



Bundesministerium für Digitalisierung  
und Wirtschaftsstandort  
Abt. IV/7

Ergeht per E-Mail: post.iv7\_19@bmdw.gv.at

Apollogasse 4/8, 1070 Wien  
T +43 (1) 353 44 80  
F +43 (1) 353 44 80-9  
office@swoe.at  
ZVR 965851013  
BIC: GIBAATWWXXX  
IBAN: AT 28 2011 1828 8135 0900  
www.swoe.at

Wien, am 24. Mai 2019

**GZ: BMW-D-33.550/0009-IV/7/2019**

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Berufsausbildungsgesetz geändert wird**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sozialwirtschaft Österreich, die größte Interessensvertretung der Arbeitgeber/innen im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich, erlaubt sich, fristgerecht nachstehende Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Berufsausbildungsgesetz geändert wird, abzugeben.

Die Mitglieder der Sozialwirtschaft Österreich umfassen auch Anbieter von arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen, die unter anderem Träger der überbetrieblichen Lehre sind. Daher gehen wir bei unserer Stellungnahme auf die geplanten Änderungen bezüglich der überbetrieblichen Lehre ein:

#### **Zur Verknüpfung der überbetrieblichen mit der betrieblichen Lehre:**

In § 8c Abs 1 BAG soll klargestellt werden, dass die überbetriebliche Lehre die betriebliche Ausbildung in Lehrbetrieben ergänzt und unterstützt. Dies betrifft Personen, die das AMS nicht erfolgreich auf eine Lehrstelle oder betriebliche Ausbildungsstelle vermitteln konnte.

In den Erläuterungen ist zu lesen, dass diese neuen Bestimmungen verpflichtend die ÜBA mit der betrieblichen Lehre verknüpfen um möglichst frühzeitige und nachhaltige Vermittlungen zu ermöglichen. Neu sei ein expliziter Vermittlungsauftrag und die Einbeziehung von Unternehmen in die Ausbildungsgestaltung bzw den Trainingsalltag.<sup>1</sup>

Aus Sicht der Träger der überbetrieblichen Ausbildung kann die überbetriebliche Lehre nur eine **Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung** sein und sollte hier **keinesfalls von einer Konkurrenzsituation** ausgegangen werden.

Bereits jetzt ist die überbetriebliche Ausbildung als Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung ausgestaltet und erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben, sodass davon ausgegangen werden kann, dass es sich hier bloß um eine rechtliche Klarstellung handelt. **Oberstes Ziel** der überbetrieblichen Ausbildung ist immer **sofern möglich die Eingliederung** der Teilnehmer/innen der ÜBA in eine **betriebliche Lehre** und **der Abschluss einer Ausbildung**. Die Erfolgszahlen geben diesem System recht, weshalb wir die Einbeziehung von Unternehmen in die Ausbildungsgestaltung bzw den Trainingsalltag begrüßen. Gleichzeitig weisen wir aber auch darauf hin, dass die ÜBA auch aus einem speziellen Grund geschaffen wurde:

---

<sup>1</sup> Erläuterungen, S. 2



Die überbetriebliche Ausbildung verfolgt zwei Zwecke, einerseits sollen Personen, die sonst keine Lehrstelle finden, eine Chance auf eine Ausbildung erhalten. Dabei handelt es sich um Teilnehmer/innen die oftmals sehr erfolgreich noch während der ÜBA in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden können. Andererseits ermöglicht die ÜBA Personen eine Ausbildung zu absolvieren, die aufgrund persönlicher Defizite einen Betreuungsbedarf aufweisen und daher auf eine betriebliche Lehrstelle – zumindest vorerst - nicht vermittelbar sind.

Zusammenfassend halten wir die Kooperation mit betrieblichen Ausbildungsträgern und die Zielsetzung der Vermittlung von ÜBA-Teilnehmer/innen auf betriebliche Lehrplätze für sinnvoll, weisen aber auch darauf hin, dass eine Vermittlung nicht in jedem Fall zielführend sein wird, vor allem sind auch die **Umstände des jeweiligen Einzelfalles** zu beachten. Dies wäre im Gesetzestext zu ergänzen.

### **Zum gesetzlichen Vermittlungsauftrag:**

Neu normiert werden soll ein Vermittlungsauftrag der Träger der überbetrieblichen Lehre auf eine betriebliche Lehrstelle. Explizit sehen die §§ 8c und 30 BAG vor, dass die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen auch die Einbeziehung von zur Ausbildung von Lehrlingen berechtigten Unternehmen beinhalten, mit dem Ziel, den auszubildenden Personen den Beginn einer betrieblichen Lehre oder auch eine betriebliche Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder eine Teilqualifikation zu ermöglichen. In Bezug auf die Vermittlung auf einen Lehrplatz mit verlängerter Lehrzeit oder eine Teilqualifikation soll auch auf individuelle Bedürfnisse und die Umstände des Einzelfalles besondere Rücksicht genommen werden.<sup>2</sup>

Die Neuregelung soll damit ein Beitrag für sozial benachteiligte oder lernschwache Jugendliche, die trotz entsprechender Bemühungen vorerst keine geeignete Lehrstelle finden, beim Erwerb von beruflichen Qualifikationen im betrieblichen Kontext leisten. Gleichzeitig sollen davon auch Unternehmen profitieren, die offene Lehrstellen (sonst) nicht besetzen könnten.<sup>3</sup>

ÜBA-Plätze können nicht einfach durch betriebliche Lehrstellen substituiert werden.

Die Zielgruppenbeschreibung der AMS-Richtlinie zur Durchführung der überbetrieblichen Berufsausbildung (BGS/AMF/0722/9938/2018) legt klar, warum ÜBA-Teilnehmer/innen nicht ohne weiteres auf einen betrieblichen Lehrstellenplatz vermittelt werden können. Bei der Zielgruppe der ÜBA gemäß § 8b BAG handelt es sich beispielsweise um Jugendliche, die vom AMS nicht in ein Lehrverhältnis in einem Betrieb vermittelt werden konnten und die einen Pflichtschulabschluss mit sonderpädagogischem Förderbedarf aufweisen oder in einer Sonderschule unterrichtet wurden, weiters Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss oder mit negativem Hauptschulabschluss, um Personen mit Behinderung nach BEinstG oder um Personen, bei denen aufgrund ausschließlich in ihrer Person gelegenen Gründe ein Abschluss eines Lehrvertrages gem § 1 BAG nicht möglich ist. Die Teilnehmer/innen der ÜBA mit einem Ausbildungsvertrag gem § 8b Abs 1 oder Abs 2 BAG haben somit besondere Ausbildungsbedürfnisse aufgrund chronischer Krankheiten, Körper- oder Sinnesbehinderungen, psychischer Erkrankungen oder kognitiver Beeinträchtigungen, oftmals kommen auch noch soziale Problemlagen hinzu. Begleitmaßnahmen insbesondere eine sozialpädagogische Betreuung sind unumgänglich für das Gelingen einer Ausbildung. Diese zum Teil sehr umfangreichen Betreuungsmaßnahmen können aber im Rahmen der betrieblichen Lehre oftmals nicht geleistet werden. Werden die Jugendlichen während ihrer Ausbildung zu früh auf eine betriebliche Lehrstelle in einem Betrieb versetzt oder müssen diese von Beginn an eine reguläre Lehrstelle annehmen, ist zu befürchten, dass viele dieser Jugendlichen die Ausbildung abbrechen bzw nicht erfolgreich absolvieren werden. Weiters ist das Angebot an betrieblichen Lehrstellen für Ausbildungen gem § 8b Abs 1 und Abs 2 BAG nicht im entsprechenden Ausmaß vorhanden.

---

<sup>2</sup> Entwurf §§ 8c Abs 1 und 30 Abs 1 BAG

<sup>3</sup> Erläuterungen, S. 2



Der in den Erläuterungen zitierte Forschungsbericht führt aus, dass in den letzten 10 Jahren die Zahl der Lehrbetriebe um ein Viertel zurückgegangen sei. Angesichts der demografischen Entwicklungen sei es für viele Betriebe (vor allem kleinere) noch schwieriger, Lehrlinge, die über ausreichende Basisqualifikationen (wie bspw. Rechnen, Deutsch, Englisch) verfügen, zu finden. Umso schwerer würden diese Defizite in den Grundkompetenzen aufgrund der steigenden beruflichen Anforderungen und technologischen Weiterentwicklungen wiegen.<sup>4</sup>

Eine weitere Herausforderung stellt das regionale Ungleichgewicht am Lehrstellenmarkt dar. Ende September 2018 standen in Wien 3.232 Lehrstellensuchenden lediglich 577 vorgemerkte offene Lehrstellen gegenüber, wobei sich in einzelnen Bundesländern ein gegenteiliges Bild zeigt.<sup>5</sup>

Im Ministervortrag zur Arbeitsmarktlage im Monat März 2019 findet sich eine Grafik zum Lehrstellenmarkt. Es wird hier unterschieden zwischen sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden und sofort verfügbaren offenen Lehrstellen. So waren im März 2019 6.109 Lehrstellen verfügbar, die Zahl der Lehrstellensuchenden betrug demgegenüber 5.923. Die Grafik zeigt aber auch die regionalen Unterschiede, so sind beispielsweise in Wien lediglich 471 offene Lehrstellen verfügbar, dem stehen aber 2.392 Lehrstellensuchende gegenüber. Auch in Niederösterreich gibt es mehr Lehrstellensuchende als zur Verfügung stehende Lehrstellen. In Oberösterreich und Tirol wiederum übersteigt die Zahl der offenen Lehrstellen bei weitem die Zahl der Lehrstellensuchenden.<sup>6</sup>

Auch eine Untersuchung des AMS zeigt ein ähnliches Bild, so werden im Jahr 2019 rund 110.610 Lehrstelleninteressierten ein Lehrstellenangebot von 101.960 offenen Stellen gegenüberstehen. Weitere 8.080 Lehrplätze werden voraussichtlich in überbetrieblichen Ausbildungsträgern zur Verfügung stehen. Die Struktur des Lehrstellenmarktes ist aber je nach Bundesland deutlich unterschiedlich. In der Ost-Region ist die höchste Anzahl an überbetrieblichen Lehrplätzen erforderlich, im Westen spielt die ÜBA eine geringere Rolle und in der Region Süd wird ein leichter Rückgang an ÜBA-Plätzen verzeichnet. Die höchste Anzahl an ÜBA-Plätzen im Vergleich zu betrieblichen Lehrstellen verzeichnet Wien mit 21 % wohingegen in Salzburg lediglich 1 % der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehre ausgebildet werden. Insgesamt bildet die überbetriebliche Lehre 7,8 % der gesamten Lehrverhältnisse.<sup>7</sup>

Eine Kooperation von überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen mit Lehrbetrieben halten wir grundsätzlich für sinnvoll. Auch muss Ziel der ÜBA eine Vermittlung in den betrieblichen Ausbildungsbereich sein. Allerdings ist zu beachten, dass in einigen Bundesländern wie oben beschrieben gar keine ausreichende Anzahl an Lehrstellen vorliegt und von daher bereits überbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind. Auch ist zu beachten, dass nicht jede/r Teilnehmer/in in der ÜBA auch tatsächlich in einen Betrieb vermittelt werden kann, weil eine Ausbildung nur unter bestimmten Rahmenbedingungen wie etwa sozialpädagogischer Begleitung für diese/n Teilnehmer/in möglich ist.

**In § 8c Abs 1 BAG ist vorgesehen, dass der Vermittlungsauftrag nur dann besteht, sofern dies mit der individuellen Zielsetzung der Ausbildung und den persönlichen Anforderungen und Bedürfnissen des Lehrlings oder des bzw. der Auszubildenden vereinbart ist. Dieser Satz wäre in § 30 Abs 1 des Entwurfes ebenfalls zu ergänzen. Unbedingt erforderlich erscheint aber, dass alle bisherigen Formen der überbetrieblichen Ausbildungen (ÜBA 1 und ÜBA 2, ÜBA-TQ/VL bzw Sonderformen der ÜBA) erhalten bleiben! In diesem Zusammenhang sollte auch für den Fall, dass die betriebliche Lehre nicht erfolgreich weitergeführt oder erfolgreich abgeschlossen werden kann, ein Rückkehrrecht verankert werden.**

---

<sup>4</sup> Lehrlingsausbildung im Überblick 2018 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, *Helmut Dornmayr, Sabine Nowak*, iwB-Forschungsbericht Nr. 193, Wien 2018, S 33f

<sup>5</sup> Lehrlingsausbildung im Überblick 2018 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, *Helmut Dornmayr, Sabine Nowak*, iwB-Forschungsbericht Nr. 193, Wien 2018, S 36

<sup>6</sup> Vortrag an den Ministerrat, Arbeitsmarktlage im Monat März 2019, BMASGK-434.001/0064-VI/A/6a/2019, 52/6, S 9

<sup>7</sup> Lehrlingsausbildung, Angebot und Nachfrage 2019, AMS und SYNTHESISFORSCHUNG, Wien, März 2019

### Zur Verpflichtung der Absolvierung von Betriebspraktika:

Gemäß § 30 Abs 2 Z 3 BAG ist Voraussetzung für die Bewilligung als überbetriebliche Ausbildungseinrichtung, dass Praktika in zur Ausbildung von Lehrlingen berechtigten Unternehmen, während der gesamten Ausbildungsdauer in der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung absolviert werden. Weiters ist nach § 30b Abs 4 BAG mit den Trägereinrichtungen vertraglich zu vereinbaren, dass diese in einzelnen Fällen der Nichtverfügbarkeit von betrieblichen Praktika mit dem AMS Rücksprache halten müssen und für die betroffenen Lehrlinge ein individueller Ausbildungsplan im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung vereinbart wird.

**Zuerst stellt sich die Frage, mit wem die vertragliche Vereinbarung zu treffen ist. Dies wäre jedenfalls im Gesetzestext klarzustellen.**

Weiters sind diese Ausführungen missverständlich formuliert. Müssen Praktika während der gesamten Ausbildungsdauer einbezogen werden? Ist dieser Satz anders zu lesen, so ist darauf hinzuweisen, dass man mit dieser Formulierung alle überbetrieblichen Lehrausbildungen in Lehrwerkstätten auflösen würde bzw wäre diese Ausbildung nicht mehr oder nur bedingt zB. mit Anbahnungspraktika möglich. Wichtig wäre hier vor allem zu **unterscheiden zwischen den einzelnen überbetrieblichen Ausbildungsangeboten**. In der ÜBA und den Sonderformen der ÜBA (ÜBA-TQ/VL) erfolgt bereits jetzt die Kooperation mit Praktikumsbetrieben während der gesamten Ausbildungs- bzw Vertragsdauer. Wenn auch die Lehrwerkstätten in diese Regelung einbezogen werden soll, wäre eine **genauere Formulierung unter Anführung der unterschiedlichen Ausbildungsformen** erforderlich. Wichtig wäre auch zu normieren, dass der Rahmen und das Ausmaß dieser Praktika durch Richtlinien geregelt werden.

Zur Regelung in § 30b Abs 4 BAG ist auszuführen, dass dies praktisch nicht umsetzbar ist. Wenn nur in Einzelfällen bei Nichtverfügbarkeit von **betrieblichen Praktika** ein individueller Ausbildungsplan erstellt werden muss, so ist fraglich, wie die Trägerorganisationen die erforderliche Infra- und Personalstruktur praktisch auf Zuruf aufbieten können. Diese Regelung ist daher zu überdenken und sofern diese nicht gestrichen wird, **praktikabel auszugestalten**.

### Zur Klarstellung, dass Praktika keine Überlassung sind:

Gemäß § 30 Abs 2 Z 6 BAG sollen Praktika, die im Rahmen der überbetrieblichen Lehre in zur Ausbildung von Lehrlingen berechtigten Unternehmen absolviert werden, **nicht als Überlassung** gemäß § 9 ASchG gelten.

Bisher vertrat das Zentralarbeitsinspektorat die Rechtsmeinung, dass Praktika im Rahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung eine Arbeitskräfteüberlassung iSd ASchG darstellen. Wir befürworten daher diese rechtliche Klarstellung!

### Zur Zuweisung zur ÜBA durch das AMS und halbjährliche Bewerbungen:

Gemäß § 30b BAG soll die Zuweisung zur überbetrieblichen Lehre erst erfolgen, wenn die Vermittlung in ein betriebliches Lehrverhältnis trotz mehrfacher, mindestens drei Versuche nicht zustande gekommen ist.

Grundsätzlich ist es sinnvoll, die Zuweisung zur überbetrieblichen Lehre an die Voraussetzung zu knüpfen, dass eine Vermittlung nicht zustande gekommen ist. Allerdings sollte hier geregelt werden, dass in **begründeten Einzelfällen von mehrmaligen Vermittlungsversuchen abgesehen** werden kann.

Weiters ist gemäß § 30 Abs 2 Z 4 BAG ein schlüssiges Konzept zur Unterstützung und Förderung der Vermittlung in betriebliche Lehrverhältnisse inklusive aktiver regelmäßiger mindestens halbjährlicher Bewerbungen der auszubildenden Personen vorzulegen.

Auch in diesem Zusammenhang erlauben wir uns darauf hinzuweisen, dass dies immer von dem/der jeweiligen Teilnehmer/in und dessen/deren Betreuungsbedarfe abhängt. Einige der Teilnehmer/innen können aufgrund ihres Betreuungsaufwandes gar nicht vermittelt werden. Für diesen Fall wäre eine Regelung vorzusehen, wonach in **begründeten Einzelfällen von derartigen Bewerbungen abgesehen** werden kann.

Wem ist das schlüssige Konzept vorzulegen und wer beurteilt dieses? Weiters weisen wir darauf hin, dass in der Neubestimmung das Wort „Lehrabschlussprüfung“ nicht mehr vorkommt. Es muss aber jedenfalls **gewährleistet** sein, dass die Teilnehmer/innen die eine ÜBA bis zum Lehrzeitende absolvieren eine **Lehrabschlussprüfung absolvieren** können. Dies wäre im **Gesetzestext jedenfalls zu ergänzen**.

Gemäß § 30 Abs 3 BAG soll die Bewilligung auf die erforderliche Dauer des Betriebs der Ausbildungseinrichtung befristet werden. Diese Definition gibt den Betrieben keinerlei Planungsmöglichkeit. Wir plädieren daher für die Regelung im bisherigen § 30 Abs 4 BAG, wonach die **erstmalige Bewilligung auf die Dauer des längsten beantragten Lehrberufes befristet wird, sodann aber unbefristet zu erteilen** ist.

### Zur Kostensenkung für die öffentliche Hand:

Verwiesen wird in den Erläuterungen auf eine Berechnung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, wonach ein Ausbildungsplatz in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung die öffentliche Hand im Durchschnitt € 18.092,00 kostet (inkl. Berufsschule), eine betriebliche Lehrstelle durchschnittlich € 6.475,00.<sup>8</sup>

Nach dem Vorblatt umfasst das gegenständliche Vorhaben unter anderem den ausdrücklichen Auftrag zur Vermittlung von Lehrlingen für die Träger der überbetrieblichen Lehrausbildung im Gesetz. Intendiert sei eine raschere Vermittlung der Lehrlinge durch das AMS in betriebliche Ausbildungsverhältnisse, wodurch es strukturell zu einer Kostensenkung für die öffentliche Hand kommen sollte.<sup>9</sup>

Da es nicht allen Jugendlichen gelingt, einen Lehrvertrag gem § 12 BAG zu erlangen, hat sich die öffentliche Hand entschlossen, andere Formen der dualen Ausbildung einzurichten. Eine dieser Formen ist die überbetriebliche Lehrausbildung, die von Bildungsträgern organisiert wird. Diese Form ist seit vielen Jahren etabliert, auch weil darauf geachtet wurde, dass Betriebe und Bildungsträger kooperieren. Dazu gehört auch, dass Übergänge zwischen der überbetrieblichen Variante und der Standardvariante gestaltet werden können. Es besteht daher zwischen den Betrieben, die Lehrstellen anbieten und den Ausbildungsträgern der ÜBA kein Wettbewerbsverhältnis, vielmehr ein Kooperationsverhältnis.<sup>10</sup>

Im Ausbildungsjahr 2017/2018 betrug die Anzahl der an der ÜBA teilnehmenden Personen 12.285. Wobei es zwei Arten von überbetrieblicher Lehrausbildung im Auftrag des AMS gibt: einerseits Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit (ÜBA 1) und andererseits Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation von Ausbildungseinrichtungen mit Praxisbetrieben mit einem Ausbildungsvertrag, welcher kürzer als die gesamte Lehrzeit ist. Im Ausbildungsjahr 2017/2018 befanden sich österreichweit ca 56 % der Jugendlichen in ÜBA 1 und 44 % in der ÜBA 2 (+VL und TQ).<sup>11</sup>

Wenn in den Erläuterungen die **Kosten** für die **überbetriebliche Berufsausbildung im Vergleich zu einem betrieblichen Lehrstellenplatz** berechnet werden, so fehlt unserer Ansicht nach doch ein wesentlicher Aspekt. Der **Vergleich müsste auch Personen einbeziehen, die keine Ausbildung absolviert** haben. Denn die Folge, wenn es für die Zielgruppe der ÜBA diese Ausbildungsplätze nicht gäbe, wäre im Großteil der Fälle, dass diese

<sup>8</sup> Erläuterungen, S. 2f

<sup>9</sup> Vorblatt und Wirkungsorientierte Folgeabschätzung, S 2

<sup>10</sup> Die überbetriebliche Lehrausbildung, Eine Analyse in mittelfristiger Perspektive, *Holl/Kernbeiß/Wagner-Pinter*, Bericht, SYNTHESISFORSCHUNG, November 2018, 8f; Downloadbar unter [www.swoe.at](http://www.swoe.at)

<sup>11</sup> Lehrlingsausbildung im Überblick 2018 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, *Helmut Dornmayr, Sabine Nowak*, iwB-Forschungsbericht Nr. 193, Wien 2018, S 70



Personen oder zumindest ein großer Teil davon, keine Ausbildung abschließen würden.

Daher verweisen wir auf eine Studie des Institutes SYNTHESIS zum Thema „Die überbetriebliche Lehrausbildung, Eine Analyse in mittelfristiger Perspektive“. Diese Studie zeigt, dass Personen mit erfüllter ÜBA-Teilnahme eine höhere Anzahl von Tagen an vollversicherungspflichtigen Beschäftigung aufweisen, als Personen ohne erfüllte Lehrzeit. Auch das Risiko einer Arbeitslosigkeit nimmt mit Erfüllung der Lehrzeit wesentlich ab. Den Teilnehmer/innen einer ÜBA gelingt es rasch, ihr jährliches Beschäftigungseinkommen zu steigern, sofern die Lehrzeit erfüllt wird. Auch gegenüber Personen mit Pflichtschulabschluss verdienen ÜBA-Teilnehmer/innen mit erfüllter Lehrzeit erheblich mehr. Die Untersuchung ergab, dass im Jahr 2013 ÜBA-Teilnehmer/innen rund € 12.994,- ins Verdienen brachten, dies steigerte sich im Jahr 2015 auf € 18.617,- und im Jahr 2017 auf € 22.175,-. Im Jahr 2017 verdiente diese Personengruppe bereits um € 7.233,- mehr als jene Teilnehmer/innen der ÜBA ohne erfüllte Lehrzeit. Personen mit Pflichtschulabschluss erzielten im Jahr 2017 um € 6.096,- niedrigeres Bruttoeinkommen als Teilnehmer/innen der ÜBA mit erfüllter Lehrzeit.<sup>12</sup>

Weiters berechnete diese Studie die Auswirkungen auf die Wertschöpfung und die realwirtschaftliche Perspektive:

ÜBA-Teilnehmer/innen aus den Jahren 2008/2009 erzielten im Jahr 2017 aufgrund ihrer Qualifikation mehr Beschäftigungseinkommen, als sie ohne Ausbildung erzielt hätten. Dadurch kam es auch zu einer Steigerung der Bruttowertschöpfung der sie beschäftigenden Betriebe. Die Berechnung ergibt für das Jahr 2017 rund € 97 Mio an zusätzlichem BIP. Zu berücksichtigen sind hier aber die investierten BIP-Ressourcen in der Höhe von rund € 58 Mio im Zeitraum 2008/09, aufgewertet mit 2 % p.a. entspricht dies knapp € 69 Mio. Dies bedeutet, dass sich die Investition bereits im Jahr 2017 vollständig amortisiert hat und ab 2018 Erträge bleiben. Die Ausgabenlast der öffentlichen Hand im Zeitraum 2014 bis 2017 hat € 39,2 Mio betragen, ab 2017 erzielt die öffentliche Hand daraus aber zusätzliche Einnahmen in Höhe von € 41,7 Mio an ÜBA-bedingter Wertschöpfung durch eine höhere Produktivität der ÜBA-Teilnehmer/innen.<sup>13</sup>

Diese Untersuchung zeigt, dass – auch wenn ein ÜBA-Platz mehr als ein betrieblicher Lehrstellenplatz kostet – diese Kosten sich unter Berücksichtigung der arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen der ÜBA-Teilnehmer/innen amortisieren und die **ÜBA volkswirtschaftlich mehr Nutzen** bringt als diese an Kosten produziert. Auch die **bisherige Praxis der Vermittlung von Jugendlichen in die betriebliche Lehre** sobald diese auch die persönlichen Voraussetzungen erfüllen, lässt sich anhand der Vermittlungszahlen messen. Da bereits bisher Ziel der ÜBA-Träger war, Teilnehmer/innen sobald als möglich in die betriebliche Lehre zu vermitteln, **gehen wir davon aus**, dass nur durch die nunmehrige rechtliche Vorgabe der Verschränkung der ÜBA mit Betrieben eine **Kostensenkung nicht** möglich ist.

### **Zum Lehrlingseinkommen, der Lehre in Teilzeitform sowie die Überarbeitung der Ausbildungsvorschriften:**

Wir begrüßen die Abschaffung des Begriffes „Lehrlingsentschädigung“. Die Umbenennung in Lehrlingseinkommen wertet die Lehre unserer Ansicht nach enorm auf.

Die Möglichkeit gemäß § 13 Abs 7 BAG eine Lehre in einer Teilzeitform zu absolvieren, ist insbesondere für junge Mütter eine sehr positive Entwicklung und insgesamt für Berufsabschlüsse von Frauen eine wichtige Änderung.

Positiv ist zum Entwurf auch anzumerken, dass die Ausbildungsvorschriften/Ausbildungsinhalte in Zukunft in regelmäßigen Abständen überarbeitet werden sollen.

<sup>12</sup> Die überbetriebliche Lehrausbildung, Eine Analyse in mittelfristiger Perspektive, *Holl/Kernbeiß/Wagner-Pinter*, Bericht, SYNTHESISFORSCHUNG, November 2018, S 12ff

<sup>13</sup> Die überbetriebliche Lehrausbildung, Eine Analyse in mittelfristiger Perspektive, *Holl/Kernbeiß/Wagner-Pinter*, Bericht, SYNTHESISFORSCHUNG, November 2018, S 17f



**Zur Begutachtungsfrist:**

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass eine Begutachtungsfrist wie im gegenständlichen Fall von etwas mehr als **2 Wochen** viel zu kurz bemessen ist. In dieser kurzen Zeit kann eigentlich keine seriöse Begutachtung erfolgen! Ein fundierter Beitrag seitens zivilgesellschaftlicher Organisationen kann nur dann gewährleistet werden, wenn eine angemessene Begutachtungsdauer veranschlagt wird. Wir schlagen daher ein **verpflichtendes Begutachtungsverfahren mit mindestens sechswöchiger Begutachtungsdauer** vor.

Die Sozialwirtschaft Österreich bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zu dem Begutachtungsentwurf abgeben zu dürfen und ersucht um Beachtung der angeführten Argumente! Weiters sind wir gerne bereit unsere Expertise aus dem Sozialbereich in zukünftige Regelungsvorhaben einzubringen und ersuchen beigezogen zu werden!

Mit freundlichen Grüßen



Mag.a Yvonne Hochsteiner, LL.M.  
Rechtsreferentin



Mag. Walter Marschitz, BA  
Geschäftsführer