

Kurzfassung

Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol

**Stefan Vogtenhuber
Regina Gottwald
Andrea Leitner
Gabriele Pessl**

eQUIHS

employment • qualification • innovation

Kurzfassung

Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol

**Stefan Vogtenhuber
Regina Gottwald
Andrea Leitner
Gabriele Pessl**

Kurzfassung

September 2010

Studie im Auftrag des **beschäftigungspakt**^{tirol}

Diese Studie wurde gefördert aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

eQUIHS
employment • qualification • innovation

Contact:

Stefan Vogtenhuber
☎: +43/1/599 91-136
email: vogten@ihs.ac.at

Inhalt

1.	Einleitung und Ausgangssituation	1
2.	Die aktuelle Maßnahmenlandschaft in Tirol	3
3.	Evaluierung der AMS-Maßnahmen 2004 bis 2008.....	6
3.1.	Konzept, Methoden und Daten	6
3.2.	Qualitative Analyse	8
3.3.	Quantitative Analyse	13
4.	Schlussfolgerungen.....	18

1. Einleitung und Ausgangssituation

Der vorliegende Bericht besteht aus einer umfassenden und ganzheitlichen Evaluierung von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Förderangeboten für Jugendliche, die von Institutionen des Beschäftigungspaktes Tirol im Zeitraum zwischen 2004 und 2008 durchgeführt worden sind. Dabei erfolgt eine Analyse und Bewertung der Umsetzung und individuellen Wirkungen der Maßnahmen und Förderungen des AMS vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Zusätzlich zu der quantitativen und qualitativen Analyse von ausgewählten Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche im Alter von 15 bis 19 Jahren werden alle aktuell im Jahr 2010 in Tirol umgesetzten Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen für Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren dargestellt, um einen Überblick über die gesamten Aktivitäten der PartnerInnen des Beschäftigungspaktes in diesem Bereich zu bieten.

Die sozioökonomischen Rahmenbedingungen stellen wesentliche Erfolgs- und Hemmfaktoren für die Strategie, den Handlungsbedarf und die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dar: Welche Jugendlichen einer Förderung bedürfen, welche Maßnahmen dafür günstig sind und welche Effekte diese Maßnahmen haben können, ist durch diese wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse bestimmt. Folgende Besonderheiten Tirols lassen sich aus den zentralen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungsindikatoren und ihre Entwicklung über die letzten zehn Jahre zusammenfassen:

Tirol weist im Vergleich zu Gesamtösterreich etwas günstigere Arbeitsmarktbedingungen auf; die Beschäftigung ist etwas stärker gestiegen, die Arbeitslosenquote etwas geringer. Obwohl auch in Tirol Jugendliche von der angespannten Situation am Arbeitsmarkt besonders betroffen sind, ist der konjunkturbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2002 und 2009 deutlich niedriger ausgefallen als in Gesamt-Österreich. Innerhalb Tirols bestehen aber aufgrund der Wirtschaftsstruktur deutliche regionale Unterschiede. Diese günstige Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit wird durch Spezifika der Jugendbeschäftigung bzw. der Ausbildungssituation in Tirol beeinflusst: Tiroler Jugendliche verlassen überdurchschnittlich früh das klassische Schulsystem und treten relativ früh in das Erwerbsleben ein. Der Lehrausbildung in Tirol kommt weiterhin eine große Bedeutung zu, knapp ein Drittel der 15- bis 19-Jährigen befindet sich in der dualen Ausbildung. Die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen wird somit wesentlich durch den Lehrstellenmarkt beeinflusst. Insgesamt ist die Lehrstellenandanziffer in Tirol relativ niedrig, die Branchen-Unterschiede weisen jedoch auf einen erheblichen Mismatch hin. Während im Tourismus viele offene Lehrstellen gemeldet sind, ist das Interesse der Lehrstellensuchenden an dieser Branche gering. Sie streben eher einen Beruf in Industrie und Gewerbe bzw. in Verwaltung und Büro an, wo aber eine geringe Zahl an offenen Lehrstellen zur Verfügung steht.

Auch hier zeigen sich wiederum regionale Unterschiede. Die Situation der Lehrstellensuchenden ist besonders schwierig in den Bezirken Innsbruck, Imst, Lienz und Kufstein, wohingegen etwa im Bezirk Kitzbühel eine deutlich größere Chance auf eine frei werdende Lehrstelle besteht. Dies ist weniger auf die allgemeine Arbeitsmarktsituation im Bezirk als auf die regionale Wirtschaftsstruktur zurückzuführen.

Die Lehrausbildung hat in Tirol einen recht hohen Stellenwert für die Ausbildung von Fachkräften, deren Bedarf durch technische und demografische Veränderungen evident ist. Doch gleichzeitig verstärken sich auch in Tirol Entwicklungen, die Jugendbeschäftigung zu einem viel diskutierten politischen Aktionsfeld machen und das Funktionieren des Lehrstellenmarktes in Frage stellen. Betriebe berichten zunehmend von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Lehrlingen sowie über mangelnde Grundkompetenzen von BewerberInnen. Dies betrifft nicht nur Personen, die im Selektionsprozess des Bildungssystems keinen Pflichtschulabschluss erreichen, sondern auch Personen mit Pflichtschulabschluss. Lehrstellensuchende treffen auf ein geringeres Angebot von Betrieben, die bereit sind, in eine Lehrausbildung zu investieren.

Die arbeitsmarktpolitische Förderung von Jugendlichen durch das AMS wurde innerhalb des letzten Jahrzehntes in Tirol – sowie auch in Gesamt-Österreich – stark ausgeweitet. Ein erster Anstieg der Schulungsquote von jugendlichen Arbeitslosen erfolgte in den Jahren 2003 bis 2006 und ein weiterer massiver Anstieg aufgrund der Wirtschaftskrise im Jahr 2009. Insgesamt wurde die Schulungsquote der 15- bis 24-Jährigen von 13% im Jahr 2000 auf 23% im Jahr 2009 erhöht. Besonders stark profitierten davon 15- bis 19-Jährige, indem die Schulungsquote bei dieser Altersgruppe beinahe verdoppelt wurde. Bei den Interventionen wird also versucht, relativ früh einzugreifen.

Dass Jugendliche eine wichtige, aber schwierige Zielgruppe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sind, zeigen die Erfahrungen seit den 1980er Jahren, als international und in Österreich im Umfeld von Wirtschaftskrisen und demografischen Veränderungen Probleme am Jugendarbeitsmarkt aufgetreten sind. Nationale und internationale Evaluierungen weisen bei Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche im Vergleich zu anderen Zielgruppen aber schwache Wirkungen nach bzw. stellen diese überhaupt in Frage. Dies wird auch damit argumentiert, dass es für Jugendliche spezifische Förderansätze braucht, die im Optimalfall eine Weiterentwicklung des Bildungssystems in Verbindung zu anderen gesellschaftlichen Bereichen wie Familie, Freizeit und Beschäftigung erlauben. Maßnahmen für Jugendliche sollen – mehr noch als andere beschäftigungspolitische Maßnahmen – eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration mit Karriereoptionen sichern. Das heißt, es braucht eine holistische Sichtweise auf das Problem, bei der nicht nur Beschäftigungswirkungen berücksichtigt werden, sondern auch die gesellschaftliche Inklusion mit ihren sozialen, politischen und kulturellen Facetten. Zudem sind Jugendliche auch Träger von Veränderungen, die in Maßnahmen entsprechend berücksichtigt werden sollten. Dies spricht für breiter angelegte Maßnahmen, die sich allerdings in erhöhten Kosten niederschlagen.

2. Die aktuelle Maßnahmenlandschaft in Tirol

Im Rahmen der Evaluierung wurden im Jänner 2010 alle aktuell von den Partnerorganisationen des Beschäftigungspaktes Tirol umgesetzten Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche erhoben, um ein umfassendes Bild über die derzeitige Angebotsstruktur zu erhalten. Insgesamt wurden zum Erhebungszeitpunkt 33 unterschiedliche Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen gezählt und 18 verschiedene Arten von finanziellen Förderungen (betriebliche Förderungen wie Lehrstellenförderung und Eingliederungsbeihilfe als auch Individualförderungen), die sich ausschließlich an die jugendliche Zielgruppe zwischen 15 und 24 Jahren richten, durchgeführt.¹

Der Großteil der Jugendbeschäftigungsmaßnahmen wird tirolweit, d.h. in allen Bezirken angeboten, einige nur in bestimmten Regionen. Der Bevölkerungszahl entsprechend gibt es eine Konzentration der Maßnahmen und Förderangebote in den Bezirken Innsbruck Stadt und Innsbruck Land. In den Tourismusregionen Imst und Kitzbühel gibt es etwas weniger unterschiedliche Maßnahmenangebote (9 und 10) als in den Bezirken Innsbruck und Kufstein (19 und 22), in denen es auch mehr Lehrstellensuchende gibt. Auch Berufsorientierungsangebote gibt es in Innsbruck mit einer Anzahl von 16 besonders viele. Die geringste Anzahl an berufsorientierenden Angeboten wird in den östlich abgelegenen Bezirken Kitzbühel und Lienz (jeweils 6) verzeichnet.

In Tabelle 1 wird für die erhobenen Maßnahmen und Förderungen die Zahl der TeilnehmerInnen sowie die Summe der aufgewendeten Mittel zusammenfassend nach Maßnahmentypen aufgelistet. Dabei handelt es sich um jährliche Beträge, die sich mit Ausnahme der Maßnahmen des Bundessozialamtes, das Planzahlen für das Jahr 2010 gemeldet hat, auf das abgelaufene Kalenderjahr 2009 beziehen. Demnach werden für die erhobenen Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen jährlich rund 33 Mio. Euro aufgewendet. Die Ausgaben für das Jahr 2010 dürften aber deutlich über diesem Betrag liegen, denn die Wirtschaftskammer rechnet für das laufende Jahr mit einem deutlich höheren Volumen für die betriebliche Lehrstellenförderung als im Jahr 2009. So sollen im Vergleich zum Vorjahr etwa 10.600 zusätzliche Förderungen ausbezahlt werden, was einem zusätzlichen Fördervolumen von mehr als zwölf Mio. Euro entspricht. Bezieht man die Schätzungen der Wirtschaftskammer für das laufende Förderjahr 2010 mit ein, so ergeben sich hochgerechnet jährliche Gesamtausgaben von knapp 45 Mio. Euro.

¹ Ferner wurden im Rahmen der Erhebung neben den Maßnahmen und Förderungen auch Berufsorientierungs- bzw. Berufsinformationsangebote erfasst. Nähere Angaben zu diesen Angeboten finden sich im Projektbericht.

Tabelle 1: Maßnahmen und finanzielle Förderungen nach Typ in Euro

	Zahl	TN/Förderfälle	Ausgaben in Euro	Ø Kosten
Maßnahmen	33	2.956	16.011.396	5.417
<i>BAG Lehrgänge</i>	5	701	5.174.000	7.381
<i>Qualifizierung/Berufsvorbereitung</i>	10	867	4.274.275	4.930
<i>Integrative Berufsausbildung</i>	5	630	2.758.719	4.379
<i>Transitarbeitsplätze</i>	5	139	1.734.923	12.481
<i>Unterstützung und Coaching</i>	6	552	1.439.479	2.608
<i>HS Kurse</i>	2	67	630.000	9.403
Betriebliche Förderungen	12	11.164	13.035.297	1.168
<i>inkl. Schätzung WK für 2010¹⁾</i>		<i>ca. 21.800</i>	<i>25.000.000</i>	
Individuelle Förderungen	6	40.111	3.784.707	94
Summe	51	54.231	32.831.400	605
<i>inkl. Schätzung WK für 2010¹⁾</i>		<i>ca. 65.000</i>	<i>44.800.000</i>	

Angaben zu TeilnehmerInnen, Förderfällen und Kosten beziehen sich bei den AMS-Maßnahmen auf das Jahr 2009, bei den Maßnahmen des Bundessozialamts auf Planzahlen für 2010. ¹⁾ Die Förderservice-Stelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit rund 10.600 zusätzlichen Förderfällen und ausbezahlten Förderungen im Ausmaß von ca. 18 Mio. Euro (+12 Mio. gegenüber 2009). Quelle: Eigene Erhebung.

Bewertet man die in Tirol umgesetzten Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen nach der Höhe der Ausgaben und der erreichten Zielgruppe, so liegt ein deutlicher Schwerpunkt bei den betrieblichen Lehrstellenförderungen. 2009 wurden rund 40% der Gelder für betriebliche Förderungen verwendet, im Jahr 2010 werden es voraussichtlich fast 56% sein. Personenbezogene, individuelle Förderungen wie z.B. Beihilfen zu Kurskosten machen 10% der Gesamtausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche aus.

Innerhalb der Maßnahmen liegt ein Schwerpunkt bei den überbetrieblichen Lehrausbildungen laut BAG (mit einem Kostenanteil von 32% und 701 erreichten Personen im Jahr 2009) und bei sonstigen Qualifizierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen (mit einem Kostenanteil von 27% und 867 TeilnehmerInnen 2009). Maßnahmen zur integrativen Berufsausbildung, die also primär auf Jugendliche mit größeren persönlichen Vermittlungshemmnissen abzielen, werden mit einem Anteil von weniger als einem Fünftel (17%) der Maßnahmenausgaben vergleichsweise weniger intensiv gefördert. Eigene IBA Lehrgänge gibt es nur in Innsbruck und Kufstein, Betreuung durch eine Berufsausbildungsassistentin bei einer Integrativen Berufsausbildung in Betrieben wird jedoch flächendeckend und pro Bezirk von drei verschiedenen Trägern angeboten. Transitarbeitsplätze und Hauptschulkurse sind gemessen an der Zahl der Förderfälle recht kleine aber kostenintensive Maßnahmen. Transitarbeitsplätze in integrativen Betrieben werden in Tirol innerhalb fünf verschiedener Maßnahmen angeboten. In den Bezirken Kufstein, Schwaz und Innsbruck Land, die einen relativ starken Industriesektor aufweisen, sind jeweils drei solcher Betriebe angesiedelt. In den Bezirken Reutte, Imst und Lienz sowie in Innsbruck Stadt gibt es jeweils nur die im Rahmen des Junet angebotenen Sozioökonomischen Betriebe. Eigene Hauptschulabschlusskurse werden derzeit in zwei Bezirken, nämlich in Innsbruck und

Landeck, angeboten. Sie können aber auch von Jugendlichen anderer Bezirke besucht werden, was vereinzelt auch in Anspruch genommen wird. Maßnahmen, in denen Jugendliche mit psychosozialen Beeinträchtigungen oder Lernschwierigkeiten in ihrem beruflichen Werdegang begleitet und unterstützt werden („Unterstützung und Beratung“), gibt es mit einer Anzahl von jeweils fünf verschiedenen Angeboten besonders häufig in Kufstein. Mit diesem Maßnahmentyp können relativ viele Personen mit vergleichsweise niedrigeren Kosten erreicht werden.

Der Großteil der Maßnahmen umfasst eine nicht näher spezifizierte, heterogene Gruppe von am Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen, sie reicht von Jugendlichen mit Behinderungen (nach dem BEinstG) oder sonderpädagogischem Förderbedarf bis hin zu jenen mit vielfältigen persönlichen Beeinträchtigungen wie z.B. Lernschwierigkeiten oder verschiedenen psychosozialen Problemlagen. Relativ selten werden Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und Jugendliche ohne Hauptschul- bzw. Lehrabschluss explizit als Zielgruppen der Maßnahmen und Förderungen genannt. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden innerhalb der erhobenen Maßnahmen lediglich im Rahmen der auf Mädchen spezialisierten Produktionsschulen des Landes Tirols berücksichtigt. Deutschkurse werden aktuell im Rahmen von Schwerpunktsetzungen in allgemeinen Qualifizierungs- und Orientierungsmaßnahmen des AMS angeboten.

Aufgeschlüsselt nach den Finanzierungsanteilen der beteiligten Organisationen zeigt sich, dass das AMS, das vom BMASK mit der Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktpolitik betraut ist, mit einem Betrag von über 19 Mio. Euro derzeit mehr als die Hälfte aller in Tirol verausgabten Kosten für Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen trägt. Den zweitgrößten Anteil, mit einer Fördersumme von rund 6 Mio. Euro, vergibt die Förderstelle der Wirtschaftskammer 2009 im Auftrag des BMFJK. Schätzungen zufolge werden sich jedoch die Auszahlungen für die betrieblichen Lehrstellenförderungen durch die Wirtschaftskammer Tirol im Jahr 2010 verdreifachen, womit etwa die Förderhöhe des AMS erreicht wird. Insgesamt machen die Lehrstellenförderung sowie die Maßnahmen und Förderungen des AMS drei Viertel der Kosten aus, das restliche Viertel wird hauptsächlich vom Land Tirol, das Maßnahmen und Förderungen im Ausmaß von 3,5 Mio. Euro (ko-)finanziert, sowie vom Bundessozialamt (2,7 Mio.) getragen. Die Mittel für die Maßnahmen des Bundessozialamtes stammen ebenso wie der Großteil der AMS-Mittel aus dem Budget des BMASK. Ausgaben in der Höhe von rund einer Mio. Euro stammen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Etwa eine halbe Mio. Euro wird von den Interessensvertretungen Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, sowie auf regionaler Ebene von Stadtgemeinden² zur Verfügung gestellt, wobei der Großteil davon von der Arbeiterkammer Tirol Lehrlingen als Ausbildungsförderung gewährt wird.

² Eigene Förderungen bzw. Kofinanzierungen wurden von den Städten Schwaz und Kufstein gemeldet. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass auch andere Kommunen Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche umsetzen, die hier nicht erfasst sind.

3. Evaluierung der AMS-Maßnahmen 2004 bis 2008

3.1. Konzept, Methoden und Daten

Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren, die vom AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zwischen 2004 und 2008 umgesetzt worden sind, wurden einer umfassenden und ganzheitlichen Evaluierung unterzogen, in der qualitative und quantitative Methoden kombiniert wurden. Die zu evaluierenden Maßnahmen und Förderungen wurden zunächst elf Typen zugeordnet, die die Grundlage der quantitativen Auswertungen darstellen (Tabelle 2). Es erfolgt eine Analyse der TeilnehmerInnenstruktur mittels Methoden der deskriptiven Statistik, in der die Durchführung der Maßnahmen den Zielsetzungen gegenübergestellt wird.

Tabelle 2: Übersicht über die Maßnahmen- und Fördertypen in Tirol

<i>A) Basisqualifizierung</i>		
1	Deutsch	Deutsch für Jugendliche, Deutsch intensiv, ASQUA
2	HS	Hauptschulkurse
<i>B) Überbetriebliche Lehrausbildung</i>		
3	IBA	Integrative Berufsausbildung, inkl. IBA-BO
4	JASG/BAG	Lehrgänge nach JASG und BAG: kaufmännisch, Metall/Bau/Holz, Metall/Elektro, Metall/Elektro/Kfz, Metall/Holz, Metall/Tischlerei, Maschinenbautechnik,
<i>C) Transitarbeitsplätze</i>		
5	SÖB	Junet-SÖB
<i>D) Begleitende Maßnahmen</i>		
6	BBE	Junet-Beratungs- und Betreuungseinrichtung (SÖB und IBA)
<i>E) Berufsorientierende und vorbereitende Maßnahmen</i>		
7	BO/VB	Berufsorientierung Jugendliche, BO für Mädchen, BO mit ECDL, kaufm. Berufsvorbereitung, Qualifizierung und BO, Vorbereitung auf die Lehre, Vorbereitung auf die Lehre Praxis Metall, Jobvision
8	Innwork	Innwork Qualifizierung, Berufsvorbereitung
<i>F) Betriebliche Förderungen</i>		
9	LST	Lehrstellenförderung (Förderung für zusätzliche Lehrstellen etc.)
10	EB	Eingliederungsbeihilfe
<i>G) Individualförderung</i>		
11	KK	Beihilfe zu Kurskosten

Zusammenstellung: IHS.

Den Kern der quantitativen Evaluierung stellt eine rigorose Analyse und Bewertung der Wirkungen im Hinblick auf eine Integration in den Arbeitsmarkt dar. Dafür werden die Arbeitsmarktkarrieren ehemaliger TeilnehmerInnen analysiert und die kurz-, mittel- und langfristigen Beschäftigungs- und Einkommenseffekte im Vergleich zu TeilnehmerInnen an anderen Maßnahmentypen sowie zu NichtteilnehmerInnen bewertet. Es werden erstens die Karriereverläufe der MaßnahmenteilnehmerInnen vor, während und nach der Teilnahme anhand von Stichtagsdaten dargestellt. Zweitens wird die durchschnittliche jährliche Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitsdauer bis zu drei Jahre nach dem Austritt aus der Maßnahme analysiert, um Ausmaß, Stabilität und Nachhaltigkeit der Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit über das ganze Jahr hinweg

abschätzen zu können. Drittens wird das erzielte Erwerbseinkommen von Lehrlingen sowie ArbeiterInnen und Angestellten dargestellt. Weiters werden lineare Regressionsmodelle spezifiziert, um die Bestimmungsgründe für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration im Rahmen einer multivariaten Analyse zu testen. In diesen Modellen wird auch abgeschätzt, wie sich das Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen auf die Arbeitsmarktintegration der ehemaligen TeilnehmerInnen auswirkt. Dies wird auch unter Einbeziehung von Vergleichs- bzw. Kontrollgruppendesigns durchgeführt, um zusätzlich zum Vergleich zwischen den Maßnahmentypen die Maßnahmenwirkung im Vergleich zwischen MaßnahmenteilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen einschätzen zu können.

Hauptschulkurse, JASG- und IBA-Lehrgänge, Sozioökonomische Betriebe (Junet-SÖB)³ sowie die Lehrstellenförderung wurden im Rahmen von qualitativen Fallstudien vertiefend analysiert. Von Forschungsinteresse waren dabei die Motivation zur Teilnahme, die Regelung der Zugänge, die Konfrontation der Jugendlichen mit Problemen und Schwierigkeiten, der sich daraus ergebende Interventionsanspruch der einzelnen Träger, Aspekte der Maßnahmenumsetzung sowie Veränderungen und Wirkungen, die nach der Teilnahme beobachtbar sind.

Insgesamt wurden 52 Interviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen, Trägern, Ausbildungsbetrieben sowie SystempartnerInnen geführt. Während die Interviews mit SystempartnerInnen sowie die Träger- und Betriebsinterviews leitfadengestützt durchgeführt wurden, umfassten die Interviews mit den ehemaligen TeilnehmerInnen einen narrativen Teil mit einer erzählgenerierenden Eingangsfrage und daran anschließenden gesprächsimmanenten sowie exmanenten Nachfragen. Für die Analyse wurde die Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring⁴ gewählt.

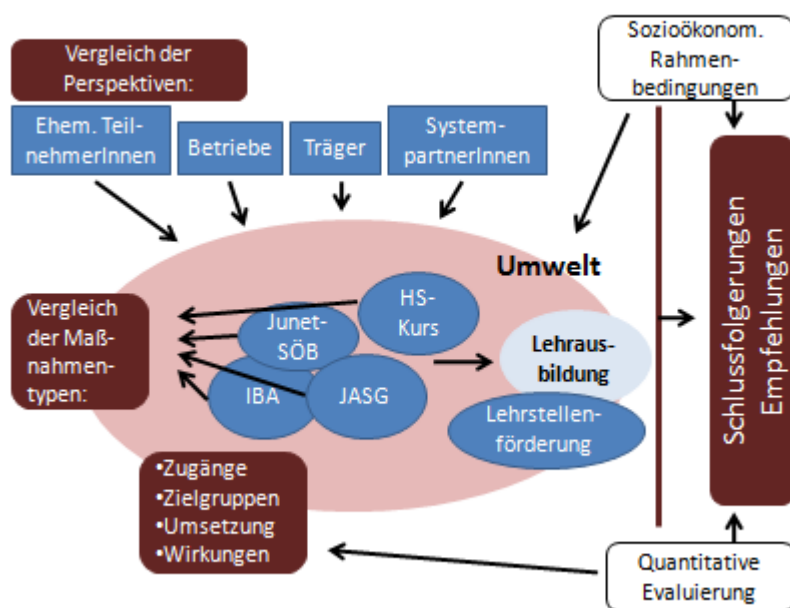
Um Wirkungszusammenhänge in Zusammenhang mit der Umsetzung von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen treffen zu können, erfolgt die Analyse der Fallstudien anhand eines Vergleichs der Perspektiven der einzelnen Stakeholder (AbsolventInnen, Träger, Betriebe sowie SystempartnerInnen), der vier Maßnahmentypen untereinander sowie die Einbettung der Ergebnisse in den Projektkontext, bei dem der Lehrstellenmarkt eine wesentliche Rolle spielt. Abbildung 1 bietet einen systemischen Überblick über den Forschungsgegenstand, bevor es um den Vergleich der vier Maßnahmentypen im Rahmen der qualitativen Analyse geht. Die zentralen Ergebnisse

³ In Sozioökonomischen Betrieben werden Jugendliche im Rahmen eines befristeten Anstellungsverhältnisses qualifiziert und für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Der berufskundliche Hauptschulkurs bereitet auf die HauptschulexternistInnenprüfungen in 14 Fächern vor und ist durch § 42 des Schulunterrichtsgesetzes geregelt. Die Integrative Berufsausbildung (IBA) wird über das Berufsausbildungsgesetz §8b und §8c geregelt. Teilnehmende absolvieren eine verlängerte Lehre oder eine Teilqualifizierung. Bei JASG-Lehrgängen (Lehrgänge nach dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz) handelt es sich um überbetriebliche Lehrausbildungen, innerhalb von maximal 12 Monaten soll der Übertritt in eine reguläre Lehrstelle gefunden werden. Innerhalb der betrieblichen Lehrstellenförderung kann zwischen personenspezifischen und der zusätzlichen Lehrstellenförderung (Blum-Bonus) unterschieden werden.

⁴ Mayring Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel.

werden anhand der Dimensionen Zugänge, Zielgruppen, Umsetzung und Wirkungen dargestellt.

Abbildung 1: Überblick und Struktur der qualitativen Analyse



Eigene Darstellung.

3.2. Qualitative Analyse

Zugänge auf einer formalen Ebene werden bei allen vier Maßnahmentypen gleich geregelt. So findet eine erste Selektion durch JugendberaterInnen am AMS statt, welche in Hinblick auf das jeweilige Angebot eine erste Aufnahmeentscheidung treffen bzw. an die jeweils aus ihrer Sicht geeigneten Maßnahmen weiter verweisen. Die zweite Selektion findet beim Träger statt. Hierbei kann zwischen vergleichsweise höher- und niederschweligen Maßnahmentypen unterschieden werden: Im Rahmen von JASG-Lehrgängen wird als Aufnahmekriterium etwa ein positiver HS-Abschluss definiert, während dies im Rahmen der anderen drei Typen keine Voraussetzung darstellt. Ein schriftlicher Aufnahmetest ist bei JASG-Lehrgängen sowie dem HS-Abschlusskurs vorgesehen, während im Rahmen von Junet-SÖB Junet die Entscheidung anhand eines Aufnahmegespräches erfolgt und beim IBA-Lehrgang der endgültigen Aufnahme eine neunwöchige Berufsorientierungsphase vorangeht, in deren Rahmen Gespräche geführt werden, ein Motivationsschreiben verfasst wird sowie eine Entscheidung für den konkreten Berufsbereich anhand von Schnuppern in mehreren Bereichen möglich ist. Ein Kriterium, das in allen Maßnahmentypen eine Entscheidungsgrundlage darstellt, ist die wahrgenommene Teilnahmemotivation der

BewerberInnen. Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich eine geringere Anzahl an Plätzen in den Maßnahmen einer höheren Nachfrage danach gegenübersteht. So wird im Rahmen der Zugangsregelungen selektiert (Creaming), eine quantitative Abschätzung der Relation zwischen Angebot und Nachfrage ist jedoch im Rahmen dieser Evaluierung nicht möglich. Die erste Auswahl findet, wie gesagt, beim AMS statt und die Träger wissen in unterschiedlichem Ausmaß darüber Bescheid. Aber auch in Hinblick auf sich bewerbende Jugendliche gehen die Schätzungen der ProjektmitarbeiterInnen auseinander. Im Rahmen des HS-Kurses sowie der Integrativen Berufsausbildung wird explizit ein zu geringes Angebot an Plätzen im Lehrgang problematisiert.

Die unterschiedliche Schwelligkeit der Maßnahmentypen zeigt sich darin, dass sich TeilnehmerInnen und ihre jeweiligen **Problemlagen** unterscheiden, und auch darin, inwiefern diese Problemlagen wahrgenommen und reflektiert werden. So können – trotz der im Rahmen der Fallstudien festgehaltenen Heterogenität, der expliziten Ablehnung von Schubladisierungen durch ProjektmitarbeiterInnen und den grundsätzlich in allen vier Maßnahmentypen anzutreffenden individuellen Zugängen gegenüber Zielgruppe und Teilnehmenden – Maßnahmen dahingehend unterschieden werden, welche Ursachen für die Teilnahme an der Maßnahme zentral sind:

Teilnehmende am Junet-SÖB haben bereits längere Maßnahmenkarrieren hinter sich, von Abbrüchen geprägte Berufsbiografien, sind vergleichsweise älter und verbinden mit ihrer Teilnahme den Wunsch, praktisch zu arbeiten und von dem Druck befreit zu werden, die eigene Arbeitslosigkeit rechtfertigen zu müssen. Frustrierende Erfahrungen am Arbeits- oder Lehrstellenmarkt bzw. in der Schule, soziale Problematiken, aber auch Suchterfahrungen, Kriminalität und psychische Beeinträchtigungen skizzieren das Spektrum an typischen Problemlagen. Der idealtypische Interventionsauftrag der Maßnahme lautet entsprechend, grundlegende Arbeitskompetenzen sowie eine psychosoziale Stärkung zu fördern.

TeilnehmerInnen im HS-Kurs haben die Verletzung erfahren, nicht das erreicht zu haben, was ihre AlterskollegInnen geschafft haben: den positiven Abschluss einer Pflichtschule. Ursachen und Konsequenzen hängen dabei eng miteinander zusammen: Erfahrungen von Diskriminierung und Mobbing, psychische Beeinträchtigungen, familiäre oder soziale Problematiken, Konsum von Drogen, Gewalterfahrungen sowie Lernschwierigkeiten oder Wissensdefizite⁵. Exklusionserfahrungen bringen weitere Exklusionserfahrungen mit sich. Das Formalkriterium positiver HS-Abschluss wird nicht erfüllt, dementsprechend werden Zugänge für Arbeitsmarkt und Bildungssystem verwehrt. Der idealtypische Interventionsauftrag lautet daher, eine Bildungsbasis herzustellen, um am Arbeitsmarkt angesichts des Verdrängungswettbewerbs eine Chance zu haben bzw. Zugänge für weiterführende Bildung zu eröffnen.

⁵ Dies trifft auch auf jenen Teil der Zielgruppe zu, auf den die vorher genannten Problemlagen eher nicht zutreffen, nämlich auf AbsolventInnen von Privatschulen.

IBA-TeilnehmerInnen haben sehr schwierige, teils traumatische Lebenserfahrungen gemacht, wobei das Spektrum von Abbrüchen, Psychiatrieerfahrungen, Kriegs- und Fluchterfahrungen, Drogenkonsum, Lernschwächen bis hin zu Isolation reicht. Markant ist in diesem Rahmen der Unterstützungsbedarf: Der Bedarf nach Hilfe von außen ist evident. Ein Teil der Zielgruppe hat keinen positiven Pflichtschulabschluss aufzuweisen, womit hier wiederum eine Überschneidung mit der Zielgruppe von Hauptschulkursen gegeben ist. Der idealtypische Interventionsauftrag lautet, durch die Begleitung der TeilnehmerInnen deren Basis zu stärken, um eine verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung abschließen zu können. Schließlich stehen im Rahmen von JASG-Lehrgängen Misserfolgserfahrungen bei der Lehrstellensuche im Alleingang im Zentrum, wobei hier – im Unterschied zu den drei anderen Maßnahmentypen – die äußerst schwierigen Lebenserfahrungen nicht so vordergründig sind. Hier geht es eher um das Fehlen bestimmter Kompetenzen (sozialer, berufsspezifischer, Grundkompetenzen) sowie um Motivationsdefizite in Zusammenhang mit demotivierenden Bewerbungserfahrungen. Der idealtypische Interventionsauftrag lautet, diese Kompetenzen zu fördern und in eine reguläre Lehrstelle zu vermitteln.

Im vorangegangenen Abschnitt wurde versucht, die vier Maßnahmentypen anhand einer Zuspitzung von „typischen“ Problemlagen zu unterscheiden. Auf der Ebene der **didaktischen Umsetzung** lassen sich hingegen eher Gemeinsamkeiten zwischen den vier Typen beobachten. So sind die Konzepte durch einen ganzheitlichen Ansatz geprägt: Lernen bzw. die Förderung von Kompetenzen und das Sammeln von Praxis im Arbeitsleben (weniger bei den HS-Kursen) werden nicht getrennt von einer sozialpädagogischen Dimension gesehen. Die Bereiche fachliche Qualifizierung und sozialpädagogische Begleitung werden jeweils durch ein entsprechendes Team an ProjektmitarbeiterInnen abgedeckt, wobei sich auch die Rolle der (Fach-)TrainerInnen nicht auf die Vermittlung fachlicher Kompetenzen bzw. von Schulstoff beschränkt. Als zentral wird soziales Lernen wahrgenommen und der ganzheitliche Ansatz zeigt sich auch auf der Ebene der Beziehungen der TeilnehmerInnen untereinander sowie zwischen ihnen und den ProjektmitarbeiterInnen. Respekt und Wertschätzung sind hierbei relevante Aspekte und es sollen möglichst keine LehrerInnen-SchülerInnen-Beziehungen oder eine Demarkationslinie zwischen Allwissenden/Unwissenden bzw. Kompetenten/Nicht-Kompetenten hergestellt werden.

Wirkungen, die sich aus einer Teilnahme an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen ergeben bzw. Veränderungen, die in diesem Kontext wahrgenommen werden, betreffen – wiederum in allen vier Fällen – zum einen die psychosoziale Ebene, wobei dies ein Spektrum von Selbstbewusstsein, Selbstwirksamkeit, Orientierung, sozialen Kompetenzen bis hin zu Perspektivenerweiterung umfasst. In Hinblick auf die Chancen am Lehrstellen- und Arbeitsmarkt werden zum anderen unterschiedliche Wirkungen ausgemacht. Im Rahmen von JASG-Lehrgängen werden soziale und berufsspezifische Kompetenzen erworben, die eine Minimalvoraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Karriere darstellen. Jedoch haben JASG-AbsolventInnen einen gewissen Startvorteil durch ihren Realitätsbezug, der

reflektierten Orientierung in Hinblick auf den Arbeitsmarkt sowie Eigeninitiative und Selbstbewusstsein im Rahmen von Bewerbungsprozessen.

AbsolventInnen der integrativen Berufsausbildung erfahren durch die Teilnahme eine Stärkung ihres Selbstbildes und Selbstbewusstseins, die Herstellung einer gewissen Stabilität sowie den Erwerb sozialer und berufsspezifischer Kompetenzen. Dies entspricht den Minimalanforderungen für eine Integration in das System der Lehrausbildung. Es besteht weiterhin Unterstützungsbedarf durch ProjektmitarbeiterInnen, welche bis zur Lehrabschlussprüfung auch durch den Träger zur Verfügung gestellt wird. Als Startvorteil in Hinblick auf die berufliche Karriere kann die Reflexion von Berufswahlentscheidungen gesehen werden.

AbsolventInnen der HS-Kurse erlangen einen positiven HS-Abschluss als formales Zugangskriterium zu weiteren Ausbildungen, erwerben Grundkompetenzen, soziale Kompetenzen und erfahren psychosoziale Stärkung – damit können wiederum Minimalanforderungen abgedeckt werden. Hingegen können ein gutes Zeugnis sowie die Weiterbildungsmotivation einen spezifischen Startvorteil darstellen.

Im Rahmen des Junet-SÖB lassen sich Veränderungen auf den Ebenen von Selbstbewusstsein, Selbstreflexion und Arbeitserfahrung festhalten; es werden grundlegende Arbeitskompetenzen erworben und diese in einem Arbeitszeugnis dokumentiert. Somit haben AbsolventInnen im Vergleich zur Zeit vor der Maßnahme bessere Chancen.

Lehrlingsausbildungssystem und Lehrstellenförderung

Hinsichtlich der Notwendigkeit von Förderungen bzw. Maßnahmen für die Lehrausbildung wird aus dem Blickwinkel von SystempartnerInnen in der Argumentation unterschiedlicher Stakeholder (Betriebe, AkteurInnen der aktiven Arbeitsmarktpolitik) ein Widerspruch ausgemacht: Zum einen werden steigende Defizite von Jugendlichen konstatiert, zum anderen wird mit höheren Anforderungen an die Lehrausbildung argumentiert, die durch den technischen Wandel oder zunehmende Konkurrenz bedingt sind. Beobachtet wird eine Abwertung der Lehrausbildung: Durch die Diversifizierung des Bildungssystems steigt die Motivation, weiterführende Schulen zu besuchen, wobei dies aufgrund der Selektionslogik des Bildungssystems nicht eine Möglichkeit für „alle“ darstellt, sondern eine Möglichkeit für diejenigen, welche den definierten Zugangskriterien entsprechen. Aus dieser Perspektive wird die Lehrausbildung zu einer Option „zweiter Wahl“. Differenzierungen und Abwertungen finden sich auch innerhalb der Lehrausbildung. Es wird nicht nur zwischen weiterführender Schule und Lehrausbildung differenziert, sondern auch nach „guten“ und „weniger guten“ Lehrberufen oder nach mehr oder weniger attraktiven Berufsbereichen.

Dass das Bildungssystem im Zusammenhang mit der Reproduktion sozialer Klassen eine Rolle spielt, findet sich sowohl in den Wahrnehmungen von SystempartnerInnen wie auch in den Fallstudien. So hat die Unterschiedlichkeit in den Bildungskarrieren von Jugendlichen (Abschluss der Pflichtschule ja oder nein, Brüche, Selektionserfahrungen) mit den

Bildungshintergründen ihrer Eltern sowie mit vorhandener oder fehlender Unterstützung zu tun. Relevant ist dies auf Maßnahmenebene insofern, als diese Faktoren eine Rolle für die Teilnahme bzw. die Notwendigkeit einer Teilnahme, aber auch für eine an die Teilnahme anschließende Lehrausbildung spielen.

In der qualitativ analysierten Stichprobe überwiegen Betriebe, die sich für die Lehrausbildung engagieren. Doch auch bei ihnen führen negative Erfahrungen mit Lehrlingen und der wahrgenommene Mangel an „geeigneten“ BewerberInnen dazu, dass die Rentabilität der Lehrausbildung in Frage gestellt wird. Aus Sicht der Betriebe ist es teilweise sehr schwierig, „gute“ BewerberInnen zu finden, da die „besseren“ Jugendlichen zunehmend in weiterführende Schulen gehen, während LehrstellenbewerberInnen mangelnde kognitive und soziale Voraussetzungen aufweisen. Solche Generalisierungen über die Defizite von Jugendlichen und das auch teilweise medial vermittelte Bild der Lehre als „Sozialprojekt“ für benachteiligte Jugendliche tragen dazu bei, dass der Imageverlust der Lehre sowohl die Nachfrage nach wie auch das Angebot an Lehrstellen schwächt.

Die von den interviewten Betrieben angeführten Motive für die Lehrausbildung sind sehr unterschiedlich. Neben der betriebsspezifischen Ausbildung von Fachkräften sind auch soziale Gründe – benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben – und die betriebliche Mitarbeit für die Aufnahme von Lehrlingen ausschlaggebend. Hier unterscheiden sich die Argumentationen der Betriebe, wobei Lehrlinge – wohl aus Gründen der politischen Korrektheit – kaum explizit als billige Arbeitskräfte argumentiert werden. Sichtbar werden die unterschiedlichen Zugänge zur Lehre im Bildungsanspruch der Betriebe, indem teilweise an die BewerberInnen hohe Anforderungen an Interesse und Engagement für die betriebliche Ausbildung gesetzt werden, teilweise die Ausbildung gänzlich der Berufsschule überlassen und dafür die eigenverantwortliche Mitarbeit der Lehrlinge betont wird.

Deutlich wird jedenfalls, dass betriebliche Lehrausbildungen sehr heterogen umgesetzt werden. Die Segmentierung der Lehrstellen verläuft zum einen entlang der Lehrberufe, indem bei „einfacheren“ Berufen (etwa im Bereich Handel oder Gartenbau) auch schulisch schwächere Lehrlinge durchaus willkommen sind und „von Anfang an im Betrieb voll mitarbeiten“, während in „komplexeren“ Berufen die Anforderungen an die Lehrlinge höher sind („sie brauchen ein gutes Schulzeugnis, um auch die Berufsschule zu schaffen“) und der Ausbildungszeit mehr Bedeutung zukommt. Die Segmentationslinien verlaufen aber auch quer zu den Berufen und Branchen. Abhängig ist dies davon, wieweit eine Investition in die Lehre als gewinnbringend erscheint. Dies hängt vom erwarteten Ausbildungsaufwand und damit unter anderem von den Erwartungen an geeignete BewerberInnen ab. Es spielt dabei aber auch eine Rolle, wieweit eine Weiterbeschäftigung der Fachkräfte möglich ist. Eine qualitativ hochwertige Lehrausbildung kann dabei aber auch als strategischer Konkurrenzvorteil eingesetzt werden.

Dementsprechend wird auch die Wirkung der Lehrstellenförderung von Seiten der Betriebe sehr unterschiedlich wahrgenommen. Dies zeigt sich sowohl bei der Nutzung der Lehrstellenförderung wie auch bei den Effekten auf betriebliche Lehrausbildungsstrategien. Während die Förderung zusätzlicher Lehrstellen und die nunmehr bestehende Basisförderung der Wirtschaftskammer von vielen Betrieben beansprucht wurde, sind Lehrstellenförderungen durch das AMS wenig bekannt bzw. werden von einem Teil der Betriebe als nicht relevant aufgefasst, mit der Argumentation, dass sie auf qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung setzen und die Lehrlingssuche außerhalb des Wirkungskreises des AMS durchführen. AMS-Förderungen können damit ausschlaggebend sein, dass benachteiligte Jugendliche als Lehrlinge aufgenommen werden. Demgegenüber folgt die Basisförderung der Wirtschaftskammer einem Gießkannenprinzip. Jeder Betrieb kann sie in Anspruch nehmen, sie lässt aber keine großen Wirkungen erwarten. Die qualitativ orientierte Lehrstellenförderung der Wirtschaftskammer, v.a. die Förderung nach Ausbildungsnachweis, wirkt in gewisser Weise der Förderung des AMS entgegen, da damit ein Anreiz gegeben wird, Jugendliche für eine Lehre auszuwählen, die mit großer Wahrscheinlichkeit diesen Nachweis schaffen und benachteiligte Jugendliche noch weniger Chancen zu bieten. Über die Auswirkungen der Lehrstellenförderung auf die betriebliche Lehrlingsstrategie können auf Basis der Fallstudie folgende Thesen abgeleitet werden: In Bereichen, in denen Tätigkeiten durch Lehrlinge erbracht werden können, weil die Anlernzeiten relativ gering sind, wie z.B. im Handel oder Gastgewerbe, ist es grundsätzlich rentabel Lehrlinge auszubilden, wenn ein Pool an BewerberInnen vorliegt. Hier dominieren grundsätzlich Mitnahmeeffekte. In anderen Bereichen wie z.B. technischen Berufen sind die Investitionen in die Lehre höher, aber auch das Interesse an Lehrstellen durch den Fachkräftebedarf größer. Auch hier hat nach Argumentation der Betriebe die Lehrstellenförderung eine geringe Bedeutung. Stärker betont wurde die Bedeutung der Lehrstellenförderung in Betrieben, die sich aufgrund des Berufsprestiges einem geringen Lehrlingsangebot gegenüber sehen, ihren Bedarf an Lehrlingen u.a. über benachteiligte Jugendliche decken und dabei mit den Lehrstellenförderungen kalkulieren.

3.3. Quantitative Analyse

Gegenstand der quantitativen Evaluierung sind Maßnahmen und Förderungen für 15- bis 19-Jährig, die in den Jahren 2004 bis 2008 endeten. In diesem Beobachtungszeitraum sind 4.231 Personen aus einer Schulungsmaßnahme ausgetreten und 6.474 Personen wurden entweder betrieblich (LST, EB) oder individuell (KK) gefördert. Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum demnach 10.705 Personen an einer Maßnahme teilgenommen oder wurden gefördert (siehe Tabelle 3). Mehr als 700 Personen haben eine Basisqualifizierungsmaßnahme (Deutsch- und HS-Kurse) besucht, etwa 1.350 nahmen an einer überbetrieblichen Lehrausbildung teil (JASG/BAG und IBA). Mehr als 1.750 Personen haben an einer berufsorientierenden bzw. vorbereitenden Maßnahme partizipiert (inkl. Innwork). Die quantitativ bedeutendste Förderschiene bestand im Beobachtungszeitraum aus den verschiedenen Formen der Lehrstellenförderung, die tirolweit zwischen 2004 und

2008 für die Ausbildung von 5.364 verschiedenen Personen gewährt wurde. Im Vergleich dazu spielen die Eingliederungsbeihilfe, die langzeitbeschäftigungslosen Jugendlichen zu Gute kommt,⁶ sowie die Individualbeihilfe zu den Kurskosten quantitativ eine geringere Rolle.

In den Schulungsmaßnahmen liegt der Frauenanteil bei 53%, wobei einige Unterschiede zwischen den Maßnahmentypen bestehen. In Deutschkursen und IBA-Lehrgängen nahmen deutlich weniger Mädchen als Burschen teil, in JASG/BAG-Lehrgängen, Junet-SÖB und BBE sowie in berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen ist das Verhältnis umgekehrt. Bei den betrieblichen Förderungen (LST, EB) ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich. Da der größte Teil der LST keine personen-, sondern vielmehr eine betriebsbezogene Förderung ist (z.B. „Blum-Bonus“), spiegelt sich hier eher das Geschlechterverhältnis der Lehrlinge wider und nicht eine Begünstigung von Burschen bei der Förderentscheidung. Berücksichtigt man die Tatsache, dass nur rund 36% der Tiroler Lehrlinge Mädchen sind, so kommt es bei den personenbezogenen Förderschienen, die nach bestimmten Kriterien der Benachteiligung bzw. von Vermittlungshemmnissen vergeben werden, zu einer überproportionalen Förderung von Mädchen.⁷

Tabelle 3: TeilnehmerInnen bzw. geförderte Personen nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Vermittlungshindernis* und Maßnahmenenerfolg**

	TN	%w	%Ausl.	%Gunst*	%Erfolg**
Deutsch	206	43%	83%	0%	84%
HS	507	48%	17%	2%	72%
IBA	346	45%	21%	3%	50%
JASG/BAG	1.012	55%	14%	0%	73%
SÖB	213	55%	9%	3%	78%
BBE	183	58%	12%	1%	86%
BO/VB	1.525	56%	9%	1%	80%
Innwork	239	49%	18%	3%	54%
Schulung	4.231	53%	16%	1%	74%
LST	5.364	44%	7%	1%	
EB	487	48%	8%	13%	
KK	623	52%	19%	4%	
Total	10.705	48%	11%	2%	

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. *Begünstigt lt. AMS oder nach BeinstG oder OFG oder LBehG, **positiver Abschluss und/oder Arbeitsaufnahme unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme. Quelle: AMS.

Im Zeitverlauf deutlich ausgeweitet wurden die eher kürzeren Maßnahmen der Berufsorientierung bzw. Vorbereitung auf die Lehre sowie die begleitende Maßnahme der Betreuung durch die Jugendassistenten im Rahmen von Junet-BBE. Der deutlichste Anstieg ist allerdings bei den Lehrstellenförderungen zu verzeichnen. Hier ist ab 2006 der starke Anstieg infolge der Förderung für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen bemerkbar, die im

⁶ 6 Personen unter 25 Jahren gelten als langzeitbeschäftigungslos, wenn sie länger als 6 Monate als arbeits- bzw. lehrstellensuchend vorgemerkt sind.

⁷ In den Maßnahmen- und Förderdaten des AMS ist bei den 8.466 Fällen der Lehrstellenförderung nicht angegeben, um welche Art von Lehrstellenförderung es sich handelt.

Herbst des Jahres 2005 eingeführt wurde.⁸ Knapp ein Drittel aller 10.705 TeilnehmerInnen bzw. geförderten Personen sowie fast die Hälfte der 4.231 SchulungsteilnehmerInnen nahm an mehr als einer Maßnahme bzw. Förderung teil. Die meisten Mehrfachteilnahmen bestehen in einer Kombination mit der betrieblichen Lehrstellenförderung, die jedoch in den meisten Fällen nicht personen- sondern betriebsbezogen vergeben wird: So weisen 290 Personen die Kombination BO/VB und LST und 250 Personen die Kombination JASG/BAG und LST auf.

Die Analyse der Arbeitsmarktintegration hat gezeigt, dass die ehemaligen TeilnehmerInnen an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen in Tirol zumindest mittelfristig zu einem hohen Prozentsatz erwerbstätig sind. Auf der Ebene der gesamten Schulungsmaßnahmen sind drei Monate nach Maßnahmenaustritt 36% aller ehemaligen 4.231 AMS-SchulungsteilnehmerInnen in einem Lehrverhältnis, 11% befinden sich in einem Arbeitsverhältnis und rund 1% ist geringfügig beschäftigt, hat einen freien Dienstvertrag oder ist selbstständig. Insgesamt ist also knapp die Hälfte drei Monate nach einer (oder mehreren) Maßnahme(n) erwerbstätig und knapp 30% sind (noch) arbeitslos. Das bedeutet, dass rund 77% Erwerbspersonen sind. Zwölf Monate nach der Maßnahme erhöht sich die Erwerbstätigkeit ehemaliger SchulungsteilnehmerInnen auf 65% (47% in Lehre, 16% in Arbeit und 2% sonstige), während sich die Arbeitslosigkeit auf 15% reduziert hat. Die Integration ins Erwerbsleben liegt somit bei 80%. Der Verbleib der restlichen 23% ist größtenteils unbekannt, da für diese Personen keine Sozialversicherungsdaten vorliegen. Darunter befinden sich neben den erwerbsfernen und unversichert erwerbstätigen Personen auch jene ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen, die ihre Ausbildung im formalen Schulsystem fortsetzen, etwa nach einem erfolgreich absolvierten HS-Kurs.⁹

Je nach Zielgruppe und Maßnahmentyp unterscheidet sich das Ausmaß der Arbeitsmarktintegration. Insbesondere die überbetriebliche Lehrausbildung im Rahmen von JASG- bzw. BAG-Lehrgängen ist mit einer auch im Vergleich zu anderen Bundesländern sehr hohen Integration der TeilnehmerInnen ins Erwerbsleben verbunden. Die Analysen anhand von Vergleichs- und Kontrollgruppen haben gezeigt, dass die Maßnahmen vor allem einen Qualifizierungseffekt durch den Übertritt in eine reguläre Lehrausbildung haben und dass dieser Effekt bei Mädchen noch deutlicher ausgeprägt ist als bei Burschen. So leistet die Maßnahme zweifellos einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften und für viele Jugendliche haben sich die Chancen auf eine Lehrstelle durch die Maßnahme stark erhöht. Auch die ehemaligen TeilnehmerInnen an berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen sind in ähnlich hohem Ausmaß in den Lehrstellen- und Arbeitsmarkt integriert wie jene im JASG. IBA-Lehrgänge und Junet-SÖB leisten in Anbetracht ihrer Zielgruppen,

⁸ Der sogenannte „Blum-Bonus“ konnte von Betrieben bis Mitte 2008 beim AMS beantragt werden und wurde gewährt, wenn die Zahl der Lehrlinge höher war als zum Stichtag des 31.12. des Vorjahres (Merkmal der „Zusätzlichkeit“).

⁹ Die Größe der letzteren Gruppe, für die die Maßnahme eine erfolgreiche Intervention darstellte, lässt sich nicht bestimmen, da keine entsprechenden Daten verfügbar sind bzw. diese nicht genutzt werden können. Eine Verknüpfung der Schulstatistik mit den Daten der Arbeitsmarktdatenbank zur Beantwortung dieser Frage wäre zwar grundsätzlich möglich, eine derartige Nutzung der Schulstatistik ist gesetzlich derzeit leider noch nicht vorgesehen.

die mit massiven Schwierigkeiten konfrontiert werden, einen ebenfalls wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Beschäftigung. Die Beschäftigungswirkung von Basisbildungsangeboten wie Deutsch- und HS-Kursen sind dagegen quantitativ schwerer zu fassen, wobei bei Personen nach Hauptschulkursen der hohe Anteil in erwerbsfernen Positionen auffällt, worunter jedoch auch ein weiterführender Schulbesuch fällt.

In Summe wurden im Beobachtungszeitraum fast 50 Mio. Euro für die Integration von Tiroler Jugendlichen in den Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt aufgewendet (siehe Tabelle 4). Für die Schulungsmaßnahmen des AMS wurden rund 23,5 Mio. Euro verausgabt, wobei der Finanzierungsanteil des Landes Tirol knapp 3,3 Mio. Euro betrug. Hohe durchschnittliche Gesamtkosten weisen Innwork bzw. Junet-SÖB und HS-Kurse auf. IBA- und JASG/BAG-Lehrgänge liegen darunter. Pro TeilnehmerIn werden in AMS-Schulungsmaßnahmen durchschnittlich rund 5.500 Euro verausgabt, wobei das Spektrum von den kurzen berufsorientierenden Maßnahmen (ca. 1.500 Euro pro TeilnehmerIn) bis zu 12.000 Euro für die längeren und betreuungsintensiveren Kursmaßnahmen reicht. Pro gefördertem Lehrling wurden im Durchschnitt knapp 4.500 Euro aufgewendet (jeweils inklusive Verlängerungen pro Person bis Ende 2008) und pro Eingliederungsbeihilfe knapp 3.100 Euro. Individuelle Beihilfen zu den Kurskosten wurden pro Person mit durchschnittlich rund 700 Euro gewährt, wobei es hier eine sehr große Bandbreite pro Förderfall gibt.

Bezieht man die Maßnahmenkosten auf die Personen, die einen positiven Abschluss der Maßnahme erreichen konnten (nur Schulungsmaßnahmen), so erhöhen sich die Kosten pro SchulungsteilnehmerIn entsprechend der Erfolgsquote (siehe Tabelle 3) von 5.500 Euro auf 7.500 Euro. Aufgrund der geringen Erfolgsquote erhöhen sich bei dieser Betrachtungsweise die durchschnittlichen Ausgaben pro erfolgreichem/r IBA- und Innwork-TeilnehmerIn substantiell, bei anderen Maßnahmentypen deutlich weniger. Eine dritte Kennzahl bezieht sich auf das Ausmaß der Arbeitsmarktintegration zwölf Monate nach Beendigung der Maßnahme. Während bei dieser Betrachtungsweise JASG- und auch IBA-Lehrgänge besser abschneiden als im Hinblick auf den unmittelbar eingetragenen Maßnahmenerfolg, so erhöhen sich die Ausgaben in dieser Hinsicht bei HS-Kursen, Junet-SÖB und BBE sowie Innwork deutlich.

Bei den JASG-Maßnahmen wurde mittelfristig ein relativ stabiler Maßnahmeneffekt geschätzt. Die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen sind dabei viel stärker in die Lehrausbildung integriert und gehen weniger einem (ungelernten) Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnis nach, sind geringfügig länger in Arbeitslosigkeit und deutlich weniger in erwerbsfernen Positionen. Mittelfristig sind dennoch die Maßnahmenkosten durch die vermehrte Erwerbstätigkeit nicht kompensierbar, zumal es sich hauptsächlich um Lehrverhältnisse handelt, die mit relativ geringen Steuerleistungen verbunden sind. Dennoch verdeutlichen die quantitativen Ergebnisse eindrucksvoll, dass die Arbeitsmarktintegration ehemaliger JASG-TeilnehmerInnen in Tirol zumindest mittelfristig sehr hoch ist. Auch im Hinblick auf den künftigen Fachkräftebedarf ist die gute Integration in den Lehrstellenmarkt

als positiv zu bewerten. Die anderen Maßnahmen – mit Ausnahme der berufsorientierenden und vorbereitenden Kurstypen – haben hauptsächlich kompensatorische Aufgaben für unterschiedliche Defizite und Benachteiligungen. Wie hoch die kompensatorische Wirkung der Maßnahmen ist, ist quantitativ nicht zu beantworten, obwohl auch hier vieles auf eine erhöhte Arbeitsmarktintegration und eine gesteigerte Qualifizierung zu angehenden Fachkräften hinweist, was grundsätzlich förderlich für die gesamtgesellschaftliche Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit ist.

Tabelle 4: Gesamtkosten und durchschnittliche Kosten (pro TeilnehmerIn, pro Maßnahmenenerfolg und pro erwerbstätiger TeilnehmerIn) in EUR

	Ausgaben	Kosten/TN	Kosten/Erfolg	Kosten/ET	ET-Quote
Deutsch	480.731	2.334	2.763	3.698	63%
HS	4.576.863	9.027	12.574	19.813	46%
IBA	2.763.609	7.987	15.883	14.622	55%
JASG/BAG	7.695.904	7.605	10.456	9.374	81%
SÖB	2.164.124	10.160	12.959	18.656	54%
BBE	483.049	2.640	3.057	5.032	52%
BO/VB	2.344.249	1.537	1.920	2.254	68%
Innwork	2.937.975	12.293	22.953	29.089	42%
Schulung	23.446.505	5.542	7.510	8.607	64%
LST	24.000.000	4.474		5.410	83%
OEB	1.500.000	3.080		4.747	65%
OKK	440.631	707		1.204	59%
Total	49.387.136	4.613		6.298	73%

Erfolg: erfolgreicher Kursabschluss bzw. Arbeitsaufnahme als Status bei Beendigung der Maßnahme. ET: 12 Monate nach Beendigung der Maßnahme bzw. der Förderung erwerbstätig (Lehre, Arbeit, freier Dienstvertrag, Geringfügig oder Selbstständig). Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Quelle: AMS-Rohdaten.

Insgesamt verkürzt jedoch eine auf monetäre Kosten und Erträge fokussierte Effizienzanalyse die Sichtweise auf die vielfältigen Wirkungen der Maßnahmen. Denn gerade Maßnahmen, die die ungleiche Selektionswirkung des Schulsystems ausgleichen, das ganz wesentlich von sozialer Herkunft und gesellschaftlicher Integration geprägt ist, tragen zur Chancengleichheit bei. Sie haben das Ziel, Defizite im Schulsystem, beginnend bei der vorschulischen Bildung, zu mindern. Dies erfordert natürlich auch viel Mitteleinsatz, erscheint aber gesellschaftspolitisch auch notwendig und gerechtfertigt. Daher sind insbesondere die Maßnahmen für benachteiligte und gering qualifizierte Personen von einem Abwägen zwischen Aspekten der Effizienz des Mitteleinsatzes und der Gerechtigkeit gekennzeichnet¹⁰. Vor dem Hintergrund der steigenden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt und der gesellschaftlichen Bedeutung einer hohen Beschäftigungsquote ist der vergleichsweise hohe Mitteleinsatz jedoch nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit, sondern auch aus Effizienzgründen angezeigt.

¹⁰ Woessmann Ludger (2006): Efficiency and Equity of European Education and Training Policies. CESifo Working Paper No. 1779.

4. Schlussfolgerungen

Bei den einzelnen Analyseschritten der Evaluierung der Tiroler Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und -förderungen wurden Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen aus unterschiedlichen Perspektiven und mit unterschiedlichen Schwerpunkten betrachtet. Im Folgenden werden Schlussfolgerungen über die Wirkungsweise der Maßnahme gezogen und politische Empfehlungen abgeleitet.

Maßnahmenlücken im niederschweligen Bereich

Das Angebot an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen in Tirol zeichnet sich durch eine Vielfalt an unterschiedlichen Ansätzen aus, forciert wird insbesondere die Vorbereitung für eine (reguläre) Lehre. Das Angebot ist insgesamt durchaus geeignet, um den Übergang zwischen Schule und Arbeits- bzw. Lehrstellenmarkt erfolgreich zu begleiten. Maßnahmenlücken ergeben sich in regionaler Hinsicht (in den Randbezirken Lienz oder Reutte), teils auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Vor allem existiert eine solche Lücke in Hinblick auf niederschwellige Maßnahmen, da die bestehenden Benachteiligungen und Selektionsmechanismen der Regelschule durch die Zugangsregelungen und Auswahlverfahren der einzelnen Angebote zum Teil reproduziert werden („Creaming“).

- Insgesamt sollte daher ein stärkerer Fokus der Beschäftigungsmaßnahmen auch auf diejenigen Jugendlichen gelegt werden, die nicht die festgelegten Auswahlkriterien erfüllen und im Zuge der Auswahlverfahren ausselektiert werden, um gerade ihnen eine Perspektive nach der wiederholten Zurückweisung zu bieten. Damit sollte der Bereich der niederschweligen Maßnahmen ausgebaut werden, die durchaus auch für den Bereich der angelernten Arbeitskräfte Chancen auf stabile Karrieren schaffen.
- Dies ist in einem größeren Zusammenhang zu sehen und erfordert eine ganzheitliche Sichtweise bzw. Systemlogik, die über den Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinausgeht. Die Problemlagen Jugendlicher, die keine Lehrstelle finden, können nicht allein im System Arbeitsmarkt verortet werden, sondern hängen mit den unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilsystemen (Bildung, Familie) zusammen. Folglich bedingen Lösungsansätze Interventionen, die nicht ein-dimensional im Verantwortungsbereich des AMS liegen bzw. in dessen Verantwortungsbereich gelegt werden. Insbesondere für die jugendliche Zielgruppe mit zunächst weniger Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bedarf es einer institutionenübergreifenden Anstrengung in der soziale, psychologische, gesundheitliche und qualifizierende Interventionen kombiniert werden. Gerade im Zusammenhang mit denjenigen, die die Aufnahme in die bestehenden beschäftigungspolitischen Maßnahmen nicht schaffen, gilt es, sowohl die

Schnittstelle zwischen (Pflicht-)Schule und Arbeitsmarkt als auch die Koordination zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu verbessern.

Bedürfnisorientierte Umsetzung der Maßnahmen

Um der Heterogenität der TeilnehmerInnen gerecht zu werden und gleichzeitig eine effizientere Gestaltung der Maßnahmen zu erreichen, können folgende Überlegungen eingebracht werden:

- Die Erfolgsquoten der Maßnahmen, anhand derer letztlich die Arbeit der Träger bewertet und über Folgeaufträge entschieden wird, fördern ein „Creaming“ im Auswahlverfahren der MaßnahmenteilnehmerInnen, durch das „benachteiligte“ Jugendliche ausselektiert werden. Um den Problemgruppen gerecht zu werden, sollten Erfolgsquoten weniger Gewicht bekommen bzw. differenziert angewendet werden, dafür aber die Aufnahme „benachteiligter“ Jugendlicher explizit gefördert werden.
- Die Definition der Zielgruppen erfolgt unterschiedlich präzise. Um strukturelle Selektionsmechanismen zu vermeiden, sollten klarere Definitionen vorliegen bzw. der Auswahlprozess durch das AMS verbessert werden. Denkbar ist dabei sowohl ein intensiveres Auswahlverfahren durch das AMS als auch eine längere Clearingphase direkt beim Träger, an deren Ende erst die Aufnahmeentscheidung erfolgt.
- Verbessert werden könnte die Passgenauigkeit der Maßnahmen auch durch geplante Förderketten. So sollten beispielsweise fehlende Kompetenzen, die für die Aufnahme in eine Maßnahme notwendig sind, von Jugendlichen, welche das Aufnahmeverfahren aus diesem Grund nicht positiv abgeschlossen haben, innerhalb eines Jahres nachgeholt werden können. Wenn der Bedarf nach einer Teilnahme weiterhin besteht, sollte eine bevorzugte Aufnahme in die Maßnahme ermöglicht werden. Stehen beispielsweise fehlende Deutschkenntnisse einer Aufnahme in HS-Kurse oder einen JASG-Lehrgang im Weg, wäre dies denkbar. Vermieden werden sollten jedoch Maßnahmenkarrieren, die nicht aufeinander aufbauen bzw. deren Aufbau unlogisch ist, so etwa eine Berufsorientierung im Anschluss an einen JASG-Lehrgang. Stattdessen wäre eine gewisse Flexibilität in Hinblick auf die mögliche Teilnahmedauer anzudenken.

Maßnahmen als Vermittlungsinstanzen für den regulären Arbeitsmarkt

Neben diesen Persönlichkeitswirkungen und der fachlichen Qualifizierung funktionieren die Jugendbeschäftigungsmaßnahmen aber auch als Vermittlungsinstanz für Betriebe und tragen damit ganz wesentlich zum Ausgleich am (Lehrstellen-)Arbeitsmarkt bei. Dabei wird im Rahmen längerfristiger Kooperationen zwischen Betrieben und Trägern nicht nur die konkrete unterstützende und kompensatorische Funktion der ProjektmitarbeiterInnen betont,

sondern auch die Symbolisierung von Verlässlichkeit und Stabilität. Sie treffen eine Vorselektion „passender“ BewerberInnen für Lehrstellen. Maßnahmenpraktika können dies ebenso unterstützen, indem den Betrieben damit Chancen für ein Kennenlernen von InteressentInnen eingeräumt werden. Allerdings ist in diesem Zusammenhang die Gefahr einer Beeinträchtigung des betrieblichen Ausbildungssystems und der Funktion des Lehrstellenmarktes durch die arbeitsmarktpolitischen Interventionen zu berücksichtigen und genau zu beobachten.

Die Herausforderung der Maßnahmen besteht darin, Stärken der Jugendlichen zu stärken und Schwächen zu mindern. Dementsprechend sollte der Zusammenarbeit mit Betrieben und vor allem die Ausweitung von Betriebskontakten noch weitere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dies betrifft nicht nur die Zusammenarbeit während der Maßnahme, sondern vor allem auch die Nachbetreuung nach Maßnahmenaustritt. Es besteht ein Bedarf nach individualisierter, begleitender Unterstützung während und nach der Lehre als Vorsorge für die weitere Karriere, denn Probleme von Lehrlingen liegen oft an Konflikten mit KollegInnen oder Vorgesetzten. Auch der Übergang nach der Lehre scheint für viele ehemalige MaßnahmenteilnehmerInnen problematischer zu sein als für NichtteilnehmerInnen, weshalb hier eine Begleitung helfen könnte, wiederkehrende Barrieren zu überwinden. Insbesondere dem Rückzug aus dem Erwerbsleben hin zu erwerbsfernen Positionen könnte damit gegengesteuert werden. Unterstützungs- und Begleitungsstrukturen dieser Art – Stichwort Lifelong Guidance – könnten auch dazu beitragen, dass mehr Informationen über die Maßnahmen in den Betrieben ankommen und damit auch auf Betriebsebene honoriert werden.

Verbesserung der Beschäftigungswirkungen

Vor dem Hintergrund der sehr heterogenen Zielgruppen sind zusammenfassend folgende Punkte für die Konzeption und Umsetzung adäquater Jugendmaßnahmen relevant, die mit dem aktuell in Tirol umgesetzten Programm zum Teil und in unterschiedlichem Ausmaß Berücksichtigung finden, jedoch generell verstärkt werden können:

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erhöhung der Chancen auf eine langfristige Arbeitsmarktintegration ist die Sicherstellung von fachlichen Basiskompetenzen, insbesondere hinsichtlich Mathematik und Sprache. Bei vielen Jugendlichen bestehen hier nach Verlassen der Regelschule Lücken, die es gilt, vor oder während der beruflichen Spezialisierung bestmöglich zu schließen. Dafür scheinen innovative und individualisierte pädagogische Settings, die sich von den bisherigen Erfahrungen der Jugendlichen in der Regelschule unterscheiden und mit praktischen oder handwerklichen (berufsorientierenden bzw. -vorbereitenden) Tätigkeiten verbunden sind, angebracht.

Die JASG/BAG-Lehrgänge sind im Vergleich als eher höherschwellige Maßnahmen einzustufen und das Angebot wurde in diesem Bereich im Beobachtungszeitraum bis 2008

im Unterschied zu anderen Maßnahmen nicht ausgeweitet. Eine Erhöhung des Angebots würde mehr Jugendlichen die Chance auf einen qualitativ hochwertigen Einstieg in die Lehrausbildung ermöglichen, auch wenn dies die Erfolgsquote auf dem sehr hohen Niveau gefährden könnte. Seit 2008 wurde das Angebot mit den umgestalteten BAG-Lehrgängen auch deutlich erhöht. Ob es gelingt, die Qualität und die Vermittlungserfolge der JASG-Lehrgänge auch mit den BAG-Lehrgängen aufrechtzuerhalten, ist in diesem Zusammenhang eine spannende Frage. Um Vermittlungserfolge auf hohem Niveau zu halten, sollte das bestehende Netzwerk zwischen Trägerorganisation und potenziellen „Abnehmerbetrieben“, das gut funktionierte und eingespielt war, weiter ausgebaut werden. Die Ausweitung auf neue Betriebe könnte durch eine Informationskampagne unterstützt werden, die auf den Abbau betrieblicher Vorbehalten gegenüber AMS-TeilnehmerInnen abzielt. Inwiefern das zusätzlich geschaffene Angebot an überbetrieblicher Lehrausbildung den regulären Lehrstellenmarkt beeinträchtigt, ist jedoch sorgfältig zu beobachten.

Der Fokus der überbetrieblichen Lehrausbildung sollte weiterhin auf den Übergang in die reguläre Lehrausbildung gelegt werden. Dabei ist die Stärkung der allgemeinen Basis- und Berufskompetenzen einer frühen beruflichen Spezialisierung vorzuziehen. Im Hinblick auf den zweifellos wichtigen zeitlichen Faktor ist zwischen einer als bedürfnisgerecht empfundenen längeren Perspektive und der Gefahr von negativen Auswirkungen zu langer Verweildauern abzuwägen. Die in Tirol gehandhabte Vorgehensweise der Begrenzung auf ein Jahr, die auch bei den BAG-Lehrgängen derzeit beibehalten wird, sollte daher weiter verfolgt werden, wobei die Verlängerungsoption zur Sicherung der Kontinuität in der Ausbildung weiter nur in Ausnahmefällen gezogen werden sollte.

In ihrer jüngst erschienenen Länderstudie über die berufliche Bildung in Österreich hat die OECD im Hinblick auf die überbetriebliche Lehre das Risiko negativer Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildung und die Funktion des Lehrstellenmarktes thematisiert (Hoeckel 2010). Die in den letzten Jahren stark ausgeweiteten Investitionen stellen einen Anreiz für Betriebe dar, ihre Ausbildungskosten auf die Allgemeinheit überzuwälzen, indem sie von einer verkürzten Ausbildungsdauer in Verbindung mit einer effektiven Methode der Rekrutierung, u.a. auch durch unbezahlte Praktika, profitieren. Das ist zweifellos eine Gefahr, die auch im Rahmen der vorliegenden Evaluierung von verschiedenen Seiten eingebracht wurde. Es gilt, die Entwicklungen in diesem Bereich unter besonderer Berücksichtigung dieser Problematik zu beobachten.

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass betriebliche Lehrstellenförderungen und ihre Inanspruchnahme vor allem mit dem Bildungsanspruch des jeweiligen Betriebes zusammenhängen. Dabei zeigt sich, dass Förderungen weniger als Anreiz funktionieren, sondern als Belohnung und Wirkungen sich meist nicht personen-, sondern betriebsbezogen gestalten. In diesem Kontext sollte bei Inanspruchnahme der Förderungen auf Qualitätssicherung geachtet werden. In einer betriebswirtschaftlichen Logik geht der Aufnahme von Lehrlingen eine Abwägung von Kosten und Nutzen voran; in Bezug auf

benachteiligte Jugendliche stehen aus dieser Perspektive die dabei erwarteten Problematiken auf der Kostenseite. Daher wäre eine Verbreiterung von Unterstützungsleistungen während der Lehrzeit angezeigt. Diese müsste nicht ausschließlich in der Verantwortung der einzelnen Betriebe liegen. So wäre institutionalisierte Kooperation mit sozialpädagogischen oder psychologischen Betreuungseinrichtungen durchaus vorstellbar.

AutorInnen: Vogtenhuber, Gottwald, Leitner, Pessl

Title: Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol

Kurzfassung

© 2010 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
