



2021

Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung 2020

gemäß § 68 Abs. 5 BHG 2013 iVm
§ 6 Wirkungscontrollingverordnung

Bundesministerium für Arbeit



Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Sektionschef Mag. Christian Kemperle
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
www.bmkoes.gv.at

Redaktion und Gesamtumsetzung: Mag. (FH) Stefan Lindeis, Abteilung III/C/10
Verlags- und Herstellungsort: Wien, Mai 2021
Grafiken: Iekton Grafik & Web development
Fotonachweis: BKA / Andy Wenzel (Cover, S. 3);
HBF/Minich (S. 7); BKA / Regina Aigner (Trennseiten)
Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH, 2540 Bad Vöslau

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung der Medieninhaberin unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Diese Publikation steht unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen zum Download zur Verfügung.

Rückmeldungen:
Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: iii10@bmkoes.gv.at.
Bestellung von Druckexemplaren per Email an iii10@bmkoes.gv.at.

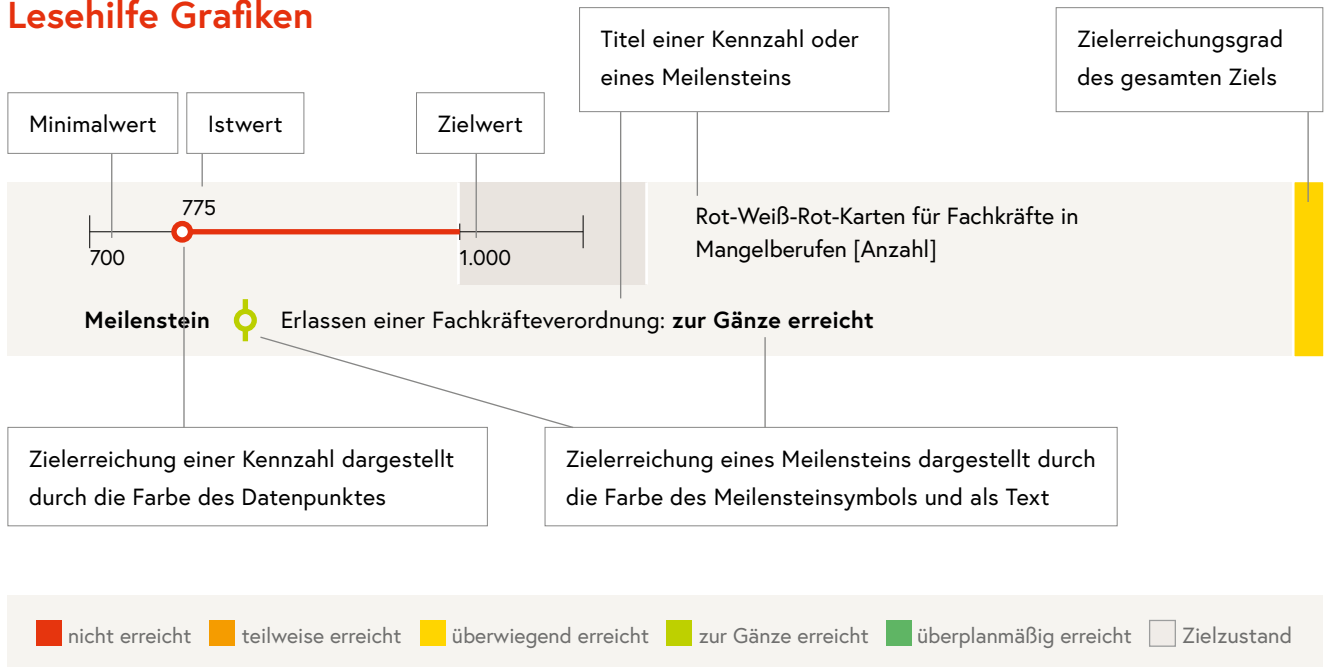
ISBN: 978-3-903097-38-4

3 Lesehilfe und Legende

Legende Symbolik

- Ⓢ Rechtssetzende Maßnahme
- ➔ Vorhaben
- ■ ■ ■ ■ Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens
- Ⓢ Verwaltungskosten für BürgerInnen
- Ⓢ Verwaltungskosten für Unternehmen
- ♀♂ Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- 🛒 Konsumentenschutzpolitik
- 🤝 Soziales
- 👶 Kinder und Jugend
- 🌿 Umwelt
- 🏢 Unternehmen
- 📈 Gesamtwirtschaft

Lesehilfe Grafiken





Bundesministerium für Arbeit

UG 20 – Arbeit

Beitrag des BMASK zum Budgetbegleitgesetz 2016



Finanzjahr 2015

Vorhabensart  Bundesgesetz

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Personen über 49 Jahre. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Das Vorhaben trägt zum UN-Nachhaltigkeitsziel 8, Unterziel 5 bei (SDG 8.5 „Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen“).

Problemdefinition

In den letzten Jahren entwickelte sich das freiwillige Engagement zu einer tragenden Säule des sozialen Zusammenhaltes der Bevölkerung. 46 % der Bevölkerung über 15 Jahren engagieren sich freiwillig. Eine Sonderform dieses gesellschaftspolitisch wichtigen Engagements stellen die sogenannten Freiwilligendienste sowohl im Inland (wie z.B. das Freiwillige Sozialjahr) als auch im Ausland (wie z.B. der Gedenk-, Friedens- oder Sozialdienst) dar. Diese Freiwilligendienste ermöglichen es, in einem geregelten, strukturierten Rahmen praktische Erfahrung und personale, soziale und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben sowie an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Unbefriedigend ist, dass sich diese Freiwilligendienste derzeit auf unterschiedliche Rechtsgrundlagen und Finanzansätze stützen.

Der im Jahr 2015 zu verzeichnende deutliche Anstieg von erwerbsfähigen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten macht verstärkte Anstrengungen zur Integration dieser Personengruppe in den österreichischen Arbeitsmarkt auch seitens des Arbeitsmarktservice erforderlich, um dieser Personengruppe die Arbeitsaufnahme und eigenständige Existenzsicherung zu erleichtern. Darüber hinaus besteht Bedarf an zusätzlichen Integrationsmaßnahmen für Menschen, die aufgrund von Fluchterfahrungen oftmals traumatisiert

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2015-BMASK-UG 20-W1:

Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen (50+)

Zuordnung zu Globalbudget-Maßnahmen (Bundesvoranschlag)

2015-BMASK-GB20.01-M2:

Sicherstellung der Verfügbarkeit einer ausreichenden Anzahl an arbeitsmarktpolitischen Angeboten zur Erleichterung der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt (Qualifizierung und Eingliederung).

sind. In der Praxis hat sich gezeigt, dass neben den Schulungsangeboten des Arbeitsmarktservice noch weitere Instrumente sinnvoll wären, um diese Personen mittelfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Durch das Freiwillige Integrationsjahr sollen diese Personen, die in der Regel Leistungen der bedarfsorientierten Mindestsicherung beziehen, Erfahrungen der Zusammenarbeit in einer Organisation gewinnen.

Die Wirtschaftsforschung erwartet, dass bis zum Jahr 2019 das Beschäftigungswachstum nicht ausreichen wird, um die Arbeitslosigkeit auf ein Jahresdurchschnittsniveau von unter 360.000 zu senken. Daher sind weitere Anstrengungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit notwendig. Es ist zu erwarten, dass sich die Zahl der unselbständigen Aktivbeschäftigung bis 2019 auf beinahe 3,6 Millionen erhöht. Die allgemeine Arbeitslosenquote auf Registerbasis wird aus heutiger Sicht im Jahr 2019 bei prognostizierten 9,1% liegen und auch die Arbeitslosigkeit Älterer wird ansteigen.

Die Einschränkung der Invaliditätspension für Personen unter 50 Jahre und die Betreuung von stärker gesundheitlich beeinträchtigten, aber noch arbeitsfähigen Personen durch das

Arbeitsmarktservice erfordert den Ausbau von Integrationsmaßnahmen für diesen Personenkreis.

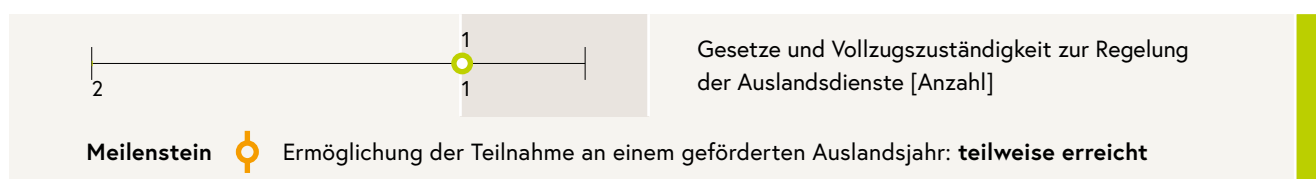
Der ab dem 1.1.2016 mit BGBl. I Nr. 75/2015 geltende § 13 AMPFG legt fest, dass Beschäftigungsbeihilfen für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 180 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, 2015 bis 2017 wie Ausgaben nach dem AIVG zu behandeln sind – mit einer Obergrenze von 120 Mio. € im Jahr 2015 und jeweils 250 Mio.

€ in den Jahren 2016 und 2017. Nach 2018 sind Beschäftigungsförderungsmaßnahmen für Ältere in dieser Form demnach nicht mehr finanzierbar.

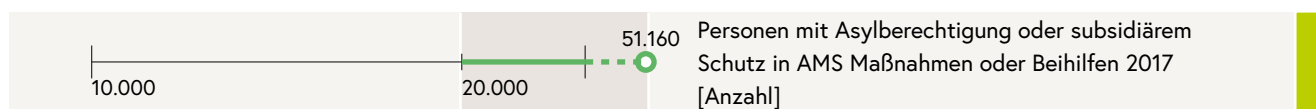
Zudem wurde festgestellt, dass Beschäftigungsförderungsmaßnahmen auch für Personen unter 50 Jahren, die schon zumindest ein Jahr beim AMS arbeitslos vorgemerkt sind, vergleichsweise gut wirken und auch aus Sicht der Arbeitslosenversicherung zweckmäßig sind.

Ziele

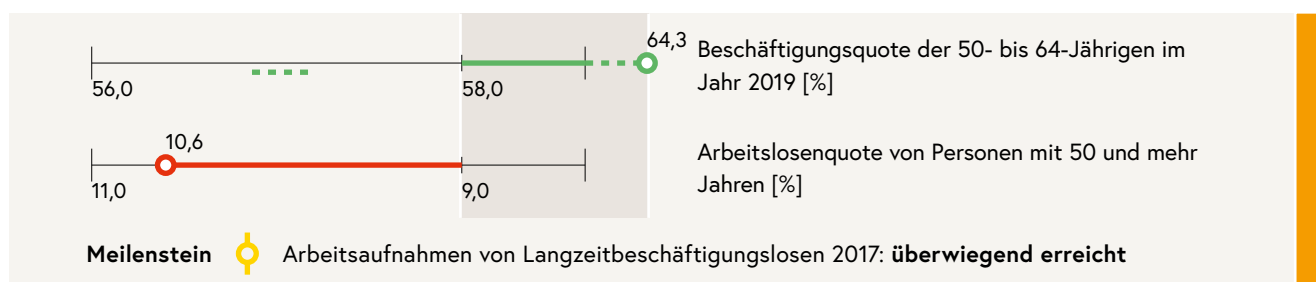
Ziel 1: ■ **Verwaltungsvereinfachung sowie Absicherung des Gedenk-, Friedens- und Sozialdienstes im Ausland**



Ziel 2: ■ **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Personen mit Asylberechtigung oder subsidiärem Schutz**



Ziel 3: ■ **Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit älterer und langzeitbeschäftigungsloser ArbeitnehmerInnen**



Maßnahmen

1. Anpassung der Bestimmungen des Freiwilligengesetzes	Beitrag zu Ziel 1
2. Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte können bei anerkannten Trägerorganisationen ein Freiwilliges Integrationsjahr absolvieren	Beitrag zu Ziel 2
3. Finanzierung der Arbeitsmarktförderung von Asylberechtigten oder Personen mit subsidiärem Schutz	Beitrag zu Ziel 2

4. Finanzierung der Beschäftigungsförderung Älterer aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung ab 2016

Beitrag zu Ziel 3

5. Finanzierung der Beschäftigungsförderung von Personen mit langer Vormerkung beim AMS

Beitrag zu Ziel 3

■ nicht erreicht
 ■ teilweise erreicht
 ■ überwiegend erreicht
 ■ zur Gänze erreicht
 ■ überplanmäßig erreicht
 Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

in Tausend Euro	2015	2016	2017	2018	2019	Gesamt
Erträge	0	0	0	0	0	0
Plan	0	13.440	13.440	587	587	28.054
Aufwendungen gesamt	0	0	0	0	0	0
Plan	30	71.953	67.601	46.685	46.432	232.701
Nettoergebnis	0	0	0	0	0	0
Plan	-30	-58.513	-54.161	-46.098	-45.845	-204.647

Erläuterungen

Die finanziellen Auswirkungen 2016 und 2017 entsprechen annähernd den Planungen, die Auszahlungen für die nach § 13 Abs. 2 AMPFG finanzierten AMS Beschäftigungsmaßnahmen für Ältere erreichten 2016 den Wert von rund € 223,93 Mio. und 2017 den Wert von rund € 250 Mio. Durch gesetzliche Änderungen wurde die Finanzierung nach § 13 Abs. 2 AMPFG für Ältere und Langzeitvorgemerkte in modifizierter Form aber auch 2018 und Folgejahre fortgeführt, sodass für die Jahre

nach 2017 die ausgewiesenen Planwerte verändert wurden. Durch die Finanzierung von Integrationsmaßnahmen des AMS für Asylberechtigte und Personen mit subsidiärem Schutz auf Grundlage des § 13 Abs. 2 AMPFG wurden im Jahr 2016 rund € 60,0 Mio. und im Jahr 2017 rund € 80,0 Mio. zahlungswirksam für die Arbeitsmarktintegration mobilisiert.

Konnte die Bedeckung (der Struktur nach), wie in der WFA dargestellt, durchgeführt werden? Ja

Wirkungsdimensionen

Gesamtwirtschaft

Beschäftigungssicherung und -schaffung für jahresdurchschnittlich 9.772 Personen im Alter 50+ 2016, sowie 11.338

Personen 2017 durch AMS Beschäftigungsförderungen (AMS Eingliederungsbeihilfen, Kombilohnbeihilfen, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe).

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

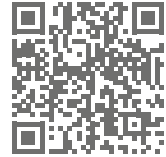
Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind zur Gänze eingetreten.

Die Finanzierung von Beschäftigungsmaßnahmen des AMS aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gemäß § 13 Abs. 2 AMPFG hat sich als profundes Instrument erwiesen, ein stabil hohes Niveau an Beschäftigungsförderungen des AMS für ältere Arbeitssuchende sicherzustellen. Gesetzlich wurde ein Mix an Beschäftigungsförderungen für die Integration in den ersten, betrieblichen Arbeitsmarkt (Eingliederungsbeihilfen des AMS sowie Kombilöhne) wie in Übergangsarbeitsmärkte (Sozialökonomische Betriebe sowie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) festgeschrieben. Damit wurde Planungssicherheit für das AMS und nachhaltigere Betreuungsstrukturen ermöglicht. Die Integrationserfolge sind insgesamt zufriedenstellend und die Selbstfinanzierung der Maßnahmenkosten bzw. des Förderaufwandes ist für diese Personengruppe vergleichsweise hoch.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Ja

Finanzierung der Arbeitsmarktintegration von Asylberechtigten und Personen mit subsidiärem Schutz nach Auslaufen der Finanzierungsbestimmungen des § 13 AMPFG zum Integrationsjahr nach dem IJG mit Ende 2018 nicht mehr detailliert geregelt.

Berufsausbildungszentrum des BFI Wien (BAZ) Budget 2019



Finanzjahr 2018

Vorhabensart → Vorhaben gemäß § 58 Abs. 2 BHG 2013

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Das Vorhaben war ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Unterstützung der Erreichung der Zielvorgaben im Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich. Die Intention der arbeitsmarktpolitischen Ziele im AMS ist es, zu erreichende Wirkungen und Einflüsse des Arbeitsmarktservice am Arbeitsmarkt auf Landesebene verbindlich zu vereinbaren. Die strategischen Ausrichtungen, die für das AMS österreichweit in den nächsten Jahren von Relevanz sind, sind im sogenannten längerfristigen Plan beschrieben.

Der Längerfristige Plan orientiert sich im Sinne der Zielhierarchie (EU – Bundesregierung – AMS) am strategischen Dokument EUROPA 2020, dem Nationalen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung auf Basis der Leitlinien im Rahmen der beschäftigungspolitischen Ziele der EU und den Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an das AMS aus dem Jahr 2010.

- **Ausbildungsgarantie:** Die Sicherung der beruflichen Erstausbildung und Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Die ggst. Maßnahme unterstützt Jugendliche und Erwachsene beim Erlangen beruflicher und fachlicher Qualifikationen. Für 200 Jugendliche wurde der Eintritt in eine überbetriebliche Lehrausbildung in den Berufsbergruppen Bau, Architektur und Gebäudetechnik ermöglicht; dazu kamen über 360 Eintritte in Facharbeiter_innen-Intensivausbildungen für Erwachsene.

- **Unterstützung der Anpassung der Arbeitskräfte an den strukturellen Wandel**

Das Vorhaben trägt zu folgenden UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) bei:

Ziel 4, Unterziel 1: „Bis 2030 sicherstellen, dass alle Mädchen und Jungen gleichberechtigt eine kostenlose und hochwertige Grund- und Sekundarschulbildung abschließen, die zu brauchbaren und effektiven Lernergebnissen führt“

Ziel 4, Unterziel 4: „Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen“

Ziel 5, Unterziel 1: „Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden“

Ziel 8, Unterziel 5: „Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen“

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2018-BMASGK-UG 20-W4:

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Senkung der Arbeitslosigkeit

Zuordnung zu Globalbudget-Maßnahmen (Bundesvoranschlag)

2018-BMASGK-GB20.01-M4:

Arbeitsmarktförderung und Beihilfen zur Beschäftigungsförderung; Qualifizierung und Unterstützung von Arbeitslosen und Beschäftigten

Problemdefinition

Personen, die über keine Berufsausbildung verfügen, sind auf dem Wiener Arbeitsmarkt nur sehr schwer bis kaum vermittelbar. Das Jobangebot für diese Zielgruppe ist sehr gering, die Beschäftigungen meist nur von kurzer Dauer. Fast 40% aller Wienerinnen und Wiener, die keinen höheren Abschluss als den der Pflichtschule haben, sind beim Arbeitsmarktservice (AMS) Wien arbeitslos vorgemerkt. Diese Gruppe stellt bereits deutlich mehr als die Hälfte der Kundinnen und Kunden des AMS Wien dar, und ihr Anteil wächst beständig. Mit einem FacharbeiterInnen-Abschluss sinkt das Arbeitslosigkeitsrisiko signifikant. Durch die Qualifizierungen im gegenständlichen Ausbildungszentrum kann die Arbeitslosigkeit für diesen Personenkreis reduziert werden, so dass das Beschäftigungsniveau steigt. Die Arbeitslosenversicherung kann hierdurch entlastet werden, die öffentliche Hand hat gesteigerte Einnahmen (Steuereinnahmen/Sozialversicherungsbeiträge).

Gerade für Jugendliche, die nicht sofort nach der Schule eine Lehrstelle am 1. Lehrstellenmarkt finden, muss das AMS Wien

rasch einen adäquaten Ersatz anbieten können, um zu vermeiden, dass die Jugendlichen ohne Ausbildung bleiben und somit am Arbeitsmarkt, aber auch grundsätzlich in der Gesellschaft, massiv benachteiligt sind. Längere Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen wirkt sich oftmals negativ auf ihre persönliche Entwicklung aus, denn die Betroffenen haben zeitlebens geringere Arbeitsplatzchancen und tragen das Risiko niedrigerer Einkommen, wie zahlreiche internationale Studien belegen.

Das AMS Wien muss daher Maßnahmen setzen, um Personen beim Erlangen von anerkannten Ausbildungen zu unterstützen und somit ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Das ggst. Projekt bietet in unterschiedlichen Bereichen sowohl für Jugendliche als auch Erwachsene die Möglichkeit zur Erlangung eines Lehrabschlusses, Berufsorientierung für Jugendliche sowie allgemeine berufliche Weiterbildung.

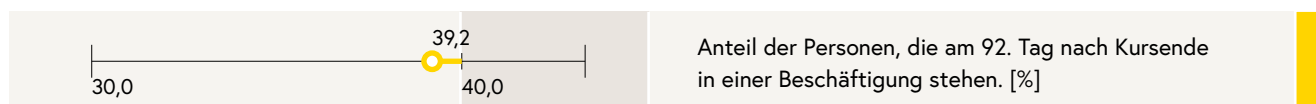
Das Wiener Landesdirektorium hat in seiner Sitzung am 17. Oktober 2018 dem Vorhaben zugestimmt.

Ziele

Ziel 1: ■ Arbeitsmarkterfolg für Maßnahmentyp Orientierung



Ziel 2: ■ Arbeitsmarkterfolg für Maßnahmentyp Qualifizierung



Maßnahmen

1. FacharbeiterInnenintensivausbildung und Überbetriebliche Lehrausbildung	Beitrag zu Ziel 2
2. Jugendwerkstatt	Beitrag zu Ziel 1

■ nicht erreicht ■ teilweise erreicht ■ überwiegend erreicht ■ zur Gänze erreicht ■ überplanmäßig erreicht □ Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

in Tausend Euro	2018	2019	2020	2021	2022	Gesamt
Erträge	0	0	0	0	0	0
Plan	0	0	0	0	0	0
Aufwendungen gesamt	0	20.603	0	0	0	20.603
Plan	0	24.590	0	0	0	24.590
Nettoergebnis	0	-20.603	0	0	0	-20.603
Plan	0	-24.590	0	0	0	-24.590

Erläuterungen

Die Abrechnung des Berufsausbildungszentrums erfolgt über eine Eckkostenabrechnung. Es wurde nicht der gesamte genehmigte Förderbetrag ausgeschöpft.

Konnte die Bedeckung (der Struktur nach), wie in der WFA dargestellt, durchgeführt werden? Ja

Wirkungsdimensionen

Kinder und Jugend

Dieses Angebot trägt mit den Lehrgängen in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) auch dem Vorhaben bei, dass jedem/jeder Jugendlichen ein Angebot zur Berufsausbildung nach der Schule zur Verfügung steht, das durch das Ausbildungspflichtgesetz vorgesehen wird. Im Bereich der ÜBA werden Lehrberufe in der Berufsobergruppe „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“ angeboten. Insgesamt haben 2019 665 Jugendliche an Berufsausbildungen im Berufsausbildungszentrum teilgenommen und somit die drohende Arbeitslosigkeit verhindert werden.

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Bereits seit mehreren Jahren wird im Berufsausbildungszentrum des BFI ein Schwerpunkt auf die Steigerung des Frauenanteils speziell in Ausbildungen gelegt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das FIT-Programm (Frauen in Technik), an dem das BAZ teilnimmt, unterstützt hier umfangreich mit Beratung und Begleitung von Frauen in männerdominierten Berufen. Im Jahr 2019 wurden 135 spezifische Frauenberatungen in Richtung Ausbildung im BAZ vorgenommen. Der Frauenanteil im BAZ betrug 2019 31%, 1.559 Frauen haben an Ausbildungen teilgenommen.

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind überwiegend eingetreten.

Das Berufsausbildungszentrum des BFI (BAZ) ist ein wichtiger Förderpartner im Bereich der beruflichen Ausbildung sowohl für Jugendliche als auch Erwachsene. Mit seiner „Jugendwerkstatt“, eine Berufsorientierung für Jugendliche in der praktisch Berufe erprobt werden können, sowie mit der überbetrieblichen Lehrausbildung in den Berufsgruppen „Bau, Architektur und Gebäudetechnik“ mit 510 Ausbildungsplätzen, ist das BAZ ein wichtiger Bestandteil der Wiener Ausbildungsgarantie für Jugendliche.

Darüberhinaus führt das BAZ unterschiedliche FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen im Bereich Metall/Installation/Elektro durch. Berufsbereiche, in denen in Österreich FacharbeiterInnenbedarf besteht.

Der arbeitsmarktpolitische Erfolg wird beim BAZ bei Orientierungsmaßnahmen daran gemessen, wie viele Personen sich nach Besuch des Förderangebots „Jugendwerkstatt“ am 92. Tag nach Maßnahmenende in einem Kurs oder einem Dienstverhältnis befinden. Bei Qualifizierungen werden nur beschäftigte Personen am 92. Tag nach Maßnahmenende als Erfolg betrachtet.

Die „Jugendwerkstatt“ ist ein Kurs für alle Jugendlichen zwischen 15 und 21 Jahren, die in Wien wohnen und beruflich noch unorientiert sind. Die Jugendwerkstatt bietet die Möglichkeit, verschiedene Berufsbereiche näher kennen zu lernen und auszuprobieren. Im Rahmen des maximal 10-wöchigen Berufsorientierungsprozesses sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Jugendwerkstatt eingeladen, drei bis vier Fachwerkstätten zu besuchen und ihren Interessen auf den Grund zu gehen. Den aktuellen Berufswünschen entsprechend, wird der Fokus in den Werkstätten auf praktische Erfahrungen, das Kennenlernen berufsspezifischer Arbeitsabläufe und realitätsnahe Aufgabenstellungen gelegt. Mädchen erhalten zusätzlich die Chance, aus insgesamt 6 technischen Werkstätten mindestens eine zu wählen, um dort zumindest eine Woche technische Grundlagen kennenzulernen. Die soll das Ziel unterstützen, den Anteil von Frauen in technischen Berufen zu erhöhen. Bei der Orientierung stabilisierte sich der Erfolgswert von 34% 2015, 38,6% 2017 und 32,0% 2018 auf 33,4% 2019; der Zielwert von 37,0% war wohl zu hoch bemessen und konnte nicht ganz erreicht werden. 2020 lag mit Auswertungstichtag Februar 2021 der Wert bei 32,8%. Jedenfalls müssen alle Anstrengungen unternommen werden, im Anschluss an die Jugendwerkstatt rasch Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Erfreulicher ist die Entwicklung bei der beruflichen Qualifizierung. Hier lag 2015 der Wert noch bei nur 18,6%. Das AMS Wien setzte darauf gemeinsam mit dem BAZ ein Change-Projekt auf, das sämtliche Prozesse und Abläufe durchleuchtete und modernisierte. Der Bewerbungsprozess für Ausbildungen im BAZ wurde neu konzipiert, sodass wirklich nur jene Personen an Ausbildungen teilnehmen können, bei denen danach eine realistische Chance auf Vermittlung besteht. Die Ausbildungen wurden modularisiert, sodass auch spätere Eintritte in Ausbildungen für jene Personen möglich sind, die bereits über Berufserfahrungen verfügen. Ein besonderer Fokus wurde auf die Vermittlungsarbeit und Erweiterung der Firmkontakte gelegt. All dies hat zu der sehr positiven Entwicklung des BAZ beigetragen. Im Jahr 2017 konnte der sehr positive Wert von 32,8% erreicht werden, 2018 42,7% und 2019 lag er mit 39,2% etwas unter dem geplanten Ziel von 40%. 2020 wurden 36,1% erreicht (das Jahr ist jedoch Ende Februar 2021 noch nicht komplett ausgewertet).

Mit einem FacharbeiterInnen-Abschluss sinkt das AL-Risiko signifikant. Durch die Qualifizierungen im gegenständlichen Ausbildungszentrum kann die Arbeitslosigkeit für diesen Personenkreis reduziert werden, so dass das Beschäftigungsniveau steigt. Die Arbeitslosenversicherung kann hierdurch entlastet werden, die öffentliche Hand hat gesteigerte Einnahmen (Steuereinnahmen/Sozialversicherungsbeiträge).

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Ja

In der Folgebeauftragung 2020 wurden folgende Anpassungen vorgenommen:

- Zunahme der Plätze im Jugendbereich um 5,6% bzw. 29 Plätze, bedingt v.a. durch die Beschickungen der Bautechnischen Assistenz, FliesenlegerInnen sowie zusätzlichen IGT-Gruppen.
- Ganzjähriges Angebot der neuen Projekte für Frauen (TZ Mechatronik, TZ Bautechnische Assistenz, Technik-Allrounderin, Labortechnik Biochemie), die 2019 vorwiegend unterjährig gestartet wurden. Dadurch gibt es 12 Plätze zusätzlich.
- Abt September 2018 ist eine zweijährige FIA Labortechnik Chemie in Umsetzung. Eine zweite Gruppe hat im September 2019 gestartet.
- 6 Plätze weniger gibt es im Bereich IGT und TischlerInnen.

Vermittlung

- Das langjährig aufgebaute Netzwerk konnte gut genutzt werden – in allen Berufen sind ausreichend Kontakte vorhanden, sodass für alle Auszubildenden Praktika vermittelt werden können und insbesondere im Jugendbereich auch die Übernahmen in Dienstverhältnisse deutlich zugenommen haben. Aktuell verfügt das BAZ über 250 aktive Firmkontakte, d.h. dass an diese Firmen im Jahr 2019 Praktika oder Übernahmen vermittelt werden konnten.
- Regelmäßige Firmentreffen inkl. Speed-Datings und Präsentation der TeilnehmerInnen-Videoplattform finden laufend statt. 2019 gab es bis August bereits ca.144 Firmentermine.
- Mehrmals wöchentlich kommen Firmen ins BAZ, um sich zu präsentieren und Gespräche mit AbsolventInnen zu führen.
- Neben den Bemühungen um Vermittlung im Wiener Raum, konnte sich das BAZ auch als Drehscheibe für überregionale Vermittlung etablieren (Magna, Vermittlung in die Industrie in OÖ).
- Die Vermittlungsplattform auf der Webseite des BAZ wird laufend mit neuen Bewerbungsvideos der TeilnehmerInnen gefüllt. Fotos und Videos werden dann mit aktuellen Bewerbungsunterlagen auf die Plattform geladen. Aktuell sind auf www.baz.at 78 Firmen registriert, die Zugriff auf diese Videos und Dateien haben. Die Bewerbung der Online Plattform findet regelmäßig im Zuge der jeweils 3 Wochen vor den Lehrabschlussprüfungen ausgesendeten Firmennewsletter, die an alle Partnerfirmen geschickt werden, statt.

Zeitgemäße Pädagogik, Didaktik und Digitalisierung

- Die Microlearning-Plattform Knowledge Fox knowledgefox.net/ wird in den Ausbildungsbereichen Metall, Elektro und im Jugendbereich weiterhin umfassend eingesetzt.
- eduScrum wurde im Jugendbereich ausgerollt.
- Im Elektrobereich, in der Labortechnik Biochemie sowie in der Lernwerkstatt wird nun bereits mit Moodle [moodle.bfi.wien//](https://moodle.bfi.wien/) als Lernmanagementsystem gearbeitet. Im nächsten Schritt wird Moodle nun auch für die Ausbildung Metalltechnik entwickelt.
- Videos zu den Ausbildungen sowie zu FIT wurden erstellt und auf der Webseite www.baz.at veröffentlicht. Das Thema Video behält einen hohen Stellenwert im BAZ, weil es damit gelingt, Anspruchsgruppen sowohl inhaltlich als auch emotional gut anzusprechen. Es werden auch in Zukunft zu relevanten Themen Videos erstellt werden und über die entsprechenden Kanäle (Website, Youtube, Facebook etc.) veröffentlicht.

Weiterführende Informationen

Homepage des Berufsausbildungszentrums des BFI
www.baz.at/

Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz (ASRÄG 2014)



Finanzjahr 2014

Vorhabensart (S) Bundesgesetz

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Das Vorhaben dient der Sicherung und Verbesserung der Durchsetzbarkeit von arbeitsrechtlichen Ansprüchen, insbesondere Entgeltansprüchen, von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich als auch von nach Österreich grenzüberschreitend entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern. Mit der Ausweitung des der Kontrolle unterliegenden Entgelts vom Grundlohn zum gesamten Entgelt wurde ein wesentlicher Schritt zur verbesserten Durchsetzbarkeit von Entgeltansprüchen gesetzt. Die generalpräventive Wirkung auf aus- und inländische Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten bzw. dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Bezahlung entsprechend den österreichischen Mindeststandards erhalten, ist aufgrund der empfindlichen Konsequenzen und der zahlreichen Kontrollen grundsätzlich gegeben. Die bisherigen Vollzugserfahrungen hatten aber auch gezeigt, dass die Nachschärfung der bisherigen Kontrollmöglichkeiten, aber auch die Notwendigkeit von weiteren Maßnahmen bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erforderlich waren. Ein wesentliches Problem war, dass nach geltender Rechtslage nur der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehende Grundlohn, nicht aber der dem Arbeitnehmer zustehende Entgeltanspruch der behördlichen Lohnkontrolle unterlag. Dies führte insbesondere in jenen Branchen zu Problemen, in denen der zustehende Grundlohn sehr niedrig ist und erst mit der Zahlung aller Entgeltbestandteile nicht mehr von Lohn- und Sozialdumping gesprochen werden kann. Ein

weiteres Problem in der Praxis war, dass der vom Lohndumping betroffene Arbeitnehmer (außerhalb der Baubranche) von der mit Strafbescheid festgestellten Unterentlohnung keine Kenntnis hatte. Die Schaffung einer gesetzlichen Bestimmung zur Information des Arbeitnehmers über einen sein Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid betreffend Unterentlohnung der Verbesserung der Durchsetzbarkeit von Entgeltansprüchen. Die Regelungen dienen der Absicherung des Einkommens der unselbständig Beschäftigten und damit auch der Schaffung eines Basisschutzes für prekär Beschäftigte. Es besteht ein Zusammenhang zur Maßnahme „Schaffung von Praxisgerechten Entsenderegulungen und Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung“ im aktuellen Regierungsprogramm.

Das Vorhaben trägt zu folgenden UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) bei:

Ziel 1, Unterziel 3: „Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen“

Ziel 1, Unterziel 5: „Bis 2030 die Widerstandsfähigkeit der Armen und der Menschen in prekären Situationen erhöhen und ihre Exposition und Anfälligkeit gegenüber klimabedingten Extremereignissen und anderen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Schocks und Katastrophen verringern“

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2014-BMASK-UG 20-W5:

Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

Problemdefinition

1) Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung – Behördliche Lohnkontrolle: Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Kapitel „Arbeitsrecht“ als Maßnahme im Bereich der behördlichen Lohnkontrolle die Überarbeitung des LSDB-G vor. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die im AVRAG vorgesehenen Maßnahmen zur behördlichen Lohnkontrolle einen wesentlichen Beitrag gegen Lohndumping und – soweit es dem ASVG unterliegende Arbeitnehmer/innen betrifft – auch gegen den aus der Lohnvorenthaltung resultierenden Entfall der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer leisten. Die generalpräventive Wirkung auf aus- und inländische Arbeitgeber/innen, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten bzw. dass die Arbeitnehmer/innen ihre Bezahlung entsprechend den österreichischen Mindeststandards erhalten, ist aufgrund der empfindlichen Konsequenzen und der zahlreichen Kontrollen grundsätzlich gegeben. Die bisherigen Vollzugserfahrungen haben aber auch gezeigt, dass im Sinne einer „Systempflege“ die Nachschärfung der bisherigen Kontrollmöglichkeiten, aber auch die Notwendigkeit von weiteren Maßnahmen bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erforderlich sind. Ein wesentliches Problem ist, dass nach geltender Rechtslage nur der dem/der Arbeitnehmer/in nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehende Grundlohn, nicht aber der dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Entgeltanspruch der behördlichen Lohnkontrolle unterliegt. Dies führt insbesondere in jenen Branchen zu Problemen, in denen der zustehende Grundlohn sehr niedrig ist und erst mit der Zahlung aller Entgeltbestandteile nicht mehr von Lohn- und Sozialdumping gesprochen werden kann. Ein weiteres Problem in der Praxis ist, dass der/die vom Lohndumping betroffene Arbeitnehmer/in (außerhalb der Baubranche) von der mit Strafbescheid festgestellten Unterentlohnung keine Kenntnis hat. Weiters hat die mit der Ausgestaltung des Verwaltungsstrafbestandes der „Unterentlohnung“ als Dauerdelikt verbundene Beginn der Verfolgungsverjährungsfrist – diese beginnt mit Nachzahlung des vorenthaltenen Grundlohns zu laufen – dazu geführt, dass die Strafbarkeit bei Nichtnachzahlung unbefristet bestehen bleibt (auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Umstellung auf korrekte Entlohnung). Dem entsprechend sieht das Regierungsprogramm im Rahmen der Überarbeitung des LSDB-G eine Ausweitung der Lohnkontrolle auf alle Lohnbestandteile sowie eine Entschärfung bezüglich der Verjährungsregelung vor. Die bisherigen Erfahrungen zeigen aber auch, dass in grenzüberschreitende Straf- bzw. Vollstreckungsverfahren die Übersendung und Zustellung von Verfahrensurkunden und der

Strafvollzug/Vollstreckung des Strafbescheids in bestimmten Fällen nur erschwert oder nicht möglich ist.

2) ArbeitnehmerInnenschutzrecht: Im Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode ist unter Punkt 01 Wachstum und Beschäftigung für Österreich unter Entbürokratisierung und Entlastung das Ziel festgelegt, durch Bürokratie verursachte Kosten und Zeitaufwand massiv zu reduzieren. Eine der dazu vereinbarten Deregulierungsmaßnahmen lautet: „Beauftragte im Unternehmen: Die Liste der Beauftragten wird im Jahr 2014 mit dem Ziel, drei Positionen abzubauen, überarbeitet“.

Mit der vorliegenden Novelle wird die vorgesehene Deregulierung für den Bereich ArbeitnehmerInnenschutz vorgenommen, Folgendes wird vorgesehen: Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen nach den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften;

Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr; Klärstellung, dass die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften vereinbar ist sowie zur Ausbildung.

Durch die Änderungen wird nur eine Deregulierung und Entbürokratisierung vorgenommen, eine Änderung der bestehenden Arbeitnehmerschutzstandards wird dadurch nicht bewirkt.

3) Arbeitslosenversicherungsrecht: Bisher konnten, laut §14 (4) AIVG, Präsenz- und Zivildienstzeiten als zusätzliche Zeiten für die Erfüllung der Anwartschaft für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden. Für Kinderbetreuungs-geldbezug hat dies bislang nicht gegolten.

Um Präsenz- bzw. Zivildienstzeiten bei der Festsetzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wie bisher weiter berücksichtigen zu können, ist nach einer Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs eine Gleichbehandlung mit ebenfalls im öffentlichen Interesse gelegenen Zeiträumen eines Kinderbetreuungs-geldbezuges verfassungsrechtlich geboten. Dies kann nur im Wege einer Anrechnung von Kinderbetreuungs-geldbezugszeiten auf die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld unter den gleichen Bedingungen, wie sie für den Präsenz-/Zivildienst gelten, erfolgen.

Ziele

Ziel 1: ■ Stärkerer Schutz vor Lohn- und Sozialdumping und Zurückdrängung von Wettbewerbsverzerrungen

Meilenstein ○ Gewährleistung Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Unterentlohnung: **teilweise erreicht**

Ziel 2: ■ Verbesserung der Information des/der von der Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin

Meilenstein ○ Informationsstand von ArbeitnehmerInnen zu Lohndumping: **teilweise erreicht**

Ziel 3: ■ Klare Regelung der Verjährungsfristen

Meilenstein ○ Verjährungsfristen: **zur Gänze erreicht**

Ziel 4: ■ Reduktion von durch Bürokratie verursachten Kosten und Zeitaufwand

Meilenstein ○ Entfall von Verpflichtungen im Arbeitsschutz ohne Beeinträchtigung der Schutzstandards: **überwiegend erreicht**

Ziel 5: ■ Senkung der Verwaltungskosten für Arbeitszeitaufzeichnungen

Meilenstein ○ Erleichterungen bei Arbeitszeitaufzeichnungen: **zur Gänze erreicht**

Ziel 6: ■ Gleichbehandlung von Kinderbetreuungsgeldzeiten und Präsenz- und Zivildienstzeiten in der Arbeitslosenversicherung

Meilenstein ○ Gleichbehandlung Zeiten Kinderbetreuungsgeldbezug mit Präsenz- und Zivildienstzeiten in der Arbeitslosenversicherung: **zur Gänze erreicht**

Maßnahmen

1. Ausweitung der Lohnkontrolle	Beitrag zu Ziel 1
2. Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen	Beitrag zu Ziel 1
3. Verbesserung des Instruments der Sicherheitsleistung	Beitrag zu Ziel 1
4. Schaffung einer gesetzlichen Bestimmung zur Information über ein das Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid	Beitrag zu Ziel 2
5. Festlegung besonderer Zeitpunkte, zu denen die Verjährungsfristen im Bereich der Unterentlohnung zu laufen beginnen	Beitrag zu Ziel 3
6. Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen nach den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften	Beitrag zu Ziel 4

7. Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr	Beitrag zu Ziel 4
8. Klarstellung, dass die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften vereinbar ist	Beitrag zu Ziel 4
9. Einschränkung der Arbeitszeitaufzeichnungen für Teleheimarbeit	Beitrag zu Ziel 5
10. Ausdehnung der Ausnahme von der Aufzeichnung der Ruhepausen	Beitrag zu Ziel 5
11. Entfall gesonderter Arbeitszeitaufzeichnungen bei fixer Arbeitszeiteinteilung	Beitrag zu Ziel 5
12. Anrechnung von Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten auf die Anwartschaft	Beitrag zu Ziel 6

■ nicht erreicht
 ■ teilweise erreicht
 ■ überwiegend erreicht
 ■ zur Gänze erreicht
 ■ überplanmäßig erreicht
 Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

in Tausend Euro	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamt
Erträge	0	0	0	0	0	0
Plan	0	0	0	0	0	0
Aufwendungen gesamt	0	0	0	0	0	0
Plan	-162	-162	-162	-162	-162	-810
Nettoergebnis	0	0	0	0	0	0
Plan	162	162	162	162	162	810

Erläuterungen

Die gegenständliche Maßnahme 12 (§ 14 Abs. 4 lit b AIVG) beinhaltet zwei gegenläufige Effekte: Einerseits wird die Erfüllung der für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderlichen Anwartschaft durch die Berücksichtigung von Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten erleichtert, andererseits mit der – gegenüber der zuvor geltenden Rechtslage erfolgten – Erhöhung der für die Berücksichtigung von Zeiträumen des Präsenz- und Zivildienstes erforderlichen Vorbeschäftigungszeiten erschwert. Die zur Verfügung stehenden Daten über die Zahl der positiven ebenso

wie der negativen Anwartschaftsbeurteilungen beinhalten keine Information, nach der eine Unterscheidung nach diesen gegenläufigen Auswirkungen möglich wäre. Eine betragsmäßige Evaluierung würde eine rückwirkende fiktive „Neubeurteilung“ aller in Frage kommenden Leistungsansprüche erfordern, die aber aufgrund der zur Umsetzung der Regelung bereits erfolgten EDV-Anpassungen nicht mehr automationsunterstützt durchgeführt werden kann. Eine manuelle Auswertung wäre im Hinblick auf die hohe Zahl der zu prüfenden Fälle nicht in wirtschaftlich vertretbarer Weise zu realisieren.

Wirkungsdimensionen

Unternehmen

Durch die Inanspruchnahme der mit der Novelle geschaffenen Erleichterungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen konnten Unternehmen Einsparungseffekte lukrieren, die von der WKÖ

jedenfalls positiv beurteilt worden sind. Auch die Änderungen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz führten zu Einsparungseffekten und für WKO und Industriellenvereinigung zu keiner Senkung der Schutzstandards.

Soziales

Mit der Novellierung der Regelungen zur Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung konnten zum Teil Verbesserungen bei der Lohnkontrolle, bei der Informationslage von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Entgeltansprüche sowie bei der Durchführung von Strafverfahren iZm Unterentlohnungen erzielt werden.

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Durch die Gleichhaltung von Kinderbetreuungsgeldzeiten mit Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes wurde eine Gleichstellung von Zeiträumen, die dem gesamtgesellschaftlichen Wohl und Nutzen dienen, erreicht. Damit wurde die Möglichkeit der Erreichung einer Anwartschaft in der Arbeitslosenversicherung empirisch insbesondere für Frauen verbessert.

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind überwiegend eingetreten.

Novelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG):

Bei der Evaluierung der Novelle in Zusammenarbeit mit der AK und der WKÖ haben sich bei den einzelnen Zielen unterschiedliche Ergebnisse gezeigt. Beim Ziel erhöhter Schutz vor Lohn- und Sozialdumping und Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen wurde nur eine teilweise Erreichung der Ziele festgestellt. Während für die AK insbesondere durch die Änderung beim Entgeltbegriff vom Grundlohn zum gesamten Entgelt eine Erhöhung der generalpräventiven Wirkung durch die Neuregelungen geortet wurde, sah die WKÖ keine Verbesserung bei den Regelungen. Problematisch sei, dass die Regelungen zwar gegenüber inländischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Wirkung entfalten, jedoch mangels Durchsetzbarkeit von Strafbescheiden österreichischer Behörden im Heimatstaat der oder des entsendenden Arbeitgeberin oder Arbeitgebers keine vergleichbare Wirkung gegeben ist.

Das Ziel hinsichtlich der Neuregelung der Information von Arbeitnehmern über Verwaltungsstrafverfahren im Zusammenhang mit Unterentlohnungen wurde nach der Evaluierung nur teilweise erreicht. Es konnte festgestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tendenziell früher zu Beratungsstellen der AK wegen ausstehender Entgelte gekommen sind.

Das Ziel hinsichtlich der Neureglung der Verjährung im AVRAG wurde erreicht. So wurde einerseits die defacto Unverjährbarkeit des Delikts der Unterentlohnung beseitigt, andererseits die entsprechenden Verjährungsfristen so verlängert, dass auch komplexere Strafverfahren besonders gegen ausländische entsendende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne unnötigen Zeitdruck zu Ende geführt werden können.

Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

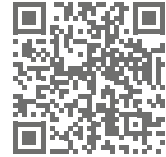
Die Evaluierung hat ergeben, dass eine Entbürokratisierung ohne Senkung der Arbeitsschutzstandards von den Interessenvertretungen differenziert beurteilt wird. Während WKO und Industriellenvereinigung die Zielerreichung bejahen, wird seitens BAK und ÖGB eine Senkung der Standards dargelegt, insbesondere betreffend Arbeitsschutzausschuss. Die Arbeitsaufsichtsbehörde konnte bei ihrer Tätigkeit im Wesentlichen keine Reduktion der Standards feststellen, gibt aber zu bedenken, dass durch die Maßnahmen das Bewusstsein für den Arbeitsschutz insgesamt sinken könnte.

Novelle zum Arbeitszeitgesetz (AZG):

Die Evaluierung hat ergeben, dass das Ziel der Entbürokratisierung bei den Arbeitszeitaufzeichnungen erreicht worden ist; die WKÖ hat die Maßnahmen als jedenfalls positiv beurteilt bzw. ist es zu einer Kostenreduktion gekommen.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Nein

Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz – SBBG



Finanzjahr 2016

Vorhabensart  Bundesgesetz

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Mit dem SBBG wurden Maßnahmen gesetzt, die der Umsetzung der im Regierungsprogramm 2013–2018 vorgesehenen „Maßnahmen gegen Scheinanmeldungen“ dient.

Das Vorhaben trägt zum UN-Nachhaltigkeitsziel 1, Unterziel 1 bei (SDG 1.1 „Bis 2030 die extreme Armut – gegenwärtig definiert als der Anteil der Menschen, die mit weniger als 1,25 Dollar pro Tag auskommen müssen – für alle Menschen überall auf der Welt beseitigen“).

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2016-BMASK-UG 20-W1:

Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen.

Problemdefinition

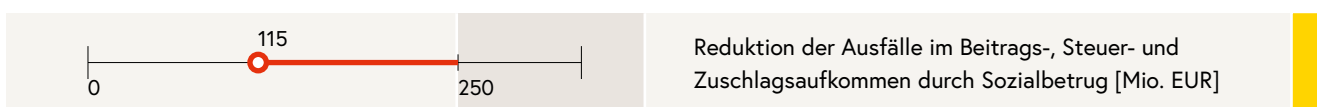
Auf Grund von Abgabenhinterziehung durch Scheinfirmen (Sozialbetrug) entgehen der öffentlichen Hand und der Sozialversicherung jährlich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in erheblichem Ausmaß. Im Wesentlichen sind durch diese Form des Sozialbetrugs der Baubereich und davon die Bereiche Bewehrung, Stuckatur- und Trockenbauarbeiten betroffen. Eine Studie des IHS schätzt auf Basis von wissenschaftlichen Methoden die Ausfälle an Einnahmen auf Abgaben (Steuern und Sozialversicherung) auf bis zu 508 Mio. € jährlich. Der Betroffenenkreis umfasst einerseits Bund und Sozialversicherung, die Einnahmehinterläufer erleiden und andererseits die bei Scheinfirmen beschäftigten Personen, bei denen davon auszugehen ist, dass sie eine Beschäftigung bei rechtskonform agierenden Firmen bevorzugen. Die Anzahl dieser Personen wird in der genannten Studie mit einer Bandbreite von 12.800 bis 29.600

angegeben. Den bisherigen Instrumenten der Verfolgung von Sozialbetrug insbesondere durch Scheinfirmen mangelt es an einer kohärenten und umfassenden Strategie. Betroffen von derartigen Malversationen sind auch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und der Insolvenz-Entgelt-Fonds.

Die missbräuchliche Inanspruchnahme von Krankenständen und die missbräuchliche Verwendung der E-Card verursacht finanzielle Belastungen der Gebietskrankenkassen in erheblichem Ausmaß. Die missbräuchliche Verwendung der E-Card umfasst sowohl die Verwendung durch Personen, die nur zum Schein bei der Sozialversicherung angemeldet sind (jedoch mangels Beschäftigung nicht pflichtversichert sind [reine Scheinanmeldungen]) als auch durch Personen, die die e-card von versicherten Personen verwenden.

Ziele

Ziel 1:  Verringerung des bisherigen Ausfalls beim Beitrags-, Steuer- und Zuschlagsaufkommen durch Sozialbetrug



Ziel 2:  Zurückdrängen des Sozialbetrugs durch Scheinfirmen

Meilenstein  Reduktion von Scheinfirmen: teilweise erreicht

Ziel 3: ■ Zurückdrängen der missbräuchlichen Verwendung der e-card und der missbräuchlichen Inanspruchnahme von Krankenständen

Meilenstein  Zurückdrängung des e-card-Missbrauchs: **nicht erreicht**

Maßnahmen

- | | | |
|--|------------------------|--|
| 1. Verbesserung und Schaffung neuer Strukturen im Bereich der Zusammenarbeit der zuständigen Einrichtungen und Behörden | Beitrag zu Zielen 1, 2 | |
| 2. Identifizierung von Scheinfirmen und Personen und deren Versicherungsverhältnissen, die zur Sozialversicherung angemeldet werden | Beitrag zu Zielen 1, 2 | |
| 3. Weitere Zurückdrängung bzw. Eindämmung der unrechtmäßigen e-card Verwendung und der zu Unrecht erfolgten Verrechnungen von Leistungen | Beitrag zu Ziel 3 | |

■ nicht erreicht
 ■ teilweise erreicht
 ■ überwiegend erreicht
 ■ zur Gänze erreicht
 ■ überplanmäßig erreicht
 Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

in Tausend Euro	2016	2017	2018	2019	2020	Gesamt
Erträge	0	0	0	0	0	0
Plan	108.125	110.287	112.493	114.743	117.038	562.686
Aufwendungen gesamt	0	0	0	0	0	0
Plan	487	497	506	517	527	2.534
Nettoergebnis	0	0	0	0	0	0
Plan	107.638	109.790	111.987	114.226	116.511	560.152

Erläuterungen

Die angenommene Reduktion des Einnahmenausfalls bezüglich Abgaben (Steuern, SV-Beiträge) konnte nicht vollständig erzielt werden. Anstatt der angestrebten Reduktion von jährlich 250 Mio € konnte lediglich eine Reduktion des Ausfalls von jährlich 115 Mio € erzielt werden. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass Scheinfirmen und deren Möglichkeiten zur Abgabenhinterziehung mit dem im SBBG enthaltenen Maßnahmen nur zum Teil zurückgedrängt werden konnten. Mit den Maßnahmen zur Bekämpfung von Scheinfirmen konnte immerhin erreicht werden, dass durchschnittliche Scheinfirmen weniger Arbeitnehmer beschäftigen und dadurch auch das Potenzial zur Abgabenhinterziehung gesunken ist. Um einer schnellen Enttarnung zu entgehen halten sie im Durchschnitt weniger Abgaben zurück.

Insgesamt konnte damit ein Rückgang des Schadens für die öffentliche Hand bewirkt werden.

Der veranschlagte Personal- und Sachaufwand wurde nicht überschritten, weil er aus den vorhandenen Ressourcen abgedeckt werden konnte.

Konnte die Bedeckung (der Struktur nach), wie in der WFA dargestellt, durchgeführt werden? Ja
Die Bedeckung erfolgte aus den vorhandenen Budgetmitteln.

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind teilweise eingetreten.

Die Autoren der Studie zur Evaluierung des SBBG schätzen, dass der Gesamtschaden für die öffentlichen Hand von rund 145 Millionen Euro jährlich vor Einführung des SBBG, auf rund 30 Millionen Euro im Jahr 2019 abgesunken ist. Dies entspricht einer Schadensreduktion von rund 79% seit Einführung des SBBG. Ein Teil dieser Schadensreduktion ist direkt darauf zurückzuführen, dass Scheinunternehmen durch das SBBG effizienter enttarnt und dadurch schneller aus dem Verkehr gezogen werden können. Dieser direkte Effekt des SBBG erklärt jedoch nur rund ein Viertel der gesamten Schadensreduktion. Der weit- aus größere Anteil erklärt sich durch Verhaltensänderungen bei den Scheinunternehmen selbst. So haben Scheinunternehmen die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einem Scheinunternehmen zuordenbar sind, zwischen 2016 und 2019 um etwa 50% bis 64% reduziert. Da das durchschnittliche Scheinunternehmen also kleiner geworden ist, sinkt auch sein Potenzial zur Abgabenhinterziehung. Scheinunternehmen haben ihr Verhalten in Reaktion auf das SBBG angepasst haben, um einer schnellen Enttarnung zu entgehen. Daher halten sie im Durchschnitt weniger Lohn- und Sozialabgaben zurück, was zum Rückgang des Schadens für die öffentliche Hand beiträgt.

Die Aktivität von Scheinunternehmen schädigt jedoch nicht nur die öffentliche Hand, sondern auch die private Bauwirtschaft. Da Scheinunternehmen durch die Hinterziehung von lohnbezogenen Steuern und Abgaben einen deutlichen Kostenvorteil gegenüber legal operierenden Unternehmen vorfinden, können sie diese preislich unterbieten und dadurch vom Markt verdrängen. Der Nettoschaden, der für die österreichische Bauwirtschaft durch Marktverdrängung im Jahr 2019 entstanden ist, wird auf etwa 551 Millionen Euro bis 1.377 Millionen Euro geschätzt. Dies entspricht rund 2,3% bis 5,7% der gesamten Bruttowertschöpfung, die 2019 im österreichischen Bausektor erwirtschaftet wurde. Diese Schadenshöhe ist daher seit der erstmaligen Schätzung des Schadens durch Marktverdrängung für das Jahr 2010 nahezu konstant geblieben.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Ja
Effektivere Nutzung der Sozialbetrugsdatenbank durch die beteiligten Stellen; Verbesserung der Verfahren und Methoden zur Identifizierung von Scheinfirmen

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz



Finanzjahr 2017

Vorhabensart Bundesgesetz

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Die Regelungen des LSD-BG sollen die Entgeltansprüche von grenzüberschreitend nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch von unselbständig Beschäftigten, die ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich haben, sichern. Dies dient der sozialen und wirtschaftlichen Absicherung von unselbständig Beschäftigten. Maßnahmen iZm dem LSD-BG finden sich auch im Regierungsprogramm der vergangenen Legislaturperiode bzw. im aktuellen Regierungsprogramm.

Problemdefinition

Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung – Behördliche Lohnkontrolle: Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Kapitel „Arbeitsrecht“ als Maßnahme im Bereich der behördlichen Lohnkontrolle die Überarbeitung der LSDB-G-Bestimmungen im AVRAG vor. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die im AVRAG vorgesehenen Maßnahmen zur behördlichen Lohnkontrolle einen wesentlichen Beitrag gegen Lohndumping leisten. 2015 wurden 133.680 Arbeitnehmer nach Österreich entsandt, dies bedeutet eine Steigerung von 26% gegenüber 2014. Insgesamt wurden bisher 1.167 Bescheide wegen Unterentlohnung erlassen und Geldstrafen in Höhe von 11.187.920 € verhängt. Die generalpräventive Wirkung auf aus- und inländische Arbeitgeber, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten bzw. dass die Arbeitnehmer ihre Bezahlung entsprechend den österreichischen Mindeststandards erhalten, ist aufgrund der empfindlichen Konsequenzen und der zahlreichen Kontrollen grundsätzlich gegeben. Die bisherigen Vollzugserfahrungen haben aber auch gezeigt, dass im Sinne einer „Systempflege“ die Nachschärfung der bisherigen Kontrollmöglichkeiten, aber auch die Notwendigkeit von weiteren Maßnahmen bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

Das Vorhaben trägt zu folgenden UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) bei:

Ziel 1, Unterziel 2: „Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken“

Ziel 8, Unterziel 8: „Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern“

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2017-BMASK-UG 20-W1:

Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen

erforderlich ist. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass in grenzüberschreitenden Straf- bzw. Vollstreckungsverfahren die Übersendung und Zustellung von Verfahrensurkunden und der Strafvollzug bzw. die Vollstreckung des Strafbescheids in bestimmten Fällen nur erschwert oder nicht möglich ist. Dazu wurde auf der europäischen Ebene die sogenannte Durchsetzungs-Richtlinie geschaffen, diese ist nun umzusetzen.

Weiters haben die Erfahrungen aus der Praxis gezeigt, dass bei bestimmten Konzernentsendungen die Regelungen des AVRAG sehr große bürokratische, vom Sinn und Zweck der Regelungen des AVRAG nicht gebotene Hürden darstellen. Hier sind adäquate, jedoch Missbrauch verhindernde Ausnahmeregelungen zu finden.

Die Regelungen über die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping haben sich im Rahmen des AVRAG über mehr als zwei Jahrzehnte sukzessive entwickelt. Die sehr gedrängte Darstellung und Strukturierung der Rechtsnormen erleichtert nicht das Verständnis der sehr komplexen Regelungsinhalte.

Ziele


Ziel 1: ■ Lohn- und Sozialdumping bekämpfen

Meilenstein  Umsetzung der Durchsetzungs-Richtlinie zur Sicherstellung der Zustellung und Vollstreckung von Entscheidungen inländischer Behörden in der EU: **teilweise erreicht**

Ziel 2: ■ Entgeltansprüche entsandter Arbeitnehmer von ausländischen Dienstleistungserbringern können in einem erhöhten Ausmaß durchgesetzt werden

Meilenstein  Haftungsregelung für Entgeltansprüche von entsandten Arbeitnehmern im Baubereich: **teilweise erreicht**

Ziel 3: ■ Entsendungen von Arbeitnehmern können ohne Einschränkungen vorgenommen werden

Meilenstein  Konzernprivileg bei der Entsendung von Arbeitnehmern zwischen den Unternehmen des Konzerns: **zur Gänze erreicht**

Maßnahmen

1. Schaffung von Regelungen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit den Behörden und Stellen anderer Staaten	Beitrag zu Ziel 1
2. Schaffung einer Auftraggeberhaftung im Baubereich	Beitrag zu Ziel 2
3. Erweiterung der Ausnahmetatbestände für den Anwendungsbereich des LSD-BG	Beitrag zu Ziel 3

■ nicht erreicht
 ■ teilweise erreicht
 ■ überwiegend erreicht
 ■ zur Gänze erreicht
 ■ überplanmäßig erreicht
 Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

Erläuterungen

Die Regelungen des LSD-BG führen zu keinen finanziellen Auswirkungen auf den Bund.

Wirkungsdimensionen

Soziales

Insgesamt führen die Regelungen des LSD-BG zu Verbesserungen bei der Durchsetzung von Entgeltansprüchen von Arbeitnehmern. Dies betrifft sowohl im Inland beschäftigte Arbeitnehmer als auch nach Österreich grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer. Durch die Umsetzung der Durch-

setzungs-Richtlinie haben sich auch Verbesserungen bei der Zustellung und Vollstreckung von Strafbescheiden nach dem LSD-BG gegenüber Arbeitgebern im Ausland ergeben, die ihre Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistungen nach Österreich entsenden.

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind teilweise eingetreten.

Das LSD-BG hat in den Bestimmungen des § 17 und des 3. Hauptstückes (§§ 36 bis 67) die Voraussetzungen für eine in Regelabläufen bestehende Zusammenarbeit mit ausländischen Behörden geschaffen, die eine effiziente Durchsetzung österreichischer arbeitsrechtlicher Vorschriften im Zusammenhang mit Arbeitnehmerentsendungen nach Österreich bezweckt.

Entsprechend den Vorgaben der EU-Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie 96/71/EG basiert die Zusammenarbeit mit Behörden anderer EU-Mitgliedstaaten auf der Verwendung des Binnenmarkt-Informationssystems (Internal Market Information System – „IMI“).

In IMI haben sich inzwischen eigens für den Bereich Arbeitnehmerentsendungen eingerichtete Module und Prozesse etabliert, die die Amtshilfe im Ermittlungsverfahren eines Verwaltungsstrafverfahrens, die Zustellung und Vollstreckung von Strafentscheidungen im Entsendestaat vereinfachen.

Wie in anderen Bereichen der internationalen Durchsetzung von Verwaltungsstrafentscheidungen sind die übergelagerten prinzipiellen Schwierigkeiten unterschiedlicher Rechts- und Behördensysteme, der Erreichbarkeit von Beschuldigten u. a. mit zu bedenken. Mit der Verwendung von IMI für die Arbeitnehmerentsendung ist jedoch die Durchführung eines vollständigen Verwaltungsstrafverfahrens mit letztendlicher Möglichkeit der Vollstreckung im Entsendestaat im Vergleich zur Zeit vor Inkrafttreten des LSD-BG leichter und häufiger geworden. Dieser Umstand tritt zunehmend in das Bewusstsein ausländischer Entsendeunternehmen und hat, abgesehen von den Erfolgen der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung im Einzelfall, auch eine präventive Wirkung.

Die Evaluierung hat weiters gezeigt, dass die Haftungsregelung des § 9 LSD-BG eine gewisse generalpräventive Wirkung entfaltet. Arbeitnehmer haben über die BUAK von dieser Möglichkeit der Geltendmachung von Entgeltansprüchen Gebrauch gemacht.

Die Regelung des § 1 Abs. 6 LSD-BG (Konzernprivileg) hat zu einer wesentlichen Entlastung bei der Abwicklung von grenzüberschreitenden konzerninternen Entsendungen von Arbeitnehmern geführt. Damit sind entsprechende Kostenentlastungen bei den Unternehmen eingetreten.

Entsprechend den Vorgaben der EU-Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie 96/71/EG basiert die Zusammenarbeit mit Behörden anderer EU-Mitgliedstaaten auf der Verwendung des Binnenmarkt-Informationssystems (Internal Market Information System – „IMI“).

In IMI haben sich inzwischen eigens für den Bereich Arbeitnehmerentsendungen eingerichtete Module und Prozesse etabliert, die die Amtshilfe im Ermittlungsverfahren eines Verwaltungsstrafverfahrens, die Zustellung und Vollstreckung von Strafentscheidungen im Entsendestaat vereinfachen.

Wie in anderen Bereichen der internationalen Durchsetzung von Verwaltungsstrafentscheidungen sind die übergelagerten prinzipiellen Schwierigkeiten unterschiedlicher Rechts- und Behördensysteme, der Erreichbarkeit von Beschuldigten u. a. mit zu bedenken. Mit der Verwendung von IMI für die Arbeitnehmerentsendung ist jedoch die Durchführung eines vollständigen Verwaltungsstrafverfahrens mit letztendlicher Möglichkeit der Vollstreckung im Entsendestaat im Vergleich zur Zeit vor Inkrafttreten des LSD-BG leichter und häufiger geworden. Dieser Umstand tritt zunehmend in das Bewusstsein ausländischer Entsendeunternehmen und hat, abgesehen von den Erfolgen der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung im Einzelfall, auch eine präventive Wirkung.

Die österreichischen Behörden haben mithilfe der erwähnten IMI-Funktionen Verwaltungsstrafverfahren gegen Entsendeunternehmen ohne Sitz von Beschuldigten in Österreich zum Abschluss bringen können und in IMI bis Ende 2020 in 2.691 Fällen um Zustellung der Strafentscheidung im anderen Mitgliedstaat ersucht. In mindestens 84% dieser Fälle konnten die Mitgliedstaaten die erfolgreiche Zustellung bestätigen.

In 838 Fällen, in denen Beschuldigte ohne Sitz in Österreich den Strafbetrag aufgrund einer rechtskräftigen Entscheidung zwischenzeitig nicht bezahlten und eine zwangsweise Vollstreckung im Ausland notwendig wurde, wurde über IMI um Vollstreckung im Ausland ersucht. In 190 Fällen kam es zu einer formellen und erfolgreichen Vollstreckung, was einer Erfolgsquote von 22,67% entspricht.

Diese Erfolgsquote österreichischer Vollstreckungsersuchen könnte sich mit erfolgreichem Abschluss weiterer Verfahren erhöhen, die fast zur Hälfte noch offen sind. Sie allein ist jedoch kein Gradmesser für die Effektivität grenzüberschreitend ge-

fürter Verwaltungsstrafverfahren, weil diese in vielen Fällen ohne Vollstreckung zum Erfolg führten. Die geringere Erfolgsquote der Vollstreckungsersuchen ist außerdem in erster Linie darin begründet, dass Beschuldigte nicht über vollstreckbares Vermögen verfügten, insolvent wurden, sich als Scheinfirma der Erreichbarkeit entzogen – und nicht in mangelnder Kooperationsbereitschaft der um Vollstreckung ersuchten ausländischen Behörden.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Ja

Weitere Adaptierungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen für Entsendungen, die zu Verwaltungsentlastungen führen sollen.

Weiterführende Informationen

Entsendeplattform

www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_0



Finanzierung von Beschäftigungsmaßnahmen für Ältere und der Kurzarbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung



Finanzjahr 2015

Vorhabensart (§) Bundesgesetz

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Personen über 49 Jahre. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Das Vorhaben trägt zum UN-Nachhaltigkeitsziel 8, Unterziel 5 bei (SDG 8.5 „Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen“).

Problemdefinition

Die Wirtschaftsforschung erwartet, dass bis zum Jahr 2019 das Beschäftigungswachstum nicht ausreichen wird, um die Arbeitslosigkeit auf ein Jahresdurchschnittsniveau von unter 360.000 zu senken. Daher sind weitere Anstrengungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit notwendig. Es ist zu erwarten, dass sich die Zahl der unselbständig Beschäftigten bis 2019 auf 3,94 Millionen erhöht. Die allgemeine Arbeitslosenquote auf Registerbasis wird aus heutiger Sicht im Jahr 2019 bei prognostizierten 9,2% liegen und auch die Arbeitslosigkeit Älterer wird ansteigen.

Die Einschränkung der Invaliditätspension für Personen unter 50 Jahre und die Betreuung von stärker gesundheitlich beeinträchtigten, aber noch arbeitsfähigen Personen durch das Arbeitsmarktservice erfordert den Ausbau von Integrationsmaßnahmen für diesen Personenkreis.

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2015-BMASK-UG 20-W1:

Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen (50+)

Zuordnung zu Globalbudget-Maßnahmen (Bundesvoranschlag)

2015-BMASK-GB20.01-M4:

Arbeitsmarktförderung und Beihilfen zur Beschäftigungsförderung; Qualifizierung und Unterstützung von Arbeitslosen und Beschäftigten.

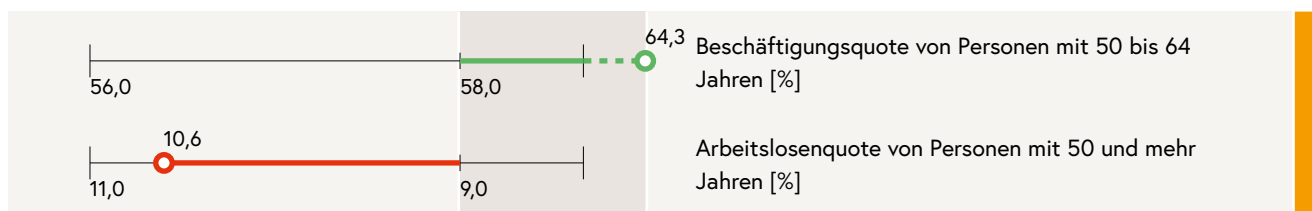
Der geltende § 13 Abs. 1 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) legt fest, dass Kurzarbeitsbeihilfen bis 2015 wie Ausgaben nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) zu behandeln sind – mit einer Obergrenze von 30 Mio. €. Nach 2015 sind Kurzarbeitsbeihilfen in dieser Form nicht mehr finanzierbar.

Der geltende § 13 Abs. 2 AMPFG legt fest, dass Beschäftigungsbeihilfen für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 180 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, 2015 und 2016 wie Ausgaben nach dem AIVG zu behandeln sind – mit einer Obergrenze von 120 Mio. € im Jahr 2015 und 150 Mio. € im Jahr 2016.

Nach 2016 sind Beschäftigungsförderungsmaßnahmen für Ältere in dieser Form nicht mehr finanzierbar.

Ziele

Ziel 1: Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen



Ziel 2: Verstetigung der Beschäftigung in Unternehmen, die sich in unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden

Meilenstein Förderung der Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit: **überplanmäßig erreicht**

Maßnahmen

1. Finanzierung der Beschäftigungsförderung Älterer aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung 2016 bis 2017 Beitrag zu Ziel 1
2. Finanzierung von Kurzarbeitsbeihilfen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung für den Zeitraum 2016 bis 2019 Beitrag zu Ziel 2

■ nicht erreicht
 ■ teilweise erreicht
 ■ überwiegend erreicht
 ■ zur Gänze erreicht
 ■ überplanmäßig erreicht
 Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

in Tausend Euro	2015	2016	2017	2018	2019	Gesamt
Erträge	0	0	0	0	0	0
Plan	0	4.678	11.695	0	0	16.373
Aufwendungen gesamt	0	0	0	0	0	0
Plan	0	18.620	28.280	8.576	8.348	63.824
Nettoergebnis	0	0	0	0	0	0
Plan	0	-13.942	-16.585	-8.576	-8.348	-47.451

Erläuterungen

Die finanziellen Auswirkungen 2016 und 2017 entsprechen annähernd den Planungen, die Auszahlungen für die nach § 13 Abs. 2 AMPFG finanzierten AMS Beschäftigungsmaßnahmen für Ältere erreichten 2016 den Wert von rund € 223,93 Mio. und 2017 den Wert von rund € 250 Mio. Durch gesetzliche Änderungen wurde die Finanzierung nach § 13 Abs. 2 AMPFG in

modifizierter Form aber auch 2018 und Folgejahre fortgeführt, sodass für die Jahre nach 2017 die ausgewiesenen Planwerte verändert wurden. Die AMS Ausgaben für Kurzarbeitsbeihilfen beliefen sich 2016 auf € 4,62 Mio., 2017 6,08 Mio., 2018 3,48 Mio. und im Jahr 2019 auf € 2,22 Mio.

Konnte die Bedeckung (der Struktur nach), wie in der WFA dargestellt, durchgeführt werden? Ja
Die Bedeckung erfolgt im Rahmen der UG-20.

Wirkungsdimensionen

Gesamtwirtschaft

Beschäftigungssicherung und -schaffung für jahresdurchschnittlich 9.772 Personen im Alter 50+ 2016, sowie 11.338 Personen 2017 durch AMS Beschäftigungsförderungen (AMS Eingliederungsbeihilfen, Kombilohnbeihilfen, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe).

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Bei der Kombilohnbeihilfe des AMS, die als direkte Personenförderung implementiert ist, liegt der Frauenanteil 2016–2017 (Anzahl geförderte Personen) bei 43,7%.

Bei den betrieblichen Eingliederungsbeihilfen des AMS sowie den AMS Beschäftigungsförderungen durch Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, die als Trägerförderungen implementiert sind, liegt der Frauenanteil 2016–2017 an den (indirekt) geförderten Personen bei 43,8%.

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind überwiegend eingetreten.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Nein

Die Finanzierung von Beschäftigungsmaßnahmen des AMS aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gemäß § 13 Abs. 2 AMPFG hat sich als profundes Instrument erwiesen, ein stabil hohes Niveau an Beschäftigungsförderungen des AMS für ältere Arbeitssuchende sicherzustellen. Gesetzlich wurde ein Mix an Beschäftigungsförderungen für die Integration in den ersten, betrieblichen Arbeitsmarkt (Eingliederungsbeihilfen des AMS sowie Kombilöhne) wie in Übergangsarbeitsmärkte (Sozialökonomische Betriebe sowie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) festgeschrieben. Damit wurde Planungssicherheit für das AMS und nachhaltigere Betreuungsstrukturen ermöglicht. Die Integrationserfolge sind insgesamt zufriedenstellend und die Selbstfinanzierung der Maßnahmenkosten bzw. des Förderaufwandes ist für diese Personengruppe vergleichsweise hoch.

Die Kurzarbeit hat sich in der COVID-19-Arbeitsmarktkrise als das zentrale Instrument zur Beschäftigungsstabilisierung und zur Abfederung von Massenarbeitslosigkeit bewährt.

Die Finanzierung erfolgt über die Mittelbereitstellung gemäß § 13 Abs. 1 AMPFG in adäquat flexibler Form.

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung – itworks – JobTransfair – Trendwerk 2019



Finanzjahr 2018

Vorhabensart → Vorhaben gemäß § 58 Abs. 2 BHG 2013

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Das Vorhaben war ein maßgebliches arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Unterstützung der Erreichung der Zielvorgaben im Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich. Die Intention der arbeitsmarktpolitischen Ziele im AMS ist es, zu erreichende Wirkungen und Einflüsse des Arbeitsmarktservice am Arbeitsmarkt auf Landesebene verbindlich zu vereinbaren. Die strategischen Ausrichtungen, die für das AMS österreichweit in den nächsten Jahren von Relevanz sind, sind im sogenannten Längerfristigen Plan beschrieben.

Der Längerfristige Plan orientiert sich im Sinne der Zielhierarchie (EU – Bundesregierung – AMS) am strategischen Dokument EUROPA 2020, dem Nationalen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung auf Basis der Leitlinien im Rahmen der beschäftigungspolitischen Ziele der EU und den Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an das AMS aus dem Jahr 2010.

Problemdefinition

Die Integration von Älteren (50+, das sind Personen über 50 Jahre) sowie Personen mit über einem Jahr Arbeitslosigkeits-Geschäftsfalldauer stellt eine besondere Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik dar. Hiefür wurden auch im §13 Abs. 2 und 3 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) spezielle Finanzmittel in der Arbeitsmarktförderung vorgesehen.

Das Vorhaben trägt zu folgenden UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) bei:

Ziel 1, Unterziel 2: „Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken“

Ziel 5, Unterziel 1: „Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden“

Ziel 8, Unterziel 5: „Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen“

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2018-BMASGK-UG 20-W4:

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Senkung der Arbeitslosigkeit

Zuordnung zu Globalbudget-Maßnahmen (Bundesvoranschlag)

2018-BMASGK-GB20.01-M4:

Arbeitsmarktförderung und Beihilfen zur Beschäftigungsförderung; Qualifizierung und Unterstützung von Arbeitslosen und Beschäftigten

Mit Ende September 2018 waren 33.210, das sind 24% der vorgemerkten Personen über 50 Jahre alt. 54% davon waren bereits über ein Jahr arbeitslos.

Sieht man sich gesamt die Anzahl an Arbeitslosen mit über einem Jahr Geschäftsfalldauer an, so sind dies mit Ende Oktober knapp 59.607 Personen bzw. 42% aller Vorgemerkten.

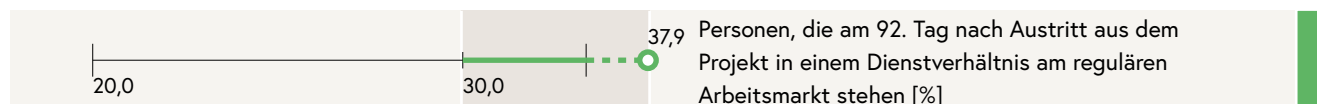
Die gemeinnützigen – durch das AMS in Form von Sozialökonomischen Betrieben (SÖBÜ) geförderten – Arbeitskräfteüberlassungen sind das wesentlichste Instrument des AMS Wien, um diesen benachteiligten Personengruppen Arbeitsaufnahmen und damit eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Das Vorhaben beschränkt sich auf den Raum Wien.

Die Beschlussfassung des Landesdirektoriums des AMS Wien erfolgte in seiner Sitzung am 17.10.2018.

Ziele

Ziel 1: ■ Arbeitsmarkterfolg



Maßnahmen

1. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung – itworks 2019	Beitrag zu Ziel 1	
2. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung – JobTransfair 2019	Beitrag zu Ziel 1	
3. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung – Trendwerk 2019	Beitrag zu Ziel 1	

■ nicht erreicht
 ■ teilweise erreicht
 ■ überwiegend erreicht
 ■ zur Gänze erreicht
 ■ überplanmäßig erreicht
 Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

in Tausend Euro	2018	2019	2020	2021	2022	Gesamt
Erträge	0	0	0	0	0	0
Plan	0	0	0	0	0	0
Aufwendungen gesamt	0	34.575	0	0	0	34.575
Plan	0	43.908	0	0	0	43.908
Nettoergebnis	0	-34.575	0	0	0	-34.575
Plan	0	-43.908	0	0	0	-43.908

Erläuterungen

Die starke Abweichung zwischen Bewilligungssumme und Abrechnungsbetrag erklärt sich dadurch, dass die tatsächlichen Kosten deutlich geringer waren als kalkuliert und im Zuge der Überlassungen höhere Markterlöse erzielt werden konnten.

Konnte die Bedeckung (der Struktur nach), wie in der WFA dargestellt, durchgeführt werden? Ja

Wirkungsdimensionen

Gesamtwirtschaft

Die ggst. Vorhaben konnten für 5.731 Personen aus den Zielgruppen Personen über 50 Jahre sowie Langzeitbeschäftigungslos (über ein Jahr) eine Beschäftigung in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung schaffen. 37,9% davon konnten im Anschluss an die Überlassung in ein nachhaltiges Dauerdienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden. Bei einem durchschnittlichen Tagsatz der LeistungsbezieherInnen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz von 28,2 Euro pro Tag (Wert 2019 in Wien) bringt das eine errechnete Einsparung von rund 788.000 Euro pro Monat bei rund 932 nun beschäftigten Personen.

Die Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit wurden mittlerweile mehrfach untersucht. Es ist bekannt, dass mit der Dauer der Arbeitslosigkeit die Gefahr von sozialer Isolation und eine Beeinträchtigung der Gesundheit (psychisch wie physisch) steigt. Damit einhergehend zeigt sich eine Verringerung der Ressourcen und Fähigkeiten zur Problembewältigung.

Das Angebot einer Arbeitskräfteüberlassung kann an dieser Stelle Menschen aus ihrer Vereinsamung holen, durch konkrete Erfahrungen in Beschäftigung, Kontakte und positive Arbeitserfahrungen ermöglichen und wieder eine neue (Tages-)Struktur geben.

Die Zufriedenheitswerte zeigen eindeutig in diese Richtung. Besonders hervorgehoben von den TeilnehmerInnen wurden der respektvolle Umgang der TrainerInnen mit den TeilnehmerInnen, die interkulturelle Kompetenz der TrainerInnen sowie die individuelle Unterstützung und Betreuung. Im Rahmen der sozialpädagogischen Beratung werden Themen wie Schuldklärung (Ratenzahlungen, Unterhalt, Mietrückstände etc.), gesundheitliche Themen z.B. Zahnersatz, schlechte Arbeitserfahrungen, Männerthemen, Frauenthemen, Wohnungsfragen aufgearbeitet.

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Anteil an Frauen betrug im Projekt „itworks“ 40,9%, „JobTransfair“ 53,2% und bei „Trendwerk“ 54,4%. In allen drei Projekten werden frauenspezifische Unterstützungsmöglichkeiten zur Minderung der individuellen Problemstellungen am Arbeitsmarkt angeboten (z. B. Berücksichtigungen der speziellen Herausforderungen für Frauen am Arbeitsmarkt, Unterstützung bei der Ausweitung von Kinderbetreuungszeiten etc.).

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind überplanmäßig eingetreten.

Die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (sozial-ökonomischer Betrieb Überlassung – SÖBÜ) ist ein seit vielen Jahren etabliertes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice Österreich. Diese SÖBÜs sind Unternehmen, die darauf spezialisiert sind, am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen in Wien bei der Suche nach einer nachhaltigen Beschäftigung zu unterstützen. Die Projekte verfügen über eine große Anzahl an Partnerunternehmungen in Wien, die über Überlassung arbeitslosen Menschen eine Chance in ihrem Betrieb geben, um sie nach der Phase der geförderten Überlassung in ein fixes Dienstverhältnis zu übernehmen. Das AMS Wien fokussiert die Teilnahmen an den Projekten auf die für das Jahr 2019 wichtigen Zielgruppen Personen ab 50 Jahre

sowie Langzeitbeschäftigungslose. Sie sollen auf diesem Weg bei der Integration am Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Insgesamt wurden in den beiden Projekten für 1.863 Personen über 50 Jahre, 2.740 Langzeitbeschäftigungslose sowie 725 asylberechtigten und subsidiär schutzberechtigten Personen eine Beschäftigungsmöglichkeit geschaffen. Rund 38% der TeilnehmerInnen waren 92 Tage nach Ende des Projektes noch in einem aufrechten Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt.

Die Gesamtzielerreichung bei den drei Projekten lag 2019 bei 37,9 Prozent. Die Entwicklung seit 2016 ist sehr positiv: 2016: 16,8% , 2017: 25,1%, 2018: 31,2%, 2019: 37,9%, 2020: 28,8% (das Jahr ist einerseits noch nicht zur Gänze ausgewertet und andererseits unter die COVID-Pandemie zu betrachten)-

Sieht man sich 2019 die drei Projekte einzeln an, ergibt sich folgendes Bild: itworks: 40,1%, Trendwerk: 32,8%, JobTransfair: 40,8%

Wenngleich die Arbeitsintegration jedenfalls das primäre und wichtigste Ziel dieser Beschäftigungsprojekte ist, so bieten die Projekte neben der Vermittlung in den Arbeitsmarkt auch wichtige Stabilisierungselemente für ihre TeilnehmerInnen. So werden neben dem klassischen Bewerbungstraining auch sozialpädagogische Begleitung (z. B. Schuldenproblematik, Wohnungsverlust, familiäre Probleme, Gesundheitsthemen, Suchtproblematik etc.) sowie Qualifizierungsmodule im Bereich EDV, Sprachen oder der Europäische Wirtschaftsführerschein (EBDL) angeboten.

Gerade die sozialpädagogische Betreuung während der Maßnahme führt zu einer wichtigen Stabilisierung vor allem bei den langzeitbeschäftigungslosen TeilnehmerInnen, die ja aufgrund der langen Berufsabsenz oftmals von psychosozialen Problematiken betroffen sind. Über die Beschäftigung in einem SÖBÜ wird wieder eine geregelte Tagesstruktur für diese Personengruppe hergestellt, eine sinnvolle Tätigkeit gegeben und somit das Selbstwertgefühl gestärkt.

Nach Projektende erhält der/die AMS-BeraterIn zu jeder Teilnahme einen aussagekräftigen Endbericht, der als Basis für eine zielgerichtete Weiterbetreuung durch das AMS dient.

Der Teilnahmezufriedenheitswert von 1,75 bei JobTransfair und 1,73 bei Trendwerk (auf eine 6-teiligen Skala) zeigt, dass auch die Zufriedenheit der arbeitssuchenden Personen an den Inhalten des Projektes gegeben ist.

Die Gesamtbeurteilung des Vorhabens fällt somit aus Sicht des AMS Wien positiv aus.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Nein

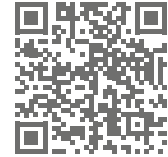
Weiterführende Informationen

Homepage des Projektes „Trendwerk“
www.trendwerk.at/

Homepage des Projektes „JobTransfair“
www.jobtransfair.at/

Homepage des Projektes „itworks“
www.itworks.co.at/

Fachkräfteverordnung 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020



Finanzjahr 2019

Vorhabensart (S) Verordnung

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Mit dem Zuwanderungsmodell der Rot-Weiß-Rot Karte verfolgen die Bundesregierung und das BMA die Strategie, einen längerfristigen Arbeitskräftebedarf, der aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotenzial nicht abgedeckt werden kann, zur Sicherung des Wirtschafts- und Beschäftigungsstandortes Fachkräfte aus Drittstaaten in Mangelberufen für eine auf Dauer ausgerichtete Beschäftigung in Österreich zuzulassen. Mit der jährlichen im Einvernehmen mit der BMDW erlassenen Fachkräfteverordnung, in der auf Basis einer Gegenüberstellung gemeldeter offener Stellen und vorgemerkten Arbeitsuchenden eine Liste von Mangelberufen festgelegt und deren Zulassung über die Rot-Weiß-Rot Karte ohne weitere Arbeitsmarktprüfung ermöglicht wird, wird diesem Vorhaben Rechnung getragen. Im Regierungsprogramm GP XXV (2013 bis 2018) wurden dazu zwar keine konkreten Ziele festgemacht, sondern lediglich allgemein festgehalten, Defizite beim Vollzug der Rot-Weiß-Rot Karte durch die Niederlassungsbehörden zu beseitigen, die Rot-Weiß-Rot Karte zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Allerdings wurde auch im Regierungsprogramm GP XXVI (2017 bis 2022) lediglich beabsichtigt, eine Adaptierung der Fach-

kräfteverordnung (Mangelberufsliste) zu prüfen, um so den bestehenden Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund der differenzierten Arbeitsmarktlage in den Bundesländern beurteilen zu können. Ziel war lediglich zeitgerecht eine praxisingerechte Mangelberufsliste umzusetzen, die die regionalen Arbeitsmarktgegebenheiten berücksichtigt sowie Anwerbung über Inserate vorsieht. Die qualifizierte gelenkte Zuwanderung sollte lediglich als Ergänzung für den heimischen Arbeitsmarkt herangezogen werden. Konkrete Zahlen wie viele Fachkräfte in Mangelberufen im Rahmen des Rot-Weiß-Rot Karten Modells zugelassen werden sollen, wurden nicht festgelegt und finden sich auch dementsprechend nicht in den jeweiligen Verordnungen.

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2019-BMI-UG 18-W2:

Sicherstellung von Bedarfs- und Qualitätsorientierung im Bereich der legalen Migration. Illegale Migration soll gestoppt, legale Migration strikt reguliert werden.

Zuordnung zu Globalbudget-Maßnahmen

(Bundesvoranschlag)

2019-BMI-GB18.01-M3:

Bedarfsorientierung bei Migration weiter erhöhen (siehe Detailbudget 18.01.01.00 Grundversorgung/Migration)

Problemdefinition

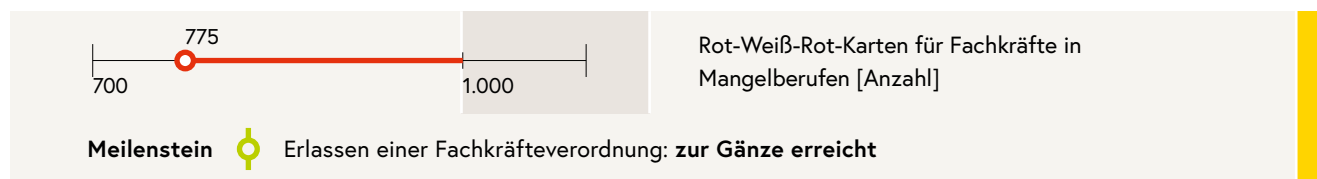
Unter Berücksichtigung der im § 13 Abs. 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) vorgegebenen Mangelindikatoren wurde – wie bereits für das laufende Kalenderjahr – auch für das nächste Jahr ein längerfristiger Bedarf an Fachkräften festgestellt, der weder aus dem im Inland noch im EWR-Raum verfügbaren Arbeitskräftepotenzial abgedeckt werden kann.

- Es ist daher eine Fachkräfteverordnung für das Jahr 2015 zu erlassen.
- Es ist daher eine Fachkräfteverordnung für das Jahr 2016 zu erlassen.
- Es ist daher eine Fachkräfteverordnung für das Jahr 2017 zu erlassen.

- Es ist daher eine Fachkräfteverordnung für das Jahr 2018 zu erlassen.
- Es ist daher eine Fachkräfteverordnung für das Jahr 2019 zu erlassen.
- Es ist daher eine Fachkräfteverordnung für das Jahr 2020 zu erlassen.

Ziele

Ziel 1: ■ Behebung des Fachkräftemangels im nächsten Kalenderjahr durch Fachkräfte aus Drittstaaten



Maßnahmen

1. Festlegung einer Liste von Berufen für das Jahr 2015, in denen ein Fachkräftemangel festgestellt wurde	Beitrag zu Ziel 1
2. Festlegung einer Liste von Berufen für das Jahr 2016, in denen ein Fachkräftemangel festgestellt wurde	Beitrag zu Ziel 1
3. Festlegung einer Liste von Berufen für das Jahr 2017, in denen ein Fachkräftemangel festgestellt wurde	Beitrag zu Ziel 1
4. Festlegung einer Liste von Berufen für das Jahr 2018, in denen ein Fachkräftemangel festgestellt wurde	Beitrag zu Ziel 1
5. Festlegung einer Liste von Berufen für das Jahr 2019, in denen ein Fachkräftemangel festgestellt wurde	Beitrag zu Ziel 1
6. Festlegung einer Liste von Berufen für das Jahr 2020, in denen ein Fachkräftemangel festgestellt wurde	Beitrag zu Ziel 1

■ nicht erreicht ■ teilweise erreicht ■ überwiegend erreicht ■ zur Gänze erreicht ■ überplanmäßig erreicht □ Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

Erläuterungen

Keine finanziellen Auswirkungen, da die Fachkräfteverordnung des AMS und der Aufenthaltsbehörden wird jedes Jahr mit den vorhandenen Ressourcen abgedeckt. eine jährliche wiederkehrende Verordnung ist, d. h. der Aufwand

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind überwiegend eingetreten.

Im Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode wurde ua. festgestellt, dass das bis dahin bestehende Quotensystem des Fremdenrechts die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft nicht präzise genug abbilden konnte. Folglich wurde ein kriteriengeleitetes Zuwanderungssystem (Rot-Weiß-Rot Karte) eingeführt, das qualifizierten und einwanderungswilligen Personen auf Basis klarer und transparenter Kriterien Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Unterstützung bei der Integration ermöglichen sollte. Eine wichtige Gruppe sind dabei Fachkräfte mit Berufen und Ausbildungen, an denen ein längerfristiger Arbeitskräftebedarf besteht, der aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftebedarf nicht abgedeckt werden kann. Um solche Fachkräfte treffsicher anwerben zu können, wurde der/die Arbeitsminister/Arbeitsministerin im Einvernehmen mit der der/dem Wirtschaftsminister/Wirtschaftsministerin ermächtigt, im Rahmen einer jährlichen Arbeitsmarktprüfung auf Basis einer Gegenüberstellung von gemeldeten offenen Stellen und vorgemerkten Arbeitssuchenden jene Mangelberufe zu erheben, in denen Arbeitskräfte aus Drittstaaten nach einem Punktesystem, in dem Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Alter bewertet werden, zugelassen werden können. Mit den seit 2012 erlassenen Fachkräfteverordnungen ist es im Wesentlichen gelungen, zusätzlich zu den freizügigkeitsberechtigten Fachkräften aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten, die im Gefolge der Arbeitsmarktöffnung verstärkt eine Beschäftigung in Österreich aufgenommen haben, qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, allen voran aus Bosnien-Herzegowina, Serbien und Indien, auf den österreichischen Arbeitsmarkt zu bringen und zu halten, wenngleich nach wie vor festzustellen ist, dass sehr viele Anträge (ca. 40%) vom AMS negativ begutachtet werden müssen, weil die Qualifikationen nicht ausreichend sind und/oder in der Gesamtbeurteilung nicht genügend Punkte vergeben werden können. Die in den jeweiligen wirkungsorientierten Folgeabschätzungen angegebenen Zielwerte sind lediglich eine Einschätzung über die erwartete Zahl an Zulassungen während des gesamten Jahres und beruhen auf den Ergebnissen des Vorjahres, der Anzahl an Mangelberufen und des erwarteten Interesses an qualifizierten BewerberInnen aus Drittstaaten und nicht zuletzt der Wettbewerbssituation mit anderen Staaten, die ebenfalls qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten anwerben wollen. Dabei wurden die Zielwerte in den letzten Jahren offensichtlich etwas zu optimistisch angesetzt. Dennoch hat sich seit Ein-

führung des Vorhabens die Zahl der zugelassenen Fachkräfte (von 142 im Jahr 2012 bis zu 775 im Jahr 2020) kontinuierlich vergrößert. Ausschlaggebend war dafür eine laufend erweiterte Liste an Mangelberufen. Die bis dato erreichten arbeitsmarktpolitischen Wirkungen, nämlich die Behebung eines Fachkräftemangels und damit die Unterstützung des Wirtschaftsstandortes, können mit dem eingesetzten Input, konkret einem auf die Aufenthaltsbehörden und das AMS verteilten One-Stop-Shop-Zulassungsverfahren, als zufriedenstellend beurteilt werden, wenngleich die Verfahren bei gelegentlich notwendigen umfangreicheren Prüfungen der Qualifikation bisweilen nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Dauer von acht Wochen abgeschlossen werden konnten. Die seit Februar 2020 grassierende COVID-19-Pandemie hat aufgrund der in vielen Ländern verhängten Reisbeschränkungen und der wiederholten Lockdowns dazu geführt, dass weniger Rot-Weiß-Rot-Karten für Fachkräfte aus Drittstaaten beantragt wurden als angesichts der umfassenden Liste an Mangelberufen zu erwarten war.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Ja

Im Rahmen der geplanten Fachkräfteoffensive und der Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot-Karte (Regierungsprogramm 2020–2024 und Ministerratsvortrag 8/12 vom 26. Februar 2020) wird unter Einbeziehung der Sozialpartner zu prüfen sein, ob neben der Gegenüberstellung von gemeldeten offenen Stellen und vorgemerkten Arbeitslosen künftig andere oder zusätzliche Kriterien besser geeignet sind, den längerfristigen Bedarf an Fachkräften aus Drittstaaten treffsicher zu erheben. Dazu wird 2021 ein Verhandlungsprozess mit den Sozialpartnern eingeleitet.

Weiterführende Informationen

Fachkräfte in Mangelberufen

www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/fachkraefte-in-mangelberufen/



Überbetriebliche Berufsausbildungen nach dem Berufsausbildungsgesetz gem. § 30b und § 8b AMS Wien Start 2017, 2018 und 2019



Finanzjahr 2017

Vorhabensart ⌚ Vorhaben gemäß § 58 Abs. 2 BHG 2013

Zuordnung zu mittel- und langfristigen Strategien

Das Vorhaben war ein maßgebliches arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Unterstützung der Erreichung der Zielvorgaben im Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich. Die Intention der arbeitsmarktpolitischen Ziele im AMS ist es, zu erreichende Wirkungen und Einflüsse des Arbeitsmarktservice am Arbeitsmarkt auf Landesebene verbindlich zu vereinbaren. Die strategischen Ausrichtungen, die für das AMS österreichweit in den nächsten Jahren von Relevanz sind, sind im sogenannten längerfristigen Plan beschrieben.

Der Längerfristige Plan orientiert sich im Sinne der Zielhierarchie (EU – Bundesregierung – AMS) am strategischen Dokument EUROPA 2020, dem Nationalen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung auf Basis der Leitlinien im Rahmen der beschäftigungspolitischen Ziele der EU und den Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an das AMS aus dem Jahr 2010.

Ausbildungsgarantie: Die Sicherung der beruflichen Erstausbildung und Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Die Integration von Jugendlichen im Bereich der Berufsausbildung ist ein maßgebliches Ziel des Arbeitsmarktservice Wien.

Nicht zuletzt durch das Ausbildungspflichtgesetz bis 18 Jahre hat das Arbeitsmarktservice Wien einen klaren Auftrag, Jugendlichen, die sich in keiner Schule befinden oder keine Lehrstelle bei einem Unternehmen gefunden haben, einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen, der den zunehmenden Qualifizierungsanforderungen der Wirtschaft entspricht. Per-

sonen ohne Berufsausbildung haben ein geringeres Einkommen und ein wesentlich höheres Risiko arbeitslos zu werden und auch zu bleiben, als Personen mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung. Alleine in Wien liegt die Arbeitslosigkeit bei Personen mit max. Pflichtschulabschluss bei 39,6% (Quelle Arbeitsmarkt und Bildung, Stand Jänner 2021) und sinkt mit Lehrabschluss auf 15,8% (Quelle Arbeitsmarkt und Bildung, Stand Jänner 2021).

Die Beauftragung überbetrieblicher Lehrausbildungen (ÜBA) durch das AMS Wien trägt daher maßgeblich dazu bei, dass Personen ins Erwerbsleben finden und ihr Risiko auf Arbeitslosigkeit minimiert wird. Ebenso wird dem Facharbeiter_innenmangel am Wiener Arbeitsmarkt entgegengewirkt.

Das Vorhaben trägt zu folgenden UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) bei:

Ziel 4, Unterziel 3: „Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten“

Ziel 4, Unterziel 4: „Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen

Ziel 5, Unterziel 1: „Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden“

Ziel 8, Unterziel 6: „Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern“

Zuordnung zu Wirkungszielen (Bundesvoranschlag)

2017-BMASK-UG 20-W3:

Forcierung der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und in Folge dessen Senkung der Jugendarbeitslosigkeit

Problemdefinition

Die Beauftragung der 5 Maßnahmen erfolgt von 1.7.2017 bis 30.6.2018 bzw. die 5 Folgemaßnahmen von 1.7.2018 bis 30.6.2019 bzw. nun 17.7.2019 bis 30.6.2020.

Die nachhaltige Integration von Jugendlichen im Bereich der Berufsausbildung ist ein maßgebliches Ziel der Arbeitsmarktservice. Nicht zuletzt durch das Ausbildungspflichtgesetz hat die Bundesregierung dem AMS (Arbeitsmarktservice) einen klaren Auftrag erteilt, allen Jugendlichen, die sich in keiner Schule befinden oder eine Lehrstelle bei einem Unternehmen gefunden haben, einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen.

Das AMS Wien bietet jährlich für rund 4.500 Jugendliche Ausbildungen gem. §30b und §8b BAG (Berufsausbildungsgesetz) an.

Unterschieden wird dabei in ÜBA1 (Überbetriebliche Ausbildung bei einem Kursträger), ÜBA2 (Überbetriebliche Ausbildung bei einem Unternehmen begleitet durch einen Kursträger, Dauer ein Jahr), verlängerte Lehrzeit (ehemals IBA- Integrative Berufsausbildung) sowie einer Teilqualifizierung gem. §8 Abs. 2 BAG.

Teilnahme-Planung 2019/2020:

ÜBA/MN1 ibis acam: Büro/ Handel / Finanzen, Schwerpunkt Bürobereich, Recht / Sicherheit / Verwaltung, Freizeitwirtschaft/Sport, Transport/Verkehr/Lager: Übernahmen aus dem Vorvertrag 546, Neueinstiege 219

ÜBA/MN2 Jugend am Werk Berufsausbildung für Jugendliche GmbH: Holz / Papier / Glas / Keramik, Land- und Forstwirtschaft / Tiere / Pflanzen, Mode / Textil / Leder, Chemie/Kunststoff: Übernahmen aus dem Vorvertrag 332, Neueinstiege 165

ÜBA/MN3 BIGE Berufsförderungsinstitut Wien/ ibis acam Bildungs GmbH/ ipcenter.at GmbH/ Kapsch Partner Solutions GmbH: Informatik / EDV / Kommunikationstechnik, Medien /

Zuordnung zu Globalbudget-Maßnahmen (Bundesvoranschlag)

2017-BMASK-GB20.01-M3:

Ausbildungsgarantie: Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl an Ausbildungsplätzen für Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht am regulären Lehrstellenmarkt teilnehmen können

Druck / Design, Elektrotechnik / Elektronik: Übernahmen aus dem Vorvertrag 443, Neueinstiege 125

ÜBA/MN4 Jugend am Werk Berufsausbildung für Jugendliche GmbH: Maschinen / Fahrzeuge / Metall, Kunst/Kunsthandwerk: Übernahmen aus dem Vorvertrag 360, Neueinstiege 200

ÜBA/MN5 BIGE ibis acam Bildungs GmbH/ Berufsförderungsinstitut Wien/ Weidinger und Partner Wirtschaftstrainings- und Organisationsentwicklungsgesellschaft mbH: Büro / Handel / Finanzen, Schwerpunkt Handel und Verkauf, Kultur / Sprachen / Gesellschaft: Übernahmen aus dem Vorvertrag 512, Neueinstiege 285

Für die verlängerte Lehre sowie die Teilqualifizierung kommen gem. §8b Abs. 4 BAG folgende Jugendliche in Frage:

1. Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder
2. Personen ohne Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule bzw. mit negativem Abschluss einer dieser Schulen, oder
3. Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes, oder
4. Personen, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumsservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen, die durch eine fachliche Beurteilung nach einem in den entsprechenden Richtlinien des Arbeitsmarktservices oder des Sozialministeriumsservices zu konkretisierenden Vier-Augen-Prinzip festgestellt wurden, der Abschluss eines Lehrvertrages gemäß § 1 nicht möglich ist.

Geplante Laufzeit: jeweils 01.07.2019 bis 30.06.2020

Die Planung der Lehrberufe erfolgt unter Berücksichtigung folgender Schwerpunkte:

a. Erhöhung der Vermittlungsquote auf betriebliche Lehrstellen

- Vermittlung wird als vorrangiges Ziel angesehen. Jugendlichen, die nicht ausbildungsfit sind, werden entsprechend des Bedarfs vorgelagerte Angebote empfohlen, um die Defizite auszugleichen. Erst bei erfolgloser Vermittlungsaktivität wird ein ÜBA-Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt.
- Vernetzung mit dem AMS Niederösterreich im Sinne der Überregionalen Vermittlung.
- Charta „Wir geben Zukunft“ des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort Österreich. Etwa 100 Unternehmen aus ganz Österreich aus dem gesamten Bundesgebiet haben sich bereit erklärt, die Charta zu unterzeichnen und Praktikumsplätze für Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung zur Verfügung zu stellen. Die Praktika dienen in erster Linie der Vermittlung der berufsspezifischen praktischen Fertigkeiten sowie der Vorbereitung der Auszubildenden auf das betriebliche Umfeld mit dem Ziel einer möglichst nachhaltigen Übernahme in betriebliche Lehrverhältnisse.
- Intensive Zusammenarbeit aller ÜBA-Träger mit dem Service für Unternehmen des AMS Jugendliche zur Vermittlung von ÜBA TeilnehmerInnen bei gemeldeten offenen Lehrstellen.
- Weiterführung der erfolgreich durchgeführten Lehrstellenbörse „Volltreffer“ für Jugendliche aus der Überbetrieblichen Lehrausbildung im ersten und zweiten Lehrjahr. Eine weitere Veranstaltung unter dem Motto „Heb ab zu deinem Traumjob“ findet im März, gemeinsam mit dem AMS Niederösterreich und mit finanzieller Beteiligung der Stadt Wien über den WAFF, statt. Durch diese Recruiting-Veranstaltung werden ca. 50 Betriebe mit ca. 640 offenen Lehrstellen mit ca. 700 ÜBA 1 und ÜBA 2 Jugendlichen im ersten und zweiten Lehrjahr vernetzt. Es erfolgt dadurch neben erhöhter Vermittlungsunterstützung ebenfalls eine Imagesteigerung der ÜBA auf wirtschaftlicher Ebene.
- Fertigstellung des neuen Kriterien- und Konsequenzenkatalogs in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zur Steigerung der notwendigen Unterstützung für den Übergang in den 1. Lehrstellenmarkt: die TeilnehmerInnen erleben in der ÜBA eine bessere Unterstützung beim Lernen etc. Das führt zu einem Login Effekt und erschwert die Vermittlung in den ersten Lehrstellenmarkt.

Der neue Kriterienkatalog unterstützt die Träger bei der Umsetzung ihrer Aufgaben und gibt den TeilnehmerInnen einheitlich klare Strukturen.

b. Planung von Mangelberufen lt. Mangelberufsliste

Berücksichtigt wurden Berufe laut Mangelberufsliste 2018 und voraussichtlicher Mangelberufsliste 2019:

- Metalltechnik-Maschinenbautechnik
- Bautechnische Assistenz (Mädchengruppe)
- E-Commerce Kaufmann/frau
- Informationstechnologie-Systemtechnik
- Informationstechnologie-Betriebstechnik
- Platten- und FliesenlegerIn

d. Planung von neuen Berufen (Zukunftsberufen)

- Bautechnische Assistenz (Mädchengruppe)
- E-Commerce-Kaufmann/frau
- Informationstechnologie-Systemtechnik
- Informationstechnologie-Betriebstechnik

Organisatorische / Methodische Änderungen

- Fokus beim Einstieg: Jugendlichen, die nicht ausbildungsfit sind, werden, dem festgestellten Bedarf entsprechend, vorgelagerte Angebote ermöglicht und es wird kein ÜBA-Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt.
- Durchlässigkeit des Systems in beide Richtungen: ÜBA 2 >-< ÜBA 1 >-< VLZ >-< TQ.
- Lehrjahrübergreifende sowie ausbildungsübergreifende Gruppenszusammenlegungen und heterogene Gruppenzusammensetzungen sind – da wo methodisch und inhaltlich sinnvoll – möglich.
- Finalisierung der „ÜBA Datenbank Neu“ angelehnt an die Datenbank AMS NÖ.
- Engeres Controlling und bedarfsorientierte Trägersitzungen mit AMS Jugendliche und dem Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement des AMS Wien, um die Akquirierung von Mädchen in die ÜBA zu forcieren.
- Unangekündigte Vorortkontrollen der Ausbildungseinrichtungen mit Unterstützung der AK und WKW zur Prüfung ihres Ausbildungsequipments laut den Ausbildungsvorschriften.
- Zur Steigerung der Vermittlungstätigkeit wird erhoben, welche Lehrausbildungen am ersten Arbeitsmarkt angeboten und welche Anforderungen an die Lehrlinge

gestellt werden. Daher erfolgte eine Änderung der angebotenen Berufe durch Einbeziehung der Mangelberufsliste und der Zukunftsberufe.

- Planung von drei neuen Angeboten für jugendliche LehrabbrecherInnen (Drehscheibenprojekte). Dabei sollen die Jugendlichen durch Orientierung, Motivierung und Stabilisierung unterstützt werden, damit sie mit der Aus-

bildung zu einem späteren Zeitpunkt wieder in eine Lehre einsteigen und ihre Ausbildung mit der LAP beenden.

Der Förderausschuss des Landesdirektoriums des AMS Wien hat die Beauftragung der Vorhaben in seiner Sitzung am 13. März 2019 empfohlen. Eine Zustimmung durch das Landesdirektorium erfolgte in seiner Sitzung am 20. März 2019.

Ziele

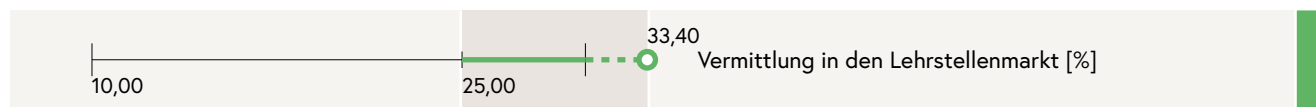
Ziel 1: Vermittlung auf Lehrstellen am 1. Lehrstellenmarkt in der ÜBA 1



Ziel 2: Vermittlung auf Lehrstellen am 1. Lehrstellenmarkt in der ÜBA 2



Ziel 3: Vermittlung auf Lehrstellen am 1. Lehrstellenmarkt über die verlängerte Lehrzeit (ehemals IBA) bzw. Teilqualifizierung



Maßnahmen

1. ÜBA Büro I	Beitrag zu Zielen 1, 2, 3
2. ÜBA Holz/Papier/Landwirtschaft/Kunststoff	Beitrag zu Zielen 1, 2, 3
3. ÜBA Informatik/Elektronik	Beitrag zu Zielen 1, 2, 3
4. ÜBA Maschinen/Metall	Beitrag zu Zielen 1, 2, 3
5. ÜBA Büro II	Beitrag zu Zielen 1, 2, 3

■ nicht erreicht
 ■ teilweise erreicht
 ■ überwiegend erreicht
 ■ zur Gänze erreicht
 ■ überplanmäßig erreicht
 Zielzustand

Finanzielle Auswirkungen

in Tausend Euro	2017	2018	2019	2020	2021	Gesamt
Erträge	0	0	0	0	0	0
Plan	0	0	0	0	0	0
Aufwendungen gesamt	22.078	46.026	38.853	17.752	0	124.709
Plan	24.928	55.940	41.349	17.364	0	139.581
Nettoergebnis	-22.078	-46.026	-38.853	-17.752	0	-124.709
Plan	-24.928	-55.940	-41.349	-17.364	0	-139.581

Erläuterungen

Die Kalkulation für die überbetriebliche Lehrausbildung erfolgt in Wien aufgrund von Tagsätzen mit einer kalkulierten Verweildauer im Projekt. Treten nur weniger Personen ein oder werden sie schneller auf den 1. Lehrstellenarbeitsmarkt hinausvermittelt, so entstehen bei der Abrechnung weniger Verweiltage als ursprünglich kalkuliert. Daher entstanden über beide Jahre verteilt um 5,7 Mio. € weniger Aufwendungen als geplant.

Die Einzelmaßnahmen werden jährlich von Juli bis zum Juni des Folgejahres beauftragt. Gelder die in einem Auftragsjahr nicht verbraucht werden, können nicht in eine Folgejahr

mitgenommen werden, da es sich hier um einzelne Verträge handelt, die auch einzeln nach einem Jahr abgerechnet werden.

Die -14,8 Mio. Euro zeigen somit nur, dass die genehmigten Maximalsummen über die Jahre nicht ausgeschöpft wurden. Dies bedeutet, dass die Teilnehmer_innen rascher in den 1. Lehrstellen-Arbeitsmarkt integriert wurden, als ursprünglich prognostiziert. Somit fielen weniger Tagsätze und Ausbildungsbeihilfe an.

Konnte die Bedeckung (der Struktur nach), wie in der WFA dargestellt, durchgeführt werden? Ja

Wirkungsdimensionen

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung unterrepräsentiert. Junge Frauen bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen.

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (ibw Forschungsbericht 190) ist seit 1990 auf einem relativ konstanten Niveau bei rund 34 %. Zuletzt weist er allerdings eine leicht sinkende Tendenz auf (2016: 33,3%). Bei den überbetrieblichen Lehrausbildungen lag der Fokus in den letzten Beauftragungen stark auf einer kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils. Vom Ausbildungsjahr 2015/2016 mit einem Frauenanteil von 37,26 % steigerte sich die Quote bis ins Ausbildungsjahr 2019/2020 auf 40,2 %.

Kinder und Jugend

Ohne dieses Angebot kann aufgrund der zu wenigen Lehrstellen am 1. Lehrstellenmarkt in Wien nicht gewährleistet werden, dass tatsächlich jedem/jeder Jugendlichen ein Angebot zur Berufsausbildung nach der Schule zur Verfügung steht, das durch das Ausbildungspflichtgesetz vorgesehen wird. Dieses Bundesgesetz regelt die Verpflichtung zu einer Bildung oder Ausbildung für Jugendliche, welche die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben (Ausbildungspflicht).

Personen ohne Berufsausbildung haben ein massiv höheres Risiko arbeitslos zu werden und proportional länger zu bleiben, als Personen mit einer Ausbildung. Alleine in Wien ist die Arbeitslosigkeit bei Personen mit max. Pflichtschule inzwischen bereits bei fast 40 %. Die überbetriebliche Lehrausbildung des AMS trägt somit maßgeblich dazu bei, dass Personen ins Erwerbsleben finden und ihr Risiko auf Arbeitslosigkeit minimiert wird.

Gesamtbeurteilung des Erfolgs des Vorhabens

Die erwarteten Wirkungen des Gesamtvorhabens sind überwiegend eingetreten.

Die nachhaltige Integration von Jugendlichen im Bereich der Berufsausbildung ist ein maßgebliches Ziel des Arbeitsmarktservice. Nicht zuletzt durch das Ausbildungspflichtgesetz hat die Bundesregierung dem AMS einen klaren Auftrag erteilt, allen Jugendlichen, die sich in keiner Schule befinden oder eine Lehrstelle bei einem Unternehmen gefunden haben, einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Im Jahr 2020 waren insgesamt 14.736 Personen beim AMS Wien lehrstellensuchend vorgemerkt.

Das AMS Wien bietet jährlich für rund 5.200 Jugendlichen, die keine Lehrplatz bei Betrieben finden, überbetriebliche Ausbildungen gem. §30b und §8b BAG an.

Unterschieden wird dabei in ÜBA1 (Ausbildung bei einem Kursträger), ÜBA2 (Dauer ein Jahr, Ausbildung bei einem Unternehmen begleitet durch einen Kursträger) und verlängerte Lehrzeit (ehemals IBA). Für Neueintritte gab es 2019/2020 in der ÜBA 1 864 Plätze, in der ÜBA 2 455 Plätze und in der verlängerten Lehre und der Teilqualifizierung 587.

Die ggst. fünf Maßnahmen stellen somit nur einen Teil der gesamten überbetrieblichen Lehrmöglichkeiten dar. Es werden darüber hinaus auch Projekte mit Projektkosten unter 7,5 Mio. Euro sowie Ausbildungsplätze in Ausbildungszentren (z. B. Jugend am Werk oder Berufsausbildungszentrum des BFI) finanziert.

Bei den beauftragten Projekten wurde der Fokus beim Einstieg darauf gelegt, dass Jugendliche, die nicht ausbildungsfit sind, dem festgestellten Bedarf entsprechend, vorgelagerte Angebote ermöglicht werden und vorerst kein ÜBA-Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt wird.

Wichtig ist auch die Durchlässigkeit des Systems in beide Richtungen: ÜBA 2 >-< ÜBA 1 >-< VLZ >-< TQ.

Zur Steigerung der Vermittlungstätigkeit wurde erhoben, welche Lehrausbildungen am ersten Arbeitsmarkt angeboten und welche Anforderungen an die Lehrlinge gestellt werden. Daher erfolgte eine Änderung der angebotenen Berufe durch Einbeziehung der Mangelberufsliste und der Zukunftsberufe.

Die Zielwerte für die ÜBA 1 und ÜBA 2 konnten nicht ganz erreicht werden.

Die Ergebnisse bei der ÜBA1 sind über die Jahre relativ konstant: 40,32% 2017, 41,24% 2018 und nun 41,01% 2019.

Bei der ÜBA2 verzeichnet das AMS Wien sogar seit 2017 ein Rückgang bei Arbeitsmarkterfolg: 68,82% 2017, 64,95% 2018 und 62,54% 2019. Dies resultiert vermutlich daraus, dass die ÜBA2 in den letzten 3 Jahren massiv ausgebaut wurde. Somit absolvieren scheinbar mehr Jugendliche die ÜBA2, bei denen eine anschließende Arbeitsmarktintegration schwerer gelingt.

Angesichts der schwer vermittelbaren Zielgruppe bei der verlängerten Lehre erscheint die Zielerreichung von 33,40% sehr positiv. Hier ist die Entwicklung seit 2016 (20,62%) stetig steigend.

Sieht man sich die fünf Einzelprojekte an, so war die Berufsobergruppe (BOG) Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Kunst/Kunsthandwerk mit 49,6% (über alle drei Ausbildungsarten), gefolgt von der BOG Büro/Handel/Finanzen, Schwerpunkt Bürobereich mit 45,2% am erfolgreichsten. Am schwierigsten zeigt sich der Bereich der BOG Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Medien/Druck im Bereich Vermittlung. Hier konnten nur 39,6% vermittelt werden, was primär auf den Lehrstellenmangel in diesem Bereich zurückzuführen ist. Bei der BOG Büro/Handel/Finanzen Schwerpunkt Handel und Verkauf sowie der BOG Holz/Papier/Glas/Keramik, Land- und Forstwirtschaft konnten Werte von 41,5% und 40,8% erreicht werden. Die individuelle Zielerreichung korreliert in erster Linie auch mit dem jeweiligen Lehrstellenangebot in den betroffenen Ausbildungsbereichen.

Positiv verlaufen auch die Bemühungen den Frauenanteil in der überbetrieblichen Lehre zu steigern.

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung unterrepräsentiert. Junge Frauen bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen.

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (ibw Forschungsbericht 190) ist seit 1990 auf einem relativ konstanten Niveau bei rund 34%. Zuletzt weist er allerdings eine leicht sinkende Tendenz auf (2016: 33,3%). Bei den überbetrieblichen Lehrausbildungen lag der Fokus in den letzten Beauftragungen stark auf einer kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils. Vom Ausbildungsjahr 2015/2016 mit einem Frauenanteil von 37,26% steigerte sich die Quote bis ins Ausbildungsjahr 2019/2020 auf 40,2%.

Haben sich Verbesserungspotenziale ergeben? Ja

Folgende Änderungen wurden bei der Folgebeauftragung (Ausbildungsjahr 2020/2021) durchgeführt:

- Intensive Zusammenarbeit aller ÜBA-Träger mit dem Service für Unternehmen des AMS Jugendliche zur Vermittlung von ÜBA TeilnehmerInnen bei gemeldeten offenen Lehrstellen.
- Der Kriterien- und Konsequenzenkatalog wurde mit September 2019 eingeführt und wird von allen Trägern umgesetzt. Ergänzt wird der Kriterien- und Konsequenzenkatalog nun um ein Informationsblatt für Jugendliche („Jedes Team braucht klare Regeln“), das die Inhalte des Katalogs in einfacher Sprache aufbereitet. Dies soll zu einer noch größeren Transparenz der Rechte und Pflichten in der überbetrieblichen Ausbildung beitragen.

Weiterführende Informationen

AMS Homepage Überbetriebliche Lehre
www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/ueberbetriebliche-lehrausbildung#wien

Angebotslandschaft für Jugendliche in Wien
www.koordinationsstelle.at/angebotslandschaft/

