

Gemeinsamer Antrag 1

Der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen,
des Österreichischen Arbeiter- und Angestelltenbundes/FCG,
der Alternativen und Grüne GewerkschafterInnen/UG,
der Grünen Arbeitnehmer,
der Liste Perspektive,
des Bündnis Mosaik,
des Gewerkschaftlichen Linksblocks und
der Kommunistischen Gewerkschaftsinitiative - International

an die 153. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 28. April 2010

QUALITÄTSOFFENSIVE IN DER LEHRLINGSAUSBILDUNG

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert eine Qualitätsoffensive in der Lehrlingsausbildung.

Erhaltung und Ausbau der Qualität der betrieblichen Ausbildung

Die Qualität der betrieblichen Ausbildung ist in der Praxis ausschließlich vom Engagement und den Rahmenbedingungen des Lehrbetriebes abhängig und wird derzeit – mit Ausnahme des freiwilligen Praxistests im Zusammenhang mit den Förderungen - nur am Ende der Lehrzeit bei der Lehrabschlussprüfung outputorientiert geprüft. Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung ist derzeit kaum ein Thema und wird allenfalls im Zusammenhang mit den konkreten Geldleistungen bei betrieblichen Förderungen gesehen (vor allem Förderungen der Ausbildungsverbände, Zusatzausbildungen oder beim Qualitätsnachweis zur Mitte der Lehrzeit).

Die Installierung und nachhaltige Verankerung von Qualitätssicherungssystemen muss aber im Bereich der betrieblichen Ausbildung – auch unabhängig von den Förderungen – ein Thema sein und dazu führen, dass die Ausbildung der Jugendlichen zum einen an objektiv messbaren Qualitätskriterien orientiert ist und zum anderen auch Rahmenbedingungen vorhanden sind, die eine Überprüfung der Ausbildungsqualität nicht nur outputorientiert, sondern auch prozessorientiert unter Berücksichtigung pädagogisch - didaktischer Grundsätze ermöglichen.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- Qualitätssicherungssysteme in der betrieblichen Ausbildung zu installieren
- international anerkannten Standards festzulegen
- die Ausbildungsqualität in den Betrieben durch unabhängige Stellen regelmäßig überprüfen zu lassen
- Maßnahmen zur Qualitätssteigerung zu vereinbaren und zu evaluieren

Neuordnung der Vollziehung der Förderungen

Die Lehrlingsstellen bei den Wirtschaftskammern sind in erster Instanz mit der Vollziehung der Förderungen für die Lehrbetriebe betraut, wobei diese Vollziehung derzeit vor allem auf die Bedürfnisse der Betriebe ausgerichtet ist.

Wichtig ist daher eine klare Trennung zwischen den Aufgaben der Wirtschaftskammer als Interessenvertretung und den Aufgaben der bei der Lehrlingsstelle angesiedelten Förderstelle und eine konsequente Orientierung der Förderungen an Qualität, sodass vor allem die Betriebe, die ihre Lehrlinge gut qualifizieren davon profitieren. Damit verbunden ist auch, dass Betriebe, die die Rechtsvorschriften nicht einhalten bzw die ausschließlich am Arbeitsertrag des Lehrlings interessiert sind, von den Förderungen (zeitweise) ausgeschlossen werden sollen.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- das Berufsausbildungsgesetz durch eine neu zu schaffende Stelle, die angelehnt an die Organisation des AMS, nicht nur für die Förderungen, sondern auch für die gesamte Vollziehung des Berufsausbildungsgesetzes und vor allem für die Sicherung der Qualität in der Ausbildung zuständig ist, vollziehen zu lassen.

Coachingangebot für alle Lehrlinge – orientiert an den derzeitigen Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung

Bei Problemen steht den Lehrlingen derzeit die Rechtsberatung der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft zur Verfügung; darüber hinaus gibt es im Zusammenhang mit der ao Auflösung die Mediation und bei Lehrverhältnissen im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung die Berufsausbildungsassistenz; diese Angebote sind in der Praxis entweder auf die Problemlösung (Mediation) oder auf die Information und/oder die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Lehrverhältnis (Rechtsberatung) bzw auf die Begleitung und Unterstützung während des Lehrverhältnisses (Berufsausbildungsassistenz) ausgerichtet.

Für Lehrlinge, die während ihrer Ausbildung Probleme in Betrieb haben und/oder Unterstützung bei der Ausbildung oder auch bei persönlichen Krisen benötigen, soll ein zusätzliches Beratungs- und Coachingangebot zur Verfügung stehen; dieses Angebot muss für die Jugendlichen kostenlos sein. Wichtig ist auch, dass das Angebot bei den Jugendlichen bekannt ist und sie einen einfachen niederschweligen Zugang zum Coaching haben.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- ein kostenloses, einfach zugängliches Coachingangebot für alle Lehrlinge zur Verfügung zu stellen

Auflösung von Lehrverhältnissen – Evaluierung der einzelnen Lösungsgründe

Nach wie vor werden Lehrverhältnisse in hoher Zahl vor dem regulären Ausbildungsende mit unterschiedlichen Gründen gelöst. So wurden 2009 von 6.907 abgeschlossenen Lehrverträgen in Wien 2.946 wieder vorzeitig gelöst. Insbesondere die Lösungen in der Probezeit nehmen hier einen großen Teil ein.

Bei einvernehmlichen Auflösungen wiederum ist aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes eine Belehrung durch AK oder ASG erforderlich, da die Auflösung nur dann rechtswirksam ist, wenn diese Belehrung erfolgt ist. In der Praxis erfolgt eine umfassende Beratung der Lehrlinge über Rechtsfolgen, Vor- oder Nachteile der Auflösung, aber hauptsächlich in der Arbeiterkammer.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- die vorzeitigen Lehrvertragslösungen regelmäßig evaluieren zu lassen , um negativen Entwicklungen rechtzeitig entgegenwirken zu können
- die Möglichkeit der Belehrung gem § 15 Abs 5 BAG auf die AK zu beschränken und die Belehrungsmöglichkeit der Arbeits-und Sozialgerichte zu streichen.

Verkürzung der Probezeit auf ein Monat

Die Probezeit wurde im Jahr 2000 von zwei Monaten auf drei Monate auf Wunsch der Arbeitgeberseite verlängert, weil die Auflösung des Lehrvertrages nach der damaligen Rechtslage nach Ablauf der Probezeit nur mehr aus bestimmten, im Gesetz genannten Gründen möglich war und argumentiert wurde, dass die Betriebe bei Verlängerung der Probezeit mehr Lehrlinge aufnehmen würden. Seit Ende Juni 2008 gibt es nun auch die ao Auflösung des Lehrvertrages, wo kein Grund mehr angegeben werden muss. Die Erwartung, dass bei Verlängerung der Probezeit mehr Lehrlinge aufgenommen werden, hat sich nicht bestätigt. Nach der Verlängerung der Probezeit im Jahr 2000 ist die Zahl der betrieblichen Lehrverträge von 126.600 im Jahr 2000 auf 119.071 im Jahr 2004 zurückgegangen – das ist ein Rückgang von 6%. Ab dem Jahr 2005 ist die Zahl der Lehrverträge auch wegen den Lehrstellenförderungen wieder gestiegen.

Zusätzlich tritt zunehmend das Problem auf, dass die Probezeit bei Lehrlingen dazu verwendet wird, von Beginn an mehr Lehrlinge in einem Betrieb aufzunehmen als tatsächlich benötigt werden und während der Probezeit ein internes Wettrennen um die tatsächliche Lehrstelle abzuhalten. Zusätzlich können durch dieses Aufnahmeverhalten auch sehr elegant betriebliche Spitzenzeiten abgedeckt werden.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- die Probezeit auf ein Monat zu verkürzen, da dies auch im allgemeinen Arbeitsrecht üblich ist.

Weiterverwendungszeit – Verlängerung auf sechs Monate, unbefristetes Dienstverhältnis

Derzeit dauert die Weiterverwendungszeit drei Monate und in vielen Lehrverträgen wird bereits von Beginn an eine Befristung für das Dienstverhältnis im Rahmen der Weiterverwendungszeit vereinbart

– diese Befristung wird weder dem Grunde nach noch von den Rechtsfolgen her von den Lehrlingen bzw deren Eltern wahrgenommen und in der Praxis reicht es dann aus, wenn der Arbeitgeber am letzten Tag des befristeten Dienstverhältnisses mitteilt, dass das Dienstverhältnis nunmehr beendet ist.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- gesetzliche Regelungen zu schaffen, nach denen befristete Dienstverhältnisse für die Zeit der Weiterverwendung unzulässig sind und das an die absolvierte Lehrzeit anschließende Dienstverhältnis nur durch Kündigung beendet werden kann
- die Weiterverwendungszeit auf sechs Monate zu verlängern

Dienstfreistellung für Prüfer/innen – Verdienstentgangsregelung für Prüfer/innen

In der Praxis ergeben sich auch immer wieder Schwierigkeiten Lehrabschlussprüfungskommissionen zusammenzustellen, da die erforderliche Anzahl von Mitgliedern bzw. Prüfer/innen nicht immer zur Verfügung steht. Oft auch deshalb, weil es Arbeitgeber/innen ihren Arbeitnehmer/innen nicht gestatten, während der Arbeitszeit als Prüfer/innen zu fungieren und die Prüfer/innen daher Urlaub nehmen müssen. Dieses Problem wird durch die derzeit anlaufenden Praxistests zur Mitte der Lehrzeit nach der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG weiter verschärft. Um zur Lösung dieses Problems beizutragen, wäre es sinnvoll, in § 22 BAG für die Kommissionsmitglieder bzw. Prüfer/innen für die Lehrabschlussprüfung und für die Juror/innen für den Praxistest einen Anspruch auf Dienstfreistellung gegenüber dem/der Arbeitgeber/in bzw. einen dem § 8 Abs 3 Angestelltengesetz (AngG) bzw. § 1154b Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) nachgebildeten, nicht abdingbaren, Dienstverhinderungsgrund zu verankern. Diese Dienstfreistellung bzw. der Dienstverhinderungsgrund sollte mit einem Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in oder einem Anspruch auf Verdienstentgang gegenüber der Lehrlingsstelle verknüpft werden. Durch eine derartige Regelung könnte Rechtssicherheit und Motivation für die Prüfer/innen bzw. Juror/innen erreicht und damit auch die Besetzung der Prüfungskommissionen sichergestellt werden

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- einen Freistellungsanspruch für die Tätigkeit als Prüfer/in entweder unter Fortzahlung des Entgelts oder Zahlung des Verdienstentgangs durch die Lehrlingsstelle (mit Deckelung) gesetzlich zu regeln

Vorbereitungszeit auf die Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge sind derzeit für die Zeit der Lehrabschlussprüfung, nicht jedoch für eine dafür notwendige Vorbereitungszeit unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Um eine bessere Vorbereitung auf die Prüfung für die Lehrlinge zu gewährleisten wäre eine bezahlte Dienstfreistellung in der Dauer von zumindest drei Tagen sinnvoll.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- eine bezahlte Dienstfreistellung als Vorbereitungszeit auf die Lehrabschlussprüfung im Ausmaß von drei Tagen gesetzlich zu regeln

Gendergerechte Zusammensetzung der Prüfungskommissionen/Genderschulungen für Prüfer

In Lehrberufen mit nur wenigen weiblichen Lehrlingen kommt es im Zusammenhang mit dem Umgang der Prüfer mit den weiblichen Lehrlingen immer wieder zu Beschwerden. Um aber mehr Frauen in männerdominierte Bereiche zu integrieren ist es notwendig, den Umgang mit Mädchen und jungen Frauen bei den Lehrabschlussprüfungen zu professionalisieren und entweder die Prüfungskommissionen gendergerecht zusammenzusetzen oder Schulungen im Zusammenhang mit dem geschlechtssensiblen Umgang mit Mädchen und jungen Frauen bei den Lehrabschlussprüfungen anzubieten.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien fordert daher die Bundesregierung auf,

- für eine gendergerechte Zusammensetzung der Prüfungskommissionen bzw genderspezifische Schulungen für Prüfer zu sorgen

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------