



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
BMDW-33.550/0009-IV/7/2019

Unser Zeichen, BearbeiterIn
Pri/Cl, Prischl

Klappe (DW)
39177

Datum
21.05.2019

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Berufsausbildungsgesetz geändert wird;

Der Österreichische Gewerkschaftsbund bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfes und erlaubt sich, wie folgt Stellung zu nehmen:

Eingangs möchte der ÖGB sein Befremden darüber ausdrücken, dass für den vorliegenden Entwurf im Vorfeld die Meinung der Sozialpartner – zumindest der ArbeitnehmerInnen-Seite – nicht gehört wurde. Obwohl die Sozialpartner seit Bestehen des Berufsausbildungsgesetzes gut genug dafür sind, in der inhaltlichen Arbeit unentgeltlich ihre Expertise einzubringen, ist diese bei der Novellierung der einschlägigen Gesetzesmaterie nicht gefragt. Dies verwundert dann um so mehr, als dann auch noch die Zeit für die ordentliche Begutachtung so kurz angesetzt wurde, dass eine breite und inhaltlich seriöse Auseinandersetzung nur schwer möglich ist.

Zum Entwurf selbst hält der ÖGB fest, dass grundsätzlich eine Attraktivitätssteigerung und Modernisierung der Lehre im Sinne einer Anpassung der Lehrberufe an aktuelle Entwicklungen und einer Steigerung ihrer Qualität begrüßt wird. Jedoch ist dazu mehr als die bloße Umbenennung von Begriffen wie „Lehrlingsentschädigung“ in „Lehrlingseinkommen“ oder „Weiterverwendung“ in „Beschäftigung“ nötig. Vielmehr müssten einerseits Unternehmen in die Verantwortung genommen werden, sich an der Ausbildung der von ihnen benötigten Fachkräften von morgen zu beteiligen. Andererseits bräuchte es Maßnahmen, die die Lehre für die Lehrlinge tatsächlich attraktiver machen, wie etwa höhere Lehrlingsentschädigungen, anrechenbare Teilprüfungen anstatt nur einer großen Lehrabschlussprüfung, Qualitätssteigerung und -sicherung bei der Lehre selbst und der Lehrabschlussprüfung oder einer Anhebung der gesetzlichen Weiterverwendungszeit.

Keinesfalls darf Modernisierung jedoch nicht, wie in diesem Gesetzesentwurf vorgesehen, als die Umsetzung von Flexibilisierungswünschen von Unternehmen, das Herabsetzen von Schutzstandards für Lehrlinge und eine Zurückdrängung des Landes-Berufsausbildungsbeirates missverstanden werden.

Zu den Punkten des Entwurfes im Einzelnen:

Begriffsbestimmungen

Die Lehre ist als Ausbildung zu sehen, ein Lehrling befindet sich in einem Ausbildungsverhältnis und nicht in einem Arbeitsverhältnis. Im Rahmen seiner Ausbildung erzeugt der Lehrling jedoch einen Mehrwert für das Unternehmen, dieser Mehrwert wird in der Lehrlingsentschädigung abgebildet. Die duale Berufsausbildung befindet sich dabei im permanenten Spannungsfeld zwischen der rechtlichen Charakterisierung als Möglichkeit einen Beruf zu erlernen und der vielfachen Wahrnehmung als Arbeit. Lehrlinge unterliegen jedoch gesonderten rechtlichen Bestimmungen (z.B. KJBG, BAG) als normale Beschäftigte. Der Vorschlag der Modernisierung der Lehre durch Begriffserneuerung bewirkt ein semantisches Nahverhältnis zwischen einem regulären Arbeitsverhältnis, für dessen Charakterisierung Begrifflichkeiten wie Einkommen und Beschäftigung verwendet werden und einem Lehrverhältnis. Problematisch erscheint dies, wenn in Betrieben mit niedrigerer Ausbildungsqualität, Lehrlinge als billige Hilfskräfte eingesetzt werden und dies legitimiert wird, mit dem Verweis auf das Einkommen und dass diese Hilfstätigkeiten auch ein Teil der Beschäftigung sind.

Lehrberufsanalyse

Der ÖGB begrüßt grundsätzlich die vorgeschlagenen systematischen Lehrberufsanalysen und die Entwicklung neuer Berufsbilder dem Grunde nach. Dies sollte aber unserer Meinung nach auf keinen Fall dazu führen, Lehrberufe neu zu schaffen, wenn es keine ausreichenden Ausbildungsinhalte gibt. Die Zahl der Lehrlinge und LehrabsolventInnen als Erfolgsindikator zu sehen, ist zwar wichtig, jedoch wären für die Einführung neuer Lehrberufe auch klare nachvollziehbare Regeln und Prozesse, ab wann und wie ein neuer Lehrberuf geschaffen wird, nötig.

Bei der Entwicklung neuer Berufsbilder hat die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort „inländische, europäische und internationale Entwicklungen sowie veränderte wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Erfordernisse in der Berufsausbildung“ zu berücksichtigen. Dazu bedarf es, neben der Einbindung der Landes-Berufsausbildungsbeiräte, auch der aktiven Einbindung der Gewerkschaften, sowohl in die Evaluierung wie auch in die Entwicklung neuer Lehrberufe. Besonders bei neuen Lehrberufen, mit wenig Erfahrungswerten und wenigen Ausbildungsstellen und daher mitunter erhöhten Ausbildungskosten, brauchen die Interessen der Auszubildenden eine starke Vertretung.

Bei der Modernisierung von Lehrberufen wird aber die betriebliche Komponente völlig außer Acht gelassen. Ein neues Berufsbild stellt noch lange nicht sicher, dass dieses auch bei den Ausbildungsbetrieben ankommt. Daher ist zwingend auch der § 3a BAG dahingehend zu ändern, dass bei einer grundlegenden Änderung des Berufsbildes auch

die Betriebe einem neuerlichem Verfahren nach § 3a zu unterziehen sind. Im Konkreten bedarf es hier einer befristeten Ausstellung des Ausbildungsbescheides durch die Lehrlingsstellen und einer entsprechenden neuerlichen Überprüfung der Ausbildungsvoraussetzungen. Für die touristischen Lehrberufe erfolgt dies zum Beispiel auf sozialpartnerschaftlicher Ebene bereits in Oberösterreich mit großem Erfolg.

Überbetriebliche Lehrausbildung

Schon derzeit kommt eine überbetriebliche Lehrausbildung erst dann zum Einsatz, wenn ein angehender Lehrling keine betriebliche Lehrstelle finden kann. Unbestritten ist die überbetriebliche Lehrausbildung teurer als die betriebliche. Darüber hinaus bietet die Lehre im Betrieb Vorteile für die Lehrlinge selbst, weswegen der ÖGB schon immer der betrieblichen Lehrausbildung den Vorrang gegeben hat.

Der vorgeschlagene Gesetzesentwurf zielt aber mit der ausschließlichen Zielsetzung der Kostensenkung darauf ab, dass mehr Lehrlinge in Betrieben ausgebildet werden. Zu diesem Zweck wird Trägerorganisationen und dem AMS ein „Vermittlungsauftrag“ auferlegt und sind Unternehmen vom AMS bzw. Trägerorganisationen mit dem Ziel einzubeziehen, doch bei ihnen eine betriebliche Lehre absolvieren zu können (§§ 30 Abs 1, 30b Abs 1 BAG neu).

Weiters soll den Lehrlingen künftig eine überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS erst ermöglicht werden, wenn ein betriebliches Lehrverhältnis trotz mehrfacher, mindestens 3 Versuche nicht zustande gekommen ist (§ 30b Abs 1 BAG neu).

Schließlich setzt die überbetriebliche Lehrausbildung die Absolvierung von Praktika voraus.

Der ÖGB spricht sich ausdrücklich gegen die Umgestaltung der überbetrieblichen Lehrausbildung in der vorgeschlagenen Form aus.

Vielmehr sollten durch die Einführung einer, wie vom ÖGB schon mehrfach vorgeschlagenen Fachkräftemilliarde, die Ausbildungskosten zwischen den Unternehmen solidarisch verteilt, dadurch mehr Lehrstellen geschaffen und auch die Ausfinanzierung der überbetrieblichen Ausbildung gewährleistet werden. Wenn es aber so einfach wäre, über Vermittlung durch die Trägerorganisationen, Jugendliche in betrieblichen Lehrstellen unterzubringen, müsste dies schon alleine durch das AMS, dessen ureigenster Auftrag ja die Vermittlung ist, erfolgen können.

Tatsache ist vielmehr, dass die überbetriebliche Ausbildung nach wie vor den zentralen Zweck erfüllen soll, berufliche Erstausbildung mit Lehrabschluss zu ermöglichen. Dies ist aus zwei Gründen auch jetzt aktuell. Einerseits übersteigt in einigen Bundesländern die Zahl der Lehrstellensuchenden das Angebot an offenen Lehrstellen nach wie vor deutlich und andererseits gibt es Jugendliche, die auf Grund sozialer oder individueller Benachteiligung nicht sofort eine Ausbildung in einem Betrieb beginnen können. Für beide Fälle ist die überbetriebliche Ausbildung eine unerlässliche Maßnahme, um einen Start in das Erwerbsleben zu schaffen.

Abgesehen von dieser grundsätzlichen Position, ist der vorliegende Gesetzestext viel zu unbestimmt und schafft damit größte Rechtsunsicherheit für angehende Lehrlinge, die Trägerorganisationen und das AMS. So fehlt eine gesetzliche Höchstzahl für die Vermittlungsversuche in die Unternehmen. Damit wäre theoretisch denkbar, dass junge Menschen, die eine Lehre absolvieren möchten, immer wieder auf neue Vermittlungsversuche verwiesen werden und theoretisch unbegrenzt lange keinen Platz in einer überbetrieblichen Lehrausbildung bekommen. Verschärft wird dieses Problem noch dadurch, dass das Gesetz keinerlei Definition enthält, in welchen Fällen davon auszugehen ist, dass die Vermittlung in das Lehrverhältnis nicht zu Stande gekommen ist. Es muss klargestellt werden, dass nicht nur Lehrberechtigte eine Auswahlmöglichkeit haben, sondern auch Jugendliche Ausbildungsangebote unter bestimmten Gründen sanktionslos ablehnen dürfen.

Weiters fällt die derzeit bestehende Möglichkeit der Erteilung von Auflagen für Ausbildungseinrichtungen, z.B. hinsichtlich des Höchstausmaßes betrieblicher Praktika weg. Stattdessen macht der Gesetzesentwurf die Absolvierung von Praktika während der gesamten Ausbildungsdauer zur Voraussetzung für die Erteilung der Bewilligung bzw. die überbetriebliche Lehrausbildung (§§ 30 Abs 2 Z 3, 30 Abs 1 BAG neu). Wenngleich der Erwerb von Berufspraxis direkt in den Betrieben und die damit verbundene Chancen grundsätzlich positiv zu bewerten ist, kann dies nur Hand in Hand gehen mit einem gesetzlich abgesicherten Schutz der Lehrlinge während ihrer Praktika und die gesetzliche Sicherstellung der Erfüllung des Ausbildungsauftrages durch die Vorgesetzten im Rahmen der Praktika.

Daher fordert der ÖGB in § 30 Abs 2 Z 3 zumindest die Festsetzung einer Höchstzahl von Praktika, eine Mindest- und Maximaldauer (8 Wochen pro Jahr), Mindestanforderungen an die Ausbildungsvereinbarung zwischen AMS bzw. Trägerorganisation und Unternehmen einschließlich eines klar definierten, facheinschlägigen Ausbildungsauftrages für die Unternehmen wie auch die Schaffung von Rechtssicherheit, wie die Lehrlinge während den Praktika arbeits- und sozialrechtlich zu behandeln sind.

Offenbar sind derzeit zu wenige Unternehmen bereit oder in der Lage, Lehrlinge im Rahmen von ordentlichen Lehrverhältnissen auszubilden. Nach Ansicht des Gesetzgebers sollen sie aber künftig mehr Lehrlinge als PraktikantInnen als bisher aufnehmen. Gleichzeitig zeigen die Erfahrungen des ÖGB mit Praktika während der überbetrieblichen Lehrausbildung, dass manche Unternehmen Lehrlinge im Rahmen von Praktika als billige Hilfskräfte ausnutzen, statt sie auszubilden. Diese Praxis muss abgestellt werden, statt sie durch die vorgeschlagene Regelung noch zu fördern. Im Übrigen möchten wir anmerken, dass uns auch aus Unternehmen, die sich seit vielen Jahren engagiert der Lehrausbildung widmen, bekannt ist, dass sie diese Form der billigen, jugendlichen Hilfsarbeiter, ohne Ausbildungsqualität und konkrete Ausbildungsabsichten, als schädlich für das System der dualen Berufsausbildung betrachten.

Für die überbetriebliche Lehrausbildung für benachteiligte Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen sieht der Gesetzesentwurf dieselben Änderungen bei der überbetrieblichen Lehrausbildung wie oben ausgeführt einschließlich der Praktika vor. Nur bezüglich des Vermittlungsauftrages für die Trägerorganisationen und das AMS schwächt der Gesetzesentwurf hier insofern ab, als dieser nur bestehe, wenn er vereinbar mit der

individuellen Zielsetzung der Ausbildung und den persönlichen Anforderungen und Bedürfnissen des Lehrlings ist (§ 8c Abs 1 BAG neu). Ebenso würden für das Bewilligungsverfahren die Bestimmungen des § 30 Abs 2 bis 6 „nur nach Maßgabe“ der Kriterien des § 8c Abs 1 BAG neu gelten. Mit diesen Formulierungen wird nicht den Bedürfnissen sozial benachteiligter oder lernschwacher Jugendlicher Rechnung getragen, sondern erneut Rechtsunsicherheit geschaffen.

Schließlich fordert der ÖGB für alle Lehrlinge, dass bei der Wahrnehmung des Vermittlungsauftrages zwingend die persönlichen Bedürfnisse, Interessen und Entwicklungsziele der Lehrlinge zu berücksichtigen sind. Denn bei unter Zwang gestarteten Lehren ist die Gefahr der Unzufriedenheit von Lehrling und/oder Lehrberechtigten und folglich die Drop-out-Rate hoch, womit letztendlich der Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden wird können.

Ausbildung in Teilzeit

Der Gesetzesentwurf schafft eine Teilzeitlehre für Lehrlinge, die sich der Betreuung oder Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienmitgliedes widmen (§ 13 Abs 7 Z 1 BAG neu). Gleichzeitig wird die bestehende Möglichkeit für Lehrlinge, die Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes sind, aus gesundheitlichen Gründen unter zwingender Einbeziehung des Landes-Berufsausbildungsbeirates die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit zu verkürzen und die Dauer des Lehrverhältnisses zu verlängern (§ 8b Abs 8 BAG alt), in diese neue Teilzeitlehre inkludiert (§ 13 Abs 7 Z 2 BAG neu). Künftig wird die Teilzeitlehre für beide Fälle reine Vereinbarungssache zwischen Lehrlingen und Lehrberechtigten sein, eine Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates, wie bisher bei Lehrlingen mit Behinderung, ist nicht mehr erforderlich.

Der ÖGB lehnt die vorgeschlagenen Änderungen aus folgenden Gründen ab:

Abgesehen davon, dass die Pflege von im gemeinsamen Haushalt lebenden betreuungsbedürftigen Familienmitgliedern grundsätzlich nicht durch Lehrlinge zu erfolgen hat, widerspricht diese Form der Teilzeitlehre für minderjährige Lehrlinge dem Ausbildungspflichtgesetz. Aber auch für volljährige Lehrlinge – und in der Praxis werden, wie auch in den Erläuterungen festgestellt, vorwiegend weibliche Lehrlinge betroffen sein – bedeutet eine Teilzeitlehre große Nachteile.

Mit der freiwilligen Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeiten des Lehrlings um bis zu 50% und einer möglichen Ausdehnung der Lehrzeit um bis zu 2 Jahre sind daher massive Einkommenseinbußen in der Lehrzeit, wie auch im weiteren Berufsleben vorprogrammiert. Am Beispiel von 2 Lehrlingen im Handel soll dies verdeutlicht werden (Berechnungsbasis KV Handel 2019). Annahme ist dabei das die Inanspruchnahme der Teilzeitlehre ab dem zweiten Lehrjahr und dass beide Lehrlinge die LAP bestehen. Der Lehrling, welcher sich in Folge von Betreuungsaufgaben für die Teilzeitlehre im Ausmaß von 50% bzw. eine 2-jährige Lehrzeitverlängerung entschieden hat, hat einen Einkommensverlust von mehr als 45.000€ in 10 Jahren, als im Vergleich zu jenem Lehrling, der die Teilzeitlehre nicht in Anspruch genommen hat. Besonders in weiblich dominierten Branchen wie dem Handel,

dem Gastgewerbe oder persönlichen Dienstleistungen, wäre dies finanziell für die Lehrlinge und zukünftigen Beschäftigten eine massive Belastung.

Mit dem niedrigeren Einkommen für die mitunter beträchtlich verlängerte Lehrzeit, sind eine höhere (Alters-)Armutgefährdung, schlechtere Entwicklungschancen aufgrund der Doppelbelastung und schlechtere berufliche Chancen nach Abschluss der Lehre verbunden. Daher verlangt auch die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter die Streichung dieser Bestimmung.

Zur Möglichkeit der Teilzeit bei Pflege oder Betreuung eines Kindes ist aus Sicht des ÖGB der Ausbau der frühkindlichen bzw. kindlichen Betreuung, mit auf die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen angepasster Infrastruktur (leichte Erreichbarkeit, wenige Schließtage, flexiblere Betreuungszeiten und Wahrung pädagogisch-didaktischer Standards) eine wichtigere Debatte und zielführendere Maßnahme, um Lehrlingen mit Kind bei ihrem Start ins Berufsleben zu helfen. Spätestens ab dem ersten Lebensjahr, sollte zur generellen Entlastung von Eltern ein flächendeckender Rechtsanspruch für qualitative und nach pädagogischen Standards durchgeführte Kinderbetreuung durchgeführt werden.

Um jungen Eltern die Vereinbarung von Berufsausbildung und der Betreuung eines eigenen Kindes jedoch zu ermöglichen, schlägt der ÖGB die Erweiterung des bestehenden Rechtsanspruches auf Elternteilzeit, die im Mutterschutzgesetz und im Väter-Karenzgesetz geregelt ist, für Personen in Ausbildung nach dem BAG vor. Eine analoge Regelung (etwa ein Verweis auf MSchG und das VKG) im BAG mit einem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit und auf Rückkehr auf eigenen Wunsch in die „Vollzeitlehre“, könnte befürwortet werden, wenn damit keine Lehrzeitverlängerung verbunden ist.

Pflegearbeit im Kontext der Familie wird in den meisten Fällen von Frauen übernommen. Es besteht die Gefahr, dass besonders junge Frauen unter der Belastung von Berufsschule, Betrieb und zu pflegenden Angehörigen leiden und die Folgen tragen müssen. Der Ausbau von niederschweligen, öffentlichen Pflegedienstleistungen würde den Jugendlichen bzw. Lehrlingen vermutlich mehr nützen, anstatt sie in ihrer schwierigen Situation alleine zu lassen. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass es auch für Lehrlinge bereits jetzt die Möglichkeit der Pflgeteilzeit nach dem AVRAG gibt.

Schließlich bleibt wegen des Wegfalls des Verweises auf § 8b Abs 4 Z 3 BAG alt und damit der Verknüpfung der gesundheitlichen Beeinträchtigung mit der Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes unklar, was unter „gesundheitlicher Beeinträchtigung“ zu verstehen ist. Die vorgeschlagene Formulierung könnte einem/einer Lehrberechtigten z.B. bereits bei Vorliegen einer Pollenallergie die Möglichkeit einer Teilzeitlehre geben. Die Verpflichtung zur Vorlage einer ärztlichen Befürwortung (§ 13 Abs 7 letzter Satz BAG neu) erweckt nur den Eindruck der Objektivität. Der ÖGB spricht sich ausdrücklich dagegen aus, den Personenkreis so gravierend auszuweiten, das derzeitige Stellungnahmerecht des Landes-Berufsausbildungsbeirates zu streichen und eine so unbestimmte Formulierung wie „ärztliche Befürwortung“ im Gesetz vorzusehen.

Allgemein ist zu diesem Thema festzuhalten, dass in Ausbildungsverhältnissen immer ein Machtungleichgewicht besteht, weswegen der/die Lehrberechtigte unabhängig von den tatsächlichen Interessen des Lehrlings leicht eine Vereinbarung über eine Teilzeitlehre mit dem Lehrling erwirken könnte, wenn dies z.B. bei verminderter Auftragslage seinen/ihren Interessen entspricht.

Weiters bleibt der Begriff „Familienmitglied“ mangels Definition im BAG unbestimmt, wodurch nicht nur das Legalitätsprinzip verletzt wird, sondern auch dem/der Lehrberechtigten noch mehr Spielraum für eine in seinem/ihrer Interesse liegende Teilzeit-Vereinbarungen gegeben wird.

Völlig offen bleibt auch die Frage, wie die Berufsschulen, insbesondere bei Blockunterricht, für Teilzeitlehrlingen organisiert werden soll.

Anrechnung von Schulabschlüssen

Bei den Bestimmungen zu Anrechnungen von verwandten Schulabschlüssen (§ 34a Abs 2 BAG neu) ist die bisherige Praxis einer Reduktion in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Landes-Berufsausbildungsbeirates durchaus ausreichend und bedarf keiner Neuregelung. Vehement abgelehnt wird die vorgeschlagene Möglichkeit, wieder bloß durch Vereinbarung zwischen Lehrberechtigtem/r und Lehrling ohne Zustimmung des Landes-Berufsausbildungsbeirates die zuvor infolge von Anrechnung von Lehrersatzzeiten verkürzten Lehrzeit wieder zu verlängern. Laut Erläuterungen werde damit darauf reagiert, dass Unternehmen für kurze verbleibende Lehrzeiten wie z.B. von einem Jahr keinen Lehrvertrag abschließen würden. Diese Begründung kann aus Sicht des ÖGB keine Rechtfertigung für den zu erwartenden Effekt der vorgeschlagenen Regelung sein, dass Lehrberechtigte eigentlich fertig ausgebildete jungen Menschen bis zu einem Jahr weiterhin zum Preis eines Lehrlings beschäftigen können. Der Gesetzgeber fördert durch diese Bestimmung Lohn- und Sozialdumping, statt die Unternehmen auch hier in die Verantwortung zu nehmen.

Die Möglichkeit auf die Anrechnung eines Jahres und damit auch auf die höhere Lehrlingsentschädigung zu verzichten, kann als Eingriff in die kollektivvertragliche Hoheit der Sozialpartner gesehen werden. Der Kollektivvertrag legt die Lehrlingsentschädigung für das 1. bis 4. Lehrjahr nach Absprache zwischen Gewerkschaft und Vertretung der Arbeitgeber (WKÖ bzw. freiwillige Arbeitgeberverbände) fest. Wird nun die Möglichkeit geschaffen, auf kollektivvertragliche Mindestleistungen zu verzichten, stellt dies einen groben Eingriff in die Autonomie der Sozialpartner dar und ein Unterlaufen von kollektivvertraglichen Standards. Die Novelle greift somit in das Günstigkeitsprinzip ein und verletzt dieses.

Der ÖGB kritisiert die geplante Aufweichung der Anrechnung von berufsbildenden Schulen als teilweiser Ersatz für eine Lehrausbildung auch deshalb, da die Berufsbildenden Schulen in ihrer Stellung gegenüber dem dualen Berufsbildungssystem abgewertet werden. Eine harmonische Abstimmung von dualer Berufsausbildung und Berufsbildenden Schulen ist in der derzeitigen Novelle nicht vorgesehen. Darüber hinaus sind durch die Vorschläge des Ministeriums massive Einkommensverluste für junge BerufseinsteigerInnen möglich.

Zum Beispiel gilt der Abschluss einer Handelsakademie (HAK) oder Handelsschule (HASCH) als vollständiger Ersatz des Lehrberufes Bürokaufmann/frau. Dieser wird wiederum mit 2 Jahren auf die Ausbildung zum Bankkaufmann angerechnet, womit für eine/n HAK oder HASCH AbsolventIn eine restliche Lehrzeit als Bankkaufmann/frau von maximal einem Jahr möglich ist. Der vorliegende Entwurf sieht hier nun eine Aufweichung dieser Regelung vor, indem die Person freiwillig, in Absprache mit dem Betrieb, auf eine Anrechnung von einem Jahr verzichten kann. Mit der Möglichkeit damit 2 statt 1 Jahr als Lehrling beschäftigt zu werden, geht ein massiver Einkommensverlust von über 18.000 Euro in 6 Jahren einher, da ein Jahr länger die niedrigere Lehrlingsentschädigung (im Vergleich zu einer regulären Entlohnung) bezogen wird und Gehaltsvorrückung aufgrund von Berufsjahren erst später zur Anwendung kommen. Aus Perspektive des ÖGB können massive Gehaltsverluste nicht als Argument zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung gelten, vielmehr sehen wir die Betriebe im Sinne einer nachhaltigeren Standortpolitik in der Verpflichtung wieder mehr Lehrstellen anzubieten, um den herrschenden Fachkräftemangel zu beseitigen.

Zusätzliche Änderungsvorschläge

Wie eingangs erwähnt, bedauert der ÖGB die mangelnde Einbindung im Vorfeld. Wir erlauben uns daher an dieser Stelle unsere langjährigen Forderungen zu wiederholen:

- Einheitlicher Betriebsbegriff
- Ausschluss der Verjährungs- und Verfallsfristen für Lehrlinge
- Verkürzung der Probezeit auf ein Monat
- Verlängerung der Weiterverwendungszeit auf sechs Monate
- Verpflichtende Weiterbildung der Ausbilder/innen
- Freistellung der Prüfer/innen für die Zeit der Lehrabschlussprüfung und Regelung über Verdienstentgang
- Prüfung der schulischen Ausbildungszeiten durch die Lehrlingsstellen
- Festlegung von Kriterien für die „geeignete Person“ im Sinn des § 2 Abs 8 und 9 BAG (§ 29c Abs 1 BAG verlangt nur mehr die Eigenberechtigung für die Zulassung zur Ausbilderprüfung)
- Verkürzung der Frist von 18 Monaten in § 2 Abs 8 und 9 BAG zum Nachweis der Fachkenntnisse bzw. zur Bestellung eines Ausbilders auf ein Jahr
- Festlegung der Dauer des Ausbildungsverbundes (§ 2a BAG) im Feststellungsbescheid gemäß § 3a BAG
- verpflichtende Überprüfung der ergänzenden Ausbildung durch die Lehrlingsstellen am Ende des Lehrjahres, für das die Ausbildungsverbundmaßnahme vorgeschrieben wurde
- Definition der „fachlich einschlägig ausgebildeten Person“ gemäß 8 Abs 5 BAG
- Klarstellung, dass Ausbildungsversuche rechtlich völlig gleichgestellt sind
- Klare Definition betreffend § 9 Abs 6 BAG (Entfall von Unterrichtsstunden, Zumutbarkeit)
- Verpflichtung des/der Lehrberechtigten zur Bekanntgabe, dass eine verpflichtende Ausbildungsverbundmaßnahme absolviert wurde, an die Lehrlingsstelle
- Festlegung von Mindestkriterien für die Qualifikation der „Prüfer/innen“ des Fachgespräches in § 29g BAG (Ausbilderprüfung)

- Anpassung an das Angestelltengesetz bzw. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) betreffend den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einvernehmlicher Auflösung im Krankenstand durch Aufnahme des § 5 EFZG in § 17a Abs 7 BAG

Abschließend möchten wir noch auf einen Punkt aus dem „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017“ des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hinweisen. In den Schlussfolgerungen wird auf Seite 227 die Einführung einer Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge angeregt. Leider ist dieser Punkt in den bisherigen politischen Vorschlägen der Bundesregierung zur dualen Berufsausbildung noch nicht vorgekommen. Wir würden uns dazu ebenfalls eine rasche Verwirklichung wünschen und stehen diesbezüglich für Gespräche zur Verfügung.

Zusammenfassend halten wir fest, dass uns die vorliegende Novelle im Hinblick auf die Steigerung der Qualität und des Images der Lehre nicht ausreichend erscheint und die übrigen Regelungen mehr Fragen und Probleme aufwerfen als Lösungen anbieten. Wir erwarten daher, den vorliegenden Entwurf nochmals zur Diskussion zu stellen und die Chance zu nutzen, tatsächlich eine Änderung des Berufsausbildungsgesetzes für die Zukunft zu Stande zu bringen.

Wolfgang Katzian
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär