

Erläuterungen

Novelle zum Berufsausbildungsgesetz 2019

Allgemeiner Teil

Eine im Sommer 2018 vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft publizierte Unternehmensbefragung in Österreich zum Bedarf an qualifizierten Fachkräften hat ergeben, dass insbesondere Absolventinnen und Absolventen einer Lehrausbildung stark nachgefragt werden: 87 Prozent von 4.500 befragten Unternehmen spüren einen Mangel an Fachkräften und 60 Prozent davon hatten im vergangenen Jahr 2017 Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter/-innen mit einem Lehrabschluss (Fachkräft radar 2018; Helmut Dornmayr, Birgit Winkler; ibw-Forschungsberichte Nr. 191 und Nr. 192, Wien 2018).

Der aufgrund technischer Entwicklungen gestiegene Fachkräftebedarf wird durch die demographische Entwicklung noch verstärkt. Die Zahl der 20-60-Jährigen wird ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2018 (5.045.512 Personen) bis zum Jahr 2030 (4.812.689 Personen) um mehr als 230.000 Personen zurückgehen (Lehrlingsausbildung im Überblick 2018 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven; Helmut Dornmayr, Sabine Nowak; ibw-Forschungsbericht Nr. 193, Wien 2018).

Die zunehmende Bedeutung der Lehrlingsausbildung für die österreichische Wirtschaft und der steigende Bedarf nach ausgebildeten Fachkräften erfordern das Ansprechen neuer Zielgruppen und die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen. Die vorliegende Novelle soll dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.

- a) Berufsbilder, die den aktuellen wirtschaftlichen und technischen Standards, insb. aufgrund der Digitalisierung, entsprechen und zukünftige Entwicklungen, soweit möglich, berücksichtigen, werden angesichts steigender Qualitätsanforderungen an die Ausbildung bzw. die Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen immer wichtiger. Um die Grundlagen der Berufsbildgestaltung durch regelmäßige Strukturanalysen zu verbessern, sollen die Bestimmungen in § 1a angepasst werden.
- b) Die Begriffe „Lehrlingsentschädigung“ sollen in „Lehrlingseinkommen“ und „Verwendung“ in „tätig werden“ geändert werden.
- c) Die überbetriebliche Ausbildung im Auftrag des AMS soll stärker auf die Vermittlung in Unternehmen ausgerichtet werden. Dazu sollen Betriebskooperationen in Zukunft verpflichtend in die Ausbildung miteinbezogen werden müssen. Wenn in Einzelfällen keine Praktika verfügbar sind, soll ein individueller Ausbildungsplan ersatzweise vorgesehen werden.
- d) Die Grundlagen der betrieblichen Lehrstellenförderung in § 19c sollen transparenter gestaltet werden. Daher sieht der Entwurf vor, dass die gemäß dieser Bestimmung zu erlassenden Richtlinien aufeinander abzustimmen sind.
- e) Eltern und sonstigen Personen mit Pflegepflichten gegenüber Angehörigen soll die Ausbildung in reduzierter Tages- oder Wochenarbeitszeit ermöglicht werden.
- f) Der Zugang zur Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg gemäß § 23 Abs. 11 – Ablegung in zwei Teilen bei Vorliegen von Vorqualifikationen und der Möglichkeit zur Nachqualifizierung auf das Niveau der Lehrabschlussprüfung – soll durch Vereinfachung bei den Bestimmungen der örtlichen Zuständigkeit der Lehrlingsstellen erleichtert werden.
- g) Bei Absolvierung einer berufsbildenden Schule und nachfolgender Lehrausbildung in einem verwandten Lehrberuf soll zukünftig eine um max. ein Jahr verlängerbare restliche Lehrzeit zur Verfügung stehen. Bisher ist eine Lehrausbildung in solchen Fällen in der Regel aufgrund zwingender Anrechnungsbestimmungen (§ 34a BAG iVm der Verordnung zur Lehrberufsliste) nur im Ausmaß von einem Lehrjahr möglich.

Die Bestimmungen betreffen die Grundlagen verschiedener Maßnahmen und sind somit nicht unmittelbar kostenwirksam. Auch mittelbar sind keine Mehrkosten im Vergleich zum Status Quo beabsichtigt oder zu erwarten. Die neuen Bestimmungen insb. zur Lehrberufsentwicklung, zur überbetrieblichen Lehrausbildung und zur betrieblichen Lehrstellenförderung sollen dazu beitragen, Effizienz und Effektivität der eingesetzten Mittel zu verbessern.

Die neuen Bestimmungen sollen mit dem auf die Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag in Kraft treten.

Besonderer Teil

1. Zu § 1a – Ziele der Berufsausbildung – Qualitätsmanagement (Ziffer 2)

Bisher wurden die Lehrberufe und deren Ausbildungsinhalte zwar jährlich, aber zum Teil unregelmäßig, im Normalfall über Anregung einer Branche, auf aktuelle Anforderungen geprüft und überarbeitet. Um die Berufsbildentwicklung mittel- und langfristig stärker zu systematisieren und evidenzbasiert auszurichten, bezweckt die Neuregelung eine verpflichtende regelmäßige Analyse aller Berufsbilder in einem fünfjährigen Turnus. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Lehrberufe den jeweils neuesten beruflichen und technischen Standards entsprechen (Abs. 5).

Abs. 6 soll diese Bestimmung ergänzen, indem die Ergebnisse der aktuellen Forschung zu berücksichtigen sind. Gegebenenfalls sind für Forschungs- und Entwicklungsprozesse zur Weiterentwicklung, Qualitätssicherung und Unterstützung des Ausbildungssystems ergänzende Maßnahmen zu setzen. Damit soll insb. der stetig zunehmenden Bedeutung von qualitativen Prozessen bei der Ausbildung von Fachkräften Rechnung getragen werden.

Sowohl Lehrbetriebe, Ausbilderinnen und Ausbilder als auch Lehrlinge profitieren durch die Möglichkeit, rascher auf veränderte Umstände und Anforderungen in der Wirtschaft reagieren zu können. Die Lehre wird aufgrund der Aktualisierung und der Schaffung neuer Lehrberufe attraktiver, einem möglichen Fachkräftemangel kann schneller entgegengesteuert werden. Wichtigster Erfolgsindikator in diesem Zusammenhang ist die Zahl der Lehrlinge und Lehrabsolvent/innen in Österreich. Mit der Neuregelung sind keine zusätzlichen Kosten verbunden, durch die angestrebte Ressourcenbündelung sollen (mittel- bis langfristig) Effizienzsteigerungen erzielt werden.

2. Zur Änderung der Bezeichnungen „Lehrlingsentschädigung“ – neu „Lehrlingseinkommen“ sowie „verwendet werden“ bzw. „Verwendung“ – neu „tätig werden“ bzw. „Beschäftigung von Lehrlingen“ (Ziffern 1, 6 bis 8, 13 bis 20, 26 und 27)

Ziel der Neuregelung ist die Adaptierung veralteter Bezeichnungen in der Lehre. Bisher hatten Lehrlinge Anspruch auf eine „Lehrlingsentschädigung“. Entschädigung hat in der Gesellschaft eine negative Konnotation. Auch die Bezeichnung „weiterverwendet werden“ soll aus diesem Grund ersetzt werden.

Die neuen Bezeichnungen sollen die Berufsorientierung in der Sekundarstufe I sowie die Lehrlingsaufnahme der Unternehmen unterstützen und dem gesellschaftlichen Ansehen von Lehrlingen Rechnung tragen.

§ 34 Abs. 7 legt ausdrücklich fest, dass der Begriff „Lehrlingseinkommen“ dieselben Rechte und Pflichten wie der bisher verwendete Begriff „Lehrlingsentschädigung“ vermittelt.

Mit der Neuregelung sind keine Kosten verbunden.

3. Zur Neugestaltung der Bestimmungen zur überbetrieblichen Ausbildung gemäß §§ 30, 30b und 8c BAG (Ziffern 4, 5, 23 bis 25)

Die neuen Bestimmungen sollen die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) verpflichtend mit der betrieblichen Ausbildung verknüpfen, um den – vorwiegend – Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Ausbildung in Unternehmen durch möglichst frühzeitige und nachhaltige Vermittlung zu ermöglichen. Die Neuregelung soll damit einen Beitrag für sozial benachteiligte oder lernschwache Jugendliche, die trotz entsprechender Bemühungen vorerst keine geeigneten Lehrstellen finden, beim Erwerb beruflicher Qualifikationen im betrieblichen Kontext leisten. Gleichzeitig sollen auch Unternehmen profitieren, die offene Lehrstellen (sonst) nicht besetzen können.

Neu ist der explizite Vermittlungsauftrag der Träger der überbetrieblichen Ausbildung und die verpflichtende Einbeziehung von Unternehmen in die Ausbildungsgestaltung bzw. den Trainingsalltag (s. insb. § 30 Abs. 1, Abs. 2 Z 3 und 4 und Abs. 3).

Eine entsprechende Bestimmung ist auch für § 8c – überbetriebliche Ausbildung für Personen, die in verlängerter Lehrzeit oder in Teilqualifikation ausgebildet werden – vorgesehen, wobei hier auf die individuellen Bedürfnisse und die Umstände des Einzelfalls besondere Rücksicht zu nehmen ist (§ 8c Abs. 1, letzter Satz).

Gemäß § 30b Abs. 1 in der neuen Fassung soll die Zuweisung zu einem Ausbildungsplatz in der ÜBA verpflichtend erst nach (erfolglos) versuchter Vermittlung in die betriebliche Lehrausbildung erfolgen.

Die intendierte Erhöhung der Anzahl der Vermittlungen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse soll auch zur Verringerung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung im Auftrag des AMS beitragen. Vgl. dazu Berechnungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft: ein Ausbildungsplatz in einer überbetrieblichen Einrichtung kostet die öffentliche Hand (inkl. Berufsschule) im Durchschnitt 18.092,00 Euro, eine betriebliche Lehrstelle durchschnittlich 6.475,00 Euro (Lehrlingsausbildung im Überblick 2018 –

Strukturdaten, Trends und Perspektiven; Helmut Dornmayr, Sabine Nowak; ibw-Forschungsbericht Nr. 193, Wien 2018).

Dieses Vorhaben soll u.a. dem im Regierungsprogramm 2017 – 2022, unter dem Kapitel „Arbeit“, Zielsetzung „Fachkräftebedarf sichern – Betriebliche Ausbildung stärken“ festgelegten Ziel der weiteren Stärkung der direkten Lehrausbildung in den Betrieben Rechnung tragen.

Per Ende 2018 befanden sich 8.302 Personen in überbetrieblicher Ausbildung. Die Gesamtzahl der Lehrlinge betrug mit Stand 31. Dezember 2018 107.915 Personen.

4. Zur Änderung der Bestimmungen zur betrieblichen Lehrstellenförderung (Ziffer 21)

Ziel der Neuregelung in § 19c Abs. 2 ist die Verbesserung der Transparenz der Grundlagen für die betriebliche Lehrstellenförderung und dadurch auch eine raschere Abwicklung bei der Beihilfenvergabe bzw. Zur-Verfügung-Stellung von Unterstützungsleistungen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen.

5. Zur Ausbildung in reduzierter Arbeitszeit bei Betreuung von Kindern oder für pflegende Personen sowie bei Vorliegen gesundheitlicher Gründe (Ziffern 3 und 12)

Für Lehrlinge mit Betreuungspflichten, die noch keinen Bildungsabschluss haben, ist das Erreichen oder Nachholen eines Ausbildungsabschlusses nach der Karenzzeit häufig schwierig. Aufgrund der auch nach der Karenzzeit bestehenden Betreuungsintensität eines Kindes ist insb. eine Lehrausbildung, die einer Vollzeitarbeitsstelle entspricht, oft nicht realisierbar. Um dieser Personengruppe die Aufnahme bzw. Fortsetzung einer Lehre zu ermöglichen, soll eine Arbeitszeitreduzierung bis zum Ende des Jahres des Schuleintritts flexibel vereinbart werden können.

Die korrelierende Bestimmung für die Betreuung sonstiger Personen im gemeinsamen Haushalt – oftmals sind in der Praxis Frauen betroffen – soll die Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben bei Eltern, Schwiegereltern oder anderen Familienmitgliedern und von Ausbildung erleichtern.

Die Neuregelung soll daher eine Lehrausbildung mit reduzierter täglicher und/oder wöchentlicher Arbeitszeit für Personen mit Betreuungspflichten oder Personen, die tatsächlichen Betreuungsaufgaben nachkommen, ermöglichen und damit die Vereinbarkeit von dualer Berufsausbildung und Erbringen von Betreuungs-/Pflegeleistungen für Kinder oder sonstige Angehörige verbessern.

- a) Für Lehrlinge mit Kindern wird die Möglichkeit zur Ausbildung mit reduzierter Arbeitszeit bis zum 31. Dezember des Jahres des Schuleintritts des Kindes neu im BAG verankert, dh Lehrberechtigte und Lehrlinge können im Lehrvertrag eine Reduktion der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit um maximal 50 Prozent vereinbaren. Zur Erreichung des Ausbildungszieles (Absolvierung der Lehrabschlussprüfung) kann die reguläre Lehrzeit um die reduzierte Arbeitszeit, maximal um zwei Jahre, dh bei einem vierjährigen Lehrberuf auf max. sechs Jahre, verlängert werden. Für Ausbildungsverhältnisse mit verlängerter Lehrzeit (§ 8b Abs. 1) oder für Teilqualifizierungen (§ 8b Abs. 2) gilt eine entsprechende Verlängerungsoption.
- b) Auch Lehrlinge, die Betreuungsaufgaben für andere im gemeinsamen Haushalt lebende Familienmitglieder (§ 40 ABGB), die nachgewiesenermaßen betreuungsbedürftig sind (idR ab Pflegestufe 1), wahrnehmen (zB Pflege der Eltern) sollen eine entsprechende Arbeitszeitreduktion in Anspruch nehmen können.
- c) Weiters soll die schon derzeit gemäß § 8b Abs. 8 bestehende Möglichkeit der Ausbildung mit reduzierter Arbeitszeit für Personen mit Behinderung bei Vorliegen gesundheitlicher Gründe in die neue Bestimmung integriert und angeglichen werden (Reduktion im Lehrvertrag um max. 50 Prozent und Möglichkeit zur Lehrzeitverlängerung). Zur Sicherung der zweckentsprechenden Inanspruchnahme der Bestimmung soll hinkünftig nur mehr eine ärztliche Befürwortung beigebracht werden müssen. Die Verpflichtung zur Einholung der (idR rein formellen) Zustimmung des Landes-Berufsausbildungsbeirates soll aus Gründen der Vereinfachung (ohne Qualitätsverlust) wegfallen.

Aufgrund der Neuregelung sind positive Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration dieses Personenkreises zu erwarten. Als Indikator kann insb. die Zahl der gemäß den neuen Bestimmungen abgeschlossenen Lehrverträge herangezogen werden.

Diese Regelungen bedingen keine zusätzlichen Kosten für Unternehmen oder die öffentliche Hand.

6. Zum bundeslandübergreifenden Zugang zur Lehrabschlussprüfung bei Höherqualifizierungsprogrammen (Ziffer 22)

In mehreren (aber nicht in allen) Bundesländern kann die Lehrabschlussprüfung (LAP) im Rahmen von Höherqualifizierungsprogrammen (idR) der Bundesländer bei der Lehrlingsstelle als „Portfolioverfahren“ entsprechend dem in OÖ entwickelten Modell „Du kannst was“ abgelegt werden. In diesen Fällen ist die

Lehrabschlussprüfung unmittelbar mit der Qualifizierungsmaßnahme verbunden, indem diese in zwei Teilen nach folgendem Prozedere erfolgt: erster Teil der LAP ist die Feststellung der vorhandenen Kompetenz (in der Systematik des Programms „Du kannst was“ der „Qualifikations-Check 1“); dann erfolgt regelmäßig eine Ergänzung der fehlenden Qualifikationsteile; der zweite Teil der LAP besteht in der (Gesamt)Validierung („Qualifikations-Check 2“) und Ausstellung des Prüfungszeugnisses.

Mit der Adaptierung des § 23 Abs. 11 kann die Lehrabschlussprüfung gemäß diesem Modell in einem anderen Bundesland abgelegt werden, wenn im eigenen Bundesland kein entsprechendes Qualifizierungsprogramm eingerichtet ist. Die Bestimmung dient somit auch der Liberalisierung beim Prüfungszugang, der dadurch auch dann möglich wird, wenn keine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme eingerichtet oder verfügbar ist.

Von der Neuregelung profitieren Personen, die bereits über berufsspezifische Kompetenz verfügen (über 22 Jahre) und im Rahmen von Nach- und Höherqualifizierungen die Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 11 BAG im Rahmen eines qualitätsgesicherten Prozesses in zwei Teilen ablegen (wollen).

Zusätzlicher Aufwand kann bei der Prüfungsabwicklung der Lehrlingsstellen durch eine mögliche stärkere Inanspruchnahme der Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 11 entstehen. Aufgrund der zur erwartenden geringen Zahl zusätzlicher Prüfungsfälle ist aber von keinem finanziellen Mehraufwand auszugehen.

7. Zu den Bestimmungen zu Anrechnungen von verwandten Schulabschlüssen bei Aufrechterhaltung des Schutzniveaus der Schulabsolvent/innen (Ziffer 28)

Die bisherige Anwendung des § 34a BAG hat dazu geführt, dass aufgrund von verpflichtenden Lehrzeitanrechnungen in vielen Fällen nach Absolvierung einer berufsbildenden Schule kein Lehrvertrag in einem fachlich verwandten Lehrberuf mehr abgeschlossen werden konnte, um zusätzliche berufliche Kompetenz zu erwerben, weil die offene Restlehrzeit zu kurz war. Beispiel: der Abschluss einer Handelsschule ist mit dem dreijährigen Lehrberuf Bürokaufmann/-frau gleichgehalten. Aufgrund verpflichtender Anrechnung von zwei Lehrjahren auf den (ebenfalls dreijährigen) Lehrberuf Versicherungskaufmann/-frau bleibt nur mehr ein Lehrjahr für eine aufbauende Lehrausbildung übrig. Dies wird idR von den Unternehmen als zu kurz angesehen, um Berufsspezifika zu vermitteln. Daher kommen entsprechende Lehrverträge (oftmals) nicht zustande, obwohl eine ergänzende Lehrausbildung sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch der Schulabsolventin / des Schulabsolventen sinnvoll wäre. Die Neuregelung soll für diese Fälle ergänzender Lehrausbildung in (mit dem gleichgehaltenen Lehrberuf) verwandten Berufsbereichen eine um ein Jahr längere „Restlehrzeit“ ermöglichen. Im genannten Beispiel hätte das zu Folge, dass im Lehrberuf Versicherungskaufmann/-frau eine aufbauende zweijährige (statt einjährige) Lehre möglich wird.

Neu ist damit die Möglichkeit zur Reduzierung des verpflichtenden Lehrzeiteratzes bei Schulabschlüssen um ein Jahr im Einvernehmen der Lehrvertragspartner, wenn der Schulabsolvent bzw. die Schulabsolventin eine (zum Schulabschluss) verwandte Lehrausbildung anschließen möchte. Bisher war eine solche Reduktion nur in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Landes-Berufsausbildungsbeirates möglich; das hat allerdings zu (bundesländer-)unterschiedlichen und damit unbefriedigenden Entscheidungen geführt.

Von der neuen Bestimmung profitieren Absolvent/innen berufsbildender Schulen, deren Schulabschluss mit einer fachlich entsprechenden Lehrabschlussprüfung gleichgehalten ist und die zum Zweck der Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten in fachlich verwandten Lehrberufen (bei Abschluss der Handelsschule zB Bankkaufmann/frau, Steuerassistent, Versicherungskaufmann/frau, Buch- und Medienwirtschaft) eine verkürzte Lehrausbildung mit ausreichender Ausbildungszeit zur Erreichung des Ausbildungszieles absolvieren wollen.

Als Erfolgsindikator kann die Entwicklung der Lehrlings- und Absolventenzahl in den betreffenden Lehrberufen (s. oben) und der Arbeitsmarkterfolg der Absolvent/innen herangezogen werden. Mit der Neuregelung sind keine Kosten für die öffentliche Hand oder Kosten für Unternehmen verbunden.

8. Redaktionelle Adaptierungen (Ziffer 9 bis 11)

a) Durch die Berufsausbildungsgesetz-Novelle BGBl. I Nr. 78/2015, wurde in § 12 Abs. 3 Z 7 auch „Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse“ als Bestandteil des Lehrvertrags aufgenommen. Der bis dahin in Z 7 festgelegte Vertragsbestandteil „Tag des Vertragsabschlusses“ sollte dabei als neue Ziffer 8 festgelegt werden, wurde aber für den geltenden Gesetzestext irrtümlich als Abs. 8 festgelegt, wodurch die Aufzählung der Vertragsbestandteile textlich nicht konsistent ist. Diese nunmehrige Änderung dient der Herstellung des korrekten Gesetzestextes.

b) Zur Ziffer 11: Um den Eindruck einer Diskriminierung zu vermeiden, hat die BAG-Novelle 2015 in den betreffenden Bestimmungen den Entfall der Bezeichnung „Integrative Berufsausbildung“ vorgesehen. Zur Vervollständigung dieser begrifflichen Adaptierung soll nun auch in den hier erfassten Regelungen diese Bezeichnung entfallen.