.

Die Sorge abgeworbener Lehrlinge, eine fehlende Unterstützung bei der Abwicklung/Organisation einer AV-Teilnahme, eine eventuelle geringere Betriebsbindung der Lehrlinge aufgrund der Abwesenheit und die zusätzlichen Kosten für die Ausbildung sind vier weitere Hindernisse, welche rund 42% bis 46% Zustimmung erlangten. Dabei wird von den AV-aktiven Betrieben vor allem die fehlende Unterstützung beklagt (52%).

**Abbildung 13: Mögliche Hindernisse einer AV-Teilnahme**



Quelle: öibf, n=294, Aussage trifft zu, Angaben in %, Mehrfachnennungen

Anders als bei den Motiven sind die branchenspezifischen Antworten bei den möglichen Hindernissen homogener: Der Handel sorgt sich „nur“ stärker um fehlendes Interesse der Lehrlinge, dies gilt auch für das Gastgewerbe (zusätzlich geringere Betriebsbindung) und die FriseurInnen (zusätzlich fehlende Unterstützung bei der Abwicklung). Im Kfz-Bereich wird ebenfalls die fehlende Unterstützung genannt, zudem fehlende Ausbildungsmöglichkeiten und die Sorge um eine Abwerbung. Im Bau werden fehlende Lehrlinge unterdurchschnittlich oft genannt, dafür ist die Sorge um verratene Firmengeheimnisse und fehlendes Interesse der Lehrlinge wieder tendenziell höher als beim Durchschnitt. Im Metallsektor werden öfters die zusätzlichen Kosten und fehlende Unterstützung genannt, dafür auch unterdurchschnittlich oft im Betrieb fehlende Lehrlinge, fehlendes Interesse und geringere Betriebsbindung.

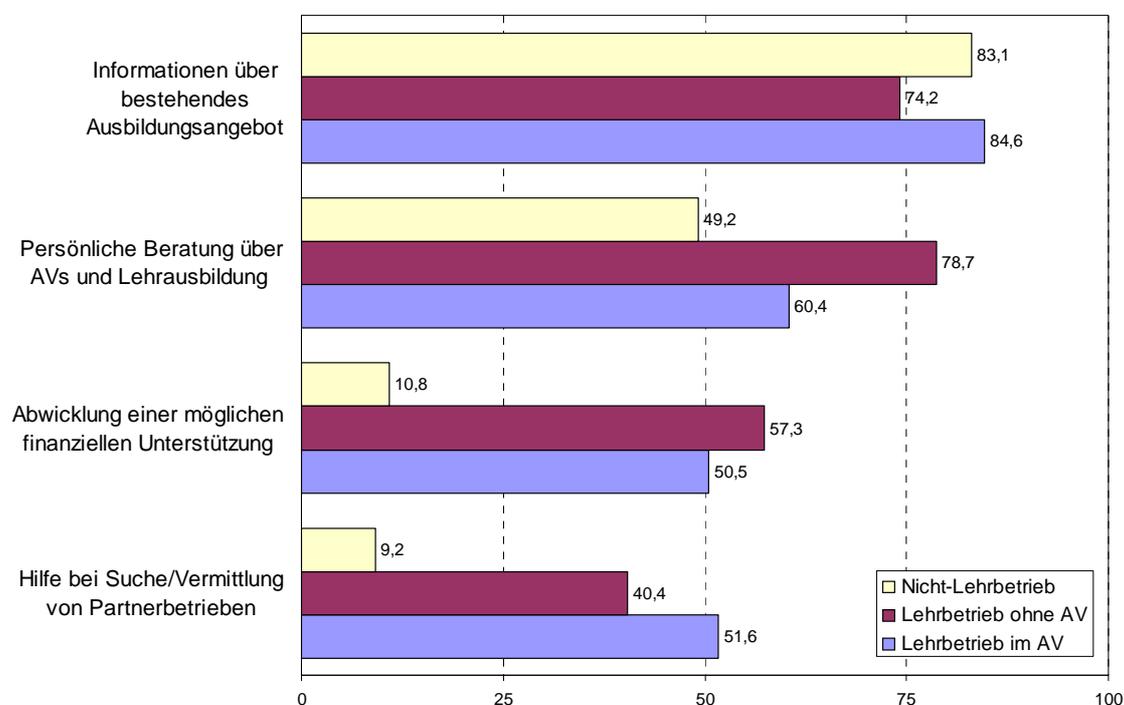
## V. 5 Aufgabenzuschreibung für organisierte AVs und für das AMS

Als besonders hilfreiche Serviceleistung für Betriebe werden vor allem Informationen über das bestehende Ausbildungsangebot im AV verstanden (66% Zustimmung), aber auch die persönliche Beratung (z.B. rechtliche Aspekte) wird von jedem zweiten Betrieb (53%) als hilfreich eingeschätzt. Rund ein Drittel sieht die Abwicklung der finanziellen Unterstützung (35%) und die Hilfe bei der Suche nach Partnerbetrieben (30%) als sinnvoll an.

In nachstehender Abbildung ist zu erkennen, dass die persönliche Beratung für Lehrbetriebe ohne AV-Erfahrung der wichtigste Bereich ist, bei den AV-aktiven Betrieben dieser Bereich aber deutlich an Wichtigkeit verliert. Dafür ist dort die konkrete Ausbildungsinformation vorrangig.

Rund ein Drittel der Nicht-Lehrbetriebe nannte keine hilfreiche Serviceleistung. Von den restlichen Unternehmen, welche mindestens eine Nennung angaben, befürworten 83% konkrete Kursinformationen.

**Abbildung 14: Hilfreiche Serviceleistungen rund um einen Ausbildungsverbund**



Quelle: öibf, n=245, Angaben in % der Betriebe mit mindestens einer Antwort

Die Existenz eines regionalen Vereins oder einer ähnlichen Einrichtung, die mit den genannten Serviceleistungen bezüglich AVs unterstützt, wird von den AV-aktiven Betriebe besonders begrüßt: der entsprechende Mittelwert beträgt 1,79 auf der vierstufigen Skala (1=sehr wichtig, 4=gar nicht wichtig). Die Vergleichsgruppen stufen die Wichtigkeit deutlich geringer ein, als eher unwichtig erscheint es z.B. den Nicht-Lehrbetrieben (MW 2,81).

Die möglichen Aufgaben für das AMS sind in diesem Zusammenhang auch erfragt worden: Wo und wie soll das AMS bei AVs eingebunden werden? In der offenen Frage zeigt sich ein Teil der Antworten als sehr AMS-kritisch (vgl. auch die Ergebnisse der ExpertInnenbefragung), d.h. es wurde zu keiner Unterstützung in Zusammenhang mit AVs angeregt. Deutlich stärkere Nennungen gab es hinsichtlich Vermittlung, Information und Beratung. Interessanterweise ist in den AV-aktiven Betrieben die AMS-Ablehnung am stärksten, der Wunsch nach Vermittlung am geringsten ausgeprägt. Dafür wird besonders stark Information und Beratung erwartet.

**Tabelle 5: mögliche Aufgabenbereiche des AMS bei Ausbildungsverbänden**

**Information zum AV-Modell, Beratung (44,7%)**

zusätzliche Unterstützung, AMS könnte den Informationsaustausch zwischen den Betrieben anregen, sollte mehr informieren über AV und bezüglich Lehrlingsausbildung, Info-Leistung an zukünftige Lehrlinge, Betriebe und Schulen über AV-Modell, Erst-Info und weiterführende Informationen über AV an die Lehrlinge, Promoting AV-Modell, laufende Informationen über kooperative Maßnahmen, Statusanhebung des Lehrberufs durch entsprechende Info, AMS könnte zu einem besseren Bild der Lehrlinge und der Lehrlingsausbildung beitragen, Anlaufstelle für Betriebe und Lehrlinge ->Jugendcorner 15-20 Jahre, sollte Firmen und Lehrlinge beraten, zusätzliche Beratung in der Lehrlingsausbildung, beratend zur Seite zu stehen

**Vermittlung/Erstkontakt herstellen (37,3%)**

AMS soll größere Rolle spielen als bisher in der guten Lehrlingsselektion, könnte gezielter Lehrstellen anbieten, Vermittlung von Lehrlingen die den Beruf wirklich erlernen wollen, Vermittlungspartner zu AV-Firmen und Lehrlingen, also zusätzliche Vermittlungstätigkeit in 3er Beziehung zw. Firma A, Firma B und Lehrling, begleitende Kontrolle bei Lehrlingsvermittlung, erster Ansprechpartner, alles weitere muss im Verbund abgewickelt werden, Erstkontakt - alles weitere übernehmen die kooperativen Firmen, wichtiger Partner, erste Ansprechstelle für Bewerbungen der Schulabgänger, die sich für den Lehrberuf interessieren

**Koordination, Administration (16,6%)**

AMS ist zweifellos die Schnittstelle zwischen Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und Lehrlingsbetrieben, Schnittstelle zwischen Firmen und Lehrlingen ->Koordination, bringen Firmen und Lehrlinge zusammen, administrative Unterstützung, Clearing zwischen Lehrstellensuchenden und Ausbildungsunternehmen, wenn, dann kann nur das AMS in der Hinsicht weiterhelfen

**AMS nicht sinnvoll für AV-Unterstützung (15,5%)**

Das ist die Frage - ob AMS überhaupt mitspielen soll, AMS sollte seine traditionellen Aufgaben wahrnehmen, soll sich eher raushalten (hat genug zu tun), Rahmenbedingungen sollten eher von Wirtschaftskammer festgelegt werden, AMS soll keine Rolle spielen - Betriebe sollen sich selbst darum kümmern wenn sie es wollen, AMS nicht notwendig einzubinden, braucht man das AMS dazu überhaupt? AMS sollte weniger wichtig in dem Zusammenhang sein, persönliche Unzufriedenheit mit AMS (wegen Bürokratismus, handelnde Personen versteinert, AMS-Arbeit sehe ich als Farce, keine gute Erfahrung, AMS müsste grundlegend neu strukturiert werden), höheres Engagement von Seiten AMS wäre wichtig, AMS könnte viel mehr machen, tut es aber nicht

**Finanzierung (4,1%)**

Finanzierungshilfe, sollte für Förderungen zuständig sein, sollte sich um Förderungen für Betriebe bemühen

**Sonstiges (5,1%)**

Zusatzgenehmigungen erteilen (wegen der starren Stundenregelung können wir keinen Lehrling beschäftigen), AMS müsste eine eigene AV-Abteilung einrichten, verpflichtender Wechsel für Lehrling soll vorgesehen werden, Gemeinsame Schule gründen wie Schweiz (Tischler) um Ausbildungsschwerpunkte festzulegen und zu sichern, zusätzliche Ideenbringung von Seite des AMS zur Optimierung des AV-Programms, Kurse veranstalten

Quelle: öibf, Mehrfachantworten, offene Fragestellung, 364 Nennungen

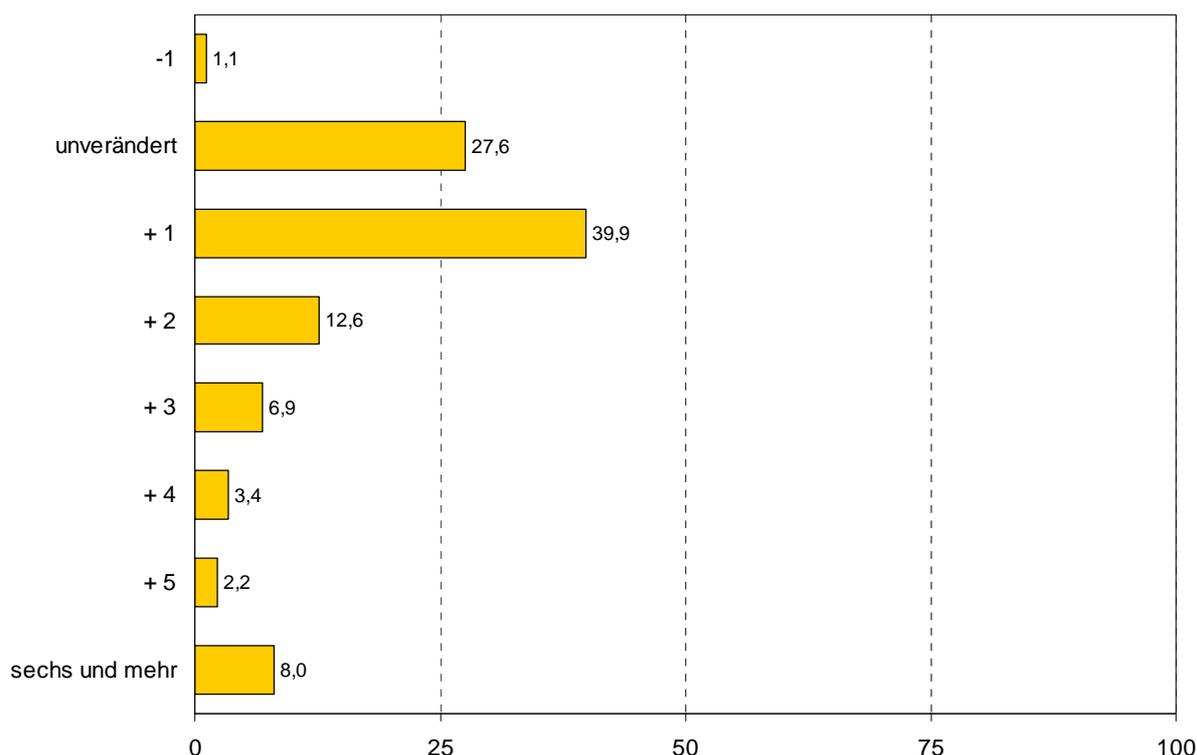
## V. 6 Erfahrungen mit AVs

Die Kenntnis anderer Betriebe, welche Lehrlinge in einem AV ausbilden, ist bei den Nicht-Lehrbetrieben in etwa gleich gering wie bei den Lehrbetrieben ohne AV-Aktivitäten: Nur zwischen fünf und sechs Prozent dieser beiden befragten Gruppen kennen zumindest einen anderen AV-Betrieb. Dies ist insofern überraschend, als doch die Lehrbetriebe in ihren Antworten bisher tendenziell näher bei den Antworten der AV-Lehrbetriebe liegen: Jeder zweite aktive AV-Betrieb gibt an, andere Betriebe mit AV-Ausbildung zu kennen.

All jene 57 Betriebe mit Kenntnis eines AV-Betriebes geben an, dass sich die Zahl der Lehrlinge in diesen Betrieben (vermutlich) gleich hielt (52%) oder sogar etwas mehr wurde (43%).

Die stabile und positive Lehrlingsstellenentwicklung deckt sich mit der Entwicklung im eigenen AV-Betrieb: Von vorliegenden 87 Firmenangaben sind 28% unverändert geblieben, nur ein einziger Betrieb hat von zwei auf einen Lehrling reduziert. Meist wurde die Zahl der Lehrlinge um ein (38%) oder zwei Lehrlinge (13%) seit Beginn der AV-Maßnahme erhöht – der Zeitpunkt des Beginns wurde jedoch nicht erhoben, d.h. ein Zeiteffekt kann hier mitwirken. In absoluten Zahlen stieg die durchschnittliche Lehrlingszahl von 9,5 auf 11,4 Lehrlinge (MW, Median: von drei auf fünf).

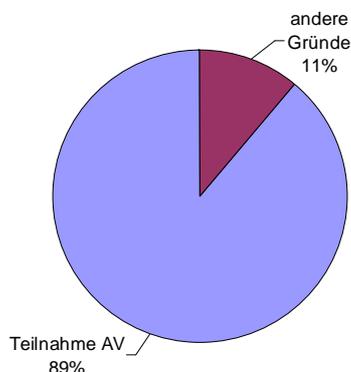
**Abbildung 15: Veränderung der Lehrlingszahlen seit AV-Maßnahme**



Quelle: öibf, n=87, Angaben in %

Diese Personalentwicklung steht für 89% der aktiven Betriebe in unmittelbarem Zusammenhang mit der AV-Teilnahme. Nur für 11% der Befragten sind Fusionen, Großaufträge, Expansionen etc. für den erhöhten Lehrlingsbedarf ausschlaggebend.

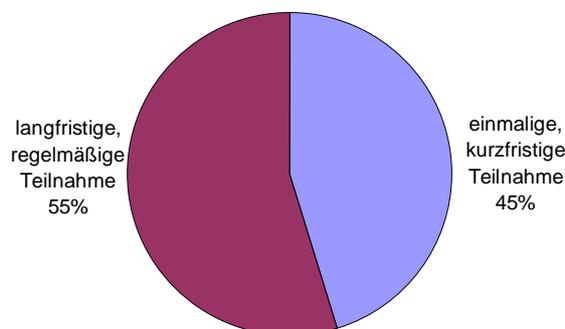
**Abbildung 16: Grund für Lehrstellenentwicklung**



Quelle: öibf, n=91, Angaben in %

Die Teilnahme an einem AV ist bei den untersuchten Betrieben mehrheitlich langfristig und regelmäßig ausgelegt. Ein Anteil von 45% der 93 Betriebe beschreibt die aktuelle Teilnahme als eine einmalige Maßnahme, z.B. der klassische einmalige „WIFI-Kurs“.

**Abbildung 17: Frequenz der Teilnahme an einem Ausbildungsverbund**



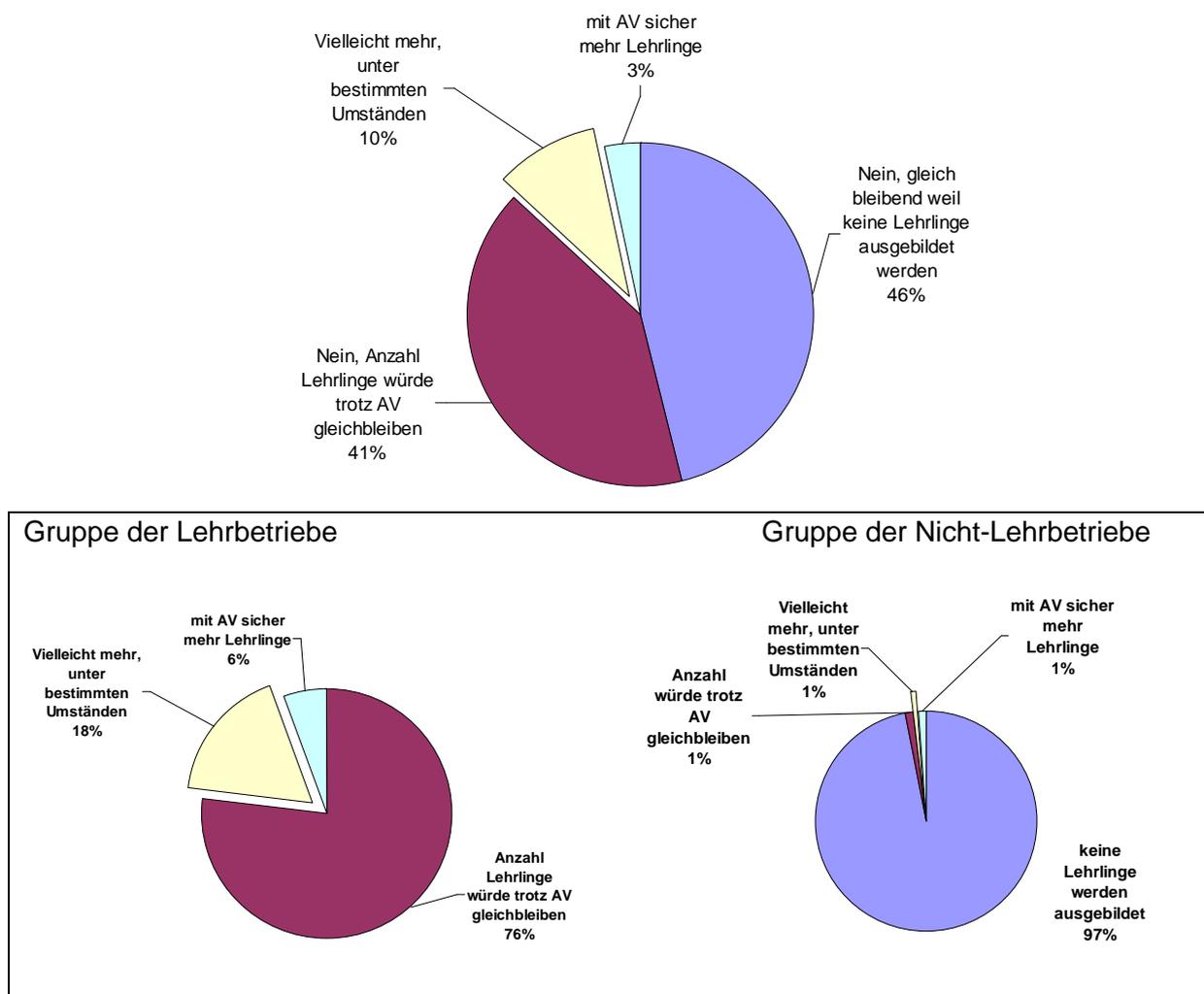
Quelle: öibf, n=93, Angaben in %

Die Frage, ob die AV-Teilnahme verpflichtend (§3a) oder freiwillig erfolgt, wurde mehrheitlich mit „freiwillig“ beantwortet (93,5%). Dieser Wert ist auf den ersten Blick überraschend, da auch auf Adressmaterial von bestehenden Verbänden mit verpflichtenden Betriebsteilnahmen zurückgegriffen wurde und so ein höherer Anteil derartiger Betriebe zu erwarten wäre. Diese Eigeneinschätzung der FirmenvertreterInnen kann jedoch mit mehreren Erklärungsmustern in Verbindung gebracht werden: Seit Erhalt eines §3a-Bescheides kann z.B. die fehlende technische Ausrüstung angeschafft worden sein und die Verpflichtung somit obsolet geworden sein. Denkbar ist auch, dass der Lehrberuf, für den der §3a verfügt worden ist, nicht mehr (oder nicht aktuell) ausgebildet wird, andere Lehrberufe aber schon. Denkbar ist (gerade für länger zurückliegende Feststellungsbescheide), dass die AV-Teilnahme schon so automatisiert wurde, dass sie als freiwillig erlebt wird oder aber eventuell gar nicht mehr vertraut/bekannt ist.

Alle Betriebe ohne aktueller AV-Erfahrung wurden mittels einer letzten Frage gebeten, ihr Lehrstellenpotenzial abzuschätzen: Auf die Frage „würden Sie bei einer Teilnahme an einem AV mehr Lehrlinge ausbilden als jetzt“ vermuteten 13% (n=27) gewisse Möglichkeiten, wobei drei Prozent (n=7) „sicher mehr Lehrlinge mit AV“ hätten. In der Gastronomie/Hotellerie (n=27) liegt dieser Anteil der Betriebe sogar bei 15%.

Aufgrund geringer Fallzahlen in dieser Filterfrage und der hypothetischen Fragestellung kann die Zahl der zusätzlichen Lehrlinge nur mit Vorsicht interpretiert werden: Im Schnitt werden ein bis zwei neue Lehrlinge vermutet. Je drei Betriebe mit sicherer Erhöhung der Lehrlingszahl geben einen bzw. zwei neue Lehrlinge an, ein Betrieb nennt vier zusätzliche Lehrlinge als möglich. Bei den 20 Betrieben mit eventueller Steigerung der Lehrlingszahlen nennen sieben Betriebe einen zusätzlichen Lehrling, zehn Betriebe zwei und drei Betriebe vermuten drei zusätzliche Lehrstellen.

**Abbildung 18: geschätzter Einfluss einer AV-Teilnahme auf Lehrlingszahl**



Quelle: öibf, n=206, Angaben in %

Jene Betriebe ohne AV-Erfahrung, welche „vielleicht“ mehr Lehrlinge ausbilden könnten, nennen unterschiedlichste Voraussetzungen: Zeitplanung, Kostenaufteilung, Ziel und Inhalt der Lehrlingsausbildung muss genau festgelegt werden. Hinzu kommen praktische Aspekte wie Unterkunftsmöglichkeit, ein gut koordiniertes Ausbildungsprogramm, finanzielle Beteiligung/Förderung und arbeitswillige Lehrlinge. Auch müsste das "kooperative Unternehmen von uns genau durchleuchtet werden können“. Weiters soll die Zusammenarbeit mit gleichwertigen Unternehmen erfolgen, Vorteile für das eigene Unternehmen bringen und „natürlich noch genau im Detail untersucht werden können“.

## VI. Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie betreffend die Thematik der Ausbildungsverbände und das ihnen innewohnende Potenzial an zusätzlichen Lehrstellen ermöglichen vor allem **zwei grundsätzliche Erkenntnisse**:

1.) Ausbildungsverbände sind **in erster Linie** – darin sind sich ExpertInnen und Unternehmensverantwortliche einig – ein **wertvolles und wichtiges Instrument zur Steigerung der Ausbildungsqualität**. Da die Steigerung der Ausbildungsqualität und damit auch die Attraktivität der Lehrlingsausbildung angesichts der Möglichkeit eines drohenden Fachkräftemangels und der – nicht nur in technologischer Hinsicht – ständig wachsenden beruflichen Anforderungen von außerordentlicher Bedeutung für die bildungspolitische, soziale und ökonomische Zukunft des Landes sind, erscheint das öffentliche Interesse und auch die mit öffentlichen Mitteln erfolgende Förderung von Ausbildungsverbänden durch die damit bewirkte Qualitätssteigerung hinreichend gerechtfertigt.

2.) Inwieweit durch Ausbildungsverbände auch **quantitative Effekte** im Sinne der **Schaffung zusätzlicher Lehrstellen** möglich sind, kann daher im Zusammenhang mit Ausbildungsverbänden weder als deren primäre Zielsetzung noch als primäre Fragestellung gesehen werden. Dennoch war und ist diese Fragestellung der zentrale Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie und als solche auch selbstverständlich Mittelpunkt der hier präsentierten Ergebnisse und Schlussfolgerungen. Zusammenfassend lässt sich dazu festhalten, dass die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen durch Ausbildungsverbände **in beschränktem Umfang möglich** ist.

In welcher Größenordnung sich die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen bewegt, hängt nicht zuletzt von der Art und den spezifischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebes ab:

70 % der Betriebe, die bereits an Ausbildungsverbänden teilnehmen (vgl. Kapitel V) geben an, dass die Lehrlingszahl seit der Teilnahme an einem Ausbildungsverbund erhöht wurde. Rund 90% davon führen dies wiederum direkt auf die Teilnahme an einem Ausbildungsverbund zurück.

Angesichts des Umstandes, dass davon auszugehen ist, dass in Österreich mindestens rund 5.000 Lehrbetriebe bereits in irgendeiner Form an einem Ausbildungsverbund teilnehmen (vgl. Kapitel III), kann dies durchaus als relevante Größenordnung und als ein beachtenswerter quantitativer Effekt beurteilt werden.

Hinsichtlich des noch möglichen **Potenzials an zusätzlichen Lehrstellen durch Ausbildungsverbände**, sind aber selbstverständlich nur bzw. primär (da ja auch eine Intensivierung von bestehenden Ausbildungskooperationen möglich ist) jene Betriebe in Betracht zu ziehen, die aktuell noch an keinem Ausbildungsverbund teilnehmen.

Von den aktuellen Lehrbetrieben, welche noch in keinem Ausbildungsverbund aktiv sind, können sich rund 18% vorstellen, dass eine Teilnahme an einem Ausbildungsverbund unter bestimmten Umständen einen steigernden Einfluss auf die Lehrlingszahl im Betrieb hätte, 6% sind sich diesbezüglich sogar sicher.

Relativ gesehen deutlich **geringer** erscheint hingegen das Potenzial **bei Nicht-Lehrbetrieben**: Hier kann sich nur ein Prozent vorstellen, dass durch die Teilnahme an einem Ausbildungsverbund unter Umständen die Zahl der Lehrlinge erhöht werden kann bzw. überhaupt eine Lehrausbildung begonnen werden könnte. Sicher ist sich diesbezüglich ebenfalls nur ein Prozent dieser befragten Betriebe.

Wenn allerdings bedacht wird, dass von rund 300.000<sup>4</sup> Unternehmen in Österreich derzeit lediglich 39.815<sup>5</sup> Lehrbetriebe sind, dann würden allerdings auch zwei Prozent von den Nicht-Lehrbetrieben selbstverständlich absolut betrachtet eine relevante Größenordnung – nämlich rund 5.200 Unternehmen – darstellen. Gleiches gilt für die derzeitigen Lehrbetriebe: Selbst nach Abzug der geschätzten AV-aktiven Betriebe sind rund 8.400 potenzielle Betriebe vorhanden. Zählt man diese hochgerechneten Potenziale zusammen, so sind dies insgesamt rund 13.600 Betriebe.

Selbstverständlich sind diese Zahlen aber mit einem gewissen Vorbehalt zu bewerten, da diese lediglich als eine Art Willensbekundung von befragten Unternehmen und nicht als tatsächlich realisiertes Ausbildungsverhalten interpretiert werden können.

Zusammenfassend bleibt nochmals darauf hinzuweisen, dass auch die befragten Betriebe die hohe Bedeutung von Ausbildungsverbänden für die Qualität der Lehrlingsausbildung erkennen und wertschätzen. Gar **96% der** (befragten) **Lehrbetriebe**, welche bereits **in einem Ausbildungsverbund** aktiv sind, halten durch einen Ausbildungsverbund eine **Qualitätssteigerung der Lehrlingsausbildung für erreichbar**. Auch bei noch nicht in einem Ausbildungsverbund tätigen Betrieben (Lehrbetriebe und Nicht-Lehrbetriebe) sieht das jeweils mehr als die Hälfte so.

Wichtig erscheint im Zusammenhang mit der Förderung von Ausbildungsverbänden auch, dass hier auch tatsächlich mit allen beteiligten Gruppen (Unternehmen, Ausbilder, Lehrlinge) eine zielgruppenadäquate und intensive Kommunikation erfolgt und alle Gruppen eine entsprechende Unterstützung erfahren. Immerhin sehen die befragten Unternehmen das größte Hindernis einer Ausbildungsverbundteilnahme im **fehlenden Interesse** der Lehrlinge. Gerade **Lehrlinge** müssen daher auch von den Vorteilen von Ausbildungsverbänden und einer damit verbundenen Qualitätssteigerung ihrer Ausbildung überzeugt werden – auch wenn dies mit einem höheren Aufwand (z.B. hinsichtlich Mobilität) verbunden ist. Die Kosten für den höheren Mobilitätsaufwand (Fahrtkosten, evtl. Übernachtungskosten, etc.) wiederum könnten und sollten auch Teil öffentlicher Förderungen sein.

---

<sup>4</sup> Die Zahl der Unternehmen in Österreich hängt stark von der Definition des Begriffs „Unternehmen“ ab. Im vorliegenden Fall bezieht sich die Zahl auf die WKÖ-Mitglieder bzw. konkret auf die WKÖ-Beschäftigungsstatistik. Gemäß dieser betrug Ende Dezember 2006 die Zahl der Unternehmen 307.401 (Quelle: WKÖ + Statistik Austria).

<sup>5</sup> Ende Dezember 2007 (Quelle: WKÖ)

## VII. Anhang

### VII. 1 Gesprächsleitfaden

Im Zuge des Gesprächs wurde auf nachstehenden Gesprächsleitfaden zurückgegriffen bzw. auf den Ergebnissen der bereits getätigten ExpertInneninterviews aufgebaut.

- Weisen die bereits aktiven Betriebe Besonderheiten auf, welche Branchen, Betriebsstrukturen bzw. Berufsgruppen/Berufsfelder wurden erreicht? Warum?
- Welche Branchen, Betriebsstrukturen bzw. Berufsgruppen/Berufsfelder sollten noch erreicht werden? Wie?
- Wo sehen Sie größte Entwicklungschancen und Barrieren der AVs?
- AV als neue Option für die Vermittlung fehlender sozialer Kompetenzen und/oder Schlüsselqualifikationen?
- Sind AV ein Anreiz bzw. ein geeignetes Instrument für Kleinbetriebe bzw. für Erstausbildner bzw. Reaktivierung von ehemaligen Ausbildnern?
- Wie veränderte sich im Betrieb die Zahl der Lehrlinge seit Beitritt zum Ausbildungsverbund? Einmalkontakt oder konstante Teilnahme AV?
- Auswirkung auf die Kosten der Lehrausbildung: Kosten/Lehrling - was zahlt davon der Betrieb, was wird durch Fördermittel, von welchen Stellen abgedeckt?
- Was sind konkret die Effekte von AV? Höhere Bestandssicherheit der Ausbildungsverhältnisse durch die im AV vermittelten (Zusatz-)Qualifikationen, höhere Chance auf Übernahme nach Ende der Lehre?
- Welche Anforderungen müssten AV erfüllen, damit sie einen Beitrag zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft/-fähigkeit von KMU oder Erstausbildungsbetrieben leisten?
- Welche Rolle spielt das AMS? Soll das AMS (stärker) eingebunden sein, wenn ja, welche Anforderungen wären an das AMS (Förderinstrumentarium) zu stellen?
- Verbesserungsbedarf bei AV aus Sicht der ExpertInnen?
- Und allfällige Informationen, welche aus der Sekundaranalyse/Recherche nicht abgedeckt werden können.

### VII. 2 InterviewpartnerInnen

Die ExpertInneninterviews wurden zu gleichen Teilen vom *öibf* und dem *ibw* durchgeführt. Es erklärten sich folgende Personen dankenswerterweise für das Interview bereit (in alphabetischer Reihenfolge):

- Bauer Reinhold, Bereichsleiter Berufsbildung, JAW Wien
- Challupner Gerda, Leiterin Regionale Geschäftsstelle AMS Jugendliche, Wien
- Dr. Freundlinger Alfred, WKÖ, Abteilung Bildungspolitik, Mitglied im Verhandlungsteam zum Jugendbeschäftigungspaket
- Mag. Hutter Sonja, Ländliches Fortbildungsinstitut Steiermark, Projektleiterin und Obfrau des Vereins „Ausbildungsverbund Metall“ im Bezirk Voitsberg
- Dr. Jenny Christoph, Leiter der Lehrlingsstelle Vorarlberg und des AVs Vorarlberg
- Dr. Kattris Christa, WAFF
- Dr. Krainer Gottfried, Leiter der Lehrlingsstelle Steiermark
- Mag. Kugi Edith, Leiterin der Lehrlings- und Jugendabteilung AK Wien,
- Dr. Mayrus Michaela, WK Wien, Abteilung f. Bildungspolitik und Berufsausbildung
- Ing. Prischl Alexander, Leiter des Referates für Berufsbildung des ÖGB, Mitglied im Verhandlungsteam zum Jugendbeschäftigungspaket
- Mag. Rauth Hansjörg, Projektleiter Ausbildungsverbund Tirol
- Riegler Rudolf, Geschäftsführer Firmenausbildungsverbund Oberösterreich
- Dr. Schumacher Peter, Leiter der AK Tirol Jugendabteilung
- Wutscher Markus, bfi Ausbildungszentrum Wolfsberg, zwischenbetr. Werkstatt

### VII. 3 Fragebogen

Adressen Nr.

InterviewerIn

Das österreichische Institut für Berufsbildungsforschung führt im Auftrag des BM für Wirtschaft und Arbeit eine Studie rund um das Thema Ausbildungsverbände durch. Unter einem Ausbildungsverband verstehen wir, wenn Lehrlinge einen Teil der Ausbildung auch in anderen Unternehmen oder Bildungseinrichtungen absolvieren. Ziel der Studie ist, wie Unternehmen die Sinnhaftigkeit und das Potential von Verbänden beurteilen. Die Befragung wird nicht mehr als 15 Minuten dauern, ihre Angaben sind anonym.

#### 1) Betrieb lt Adressliste

- Auflagenbetrieb/im Ausbildungsverband §3a lt. Liste  
(... bedeutet, dass für diesen Betrieb gemäß Feststellungsbescheid (§3a ABG) die Ausbildung von Lehrlingen nur dann zulässig ist, wenn eine ergänzende Ausbildung in einem anderen Betriebe oder einer Ausbildungseinrichtung erfolgt)
- Lehrbetrieb lt. Liste
- Nicht-Lehrbetrieb

#### 2) Bundesland lt Adressliste

- Wien                       Tirol/Vorarlberg                       Steiermark

#### 2a) Größe lt Adressliste

- 1-4                       5-9                       10-19                       20-49                       50+

#### 3) Branche lt Adressliste

- Holz (inkl. Möbelbau) (ÖNACE: 20 + 36.1)
- Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau (ÖNACE: 27-29, 34, 35)
- Elektro (ÖNACE 31)
- Bau (+Baunebengewerbe) (ÖNACE: 45)
- Kfz-Handel + -reparatur (ÖNACE: 50.1.-50.4 )
- Gastgewerbe, Hotellerie (ÖNACE: 55)
- Handel (Einzel- + Großhandel) (ÖNACE: 51, 52)
- Friseure, Kosmetiker, Fußpfleger (ÖNACE: 93.02)
- Sonstige, und zwar: .....

#### 4) Funktion der/der Befragten (Bitte das Erstzutreffende ankreuzen, 1 Nennung)

- Geschäftsführung, EigentümerIn, ProkuristIn
- FilialleiterIn
- PersonalleiterIn
- AusbildungsverantwortlicheR
- sonstiges

#### 5) Wie viele MitarbeiterInnen (Voll- oder Teilzeit) sind in Ihrer Firma ungefähr beschäftigt?

..... Personen dieser Standort

falls noch andere Standorte/Niederlassungen: wie viele kommen **noch dazu** in Gesamtösterreich?

.....

6) Bildet Ihr Betrieb aktuell Lehrlinge aus?

- ja  nein -> weiter Fg 9

7) Wie viele (nur in Ihrem Zuständigkeitsbereich, falls mehrere Niederlassungen)?

.....

8) Welche Lehrberufe?

..... -> weiter Fg 11

9) Und warum bilden Sie Lehrlinge nicht (mehr) aus?

.....

.....

10) Hat Ihr Betrieb früher Lehrlinge ausgebildet?

- ja  nein

11) Unter einem Ausbildungsverbund verstehen wir, wenn Lehrlinge einen Teil der Ausbildung auch in anderen Unternehmen oder Bildungseinrichtungen absolvieren (**NICHT** Berufsschule).

Ich nenne Ihnen nun mehrere Formen von Ausbildungsverbänden. Sagen Sie mir bitte, welche für Sie grundsätzlich interessant sind bzw. welche sie vielleicht schon nützen?

	Machen wir bereits	Ja, sehr interessant	Nur unter bestimmten Umständen	Sicher nicht interessant
Als <b>Nachfrager</b> von Ausbildung, d.h. Sie schicken Ihre Lehrlinge zu anderen Betrieben oder Ausbildungseinrichtungen	1	2	3	4
Als <b>Anbieter</b> von Ausbildung, d.h. ihr Unternehmen übernimmt Teile der Ausbildung von Lehrlingen anderer Betriebe	1	2	3	4
Als <b>gleichzeitiger Anbieter und Nachfrager</b> von Ausbildung, d.h. Sie tauschen mit anderen Betrieben wechselseitig Lehrlinge aus	1	2	3	4

12) Falls irgendwo interessant bzw. unter Umständen interessant: Unter welchen Umständen könnten Sie sich eine Teilnahme vorstellen, also wie könnte so eine Teilnahme am AV konkret aussehen? (bitte zuordnen)

**Nachfrager**.....

.....

**Anbieter**.....

.....

**gleichzeitig**.....

.....

13) Falls **Nachfrage** interessant/unter bestimmten Umständen: Welchen Tagsatz können Sie sich gerade noch vorstellen zu zahlen, damit Lehrlinge Ihres Betriebes in anderen Betrieben/Einrichtungen ausgebildet werden?

..... Euro/Tag/Lehrling

14) Falls **Angebot** interessant/unter bestimmten Umständen: Welchen Tagsatz müssten Sie mindestens erhalten, damit Sie Lehrlinge von anderen Betrieben ausbilden würden?

..... Euro/Tag/Lehrling

15) Falls **sicher nicht** interessant: Sie sagten, Anbieter/Nachfrager wäre für Sie nicht interessant. Würde sich die Einstellung ändern, wenn Sie für die Teilnahme direkte finanzielle Unterstützung erhalten würden?

Ja, wird dadurch wieder interessanter

nein, Einstellung bleibt gleich

16) Egal ob sie ausbilden oder nicht: Ausbildungsverbände können unterschiedliche **inhaltliche** Ziele verfolgen. Ich nenne Ihnen verschiedene Ziele, wo vermuten Sie **Nachfragepotenzial für Ihre Branche?**

	1 in sehr hohem Maße	2 in hohem Maße	3 in eher geringem Maße	4 gar nicht
Auslagerung von Teilen der <b>verpflichtenden</b> Berufsbildausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fachliche Höherqualifizierung / <b>Weiterbildung</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steigerung <b>soft skills</b> (Persönlichkeit, soziale Kompetenzen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steigerung von <b>Fremdsprachenkenntnissen</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17) Ausbildungsverbände können unterschiedliche **übergeordnete Ziele** verfolgen. In welchem Umfang halten Sie folgende Zielsetzungen durch Ausbildungsverbände **für erreichbar?**

	1 in sehr hohem Maße	2 in hohem Maße	3 in eher geringem Maße	4 gar nicht
<b>Qualitätssteigerung</b> der Lehrausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reaktivierung <b>ehemalige</b> Lehrbetriebe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewinnung <b>komplett neuer</b> Lehrbetriebe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Erweiterung bestehender</b> Lehrstellenplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18) Wo sehen Sie die größten **Entwicklungschancen** für Ausbildungsverbände in der Lehrlingsausbildung (z.B. Branchen, Betriebsgrößen, Inhalte, Berufsgruppen,...)?

.....  
 .....

19) Wo sehen Sie die größten **Hürden** für Ausbildungsverbände in der Lehrlingsausbildung (z.B. Branchen, Betriebsgrößen, Inhalte, Berufsgruppen,...), d.h. welche Mindestanforderungen müssen erfüllt werden?

.....  
 .....

20) Welche Serviceleistungen wären für Sie besonders hilfreich im Zusammenhang von Ausbildungsverbände?  
(Mehrfachantw., zutreffendes bitte ankreuzen)

- Abwicklung einer möglichen finanziellen Unterstützung für Qualifizierungsmaßnahmen
- Persönliche Beratung über Ausbildungsverbände (z.B. rechtliche Aspekte) und Lehrausbildung insgesamt
- Informationen über bestehendes Ausbildungsangebot für Lehrlinge (z.B. mittels Kursbuch)
- Hilfe bei der Suche oder Vermittlung von Partnerbetrieben

21) Wie wichtig erscheint Ihnen eine regionale Einrichtung/Verein, die Sie mit diesen Serviceleistungen bezüglich Ausbildungsverbände unterstützt?

- sehr wichtig       eher wichtig       eher nicht wichtig       gar nicht wichtig

22) Welche Rolle **soll** das AMS bei den Ausbildungsverbänden spielen, d.h. wobei/wie sollte es aus Ihrer Sicht eingebunden werden?

.....

.....

24) Ich nenne Ihnen mögliche Motive zur Teilnahme an AV – welche davon hatten sie bzw. können sie sich vorstellen wenn sie noch an keinem Ausbildungsverbund teilnehmen? (Mehrfachnennungen)

	JA
Qualitativ hochwertige Berufsausbildung	1 <input type="checkbox"/>
Horizontenerweiterung für Lehrling	2 <input type="checkbox"/>
Motivation für Lehrling	3 <input type="checkbox"/>
Eigener Betrieb profitiert vom neuen Wissen der Lehrlinge	4 <input type="checkbox"/>
neue Kooperations-Möglichkeiten mit anderen Firmen	5 <input type="checkbox"/>
Austausch von Ausbildungsmethoden zwischen Lehrbetrieben	6 <input type="checkbox"/>
Finanzielle Vorteile (Fördermittel, Auslastung eigener Maschinen für Ausbildung externer Lehrlinge)	7 <input type="checkbox"/>
Neue Lehrstellen werden geschaffen	8 <input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeit für Lehrlinge	9 <input type="checkbox"/>

25) Und hier noch mögliche Hindernisse an Teilnahme AV – welche hatten sie bzw. welche vermuten Sie spontan (Mehrfachnennungen)

	JA
Lehrling fehlt im Betrieb	1 <input type="checkbox"/>
Keine Ausbildung von anderen Lehrlingen möglich (keine Zeit, Platz,...)	2 <input type="checkbox"/>
Firmengeheimnisse könnte verraten werden	3 <input type="checkbox"/>
keine Unterstützung bei Abwicklung/Organisation	4 <input type="checkbox"/>
Zusätzliche Kosten für externe Ausbildung	5 <input type="checkbox"/>
Lehrlinge könnten in anderen Betrieben abgeworben werden	6 <input type="checkbox"/>
Lehrlinge haben kein Interesse	7 <input type="checkbox"/>
geringere Betriebsbindung/Integration vom Lehrling im eigenen Betrieb schwierig	8 <input type="checkbox"/>

26) Alles in allem, glauben Sie dass durch AV tatsächlich neue Lehrstellen geschaffen werden könnten?

- ja, im großen Umfang       ja, im geringen Umfang       nein, gar nicht

27) Und vermuten Sie dass durch Ausbildungsverbände...?

	Ja	Nein	Weiß nicht
... nach Ende der Lehrlingsausbildung bessere Einsatzmöglichkeiten im eigenen Betrieb bestehen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
... die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im Lehrbetrieb steigt, d.h. Lehrabbruch seltener wird	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

28) Kennen Sie Betriebe, welche bereits im AV ausbilden?

ja  nein ->weiter Frage 30

29) Falls ja, wie veränderte sich (gefühlsmäßig) dort die Zahl der Lehrlinge seit Beitritt zum AV?

viel mehr  etwas mehr  gleich  etwas weniger  viel weniger

30) Bilden Sie in einem Verbund aus?

ja  nein ->weiter Frage 35

31) Falls ja, wie veränderte sich die Zahl der Lehrlinge seit Beitritt zum Ausbildungsverbund?

von ca. .... Lehrlinge auf ca. .... Lehrlinge

32) Diese Entwicklung geschah vor allem wegen...? (nur 1 Nennung!)

Teilnahme Ausbildungsverbund  anderer Gründe, z.B. Expansion/Fusion/Großaufträge

33) Wie ist die Teilnahme am Ausbildungsverbund geplant?

einmalig/kurzfristige Teilnahme  langfristige, regelmäßige Teilnahme

34) Letzte Frage, ist die Teilnahme am Ausbildungsverbund...

freiwillig  verpflichtend gemäß §3a BAG, um fehlende Berufsbildinhalte zu ergänzen

**Herzlichen Dank für das Interview!**

35) Würden Sie bei einer Teilnahme an einem AV mehr Lehrlinge ausbilden als jetzt?

**Ja** -> wie viele könnten es MEHR sein? ..... Lehrlinge (*absolute Zahlen, keine %*)

**Vielleicht**, unter bestimmten Bedingungen: .....

.....

-> wie viele könnten es MEHR sein? ..... Lehrlinge (*absolute Zahlen, keine %*)

Nein, Zahl der Lehrlinge **wird gleich bleiben oder sinken**, egal ab mit oder ohne AV

Nein, weil wir **generell keine Lehrlinge** (mehr) ausbilden, egal ab mit oder ohne AV

**Herzlichen Dank für das Interview!**

## VII. 4 Tabellenanhang

Dargestellt werden in der Reihenfolge des Fragebogens die Häufigkeitsverteilungen der wichtigsten Fragen. Dabei wird nach den drei Gruppen (Betriebe mit/ohne AV und Betriebe ohne Lehrlinge) unterschieden.

Frage 11) Ich nenne Ihnen mehrere Formen von Ausbildungsverbänden. Sagen Sie mir bitte, welche für Sie grundsätzlich interessant sind bzw. welche sie vielleicht schon nützen?

### Nachfrager von Ausbildung

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Nachfrager von Ausbildung	machen wir bereits	Anzahl	63	0	0	63
		% von Typ	67,7%	,0%	,0%	21,1%
	ja, sehr interessant	Anzahl	2	8	1	11
		% von Typ	2,2%	7,5%	1,0%	3,7%
	nur unter bestimmten Umständen	Anzahl	2	15	2	19
		% von Typ	2,2%	14,0%	2,0%	6,4%
	sicher nicht interessant	Anzahl	26	84	95	205
		% von Typ	28,0%	78,5%	96,9%	68,8%
	Gesamt	Anzahl	93	107	98	298
		% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Anbieter von Ausbildung

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Anbieter von Ausbildung	machen wir bereits	Anzahl	52	0	0	52
		% von Typ	55,9%	,0%	,0%	17,4%
	ja, sehr interessant	Anzahl	1	7	1	9
		% von Typ	1,1%	6,5%	1,0%	3,0%
	nur unter bestimmten Umständen	Anzahl	4	28	1	33
		% von Typ	4,3%	26,2%	1,0%	11,1%
	sicher nicht interessant	Anzahl	36	72	96	204
		% von Typ	38,7%	67,3%	98,0%	68,5%
	Gesamt	Anzahl	93	107	98	298
		% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Anbieter und Nachfrager von Ausbildung

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Anbieter und Nachfrager von Ausbildung	machen wir bereits	Anzahl	12	0	0	12
		% von Typ	12,9%	,0%	,0%	4,0%
	ja, sehr interessant	Anzahl	11	12	1	24
		% von Typ	11,8%	11,2%	1,0%	8,1%
	nur unter bestimmten Umständen	Anzahl	4	14	1	19
		% von Typ	4,3%	13,1%	1,0%	6,4%
	sicher nicht interessant	Anzahl	66	81	96	243
		% von Typ	71,0%	75,7%	98,0%	81,5%
	Gesamt	Anzahl	93	107	98	298
		% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

15) Sie sagten, Anbieter/Nachfrager wäre für Sie nicht interessant. Würde sich die Einstellung ändern, wenn Sie für die Teilnahme direkte finanzielle Unterstützung erhalten würden?

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	Lehrbetrieb im AV	
Interesse wenn finanzielle Unterstützung	Ja, wird durchaus wieder interessant	Anzahl	2	16	0	18
		% von Typ	3,6%	20,5%	,0%	8,0%
	Nein, Einstellung bleibt gleich	Anzahl	53	62	93	208
		% von Typ	96,4%	79,5%	100,0%	92,0%
Gesamt	Anzahl	55	78	93	226	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

16) Egal ob sie ausbilden oder nicht: AVs können unterschiedliche inhaltliche Ziele verfolgen. Ich nenne Ihnen Ziele, wo vermuten Sie Nachfragepotenzial für Ihre Branche?

### Auslagerung von Teilen der verpflichtenden Berufsausbildung

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	Lehrbetrieb im AV	
Auslagerung von Teilen der verpflichtenden Berufsausbildung	in sehr hohem Maße	Anzahl	8	4	1	13
		% von Typ	8,6%	3,7%	1,0%	4,4%
	in hohem Maße	Anzahl	31	8	10	49
		% von Typ	33,3%	7,5%	10,2%	16,4%
	in eher geringem Maße	Anzahl	33	36	50	119
		% von Typ	35,5%	33,6%	51,0%	39,9%
	gar nicht	Anzahl	21	59	37	117
		% von Typ	22,6%	55,1%	37,8%	39,3%
Gesamt	Anzahl	93	107	98	298	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Fachliche Höherqualifizierung / Weiterbildung

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Fachliche Höherqualifizierung / Weiterbildung	in sehr hohem Maße	Anzahl	28	9	3	40
		% von Typ	30,1%	8,4%	3,1%	13,4%
	in hohem Maße	Anzahl	56	39	50	145
		% von Typ	60,2%	36,4%	51,0%	48,7%
	in eher geringem Maße	Anzahl	9	47	42	98
		% von Typ	9,7%	43,9%	42,9%	32,9%
	gar nicht	Anzahl	0	12	3	15
		% von Typ	,0%	11,2%	3,1%	5,0%
	Gesamt	Anzahl	93	107	98	298
		% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Steigerung der soft skills

			Typ			Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Steigerung der soft skills	in sehr hohem Maße	Anzahl	22	9	3	34
		% von Typ	23,7%	8,4%	3,1%	11,4%
	in hohem Maße	Anzahl	44	27	25	96
		% von Typ	47,3%	25,2%	25,5%	32,2%
	in eher geringem Maße	Anzahl	22	43	43	108
		% von Typ	23,7%	40,2%	43,9%	36,2%
	gar nicht	Anzahl	5	28	27	60
		% von Typ	5,4%	26,2%	27,6%	20,1%
Gesamt	Anzahl	93	107	98	298	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Steigerung von Fremdsprachenkenntnissen

			Typ			Gesamt Lehrbetrieb im AV
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Steigerung von Fremdsprachenkenntnissen	in sehr hohem Maße	Anzahl	9	10	0	19
		% von Typ	9,7%	9,3%	,0%	6,4%
	in hohem Maße	Anzahl	22	15	13	50
		% von Typ	23,7%	14,0%	13,4%	16,8%
	in eher geringem Maße	Anzahl	38	42	51	131
		% von Typ	40,9%	39,3%	52,6%	44,1%
	gar nicht	Anzahl	24	40	33	97
		% von Typ	25,8%	37,4%	34,0%	32,7%
Gesamt	Anzahl	93	107	97	297	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Unterscheidung nach Branche

Branche des Betriebs		Auslagerung von	Fachliche Höherqualifi-	Steigerung der	Steigerung von
		Teilen der verpflichtenden Berufsausbildung	zierung / Weiterbildung	soft skills	Fremdsprachenkenntnissen
Holz	Mittelwert	3,22	2,22	2,67	3,22
	N	9	9	9	9
Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau	Mittelwert	2,83	2,15	2,49	3,04
	N	47	47	47	47
Elektro	Mittelwert	3,40	2,70	3,20	3,50
	N	10	10	10	10
Bau (+ Baunebengewerbe)	Mittelwert	3,24	2,42	3,00	3,38
	N	45	45	45	45
Kfz-Handel + -reparaturen	Mittelwert	3,38	2,88	3,29	3,58
	N	24	24	24	24
Gastgewerbe, Hotellerie	Mittelwert	3,17	2,07	2,14	2,26
	N	42	42	42	42
Handel (Einzel- + Großhandel)	Mittelwert	3,29	2,40	2,83	3,06
	N	78	78	78	78
Friseur, Kosmetiker, Fußpfleger	Mittelwert	2,80	2,00	2,27	3,20
	N	15	15	15	15
Sonstiges	Mittelwert	2,88	1,96	2,17	2,74
	N	24	24	24	23
Insgesamt	Mittelwert	3,14	2,30	2,67	3,04
	N	294	294	294	293

17) Ausbildungsverbünde können unterschiedliche übergeordnete Ziele verfolgen. In welchem Umfang halten Sie folgende Zielsetzungen durch Ausbildungsverbünde für erreichbar?

### Qualitätssteigerung der Lehrausbildung

			Typ			Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Qualitätssteigerung der Lehrausbildung	in sehr hohem Maße	Anzahl	32	11	3	46
		% von Typ	34,8%	10,4%	3,1%	15,6%
	in hohem Maße	Anzahl	56	44	53	153
		% von Typ	60,9%	41,5%	55,2%	52,0%
	in eher geringem Maße	Anzahl	3	46	40	89
		% von Typ	3,3%	43,4%	41,7%	30,3%
	gar nicht	Anzahl	1	5	0	6
		% von Typ	1,1%	4,7%	,0%	2,0%
Gesamt	Anzahl	92	106	96	294	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Reaktivierung ehemalige Lehrbetriebe

			Typ			Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Reaktivierung ehemalige Lehrbetriebe	in sehr hohem Maße	Anzahl	4	0	0	4
		% von Typ	4,4%	,0%	,0%	1,4%
	in hohem Maße	Anzahl	14	7	15	36
		% von Typ	15,6%	6,6%	15,8%	12,4%
	in eher geringem Maße	Anzahl	60	59	43	162
		% von Typ	66,7%	55,7%	45,3%	55,7%
	gar nicht	Anzahl	12	40	37	89
		% von Typ	13,3%	37,7%	38,9%	30,6%
Gesamt	Anzahl	90	106	95	291	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Gewinnung komplett neuer Lehrbetriebe

			Typ			Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Gewinnung komplett neuer Lehrbetriebe	in sehr hohem Maße	Anzahl	2	3	0	5
		% von Typ	2,2%	2,9%	,0%	1,7%
	in hohem Maße	Anzahl	9	9	3	21
		% von Typ	10,0%	8,6%	3,2%	7,2%
	in eher geringem Maße	Anzahl	56	36	50	142
		% von Typ	62,2%	34,3%	52,6%	49,0%
	gar nicht	Anzahl	23	57	42	122
		% von Typ	25,6%	54,3%	44,2%	42,1%
Gesamt	Anzahl	90	105	95	290	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Erweiterung bestehender Lehrstellenplätze

			Typ			Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Erweiterung bestehender Lehrstellenplätze	in sehr hohem Maße	Anzahl	6	4	1	11
		% von Typ	6,7%	3,8%	1,1%	3,8%
	in hohem Maße	Anzahl	20	8	12	40
		% von Typ	22,2%	7,6%	12,6%	13,8%
	in eher geringem Maße	Anzahl	50	41	43	134
		% von Typ	55,6%	39,0%	45,3%	46,2%
	gar nicht	Anzahl	14	52	39	105
		% von Typ	15,6%	49,5%	41,1%	36,2%
Gesamt	Anzahl	90	105	95	290	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Unterscheidung nach Branche

Branche des Betriebs	Qualitätssteigerung der Lehrausbildung		Reaktivierung ehemalige Lehrbetriebe		Gewinnung komplett neuer Lehrbetriebe		Erweiterung bestehender Lehrstellenplätze	
	Mittelwert	N	Mittelwert	N	Mittelwert	N	Mittelwert	N
Holz	Mittelwert	2,00	3,00		3,22		2,67	
	N	9	9		9		9	
Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau	Mittelwert	1,96	2,98		3,13		2,89	
	N	47	45		45		45	
Elektro	Mittelwert	2,60	3,50		3,50		3,30	
	N	10	10		10		10	
Bau (+ Baunebengewerbe)	Mittelwert	2,29	3,36		3,29		3,20	
	N	45	45		45		45	
Kfz-Handel + -reparaturen	Mittelwert	2,54	3,42		3,54		3,50	
	N	24	24		24		24	
Gastgewerbe, Hotellerie	Mittelwert	2,12	3,02		3,32		3,12	
	N	42	41		41		41	
Handel (Einzel- + Großhandel)	Mittelwert	2,29	3,20		3,36		3,32	
	N	76	76		75		75	
Friseure, Kosmetiker, Fußpfleger	Mittelwert	2,14	3,21		3,36		3,14	
	N	14	14		14		14	
Sonstiges	Mittelwert	1,96	2,96		3,26		2,96	
	N	23	23		23		23	
Insgesamt	Mittelwert	2,20	3,17		3,31		3,16	
	N	290	287		286		286	

20) Welche Serviceleistungen wären für Sie besonders hilfreich im Zusammenhang von Ausbildungsverbänden? (Mehrfachantworten)

		Typ			Gesamt
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
finanzielle Unterstützung	Anzahl	46	51	7	104
	Innerhalb Typ%	50,5%	57,3%	10,8%	
persönliche Beratung	Anzahl	55	70	32	157
	Innerhalb Typ%	60,4%	78,7%	49,2%	
Informationen	Anzahl	77	66	54	197
	Innerhalb Typ%	84,6%	74,2%	83,1%	
Hilfe	Anzahl	47	36	6	89
	Innerhalb Typ%	51,6%	40,4%	9,2%	
Gesamt	Anzahl	91	89	65	245
	Innerhalb Typ%				

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Befragten.

21) Wie wichtig erscheint Ihnen eine regionale Einrichtung/Verein, die Sie mit diesen Serviceleistungen bezüglich Ausbildungsverbände unterstützt?

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Wichtigkeit einer regionalen Einrichtung zur Unterstützung	sehr wichtig	Anzahl	29	20	2	51
		% von Typ	32,2%	18,7%	2,1%	17,3%
	eher wichtig	Anzahl	53	38	26	117
		% von Typ	58,9%	35,5%	26,8%	39,8%
	eher nicht wichtig	Anzahl	6	41	57	104
		% von Typ	6,7%	38,3%	58,8%	35,4%
	gar nicht wichtig	Anzahl	2	8	12	22
		% von Typ	2,2%	7,5%	12,4%	7,5%
Gesamt	Anzahl	90	107	97	294	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Wichtigkeit einer regionalen Einrichtung zur Unterstützung

Typ	Mittelwert	N	Standardabweichung
Lehrbetrieb im AV	1,79	90	,662
Lehrbetrieb ohne AV	2,35	107	,870
Nicht-Lehrbetrieb	2,81	97	,667
Insgesamt	2,33	294	,849

22) Welche Rolle soll das AMS bei den AV spielen, wobei/wie sollte es eingebunden werden

		Typ			Gesamt
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
keine Unterstützung	Anzahl	23	16	7	46
	Innerhalb Typ%	25,0%	15,1%	7,2%	
Vermittlung	Anzahl	25	43	42	110
	Innerhalb Typ%	27,2%	40,6%	43,3%	
Information, Werbung	Anzahl	49	43	40	132
	Innerhalb Typ%	53,3%	40,6%	41,2%	
Finanzierung	Anzahl	5	5	2	12
	Innerhalb Typ%	5,4%	4,7%	2,1%	
Koordination, administrative Hilfe	Anzahl	15	20	14	49
	Innerhalb Typ%	16,3%	18,9%	14,4%	
sonstiges	Anzahl	4	8	3	15
	Innerhalb Typ%	4,3%	7,5%	3,1%	
Gesamt	Anzahl	92	106	97	295
	Innerhalb Typ%				

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Befragten.

24) Ich nenne Ihnen mögliche Motive zur Teilnahme an AV – welche davon hatten sie bzw. können sie sich vorstellen wenn sie noch an keinem Ausbildungsverbund teilnehmen? (Mehrfachnennungen)

		Typ			Gesamt
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Qualitative hochwertige Berufsausbildung	Anzahl	87	67	39	193
	Innerhalb Typ%	93,5%	63,8%	39,8%	
Horizontenerweiterung für Lehrling	Anzahl	84	87	68	239
	Innerhalb Typ%	90,3%	82,9%	69,4%	
Motivation für Lehrlinc	Anzahl	55	58	33	146
	Innerhalb Typ%	59,1%	55,2%	33,7%	
Betrieb profitiert von Wissen des Lehrlings	Anzahl	79	54	50	183
	Innerhalb Typ%	84,9%	51,4%	51,0%	
Kooperations-Möglichkeiten mit anderen Firmen	Anzahl	48	41	30	119
	Innerhalb Typ%	51,6%	39,0%	30,6%	
Austausch von Ausbildungsmethoden zwischen Lehrbetrieben	Anzahl	29	31	8	68
	Innerhalb Typ%	31,2%	29,5%	8,2%	
Finanzielle Vorteile	Anzahl	26	41	5	72
	Innerhalb Typ%	28,0%	39,0%	5,1%	
Schaffen neuer Lehrstellen	Anzahl	49	40	39	128
	Innerhalb Typ%	52,7%	38,1%	39,8%	
Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrlinge	Anzahl	91	94	93	278
	Innerhalb Typ%	97,8%	89,5%	94,9%	
Gesamt	Anzahl	93	105	98	296
	Innerhalb Typ%				

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Befragten.

25) Und hier noch mögliche Hindernisse an Teilnahme AV – welche hatten sie bzw. welche vermuten Sie spontan (Mehrfachnennungen)

		Typ			Gesamt
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Lehrling fehlt im Betrieb	Anzahl	42	70	62	174
	Innerhalb Typ%	46,7%	66,0%	63,3%	
Keine Ausbildung von anderen Lehrlingen möglich	Anzahl	21	43	23	87
	Innerhalb Typ%	23,3%	40,6%	23,5%	
Firmengeheimnis könnte verraten werden	Anzahl	21	32	38	91
	Innerhalb Typ%	23,3%	30,2%	38,8%	
keine Unterstützung bei Abwicklung / Organisation	Anzahl	47	47	35	129
	Innerhalb Typ%	52,2%	44,3%	35,7%	
Zusätzliche Kosten für externe Ausbildung	Anzahl	33	58	31	122
	Innerhalb Typ%	36,7%	54,7%	31,6%	
Lehrling könnte abgeworben werden	Anzahl	38	47	50	135
	Innerhalb Typ%	42,2%	44,3%	51,0%	
Lehrlinge haben kein Interesse	Anzahl	69	72	69	210
	Innerhalb Typ%	76,7%	67,9%	70,4%	
geringe Betriebsbindung	Anzahl	22	59	41	122
	Innerhalb Typ%	24,4%	55,7%	41,8%	
Gesamt	Anzahl	90	106	98	294
	Innerhalb Typ%				

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Befragten.

26) Alles in allem, glauben Sie dass durch AV tatsächlich neue Lehrstellen geschaffen werden könnten?

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Schaffen von neuen Lehrstellen durch AV	ja, in großem Umfang	Anzahl	10	9	5	24
		% von Typ	10,8%	8,4%	5,1%	8,1%
	ja, im geringen Umfang	Anzahl	52	51	43	146
		% von Typ	55,9%	47,7%	43,9%	49,0%
	nein, gar nicht	Anzahl	31	47	50	128
		% von Typ	33,3%	43,9%	51,0%	43,0%
Gesamt	Anzahl	93	107	98	298	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

27) Und vermuten Sie dass durch Ausbildungsverbände...?

... nach Ende der Lehrlingsausbildung bessere Einsatzmöglichkeiten im eigenen Betrieb bestehen

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Bessere Einsatzmöglichkeiten	ja	Anzahl	84	64	53	201
		% von Typ	90,3%	59,8%	54,1%	67,4%
	nein	Anzahl	6	21	5	32
		% von Typ	6,5%	19,6%	5,1%	10,7%
	weiß nicht	Anzahl	3	22	40	65
		% von Typ	3,2%	20,6%	40,8%	21,8%
Gesamt	Anzahl	93	107	98	298	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

... die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im Lehrbetrieb steigt, d.h. Lehrabbruch seltener wird

		Typ			Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb		
Verminderung des Lehrabbruchs	ja	Anzahl	23	18	6	47
		% von Typ	24,7%	16,8%	6,1%	15,8%
	nein	Anzahl	61	58	56	175
		% von Typ	65,6%	54,2%	57,1%	58,7%
	weiß nicht	Anzahl	9	31	36	76
		% von Typ	9,7%	29,0%	36,7%	25,5%
Gesamt	Anzahl	93	107	98	298	
	% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

28) Kennen Sie Betriebe, welche bereits im AV ausbilden?

			Typ			Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Kennen von Betrieben im AV	ja	Anzahl	45	7	5	57
		% von Typ	48,4%	6,5%	5,1%	19,1%
	nein	Anzahl	48	100	93	241
		% von Typ	51,6%	93,5%	94,9%	80,9%
Gesamt		Anzahl	93	107	98	298
		% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

29) Falls ja, wie veränderte sich (gefühlsmäßig) dort die Zahl der Lehrlinge seit AV-Beitritt?

			Typ			Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb	
Veränderung der Anzahl an Lehrlingen seit Beitritt zum AV	viel mehr	Anzahl	3	0	0	3
		% von Typ	6,7%	,0%	,0%	5,4%
	etwas mehr	Anzahl	21	2	1	24
		% von Typ	46,7%	28,6%	25,0%	42,9%
	gleich	Anzahl	21	5	3	29
		% von Typ	46,7%	71,4%	75,0%	51,8%
Gesamt		Anzahl	45	7	4	56
		% von Typ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

32) Die Entwicklung der Anzahl der Lehrstellenplätze geschah vor allem wegen...?

			Typ		Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	
Grund für die Veränderung der Anzahl der Lehrlinge	Teilnahme AV	Anzahl	81	0	81
		% von Typ	89,0%	,0%	89,0%
	andere Gründe	Anzahl	10	0	10
		% von Typ	11,0%	,0%	11,0%
Gesamt		Anzahl	91	0	91
		% von Typ	100,0%	,0%	100,0%

33) Wie ist die Teilnahme am Ausbildungsverbund geplant?

			Typ		Gesamt
			Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	
Geplanten Teilnahme am AV	einmalig/kurzfristige Teilnahme	Anzahl	42	0	42
		% von Typ	45,2%	,0%	45,2%
	langfristige, regelmäßige Teilnahme	Anzahl	51	0	51
		% von Typ	54,8%	,0%	54,8%
Gesamt		Anzahl	93	0	93
		% von Typ	100,0%	,0%	100,0%

34) Teilnahme am Ausbildungsverbund...

		Typ		Gesamt	
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV		
Art der Teilnahme am AV	freiwillig	Anzahl	86	0	86
		% von Typ	93,5%	,0%	93,5%
	verpflichtend	Anzahl	6	0	6
		% von Typ	6,5%	,0%	6,5%
Gesamt		Anzahl	92	0	92
		% von Typ	100,0%	,0%	100,0%

35) Falls kein AV: Würden Sie bei einer Teilnahme an einem AV mehr Lehrlinge ausbilden als jetzt?

		Typ			Gesamt		
		Lehrbetrieb im AV	Lehrbetrieb ohne AV	Nicht-Lehrbetrieb			
Veränderung der Lehrlingsanzahl durch Teilnahme bei AV	mehr Lehrlinge	Anzahl	0	6	1	7	
		% von Typ	,0%	5,7%	1,0%	3,4%	
	vielleicht mehr Lehrlinge	Anzahl	0	19	1	20	
		% von Typ	,0%	17,9%	1,0%	9,7%	
	Lehrlingsanzahl bleibt gleich	Anzahl	0	81	1	84	
		% von Typ	,0%	76,4%	1,0%	40,8%	
	keine Lehrlinge	Anzahl	0	0	95	95	
		% von Typ	,0%	,0%	96,9%	46,1%	
	Gesamt		Anzahl	0	106	98	206
			% von Typ	,0%	100,0%	100,0%	100,0%