



RUDOLF HUNDSTORFER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
rudolf.hundstorfer@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0508-I/A/4/2014

Wien, 10.12.2014

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 2799/J des Abgeordneten Mag. Roman Haider und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

Einleitend ist festzuhalten, dass die grundsätzliche Verantwortung für dieses Themenfeld beim Herrn Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft liegt. Meine Zuständigkeit liegt in der Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche und der Mitgestaltung der betrieblichen Lehrstellenförderung bzw. im Bereich des Arbeitnehmer/innenschutzes. Angemerkt wird auch, dass bei der Beantwortung der Fragen im Hinblick auf den Arbeitnehmer/innenschutz insbesondere von jugendlichen Arbeitnehmer/innen, also Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet haben und der allgemeinen Schulpflicht nicht mehr unterliegen, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ausgegangen wird.

Frage 1:

Da sich aus der Formulierung der Frage 1 keine eindeutige Fragestellung ableiten lässt, kann diese Frage nicht beantwortet werden.

Fragen 2 und 3:

Durch die Implementierung qualitätssteigernder Förderschienen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung wurden in den letzten Jahren wichtige Schritte gesetzt, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des Ausbildungsprozesses und -abschlusses beitragen.

Im Rahmen dieses Programms können Lehrlinge seit September dieses Jahres Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung (LAP) kostenlos besuchen. Dadurch soll es zu einer Verrin-

gerung der Durchfallquote und besseren Prüfungsergebnissen kommen. Die Prüfungskosten bei Prüfungswiederholungen werden ebenfalls aus Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung ersetzt. Bereits Ende 2012 wurde in den Bundesländern Wien, Oberösterreich, Steiermark und Tirol das Lehrlingscoaching als Gemeinschaftsprojekt des Wirtschaftsministeriums und des Sozialministeriums pilotiert, das ebenfalls aus den Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung finanziert wird (siehe dazu auch Beantwortung der Frage 11).

Neu eingerichtet wurde im vergangenen Jahr die „Clearingstelle LAP“, die für eine Verbesserung der Ergebnisse der Lehrabschlussprüfungen z.B. durch die Erstellung und Verbesserung von Prüfungsaufgaben oder die Ausarbeitung von Prüfungsleitfäden sorgt. Darüber hinaus wurde ein Curriculum erarbeitet, auf Basis dessen sich PrüferInnen seit diesem Jahr zu zertifizierten LAP-PrüferInnen fortbilden können. Um Betrieben die Ausbildungstätigkeit zu erleichtern, werden seit letztem Jahr und noch bis 2017 kontinuierlich für alle Lehrberufe Ausbildungsleitfäden entwickelt. Die ersten neun Leitfäden für die häufigsten Lehrberufe, darunter jene für die Berufe Restaurantfach/mann/frau und Koch/Köchin, stehen bereits zur Verfügung.

Fragen 4 und 5:

Im Zuge regelmäßiger Kontrollen überprüft die Arbeitsinspektion die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen in den Betrieben.

Die Kontrollen finden direkt im Betrieb statt und es werden stichprobenartig bestimmte Themenbereiche überprüft.

Zur besonderen Überwachung der Einhaltung der Schutzvorschriften für Kinder und Jugendliche ist bei jedem Arbeitsinspektorat mindestens ein/e Arbeitsinspektor/in für Kinderarbeit und Jugendschutz zu bestellen (§ 17 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 - ArbIG).

Frage 6:

Stellt die Arbeitsinspektion die Übertretung einer Arbeitnehmer/innenschutzvorschrift fest, so ist der/die Arbeitgeber/in nach Möglichkeit im erforderlichen Umfang zu beraten. Weiters ist der/die Arbeitgeber/in formlos schriftlich aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist einen den Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wird der Aufforderung innerhalb der Frist nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten. Wenn es sich um eine schwerwiegende Übertretung handelt, hat das Arbeitsinspektorat auch ohne vorausgehende Aufforderung Strafanzeige zu erstatten (§ 9 Abs. 1 bis 3 ArbIG).

Frage 7:

Die besonderen Schutzbestimmungen für Jugendliche wurden 2013 insgesamt in 1.990 Fällen übertreten; davon betrafen 621 Übertretungen (31 %) das Beherbergungs- und Gastronomiewesen. Von den Übertretungen waren insgesamt 3.517 Jugendliche betroffen, wobei zu berücksichtigen ist, dass hinsichtlich einzelner Jugendlicher mehrere Übertretungen aufscheinen

können. Der größte Anteil war mit 1.280 Jugendlichen im Bereich Beherbergungs- und Gastronomie festzustellen.

Frage 8:

Neben Beratungen im Rahmen von Betriebskontrollen steht auf der Website der Arbeitsinspektion vielfältiges Informationsmaterial zu Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften für Jugendliche zur Verfügung. Außerdem werden/wurden in diesem Bereich Schwerpunkte gesetzt, z.B. ein regionaler Schwerpunkt des AI Kärnten im Jahr 2013.

In den Jahren 2011/2012 wurde eine österreichweite Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion im Hotel- und Gastgewerbe durchgeführt. In der 1. Kontrollphase (August 2011 – Jänner 2012) wurden 112 Hotels mit Beherbergung und 85 Gastgewerbebetriebe ohne Beherbergung, in der 2. Kontrollphase (Februar 2012 – November 2012) 187 Gastgewerbebetriebe ohne Beherbergung besucht.

Dabei wurde durch eine vereinheitlichte Beratungs- und Kontrollinitiative eine Verbesserung der Arbeitsplatzevaluierung, also der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Belastungen und der Umsetzung von geeigneten Maßnahmen gemäß § 4 iVm mit §§ 5 und 7 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) angestrebt, um damit langfristig eine Reduktion der arbeitsbedingten Fehlbelastungen und Beschwerden und eine Stärkung der Prävention in dieser Branche mit vorwiegend Klein- und Mittelbetriebsstruktur zu erreichen. Die Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen (Ältere/Jüngere, Frauen/Männer, Personen mit Migrationshintergrund, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeiter/innen u.a.) war ebenfalls ein wichtiges Ziel.

Bei den Kontrollen in der 1. Phase wurden insgesamt 1.008 Übertretungen festgestellt. Im technischen, arbeitshygienischen und arbeitsmedizinischen Arbeitnehmer/innenschutz gab es 775 und im Verwendungsschutz (Arbeitszeit, Mutterschutz, Kinder- und Jugendschutz) 233 Übertretungen.

In der 2. Kontrollphase waren die Kontrollen fokussiert auf die Überprüfung der Mängelbehebung in den bereits kontrollierten Betrieben, aber auch auf einen Vergleich der Erfüllung arbeitsschutzrelevanter Aspekte mit Betrieben, die in der ersten Phase nicht beraten und kontrolliert worden waren.

In diesem Zeitraum wurden gemeinsam mit den Sozialpartnern und der AUVA zusätzlich fachspezifische Veranstaltungen zum Thema „Sicher und gesund arbeiten im Gastgewerbe“ organisiert.

Eine abschließende Bewertung der besuchten Betriebe durch die Arbeitsinspektor/inn/en hinsichtlich der Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes ergab, dass 40 % der in der 2. Phase neuerlich besichtigten Betriebe sich wesentlich verbessern konnten.

Dies betraf sowohl die Gesamtbewertung aller arbeitsschutzrelevanten Inhalte als auch der in den Betrieben umgesetzten Maßnahmen zur Vermeidung häufiger Veränderungen der Arbeitsorganisation / Arbeitsabläufe, dem Umgang mit großer Arbeitsmenge und Zeitdruck sowie Nacht- / Schicht- / Wechsel- und Teildiensten und den Umgang mit schwierigen Situationen.

Die Berichte zu den Schwerpunktaktionen sind auf der Website der Arbeitsinspektion abrufbar.

Frage 9:

Eine wesentliche Ursache für den Rückgang der Lehrlingszahlen insbesondere im ersten Lehrjahr ist zu einem Teil – aber nicht ausschließlich – auf die demographische Entwicklung zurückzuführen. So ist 2013 die Anzahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt im Vorjahresvergleich um 4,1 %, die Anzahl der LehranfängerInnen hingegen um 6,9 % gesunken. Ein weiterer wesentlicher Faktor ist die schwache Konjunktur, da in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Betriebe und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen weniger Ausbildungsbereitschaft zeigen. Der Rückgang der Lehrverhältnisse ist auch darauf zurückzuführen, dass die Ansprüche der Betriebe gestiegen bzw. die Anforderungsprofile der Berufsbilder vielschichtiger geworden sind, sodass potentielle Lehrlinge oftmals nicht die von ihnen verlangten Einstiegsqualifikationen aufweisen.

Darüber hinaus konkurriert die Tourismusbranche aufgrund der spezifischen Ausbildungsbedingungen, wie z.B. Dienst an Wochenenden, mit entsprechenden berufsbildenden Schulen bzw. anderen Branchen.

Frage 10:

Eine hohe Qualität der dualen Ausbildung muss gewährleistet sein, um das Modell sowohl für junge Menschen als auch für die Wirtschaft attraktiv zu erhalten. Seitens meines Ressorts wurden in den letzten Jahren bereits zahlreiche Projekte und Förderungen initiiert oder unterstützt, um die Ausbildungssituation zu verbessern und individuelle Ausbildungserfolge abzusichern (siehe auch Beantwortung der Frage 2).

Mit der Ausbildungsgarantie hat die Bundesregierung bereits 2008 einen Meilenstein gesetzt: Jedem Jugendlichen, der auf keine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden kann, wird ein Platz in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung gewährleistet, die eine gleichwertige Lehrausbildung bis zum Lehrabschluss bietet. Im Ausbildungsjahr 2014/2015, werden Plätze für ca. 11.300 Teilnehmer/innen angeboten, wofür ein Mitteleinsatz von rund € 150 Mio. (Arbeitsmarktservice) geplant ist.

Ein auch im Hinblick auf den Übergang von der Pflichtschule in eine duale Ausbildung zentrales Angebot ist jenes des Jugendcoachings. Schüler/innen im neunten Schulbesuchsjahr sowie NEET¹ Jugendliche werden im Rahmen dieses Programmes durch gut ausgebildete Jugendcoaches bei Orientierungs- und Vorfeldproblemen unterstützt, zu einem weiteren Schulbesuch oder dem Besuch einer Lehrausbildung motiviert und dabei begleitet. Für 2014 wird davon ausgegangen, dass voraussichtlich rund 27.500 Jugendliche durch das Jugendcoaching beraten werden. Für dieses Programm steht für das laufende Jahr ein Budgetvolumen von € 26 Mio. zur Verfügung.

Da vielen Jugendlichen, wie bereits angesprochen, grundlegende Qualifikationen und soziale Kompetenzen fehlen bzw. sie mit zum Teil schwerwiegenden Problemen konfrontiert sind, die den Antritt z.B. einer dualen Ausbildung noch verhindern, stellt mein Ressort Produktionsschulen bzw. das Programm „AusbildungsFit“ zur Verfügung. Insgesamt stehen dieser Zielgruppe mit Herbst 2014 rund 4.100 Plätze zur Verfügung. Neben der Vermittlung von

¹ Not in education, employment or training

Basisqualifikationen und Kulturtechniken steht insbesondere das praktische Arbeiten im Mittelpunkt.

Im Hinblick auf das Projekt der Bundesregierung „AusBildung bis 18“ werden diese Programme sukzessive weiterentwickelt. Der Lehrausbildung und darauf vorbereitenden Angeboten werden im Kontext dieses Reformprozesses besonders große Bedeutungen zukommen.

Frage 11:

Seitens meines Ressorts wurde mit der Einführung des Lehrlings- und Lehrbetriebscoachings und dem Ausbau dieses Instrumentes gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium eine wichtige Unterstützungsleistung zur Verbesserung des Arbeitsklimas als Angebot an Betriebe und Lehrlinge eingerichtet. In den vier Bundesländern Wien, Steiermark, Tirol und Oberösterreich stehen Lehrlingen und Betrieben individuell abgestimmt für kurze Zeit – oder wenn erforderlich bis zum Ausbildungsabschluss – Coaches für Beratung und Unterstützung zur Verfügung, wenn Probleme in der Berufsschule, mit dem/der Chef/in oder im privaten Umfeld auftreten. Auch Betriebe können die Beratung beantragen, wenn sie zum Beispiel Fragen zum richtigen Umgang mit jungen Menschen in einer schwierigen Lebensphase oder zu Bildungsangeboten für Lehrlinge und Ausbilder/innen haben. Ab dem Ausbildungsjahr 2015/2016 wird das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching bundesweit angeboten.

Im Zuge der unter Frage 8 beschriebenen Schwerpunkttaktion der Arbeitsinspektion wurde die Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen in der Gastronomie kontrolliert und diesbezügliche Beratungen durchgeführt. Nicht nur für die in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen stehenden Jugendlichen, sondern für alle Beschäftigten kann sich durch eine menschengerechte Arbeitsgestaltung das Arbeitsklima verbessern.

Im Rahmen der Schwerpunkttaktion wurden auch strukturierte Interviews mit Arbeitgeber/inne/n und Beschäftigten aus Küche und Service geführt. Dabei ging es um innerbetriebliche organisatorische Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung, vor allem um den Umgang mit häufigen Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsabläufe, großer Arbeitsmenge und Zeitdruck, der Dienstplangestaltung und dem Umgang mit schwierigen Situationen (wie z.B. sexuelle Belästigung, Konflikte).

Detailliertere Ergebnisse dieser Schwerpunkttaktion finden sich im Abschlussbericht „Gesund arbeiten in Hotel und Gastgewerbe – Prävention von psychosozialen und ergonomischen Belastungen“; http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/gesundheit_im_betrieb_020.htm

Frage 12:

Da die Rechtsgrundlagen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung nicht unmittelbar dem Arbeitnehmer/innenschutzrecht zuzurechnen sind, liegen in der Arbeitsinspektion diesbezüglich keine Zahlen vor.


Mobbing in einem Betrieb kann aber auch ein Indiz dafür sein, dass etwa in Hinblick auf die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie allenfalls bereits umgesetzte Maßnahmen Defizite bestehen. Auslöser für Mobbing, wie beispielsweise schlecht gestaltete Arbeitsorganisation, aber auch z.B. Mängel in Kommunikation und Information oder fehlender Handlungs-

spielraum sowie mangelnde Anerkennung und Wertschätzung durch Führungskräfte können durch eine systematische Arbeitsplatzevaluierung erkannt und durch Umsetzung wirkungsvoller Maßnahmen vermieden werden (entsprechend den Grundsätzen der Gefahrenverhütung, § 7 ASchG).

In der unter Frage 8 beschriebenen Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion im Hotel- und Gastgewerbe war auch der Umgang mit schwierigen Situationen, schlechtem Arbeitsklima, schwierigen Gästen sowie sexuellen Übergriffen Thema. Hier ging es vor allem darum festzustellen, ob die Arbeitsabläufe in Betrieben so gestaltet werden, dass Konflikte zwischen den Beschäftigten oder zwischen den Beschäftigten und Vorgesetzten weitestgehend vermieden werden. Weiters, ob es klare Regelungen zum Umgang mit schwierigen Gästen gibt und ob Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Übergriffe festgelegt wurden.

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Hundstorfer

Signaturwert	kyWRKTbw5HJekP3UhYhyDXH/bJfrdVV1bT3ZgRncv7Iggm1VidzFRleRGngGr7HScM88OS2AqXF2F7LBpe939FO5SCGAMdVFDUwDfGKICa0mrX042QKE6IQyX77JvCbSIfpB+7JuKvmXjuayc7BZDG2YtJQTPidtMzqUdUp/X5s=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit	2014-12-19T09:25:39+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	