

Regierungsprogramm 2007

Positionspapier zum Thema „Arbeitsmarkt & Arbeitswelt“

Themen:

„Kündigung von Lehrlingen“

„Mediation – Coaching – Mentoring“

„Alternative Ausbildungskapazitäten als Auffangnetz“

Unterlagenerstellung 22. Januar 2007

Aktueller Stand der Unterlage 01. Mai 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangsbasis zum Projekt Lehrlingskündigung	3
2. Projektmanagement für die Umsetzung des Projektes	4
2.1. Alternative Ausbildungskapazitäten.....	4
2.2. Mediation, Coaching, Koordination	6
2.3. Neuorientierung der Förderrichtlinien „Blum-Bonus“	8
3. Schlusswort	10

1. Ausgangsbasis zum Projekt Lehrlingskündigung

Das Regierungsprogramm der 23. Gesetzgebungsperiode sieht auf Vorschlag der Sozialpartner eine Erleichterung der Kündigungsmöglichkeiten für Lehrlinge vor.

“Wechselseitige Kündigungsmöglichkeit (Kündigungsfrist 1 Monat) am Ende des ersten und zweiten Lehrjahres; gleichzeitig vorheriges Mediationsverfahren (Abschluss vor dem Zeitpunkt des Kündigungstermines) und danach Aufnahmegarantie für den Lehrling in die Erstausbildungsangebote“.

Aus Sicht des Regierungsbeauftragten kann die festgelegte Neuorientierung nur dann zu einer Verbesserung des Lehrstellenangebotes, der Jugendbetreuung und der Jugendbeschäftigung führen, wenn allen drei in diesem Zusammenhang aufgezeigten Optimierungskomponenten der gleiche Stellenwert zuerkannt wird. Was die Umsetzung der einzelnen Optimierungsansätze betrifft, gilt es zuerst professionelle Mediationskapazitäten und alternative Ausbildungskapazitäten aufzubauen.



Abbildung 1: Die drei Einflusskomponenten müssen den gleichen Stellenwert haben.

2. Projektmanagement für die Umsetzung des Projektes

„Wechselseitige Kündigungsmöglichkeiten von Lehrverträgen“

Um das anstehende Projekt ergebniswirksam umsetzen zu können, wird seitens des Regierungsbeauftragten ein übersehbares und für alle nachvollziehbares Projektmanagement vorgeschlagen. Die Reihenfolge der Projektbearbeitung wird so geplant, dass die Themen „Alternative Ausbildungskapazitäten“ und „Mediation, Coaching, Koordination und Vermittlung“ soweit umgesetzt werden, dass die Komponente „Lehrlingskündigung“ in Kraft treten kann. Bei der Einhaltung der vorgeschlagenen Reihenfolge ist, so weit möglich, sichergestellt, dass die von den Sozialpartnern in Aussicht gestellten zusätzlichen Ausbildungsplätze, es wird in diesem Zusammenhang von Seiten der WKÖ von tausenden zusätzlichen Lehrstellen gesprochen, wirksam werden können. Durch die Einsatzbereitschaft der zusätzlichen „Alternativen Ausbildungsplätze“ und durch das Vorliegen ausreichender „Kapazitäten im Bereich der Mediation“ muss sichergestellt sein, dass die Kündigung von Lehrverträgen nicht zu gesellschaftlichem und sozialem Abgleiten von Jugendlichen führt.

2.1. Alternative Ausbildungskapazitäten

Begriffsdefinition: **Alternative Ausbildungsplätze**

- **ÜAZ – Überbetriebliche Ausbildungszentren** sind zeitgemäß ausgestattete Lehrwerkstätten, in denen über einen Ausbildungsvertrag eine Ausbildung bis zum Lehrabschluss gemacht werden kann.
- **Übungsfirmen** sind Ausbildungsstätten, die beispielsweise für den Bereich der IT Berufe zum Einsatz kommen können.
- **JASG:** Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsbereiche, in denen die dominierende Qualifikationskomponente im theoretischen und weniger im technisch-praktischen Bereich liegt. Kaufmännische Berufe und Qualifikationsbereiche in der Datenverarbeitung und Kommunikationstechnik würden in dieses Ausbildungsfeld passen. Dass die Qualität der Ausbildung sowohl im Bereich der Fachkompetenz, als auch im Bereich der Sozialkompetenz so sein muss, dass ein ordentlicher Lehrabschluss möglich ist, bedarf keiner weiteren Erklärung.

- **Praxisorientierte Schulangebote** werden in jenen Berufsbereichen als „Alternative Ausbildungskapazitäten“ zum Einsatz kommen, in denen die praktischen und theoretischen Bereiche des Berufsbildes und des Lehrplanes vermittelt werden können. Konkret könnten vorübergehend Berufe aus dem Tourismus, der Gastronomie und einige aus dem Bereich der Dienstleistung in diese Kategorie passen. Voraussetzung ist, dass sowohl die Ausstattung der Schule als auch die erforderliche Praxiserfahrung des Lehrkörpers vorhanden ist.

Erfassung der erforderlichen „Alternativen Ausbildungskapazitäten“

Um Ausbildungskapazitäten bedarfsorientiert auf- und ausbauen zu können, ist es erforderlich, das bereits bestehende, sowie das künftig eintreffende Manko zu kennen. Nachstehende Daten gilt es durch entsprechendes Zahlenmaterial, das bei den AMS oder den Lehrlingsstellen vorliegt, für weitere Entscheidungen aufzubereiten. Fehlendes Datenmaterial muss durch Umfragen in der Wirtschaft oder bei Sozialinstitutionen gegebenenfalls noch eingeholt werden. Es ist wichtig, dass die Aufzeichnungen bundeslandbezogen aufbereitet werden, um einen Soll-Ist Vergleich anstellen zu können.

Themenbereiche, für die es Daten geben muss:

- Für welche Lehrberufsgruppe gibt es derzeit zu wenige Ausbildungsplätze?
 - Metall
 - Elektro Elektronik
 - Holz
 - IKT
 - Kaufmännische Berufe
 - Tourismus
 - Consulting
- Wie viele Lehrvertragslösungen gibt es in den einzelnen Berufen?
- Welche und wie viele „Alternativen Ausbildungsplätze“, die eine Ausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglichen, stehen für die jeweiligen Berufssparten bereits jetzt zur Verfügung?
- Mit welcher Anzahl an Lehrvertragskündigungen ist zu rechnen und in welchen Berufsbereichen werden die meisten anfallen?

Auf- und Ausbau von „Alternativen Ausbildungskapazitäten“

Die hohe Anzahl der Lehrstellensuchenden kann auch ein Hinweis darauf sein, dass die Anzahl der „Alternativen Ausbildungskapazitäten“ zu gering ist. Wenn man bedenkt, dass durch den Blum-Bonus eine große Zahl an verloren gegangenen Lehrstellen kompensiert werden konnte, weist das darauf hin, dass ohne finanzielle Anreize das Lehrstellenmanko enorm wäre. Es ist noch wichtig anzumerken, dass in den meisten Bundesländern die Anzahl der 15-Jährigen nochmals zunimmt und erst im Jahre 2008 ein österreichweiter Rückgang zu verzeichnen ist. Bis zum Vorliegen von Daten, die zur Planung und zum Auf- und Ausbau von fehlenden Ausbildungsaktivitäten verwendet werden können, soll die Qualifikation der derzeitigen Anbieter begutachtet werden.

2.2. Mediation, Coaching, Koordination

Das 2005 vom Regierungsbeauftragten vorgeschlagene Projekt „Lehrlings-Coaching“ – „Jugend-Coaching“ würde die Erwartungshaltung des im Regierungsprogramm geforderten Mediationsverfahrens abdecken. Grundsätzlich geht es darum, dass neben der Beibehaltung der bestehenden und zusätzlich geschaffenen Lehrstellen auch die Ausbildungsqualität und die Betreuung der Lehrlinge weiter gefördert werden. Das Modell soll neben der Zielgruppe der Lehrlinge auch jenen Jugendlichen (und deren Eltern oder Erziehungsberechtigten) Vorteile bringen, die eine berufsbildende Schule besuchen. Eine in diesem Projekt besonders zu berücksichtigende Zielgruppe sind die Abbrecher von BMHS – „Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen“ – und AHS, die es lückenlos zu erfassen und der Situation entsprechend ergebniswirksam zu betreuen gilt. Die Schaffung und der Ausbau von Coaching-Kapazitäten werden demzufolge eine wachsende Bedeutung in der gesamten Bildungslandschaft unserer Jugendlichen haben und die Zukunft der Jugendbeschäftigung begünstigend beeinflussen. Aus der demographischen Entwicklung der 15-Jährigen ist zu erkennen, dass im Zusammenhang mit der Besetzung zusätzlicher Lehrstellen oder Schulplätzen auch eine hohe Anzahl an lernleistungsschwächeren Jugendlichen in Ausbildung zu nehmen sein wird.

Umsetzung, praktische Anwendung:

Was die Umsetzung des Projektes im Bereich der Lehrlingsausbildung betrifft, könnten die seit drei Jahren mit großem Erfolg im Einsatz stehenden Lehrstellenberater die erste Phase des „Mediation-Prozedere“ übernehmen.

Sie haben sich in vielen Konfliktsituationen als Vermittler bestens bewährt und wo es erforderlich war, Ersatzlehrstellen organisiert. Durch ihre permanenten Kontakte mit Ausbildungsbetrieben haben sie Insiderkenntnisse über betriebliche und schulische Problemsituationen.

Für Konfliktsituationen, die über die Möglichkeiten der Lehrstellenberater hinausgehen und eine Mediation im Sinne des Regierungsprogrammes der Bundesregierung erfordern, sollte eine ausreichende Kapazität an professionell ausgebildeten Fachleuten zur Verfügung stehen.

Coachingkoordination:

Die nachhaltig erforderlichen und auch erwarteten Mediations- und Coachingergebnisse erfordern eine sehr gute Organisation, zu der neben der Koordination auch eine professionelle Dokumentation zählt. Die über das „Mediation – Coaching Projekt“ gemachten Erkenntnisse müssen Transparenz über die zu verantwortenden Kosten geben und ermöglichen, dass die gemachten Erfahrungen im Sinne einer Qualitätssicherung unverzüglich in die permanente Organisationsoptimierung einfließen.

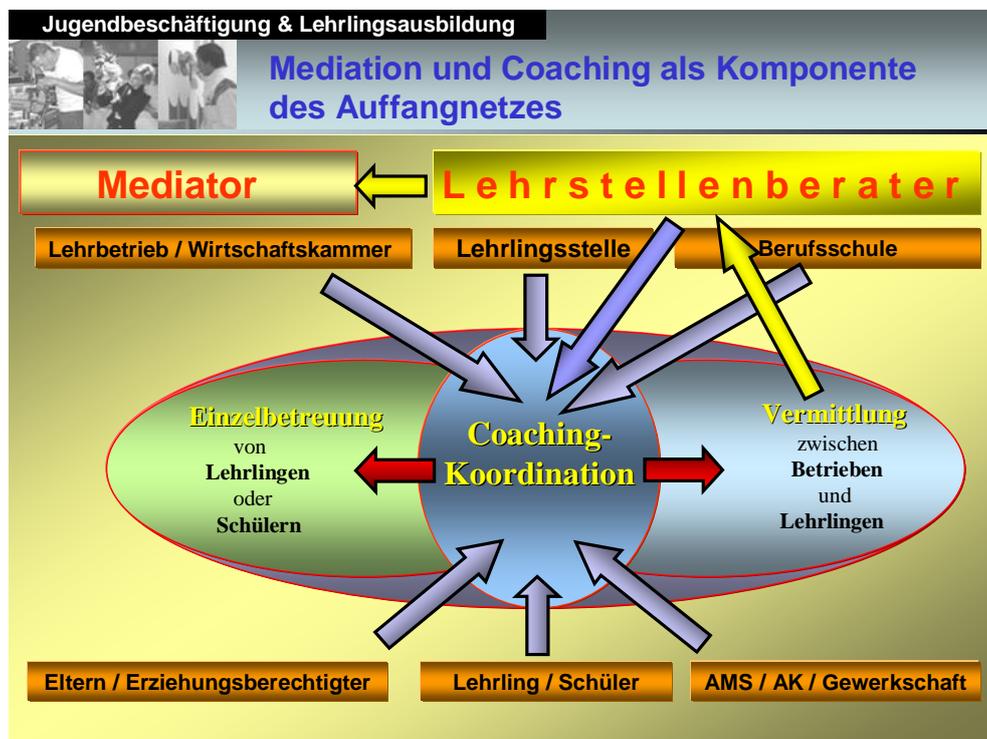
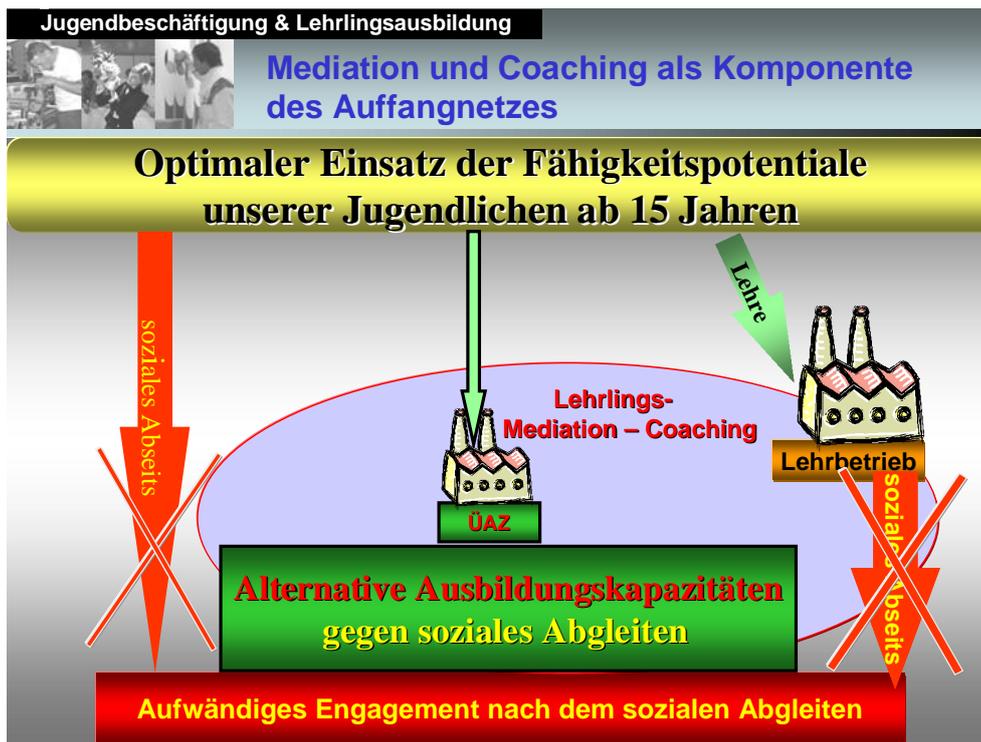
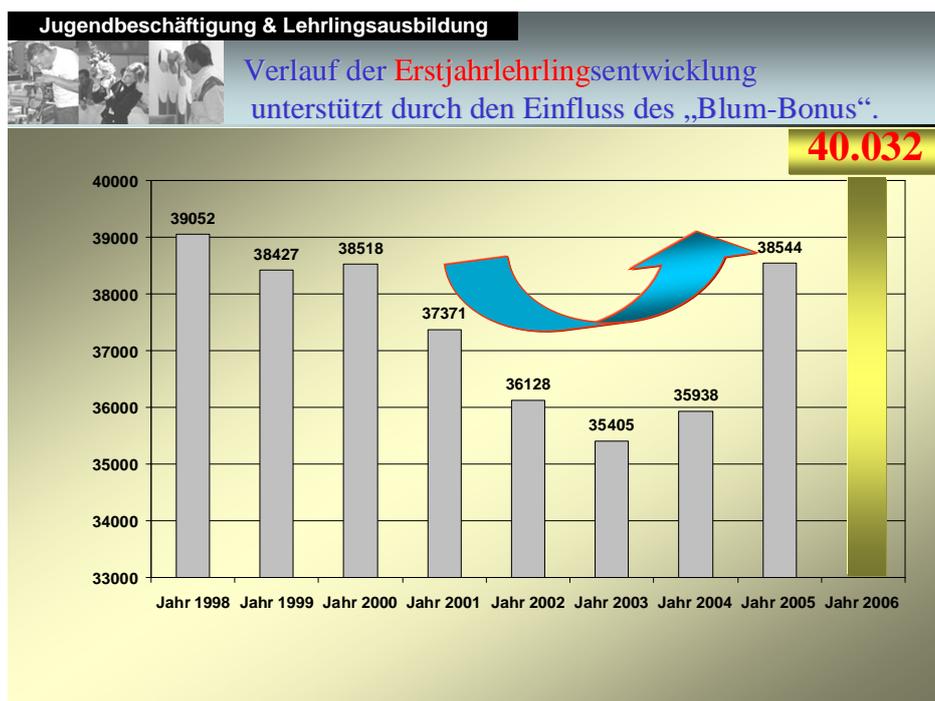


Abbildung 2: Das Bild zeigt den Einsatzbereich eines Mediations- und Coaching Modells.



2.3. Neuorientierung der Förderrichtlinien „Blum-Bonus“

Mit dem „Blum-Betreuungsbonus und den Lehrstellenberatern“ wurde es möglich, Unternehmer zur Aufnahme von zusätzlichen Lehrlingen zu motivieren und damit einen maßgeblichen Beitrag zu einer positiven Trendwende auf dem Lehrstellenmarkt zu leisten.



Dabei ist es vor allem der professionellen Überzeugungsarbeit der „LehrstellenberaterInnen“ zu verdanken, dass neu gegründete Unternehmen gleich zu Beginn Lehrlinge aufnehmen.

Keine Ausgrenzung von Berufssparten oder Einzelberufen

Jegliche Ausgrenzung von einzelnen Berufen, Fachgruppen (Innungen) oder sogar Sparten schmälert das Lehrstellenpotential ungerechtfertigterweise. Lehrlinge in den so genannten „überlaufenen“ Berufen können nach einer guten Erstberufsausbildung durch eine hohe „Berufs-, Lebens- und Sozialkompetenz“ nach dem Lehrabschluss eine berufliche Neuorientierung vornehmen, die die Eignung und Neigung und auch das berufliche Chancenpotential am Markt berücksichtigt. Jede gut absolvierte Lehre ermöglicht mindestens die gleichen beruflichen Chancen wie etwa eine BMS z.B. eine Handelsschule.

Wer Lehrbereiche ausgrenzt muss wissen, dass die Alternative dazu in der Folge ein schulischer Ausbildungsplatz ist, der oft weniger Berufschancen in Aussicht stellt. Abgesehen davon handelt es sich möglicherweise um Jugendliche, die keine Lernmotivation in Schulen aufbauen können.

Blum-Bonus für Frauen in Technikberufen:

Um für Frauen mehr attraktive Lehrstellen im Bereich der anspruchsvollen Technikberufe anbieten zu können, sollte eine Sonderregelung des Blum-Bonus vorgesehen werden. Der Vorschlag des Regierungsbeauftragten sieht vor, für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen für Frauen die Höhe des Blum-Bonus über alle drei Lehrjahre mit der obersten Betreuungsprämie von €400. — zu gewähren. Damit soll verdeutlicht werden, dass eine besonders intensive Betreuung von Mädchen in technikorientierten Berufen förderungswürdig ist.

Kündigung von Lehrverträgen durch den Lehrbetrieb und der Blum-Bonus

Lösungsansatz:

Bei einer Lösbarkeit der Lehrverträge mit einer „Kündigungsfrist“ muss die Gewährung des Blum-Bonus neu geregelt werden.

- Wenn der Lehrling nach dem ersten Jahr „gekündigt“ wird, reduziert sich der Bonusanspruch auf €100. — statt €400. — pro Monat. Ausnahme: Der Lehrling kann nachweislich bei einem anderen Unternehmen seine Ausbildung unverzüglich fortsetzen. Aus Sicht des Regierungsbeauftragten soll der Zeitpunkt der „Zusätzlichkeitsbeurteilung“ nach Beendigung des ersten Lehrjahres, also nach der Kündigungsfrist, erfolgen. Die bisherige Regelung war vier Monate nach dem Lehrantritt.

- Bei Kündigung des Lehrlings nach dem zweiten Lehrjahr bleibt der Anspruch des ersten Lehrjahres mit €400. — bestehen. Der Anspruch für das zweite Jahr reduziert sich bei Lösungen im zweiten Jahr von €200. —, wie bei Lehrvertragskündigung im ersten Jahr, auf €100. -- pro Monat. Ausnahme: Der Lehrling kann bei einem anderen Unternehmen seine Ausbildung unverzüglich fortsetzen. Die „Zusätzlichkeitsbeurteilung“ soll, wie im ersten Lehrjahr, nach dem vollendeten zweiten Lehrjahr erfolgen. Also nach der Kündigungsfrist.

Der Blum-Bonus und die Mitnahmeeffekte (Missbrauch).

Es war bei der Einführung des Blum-Bonus nicht abzusehen, inwiefern und wie ein ungerechtfertigter Bezug des Bonus erfolgen könnte. Zur Förderung der Glaubwürdigkeit und zur Erhaltung der Attraktivität dieses Erfolgsmodells muss ab sofort alles nur Mögliche unternommen werden, dass jeglicher Missbrauch aufgedeckt wird und dass durch entsprechende Richtlinien ungerechtfertigter Bezug von Geld unverzüglich verhindert werden kann. Die Unternehmen, AMS Stellen, die Lehrlingsstellen, die Sozialpartner und die Interessenvertretungen wie IV und Gewerkschaften sind aufgerufen, jegliche Ungereimtheiten an die zuständigen AMS Stellen zu melden oder durch Eigeninitiative dafür zu sorgen, dass jede Art von Missbrauch abgestellt wird.

Die Zukunft des Blum-Bonus bzw. anderer Fördermaßnahmen:

Der Blum-Bonus, der Einsatz der Lehrstellenberater, sowie viele andere Aktivitäten, haben dazu beigetragen, dass der seit Jahren markante Lehrstellenschwund kompensiert werden konnte und die Anzahl der Lehrstellen erfreulicherweise noch zugenommen hat. Neben dem Auf- und Ausbau zusätzlicher Lehrstellen gilt es jetzt, dem Thema „Qualität der Ausbildung“ ein Hauptaugenmerk zu schenken. Auf Sicht sollen über die bestehende Startförderung hinaus jene Unternehmen einen Anteil des Betreuungsbonus bekommen, die bereit sind, zumindest in der Hälfte der Ausbildung eine Art „Zwischenprüfung bzw. Leistungsbilanz“ zu machen. Die Begründung dieser Forderung liegt darin, dass es kein Ausbildungssystem gibt, bei dem erst am Ende der Ausbildung, also nach 3-4 Jahren, überprüft wird, ob und wie die Ausbildungsverantwortung des Ausbildungsbetriebes bzw. des Auszubildenden wahrgenommen wurde.

3. Schlusswort

Die von den Sozialpartnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) vereinbarte „Erleichterte Kündigungsmöglichkeit von Lehrverträgen“ ist ein Vorhaben, das zur Kenntnis zu nehmen, und zu akzeptieren ist. Aus Sicht des Regierungsbeauftragten erfordert die Umsetzung dieses Vorhabens von den für dieses Projekt Verantwortlichen neben einer großen Herausforderung vor allem eine enorme Verantwortung. Es gilt, die Realität der Ergebniswirksamkeit im Hinblick auf die möglichen Chancen und Risiken zu hinterfragen und deren Auswirkungen von Experten aufzeigen zu lassen. Dazu zählt die Untersuchung folgender Fragestellungen:

- **Durch welche zusätzlichen Maßnahmen kann die Zusage sicher erfüllt werden, dass durch die „Erleichterte Kündigungsmöglichkeit“ seitens der Wirtschaft tausende zusätzliche Lehrstellen angeboten werden?**
- **Welche flankierenden Maßnahmen sind erforderlich, dass sich durch die Ankündigung der „Erleichterten Kündigungsmöglichkeit“ gerade und ungewollter Weise die lernleistungsstarken Jugendlichen statt für eine Lehre, künftig vermehrt für den schulischen Ausbildungsweg „BMHS – Berufsbildende mittlere und höhere Schulen“ entscheiden könnten?**

Die große Herausforderung seitens der projektverantwortlichen Sozialpartner und der Politik wird darin liegen, trotz der sinkenden Zahl der 15 Jährigen und dem immer noch anhaltenden Trend zu einer schulisch orientierten Berufsausbildung lernleistungsstarke Jugendliche für die duale Ausbildung zu überzeugen. Das Gelingen dieser Initiative ist eine wesentliche Voraussetzung, um jene betriebliche Fachelite in ausreichendem Maß ausbilden zu können, die wir zur Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit benötigen.

KommR Egon Blum

Regierungsbeauftragter für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung