



Bundesministerium für
Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
Abteilung IV/7
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDEsarBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
BMDW-33.550/ LJ/GSt		Susanne Gittenberger	DW 12635	DW 142635	23.05.2019
0009-IV/7/2019					

Berufsausbildungsgesetz-Novelle 2019

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Im Einzelnen umfasst die Novelle unter anderem folgende Maßnahmen:

- Für die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort soll die Verpflichtung geschaffen werden, Lehrberufe und deren Ausbildungsinhalte alle fünf Jahre zu überprüfen und neu zu entwickeln.
- Der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ soll durch den Begriff „Lehrlingseinkommen“ und der Begriff „verwendet“ durch den Begriff „tätig“ bzw „beschäftigt“ ersetzt werden.
- Die Träger der überbetrieblichen Lehrausbildung sollen ausdrücklich zur Vermittlung von Lehrlingen beauftragt werden und Betriebskooperationen sollen verpflichtend in die Ausbildung miteinbezogen werden.
- Bei Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen soll eine Ausbildung in reduzierter Arbeitszeit ermöglicht werden.
- Der Zugang zur Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg soll durch die Möglichkeit, in einem anderen Bundesland die Lehrabschlussprüfung absolvieren zu können, erleichtert werden.
- Bei Schulabschlüssen mit nachfolgender Lehrausbildung in einem verwandten Lehrberuf soll die verpflichtende Lehrzeitanrechnung durch Vereinbarung um bis zu ein Jahr reduziert werden können.

Grundsätzlich werden seitens der BAK alle legislativen Maßnahmen, mit denen die Ausbildung und Beschäftigung junger Menschen gefördert werden, begrüßt. Gerade die demographische Entwicklung und der damit einhergehende Rückgang an Jugendlichen

machen eine inhaltliche Auseinandersetzung mit einer qualitätsvollen Ausbildung unumgänglich. Leider setzt der vorliegende Gesetzesentwurf diese Intentionen nur teilweise um.

Es wurde auch mit dieser Novelle wieder verabsäumt, Maßnahmen bzw Regelungen zur **gesetzlichen Verankerung eines Qualitätsmanagements für die betriebliche Ausbildung** zu treffen. Auch die bereits anlässlich der BAG-Novelle 2015 von der BAK angeregte Schaffung einer **Qualitätsagentur** zur Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität und zur Unterstützung und Entlastung der politisch ausgerichteten Lehrlingsstellen bei den Wirtschaftskammern, ist nicht erfolgt.

Die geplante **Durchführung von systematischen Lehrberufsanalysen** sowie die Anpassung von Berufsbildern an geänderte Erfordernisse und die Entwicklung neuer Lehrberufe, längstens alle fünf Jahre, wird seitens der BAK als **positiv** gesehen. **Allerdings** muss dabei die **Einbeziehung der Arbeitnehmer/innen-Interessenvertretungen** sowie des **Bundes-Berufsausbildungsbeirats**, der schon bisher mit diesen Tätigkeiten befasst war, gesetzlich vorgesehen werden. Weiters müssen **zusätzliche Bestimmungen über ein systematisches flächendeckendes Qualitätsmanagement der betrieblichen Ausbildung** getroffen werden.

Die geplanten **Änderungen der Begriffe** „Lehrlingsentschädigung“ in „Lehrlingseinkommen“ sowie „verwendet werden“ bzw „Verwendung“ in „tätig werden“ bzw „Beschäftigung“ werden seitens der BAK grundsätzlich **positiv** gesehen. **Allerdings** sollte statt dem Begriff „Lehrlingseinkommen“ der Begriff „**Lehrlingsentgelt**“ verwendet werden, da „Einkommen“ die finanzielle Gesamtsituation einer Person vor allem aus steuerrechtlicher Sicht bezeichnet.

Außerdem wird in diesem Zusammenhang seitens der BAK festgehalten, dass das Ziel der Attraktivitätssteigerung nicht alleine mit einer Begriffsänderung verbunden ist, sondern auch damit, dass sich die angebotenen Lehrstellen mit den Interessen der Lehrstellen suchenden Jugendlichen treffen; dies ist aber derzeit oft nicht der Fall.

Der **bundesländerübergreifende Zugang zur Lehrabschlussprüfung** wird seitens der BAK **begrüßt**. Allerdings sollte die derzeitige Regelung des § 23 Abs 11 BAG zu einem vom Ermessen der Lehrlingsstellen unabhängigen Weg zu einem Lehrabschluss mit Anerkennung und Anrechnung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen nach dem Modell „Du kannst was“, weiterentwickelt werden; die bisherige „Kann-Bestimmung“ für die Lehrlingsstellen im § 23 Abs 11 BAG sollte zu einer „Muss-Bestimmung“ werden.

Zu den geplanten Regelungen über die Ausbildung in reduzierter Arbeitszeit hält die BAK fest, dass **ausschließlich** die Möglichkeit einer **Teilzeit für junge Eltern** befürwortet werden kann, wenn dabei gleichzeitig die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw Väter-Karenzgesetzes (VKG) über die Elternteilzeit auf das Lehrverhältnis Anwendung finden. Darüber hinaus müsste noch eine praktikable Lösung für den Besuch einer lehrgangsmäßigen Berufsschule gefunden werden.

Die im Entwurf enthaltene Möglichkeit der **Teilzeitlehre für die Betreuung und Pflege eines** im gemeinsamen Haushalt lebenden **anderen Familienangehörigen** wird seitens der BAK **kritisch gesehen**. Jugendliche Lehrlinge, vor allem junge Frauen, sollen nicht auf Kosten ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Zukunft zu Pflegeleistungen herangezogen werden, die für Jugendliche außerdem mit Sicherheit eine emotionale und physische Überlastung darstellen.

Die **Ausweitung** der Möglichkeit der **Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen** auf alle Lehrlinge und Auszubildende sowie der Wegfall der Befugnisse des Landes-Berufsausbildungsbeirates wird seitens der BAK ebenfalls **kritisch gesehen**. Jugendliche sollen nicht durch eine „Gefälligkeitsbefürwortung“ unkontrolliert in die Teilzeit gedrängt werden können.

Die geplanten **Änderungen** bzw. Neuregelungen der Bestimmungen **zur überbetrieblichen Ausbildung** (ÜBA) betreffend §§ 8c, 30 und 30b BAG werden von der BAK **abgelehnt**. Die ÜBA gemäß §§ 8c bzw. 30 und 30b BAG, zusammengefasst unter der Bezeichnung „Ausbildungsgarantie“, hat den zentralen **Zweck** Jugendlichen, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten, eine **berufliche Erstausbildung mit Lehrabschluss** zu ermöglichen. Die Bestimmungen im Entwurf lassen darauf schließen, dass zukünftig eine fachliche Ausbildung in den Ausbildungseinrichtungen selbst nicht mehr stattfinden soll, sondern nur mehr die Vermittlung von Praktika und die Beaufsichtigung der Auszubildenden beim Schreiben von Bewerbungen. Dies kann nach Ansicht der BAK nicht im Interesse der Jugendlichen sein.

Zur geplanten generellen **Vermittlungspflicht** hält die BAK fest, dass insbesondere die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen aufgrund unterschiedlicher Problemlagen eine individuelle Betreuung benötigt. Eine Vermittlungspflicht, die den Wegfall dieser Betreuung nach sich zieht, als Regel und eine Ausbildung in der Einrichtung als Ausnahme wird seitens der BAK als nicht zielführend angesehen.

Die BAK **lehnt** auch die Bestimmung des **§ 34a Abs 2 des Entwurfs**, betreffend die Möglichkeit einer **Vereinbarung der Lehrvertragsparteien über die Reduktion eines Lehrzeitersatzes** um ein Jahr, **ab**. Die geplante Änderung führt die Verwandtschaften der Lehrberufe ad absurdum, stellt eine massive Entwertung der qualitativ hochwertigen Ausbildungen an den berufsbildenden höheren und mittleren Schulen dar, verschwendet Bildungsressourcen durch doppelte Ausbildung und Beschulung und nimmt jungen Menschen die Möglichkeit einer fairen Entlohnung.

Im gegenständlichen Entwurf fehlen weiters wichtige und im Sinne der von der Bundesregierung beabsichtigten „Attraktivierung der Lehrausbildung“ notwendige neue Regelungen, wie bspw. betreffend die Modernisierung der Lehrabschlussprüfung und die verpflichtende Weiterbildung der Ausbilder/innen.

Zur Erhöhung der Qualität der Lehre muss auch eine Möglichkeit zur Überprüfung des Wissenstandes des Lehrlings über seine Ausbildung geschaffen werden, es sollten daher

Regelungen über anrechenbare Zwischenprüfungen in die Ausbildungsordnungen der Lehrberufe aufgenommen werden.

Zu den wesentlichen Bestimmungen des geplanten Entwurfs:

Zu § 1a BAG – Ziele der Berufsausbildung – Qualitätsmanagement (Z 2)

Zukünftig sollen in einem fünfjährigen Turnus die Berufsbilder aller Lehrberufe systematisch analysiert werden, um inländische, europäische und internationale Entwicklungen sowie veränderte wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Erfordernisse zu berücksichtigen und neue Berufsbilder zu entwickeln. Damit soll sichergestellt werden, dass alle Lehrberufe den jeweils neuesten beruflichen und technischen Standards entsprechen, die Lehre attraktiver wird und einem möglichen Fachkräftemangel schneller entgegengesteuert werden kann.

Als wichtigster Erfolgsindikator in diesem Zusammenhang wird in den Erläuterungen die Zahl der Lehrlinge und Lehrabsolvent/innen genannt.

Die Aktualisierung der Berufsbilder bestehender Lehrberufe und die Entwicklung neuer Berufsbilder bzw Lehrberufe aufgrund von geänderten wirtschaftlichen, gesellschaftlichen oder technischen Erfordernissen findet auch derzeit, allerdings nicht flächendeckend, statt.

Eine regelmäßige Kontrolle und Überarbeitung bestehender Berufsbilder erscheint jedenfalls zweckmäßig, dadurch kann sichergestellt werden, dass sich alle Lehrberufe auf dem neuesten Stand befinden. Die BAK **begrüßt** daher **grundsätzlich** die geplanten umfassenderen Regelungen.

Aus Sicht der BAK wäre aber die **Einbeziehung der Arbeitnehmer/innen-Interessenvertretung** sowie des **Bundes-Berufsausbildungsbeirats**, der schon bisher mit diesen Tätigkeiten befasst war, **gesetzlich vorzusehen**, um den Blick auf den jeweils aktuellen Stand der Ausbildungsinhalte auf eine angemessene breite Basis zu stellen und die Sichtweisen der Arbeitnehmer/innen-Vertretung bzw deren Expert/innen einfließen zu lassen.

Seitens der BAK wird auch bezweifelt, dass es durch die Neuregelung bei Beauftragung „entsprechender Einrichtungen“ mit der Aktualisierung und Entwicklung neuer Berufsbilder zu keinen zusätzlichen Kosten, wie in den Erläuterungen ausgeführt wird, kommt. Überdies ist der Begriff „entsprechender Einrichtungen“ im Gesetz nicht klar definiert.

Zum Ziel der Attraktivierung der Lehre merkt die BAK weiters an, dass das schlechte Image der Lehre vor allem auf reale strukturelle Problemlagen zurückzuführen ist und auch entsteht, weil die Qualitätslevel in der betrieblichen Ausbildung branchen- und berufsabhängig sehr unterschiedlich sind; es fehlt eine systematische Gesamtstrategie, und es fehlen flächendeckende Instrumente, um Qualität messen und vergleichen zu können.

Die Qualitätssicherung ist zB bei der Erzeugung von Produkten und der Bereitstellung von Dienstleistungen längst selbstverständlich, für die Lehrlingsausbildung in den Betrieben gibt es aber noch immer kein gesetzlich verankertes Qualitätsmanagement.

Als wichtigster Erfolgsindikator wird in den Erläuterungen die Anzahl der Lehrlinge und der Lehrabsolvent/innen angeführt.

Dazu hält die BAK fest, dass die rein rechnerische Betrachtung von einem leicht gestiegenen Lehrstellenangebot nichts darüber aussagt, ob die angebotenen Lehrberufe auch die Interessen der Lehrstellen suchenden Jugendlichen treffen. Das Lehrstellenangebot ist meist stark, unter anderem auf den Fremdenverkehr, beschränkt. Das heißt, dass die Jugendlichen trotz eines zahlenmäßigen Lehrstellenüberangebotes oft nicht im Wunschberuf bzw in einem Lehrberuf, der ihren Fähigkeiten und Neigungen entspricht, unterkommen können und die Lehrausbildung daher nicht als attraktiv genug ansehen, um diesen Ausbildungsweg zu gehen.

Weiters hält die BAK im Zusammenhang mit den Lehrabsolvent/innen fest, dass auch aufgrund der fehlenden Steuerungsinstrumente für die betriebliche Ausbildungsqualität mehr als ein Fünftel der Jugendlichen die Lehrabschlussprüfung nicht beim Erstantritt schafft oder trotz absolvierter Lehrzeit gar nicht zur Prüfung antritt.

Nur eine hohe Ausbildungsqualität, die sich nach transparenten und bindenden Qualitätsindikatoren ausrichtet, kann den Lehrlingen optimal jene fachlichen und persönlichen Kompetenzen vermitteln, die sie erfolgreich durch die Lehrabschlussprüfung und in eine qualifizierte Berufstätigkeit führen.

Ziel muss es daher sein, die **Ausbildungsqualität in den Fokus zu stellen und zu steigern**, um die Potenziale des österreichischen Ausbildungssystems vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und zukünftiger Standortsicherung bestmöglich zu nutzen.

Dieses Ziel kann aber nach Ansicht der BAK nur dann erreicht werden, wenn zu den gegenständlichen Regelungen zusätzliche Bestimmungen zur **gesetzlichen Verankerung eines Qualitätsmanagements für die betriebliche Ausbildung** getroffen werden.

Die BAK hat dazu ua bereits anlässlich der BAG-Novelle 2015 die Schaffung einer Qualitätsagentur zur Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität und zur Unterstützung und Entlastung der politisch ausgerichteten Lehrlingsstellen bei den Wirtschaftskammern angeregt.

Zur Änderung der Bezeichnungen (Z 1, 6 bis 8, 13 bis 20, 26 und 27)

Nach dem vorliegenden Entwurf sollen in den aufgezählten Bestimmungen des BAG die Bezeichnungen „Lehrlingsentschädigung“ durch die Bezeichnung „Lehrlingseinkommen“ sowie „verwendet werden“ bzw „Verwendung“ durch „tätig werden“ bzw „Beschäftigung“ ersetzt werden.

Diese Änderungen der nach den Erläuterungen negativ besetzten Begriffe sollen die Berufsorientierung und die Lehrlingsaufnahme der Unternehmen unterstützen und dem gesellschaftlichen Ansehen von Lehrlingen Rechnung tragen.

Ein Abrücken von der traditionellen Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ wird seitens der BAK **positiv** gesehen. Der im Entwurf vorgeschlagene Begriff „Lehrlingseinkommen“ erscheint aber nicht glücklich gewählt. Der Begriff „Einkommen“, wie er in anderen gesetzlichen Vorschriften verwendet wird, bezeichnet die finanzielle Gesamtsituation einer Person vor allem aus steuerrechtlicher Sicht. „Einkommen“ ist gemäß § 2 Abs 2 Einkommensteuergesetz der Gesamtbetrag der Einkünfte nach Ausgleich mit Verlusten, die sich aus einzelnen Einkunftsarten ergeben und nach Abzug der Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen sowie der Freibeträge.

Der Begriff ist damit einerseits viel weiter als die unmittelbar für geleistete Arbeit gebührende Entlohnung und steht andererseits auch nicht im Zusammenhang mit einer Ausbildung. Da der Fokus bei einem Lehrverhältnis auf der Ausbildung des Lehrlings und nicht auf dessen Arbeitsleistung liegt, sollte auch eine Bezeichnung gewählt werden, die mit einer Ausbildung in Einklang gebracht werden kann. Nach Ansicht der BAK könnte der Begriff **„Lehrlingsentgelt“** verwendet werden.

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

Mit den geplanten Bestimmungen des Entwurfs betreffend die §§ 8c, 30 und 30b BAG soll die ÜBA verpflichtend mit der betrieblichen Ausbildung verknüpft werden, um eine möglichst frühzeitige Vermittlung zu ermöglichen. Den Trägern der ÜBA soll ein expliziter Vermittlungsauftrag erteilt und die Verpflichtung auferlegt werden, Unternehmen in die Ausbildungsgestaltung bzw den Trainingsalltag einzubeziehen.

Vorab hält die BAK fest, dass die ÜBA gemäß §§ 8c bzw 30 und 30b BAG, zusammengefasst unter der Bezeichnung „Ausbildungsgarantie“ einen **zentralen Zweck** hat: Jugendlichen, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten, eine **berufliche Erstausbildung mit Lehrabschluss** zu ermöglichen.

Dieser Zweck ist nach wie vor aktuell. In einigen Bundesländern übersteigt die Zahl der Lehrstellensuchenden das Angebot an offenen Lehrstellen aus demographischen Gründen zum Teil deutlich. Aber auch in Bundesländern mit einem Überhang an offenen Lehrstellen gibt es Jugendliche, die wegen Benachteiligung oder sozialen bzw individuellen Problemlagen von Ausbildungsbetrieben nicht sofort in eine Lehrausbildung übernommen werden. Für sie ist der Beginn der Ausbildung in einer ÜBA eine unerlässliche Voraussetzung für die Übernahme in eine betriebliche Lehrstelle.

In beiden Fällen ist eine Ausbildung in einer ÜBA sinnvoll und notwendig. Die Zielsetzung „Ausbildung im Lehrberuf“ ist daher weiterhin essentiell für das Instrument „überbetriebliche

Ausbildung“. Sie darf alleine im Hinblick auf den Fachkräftebedarf und die negativen Folgen eines Arbeitsmarkteintrittes ohne Berufsausbildung für die Betroffenen und die öffentlichen Kassen nicht gefährdet werden.

Die ÜBA ist daher ein notwendiges Element der beruflichen Erstausbildung in Österreich und für die Jugendlichen unverzichtbar. Da sie trotzdem damit auch die Möglichkeit haben, ihre Ausbildungspflicht zu erfüllen.

Dies zeigen auch die in den Erläuterungen angeführten Zahlen – mit Ende Dezember 2018 befanden sich 8.302 Personen in der ÜBA, die Anzahl der Lehrlinge betrug insgesamt 107.915 Personen. Die Anzahl der Lehrlinge in den Lehrbetrieben betrug damit 99.613 Personen, das heißt rund 8 % aller Lehrlinge befanden sich in der ÜBA.

Diese Zahlen lassen die BAK aber auch daran zweifeln, dass von den Betrieben Praktikumsplätze in einem Ausmaß zur Verfügung gestellt werden, dass es den Ausbildungseinrichtungen überhaupt erst möglich macht, ihrem Vermittlungsauftrag nachzukommen.

Zu den geplanten Änderungen betreffend **§ 8c BAG** hält die BAK fest, dass insbesondere die **Gruppe der benachteiligten Jugendlichen**, die im Rahmen einer Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder einer Teilqualifizierung in der ÜBA ausgebildet werden, aufgrund unterschiedlicher Problemlagen individuell betreut werden müssen. Diese Unterstützung im Rahmen der Ausbildung bei der Einrichtung fällt aber mit der Vermittlung auf eine Lehrstelle weg. Eine Vermittlungspflicht als Regel und eine Ausbildung in der Einrichtung als Ausnahme wird seitens der BAK als nicht zielführend gesehen. Auch geht weder aus dem Gesetzestext noch aus den Erläuterungen hervor, wer nach welchen Kriterien festlegt, wann eine Vermittlung mit der individuellen Zielsetzung der Ausbildung und den persönlichen Anforderungen und Bedürfnissen des Jugendlichen vereinbar ist. Eine **generelle Vermittlungspflicht** hinsichtlich von Jugendlichen, die in einer Einrichtung gemäß § 8c BAG ausgebildet werden, wird daher seitens der BAK **abgelehnt**.

Zu den geplanten Änderungen in **§ 30 BAG** hält die BAK folgendes fest:

In den Erläuterungen findet sich keinerlei Begründung, warum die im geltenden **§ 30 Abs 1 BAG** festgelegte Abgrenzung der Ausbildungseinrichtungen nach § 30 BAG zu Lehrberechtigten nach § 2 BAG sowie zu Schulen und zu Anstalten nach § 29 BAG entfallen soll.

Nach Ansicht der BAK könnte bei Wegfall dieser Abgrenzung ein/e Lehrberechtigte/r seine/ihre Lehrwerkstätte als Ausbildungseinrichtung vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) oder AMS bewilligen lassen. Damit muss er/sie den Lehrlingen keine Lehrlingsentschädigung, sondern nur mehr die Ausbildungsbeihilfe bezahlen (bei Bewilligung über das BMDW nach § 30 BAG) bzw er/sie würde bei einer Bewilligung über das AMS nach § 30b BAG die Ausbildungsbeihilfe vom AMS erstattet erhalten. Dazu könnte der/die Lehrberechtigte die auszubildenden Jugendlichen als

Praktikant/innen in seinem/ihrem Betrieb arbeiten lassen. Dies würde nach Ansicht der BAK das System der Lehrausbildung unterlaufen und zu finanziellen Nachteilen für die Jugendlichen führen.

Nach dem Entwurf sollen weiters die in **§ 30 Abs 2 BAG** geregelten Voraussetzungen für die Bewilligung zur Führung und zum Betrieb einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung teilweise geändert werden.

Als Voraussetzung für eine Bewilligung einer Ausbildungseinrichtung wird nach § 30 Abs 2 Z 3 des Entwurfs ua die Einbeziehung von Praktika in Lehrbetrieben während der gesamten Ausbildungsdauer und nach § 30 Abs 2 Z 4 des Entwurfs die Vorlage eines schlüssigen Konzepts zur Unterstützung und Förderung der Vermittlung, inklusive aktiver regelmäßiger, mindestens halbjährlicher Bewerbungen der auszubildenden Personen, vorgesehen.

Die derzeit nach § 30 Abs 2 Z 3 BAG geltende Voraussetzung, dass die Gestaltung der Ausbildung im Wesentlichen dem Berufsbild des betreffenden Lehrberufes und das Ausbildungsziel den in der Prüfungsordnung dieses Lehrberufes gestellten Anforderungen entspricht sowie die Ausbildung mit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen wird, soll entfallen. Auch die Möglichkeit der Erteilung von Auflagen soll entfallen.

Dies lässt nach Ansicht der BAK darauf schließen, dass zukünftig eine fachliche Ausbildung in den Ausbildungseinrichtungen selbst nicht mehr stattfinden soll, sondern **nur mehr die Vermittlung von Praktika** und die **Beaufsichtigung der Auszubildenden beim Schreiben von Bewerbungen**. Auch die neue Regelung des § 30 Abs 4 des Entwurfs über die Vereinbarung eines individuellen Ausbildungsplans bei Nichtverfügbarkeit von betrieblichen Praktika weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass zukünftig die Ausbildung in der ÜBA die absolute Ausnahme und permanente Praktika die Regel sein sollen. Dies kann nach Ansicht der BAK **nicht im Interesse der Jugendlichen** sein.

Außerdem kann nach Ansicht der BAK die Voraussetzung zur Führung einer Einrichtung nicht von einer Zurverfügungstellung von Praktika während der gesamten Ausbildungszeit abhängig gemacht werden, da die Anzahl der angebotenen Praktikumsplätze von der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen abhängt. Eine diesbezüglich verstärkte wirtschaftliche Auslegung der ÜBA nimmt auf konjunkturbedingte Beschäftigungslagen keinen Bezug.

Zu den Praktika wird seitens der BAK weiters angemerkt, dass es jetzt bereits üblich ist, dass Jugendliche in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung Praktika bei Unternehmen machen. Dieses sinnvolle Element der Lehrausbildung in der ÜBA soll die eigentliche Fachausbildung unterstützen und die Chancen auf einen Übertritt in eine betriebliche Lehrstelle erhöhen.

Betriebliche Praktika dürfen aber zu keiner Gefährdung der Ausbildung führen – generell etwa durch überlange Praktika bzw durch Praktika in Betrieben, die keine Verantwortung für die Ausbildung der Jugendlichen tragen und/oder sie nicht auf eigene Lehrstellen übernehmen. Eine Präzisierung der gesetzlichen Anordnung für Praktika von ÜBA-

Teilnehmer/innen, die solche negativen Folgen vermeidet, wird seitens der BAK im Entwurf vermisst. Insbesondere fehlt eine Regelung dahingehend, dass eine verpflichtende Vereinbarung zwischen Träger der ÜBA und Praktikumsbetrieb über die während des Praktikums zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse abzuschließen ist. Ohne eine derartige Vereinbarung besteht die Gefahr, dass der/die Jugendliche im Betrieb zu Tätigkeiten herangezogen wird, die nicht mit seiner/ihrer Ausbildung in Einklang stehen. Außerdem muss der Träger über den Inhalt des Praktikums informiert sein, um seiner Ausbildungspflicht nachkommen zu können.

Nach **§ 30 Abs 3 des Entwurfs** soll die Bewilligung zukünftig auf die erforderliche Dauer des Betriebs der Ausbildungseinrichtung befristet werden. Diese Formulierung ist nach Ansicht der BAK nicht schlüssig. Unklar ist, wie die „erforderliche Dauer des Betriebs der Ausbildungseinrichtung“ definiert wird bzw wer festlegt, welche Dauer wofür erforderlich ist.

Sehr kritisch beurteilt die BAK die geplante gesetzliche Regelung in **§ 30b Abs 1 des Entwurfs**, dass einer ÜBA-Teilnahme mindestens drei erfolglose Vermittlungsversuche auf betriebliche Lehrstellen vorangehen müssen:

Insbesondere in Regionen mit Lehrstellenmangel führt diese Anordnung dazu, dass Jugendlichen mit evidenten Vermittlungsproblemen ihre Chancenlosigkeit auf dem Lehrstellen- und damit Arbeitsmarkt mehrfach deutlich vor Augen geführt wird; dies hat erfahrungsgemäß eine demütigende Wirkung auf die betroffenen Jugendlichen. Es bestehen daher erhebliche Zweifel, dass damit Selbstvertrauen und Freude am Lernen bei den Jugendlichen erhöht wird. Dass bei einem Lehrstellenmarkt mit einem Defizit an Nachfrage nach Lehrlingen solche Vermittlungen in den allermeisten Fällen nicht im Wunschberuf erfolgen dürften und damit eine zusätzliche Schranke für Ausbildung und Arbeitsmarkteintritt von Jugendlichen aufgebaut wird, sei der Vollständigkeit halber hier noch angemerkt.

Jugendliche, die keine Chance auf dem Lehrstellenmarkt haben und deren einzige Chance auf Berufsausbildung in einer ÜBA-Teilnahme besteht, brauchen in den allermeisten Fällen eine gute Berufsorientierung. Denn ihre individuellen und sozialen Ressourcen reichen für eine Orientierung im hoch ausdifferenzierten Lehrausbildungsangebot nicht aus. Solche Berufsorientierungsmodule sind in der Regel einer ÜBA-Teilnahme vorgeschaltet und dürfen durch Sinnlosvermittlungen nicht gefährdet werden.

Abgesehen von den problematischen Wirkungen von vorneherein sinnloser Lehrstellenvermittlung auf die Jugendlichen: Solche Lehrstellenvermittlungen verursachen einfach nur zusätzliche Kosten im AMS. Bezeichnenderweise werden diese Mehrkosten etwa in der wirkungsorientierten Folgenabschätzung zum Entwurf nicht angeführt.

Aus den angeführten Gründen werden die gegenständlichen Regelungen daher von der BAK **abgelehnt**. Zum geplanten **Entfall der bisher geltenden Regelung des § 30b Abs 4 BAG** betreffend die Informationspflicht des AMS gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) und dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat, hält die BAK fest,

dass der Entfall dieser Informationspflicht gegenüber dem sozialpartnerschaftlichem Gremium Bundes-Berufsausbildungsbeirat **ausdrücklich abgelehnt** wird.

Zur Änderung der Bestimmungen zur betrieblichen Lehrstellenförderung (Z 21)

Die BAK hält fest, dass die bestehenden Förderungen nachweislich bisher weder quantitativ noch qualitativ eine Verbesserung bewirkt haben, da der weitaus überwiegende Anteil der Förderungen als Basisförderung nur für die Beschäftigung von Lehrlingen ausbezahlt wird. Trotz rund € 176 Mio Förderungen pro Jahr (2018) sind weder die Anzahl der von den Betrieben zur Verfügung gestellten Lehrstellen noch die ausgebildeten Lehrberufe steuerbar.

Das **Fördersystem** sollte daher **umgestaltet** werden, insbesondere sollten nur mehr Betriebe, die ihre Lehrlinge qualitätsgesichert ausbilden, eine Förderung erhalten. Dazu gehört auch eine regelmäßige verpflichtende Fortbildung für Ausbilder/innen, um in den Bereichen Pädagogik und Didaktik auf dem neuesten Stand zu bleiben. Ebenso sollten Regelungen über anrechenbare Zwischenprüfungen in die Ausbildungsordnungen der Lehrberufe aufgenommen werden.

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

Derzeit besteht nur die Möglichkeit für Personen mit Behinderungen iSd Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) bzw der jeweiligen Landesbehindertengesetze eine Ausbildung nach § 8b BAG aus gesundheitlichen Gründen mit reduzierter Arbeitszeit zu absolvieren.

Mit der vorliegenden Novelle soll hinsichtlich einer möglichen Arbeitszeitreduktion einerseits der Adressatenkreis auf alle Lehrlinge und Auszubildende ausgeweitet werden, und es sollen andererseits zusätzliche Gründe, in denen eine Reduktion der Arbeitszeit möglich ist, geregelt werden.

Gemäß § 9 BAG hat der Lehrberechtigte für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufs zu unterweisen. Die Ausbildungspflicht ist die wichtigste Verpflichtung des Lehrberechtigten, wobei eine ordnungsgemäße Lehrausbildung grundsätzlich eine Vollbeschäftigung des Lehrlings erfordert.

Aus dem Zweck der Lehrverhältnisse im Allgemeinen und der dem Lehrberechtigten auferlegten Verpflichtungen (Ausbildungs- und Unterweisungspflicht) im Besonderen leitet die herrschende Lehre einen **unverzichtbaren Rechtsanspruch** des Lehrlings **auf tatsächliche Beschäftigung** sowie den Ausschluss der Zulässigkeit einer **Teilzeitbeschäftigung** ab. Eine solche Vereinbarung **widerspricht** nämlich grundsätzlich dem **Ausbildungsziel**.

Die BAK sieht auch die Gefahr, dass Jugendliche bereits in jungen Jahren in die Teilzeit gedrängt werden und dadurch eine höhere Wahrscheinlichkeit gegeben ist, dass die zukünftige Fachkraft aus dieser Teilzeitbeschäftigung nicht mehr herauskommt. Außerdem besteht die Gefahr, dass die Ausbildung durch eine Teilzeit gänzlich in den Hintergrund tritt. Vor allem wenn man bedenkt, dass junge Frauen mit Betreuungspflichten sich meist in

„klassischen“ Frauenberufen (zB Friseurin oder Einzelhandelskauffrau) finden und es in diesen Berufen immer wieder Ausbildungsprobleme gibt.

Die Lehrlinge würden womöglich damit über Jahre die niedrigere Lehrlingsentschädigung verdienen und erst viel später den Facharbeiter/innenlohn erhalten.

Auf diese Problemfelder, die mit einer Ausweitung der Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren und die Lehrzeit zu verlängern, verbunden sind, wird in den Erläuterungen in keiner Weise eingegangen.

Gänzlich außer Acht gelassen wird auch der Bereich der **Berufsschule**. In den Erläuterungen findet sich kein Hinweis auf die Frage des Berufsschulbesuchs in derartigen Fällen. Dies betrifft auch die Bezahlung des Lehrlings während des Schulbesuchs.

Zu den geplanten drei Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion im Entwurf merkt die BAK folgendes an:

Vorgesehen ist die Möglichkeit einer Reduktion der Arbeitszeit, wenn sich der Lehrling bzw die/der Auszubildende der **Betreuung oder der Pflege eines Kindes** bis zum 31. Dezember des Jahres des Schuleintrittes widmet.

Seitens der BAK wird festgehalten, dass ein Ergänzungsbedarf für junge Eltern, die sich noch in der Lehrausbildung befinden, gesehen wird. Die Betroffenen sind häufig auf private Kinderbetreuung und auf ein soziales Umfeld, das die ganztägige Beschäftigung im Lehrverhältnis zulässt, angewiesen. Nur die wenigsten jungen Frauen und Männer finden derartige Verhältnisse vor. Somit sind sie gezwungen, die Lehrzeit zu unterbrechen und in Karenz zu gehen. Durch die Unterbrechung wird die Lehre oft nicht beendet. Es besteht daher die sozialpolitische Notwendigkeit, für Lehrlinge Bedingungen zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, ihre Ausbildung in angemessener Zeit beenden zu können.

Um jungen Eltern die Vereinbarung von Berufsausbildung und der Betreuung eines eigenen Kindes zu ermöglichen, wird seitens der BAK die Möglichkeit einer Teilzeit befürwortet, allerdings durch die **Anwendung des bestehenden Rechtsanspruches auf Elternteilzeit**, die im MSchG und im VKG geregelt ist.

Angemerkt wird noch, dass die zu erreichende Zielgruppe, etwa junge Mütter, letztlich sehr klein sein wird; die Regelung wird vor allem bei Lehrlingen in Lehrberufen mit Jahresbeschulung greifen. Für junge Mütter in Lehrberufen mit Lehrgangsbeschulung eröffnet auch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit keine Möglichkeit zur weiteren Erlernung des Lehrberufs.

Eine weitere Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion ist im Entwurf für die **Betreuung und Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden anderen Familienmitglieds** vorgesehen.

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer Pflgeteilzeit gibt es nach den Bestimmungen des § 14d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) auch für Lehrlinge, weil alle

privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse unter den Geltungsbereich des AVRAG fallen. Die Minstdauer der Pflgeteilzeit beträgt ein Monat und soll nur eine Überbrückungsmaßnahme sein, damit insbesondere Frauen nicht aus der Erwerbstätigkeit gedrängt werden. Aus diesem Grund wurde die Maximaldauer der Pflgeteilzeit bzw auch der Pflgekarenz mit drei Monaten im AVRAG festgelegt. Bestimmungen über die Verlängerung von Lehr- oder Ausbildungszeiten sind im AVRAG nicht vorgesehen. Im AVRAG festgelegt ist jedoch, dass die Pflgeteilzeit keine Auswirkungen auf dienstzeitabhängige Rechtsansprüche hat (Sonderzahlungen sind im Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zu bezahlen).

Die **BAK spricht sich deshalb gegen dieses Vorhaben aus**, weil junge Frauen oft unter dem (unausgesprochenen) familiären Druck stehen, die Verantwortung für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige zu übernehmen und ihr eigenes berufliches Fortkommen dabei hintanstellen (müssen). Schon beim Einstieg ins Erwerbsleben erleben sie eine Vielzahl von Benachteiligungen und übernehmen die Familienpflichten bei eigenen Kindern immer noch fast alleine. Sie gelten deswegen als unsichere Arbeitskräfte, und dies ist auch eine Quelle von Benachteiligungen im Erwerbsleben.

Die BAK erkennt dabei nicht, dass es Kinder und Jugendliche gibt, die ihre Eltern und möglicherweise auch andere Angehörige betreuen und pflegen. Die Beistandspflicht etwa zwischen Eltern und Kindern kann aber nicht so weit gehen, dass diese (jugendlichen) Lehrlinge ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren und diese Ausbildung dann um ein bis zwei Jahre bzw auf maximal bis zu sieben Jahre verlängert wird. Ein eigenständiges selbstbestimmtes Leben wird durch eine solche Lehrzeitverlängerung weiter hinausgezögert, weil es nicht finanzierbar ist. Außerdem stellt die Pflgetätigkeit für jugendliche Lehrlinge mit Sicherheit eine emotionale und physische Überforderung dar.

Es wäre der falsche Weg, wenn eine nicht ausreichende Pflegeinfrastruktur durch in Ausbildung befindliche Familienangehörige kompensiert werden müsste. Pflege und Betreuung kann nur durch die flächendeckende Bereitstellung von öffentlichen Dienstleistungen in hoher Qualität und ohne finanzielle Hürden abgesichert werden. Jugendliche Lehrlinge sollen nicht auf Kosten ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Zukunft zu Pflgeleistungen herangezogen werden.

Außerdem gibt die BAK zu bedenken, dass die Lehrausbildung ein der schulischen Ausbildung gleichwertiger Bildungsweg ist. Auch die Schulzeit (Anwesenheitszeit in der Schule) in der Sekundarstufe II (AHS oder einer berufsbildenden höheren Schule) wird aufgrund eines Pflgebedarfes in Familien nicht deswegen herabgesetzt oder verlängert, weil Schüler/innen im gemeinsamen Haushalt lebende Personen betreuen müssten. Dieses Vorhaben sagt nach Ansicht der BAK auch etwas über die Wertigkeit der Lehre aus.

Diese geplante Änderung wird daher seitens der BAK **abgelehnt**.

Als dritte Möglichkeit sieht der Entwurf eine **Reduktion der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen für alle Lehrlinge und Auszubildende** vor. Nach § 8b Abs 8

BAG ist diese Möglichkeit derzeit auf Personen mit Behinderung iSd BEinstG bzw der jeweiligen Landesbehindertengesetze nach § 8b Abs 4 Z 3 BAG beschränkt.

Durch die geplante Regelung des § 13 Abs 7 des Entwurfs soll die bis dato für einen eingeschränkten Personenkreis vorgesehene Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung erheblich ausgeweitet.

Bis jetzt war nur in § 8b Abs 8 BAG geregelt, unter welchen Voraussetzungen bei Vorliegen gesundheitlicher Gründe eine Reduktion der Normalarbeitszeit vereinbart werden konnte. Ua musste die Lehrlingsstelle vor Eintragung des Lehrvertrages eine Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates einholen. Diese verpflichtenden Voraussetzungen sollen ersatzlos gestrichen werden, und es soll nur mehr eine „ärztliche Befürwortung“ ausreichen. Welche Qualität eine solche „ärztliche Befürwortung“ besitzen muss, erschließt sich jedoch aus den Erläuterungen des Entwurfs nicht bzw bleibt dies gänzlich unerwähnt.

Den Erläuterungen lässt sich auch nicht entnehmen, ob die Berufsausbildungsassistenz bei Lehr- bzw Ausbildungsverhältnissen nach § 8b BAG zur Festlegung der Ausbildungsinhalte während der Teilzeit einbezogen werden muss.

Nach Ansicht der BAK besteht außerdem bei einer Ausweitung des Adressatenkreises die Gefahr, dass Jugendliche, die eigentlich in Vollzeit ausgebildet werden könnten, mit einer „Gefälligkeitsbefürwortung“ unkontrolliert in die Teilzeit (zB im Handel) gedrängt werden. Die Lehrlingsstellen bei den Wirtschaftskammern könnten durch ihre Nähe zur Interessenvertretung bei der Beurteilung der „ärztlichen Befürwortung“ in einen Interessenkonflikt kommen.

Nach Ansicht der BAK muss die **Verpflichtung zur Vorlage ärztlicher Gutachten** bzw Unterlagen und **zur Einbindung des Landes-Berufsausbildungsbeirates** im BAG bestehen bleiben. Darüber hinaus sollte festgelegt werden, dass ein fachärztliches Gutachten, das nicht älter als sechs Monate ist, vorgelegt werden muss. Die Mitwirkungsbefugnisse der Berufsausbildungsassistenz müssen ebenfalls erhalten bleiben.

Seitens der BAK wird daher die im Entwurf enthaltene **Ausweitung** der Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung aus gesundheitlichen Gründen **auf alle Lehrlinge und Auszubildende abgelehnt**. Diese Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung muss nach Ansicht der BAK auf den Personenkreis nach § 8b Abs 4 Z 3 BAG beschränkt bleiben.

Sollte der Entwurf allerdings umgesetzt und die Teilzeitmöglichkeiten wie im Entwurf im BAG verankert werden, **fordert die BAK**, dass eine **Informationspflicht** der Lehrlingsstelle über die jeweiligen Teilzeitvereinbarungen bzw Lehrzeitverlängerungen an den Landes-Berufsausbildungsbeirat in das BAG aufgenommen wird.

Zum bundesländerübergreifenden Zugang zur Lehrabschlussprüfung bei Höherqualifizierungsprogrammen (Z 22)

Nach dem Entwurf soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs 11 BAG in einem anderen Bundesland abzulegen, wenn im eigenen Bundesland keine entsprechende Bildungsmaßnahme für den betreffenden Lehrberuf und keine entsprechende Prüfungskommission eingerichtet ist.

Seitens der BAK wird diese neue Regelung **begrüßt**, da damit für die Zukunft die Möglichkeit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung bei der Lehrlingsstelle eines anderen Bundeslandes formal abgesichert ist und dies der Akzeptanz des Projekts „Du kannst was“ insgesamt nur förderlich sein kann.

Allerdings hält die BAK fest, dass eine **Weiterentwicklung des § 23 Abs 11 BAG** zu einem vom Ermessen der Lehrlingsstellen unabhängigen Weg zu einem Lehrabschluss mit Anerkennung und Anrechnung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen nach dem Modell „Du kannst was“ **fehlt**.

Eine solche Weiterentwicklung ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht aus mehreren Gründen notwendig und sinnvoll: Zum einen kann so eine deutliche Verkürzung des Zuganges zu einem Lehrberuf für beschäftigte und arbeitslose Arbeitnehmer/innen mit fehlender Berufsausbildung erreicht werden. Neben dieser insbesondere für die aktive Arbeitsmarktpolitik erreichbaren Kostensenkung wäre dies auch ein Beitrag zur Bedeckung des Fachkräftebedarfs in den heimischen Unternehmen. Sie würde auch eine gute Arbeitsmarktintegration von Asylberechtigten bzw subsidiär Schutzberechtigten unterstützen. Aus Sicht der BAK sollte daher die bisherige „Kann-Bestimmung“ für die Lehrlingsstellen im § 23 Abs 11 BAG zu einer „Muss-Bestimmung“ werden.

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

Nach **§ 34a Abs 2 des Entwurfs** sollen der/die Lehrberechtigte und der/die Inhaber/in eines Prüfungszeugnisses über den erfolgreichen Abschluss einer mindestens dreijährigen berufsbildenden Schule oder land- und forstwirtschaftlichen Fachschule die **Reduktion eines Lehrzeiteratzes um ein Jahr vereinbaren** können. Diese Möglichkeit soll es bei Lehrberufen geben, die mit dem der Schule gleichgestellten Lehrberuf verwandt sind, außerdem muss diese Verlängerung der Lehrzeit zur Unterstützung der Erreichung des Ausbildungszieles dienen.

Die BAK **lehnt** diese **Änderung ab**.

Die bestehende Regelung des § 34a BAG sieht vor, dass der erfolgreiche Abschluss einer mindestens dreijährigen berufsbildenden mittleren Schule, einer mindestens dreijährigen land- und forstwirtschaftlichen Fachschule, einer berufsbildenden höheren Schule oder deren Sonderformen einschließlich der Schulversuche, als Nachweis einer mit einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung abgeschlossenen beruflichen Ausbildung gilt. Dadurch wird verhindert, dass einmal Erlerntes noch einmal vermittelt und die Ausbildungszeit unnötig verlängert wird.

Im Jahr 2013 erging vom BMWFJ ein Erlass mit einer Liste gleichwertiger Schul- und Lehrabschlüsse an die Lehrlingsstellen bei den Wirtschaftskammern. In diesem Erlass wird darauf hingewiesen, dass die Anrechnungsbestimmungen für verwandte Lehrberufe gemäß § 13

Abs 2 lit b BAG anzuwenden sind.

Die nun geplante Änderung würde die verpflichtende Anrechnung von Verwandtschaften aufweichen und es den Vertragsparteien freistellen, die Lehrzeit um ein Jahr zu verlängern. Damit kommt man der Forderung der Wirtschaft nach, bereits ausgebildete junge Menschen möglichst lange in der Lehrausbildung zu halten. Hintergrund ist leider oftmals die geringe Entlohnung eines Lehrlings und die damit verbundene Kostenersparnis für den Betrieb.

Lehrlinge können sich kaum gegen eine Reduzierung aussprechen, wenn sie den Lehrvertrag abschließen wollen. Dabei handelt es sich aber um eine Maßnahme von großer Tragweite für die betroffenen Lehrlinge. Eine nach einschlägigem Schulbesuch um ein Jahr verlängerte Lehrausbildung bringt diese Personen entsprechend später ins volle Verdienen und hat einen Verdienstentgang in Höhe etlicher tausend Euro zur Folge. Dass die betroffenen Lehrlinge entsprechend später steuerpflichtig werden, ist auch aus volkswirtschaftlicher Sicht nicht ganz unbeachtlich.

Nach Ansicht der BAK **führt** die geplante Änderung die **Verwandtschaften der Lehrberufe ad absurdum** und stellt in der vorliegenden Form eine **massive Entwertung der** qualitativ hochwertigen **Ausbildungen an** den berufsbildenden höheren und mittleren **Schulen** dar. Es werden Bildungsressourcen (doppelte Ausbildung und Beschulung) verschwendet und jungen Menschen die Möglichkeit einer fairen Entlohnung genommen.

Wenn beispielsweise ein/e Absolvent/in des dreijährigen Lehrberufes Bürokaufmann/frau auch den Lehrberuf Versicherungskaufmann/frau erlernen möchte, so hat sie/er aufgrund der zweijährigen Verwandtschaft des Lehrberufes Bürokaufmann/frau mit dem Lehrberuf Versicherungskaufmann/frau noch ein Lehrjahr zu absolvieren; dh die gesamte Ausbildungszeit beträgt vier Jahre. Bei Absolvierung der fünfjährigen Handelsakademie, deren positiver Abschluss aufgrund des Erlasses des BMWFJ als gleichwertig mit dem Lehrabschluss im Lehrberuf Bürokaufmann/frau angesehen wird, könnte sich zukünftig aufgrund einer Vereinbarung der Lehrvertragsparteien über die Reduktion des Lehrzeiteratzes, eine Lehrzeit im Lehrberuf Versicherungskaufmann/frau im Ausmaß von zwei Jahren an die Schulausbildung schließen; das heißt die gesamte Ausbildungszeit kann sieben Jahre dauern.

Außerdem hält die BAK fest, dass der vorgeschlagene **Gesetzestext nicht schlüssig** ist.

Eine Auflistung, welcher Schulabschluss welchem Lehrberuf gleichwertig ist, findet sich derzeit nur im genannten Erlass des BMWFJ aus dem Jahr 2013. Fraglich ist daher, worauf sich der Text „zu den gleichgestellten Lehrberufen“ der geplanten Bestimmung bezieht. Die

Festlegung, welche Schulabschlüsse welchen Lehrabschlüssen gleichgestellt sind, findet sich nicht im Entwurf und auch in keiner öffentlichen Rechtsvorschrift.

Dies legt den Schluss nahe, dass sich der Text des Entwurfes diesbezüglich auf den genannten Erlass bezieht. Bei einem Erlass handelt es sich aber nur um eine interne Verwaltungsvorschrift, die das Handeln der nachgeordneten Behörde Lehrlingsstelle näher bestimmt. Eine derartige Rechtslage führt aber zu Rechtsunsicherheit, da sich in keiner öffentlichen Vorschrift eine Festlegung von „gleichgestellten Lehrberufen“ findet.

Die BAK **lehnt daher die geplante Bestimmung ab** und spricht sich dafür aus, die bisherige Vorgangsweise der Einbeziehung des Landes-Berufsausbildungsbeirates beizubehalten, um eine sachgerechte Prüfung im Einzelfall zu ermöglichen und zum Schutz junger Menschen vor allzu langen Ausbildungsverhältnissen, trotz ausgezeichneter schulischer Ausbildung, eine Reduktion der Anrechnung einer schulischen Ausbildung auf die Lehrzeit nur in jenen Fällen zu ermöglichen, wo dies wirklich geboten erscheint.

Sollte die Bestimmung des Entwurfs allerdings in das BAG aufgenommen werden, **fordert die BAK**, dass eine **Informationspflicht** der Lehrlingsstelle über die jeweiligen Vereinbarungen zur Reduktion des Lehrzeiterlasses an den Landes-Berufsausbildungsbeirat verankert wird.

Redaktionelle Adaptierungen (Z 9 bis 11)

Gegen die redaktionellen Adaptierungen wird seitens der BAK kein Einwand erhoben.

Abschließend weist die BAK darauf hin, dass im gegenständlichen Entwurf wichtige und im Sinne der von der Bundesregierung beabsichtigten „Attraktivierung der Lehrausbildung“ **notwendigen Neuregelungen fehlen**. Dazu gehören, wie bereits oben ausgeführt, die gesetzliche Verankerung eines Qualitätsmanagements für die betriebliche Ausbildung (in Punkt 1.), die Weiterentwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung (in Punkt 4.) und die Weiterentwicklung des § 23 Abs 11 BAG (in Punkt 6.).

Weiters fehlt eine **Modernisierung der Lehrabschlussprüfung**. Ziele einer solchen Modernisierung sind aus Sicht der BAK folgende Punkte:

- Reduktion der „Nicht-Antritts-Rate“ von Lehrlingen mit abgeschlossener Lehrausbildung und positivem Berufsschulabschluss zu Lehrabschlussprüfungen;
- Reduktion der Zahl derjenigen Lehrlinge, die nach einer negativen Lehrabschlussprüfung nicht mehr zu einer Wiederholungsprüfung antreten.

Es gibt zahlreiche empirische Evidenz dafür, dass die derzeitigen Regeln für die Lehrabschlussprüfung zur doch erheblichen „Nichtabschluss-Rate“, also zur Absolvierung der Lehrzeit ohne erfolgreichen Lehrabschluss, beitragen.

Auch die Prüfungstaxe für die Lehrabschlussprüfung sollte ersatzlos abgeschafft werden. Es ist aus Sicht der BAK eine Diskriminierung, dass Lehrlinge grundsätzlich einen Kostenbeitrag für die Lehrabschlussprüfung leisten müssen – auch wenn der Lehrberechtigte in bestimmten

Fällen die Kosten zu ersetzen hat – für Schüler/innen einer berufsbildenden mittleren bzw höheren Schule die Abschlussprüfungen jedoch kostenfrei sind.

Anstelle des „Anmeldeprinzips“ müssen die gesetzlichen Grundlagen dafür geschaffen werden, dass Lehrlinge mit abgeschlossener Lehrzeit und erfolgreichem Berufsschulabschluss ohne weitere Anmeldung und insbesondere ohne Zeitverlust zwischen Ende der Berufsschule und der Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung antreten können. Aus Sicht der BAK sollten daher die Lehrabschlussprüfungen an der Berufsschule stattfinden.

Festgehalten wird seitens der BAK außerdem, dass **langjährige Forderungen der BAK** im Rahmen dieses Entwurfes nicht berücksichtigt worden sind, die BAK erlaubt sich daher, diese Forderungen wie folgt anzuführen:

- 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.

Redaktionelle Anmerkung:

- Im Rahmen der BAG-Novelle 2015 wurde die Ergänzung der Formulierung in § 9 Abs 10 BAG um die Zitierung des neuen § 9 Abs 9a (Mitteilung über die Endigung eines Lehrverhältnisses durch Ableben des Lehrberechtigten) vergessen; Abs 10 leg cit sollte lauten: „Die Lehrlingsstellen haben die zuständige Kammer für Arbeiter und Angestellte vom Inhalt der aufgrund der Abs 9 und 9a erstatteten Anzeigen in Kenntnis zu setzen.“

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Anliegen und Anregungen.

