

**BEGLEITENDE EVALUIERUNG DER ÜBA-
WIEN**

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Roland Löffler

Veronika Litschel

Martin Mayerl

Corinna Geppert

Alexander Petanovitsch

Wien, Juli 2020

Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) und des Wiener Arbeitnehmer/innen-Förderungsfonds (WAFF)

Bibliografische Information

Löffler, Roland, Litschel, Veronika, Mayerl, Martin, Geppert, Corinna & Petanovitsch, Alexander. (2020). Begleitende Evaluierung der ÜBA-Wien. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse. Wien: öibf.

Evaluierung der Überbetrieblichen Ausbildung in Wien (18/05)

öibf (Hrsg.), Wien, Juli 2020

Projektleitung: Roland Löffler

Projektmitarbeit: Martin Mayerl, Corinna Geppert, Alexander Petanovitsch,
Veronika Litschel

Impressum

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2, 1050 Wien

Tel.: +43/(0)1/310 33 34

Fax: +43/(0)1/310 33 34-50

E-Mail: oeibf@oeibf.at

<http://www.oeibf.at>

ZVR-Zahl: 718743404

Abstract de

Die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) ist eine wichtige Säule der beruflichen Erstausbildung für Jugendliche in Wien. Mit rund 6.267 Förderfällen im Jahr 2015 trug sie einen erheblichen Teil der beruflichen Erstausbildung in Wien.

Mit dem Förderjahr 2015 hat die Landesgeschäftsstelle Wien des AMS eine umfassende Reform der ÜBA in allen ihren Formen und den begleitenden Maßnahmen umgesetzt. Diese wurde im Zeitraum von Dezember 2017 bis Ende 2019 begleitend evaluiert. Dabei ging es vor allem um einen Vergleich der Performance der Bildungsträger und der mit der Reform einhergehenden Veränderungen im Bereich der Umsetzung, Durchführung und der Erfolge einer ÜBA-Teilnahme. Darüber hinaus sollte gemeinsam mit den Auftraggebern ein zukünftiges Monitoring-System zur besseren und zeitnahen Steuerung der ÜBA durch das AMS Wien entwickelt werden.

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Evaluierung und die sich daraus ergebenden Schlussfolgerungen zusammen.

Abstract en

Inter-company apprenticeship training (ÜBA) is an important pillar of initial vocational training for young people in Vienna. With around 6.267 funding cases in 2015, it contributed a significant part of initial vocational training in Vienna.

With the funding year 2015, the Vienna State Office of the AMS implemented a comprehensive reform of the ÜBA in all its formats and the accompanying measures. This was evaluated from December 2017 to the end of 2019. The main aim was to compare the performance of the educational institutions and the changes associated with the reform in the area of implementation, implementation and the success of an ÜBA participation. In addition, a future monitoring system for better and timely control of the ÜBA should be developed by the AMS Vienna together with the clients.

This report summarizes the results of the evaluation and the resulting conclusions.

Schlagworte

Wien

Bildungsentscheidungen und -beteiligung, Evaluationsforschung, berufliche Erstausbildung

Zusammenfassung¹

Zusammenschau der Befunde

Die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) ist eine **wichtige Säule der beruflichen Erstausbildung für Jugendliche im Wien**. Mit rund 6.267 Förderfällen im Jahr 2015 trug sie einen erheblichen Teil der beruflichen Erstausbildung in Wien.

Teilnahmedaten

Für die vorliegende Evaluation wurden alle ÜBA-Fälle analysiert, die ab dem 1.1.2010 bis 12.04.2019 in eine ÜBA-Maßnahme eingetreten sind (also zumindest eine Förderepisode aufweisen). Im gesamten Datensatz sind in Summe 48.046 Förderepisoden für die Beihilfenarten Vorbereitung und Orientierung und 43.267 Förderepisoden für die Beihilfenarten Qualifizierung dokumentiert.

Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum 2010 bis 2018 35.515 Personen an einer Vorbereitungs- bzw. Orientierungsmaßnahme zur ÜBA teilgenommen. Seit dem Startjahr der Beobachtungsperiode bis zum Jahr 2018 hat sich die Zahl der jährlichen TeilnehmerInnen mehr als verdoppelt. Dies ist auch der massiven Ausweitung der Vorbereitungsmaßnahmen im Beobachtungszeitraum geschuldet. Im Durchschnitt über die Beobachtungsperiode waren rund 63% davon männlich 95% waren bei Eintritt in die Vorbereitungs- bzw. Orientierungsmaßnahmen höchstens 18 Jahre alt.

Im Zeitraum 2010 bis 2018 haben insgesamt 34.003 Personen eine ÜBA-Maßnahme (ÜBA1, ÜBA2, verlängerte Lehrzeit oder Teilqualifikation) beendet. **Rund zwei Drittel (66,2%) waren männlich**, 92,5% waren zum Zeitpunkt des Abschlusses 18 Jahre oder älter. Von 2010 bis 2018 hat sich die TeilnehmerInnenzahl in den Qualifizierungsmaßnahmen mehr als verdreifacht.

Die Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht entspricht im Großen und Ganzen **jener bei der „regulären“ betrieblichen Lehre**: Im Zeitraum 2008/09 bis 2013/2014 haben in Wien 62.967 Personen ein Lehrverhältnis (durch die Absolvierung einer Lehrabschlussprüfung, durch Ablauf der Lehrzeit oder vorzeitig) beendet. Davon waren rund 60% Männer.

Arbeitsmarkterfolg

Die zunehmende Arbeitsmarktverankerung im zeitlichen Abstand zum Maßnahmenende ist bei jenen Personen, die eine Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung (sei es ÜBA1, ÜBA2, verlängerte Lehrzeit oder Teilqualifikation) beendet haben deutlich zu beobachten. Ein Jahr nach Maßnahmenende waren etwas weniger als die Hälfte der TeilnehmerInnen an ÜBA-Maßnahmen in einer betrieblichen Beschäftigung, ein Viertel war als arbeitslos vorgemerkt, ein Fünftel erwerbsfern. Eine weitere Qualifizierung (innerhalb oder außerhalb von ÜBA-Maßnahmen) absolvierte jede neunte Person. **Zwei Jahre nach Beendigung einer ÜBA-Maßnahme befanden sich 48% der Personen in einem betrieblichen Beschäftigungsverhältnis** (davon 13% als Lehrlinge), sechs Prozent waren

¹ Während der Erstellung der Evaluierung wurden die Rahmenbedingungen für ÜBA-Maßnahmen dahingehend geändert, dass der Schwerpunkt der Maßnahmen nun noch stärker auf der Vermittlung in eine betriebliche Lehre liegt. Dies ist bei der Interpretation der Evaluierungsergebnisse zu beachten. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass die möglichen Auswirkungen der CoVid19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt und das Ausbildungssystem nicht in den Bericht eingeflossen sind.

TeilnehmerInnen einer weiteren Qualifizierungsmaßnahme, weniger als ein Viertel war arbeitslos, rund ein Fünftel erwerbsfern.

Während sich der Anteil der Arbeitslosen und Erwerbsfernen drei Jahre nach Beendigung einer ÜBA-Maßnahme kaum von jenen zwei Jahre nach Maßnahmenende unterschied, stieg im Schuljahr 2015/16 der Anteil der ÜBA-TeilnehmerInnen, die eine unselbstständige Beschäftigung (ohne Lehre) in einem Betrieb innehatten, auf 43%. Vier Jahre nach Maßnahmenende betrug der vergleichbare Anteil der Personen des Schuljahres 2014/15 sogar 47%.

Die Arbeitsmarktintegration nach Absolvierung einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme im Bereich der ÜBA **zeigt signifikante Geschlechtsunterschiede**. Ein Jahr nach Maßnahmenende sind 26% der männlichen Teilnehmer der Kohorte 2016/17 in unselbstständiger Beschäftigung, bei Frauen sind es 22%. Auch die Zahl jener, die zu diesem Zeitpunkt in einer betrieblichen Lehre sind, ist bei Frauen mit 20% niedriger als bei Männern (22%). Die geringere Arbeitsmarktintegration ist auch zum Stichtag 24 Monate nach Maßnahmenende zu sehen: 36% der männlichen Teilnehmer und 33% der weiblichen Teilnehmer sind unselbstständig beschäftigt, 15% der Männer und 10% der Frauen in einer betrieblichen Lehre. Drei Jahre nach Maßnahmenende sind 51% der männlichen Teilnehmer der Kohorte 2015/16 in Beschäftigung (davon 15% in einer betrieblichen Lehre), bei Frauen sind es 46% (davon 2% in einem Lehrverhältnis). 27% der Frauen (aber nur 17% der Männer) sind zu diesem Zeitpunkt erwerbsfern. Ein Teil dieser Erwerbsferne ist durch Karenzzeiten zu erklären. Dagegen ist der Anteil der arbeitslosen Männer mit 25% höher als jener der Frauen (19%).

Personen mit Migrationshintergrund sind unter den TeilnehmerInnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen **im Rahmen der ÜBA weit überdurchschnittlich stark vertreten**: Rund 65% aller TeilnehmerInnen an Vorbereitungs-/Orientierungsmaßnahmen und knapp 67% aller TeilnehmerInnen an ÜBA/VLZ/TQ-Maßnahmen haben einen Migrationshintergrund. Im Schuljahr 2018/19 hatten in Wien 45,6% aller SchülerInnen der Berufsschulen eine nicht-deutsche Muttersprache, 27,3% der Wiener BerufsschülerInnen wiesen eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft auf. Für Personen mit Migrationshintergrund stellt die ÜBA daher eine zentrale Möglichkeit dar, einen Lehrabschluss erreichen zu können.

Ein Jahr nach Maßnahmenende sind je 21% der Personen ohne Migrationshintergrund der Kohorte 2016/17 unselbstständig beschäftigt oder in einer betrieblichen Lehre. Bei Personen mit Migrationshintergrund sind dies 26% (Beschäftigung) bzw. 21% (Lehre). Zwei Jahre nach Maßnahmenbeendigung sind 30% der Personen ohne Migrationshintergrund, aber 37% der Personen mit Migrationshintergrund unselbstständig beschäftigt, in einer betrieblichen Lehre sind 13% (ohne Migrationshintergrund) bzw. 14% (mit Migrationshintergrund). Drei Jahre nach Ende einer ÜBA-Qualifizierung sind 39% der Personen ohne Migrationshintergrund des Eintrittsjahrgangs 2015/16 unselbstständig beschäftigt und sechs Prozent als Lehrling bei einem Betrieb, bei Personen mit Migrationshintergrund ist der Anteil der betrieblichen Lehrlinge gleich hoch, jener der unselbstständig Beschäftigten jedoch 46%. Personen mit Migrationshintergrund sind offenbar eher bereit, auch Beschäftigungsverhältnisse unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen.

Maßnahmenabbruch

Eine Längsschnittanalyse zeigt, dass die **Abbruchquoten aus ÜBA-Maßnahmen im Beobachtungszeitraum deutlich zurückgegangen** sind. Haben im Schuljahr 2010/11 noch fast 80% der TeilnehmerInnen eine ÜBA-Maßnahme vorzeitig und ohne Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle beendet, so sinkt die Abbruchquote bis zum Schuljahr 2016/17 auf

unter 36%. Im letzten Beobachtungsschuljahr 2017/18 betrug die Abbruchquote 37,5%. Bezüglich des Geschlechts zeigen sich nur geringe Unterschiede. Nach Eintrittsalter in die ÜBA-Maßnahme sind hingegen unterschiedliche Abbruchquoten festzustellen: **Personen, die bei Eintritt in die ÜBA höchstens 18 Jahre alt waren, brechen häufiger ab** (2017/18: 41%) **als ältere Personen** (2017/18: 31%). Personen mit Migrationshintergrund verlassen eine ÜBA weniger häufig (2017/18: 36%) als Personen ohne Migrationshintergrund (2017/18: 41%).

Personen, die ihre ÜBA-Maßnahme vorzeitig abbrechen, ohne in eine betriebliche Lehre zu wechseln, zeigen eine deutlich niedrigere Arbeitsmarktintegration als Personen, die eine ÜBA erfolgreich abschließen oder aus dieser direkt auf eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden können. Ein Jahr nach Maßnahmenende sind 2016/17 19% unselbstständig beschäftigt und sieben Prozent in einer betrieblichen Lehre, 16% absolvieren eine Qualifizierung (davon 1% eine ÜBA), 23% sind arbeitslos, 35% erwerbsfern. Zwei Jahre nach vorzeitiger Beendigung einer ÜBA sind 20% beschäftigt, 5% in einer betrieblichen Lehre, 31% als arbeitslos vorgemerkt und 36% erwerbsfern. Drei Jahre nach Maßnahmenende sind 2015/16 etwas mehr als ein Drittel bei einem Betrieb beschäftigt, davon sieben Prozent als Lehrlinge, der Anteil der als arbeitslos Vorgemerkten beträgt über ein Viertel, jener der erwerbsfernen Personen 29%. Dies unterstreicht die Bedeutung der ÜBA für eine nachhaltige Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.

Lehrabschluss und Maßnahmenerfolg

Besonders nachhaltig ist eine Lehrausbildung dann, wenn nicht nur die gesamte Lehrzeit absolviert wurde, sondern wenn auch die Lehrabschlussprüfung erfolgreich absolviert wurde. Dieser allgemein anerkannte zertifizierte Berufsabschluss ermöglicht es AbsolventInnen, in Betrieben als Fachkraft beschäftigt und entlohnt zu werden. Die laufenden Veröffentlichungen des Arbeitsmarktservice zum Arbeitslosigkeitsrisiko nach Bildungsabschlüssen zeigen, dass Personen mit einem Lehrabschluss ein deutlich geringeres Risiko von Arbeitslosigkeit aufweisen als Personen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss aufweisen.

Insgesamt weisen die untersuchten ÜBA-AbsolventInnen eine **relativ hohe Erfolgsquote bei der Lehrabschlussprüfung** auf: in den ersten drei Untersuchungsjahren lag der Anteil der Personen mit einem positiven Lehrabschluss an allen TeilnehmerInnen bei 82% bzw. 83%, lediglich im Schuljahr 2018/19 lag der Anteil der Personen mit erfolgreicher LAP bei 75%. Damit ist die Erfolgsquote der ÜBA-TeilnehmerInnen nur geringfügig unter der von betrieblichen Lehrlingen: für 2017 weist die Wirtschaftskammer für Wiener Lehrlinge eine Lehrabschlussprüfungserfolg von 76% (bestandene Lehrabschlüsse in Prozent der abgelegten LAP) aus.

Konzepte der ÜBA-Maßnahmen und Reform 2015

Die **Konzepte der ÜBA-Maßnahmen** (ÜBA1, ÜBA2, Verlängerte Lehrzeit und Teilqualifikation) und der vorlaufenden Vorbereitungs- bzw. Orientierungsmaßnahmen **sowie die durch die Reform 2015 gesetzten Veränderungen** (8 Berufsobergruppen, Ausschreibungen und Vergabe pro Berufsfeld, Zusammenfassen aller ÜBA-Formen und begleitender Maßnahmen bei einem Träger) **haben sich bewährt**. Dies lässt sich auf Basis der ausgewerteten Teilnahmedaten und der quantitativen und qualitativen Erhebungen feststellen. Die Zahl der TeilnehmerInnen hat sich erhöht, die Zahl der Maßnahmenabbrüche ist deutlich zurückgegangen, der Anteil positiv absolvierter Lehrabschlussprüfungen von ÜBA-AbsolventInnen ist vergleichbar mit jenem der betrieblichen Lehrlinge. Bei mehr als der Hälfte der AbsolventInnen von Vorbereitungs-/Orientierungsmaßnahmen gelingt es innerhalb von drei

Jahren, diese nachhaltig in eine betriebliche Lehre zu vermitteln, der Anteil der ÜBA-AbsolventInnen, die aus einer ÜBA in eine betriebliche Lehre wechseln oder nach Maßnahmenende eine betriebliche Beschäftigung erlangen, liegt ebenfalls bei rund 50%.

TeilnehmerInnen

TeilnehmerInnen an ÜBA-Maßnahmen haben vor dem Eintritt in die Maßnahmen meist bereits mehrere negative Erfahrungen bei dem Versuch, in eine berufspraktische Ausbildung einzutreten gemacht.

Dies liegt einerseits an dem Auseinanderklaffen zwischen den betrieblichen Anforderungen an BewerberInnen und den nicht immer ausreichenden schulischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der Jugendlichen, zum anderen auch an der zu geringen Zahl an verfügbaren betrieblichen Lehrstellen. Darüber hinaus fällt es vor allem Jugendlichen mit Migrationshintergrund schwer, eine betriebliche Lehrstelle zu erlangen. Dies drückt sich auch in der TeilnehmerInnenstruktur in den ÜBA-Maßnahmen aus: zwei Drittel der untersuchten Population hatte einen Migrationshintergrund.

In Bezug auf das Geschlecht zeigt sich in ÜBA-Maßnahmen in etwa die gleiche Verteilung wie bei betrieblichen Lehrlingen: rund zwei Drittel der teilnehmenden Personen sind männlich. Auch die geschlechtsspezifische Segregation nach Berufen, wie sie in der betrieblichen Lehre zu beobachten ist, spiegelt sich in den Teilnahmen an ÜBA-Maßnahmen wider. Allerdings ist im Zeitverlauf auch eine **Zunahme weibliche ÜBA-TeilnehmerInnen in sogenannten nicht-traditionellen Frauenberufen** zu beobachten.

Betriebspraktika und Vermittlung

Betriebspraktika sind ein wesentliches Element der überbetrieblichen Berufsausbildung. Sie dienen einerseits dem Gewinnen berufspraktischer Erfahrung im betrieblichen Kontext und andererseits stellen sie eine wichtige Vermittlungsplattform in die betriebliche Lehre dar. Der Input durch die Praktika wirkt sich oft auch positiv auf die weitere Ausbildung bzw. die Motivation der Jugendlichen aus. Die Praktika bieten zum anderen die Möglichkeit für die Jugendlichen, ihre Fertigkeiten und Kenntnisse zu demonstrieren.

Von Seiten der Betriebe² gibt es klare Vorstellungen darüber, welche Kriterien für die Entscheidung, längerfristige PraktikantInnen oder Lehrlinge aufzunehmen, entscheidend sind. Alle befragten Betriebe halten die Indikatoren **Arbeitsmotivation, Bereitschaft für Weiterbildungen, Lernen, für zusätzlichen Arbeitseinsatz, gepflegte Umgangsformen und soziale Kompetenz** sowie die Identifikation mit der Stelle/dem Betrieb für sehr wichtige oder **wichtige Aspekte bei der Aufnahme von längerfristigen PraktikantInnen oder Lehrlingen** in eine betriebliche Lehre. Die gepflegten Umgangsformen und soziale Kompetenz sind für 81 Prozent sehr wichtig.

Die große Mehrheit der Betriebe gibt an, dass Lehrlinge, die bereits Praktika absolviert haben, ein besseres Know-how besitzen und ein Großteil stimmt der Aussage (voll) zu, dass Jugendliche, die zusätzliche Skills durch Workshops (z.B. Erste Hilfe, Projektarbeit u.a.) erhalten haben, für sie im Zusammenhang mit Ausbildungsplätzen interessanter sind.

² Die folgenden Angaben geben die Meinungen der befragten Betriebe wieder. Obwohl es sich bei der Erhebung um keine Repräsentativbefragung handelt, lassen sich doch Tendenzen ablesen.

An der aktuellen Ausformung der Betriebspraktika wird von den Ausbildungseinrichtungen kritisch angemerkt, dass nur Betriebe Praktika anbieten dürfen, die auch dazu berechtigt sind, Lehrlinge auszubilden³.

Optimierungspotenziale aus Sicht der AkteurInnen

Die Zufriedenheit der Ausbildungsrichtungen und deren MitarbeiterInnen mit dem System der überbetrieblichen Berufsausbildung ist hoch, auch wenn im administrativen und organisatorischen Bereich noch **Optimierungspotenziale** bestehen:

- / Die **Zubuchung der TeilnehmerInnen** durch das AMS **sowie das dabei verwendete Erprobungstool wird positiv erwähnt**, auch die diesbezügliche **Vernetzung und Kooperation der AkteurInnen** wird von den InterviewteilerInnen als überaus **gut bewertet**. Als wünschenswert wird die Anhebung der Altersgrenze für die TeilnehmerInnen genannt; insbesondere bei den Burschen würden vor allem Jugendliche bis 18 Jahren zugewiesen⁴.
- / Bei aktuellen **Gruppengrößen** von bis zu 15 Personen ist es aus Sicht der Befragten oftmals schwierig, die Maßnahme adäquat umzusetzen. Die Möglichkeit, individuell auf die Jugendlichen einzugehen, ist bei einer TeilnehmerInnenzahl von acht bis zehn Personen naturgemäß einfacher.
- / **Maßnahmen wie Berufsorientierung/Berufsvorbereitung oder Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und Mädchen** erfüllen ihren Anspruch nach Unterstützung und die Befähigung für den Arbeitsmarkt führen. Wenngleich die Maßnahmen selbst **positiv** eingeschätzt werden, sehen die Befragten jedoch auch viele Schwierigkeiten in der Vermittlung von Jugendlichen, die insbesondere mit schulischen Defiziten der Jugendlichen, mangelnder Motivation jener und geringen Sozialkompetenzen zusammenhängen.
- / Bei den Vorbereitungs-/Orientierungsphasen wünschen die Trägerorganisationen eine Verlängerung der derzeit nur viertägigen ÜBA-Erprobung auf zwei Wochen, um die Eignung der Jugendlichen wirklich gut feststellen zu können und sie auch vorbereiten zu können.
- / Die **Arbeitsbelastung** der MitarbeiterInnen wird subjektiv als **eher hoch** empfunden, die MitarbeiterInnen wünschen sich mehr Zeit. Dies betrifft sowohl den Wunsch nach Stundenreduktionen, aber auch mehr Möglichkeiten zum Vorbereiten und Ausarbeiten von Einheiten, Tests, etc.
- / Trotz der prinzipiell hohen Zufriedenheit mit dem System der ÜBA wünschen sich Trägereinrichtungen einen **verstärkten Dialog bzw. eine Rückkoppelung** - etwa in Form einer institutionalisierten Feedbackschleife - zwischen den AkteurInnen, die die Konzepte entwerfen, und den Personen, die diese Konzepte in der Praxis umsetzen⁵. Dies wäre aus Sicht der Befragten wichtig, da die Ziele der konzeptuellen Grundlagen mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen in der Realität aktuell manchmal nur schwer umzusetzen sind; ein regelmäßiger Austausch könnte hier Abhilfe schaffen.

³ In der BAG-Novelle 2019, die im März 2020 veröffentlicht wurde, wurde diese Bestimmung dahingehend geändert, dass Praktika „bevorzugt“ von Betrieben durchgeführt werden solle, die auch ausbildungsberechtigt sind.

⁴ Grundsätzlich ist die ÜBA auch eine sinnvolle Maßnahme für „ältere“ Jugendliche. Da es hier auch andere Qualifizierungsmaßnahmen (etwa die Facharbeiter-Intensivausbildung) gibt, werden bei beschränkten Ressourcen bzw. Maßnahmenplätzen zunächst Jugendliche bis 18 Jahre zugewiesen.

⁵ Dies betrifft sowohl die trägerinterne Kommunikation als auch jene zwischen Trägereinrichtungen und dem AMS.

- / Als problematischer Aspekt des aktuellen ÜBA-Modells wird der „Druck zum Vermitteln“ genannt, selbst wenn die jeweiligen Jugendlichen vielleicht noch nicht wirklich dafür geeignet sind. Wenn diese TeilnehmerInnen dann trotzdem in Praktika gehen müssen, reagieren sie unter Umständen mit einem Abbruch der Ausbildung aufgrund von Überforderung.

Schlussfolgerungen für ein Reporting-System

Eine zielgerichtete **Steuerung** von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen **bedarf** einer ausreichenden **Evidenzbasierung**. Das Arbeitsmarktservice verfügt grundsätzlich über eine Datenbasis, aus der Indikatoren für ein Monitoringsystem erstellt werden können. Bei der Erstellung eines **indikatorengestützten Monitoringsystems** gilt, es eine **Balance zwischen Aktualität der Daten und Aussagekraft über nachhaltige Wirkungen** von Maßnahmen zu erreichen. Dabei sind folgende Indikatorengruppen denkbar:

- / Indikatoren auf der Ebene der Ausbildungseinrichtungen
- / Indikatoren auf Ebene der Förderfälle
- / Personenbezogene Indikatoren

Um personenbezogene Indikatoren bilden zu können müssen Förderdaten, Daten des Hauptverbandes und der Lehrabschlussprüfungsstatistik der Wirtschaftskammer über Identifikatoren miteinander verknüpft werden. Der so gewonnene Datenkörper kann für die **Ex-post-Analyse von Förderkarrieren** von ÜBA-TeilnehmerInnen **und deren Nachkarrieren** verwendet werden. Dabei sind zwei unterschiedliche Kohortenbetrachtungen möglich:

- / Kalenderjahrbezogene Kohortenbildung: Daten dieser Form können vor allem für Indikatoren und Auswertungen verwendet werden, die aus einer Verwaltungs- und Budgetsicht von Relevanz sind (Vergleich von Plan- und Ist-Größen in Bezug auf Maßnahmenteilnahme, Maßnahmenbeendigung, Vermittlungsquoten und Budget)
- / Schuljahresbezogene Kohortenbildung: Diese Form bietet sich vor allem für die Nachvollziehung von Maßnahmen- und Arbeitsmarkterfolgen an, weil sich die Ausbildungsabläufe meist am Schuljahr orientieren, um einen mit der Berufsschule konformen Ablauf der praktischen Ausbildung zu ermöglichen.