Endbericht zum Projekt: Evaluierung des Landesziels 2018: ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland'

Analyse der längerfristigen Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Angebote 2016

Projektleitung AMS Burgenland:
Katharina Sipos, Karin Steiner

Projektleitung und AutorInnen L&R Sozialforschung:
Lisa Danzer, Ferdinand Lechner, Barbara Willsberger

L&R SOZIALFORSCHUNG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1
www.lrsocialresearch.at

Wien, Februar 2020

Impressum

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

L&R Sozialforschung

Liniengasse 2a/1

1060 Wien

Telefon: +43 1 595 40 40

Inhalt

1 Vorbemerkung 3

2 Der burgenländische Arbeitsmarkt im Überblick 3

3 Fachkräftebedarf im Burgenland 5

3.1 Nachgefragte Mangelberufe 6
3.2 Fachkräftemangel im Burgenland 7

4 Lehrstellenmarkt im Burgenland 8

5 Umsetzung der gemeinsamen Projekte zur Akquisition von Lehrstellen 11

5.1 Das Projekt ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland' 11
5.2 Informationsveranstaltungen 12
5.3 Betriebsbesuche 16

6 Erfahrungen und Kalküle der Betriebe bei der Lehrlingsaufnahme 17

6.1 Lehrlingsaufnahme 17
6.2 Beweggründe für Lehrlingsaufnahme beziehungsweise -ausbildung 20

7 Beweggründe gegen Lehrlingsaufnahme 22

8 Argumente von Unternehmen gegen die Lehrausbildung 24

9 Das Zusammenspiel von AMS und Kooperationspartnern Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer 26

10 Zusammenfassende Bewertung des Projektes 27

11 Handlungsempfehlungen 30

11.1 Unternehmensakquise und Vorinformation 30
11.2 Projektumsetzung 31
11.3 Weitere Optionen rund um das Thema Lehrausbildung 31

12 Anhang 34

12.1 Methodische Anmerkungen zur Unternehmensbefragung 34
12.2 Screenshots des Fragebogens für die telefonische Befragung 36

13 Literatur und Quellen 42

1 Vorbemerkung

Das AMS Burgenland hat im Jahr 2017 mit einem Pilotprojekt in der RGS Oberpullendorf und in weiterer Folge durch die burgenlandweiten Ausrollung des Projektes ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland' wichtige Schritte zur Akquirierung neuer Lehrstellen in burgenländischen Betrieben gesetzt.

Im Rahmen des Pilotprojektes in Oberpullendorf wurden 2017 54 **gemeinsame Betriebsbesuche** von AMS und Wirtschaftskammer durchgeführt, im Rahmen der burgenlandweiten Ausrollung waren es insgesamt 270 Betriebsbesuche. Ziel war es, Unternehmen zur Teilnahme an Informationsveranstaltungen zum Thema Lehrausbildung zu aktivieren. An den **gemeinsamen Infoveranstaltungen** von AMS, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer in Neusiedl, Stegersbach und Jennersdorf haben 27 Betriebe teilgenommen, im Pilotprojekt in Oberpullendorf waren es 13 Unternehmen.

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung wurden die Ergebnisse des Projektes sowie die Effekte auf den burgenländischen Arbeitsmarkt näher untersucht.

Dabei wurden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- Analyse der Unterlagen des AMS zum Pilotprojekt in Oberpullendorf und zum burgenlandweiten Projekt ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland'
- Analyse von Daten zum Arbeitsmarkt, Lehrstellenmarkt und zum Fachkräftebedarf im Burgenland
- Fernmündliche Interviews mit burgenländischen Betrieben, die im Projekt involviert waren
- Fernmündliche Interviews mit burgenländischen Betrieben, die im Rahmen des Projektes nicht kontaktiert wurden
- Interviews mit 3 Betrieben, die als Role Model bei Projektveranstaltungen fungiert haben
- Qualitative Interviews mit 7 VertreterInnen von AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen
- Reflexionsworkshop zur Diskussion der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen mit VertreterInnen des AMS Burgenland, der Arbeiterkammer und der Wirtschaftskammer.

Der folgende Bericht enthält eine integrierte und themenorientierte Darstellung der Arbeitsschritte und Erhebungsergebnisse.

2 Der burgenländische Arbeitsmarkt im Überblick

Der burgenländische Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren sehr gut entwickelt und 2019 konnte mit einem Jahresdurchschnitt von 106.042 Beschäftigten ein Rekordwert erreicht werden. Zeitgleich ist die Zahl der Arbeitslosen im Jahresschnitt auf 8.411 gesunken, dies stellt ein Minus von 3,9% im Vergleich zum Vorjahr dar. Insbesondere ist die Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe 50 Plus gestiegen, aber auch bei den Jugendlichen sind positive Tendenzen festzuhalten: So ist die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen (bis 24 Jahre) 2019 im Vergleich zum Vorjahr gesunken (-5%). Auch die Zahl der lehrstellensuchenden jungen Frauen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um rund 4% verringert, allerdings ist bei lehrstellensuchenden jungen Männern ein Plus von 23% zu beobachten (gesamt +10,9%). Positiv ist hervorzuheben, dass sich auch die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen mit einem Plus von 13,4% deutlich erhöht hat. Mit beiden Werten liegt das Burgenland über dem österreichischen Schnitt.

Tabelle 1: Kennzahlen des burgenländischen Arbeitsmarktes

	Frauen		Männer		Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Unselbst. Beschäftigte	50.150	1,7%	55.892	1,2%	106.042	1.452	1,4%
Arbeitslose	4.019	0,2%	4.393	-7,4%	8.411	-339	-3,9%
darunter bis 24 Jahre	315	-9,4%	443	-1,7%	758	-40	-5,0%
offene Stellen	-	-	-	-	1.213	137	12,7%
Lehrstellensuchende	62	-3,9%	97	23,0%	159	16	10,9%
offene Lehrstellen	-	-	-	-	102	12	13,4%

Quelle: AMS Burgenland

Die Daten des AMS belegen jedoch sehr starke regionale Unterschiede für das Burgenland. So erreicht die Arbeitslosenquote mit 7,3% in Eisenstadt den niedrigsten Wert, während der Bezirk Oberwart mit 9,9% die höchste Quote zu verzeichnen hat (Stand Dezember 2019). Trotz der regionalen Schwankungen zeichnen sich mit Ausnahme des Bezirks Jennersdorf für alle burgenländischen Regionen positive Tendenzen ab: So ist die Zahl der vorgemerkten arbeitslosen Personen in allen Bezirken gesunken, lediglich in Jennersdorf war hier im Dezember 2019 ein Zuwachs zu verzeichnen.

Ähnlich positiv hat sich die Situation für Lehrstellensuchende entwickelt: Im Jahresschnitt wurden im Burgenland im Jahr 2018 147 Lehrstellensuchende verzeichnet, dies bedeutet ein Minus von fast 5%. Alle burgenländischen Arbeitsmarktbezirke konnten hier im Jahr 2018 ein Minus erreichen, wobei die Zahl zwischen vier Lehrstellensuchende im Bezirk Jennersdorf und 48 im Bezirk Oberwart variiert.

Tabelle 2: Lehrstellensuchende 2018 nach RGS

	Bestand	Veränderung zum Vorjahr in %
Eisenstadt	29	-1,2%
Mattersburg	20	-3,6%
Neusiedl am See	11	-8,7%
Oberpullendorf	22	-3,4%
Oberwart	48	-6,6%
Stegersbach	13	-2,9%
Jennersdorf	4	-15,7%
Burgenland gesamt	147	-4,9%

Quelle: Statistik des AMS Burgenland

Aber nicht nur die Zahl der Lehrstellensuchenden ist gesunken, sondern auch die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen gestiegen und zwar um 2,5% und lag 2018 bei 255 im gesamten Bundesland. Die höchsten Zuwächse waren in den Bezirken Mattersburg (+12,8%) und Oberpullendort (+12,3%) zu beobachten, demgegenüber sind die gemeldeten offenen Lehrstellen in Eisenstadt (-4,1%) und Oberwart (-3,6%) leicht rückläufig.

Tabelle 3: Offene Lehrstellen 2018 nach RGS

	Bestand	Veränderung zum Vorjahr in %
Eisenstadt	37	-4,1%
Mattersburg	22	12,8%
Neusiedl am See	62	2,1%
Oberpullendorf	41	12,3%
Oberwart	47	-3,6%
Stegersbach	24	1,9%
Jennersdorf	22	4,6%
Burgenland gesamt	255	2,5%

Quelle: Statistik des AMS Burgenland

Die steigende Zahl an offenen Lehrstellen – sowie generell an offenen Stellen – belegen auch den immer eklatanteren Fachkräftemangel, der nunmehr beinahe allen Branchen erfasst hat. So konnten vor allem in Bauberufe, Metall-Elektro und Handel die meisten arbeitslosen Personen vermittelt werden. Zugleich sind dies auch jene Berufsobergruppen, die die meisten offenen Stellen verzeichnen. Im Jänner 2020 waren dies etwa 159 offene Stellen im Bereich Metall-Elektro, 138 im Handel und 126 in Berufen des Fremdenverkehrs. Wie sich der Fachkräftebedarf konkret gestaltet wird in den nachstehenden Kapiteln detaillierter dargestellt.

3 Fachkräftebedarf im Burgenland

Hinweise auf die Beschäftigungsentwicklung im Burgenland und den damit zusammenhängenden Fachkräftebedarf lassen sich aus der mittelfristigen Beschäftigungsprognose des WIFO[1] ableiten. Gemäß den Prognosen wird die unselbständige Beschäftigung zwischen 2016 und 2023 um 11.200 auf 109.700 ansteigen, was einem jährlichen Beschäftigungswachstum von 1,6% entspricht. Im Österreichvergleich zeigt sich im Burgenland demnach eine dynamischere Entwicklung: das Beschäftigungswachstum liegt um 0,3% über dem österreichischen Durchschnitt. Die Beschäftigung der Frauen wird mit +2,0% pro Jahr deutlich stärker ansteigen als jene der Männer (+1,2% pro Jahr).

Wird die Beschäftigungsentwicklung auf Ebene der Berufe betrachtet, so zeigt sich, dass der Großteil der Beschäftigungsausweitung, nämlich 38% beziehungsweise 4.300 Jobs auf drei der 28 Berufshauptgruppen konzentriert ist. Dies sind:

- sonstige wissenschaftliche und verwandte Berufe (JuristInnen, akademische Informations- und Kommunikationstechnik-Berufe, Wirtschaftsberufe, sozialwissenschaftliche Berufe, Kultur- und Kreativberufe)
- technische Fachkräfte (Technikerinnen und Techniker in der Prozessteuerung, Informations- und Kommunikations-Technikerinnen und –Techniker, Produktionsleiterinnen und -leiter)
- Gesundheitsfachkräfte (nicht-akademische Fach- und Assistenzberufe; Geburtshilfe- und Krankenpflegefachkräfte)

[1] siehe dazu: Fink, Marian/ Horvath, Thomas/ Huber, Peter/ Huemer, Ulrike/ Kirchner, Matthias/ Mahringer, Helmut/ Piribauer, Philipp (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose. Teilbericht Burgenland. Berufliche und sektorale Veränderungen 2106 bis 2023, Wien

Darüber hinaus sind allerdings noch in weiteren Berufshauptgruppen relevante Ausweitungen des Beschäftigtenstands zu erwarten, wie etwa bei Verkaufskräften, Betreuungsberufen und den akademischen technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufen.

Angesichts einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation ist es angezeigt, die Beschäftigungsdynamik für Männer und Frauen getrennt zu betrachten. Demnach konzentriert sich das Beschäftigungswachstum bei Frauen auf Gesundheitsfachkräfte, Verkaufsfachkräfte und Betreuungsberufe (Kinder- und Lernbetreuung, Betreuung im Gesundheitswesen). Bei den Männern dominieren technische Fachkräfte, sonstige wissenschaftliche und verwandte Berufe sowie die technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufe.

Im Kontext der vorliegenden Studie sind vor allem jene Berufsbereiche relevant, in denen vorwiegend Beschäftigte mit Lehrausbildung zu verzeichnen sind. Dies trifft vor allem für technische Berufe, sowie für Handelsberufe zu. Alle übrigen Berufsbereiche erfordern eine akademische Ausbildung beziehungsweise eine spezielle kursmäßige Ausbildung (zum Beispiel Pflegehelferin/Pflegehelfer).

3.1 Nachgefragte Mangelberufe

Die Mangelberufsliste 2019 stellt eine zentrale Quelle für nachgefragte Berufe mit Lehrabschluss dar. Diese Liste enthält all jene Berufe, in denen zu wenige Fachkräfte verfügbar sind. Dies ist laut Definition dann der Fall, wenn die Stellenandrangsziffer (Anzahl an Arbeitslosen in einem Beruf dividiert durch die Anzahl der offenen Stellen im jeweiligen Beruf) maximal 1,5 beträgt. Im Jahr 2019 enthält diese Liste insgesamt 45 Berufe, insbesondere zahlreiche technische und handwerkliche Berufe. Aber auch die Gehaltsverrechnung oder diplomierte Krankenpflegerinnen und -pfleger wurden als Mangelfeld definiert.

Von den 45 Berufen sind 30 Berufe, die einem Lehrberuf entsprechen oder die Spezialbereiche eines Lehrberufs umfassen. Dabei handelt es sich insbesondere um

- metallbe- und -verarbeitende Berufe (z.B. Metalltechnikberufe wie Rohrinstallateure/innen, Kfz-Mechaniker/innen, Maschinenschlosser/in et cetera)
- Berufe aus dem Bereich Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik (z.B. Bautischler/in, Platten-, Fliesenleger/in, Zimmerer/innen et cetera).

Für 2019 wurde neben einer österreichweiten Liste auch je eine für 7 Bundesländer erstellt, allerdings keine für das Burgenland. Wie der Fachkräfteradar der Wirtschaftskammer[2] belegt, stellt sich die Situation bei Mangelberufen in Burgenland etwas anders dar als im Österreichschnitt. Mit dem Fachkräfteradar lässt sich für das Burgenland darstellen, welche der österreichweiten Mangelberufe im Burgenland zu diesen zählen würden, da die Stellenandrangsziffer maximal 1,5 beträgt. Dies würde für insgesamt 15 Berufe zutreffen.

Übersicht 1: Mangelberufe im Burgenland

Beruf	Stellenandrangsziffer (2018)
SchwarzdeckerInnen	0,22
LandmaschinenbauerInnen	0,41
DreherInnen	0,44
FräserInnen	0,52
DachdeckerInnen	0,65
BauspenglerInnen	0,86

[2] siehe dazu: https://wko.at/statistik/fachkraefte/themen/stellenandrang.html

Beruf	Stellenandrangsziffer (2018)
TechnikerInnen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau	0,89
ZimmererInnen	0,90
AugenoptikerInnen	1,10
GaststättenköchInnen	1,08
Sonstige TechnikerInnen für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik	1,19
ElektroinstallateurInnen, ElektromonteurInnen	1,23
Spezielle TechnikerInnen für Starkstromtechnik	1,24
LackiererInnen	1,24
Sonstige TechnikerInnen soweit nicht anderweitig eingeordnet	1,50

Quelle: WKÖ Fachkräfteradar

Von diesen 15 Berufen sind 11 den Lehrberufen zuzuordnen. Demnach konzentriert sich die Liste der Mangelberufe stark auf Lehrberufe, was ein Indiz für die Notwendigkeit eines Ausbaus der Lehrausbildung ist.

Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass burgenländische Unternehmen Arbeitskräfte in diesen Berufssegmenten suchen und diese Berufe bei der Einrichtung eines Ausbildungsplatzes bevorzugt werden.

3.2 Fachkräftemangel im Burgenland

Aussagen zum Fachkräftemangel basieren zum Großteil auf Erhebungen bei Unternehmen, die von Arbeitgeberseite wahrgenommene Probleme bei der Besetzung offener Stellen für bestimmte Berufe beziehungsweise Berufsbereiche widerspiegeln. Die Literatur[3] spricht in diesem Zusammenhang von einem „misreporting-“ und „overstatement-problem“, weil die Angaben der befragten ArbeitgeberInnen schwer zu überprüfen sind. Stattdessen wird empfohlen, den Fachkräftemangel anhand von mehreren Indikatoren zu analysieren. Nichtsdestotrotz sind dies zumeist die einzig verfügbaren Daten, um das Thema Fachkräftebedarf analysieren zu können. Im Folgenden werden daher vor allem Ergebnisse aus Unternehmensbefragungen zum Fachkräftemangel skizziert, um Tendenzen aufzuzeigen, bei welchen Berufen/Berufsgruppen Bedarf besteht.

Im Rahmen der **AMS-Betriebsbefragung 2013/14** („Großbetriebs-Monitoring“) wurde eine Sonderbefragung zum Fachkräftemangel durchgeführt. Bei dieser Erhebung werden alle Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten kontaktiert und zum Qualifikationsbedarf in einzelnen Berufsfeldern befragt. Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn Betriebe angegeben haben, dass eine oder mehrere Stellen nicht besetzt werden konnten. Ein Bundesländervergleich zeigt, dass im Burgenland 19% der befragten Betriebe einen solchen Fachkräftemangel orten, was deutlich unter dem Österreichwert von 32% liegt[4]. Überdurchschnittlich hohe Anteile finden sich im Burgenland vor allem in den Branchen Chemie, Kunststoff, Pharma (50%), sowie Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik (41%).

[3] siehe dazu: Fink, Marcel/ Titelbach, Gerlinde/ Vogtenhuber, Stefan/ Hofer, Helmut (2015): Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren, Wien

[4] siehe dazu: Gaubitsch, Reinhold (2015): Zum Fachkräftemangel in Österreich. Ergebnisse der Befragung im Rahmen des AMS Großbetriebs-Monitorings 2013/14, Wien

Bezogen auf Berufe ergeben sich gemäß der Sonderauswertung im Burgenland folgende TOP-6-Mangelberufe:

- Diplomierte Gesundheits− und Krankenpfleger/−schwester
- SchlosserIn im Metallbereich
- Arzt, Ärztin
- BerufskraftfahrerIn
- Koch/Köchin
- Baugeräte− und KranführerIn.

Es finden sich demnach 3 Lehrberufe unter den TOP-6-Mangelberufen, die sich mit den Ergebnissen aus den bisher zitierten Erhebungen decken.

Im Rahmen des **Mittelstandsbarometers** von Ernst&Young[5] wurden Unternehmen mit 30 bis 2.000 MitarbeiterInnen die Frage gestellt, wie leicht oder wie schwer es dem Unternehmen fällt, neue und ausreichend qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden. Auch hier zeigt sich, dass burgenländische Unternehmen etwas unter dem österreichweiten Schnitt liegt: So gaben österreichweit 30% der befragten Unternehmen an, dass dies ‚sehr schwer' sei, für weitere 53% sei dies ‚eher schwer', bei burgenländischen Unternehmen liegen die Anteile bei 28% (sehr schwer) bzw. 51% (eher schwer).

In einer **Online-Befragung der Wirtschaftskammer**[6], an der 143 burgenländische Betriebe teilgenommen haben, gaben 71,1% an, dass sie den Fachkräftemangel sehr stark (35,3%) oder eher stark (35,8%) gespürt haben. Bundesweit waren dies 74,6% der befragten Betriebe – also auch hier eine leicht bessere Bewertung durch die burgenländischen UnternehmensvertreterInnen.

Der Fachkräftemangel betrifft nach den Angaben der burgenländischen Betriebe vor allem Handwerksberufe (49% der Betriebe), TechnikerInnen (28%), Führungskräfte (21%), Gastgewerbe-/Fremdenverkehrsberufe (16%) sowie Verkaufs- und Handelsberufe (15%). Was die formalen Qualifikationen oder Berufsabschlüsse betrifft, so sind Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen signifikant häufiger auf Ebene der Lehrabschlüsse festzustellen.

Im Rahmen dieser Unternehmensbefragung wurde auch thematisiert, inwieweit die Unternehmen angesichts des Fachkräftemangels bereit wären, mehr Lehrlinge auszubilden, sofern sie ausreichend geeignete und interessierte Lehrlinge finden würden. Diese Frage beantworteten 35,7% der burgenländischen Betriebe mit ‚ja', eventuell in Betracht käme dies für weitere 30,4%. Dies verweist darauf, dass die Lehrlingsausbildung durchaus als Lösung für die Abdeckung des Fachkräftebedarfs gesehen wird.

4 Lehrstellenmarkt im Burgenland

Österreichweit gab es 2019 109.111 Lehrlinge und damit ist die Zahl das zweite Mal in Folge gestiegen, nachdem bis 2018 über einen Zeitraum von zehn Jahren ein Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten war. Im Burgenland stellt sich die Entwicklung etwas anders dar: So war bereits im Jahr 2016 eine Stagnation der Zahl der Lehrlinge zu beobachten und im Jahr 2017 konnte ein leichtes Plus verzeichnet werden. Demgegenüber war im Jahr 2018 das

---

[5] siehe: Ernst&Young (2019): Mittelstandsbarometer Österreich 2019. Befragungsergebnisse, Wien

[6] siehe: Dornmayr, Helmut/ Winkler, Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräfteradar Teil II, Wien

Burgenland das einzige Bundesland mit einem Rückgang der Lehrlingszahlen (-3,3%). Dieser Trend konnte jedoch im Jahr 2019 umgekehrt werden und das Burgenland verzeichnet mit einem Plus von 2,3% an Lehrlingen einen Zuwachs über dem österreichischen Schnitt von 1,1%.

Tabelle 4: Lehrlinge 2017 bis 2019

	2017		2018		2019	
	Bestand	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand	Veränderung zum Vorjahr in %
Burgenland	2.608	+ 0,6	2.521	- 3,3	2.579	+ 2,3
Kärnten	7.090	- 0,6	7.121	+ 0,4	7.165	+ 0,6
Niederösterreich	15.821	- 1,4	16.154	+ 2,1	16.811	+ 4,1
Oberösterreich	22.779	- 0,9	23.160	+ 1,7	23.294	+ 0,6
Salzburg	8.272	+ 0,5	8.422	+ 1,8	8.454	+ 0,4
Steiermark	15.329	+ 0,0	15.603	+ 1,8	15.543	- 0,4
Tirol	10.725	+ 0,2	10.871	+ 1,4	10.874	+ 0,0
Vorarlberg	7.143	+ 0,7	7.164	+ 0,3	7.238	+ 1,0
Wien	16.846	+ 0,1	16.899	+ 0,3	17.153	+ 1,5
Österreich	**106.613**	**- 0,3**	**107.915**	**+ 1,2**	**109.111**	**+ 1,1**

Quelle: Lehrlingsstatistik Wirtschaftskammer Österreich

Ein detaillierter Blick auf die Entwicklungen im Jahr 2018 im Vergleich mit 2017 im Burgenland verdeutlicht, dass die rückläufige Zahl der Lehrlinge vor allem auf eine Reduktion der Ausbildungsplätze der überbetrieblichen Lehrausbildungen, der sonstigen Lehrberechtigten Betriebe sowie auch der Tourismuswirtschaft zurückzuführen ist, während im Bereich Gewerbe und Handwerk ein deutliches Plus von zusätzlichen 54 Lehrlingen verzeichnet werden konnte.

Tabelle 5: Lehrlinge nach Sparten im Burgenland (2017 und 2018)

	2017	2018	Veränderung zum Vorjahr	
Gewerbe & Handwerk	1.107	1.161	54	4,9%
Industrie	215	212	-3	-1,4%
Handel	323	318	-5	-1,5%
Bank & Versicherung	27	19	-8	-29,6%
Transport & Verkehr	4	5	1	25,0%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	195	181	-14	-7,2%
Information & Consulting	30	22	-8	-26,7%
Sonstige Lehrberechtigte	178	146	-32	-18,0%
Par. 29/30	529	457	-72	-13,6%
Gesamt	**2.608**	**2.521**	**-87**	**-3,3%**

Quelle: Lehrlingsstatistik Wirtschaftskammer Burgenland

Besonders positiv ist die Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr im Burgenland hervorzuheben. So hat diese Zahl österreichweit von 2016 bis 2018 zugenommen und im Jahr 2019 ist erstmals wieder ein leichtes Minus zu beobachten. Jedoch konnte das Burgenland mit einem Zuwachs von 7,2% auch im Jahr 2019 eine deutlich positive Entwicklung aufweisen und liegt damit österreichweit an erster Stelle. Ob sich hier eine langfristige Trendwende abzeichnet, kann auf Basis der derzeit vorliegenden Daten noch nicht beurteilt werden. Es zeigt sich jedoch, dass sich wieder mehr Jugendliche für eine Lehrausbildung entscheiden, und zwar sowohl 15-Jährige nach dem Abschluss der Schulpflicht als auch immer mehr

Jugendliche nach Abschluss oder Abbruch einer Berufsbildenden Schule oder nach einer Matura an einer Allgemeinbildenden Höheren Schule.

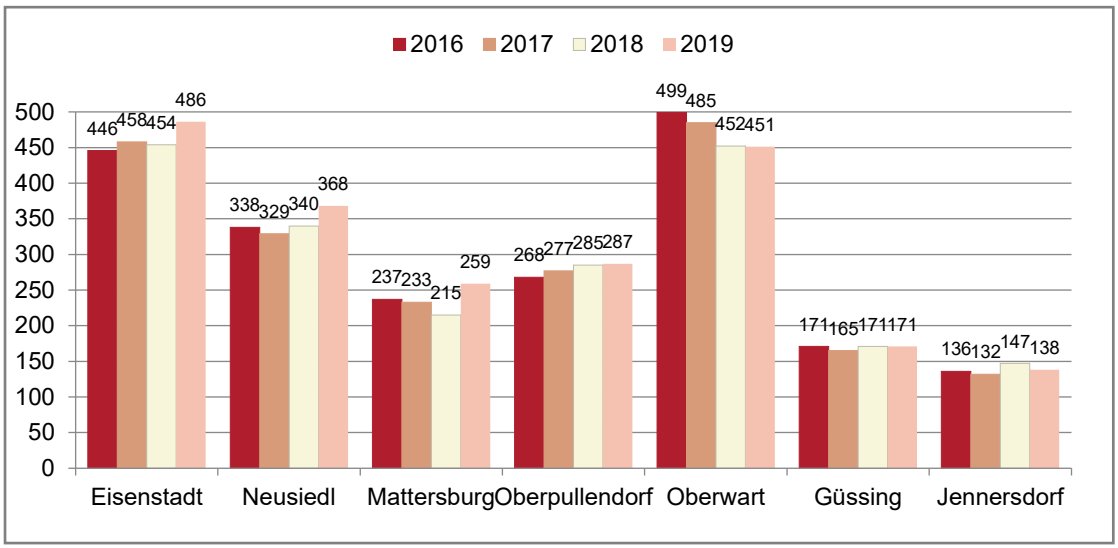
Tabelle 6: Lehrlinge im ersten Lehrjahr, 2019

	Bestand	Veränderung zum Vorjahr in %
Burgenland	889	+7,2%
Kärnten	2.306	-1,8%
Niederösterreich	5.369	+2,7%
Oberösterreich	7.041	-4,4%
Salzburg	2.497	-4,5%
Steiermark	4.771	-4,2%
Tirol	3.326	-3,3%
Vorarlberg	2.137	0%
Wien	5.546	+1,6%
Österreich	33.882	-1,5%

Quelle: Lehrlingsstatistik Wirtschaftskammer Österreich

Aber auch der burgenländische Lehrstellenmarkt weist ähnlich zur allgemeinen Arbeitsmarktsituation im Burgenland vergleichsweise große regionale Unterschiede auf. Die nachstehenden Abbildungen beinhalten keine Lehrstellen nach den Paragraphen 29 und 30, da diese im Rahmen des Projektes „Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland“ keine Relevanz haben. Wie die Grafik verdeutlicht, hat der Arbeitsmarktbezirk Eisenstadt im Zeitvergleich von 2016 bis 2019 den Bezirk Oberwart im Hinblick auf die Anzahl der Lehrstellen überholt. So ist in Oberwart die Zahl der Lehrlinge von 499 im Jahr 2016 auf 451 im Jahr 2019 gesunken und Oberwart ist während des Beobachtungszeitraumes von einem kontinuierlichen Rückgang der Lehrlingszahlen betroffen. Demgegenüber konnten in allen anderen Bezirken eine Zunahme beziehungsweise in Güssing und Jennersdorf eine Stagnation der Lehrlingszahlen beobachten werden. Der Bezirk Oberpullendorf ist hier hervorzuheben, da im Zeitraum von 2016 bis 2018 eine kontinuierliche Steigerung der Lehrlingszahlen erreicht werden konnte. Nachdem in diesem Bezirk bereits im Jahr 2017 ein Pilotprojekt „Zusätzliche Lehrstellen“ implementiert wurde, dürfte auch diese Aktivität die positive Entwicklung mit beeinflusst haben.

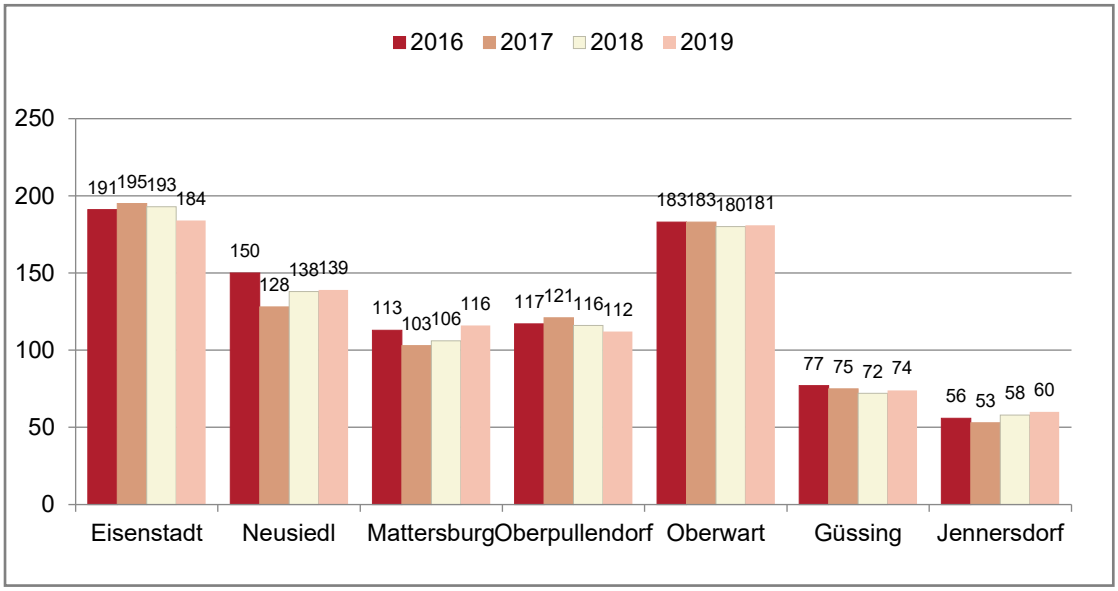
Abbildung 1: Lehrlinge nach Bezirken von 2016 bis 2019 (ohne Paragraphen 29/30)



Quelle: Wirtschaftskammer Burgenland (https://www.wko.at/service/b/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik_Burgenland.html)

Die Analyse der Lehrbetriebe nach Bezirken zeigt, dass sich die Veränderungen – sei es Rückgang oder Zunahme – in einem äußert geringen Bereich bewegen, lediglich im Bezirk Neusiedl ist eine Abnahme um 11 Lehrbetriebe festzuhalten – was sich interessanterweise nicht im gleichen Ausmaß negativ auf die Zahl der Lehrlinge im Bezirk ausgewirkt hat. In allen anderen Bezirken bewegen sich die Veränderungen zwischen 2 bis 7 Lehrbetrieben.

Abbildung 2: Lehrbetriebe nach Bezirken von 2016 bis 2019 (ohne Par. 29/30)



Quelle: Wirtschaftskammer Burgenland (https://www.wko.at/service/b/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik_Burgenland.html)

Gerade die Entwicklungen im Hinblick auf die Zahl der Lehrbetriebe verdeutlicht, wie relevant dieser Fokus ist. Immer mehr Betriebe entscheiden sich aus unterschiedlichsten Gründen gegen die Aufnahme von Lehrlingen und beklagen jedoch zeitgleich keine geeigneten Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zu finden. Die Gründe gegen die Lehrlingsausbildung sind vielfältig, wie auch in Kapitel 8 des vorliegenden Berichts dargestellt. Es zeigt sich aber auch, dass hier nach wie vor fehlendes Wissen im Hinblick auf das bestehende System der Lehrausbildung und den damit verbundenen Rechten und Pflichten besteht und entsprechende Informationsmaßnahmen als hilfreich und motivierend erlebt werden. Um die bestehenden positiven Tendenzen langfristig aufrecht zu erhalten, gilt es daher derartige Informationsmaßnahmen gekoppelt mit Fördermöglichkeiten sowie auch der Sensibilisierung von Jugendlichen, Eltern und Lehrkräften für das Thema Lehrausbildung fortzuführen.

5 Umsetzung der gemeinsamen Projekte zur Akquisition von Lehrstellen

5.1 Das Projekt ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland'

Angesichts einer Stagnation der Zahl der Lehrlinge, einem zunehmenden Lehrstellenmangel und einem steigenden Fachkräftebedarf der Betriebe im Burgenland ergab sich die Notwendigkeit, einer weiteren Verschärfung der angespannten Situation entgegen zu wirken. Bislang hatten AMS, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer jeweils für sich verschiedene Aktivitäten

gesetzt, um die Lehrausbildung wieder stärker zu positionieren, Jugendliche vermehrt zur Lehrausbildung zu motivieren oder Unternehmen zur Lehrausbildung zu aktivieren. Allerdings waren dies separate Aktionen und jede Einrichtung sah sich bestimmten Beschränkungen in der Erreichbarkeit der involvierten AkteurInnen gegenüber. Aus dieser Situation heraus entstand die Idee zu einem konzertierten Vorgehen der drei Akteure. Seitens der Landesgeschäftsführerin des AMS wurde ein gemeinsames Vorgehen mit Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer akkordiert. In allen drei Organisationen wurde die Projektidee intern weitergetragen und entsprechende Aktivitäten und Zuständigkeiten abgeklärt.

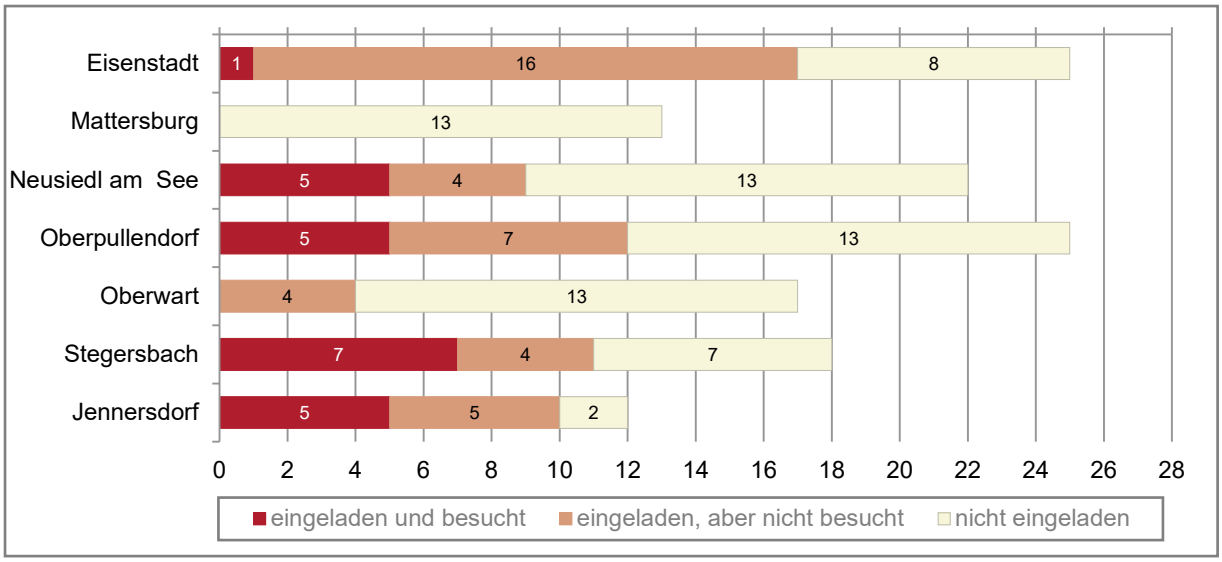
Auf Initiative der Regionalen Geschäftsstelle Oberpullendorf wurde 2017 ein Pilotprojekt initiiert, bei dem AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer gemeinsam Betriebe kontaktierten und eine Infoveranstaltung durchführten. Aufgrund der positiven Erfahrungen im Pilotprojekt wurde eine burgenlandweite Ausrollung ins Auge gefasst und ein entsprechendes Projekt ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland' implementiert. Im AMS wurde eine eigene Projektgruppe dazu installiert. Durch eine abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit wurde das Projekt medial begleitet und bekannt gemacht.

Kernstück der Projekte waren gemeinsame Betriebsbesuche und gemeinsame Informationsveranstaltungen von AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer in Neusiedl, Stegersbach und Jennersdorf sowie im Rahmen des Pilotprojektes in Oberpullendorf.

5.2 Informationsveranstaltungen

An den drei gemeinsamen Infoveranstaltungen von AMS, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer in Neusiedl, Stegersbach und Jennersdorf haben laut den Aufzeichnungen des AMS Burgenland 27 Betriebe teilgenommen. In Oberpullendorf waren dies im Jahr 2017 13 Betriebe. Bei der Vorbereitung der Informationsveranstaltungen war je nach Regionaler Geschäftsstelle eine unterschiedliche Einladungspolitik festzustellen. So wurden in Eisenstadt und Mattersburg sowie in Oberwart, wie ursprünglich auch vorgesehen, nur Unternehmen eingeladen, die 5 Jahre und länger nicht mehr ausgebildet haben beziehungsweise auch solche, die noch nie ausgebildet haben, was sich letztendlich in einer zu geringen Anzahl an interessierten UnternehmerInnen für die geplante Infoveranstaltungen widerspiegelte. Alle weiteren Regionalen Geschäftsstellen erweiterten, als Folge dessen, deren Zielgruppe zusätzlich um jene Betriebe, die grundsätzlich Interesse an einer solchen Veranstaltung hatten, unabhängig von deren bisherigem Ausbildungsengagement. Dies hatte letztlich auch Auswirkungen auf die regionale Verteilung der befragten Betriebe, wobei die nachstehende Tabelle die Ergebnisse aus der telefonischen Erhebung darstellt.

Abbildung 3: Verteilung der befragten Betriebe nach Regionalen Geschäftsstellen

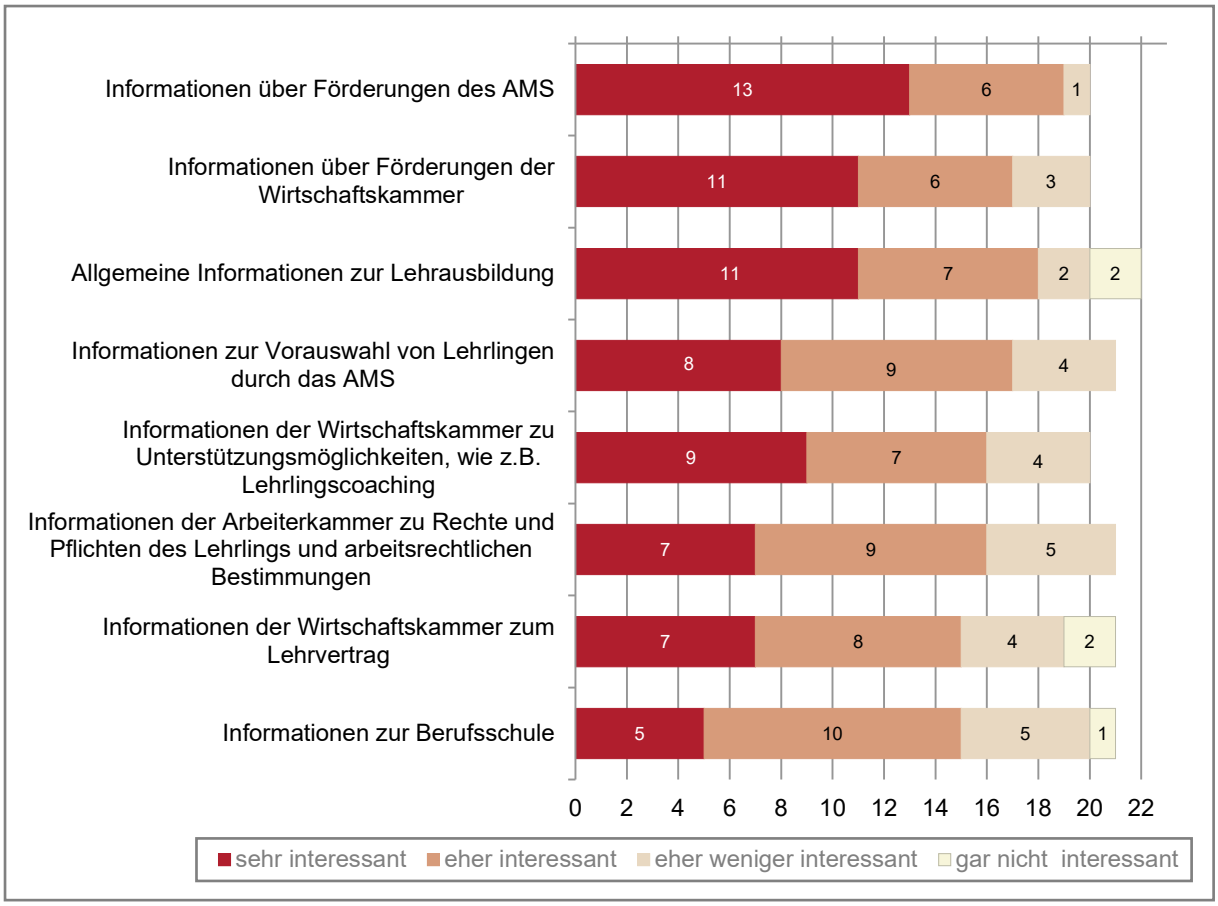


Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=132

Die Erfahrungen bei der Akquisition von Betrieben für die Informationsveranstaltungen lassen den Schluss zu, dass bei künftigen Aktivitäten eine breitere Ausrichtung auf alle Betriebe in der Region Sinn macht. Dies wurde auch in den Interviews mit VertreterInnen von AMS sowie der Kooperationspartner Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer bestätigt, die einen generellen Informationsbedarf feststellen, insbesondere dann, wenn es gesetzliche Neuerungen gibt, die auch die Lehrausbildung betreffen. Somit wäre eine Ausweitung der Zielgruppe auf alle Betriebe in der Region sinnvoll, unabhängig davon, ob sie aktuell Lehrlinge ausbilden oder längere Zeit keine Lehrstelle angeboten haben. Auch Firmen, die laufend Lehrlinge aufnehmen, benötigen immer wieder Informationen. Zudem wären JungunternehmerInnen nach Ansicht der befragten Sozialpartner-VertreterInnen eine wichtige Zielgruppe.

Hinweise auf die Motive für die Teilnahme an den Veranstaltungen lieferte die Befragung der Betrieben, die vom AMS dazu eingeladen wurden. 23 der befragten 63 Betriebe, die vom AMS zu einer Informationsveranstaltung eingeladen wurden, nahmen auch daran teil. Als Hauptmotive für eine Teilnahme gelten Informationen über Förderungen – sei es durch das AMS, die Wirtschaftskammer oder andere Förderungen. (Finanzielle) Unterstützungsleistungen scheinen demnach ein großes Thema zu sein und dem Interesse von Betrieben an der Lehrlingsaufnahme dienlich (siehe hierzu auch Kapitel 7). Die Teilnahme wurde von der Mehrheit der Befragten aber auch durch allgemeine Informationen zur Lehrausbildung und zur Vorauswahl von Lehrlingen durch das AMS begründet sowie für speziellere Informationen, beispielsweise über andere Unterstützungsmöglichkeiten oder arbeitsrechtliche Fragen. Die Antwortprofile der Betriebe machen deutlich, dass es generell einen hohen Informationsbedarf zum Thema Lehrlingsausbildung gibt, der auch thematisch breit angelegt ist.

Abbildung 4: Gründe für Teilnahme an Informationsveranstaltung



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=23, n miss zwischen 1 und 3

Im Rahmen der Informationsveranstaltung konnten beinahe alle Fragen seitens der Betriebe geklärt werden. Dementsprechend würden die Betriebe den Besuch der Informationsveranstaltung auch weiterempfehlen – lediglich einer von 23 Betrieben würde dies nicht tun. Die Zufriedenheit mit der Veranstaltung kann demnach als sehr hoch eingestuft werden.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit der Beantwortung offener Fragen und Bereitschaft zur Weiterempfehlung der Informationsveranstaltung

Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=23

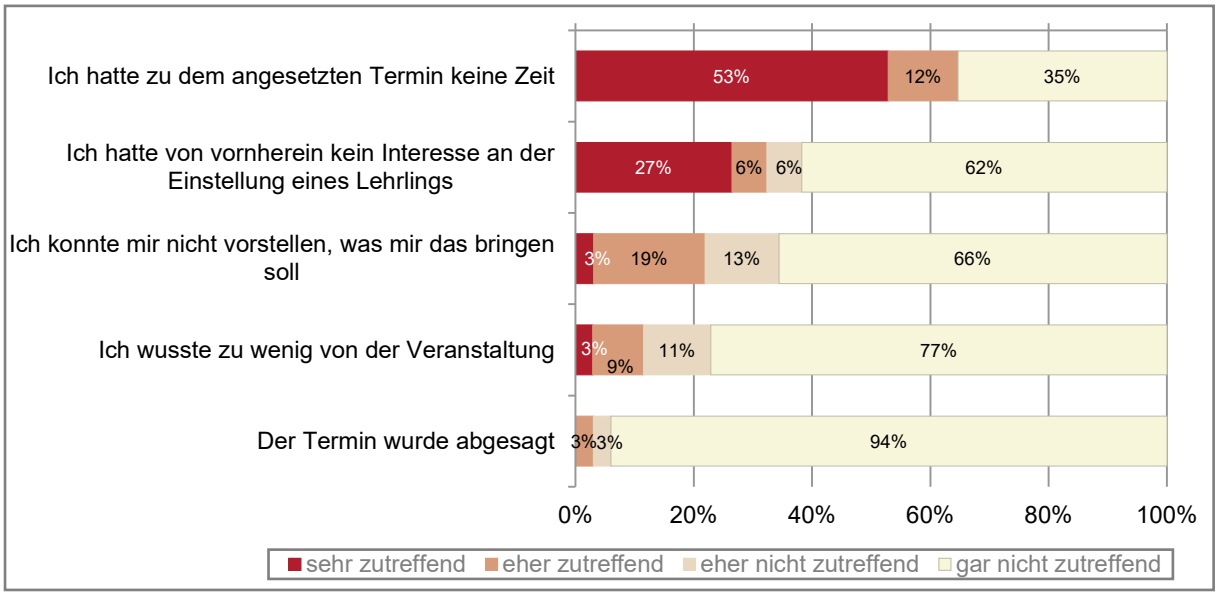
Eine Nicht-Teilnahme an der Informationsveranstaltung trotz Einladung begründet sich seitens der Betriebe zumeist aus mangelnden zeitlichen Ressourcen: Für beinahe zwei Drittel dieser Betriebe war der Umstand, zu dem Termin keine Zeit gehabt zu haben, sehr beziehungsweise eher zutreffend. Diese Begründung haben auch VertreterInnen der Kooperationspartner im Rahmen ihrer Betriebsbesuche mehrfach gehört. Angesichts begrenzter Zeitressourcen,

insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben ist zu überlegen, ob für diese Zielgruppe Betriebsbesuche nicht das geeignetere Format wäre.

Neben den Zeit- beziehungsweise Ressourcenproblemen bekundete rund ein Drittel ein mangelndes Interesse an der Einstellung eines Lehrlings und begründete so das Nicht-Erscheinen. Immerhin 7 Betriebe (rund 22%) konnten sich nicht vorstellen, was die Veranstaltung bringen sollte und 4 Betriebe (rund 12%) gaben an, zu wenig von der Veranstaltung gewusst zu haben. Dies kann als Hinweis für ein Optimierungspotential bezüglich der Vorabinformationen zum Projekt beziehungsweise zur Veranstaltung gewertet werden.

Von einigen befragten Sozialpartner-VertreterInnen und AMS-MitarbeiterInnen wurde auch hervorgehoben, dass bei der Einladung zu Infoveranstaltungen eine persönliche Kontaktaufnahme der Betriebe wichtig wäre.

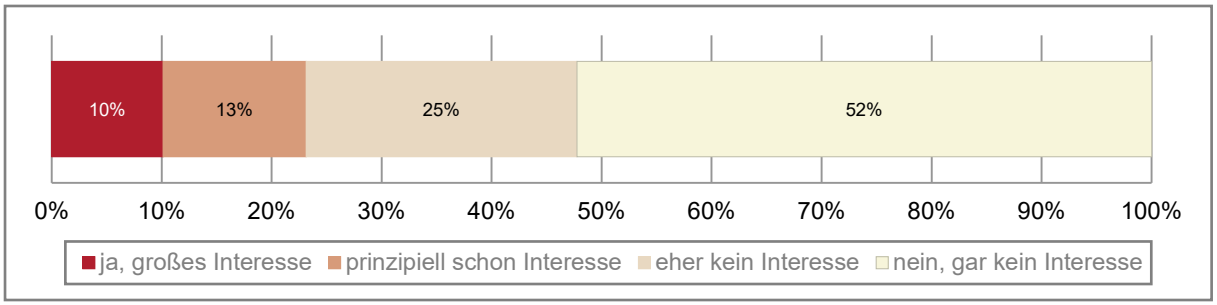
Abbildung 6: Gründe für Nicht-Teilnahme an Informationsveranstaltung



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=40, n miss zwischen 5 und 8

Von jenen 69 Betrieben, die angaben, nicht vom AMS kontaktiert worden zu sein, signalisierten 16 – das entspricht 23% - Interesse an einer Informationsveranstaltung zur Lehrausbildung. Bei beinahe einem Viertel dieser Betriebe kann damit Potential für das Projekt verortet werden. Differenziert nach Regionalen Geschäftsstellen, stammen die meisten dieser Betriebe aus Neusiedl am See (fünf) und Oberwart (vier).

Abbildung 7: Interesse an Informationsveranstaltung



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=69

Prinzipielles Interesse an einer Lehrlingsausbildung signalisierten darüber hinaus 26 Betriebe (rund 38%, siehe Tabelle 7). Etwa die Hälfte der befragten Betriebe, die bislang nicht vom AMS kontaktiert wurden, zeigt definitiv kein Interesse, Lehrlinge auszubilden. Auch diese Auswertung belegt demnach, dass weiteres Potential für zusätzliche Lehrstellen in den burgenländischen Betrieben besteht.

Tabelle 7: Interesse an Lehrlingsausbildung

	Anzahl	Anteil
ja, sicher	18	26%
ja, eventuell	8	12%
nein, eher nicht	9	13%
nein, sicher nicht	34	49%
Gesamt	69	100%

Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=69

Von den interessierten Betrieben deponierten 16 den Wunsch, vom AMS kontaktiert und über das Projekt informiert werden zu wollen. Mit ihrem Einverständnis wurden die Kontaktdaten zur weiteren Bearbeitung an das AMS übermittelt.

Abbildung 8: Kontakt und Information durch AMS

Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=26

5.3 Betriebsbesuche

Bei 5 der 23 befragten Betriebe, die an einer Informationsveranstaltung teilnahmen, erfolgte auch ein Betriebsbesuch durch das Service für Unternehmen des AMS, zum Teil gemeinsam mit der Wirtschaftskammer. Dabei handelt es sich um Betriebe, die in den Zuständigkeitsbereich der Regionalen Geschäftsstellen Oberpullendorf (2 Betriebe), Stegersbach (2) und Jennersdorf (1) fallen. Im Rahmen dieser Betriebsbesuche konnten alle Fragen der TeilnehmerInnen zur Gänze geklärt werden. Aus Sicht der befragten AMS-MitarbeiterInnen ist es zielführend, gerade jene Betriebe, die nicht zur Infoveranstaltung gekommen sind, im Rahmen von Betriebsbesuchen ‚nachzubearbeiten'.

10 der 18 Betriebe, die demgegenüber keinen Betriebsbesuch in Anspruch nahmen, wurde dieser auch nicht angeboten. Zwei Betriebe gaben an, kein Interesse gehabt zu haben und bei einem Betrieb ging es sich terminlich nicht aus. Diese Zahlen legen damit nahe, dass weitaus mehr Betrieb Interesse an einem Betriebsbesuch haben, würde man sie vermehrt auf dieses Angebot aufmerksam machen.

Abbildung 9: Betriebsbesuch und Gründe dagegen

Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=23

Nach Ansicht von AMS-MitarbeiterInnen bieten gerade Betriebsbesuche eine ideale Möglichkeit, das Thema Lehrlingsausbildung im Kontext anderer relevanter betrieblicher Themen anzusprechen, wie etwa der betrieblichen Altersstruktur oder geplanter Betriebsübergaben, bei denen die Sicherstellung des Nachwuchses von Bedeutung ist. Service für Unternehmen-MitarbeiterInnen könnten dabei in Gesprächen mit der Firmenleitung beziehungsweise Personalverantwortlichen sondieren, ob das Thema Lehrlingsausbildung angesprochen werden kann oder ob es sich um ein heikles Thema handelt, das eher nicht weiterverfolgt werden sollte. Wichtig wäre allerdings, ein Argumentarium für Lehrlingsausbildung zusammenzustellen beziehungsweise. weiter zu verfeinern, um Argumente gegen Lehrausbildung besser entkräften und Gegenargumente fundiert vorbringen zu können.

6 Erfahrungen und Kalküle der Betriebe bei der Lehrlingsaufnahme

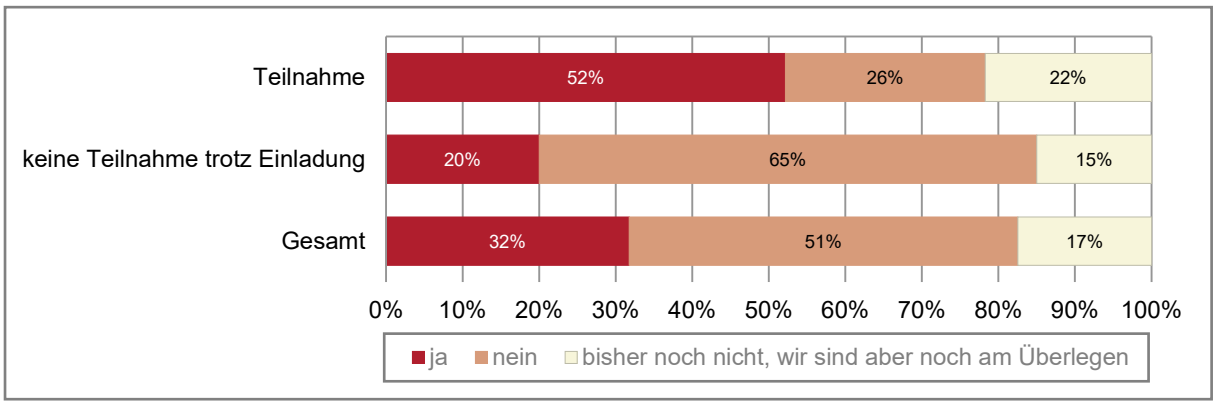
6.1 Lehrlingsaufnahme

Von den 63 befragten Betrieben, die vom AMS zu einer Informationsveranstaltung eingeladen wurden, nahmen schlussendlich 20 Betriebe mindestens einen Lehrling auf, weitere 11 Betriebe überlegen noch. Dabei zeigt sich, dass Betriebe, die an der Veranstaltung teilnahmen, häufiger auch Lehrlinge aufnahmen beziehungsweise dies in Erwägung ziehen als Betriebe, die nicht daran teilnahmen. Ob dies nun einen direkten Effekt darstellt, in dem Sinne, dass die Informationsveranstaltung die Aufnahme von Lehrlingen in Betrieben begünstigt, kann an dieser Stelle nicht eindeutig geklärt werden (siehe hierzu auch Kapitel 6.2). So könnte es beispielsweise auch der Fall sein, dass generell eher Betriebe an der Veranstaltung teilnehmen, die sich unabhängig von der AMS-Kontaktaufnahme für die Ausbildung von Lehrlingen interessieren.

> *„Ich habe bereits vor der Infoveranstaltung die Entscheidung für eine Lehrlingseinstellung getroffen“ (id_116)*

Allerdings belegt die Auswertung doch eine deutliche Tendenz dazu, dass jene Betriebe, die an der Info-Veranstaltung teilnehmen, vermehrt tatsächlich Lehrling einstellen.

Abbildung 10: Aufnahme von Lehrling/en nach Teilnahme an Informationsveranstaltung

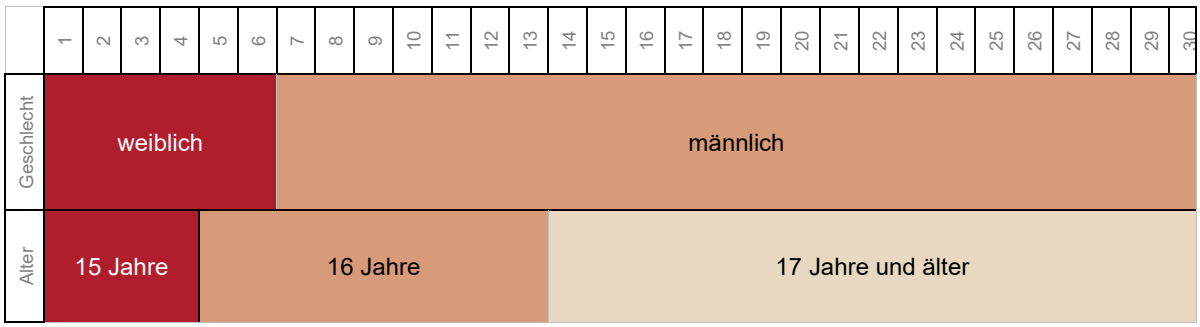


Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=63

6.1.1 Aufgenommene Lehrlinge

Insgesamt nahmen diese 20 Betriebe 30 Lehrlinge auf, sechs davon waren Frauen. Im Durchschnitt (Mittelwert) entspricht dies insgesamt 1,5 Lehrlingen pro Betrieb. Maximal wurden in einem Betrieb drei Lehrstellen geschaffen. Differenziert nach dem Alter, wurden zumeist ältere Lehrlinge im Alter ab 17 Jahren aufgenommen (17 Personen).

Abbildung 11: Geschlechter- und Altersverteilung der Lehrlinge



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=30

Bei der Hälfte der Betriebe entstand der Kontakt mit den Lehrlingen aufgrund deren Initiativbewerbungen. Weiteren vier Unternehmen wurden die BewerberInnen vom AMS vorgeschlagen und/oder sie fanden den Lehrling über Mundpropaganda.

Das Spektrum der Lehrberufe, in denen die aufgenommenen Lehrlinge ausgebildet werden, ist relativ breit, ohne nennenswerte Häufungen in einem bestimmten Berufsfeld:

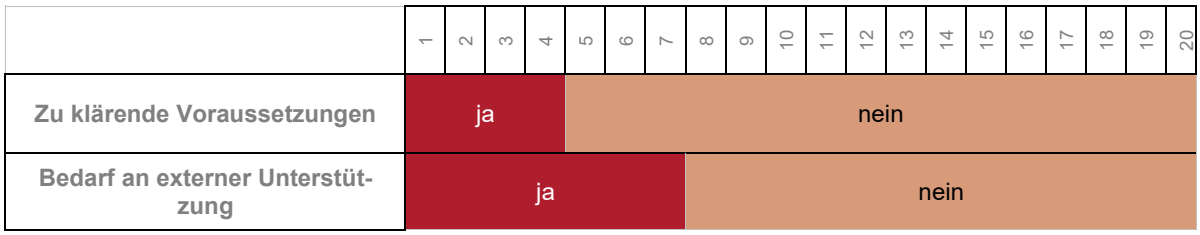
- Maler/in- und Beschichtungstechniker/-in
- Kraftfahrzeugtechnik-Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik
- Elektrotechnik-Schwerpunkt Elektro- und Gebäudetechnik
- Elektrotechnik-Schwerpunkt Anlagen- und Betriebstechnik
- Zimmerei
- Tischlerei
- Textiltechnologie

- Technische(r) Zeichner/in
- Metalltechnik Hauptmodul Metallbau- und Blechtechnik
- Mechatronik- Fertigungstechnik
- Koch/Köchin
- Industriekaufmann/-frau
- Holztechnik-Schwerpunkt Sägetechnik
- Gold- und Silberschmied/in und Juwelier/in
- Einzelhandel- Textilhandel
- Einzelhandel- Baustoffhandel
- E-Commerce-Kaufmann/-frau

Vier der 20 Betriebe mussten vor Beginn des Lehrverhältnisses noch einige Voraussetzungen klären. Hierzu gehörten neben der Beantragung von Förderungen überwiegend Aspekte betreffend der Auswahl der BewerberInnen, wie beispielsweise Schulabschluss, Probearbeiten, Praktikum und/oder Eignungstests. Betriebliche Rahmenbedingungen, wie etwa die Schaffung eines geeigneten Tätigkeitsbereichs, die Ausbildungsberechtigung oder die Festlegung des/der Ausbildners/in bedurften vor Beginn des Lehrverhältnisses keiner Klärung.

Externe Unterstützung benötigen sieben der 20 Betriebe, drei davon bei Teilen der fachlichen Ausbildung, zwei weitere bei Problemen des Lehrlings in der Berufsschule.

Abbildung 12: Klärungsbedarf vor Lehrverhältnis und Bedarf an externer Unterstützung



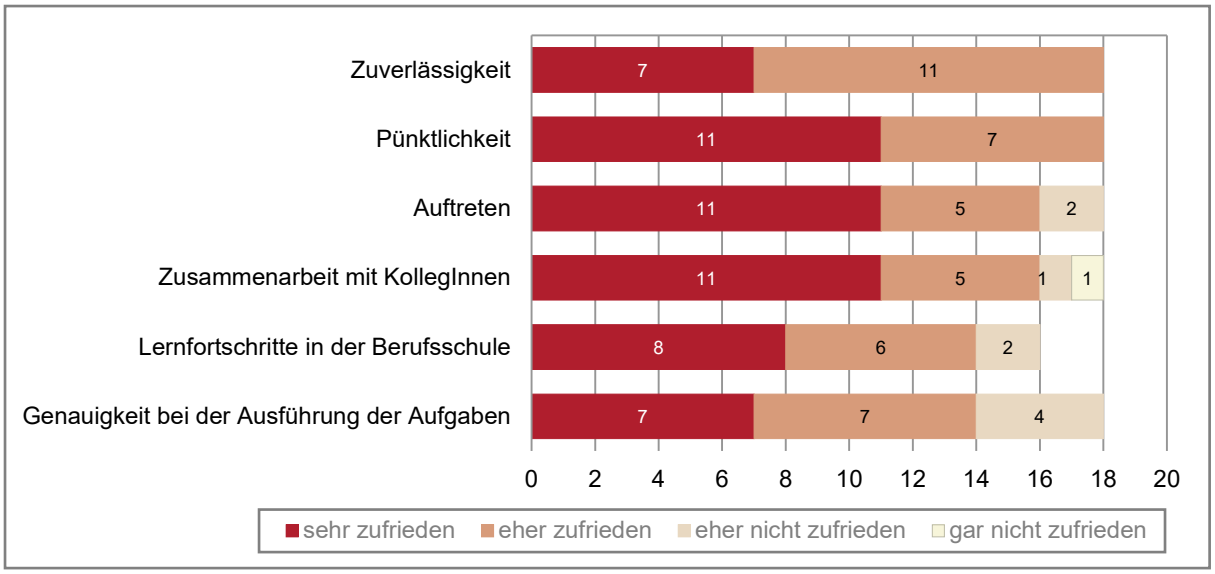
Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=20

Fünf der 20 Betriebe, die Lehrlinge aufnahmen, berichteten auch von Problemen, die folgende Aspekte umfassten:

- (Grund)Verhalten des Lehrlings
- Persönliche Performance
- Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeitsstätte
- Fehlerhaftes Benehmen auf der Baustelle

Nichtsdestotrotz ist die Zufriedenheit mit den aufgenommenen Lehrlingen als sehr hoch einzustufen: Lediglich ein Betrieb war in punkto Zusammenarbeit des Lehrlings mit KollegInnen sehr unzufrieden. Aber es zeigt sich auch, dass die Genauigkeit bei der Ausführung der Aufgaben oder die Lernfortschritte in der Berufsschule nicht immer den Erwartungen der Betriebe entsprechen.

Abbildung 13: Zufriedenheit mit Lehrlingen



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=20, n miss zwischen 2 und 4

6.2 Beweggründe für Lehrlingsaufnahme beziehungsweise -ausbildung

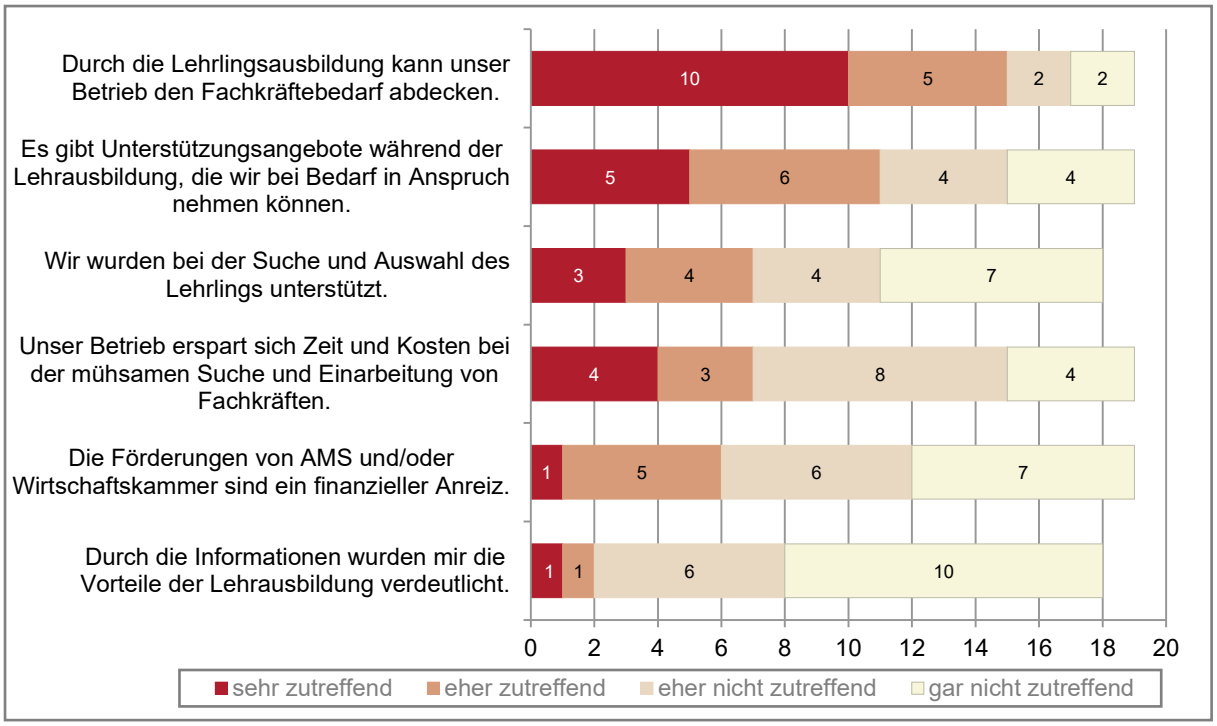
Als Hauptmotiv für die Aufnahme eines Lehrlings kann die Deckung des Fachkräftebedarfs im Betrieb identifiziert werden – dies war für 15 der 20 Betriebe sehr beziehungsweise eher zutreffend. Zusätzlich stimmten sieben Betriebe sehr beziehungsweise eher zu, dass sie sich dadurch eine zumeist langfristige Suche und Einarbeitung von Fachkräften ersparen würden.

> *„Wir wollen den Nachwuchs selber ausbilden“ (id_313)*
>
> *„Er kommt in einen Betrieb voller Erwachsener und bekommt alles mit, dadurch tut er sich leichter. Er macht alles mit, was die anderen auch machen und lernt schneller. Daraus habe ich dann einen ausgebildeten Facharbeiter, der in meinem Bereich alles abdecken kann.“ (id_263)*
>
> *„Man kann Personen in speziellen Bereichen im Unternehmen ausbilden. Man schafft die Facharbeiter der Zukunft. Sie sind von Anfang an mit dem Produkt vertraut und im Unternehmen eingebunden, wenn man Mitarbeiter später einstellt, hat man diese Situation nicht.“ (id_148)*

Aber auch die Möglichkeiten, Unterstützungsangebote vor (sieben Betriebe sehr beziehungsweise eher zutreffend) und während der Lehrlingsausbildung (elf Betriebe) in Anspruch nehmen zu können, fördern oftmals die Bereitschaft zur Aufnahme von Lehrlingen. Dazu tragen auch finanzielle Anreize (sechs Betriebe) in Form von Förderungen von AMS und Wirtschaftskammer bei.

Wenngleich relativ selten, gab es doch auch zwei Betriebe, die einer Lehrausbildung zuvor eher skeptisch gegenüberstanden und denen erst durch die erhaltenen Informationen, die Vorteile davon erkenntlich wurden. Informationen über die Lehrausbildung können somit in manchen Fällen auch zu einer Bewusstseinsbildung beitragen und im Idealfall zu einer Aufnahme von Lehrlingen ermutigen.

Abbildung 14: Gründe für Aufnahme von Lehrlingen



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=20, n miss zwischen 1 und 2

So wurde auch die Informationsveranstaltung von manchen als ein treibender Faktor für die Entscheidung, Lehrlinge aufzunehmen, empfunden: Insgesamt schrieben drei der zwölf Betriebe, die Lehrlinge aufnahmen und an der Informationsveranstaltung teilnahmen, dieser einen sehr beziehungsweise eher großen Einfluss auf die positive Entscheidung zu. Darüber hinaus verdeutlichen einige Kommentare der befragten Betriebe, dass die Informationsveranstaltung als durchaus wichtig und nützlich erlebt wird und bei manchen Betrieben die Bereitschaft zur Lehrlingsausbildung erst entstehen ließ:

> *„Wir hatten zuvor keine Lehrlinge bekommen, jetzt war die Möglichkeit da. Das AMS und die Arbeiterkammer haben erste richtige Schritte unternommen. Endlich wurde etwas gemacht. Jetzt muss aber weiter daran gearbeitet werden.“ (id_273)*

Ein Einfluss von Betriebsbesuchen auf die Entscheidungsfindung kann an dieser Stelle allerdings nicht nachgewiesen werden: Von den 5 Betrieben, die einen Betriebsbesuch in Anspruch nahmen, nahm nur ein Betrieb Lehrlinge auf, zwei überlegen noch. Dem Betriebsbesuch wurde dabei keine Bedeutung bezüglich der Entscheidung für die Aufnahme von Lehrlingen zugesprochen.

Alles in allem scheinen die Betriebe zufrieden mit ihrer Entscheidung, Lehrlinge auszubilden – lediglich zwei der 20 Betriebe würden rückblickend die Entscheidung nochmals genau überdenken. Letzteres wurde folgendermaßen begründet:

> *„Die meisten Jungen zurzeit haben einfach kein Gefühl für‘s Arbeiten, sind nicht engagiert“ (id_61)*
>
> *„Momentan habe ich Glück mit meinem Lehrling, ich habe aber auch schon schlechte Erfahrungen gemacht. Falsche Erwartungshaltungen werden bei den jungen Menschen durch das Schulsystem geweckt und sie werden sehr von den Lehrern geprägt. Es gibt in der Schule eine falsche Herangehensweise an Lehrberufe - Lehrer sind, was Handwerksberufe betrifft, sehr unerfahren. Handwerk hat bei ihnen ein schlechtes Image. Eltern haben die Vorurteile gegenüber den Handwerksberufen nicht, aber Lehrer haben heute mehr Einfluss als Eltern auf die Kinder, deshalb ist eine Bewusstseinsbildung in der Lehrerschaft für die Wirtschaft sehr wichtig.“ (id_275)*

Gründe für die Zufriedenheit mit der Entscheidung gehen über die Abdeckung des eigenen Fachkräftebedarfs im jeweiligen Betrieb hinaus. Vielmehr ist bei der Befragung der Betriebe eine große gesellschaftliche Verantwortung für die Ausbildung von Lehrlingen anzutreffen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf in Österreich abzudecken.

Abbildung 15: Gründe für Zufriedenheit mit Entscheidung zur Lehrlingsausbildung

Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019

7 Beweggründe gegen Lehrlingsaufnahme

Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurden Betriebe, die sich trotz Kontaktaufnahme durch das AMS gegen die Aufnahme von Lehrlingen entschieden haben, gebeten, dies zu begründen. Diese Betriebe begründeten ihre Entscheidung, keinen Lehrling aufzunehmen, zumeist damit, dass kein/e geeignete/r BewerberIn gefunden werden konnte (Anteil 42%). Diese Entscheidung ist somit in erster Linie extrinsisch, also auf äußere Rahmenbedingungen rückführbar. Hier könnte eine entsprechende Unterstützung bei der Suche nach geeigneten BewerberInnen seitens des AMS ansetzen. Gleichzeitig weist dies darauf hin, dass es wichtig wäre, dass Betriebe, die eine Lehrstelle anbieten, in Zukunft sich auch stärker als attraktive Unternehmen bei potenziellen KandidatInnen präsentieren. Dieser Paradigmenwechsel wurde auch von einigen befragten VertreterInnen von AMS, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer thematisiert.

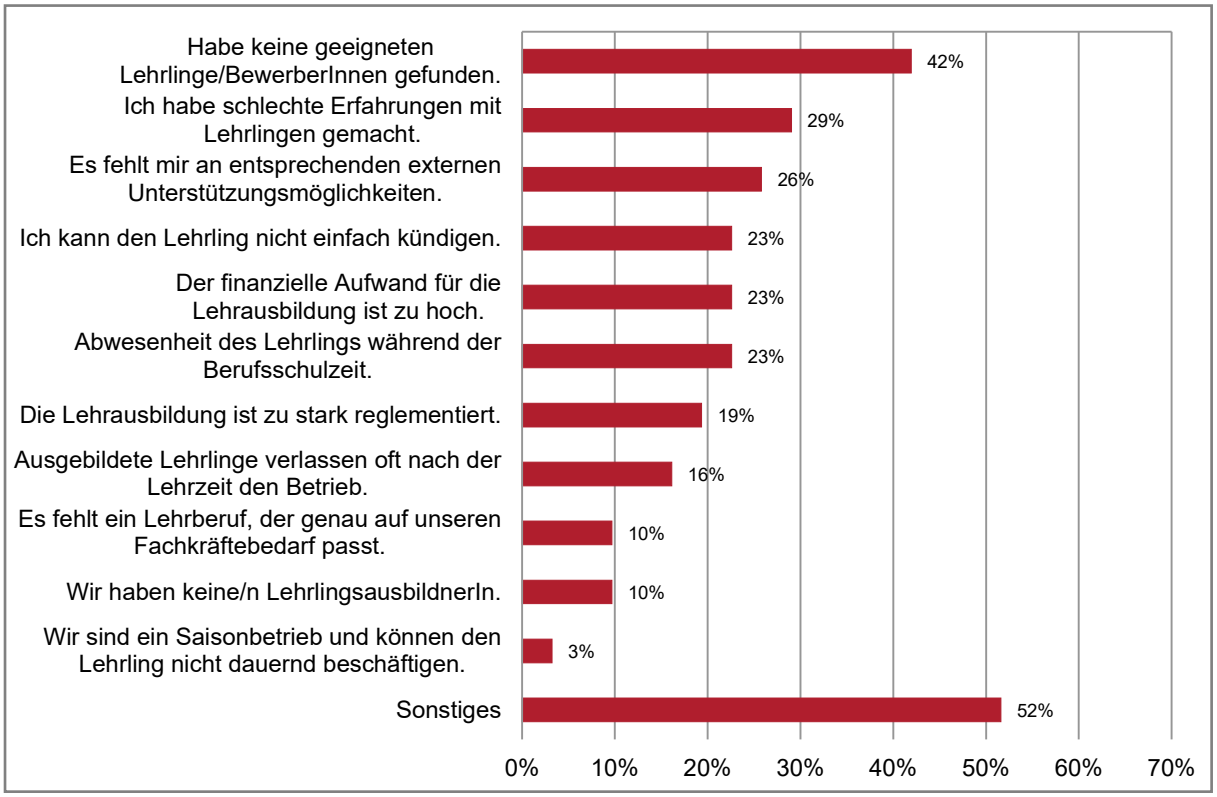
Schlechte Erfahrungen mit Lehrlingen spielen bei der Entscheidung gegen eine Aufnahme eines Lehrlings ebenso eine gewichtige Rolle: Rund 29% der Betriebe, die trotz Kontakt durch das AMS keine Lehrlinge aufnahmen, begründen dies (auch) mit schlechten Erfahrungen.

Weitere Argumente gegen die Aufnahme eines Lehrlings waren die Schwierigkeit, einen Lehrling zu kündigen, der hohe finanzielle Aufwand für den Betrieb sowie die Abwesenheit des Lehrlings während der Berufsschulzeit. Diese Gründe wurden von jeweils 23% der Betriebe vorgebracht.

Fehlende innerbetriebliche und strukturelle Rahmenbedingungen – wie etwa das Fehlen eines entsprechenden Lehrberufs oder das Fehlen eines/einer LehrlingsausbildnerIn - wurden auch als Motive gegen die Aufnahme eines Lehrlings angegeben. Diese beiden Aspekte waren aber lediglich für rund 10% der Betriebe ein Beweggrund gegen eine Lehrlingsaufnahme.

Weitere Argumente gegen die Aufnahme eines Lehrlings (Kategorie ‚Sonstiges') waren die baldige Schließung des Unternehmens, die Inkompatibilität von Jugendschutzbestimmungen und erforderlicher Arbeitszeit oder einfach, dass sich die Lehrausbildung für den jeweiligen Betrieb nicht lohnt.

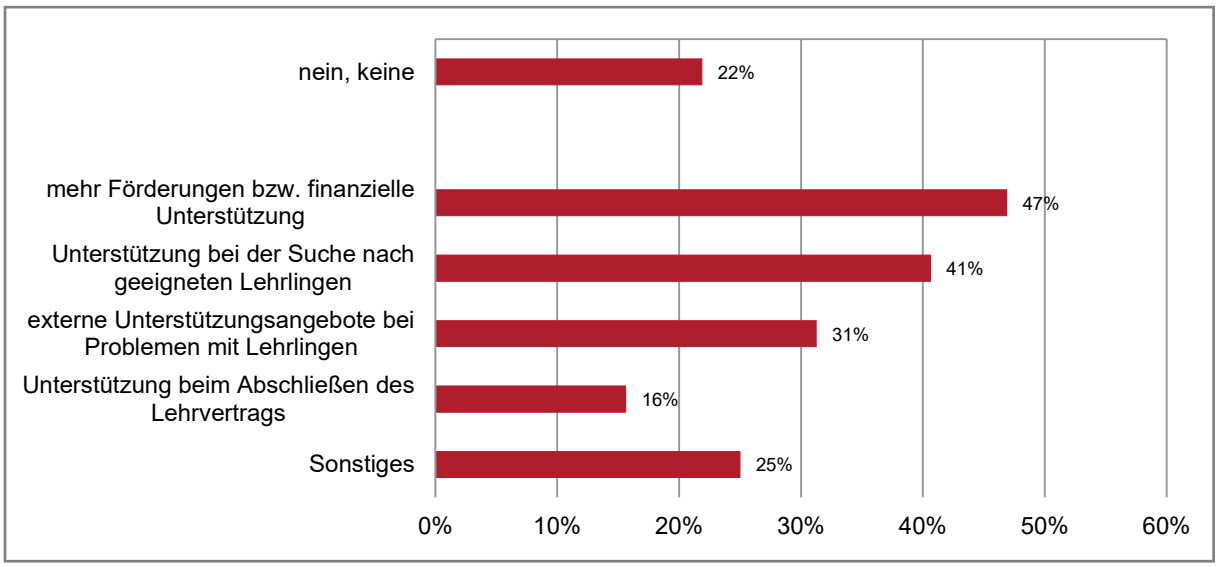
Abbildung 16: Gründe gegen Lehrlingsaufnahme (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=32, n miss=1

Es zeigt sich auch, dass viele Betriebe das Fehlen von externen Unterstützungsmöglichkeiten als Grund gegen die Lehrlingsaufnahme anführen. So gibt die Mehrzahl dieser Betriebe an, dass externe Unterstützung für die Lehrlingsaufnahme benötigt hätten, lediglich rund 22% der Betriebe haben dies verneint. Als häufigste Unterstützung wurden finanzielle Förderungen (47%) und/oder Unterstützung bei der Suche nach geeigneten BewerberInnen (41%) genannt. Letzteres überrascht nicht, wurde doch der Mangel an (geeigneten) BewerberInnen bei diesen Betrieben als ein Hauptmotiv genannt. Aber auch externe Unterstützung bei Problemen mit Lehrlingen wurde von 31% dieser Betriebe als wichtige Hilfestellung genannt.

Abbildung 17: Benötigte externe Unterstützung für Lehrlingsaufnahme (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=32

8 Argumente von Unternehmen gegen die Lehrausbildung

Im Zuge der Erhebung wurden auch jene Betriebe, die nicht vom AMS kontaktiert wurden und für die eine Lehrausbildung nicht in Betracht kommt, nach Ihren Beweggründen gefragt.

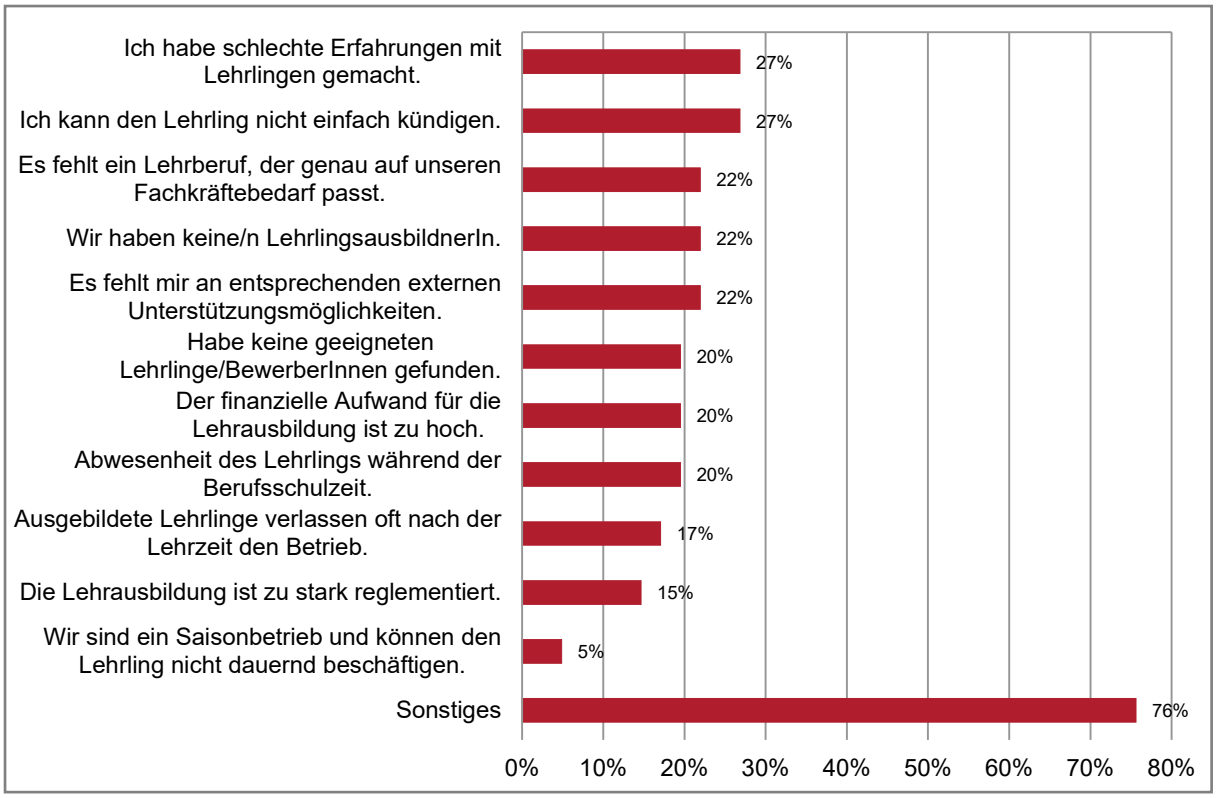
Schlechte Erfahrungen mit Lehrlingen spielen für diese Betriebe die gewichtigste Rolle (27%). Eng damit zusammen hängt auch das Argument, dass es schwierig ist, einen Lehrling zu kündigen (27%).

Relativ viele Betriebe gaben fehlende innerbetriebliche und strukturelle Rahmenbedingungen als Motive gegen eine Lehrausbildung an: So begründeten jeweils rund 22% ihr Desinteresse mit dem Fehlen eines geeigneten Lehrberufs, dem Fehlen eines Lehrlingsausbildners/einer Lehrlingsausbildnerin im Betrieb und/oder der fehlenden externen Unterstützung.

Aber auch das Fehlen geeigneter BewerberInnen, der hohe finanzielle Aufwand und/oder die Abwesenheit des Lehrlings während der Berufsschulzeit wurden von 20% dieser Betriebe als Argument gegen die Lehrlingsausbildung geltend gemacht.

Sonstige Argumente (Kategorie ‚Sonstiges') gegen die Ausbildung von Lehrlingen waren vor allem die baldige Schließung des Unternehmens, die Unvereinbarkeit von Schutzbestimmungen und betrieblichen Anforderungen (vor allem Arbeitszeit), die Präferenz für ausgebildete Arbeitskräfte, fehlende betriebliche Ressourcen für Lehrausbildung oder Kritik am Verhalten von Lehrlingen.

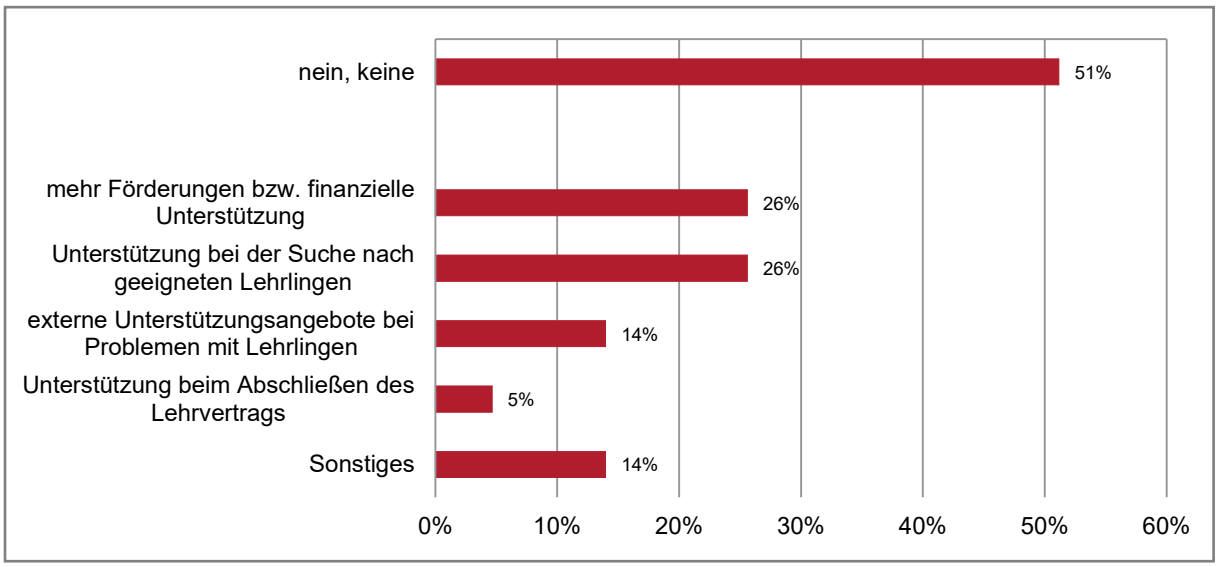
Abbildung 18: Gründe gegen Lehrlingsausbildung (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=43, n miss=2

Auf die Frage, ob Betriebe externe Unterstützung für die Lehrlingsaufnahme benötigt hätten, haben mehr als die Hälfte der Betriebe, die im Rahmen der Einladungen für die Informationsveranstaltungen nicht vom AMS kontaktiert wurden, hierbei keinen Bedarf verortet. Die prinzipielle Entscheidung gegen eine Lehrausbildung im Betrieb scheint demnach für viele auch nicht durch zusätzliche Unterstützungsleistungen umkehrbar, sondern eher eine Grundsatzentscheidung zu sein.

Abbildung 19: Benötigte externe Unterstützung für Lehrlingsausbildung (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019, n=43

9 Das Zusammenspiel von AMS und Kooperationspartnern Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer

Unzufriedenheit mit dem „getrennten Vor-sich-Hinwursteln von AMS und Sozialpartnern“ – so eine AMS-MitarbeiterIn - bei der Förderung der betrieblichen Lehrausbildung war für das AMS Oberpullendorf Anlass, um die Idee eines gemeinsamen Projektes zu entwickeln. Seitens der Leitung des AMS Burgenland wurde mit den Leitungsebenen der burgenländischen Sozialpartner ein gemeinsames Projekt zur Akquisition zusätzlicher Lehrstellen akkordiert.

Um Erfahrungen bei der Umsetzung eines solchen Projektes zu sammeln, wurde in der Regionalen Geschäftsstelle Oberpullendorf ein Pilotprojekt gestartet. Aufgrund der äußerst positiven Erfahrungen mit dem Pilotprojekt wurde eine burgendlandweite Ausrollung beschlossen. Dazu wurde ein eigener Projektauftrag mit Zielen und Meilensteinen formuliert sowie die Projektleitung festgelegt.

Novum war die Zusammenarbeit von AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, die es in dieser Form bislang noch nicht gab. Hier galt es im Rahmen eines Kick-offs und weiterer Abstimmungstreffen die Aufgabenteilung abzustimmen.

In die Kompetenz des AMS – und hier insbesondere der Service für Unternehmen-Verantwortlichen in den Regionalen Geschäftsstellen - fiel die operative Umsetzung der Informationsveranstaltungen, was zum einen die Einladung der regionalen Unternehmen (Terminankündigung und Einladung mit Programm), die Organisation vor Ort (Veranstaltungsräume, Catering), die Akquisition eines Role-Model-Betriebs im Bereich Lehrausbildung sowie die Koordination der AMS-internen Öffentlichkeitsarbeit umfasste. Im Rahmen der Veranstaltung selbst präsentierten VertreterInnen des AMS das Förderinstrumentarium im Bereich Lehrausbildung.

Kontaktdaten zu Betrieben, die bislang noch nicht in der Lehrausbildung aktiv beziehungsweise seit längerer Zeit inaktiv waren, wurden von der Wirtschaftskammer bereitgestellt. Diese Adressen galt es nach Begutachtung durch die Arbeiterkammer mit den Unternehmensdaten des AMS abzugleichen und eine Liste mit zu kontaktierenden Firmen zu erstellen, die als TeilnehmerInnen an den Infoveranstaltungen infrage kommen. Im Rahmen der Veranstaltungen

informierten die Wirtschaftskammer-VertreterInnen über rechtliche und operative Themen zur Lehrausbildung und präsentierten die Förderungen und Unterstützungsleistungen (zum Beispiel Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching) der Wirtschaftskammer.

Die Arbeiterkammer stellte bei den Veranstaltungen Informationen zu den Rechten und Pflichten von Lehrlingen bereit.

Mit diesem trilateralen Setting, in dem die drei AkteurInnen AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer einen definierten Part hatten und jeweils einen spezifischen Beitrag lieferten, ist es gelungen, auf organisatorischem Gebiet in der Förderung der Lehrlingsausbildung Neuland zu betreten. Dieses konzertierte Vorgehen wurde auch von den befragten Betrieben positiv hervorgehoben.

Eine wichtige Rolle im Rahmen der Informationsveranstaltungen hatten nach Meinung der befragten AkteurInnen und der teilnehmenden Betriebe auch die Vorzeigebetriebe, die auf lange Erfahrung in der Lehrlingsausbildung zurückblicken konnten und dementsprechend fundierte Informationen zur Lehrlingsausbildung vermitteln und praktische Hinweise geben konnten. Mit ihrem Erfahrungshintergrund waren sie in der Lage, Befürchtungen und Vorbehalte auszuräumen und Lösungswege bei konkreten Problemen aufzuzeigen. Die teilnehmenden Betriebe wurden damit auch ermuntert, Informationen aktiv einzuholen und gezielt nachzufragen.

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen war das gegenseitige Vertrauen der beteiligten AkteurInnen. So haben sich die VertreterInnen von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer bereits vorher gekannt, da sie seit einiger Zeit gemeinsam im Rahmen von Betriebsbesuchen die Voraussetzungen für Lehrausbildung gemäß den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes überprüft haben. Im Rahmen dieser gemeinsamen Aktivitäten konnte ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, was für die Kooperation im Rahmen des Projektes ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland' eine wichtige Grundlage darstellte. Eine weitere vertrauensbildende Maßnahme waren auch die gemeinsamen Betriebsbesuche von AMS und Wirtschaftskammer im Rahmen des Pilotprojektes in der Regionalen Geschäftsstelle Oberpullendorf.

Ein wichtiger Effekt der gemeinsamen Projektkooperation war der gegenseitige Informationsaustausch über aktuelle Regelungen zur Lehrlingsausbildung und vorhandene Förderansätze. Dies hatte nach Auskunft der befragten AkteurInnen von AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer doch einigen Neuigkeitswert, da die Aktivitäten und Angebote der jeweils anderen PartnerInnen nicht in dem umfassenden Ausmaß bekannt waren.

10 Zusammenfassende Bewertung des Projektes

Die Zahlen zum **Lehrstellenmarkt** (siehe Kapitel 4) belegen für das Burgenland eine **positive Entwicklung**, vor allem im Hinblick auf Lehrlinge im ersten Lehrjahr. Diese positive Tendenz dürfte teilweise auf das Projekt „Zusätzliche Lehrstellen im Burgenland" zurückzuführen sein. Gemäß den Zahlen der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Burgenland wurden 2018 75 Genehmigungen für neue Lehrbetriebe erteilt, davon gingen 51 an gänzlich neue Lehrbetriebe, 15 Lehrbetriebe haben die Lehrlingsausbildungsberechtigung erweitert und weitere sieben Betriebe haben nach dem Ablauf von 10 Jahren ihre Lehrausbildungsberechtigung erneuert. Insgesamt wurden im Jahr 2018 72 zusätzliche Lehrstellen registriert und 2017 während der Pilotphase in Oberpullendorf 16 zusätzliche Lehrstellen.

Die Ergebnisse aus der im Rahmen der Evaluierung durchgeführten Unternehmensbefragung bestätigen diese positive Entwicklung: Von den 63 befragten Betrieben, die vom AMS zu einer Informationsveranstaltung eingeladen wurden, nahmen schlussendlich 20 Betriebe mindestens einen Lehrling auf, weitere 11 Betriebe überlegen noch. Die Detailanalysen bestätigen,

dass **Betriebe, die an einer Informationsveranstaltung, die im Rahmen des Projektes angeboten wurde, teilnahmen, tendenziell häufiger Lehrlinge aufnehmen** als Betriebe, die nicht daran teilnahmen. Insgesamt nahmen diese 20 Betriebe 30 Lehrlinge auf, dies entspricht im Durchschnitt 1,5 Lehrlingen pro Betrieb. Interessant ist in diesem Zusammenhang das Ergebnis der Alterszusammensetzung der aufgenommenen Lehrlinge: So sind 17 der 30 Lehrlinge 17 Jahre oder älter. Diese Tendenz ist generell am österreichischen Lehrlingsmarkt zu beobachten und resultiert einerseits daraus, dass nach Abschluss der Pflichtschule teilweise noch Qualifikationsdefizite bestehen, und andererseits immer mehr Personen nach Abbruch oder Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder einer Allgemeinbildenden Höheren Schule sich für eine Lehrausbildung entscheiden. Auf diese doch vergleichsweise neue Zielgruppe im Rahmen der Lehrausbildung gilt es in Zukunft verstärkt einzugehen und entsprechende attraktive Angebote, wie verkürzte Lehrzeit, Entlohnung et cetera zu schaffen.

Das **Spektrum der geschaffenen Lehrberufe ist breit** und reicht von MalerIn, Elektrotechnik über KöchInnen bis zum Einzelhandel und E-Commerce. Es sind keine nennenswerten Häufigen in bestimmten Berufsfeldern zu beobachten. Durchwegs entsprechen diese Berufe jedoch den Mangelberufen im Burgenland. Und die **Deckung des Fachkräftebedarfs** im Betrieb stellt auch das **Hauptmotiv für die Aufnahme** eines Lehrlings dar: dies war für 15 der 20 Betriebe sehr bzw. eher zutreffend. Darüber hinaus wurden Unterstützungsangebote vor und während der Lehrlingsausbildung sowie finanzielle Anreise in Form von Förderungen von AMs und Wirtschaftskammer weitere Motive dar.

Positiv ist hervorzuheben, dass die **Teilnahme und die erhaltenen Informationen** im Rahmen der Infoveranstaltungen für manche der befragten Unternehmen ein treibender **Faktor für die Aufnahme von Lehrlingen** waren. Insgesamt schrieben drei der zwölf Betriebe, die Lehrlinge aufnahmen und an der Informationsveranstaltung teilnahmen, dieser einen sehr beziehungsweise eher großen Einfluss auf die positive Entscheidung zu. Darüber hinaus wurde zwei Betriebe, die einer Lehrausbildung zuvor eher skeptisch gegenüberstanden und erst durch die erhaltenen Informationen, die Vorteile erkenntlich.

Generell wird die I**nformationsveranstaltung** und die darin vermittelten Inhalte, insbesondere auch die Erfahrungen der unternehmerischen Role Models aus der Region, **sehr positiv bewertet.** Die befragten Betriebe erleben die Informationsveranstaltung als wichtig und nützlich. Und die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnahmen eine Sensibilisierung im Hinblick auf das Thema Lehrausbildung bewirkten und im Idealfall zu einer Aufnahme von Lehrlingen beitragen.

Als **Hauptmotive für eine Teilnahme** wurden Informationen zu Förderungen, aber auch allgemeine Informationen zur Lehrausbildung sowie zur Vorauswahl von Lehrlingen durch das AMS genannt, ebenso wie Unterstützungsmöglichkeiten oder arbeitsrechtliche Fragen. Dies deutet auf einen nach wie vor breiten Informationsbedarf der potentiellen Lehrbetriebe hin. Positiv ist hervorzuheben, dass beinahe alle Fragen der Betriebe im Rahmen der Informationsveranstaltungen geklärt werden konnten und mit Ausnahme eines Betriebes würden auch alle Betriebe die Teilnahme weiterempfehlen. Demnach zeichnet sich das bestehende **Format der Informationsveranstaltungen als erfolgreich** aus und kann in der bestehenden Form weitergeführt werden. Besonders positiv wurde der gemeinsame Auftritt von AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer erlebt, da so alle relevanten Stellen vertreten waren und für alle Fragen Ansprechpersonen vorhanden waren. Zudem sollten die Inputs von unternehmerischen Role Models aus Region weitergeführt werden, da so sehr praxisnahe Inhalte vermittelt werden.

Im Falle von Nicht-Teilnahmen werden mangelnde zeitliche Ressourcen als der Hauptgrund angegeben. Dieses Ergebnis gekoppelt mit den Erfahrungen der involvierten Personen im Rahmen der **Betriebsbesuche** lassen den Schluss zu, dass für manche Betriebe ein Vor-Ort-

Besuch das geeignetere Format ist und sollte für die zukünftige Ausrichtung des Projektes mitberücksichtigt werden.

Im Hinblick auf die **Vorabinformation** zu den Veranstaltungen sowie das generelle **Einladungsmanagement** zeigen die Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung Verbesserungsbedarf. So konnte sich beinahe ein Viertel der befragten Betriebe nicht vorstellen, was die Veranstaltung bringen sollte und einige gaben an, zu wenig von der Veranstaltung gewusst zu haben. Darüber hinaus sind vielfach die versendeten Einladungen im beruflichen Alltag untergegangen und den befragten Personen war nicht bewusst, dass sie diese erhalten haben. Dies zeigt ganz klar, dass im Hinblick auf eine erfolgreiche Bewerbung der Informationsveranstaltungen eine Intensivierung des Einladungsmanagements zu erfolgen hat und über eine Einladung per Mail hinauszugehen hat.

Nichts desto trotz belegen die Ergebnisse, dass durch die breite Information im Rahmen des Pilotprojektes eine **Sensibilisierung** der Zielgruppe „Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren keine Lehrlinge ausgebildet haben“, erfolgte. Aber auch Betriebe, die laufend oder ab und zu Lehrstellen anbieten, wurden angesichts einer verstärkten öffentlichen Diskussion über die Bedeutung der Lehrausbildung zur Linderung des Fachkräftemangels angesprochen. Dass das Thema Lehrausbildung in der öffentlichen **Diskussion um Fachkräftemangel** stärker positioniert werden konnte, ist auch als Ergebnis des Projektes zu werten. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich die Sensibilisierung der Betriebe erst zeitverzögert in einem stärkeren Engagement in der Lehrausbildung niederschlägt.

In der Betriebsbefragung wurde deutlich, dass die im Rahmen des Projektes involvierten Betriebe das **konzertierte Vorgehen von AMS und Sozialpartnerorganisationen** sehr positiv aufgenommen haben. Durch gemeinsame Aktivitäten von AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer wurde demonstriert, dass den beteiligten Einrichtungen die Förderung der Lehrausbildung tatsächlich ein Anliegen ist und sie ein verlässlicher Ansprechpartner für die Unternehmen sind. Zu diesem Bild der Geschlossenheit hat auch maßgeblich beigetragen, dass im Laufe des Projektes ein **besseres gegenseitiges Verständnis** und letztlich ein Vertrauensverhältnis entstanden ist, was auf die guten persönlichen Arbeitsbeziehungen der AkteurInnen zurückzuführen ist.

Dieses gute Zusammenspiel der am Projekt beteiligten Organisationen ist eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung von **weiteren Veranstaltungen und Betriebskontakten**, für die entsprechendes Potenzial vorhanden ist. So wurden beispielsweise in Folge des Projektes gemeinsame Lehrlingscastings durchgeführt, die sowohl auf Seiten der Betriebe als auch bei lehrstellensuchenden Jugendlichen auf große Resonanz gestoßen sind. So fanden 2018 2 Lehrlingscastings in Oberpullendorf und Oberwart statt, an denen insgesamt 40 Betriebe und über 240 Jugendliche teilnahmen. 2019 fanden in sechs Bezirken des Burgenlandes Lehrlingscastings statt.

Wenngleich mit dem Projekt ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland‘ die ursprünglich anvisierten 100 Lehrstellen nicht erreicht werden konnten, so zeigen sich aber doch sehr positive Resultate. Neben den zusätzlich registrierten 39 Lehrstellen im Burgenland und 22 Ausbildungsplätzen im Bezirk Oberpullendorf wurden 2018 von Arbeiterkammer und der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer 73 Bescheide zur Genehmigung neuer Lehrbetriebe ausgestellt.

Insgesamt gesehen wurden mit dem Projekt ‚Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland‘ wichtige Impulse gesetzt, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken und die Bedeutung der Lehrausbildung für die Abdeckung des Fachkräftebedarfs deutlich zu machen.

11 Handlungsempfehlungen

Basierend auf den Analyseergebnissen wurden seitens des Forschungsteams Optimierungsoptionen für das Projekt „Zusätzliche Lehrstellen für das Burgenland“ erarbeitet und diese im Rahmen eines Reflexionsworkshops mit den relevanten AkteurInnen diskutiert sowie auf die praktische Anwendbarkeit der Vorschläge hin überprüft. Die Ergebnisse aus dem Workshop sind in den nachstehenden Handlungsempfehlungen inkludiert, die den Fokus auf folgende Punkte setzen:

- Unternehmensakquise und Vorinformation
- Empfehlungen zur konkreten Umsetzung sowie
- flankierende Maßnahmen zur Förderung der Lehrlingsausbildung.

11.1 Unternehmensakquise und Vorinformation

Die Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung verdeutlichen, dass die Einladungen zur Informationsveranstaltung, die das AMS per Mail versandt hatte, teilweise nicht wahrgenommen wurden oder nicht bei der richtigen Ansprechperson ankamen. Gleichzeitig belegen die Auswertungen, dass bei rund einem Viertel der Betriebe prinzipielles Interesse an Lehrausbildungen besteht, ebenso wie Interesse an Informationsveranstaltungen zum Thema Lehrausbildung teilzunehmen. Es lohnt sich daher auch in Zukunft in die Unternehmensakquisition zum Thema Lehrausbildung verstärkt zu investieren. Folgende zentralen Punkte haben sich im Zuge der Evaluierung herauskristallisiert:

- Die gemeinsame Umsetzung des Projektes durch AMS, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer war einer der relevanten Erfolgsfaktoren und sollte auf jeden Fall für die Zukunft beibehalten werden. Es wäre wichtig, sich bereits in der **Planungsphase intensiv miteinander abzustimmen**, das heißt aktuelle gemeinsame Schwerpunkte zu definieren ebenso wie gemeinsame Ziele festzulegen. In diesen Prozessen wären auch die **regionalen Stellen**, wie etwa das Service für Unternehmen in den Regionalen Geschäftsstellen und Bezirksstellen der Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer hinzuzuziehen. Zudem könnten durch verschiedene Schwerpunktsetzungen bei den Infoveranstaltungen relevante Gruppen zielgerichteter angesprochen werden, zum Beispiel Infos für Start-ups.
- Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Abstimmung im Hinblick auf die Unternehmensakquisition. Zielführend wäre es, **gemeinsame Kontaktlisten** zu erstellen, die laufend adaptiert und erweitert werden. In diesem Zusammenhang erscheint eine **Ausweitung der Zielgruppe** angezeigt, das heißt nicht nur Unternehmen, die in den letzten Jahren keine Lehrlinge ausgebildet haben sollten angesprochen werden, sondern beispielsweise auch Unternehmen, die Lehrlinge im dritten oder vierten Lehrjahr ausbilden, um diese weiterhin als Lehrbetriebe im Pool zu erhalten.
- Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die gezielte Unternehmensakquisition und hier zeigt sich klar, dass eine **persönliche oder telefonische Kontaktaufnahme** wesentlich erfolgreicher ist als jene per Mail. Nach einer schriftlichen Einladung per Mail erscheint es daher unerlässlich, per Telefon nachzufassen, um zum einen über die Inhalte der Info-Veranstaltungen zu informieren und zum anderen, könnte so bereits abgeklärt werden, ob die Teilnahme an der Informationsveranstaltung für die jeweiligen UnternehmensvertreterInnen zielführend ist oder ob ein Betriebsbesuch die effizientere Variante darstellt.

11.2 Projektumsetzung

Die Evaluierungsergebnisse belegen einen relativ hohen Informationsbedarf seitens der Unternehmen zum Thema Lehrausbildung, gebündelt mit hohem Interesse an sowie hoher Zufriedenheit mit den erhaltenen Informationen im Zuge der Veranstaltungen. Demnach sollte das Konzept der Informationsveranstaltungen weitergeführt werden und hier regelmäßige Angebote stattfinden und zwar sowohl für aktive als auch inaktive Lehrbetriebe. Für die Umsetzung lassen sich folgende Handlungsempfehlungen auf Basis der Evaluierungsergebnisse festhalten:

- Die Einbeziehung von „**Role Models**“, das heißt Betriebe, die erfolgreich Lehrlinge ausbilden, und die Schilderung ihrer Erfahrungen im Zuge der Informationsveranstaltungen, wurde äußerst positiv bewertet. Diese praxisnahe Informationsschiene sollte auch in Zukunft auf jeden Fall beibehalten werden.
- Zu empfehlen ist auch die Zusammenstellung eines **Informationspaketes „Lehrausbildung von A bis Z“**, das die wesentlichen Informationen von AMS, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer sowie die im Zuge der Infoveranstaltungen und Betriebsbesuche nachgefragten Themen beinhaltet. Hierbei ist auf Übersichtlichkeit sowie auf eine klare und verständliche Sprache zu achten.
- In diesem Zusammenhang ist auch die Erarbeitung eines **Argumentariums für Betriebsbesuche** – aber auch für die Unternehmensakquise – anzudenken, das die wesentlichen Argumente für eine Lehrausbildung im Betrieb beinhaltet sowie eine Replik auf Gegenargumente.
- Um das Interesse an der Teilnahme an Infoveranstaltungen längerfristig zu halten (beziehungsweise zu wecken) könnten auch **neue Themen eingebracht** werden, wie etwa die Nutzung von **Social Media für das Lehrlings-Recruiting** oder ähnliches.
- Allgemein zeigt sich, dass von den beteiligten AkteurInnen aber auch weiteren Institutionen zu unterschiedlichen Zeitpunkten Aktivitäten zum Thema Lehrausbildung gesetzt werden. Diverse Veranstaltungen könnten konzentriert auf einige ausgewählte Tage und gemeinsam angeboten werden, umso mehr Unternehmen mit **konzertierten Angeboten** zu erreichen, zum Beispiel **Tage der Lehrausbildung im Burgenland**. Hier könnten auch noch weitere AkteurInnen, wie etwa das BerufInfoZentrum des AMS, Bildungs- und Berufsorientierungs-KoordinatorInnen der Bildungsdirektion et cetera einbezogen werden. Derartige konzertierte Aktionen gilt es medial entsprechend zu begleiten, etwa durch Erfolgstories aus regionalen Lehrbetrieben im ORF Burgenland oder in regionalen Zeitungen.

11.3 Weitere Optionen rund um das Thema Lehrausbildung

11.3.1 Flankierende Maßnahmen zur Förderung der Lehrausbildung

Die über Jahre hinweg sinkende Zahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe hat mannigfaltige Gründe, wie etwa die Tendenz von Schulen (und auch Eltern), SchülerInnen möglichst lange im Bildungssystem zu halten oder das fehlende Wissen zur Vielfalt der Lehrberufe und den damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten, um nur zwei Beispiele zu erwähnen. Um eine Lehrausbildung als gleichwertige Alternative zu schulischen Ausbildungen zu etablieren bedarf es daher eines Zusammenspiels von möglichst vielen verschiedenen AkteurInnen.

- So könnten beispielsweise unter **Einbeziehung der Bildungsdirektion und von Schulleitungen**, insbesondere in Polytechnischen Schulen (PTS), Neuen Mittelschulen sowie AHS-Unterstufen eine **Info-Kampagne für die Lehrausbildung** gestartet werden und in

diesem Zusammenhang auch die Lehrkräfte über die Möglichkeiten der Lehrausbildung informiert und dafür sensibilisiert werden.

- Zentral ist es in diesem Zusammenhang natürlich auch, die Eltern über die Möglichkeiten der Lehre, beispielsweise Lehre mit Matura, zu informieren.
- Weiters kann eine **höhere Entlohnung die Lehre aufwerten** sowie auch die Bereitschaft dazu steigern. So zeigt das Beispiel aus Oberösterreich, wo Industriebetriebe für Lehrlinge den kollektivvertraglichen Hilfsarbeiterlohn bezahlten, erfolgreiche Tendenzen. Dies könnte beispielsweise auch im Burgenland für Mangelberufe angewandt werden oder durch den Einsatz neuer Förderinstrumente für Lehrberufe finanziell aufgewertet werden.
- Des Weiteren zeichnen sich zwei unterschiedliche Tendenzen im Hinblick auf LehranfängerInnen ab:
  - Einerseits zeigt sich, dass Jugendliche nach der Pflichtschule nicht immer über das entsprechende notwendige fachliche Know-How verfügen, aber auch dass im Bereich der Sozialkompetenzen Aufholbedarf besteht. Seitens des AMS könnten hierzu „Vorschaltmaßnahmen“ konzipiert werden, die den Jugendlichen das entsprechende Wissen vermitteln.
  - Andererseits belegen die Zahlen der LehranfängerInnen, dass immer mehr Jugendliche nach der Matura (zumeist einer Allgemeinbildenden Höheren Schule) eine Lehre beginnen. In diesem Zusammenhang könnte der Ausbau der „Dualen Akademie“ der Wirtschaftskammer ein vielversprechender Ansatz für die Zukunft sein. Im Rahmen der dualen Akademie werden den AbsolventInnen einer Allgemeinbildenden Höheren Schule direkt im Unternehmen die praktischen Lehrinhalte vermittelt, zudem die Berufsschule besucht und spezifische Fach- und Zukunftskompetenzen am Wirtschaftsförderungsinstitut vermittelt. Die Jugendlichen erhalten attraktive Einstiegsgehälter, die über der Lehrlingsentschädigung liegen, und profitieren zudem von einer verkürzten Lehrzeit von 2,5 Jahren. Derartige Ansätze stellen gerade für die Zielgruppe der AbsolventInnen einer Allgemeinbildenden Höheren Schule ein Angebot dar, das die Lehre langfristig wieder attraktiver machen kann.
- Darüber hinaus gibt es seitens des AMS Angebote für eine verkürzte Lehrausbildung, etwa im Rahmen der Fachkräfteintensivausbildung oder der arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA), bei der sowohl das Unternehmen als auch die auszubildenden Arbeitskräfte seitens des AMS Förderungen erhalten. Auch derartige Modelle und Förderungen sind jenen Betrieben, die dringend Fachkräfte suchen, stärker bekannt zu machen.

11.3.2 Paradigmen-Wechsel bei der Suche nach potentiellen Lehrlingen erforderlich

Vielfach zeigen die Erfahrungen der Unternehmen, dass der bisherige Modus der Lehrstellensuche nicht mehr die gewünschten Erfolge bringt. Bisher haben Betriebe entweder die Lehrstelle beim AMS gemeldet und/oder diese selbst ausgeschrieben und auf geeignete BewerberInnen „gewartet“, auf Initiativbewerbungen reagiert oder durch Mundpropaganda die Lehrstellen besetzen können. Unternehmen beklagen jedoch, dass es immer schwieriger wird, geeignete BewerberInnen zu finden. Erfolgreich bei der Lehrlingsakquise sind vor allem jene Unternehmen, die die Lehrstellensuche als langfristigen Prozess anlegen und initiativ auf SchülerInnen (zum Beispiel im Rahmen von Schulprojekten) zugehen oder durch besonders gute Rahmenbedingungen (zum Beispiel überdurchschnittliche Entlohnung, Freizeitangebote et cetera) sich von der Masse abheben.

Dieser sich abzeichnende Paradigmenwechsel ist noch nicht bei allen Unternehmen angekommen und unter dem Stichwort „Employer Branding“ könnte sich hier auch das AMS im Zuge der Service für Unternehmen-Kontakte neu positionieren. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass so die Effizienz der Rekrutierung von geeigneten BewerberInnen gesteigert werden kann, ebenso wie sich die Eignung der BewerberInnen erhöht und generell eine höhere Identifikation der Lehrlinge - aber auch der weiteren ArbeitnehmerInnen - mit dem Unternehmen zu beobachten ist.

11.3.3 AMS-Leitprojekt „Employer Branding“

Unter dem Titel „Employer Branding“ könnte das AMS im Zuge der Service für Unternehmen-Aktivitäten ein neues Leitprojekt entwickeln. So könnten Informationen zum Zweck des künftig notwendigen Employer Brandings gesammelt, aufbereitet und an die interessierten Unternehmen weitergegeben werden. Aber nicht nur die Information, sondern auch die Entwicklung von unternehmensspezifischen Strategien sollte im Zuge dieses Leitprojektes umgesetzt werden. Auch eine Umsetzung im Unternehmen sollte gemeinsam durch AMS und Wirtschaftskammer unterstützt werden.

12 Anhang

12.1 Methodische Anmerkungen zur Unternehmensbefragung

Einen zentralen Arbeitsschritt im Rahmen der Evaluierung stellt die Befragung von burgenländischen Betrieben dar, die in den letzten 5 Jahren keine Lehrlinge ausgebildet haben. Dabei wurde zwischen Betrieben differenziert,

- die vom AMS im Rahmen der Pilotprojekte zu Informationsveranstaltungen eingeladen wurden und diese besucht haben,
- die vom AMS zu Informationsveranstaltungen eingeladen wurden und diese nicht besucht haben, und
- die (noch) nicht vom AMS bezüglich Lehrausbildung kontaktiert wurden (=Kontrollgruppe).

Aus einem Datenpool von insgesamt 514 Betrieben konnten mit **132 telefonische Interviews** geführt werden. Hierzu wurden seitens des AMS auch Kontaktinformationen zu den Betrieben übermittelt.

Die Befragung fand im Juli 2019 im hauseigenen Telefonlabor von L&R Sozialforschung statt und wurde von vorab durch das Forschungsteam geschulte InterviewerInnen durchgeführt. Der vorliegende Zwischenbericht bietet eine Darstellung der wichtigsten Ergebnisse der Betriebsbefragungen.

Nachfolgende Tabelle 8 bietet einen Überblick über die Verteilung der befragten Betriebe nach der oben beschriebenen Gruppenzuteilung im Vergleich zur Grundgesamtheit. Wie sich gezeigt hat, divergiert dabei die Gruppenzuteilung laut Daten teilweise von der Selbstzuordnung durch die interviewten BetriebsvertreterInnen, welche überwiegend in der Unternehmensleitung zu verorten waren (79%): So wurden laut Daten 66 der befragten Betriebe zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, haben diese aber nicht besucht, während dies im Zuge der Selbstzuordnung nur auf 40 Betriebe zutrifft. Die BetriebsvertreterInnen gaben demgegenüber häufiger an, gar nicht zu einer Informationsveranstaltung eingeladen worden zu sein. Dies kann nun mehrere Gründe haben: Einerseits könnte die Einladung vergessen worden sein beziehungsweise im Zuge eines schnellen Überfliegens als solche gar nicht richtig registriert worden sein oder die Einladung konnte tatsächlich nicht übermittelt werden, beispielsweise aufgrund fehlerhafter E-Mail-Adressen. Andererseits könnte es sich bei der Interviewperson und der vom AMS genannten Kontaktperson um zwei verschiedene Personen handeln und der/die Befragte gar nicht darüber informiert gewesen sein. Hier kann demnach auch Optimierungspotential hinsichtlich des Einladungsmanagements verortet werden.

> *„Wir haben ganz sicher keine Einladung erhalten. Wenn wir sowas bekommen, dann antworten wir immer präzise.“ (id_254)*
>
> *„Davon weiß ich nichts, ist das per Mail oder Post gekommen? Ich hätte aber sehr großes Interesse daran.“ (id_242)*

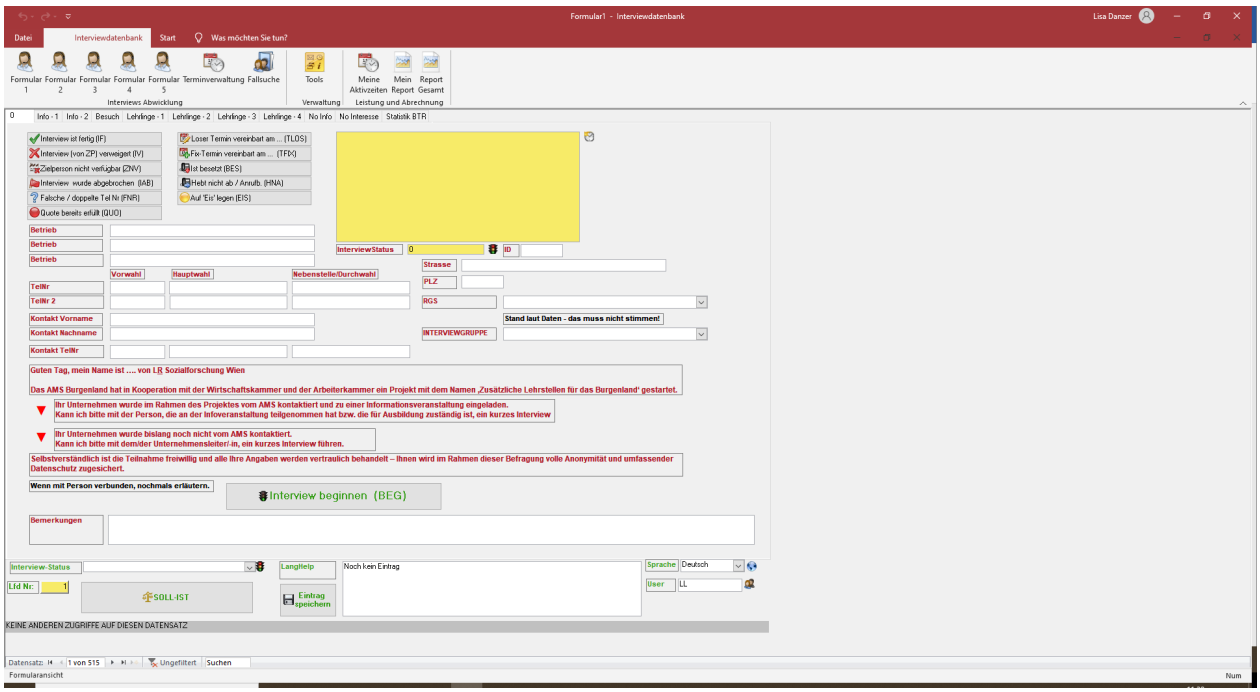
Darüber hinaus wurde die doch relativ kleine Gruppe jener Personen, die an einer Informationsveranstaltung teilgenommen haben, sehr gut erreicht: Von den insgesamt 34 Betrieben, die laut Daten vom AMS zu einer Informationsveranstaltung eingeladen wurden und diese auch besucht haben, wurden 28 befragt, wobei 5 davon im Zuge der Befragung angaben, gar nicht vom AMS kontaktiert worden zu sein und auch nicht an der Veranstaltung teilgenommen haben.

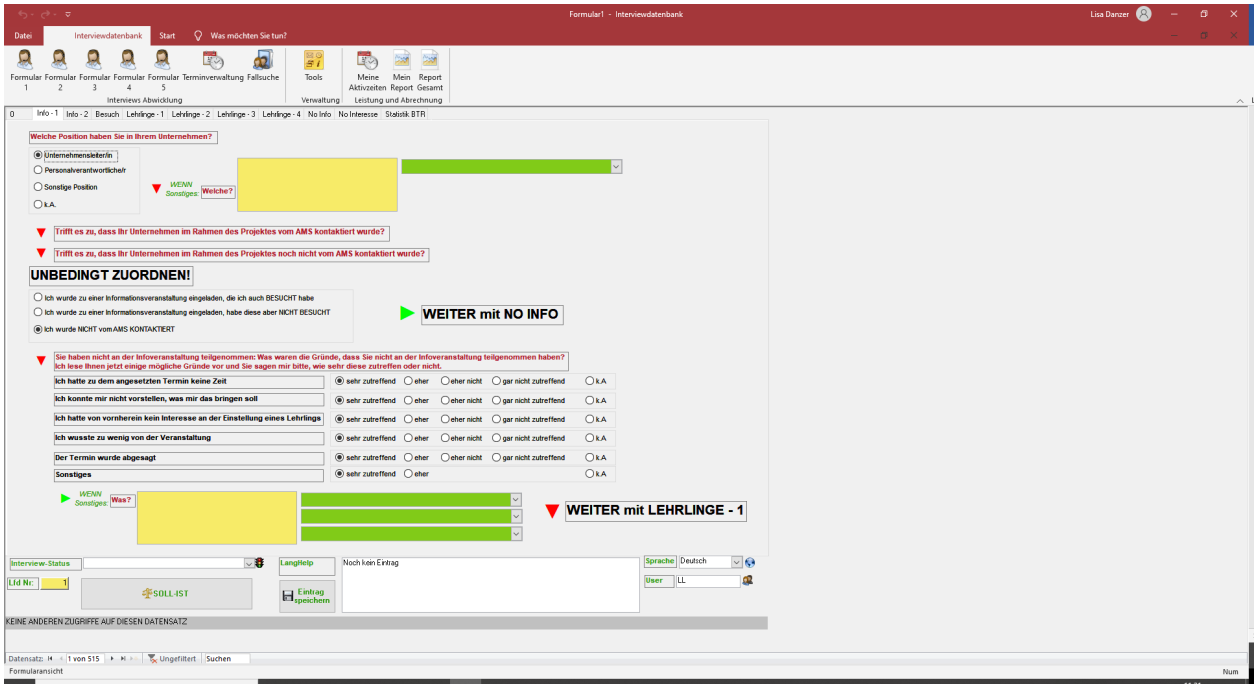
Tabelle 8: Verteilung der befragten Betriebe

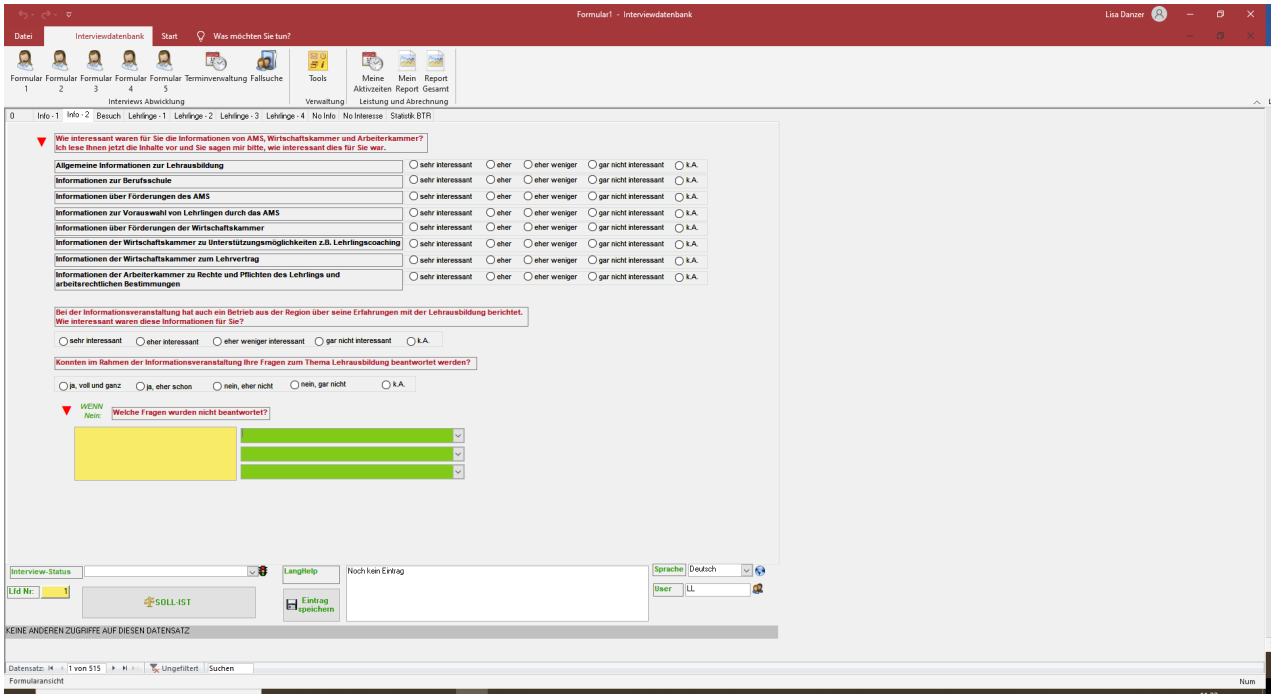
	Grundgesamtheit		Stichprobenverteilung lt. Daten			Stichprobenverteilung lt. Befragten	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil
eingeladen, aber nicht besucht	280	54,5%	66	50,0%		40	30,3%
eingeladen und besucht	34	6,6%	28	21,2%		23	17,4%
nicht eingeladen	200	38,9%	38	28,8%		69	52,3%
Gesamt	514	100,0%	132	100,0%		132	100,0%

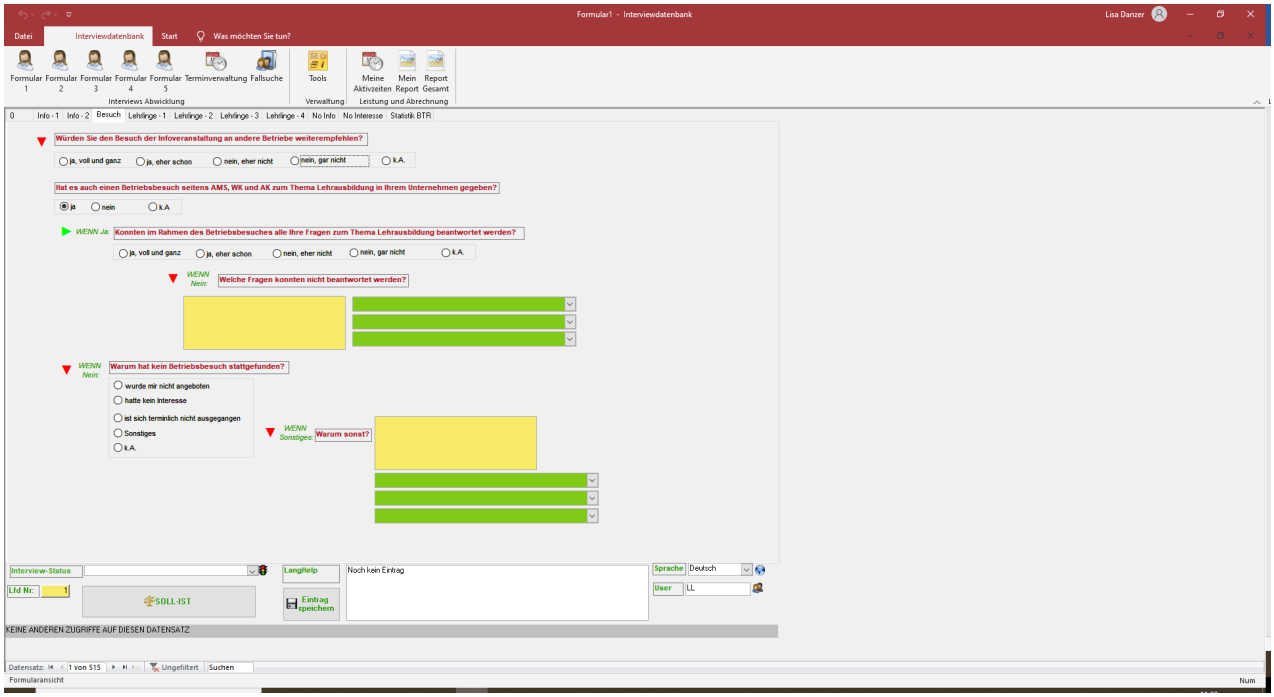
Quelle: L&R Datafile 'Lehrstellen_Bgld', 2019

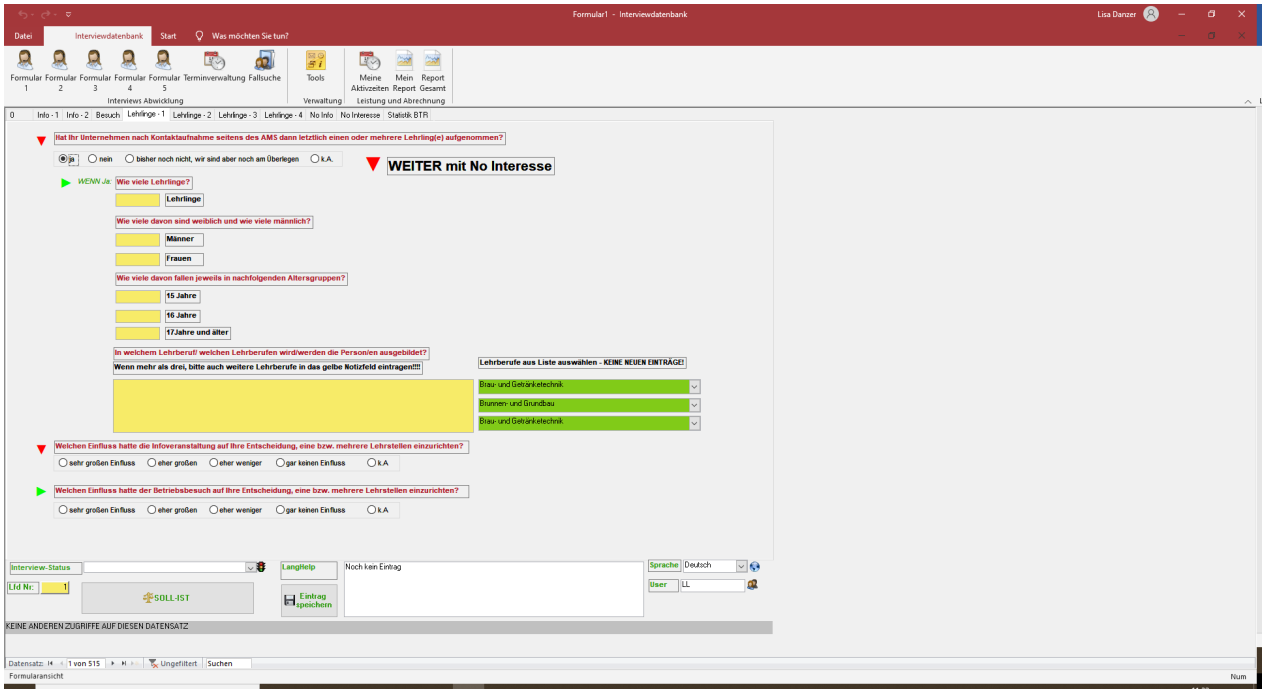
12.2 Screenshots des Fragebogens für die telefonische Befragung

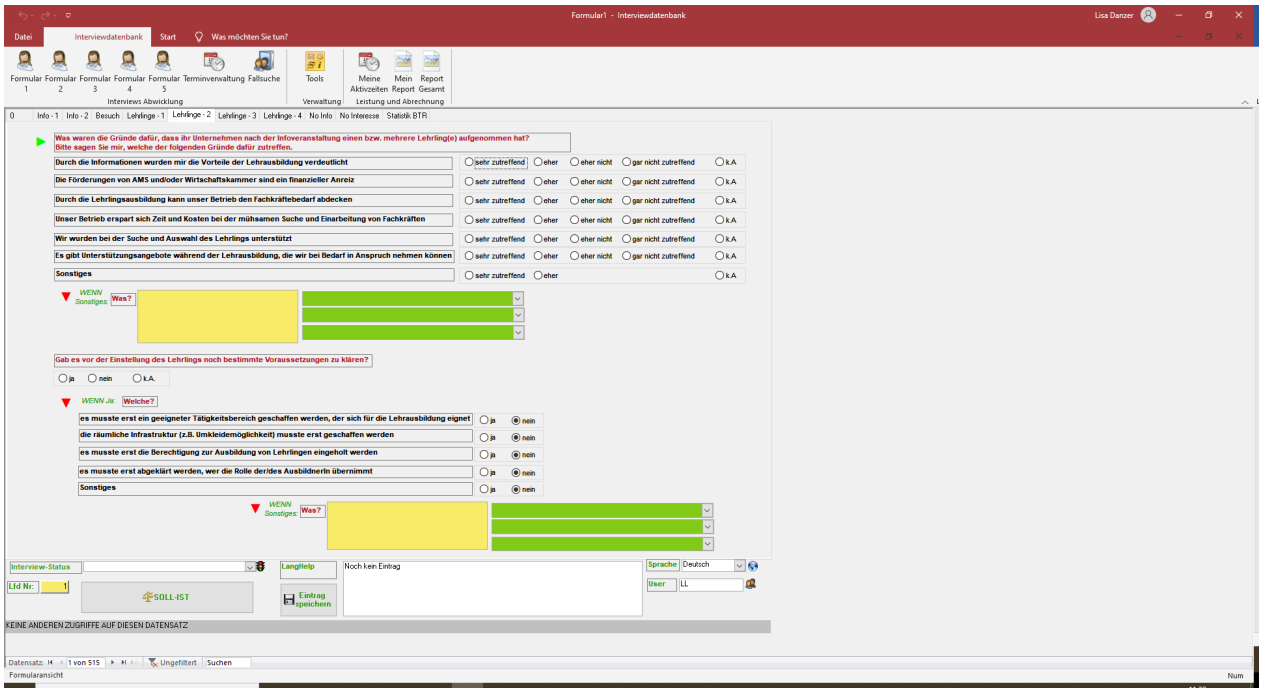


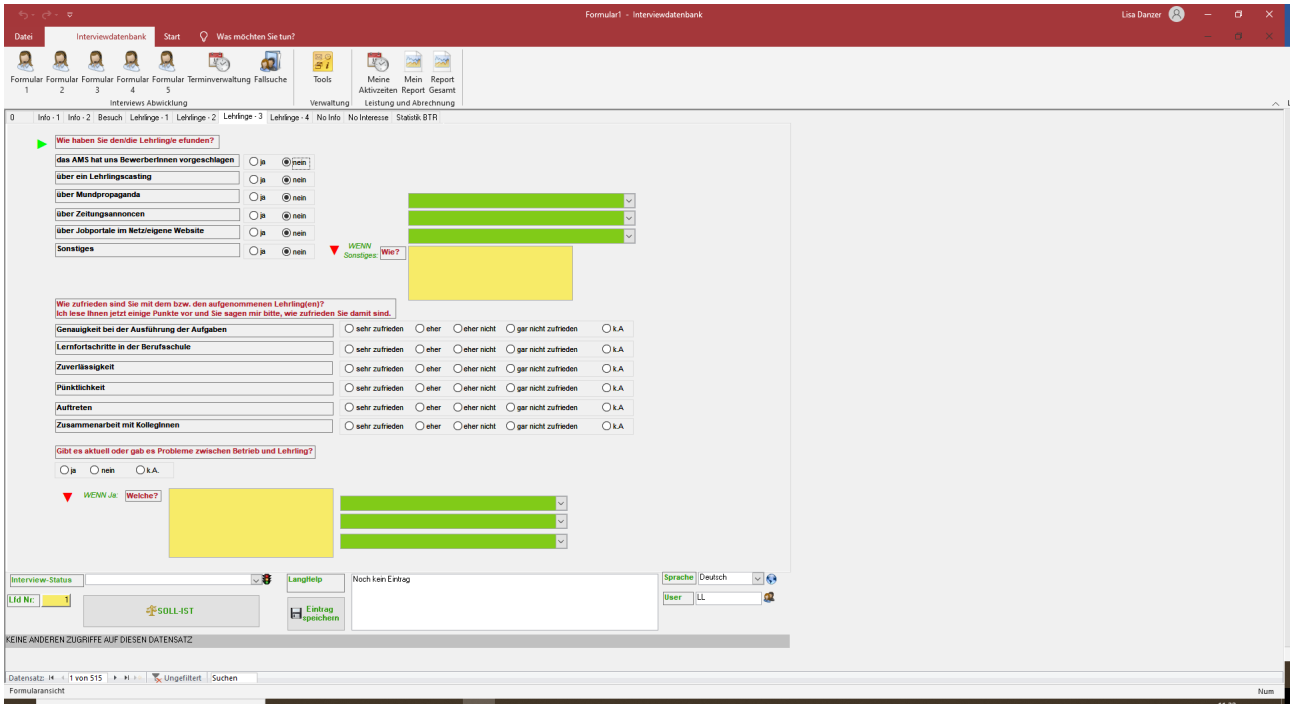


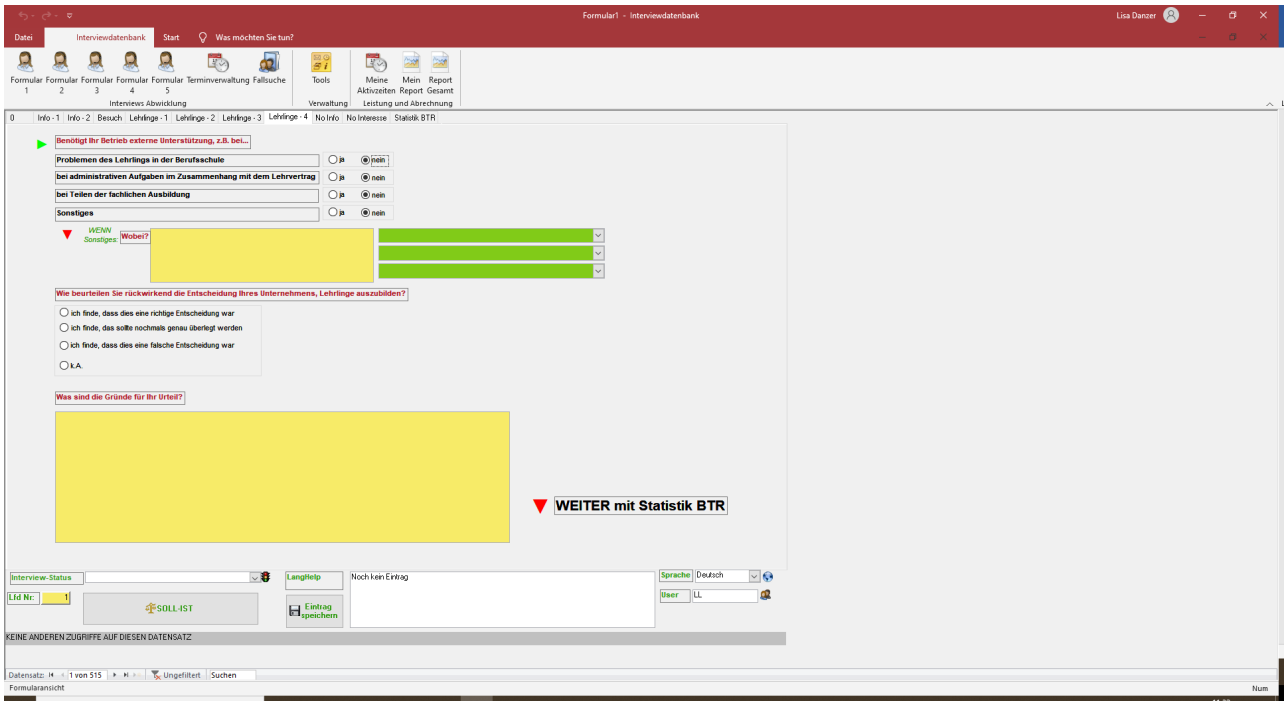

Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Report Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Wie interessant waren für Sie die Informationen von AMS, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer?
Ich lese Ihnen jetzt die Inhalte vor und Sie sagen mir bitte, wie interessant dies für Sie war.
Allgemeine Informationen zur Lehrausbildung
Informationen zur Berufsschule
Informationen über Förderungen des AMS
Informationen zur Vorauswahl von Lehrlingen durch das AMS
Informationen über Förderungen der Wirtschaftskammer
Informationen der Wirtschaftskammer zu Unterstützungsmöglichkeiten z.B. Lehrlingscoaching
Informationen der Wirtschaftskammer zum Lehrvertrag
Informationen der Arbeiterkammer zu Rechte und Pflichten des Lehrlings und arbeitsrechtlichen Bestimmungen
sehr interessant
eher
eher weniger
gar nicht interessant
k.A.
Bei der Informationsveranstaltung hat auch ein Betrieb aus der Region über seine Erfahrungen mit der Lehrausbildung berichtet.
Wie interessant waren diese Informationen für Sie?
sehr interessant
eher interessant
eher weniger interessant
gar nicht interessant
k.A.
Konnten im Rahmen der Informationsveranstaltung Ihre Fragen zum Thema Lehrausbildung beantwortet werden?
ja, voll und ganz
ja, eher schon
nein, eher nicht
nein, gar nicht
k.A.
WENN Nein:
Welche Fragen wurden nicht beantwortet?
Interview-Status
LiD Nr:
1
SOLL-IST
LangHelp
Noch kein Eintrag
Eintrag speichern
Sprache
Deutsch
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num

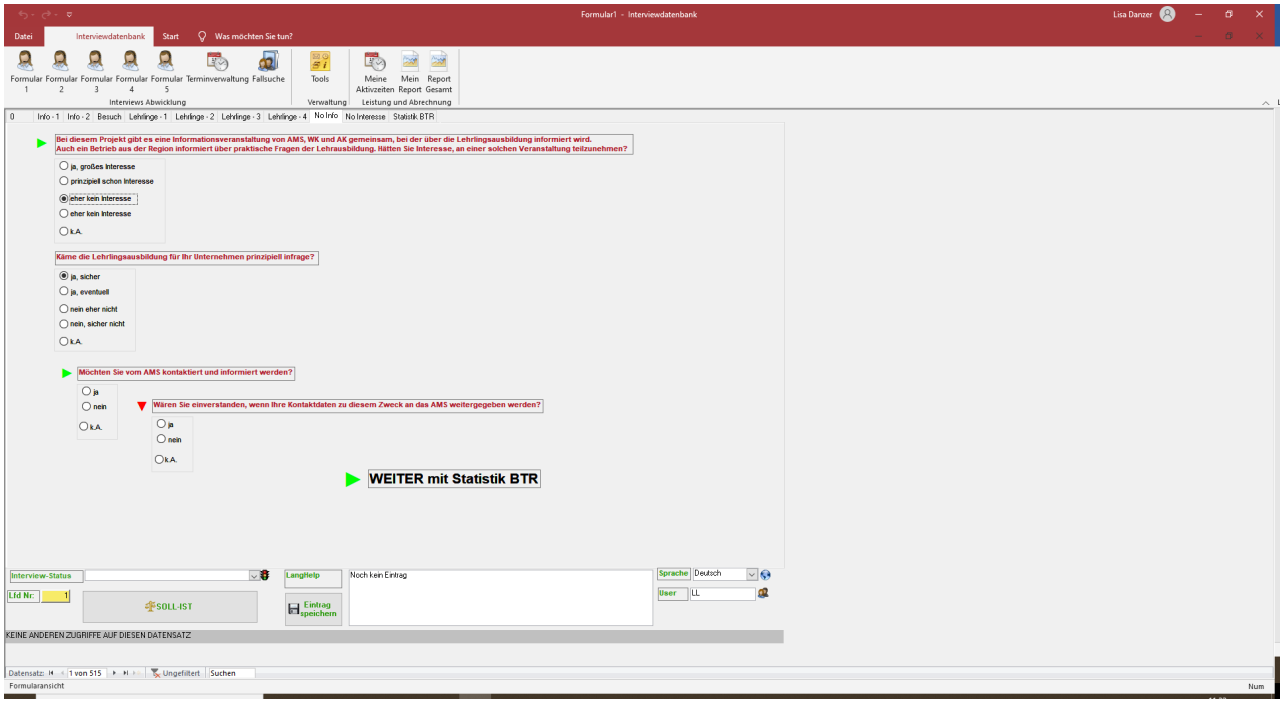

Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Report Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Würden Sie den Besuch der Infoveranstaltung an andere Betriebe weiterempfehlen?
ja, voll und ganz
ja, eher schon
nein, eher nicht
nein, gar nicht
k.A.
Hat es auch einen Betriebsbesuch seitens AMS, WK und AK zum Thema Lehrausbildung in Ihrem Unternehmen gegeben?
ja
nein
k.A.
WENN Ja:
Konnten im Rahmen des Betriebsbesuches alle Ihre Fragen zum Thema Lehrausbildung beantwortet werden?
ja, voll und ganz
ja, eher schon
nein, eher nicht
nein, gar nicht
k.A.
WENN Nein:
Welche Fragen konnten nicht beantwortet werden?
WENN Nein:
Warum hat kein Betriebsbesuch stattgefunden?
wurde mir nicht angeboten
hatte kein Interesse
ist sich terminlich nicht ausgegangen
Sonstiges
k.A.
WENN Sonstiges:
Warum sonst?
Interview-Status
LiD Nr:
1
SOLL-IST
LangHelp
Noch kein Eintrag
Eintrag speichern
Sprache
Deutsch
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num

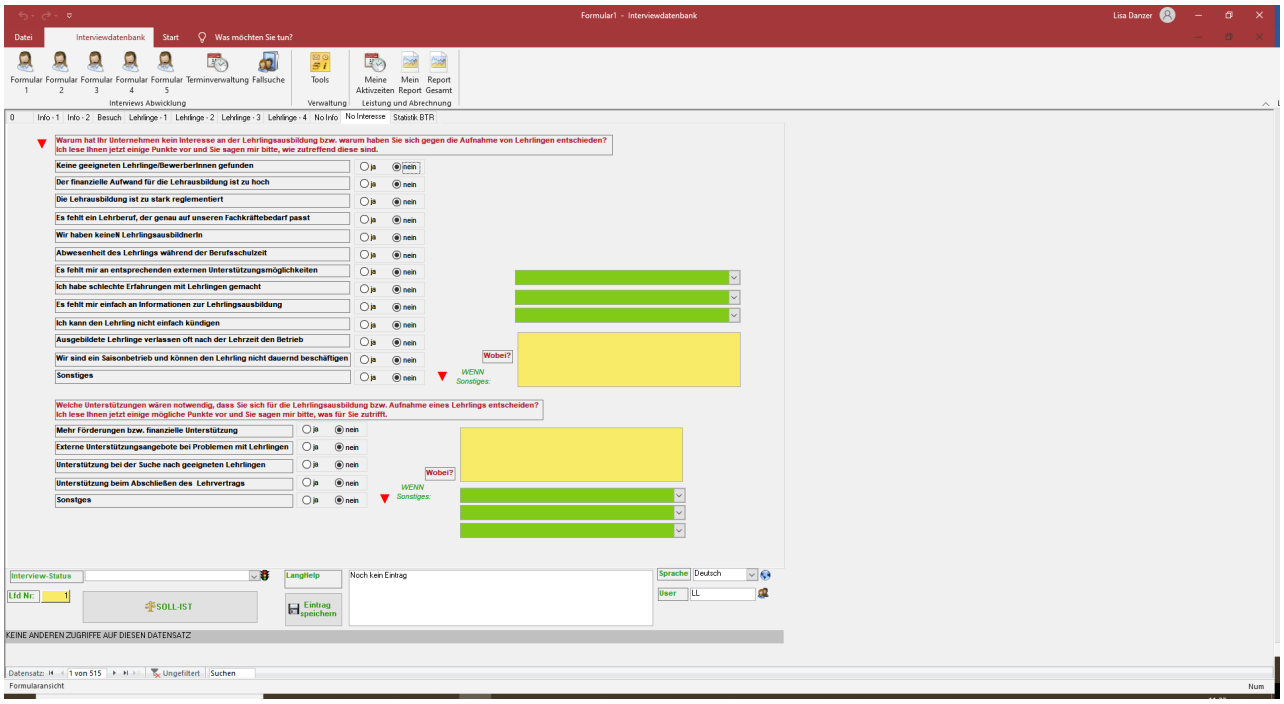

Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Report Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Hat Ihr Unternehmen nach Kontaktaufnahme seitens des AMS dann letztlich einen oder mehrere Lehrling(e) aufgenommen?
ja
nein
bisher noch nicht, wir sind aber noch am Überlegen
k.A.
WEITER mit No Interesse
WENN Ja:
Wie viele Lehrlinge?
Lehrlinge
Wie viele davon sind weiblich und wie viele männlich?
Männer
Frauen
Wie viele davon fallen jeweils in nachfolgenden Altersgruppen?
15 Jahre
16 Jahre
17 Jahre und älter
In welchem Lehrberuf/ welchen Lehrberufen wird/werden die Person/en ausgebildet?
Wenn mehr als drei, bitte auch weitere Lehrberufe in das gelbe Notizfeld eintragen!!!
Lehrberufe aus Liste auswählen - KEINE NEUEN EINTRÄGE!
Brau- und Getränketechnik
Brunnen- und Grundbau
Brau- und Getränketechnik
Welchen Einfluss hatte die Infoveranstaltung auf Ihre Entscheidung, eine bzw. mehrere Lehrstellen einzurichten?
sehr großen Einfluss
eher großen
eher weniger
gar keinen Einfluss
k.A.
Welchen Einfluss hatte der Betriebsbesuch auf Ihre Entscheidung, eine bzw. mehrere Lehrstellen einzurichten?
sehr großen Einfluss
eher großen
eher weniger
gar keinen Einfluss
k.A.
Interview-Status
LangHelp
Noch kein Eintrag
Sprache
Deutsch
LfdNr:
1
SOLL-IST
Eintrag speichern
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num

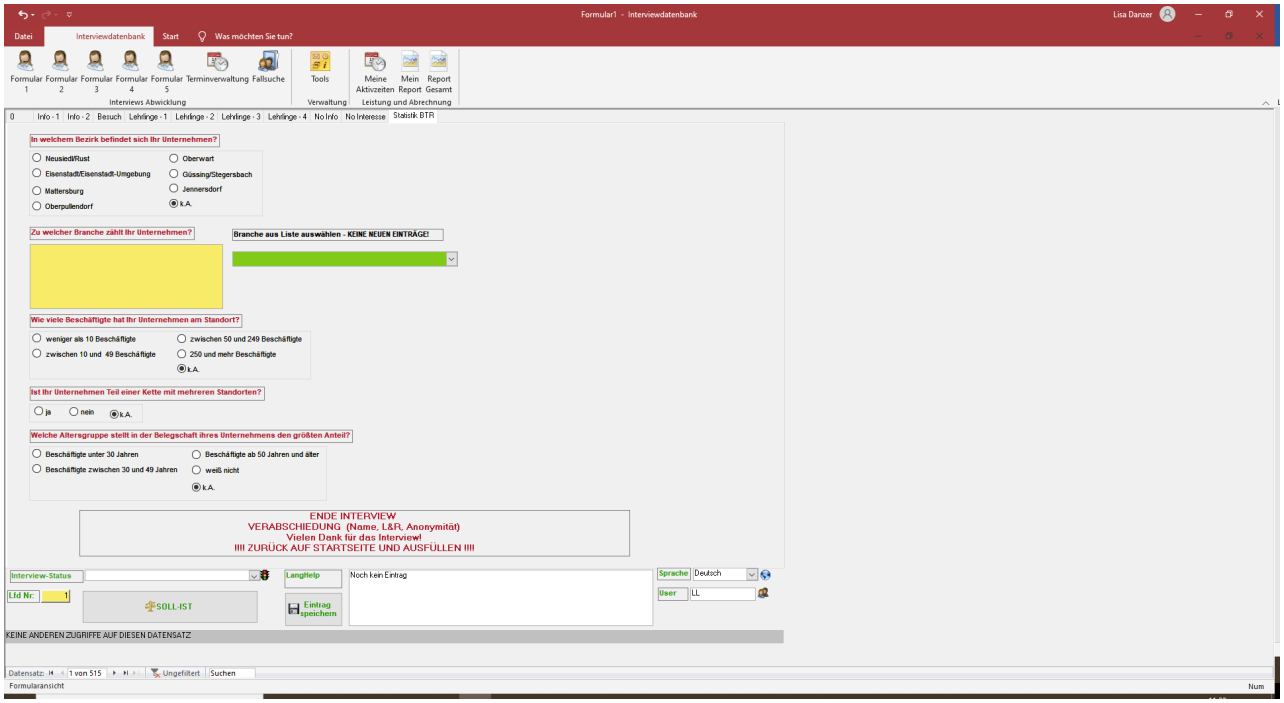

Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Report Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Was waren die Gründe dafür, dass ihr Unternehmen nach der Infoveranstaltung einen bzw. mehrere Lehrling(e) aufgenommen hat?
Bitte sagen Sie mir, welche der folgenden Gründe dafür zutreffen.
Durch die Informationen wurden mir die Vorteile der Lehrausbildung verdeutlicht
Die Förderungen von AMS und/oder Wirtschaftskammer sind ein finanzieller Anreiz
Durch die Lehrlingsausbildung kann unser Betrieb den Fachkräftebedarf abdecken
Unser Betrieb erspart sich Zeit und Kosten bei der mühsamen Suche und Einarbeitung von Fachkräften
Wir wurden bei der Suche und Auswahl des Lehrlings unterstützt
Es gibt Unterstützungsangebote während der Lehrausbildung, die wir bei Bedarf in Anspruch nehmen können
Sonstiges
sehr zutreffend
eher
eher nicht
gar nicht zutreffend
k.A.
WENN Sonstiges:
Was?
Gab es vor der Einstellung des Lehrlings noch bestimmte Voraussetzungen zu klären?
ja
nein
k.A.
WENN Ja:
Welche?
es musste erst ein geeigneter Tätigkeitsbereich geschaffen werden, der sich für die Lehrausbildung eignet
die räumliche Infrastruktur (z.B. Umkleidemöglichkeit) musste erst geschaffen werden
es musste erst die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen eingeholt werden
es musste erst abgeklärt werden, wer die Rolle der/des Ausbildner/in übernimmt
Sonstiges
Interview-Status
LangHelp
Noch kein Eintrag
Sprache
Deutsch
LfdNr:
1
SOLL-IST
Eintrag speichern
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num


Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Report Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Wie haben Sie den/die Lehrling/e efunden?
das AMS hat uns BewerberInnen vorgeschlagen
über ein Lehrlingscasting
über Mundpropaganda
über Zeitungsannoncen
über Jobportale im Netz/eigene Website
Sonstiges
ja
nein
WENN Sonstiges:
Wie?
Wie zufrieden sind Sie mit dem bzw. den aufgenommenen Lehrling(en)?
Ich lese Ihnen jetzt einige Punkte vor und Sie sagen mir bitte, wie zufrieden Sie damit sind.
Genauigkeit bei der Ausführung der Aufgaben
Lernfortschritte in der Berufsschule
Zuverlässigkeit
Pünktlichkeit
Auftreten
Zusammenarbeit mit KollegInnen
sehr zufrieden
eher
eher nicht
gar nicht zufrieden
k.A.
Gibt es aktuell oder gab es Probleme zwischen Betrieb und Lehrling?
ja
nein
k.A.
WENN Ja:
Welche?
Interview-Status
LangHelp
Noch kein Eintrag
Sprache
Deutsch
Lfd Nr:
1
SOLL-IST
Eintrag speichern
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num


Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Report Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Benötigt Ihr Betrieb externe Unterstützung, z.B. bei...
Problemen des Lehrlings in der Berufsschule
bei administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit dem Lehrvertrag
bei Teilen der fachlichen Ausbildung
Sonstiges
ja
nein
WENN Sonstiges:
Wobei?
Wie beurteilen Sie rückwirkend die Entscheidung Ihres Unternehmens, Lehrlinge auszubilden?
ich finde, dass dies eine richtige Entscheidung war
ich finde, das sollte nochmals genau überlegt werden
ich finde, dass dies eine falsche Entscheidung war
k.A.
Was sind die Gründe für Ihr Urteil?
WEITER mit Statistik BTR
Interview-Status
LangHelp
Noch kein Eintrag
Sprache
Deutsch
Lfd Nr:
1
SOLL-IST
Eintrag speichern
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num


Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Bei diesem Projekt gibt es eine Informationsveranstaltung von AMS, WK und AK gemeinsam, bei der über die Lehrlingsausbildung informiert wird.
Auch ein Betrieb aus der Region informiert über praktische Fragen der Lehrausbildung. Hätten Sie Interesse, an einer solchen Veranstaltung teilzunehmen?
ja, großes Interesse
prinzipiell schon Interesse
eher kein Interesse
eher kein Interesse
k.A.
Käme die Lehrlingsausbildung für Ihr Unternehmen prinzipiell infrage?
ja, sicher
ja, eventuell
nein eher nicht
nein, sicher nicht
k.A.
Möchten Sie vom AMS kontaktiert und informiert werden?
ja
nein
k.A.
Wären Sie einverstanden, wenn Ihre Kontaktdaten zu diesem Zweck an das AMS weitergegeben werden?
ja
nein
k.A.
WEITER mit Statistik BTR
Interview-Status
LfdNr:
1
SOLL-IST
LangHelp
Eintrag speichern
Noch kein Eintrag
Sprache
Deutsch
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num


Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
Warum hat Ihr Unternehmen kein Interesse an der Lehrlingsausbildung bzw. warum haben Sie sich gegen die Aufnahme von Lehrlingen entschieden?
Ich lese Ihnen jetzt einige Punkte vor und Sie sagen mir bitte, wie zutreffend diese sind.
Keine geeigneten Lehrlinge/BewerberInnen gefunden
Der finanzielle Aufwand für die Lehrausbildung ist zu hoch
Die Lehrausbildung ist zu stark reglementiert
Es fehlt ein Lehrberuf, der genau auf unseren Fachkräftebedarf passt
Wir haben keineN LehrlingsausbildnerIn
Abwesenheit des Lehrlings während der Berufsschulzeit
Es fehlt mir an entsprechenden externen Unterstützungsmöglichkeiten
Ich habe schlechte Erfahrungen mit Lehrlingen gemacht
Es fehlt mir einfach an Informationen zur Lehrlingsausbildung
Ich kann den Lehrling nicht einfach kündigen
Ausgebildete Lehrlinge verlassen oft nach der Lehrzeit den Betrieb
Wir sind ein Saisonbetrieb und können den Lehrling nicht dauernd beschäftigen
Sonstiges
ja
nein
Wobei?
WENN Sonstiges:
Welche Unterstützungen wären notwendig, dass Sie sich für die Lehrlingsausbildung bzw. Aufnahme eines Lehrlings entscheiden?
Ich lese Ihnen jetzt einige mögliche Punkte vor und Sie sagen mir bitte, was für Sie zutrifft.
Mehr Förderungen bzw. finanzielle Unterstützung
Externe Unterstützungsangebote bei Problemen mit Lehrlingen
Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen
Unterstützung beim Abschließen des Lehrvertrags
Sonstges
ja
nein
Wobei?
WENN Sonstiges:
Interview-Status
LfdNr:
1
SOLL-IST
LangHelp
Eintrag speichern
Noch kein Eintrag
Sprache
Deutsch
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num


Formular1 - Interviewdatenbank
Lisa Danzer
Datei
Interviewdatenbank
Start
Was möchten Sie tun?
Formular 1
Formular 2
Formular 3
Formular 4
Formular 5
Terminverwaltung
Fallsuche
Interviews Abwicklung
Tools
Verwaltung
Meine Aktivzeiten
Mein Report
Report Gesamt
Leistung und Abrechnung
0
Info - 1
Info - 2
Besuch
Lehrlinge - 1
Lehrlinge - 2
Lehrlinge - 3
Lehrlinge - 4
No Info
No Interesse
Statistik BTR
In welchem Bezirk befindet sich Ihr Unternehmen?
Neusiedl/Rust
Oberwart
Eisenstadt/Eisenstadt-Umgebung
Güssing/Stegersbach
Mattersburg
Jennersdorf
Oberpullendorf
k.A.
Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?
Branche aus Liste auswählen - KEINE NEUEN EINTRÄGE!
Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen am Standort?
weniger als 10 Beschäftigte
zwischen 50 und 249 Beschäftigte
zwischen 10 und 49 Beschäftigte
250 und mehr Beschäftigte
k.A.
Ist Ihr Unternehmen Teil einer Kette mit mehreren Standorten?
ja
nein
k.A.
Welche Altersgruppe stellt in der Belegschaft ihres Unternehmens den größten Anteil?
Beschäftigte unter 30 Jahren
Beschäftigte ab 50 Jahren und älter
Beschäftigte zwischen 30 und 49 Jahren
weiß nicht
k.A.
ENDE INTERVIEW
VERABSCHIEDUNG (Name, L&R, Anonymität)
Vielen Dank für das Interview!
!!!! ZURÜCK AUF STARTSEITE UND AUSFÜLLEN !!!!
Interview-Status
LfdNr.
1
SOLL-IST
LangHelp
Eintrag speichern
Noch kein Eintrag
Sprache
Deutsch
User
LL
KEINE ANDEREN ZUGRIFFE AUF DIESEN DATENSATZ
Datensatz:
1 von 515
Ungefiltert
Suchen
Formularansicht
Num

13 Literatur und Quellen

Alteneder, Wolfgang/ Holl, Jürgen/ Forstner, Klaus/ Wagner-Pinter, Michael (2019): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2019, Wien

Dornmayr, Helmut/ Winkler, Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräfteradar Teil II, Wien

Dornmayr, Helmut/ Nowak, Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019, Wien

Ernst&Young (2019): Mittelstandsbarometer Österreich 2019. Befragungsergebnisse, Wien

Fink, Marcel/ Titelbach, Gerlinde/ Vogtenhuber, Stefan/ Hofer, Helmut (2015): Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren, Wien

Fink, Marian/ Horvath, Thomas/ Huber, Peter/ Huemer, Ulrike/ Kirchner, Matthias/ Mahringer, Helmut/ Piribauer, Philipp (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose. Teilbericht Burgenland. Berufliche und sektorale Veränderungen 2106 bis 2023, Wien

Gaubitsch, Reinhold (2015): Zum Fachkräftemangel in Österreich. Ergebnisse der Befragung im Rahmen des AMS Großbetriebs-Monitorings 2013/14, Wien

Lechner, Ferdinand/ Wetzel, Petra/ Willsberger, Barbara (2015): Ältere Jugendliche am burgenländischen Arbeitsmarkt, Wien.

Online-Quellen:

- Daten des AMS Burgenland zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden (per E-Mail übermittelt)
- https://wko.at/statistik/fachkraefte/themen/stellenandrang.html
- Lehrlingsstatistik Wirtschaftskammer Burgenland: https://www.wko.at/service/b/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik_Burgenland.html