

GERECHT GEHT ANDERS VOR ALLEM IN DER LEHRE!

Das österreichische System der Lehrlingsausbildung basiert auf der dualen Berufsausbildung. Dies bedeutet, dass die Lehrlinge zum einen im Betrieb und zum Anderen in der Berufsschule ausgebildet werden. Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) bietet uns den notwendigen gesetzlichen Rahmen, welcher durch die Berufsbilder ergänzt wird. In den vergangenen Jahren – konkret seit der FPÖ/ÖVP-Regierung – wurde dieser gesetzliche Rahmen mehrmals zugunsten der Betriebe und ihrer Lobby novelliert (Verlängerung der Probezeit, Verkürzung der Behaltspflicht). Dies alles fand jedoch seinen Höhepunkt in der BAG-Novelle 2008, mit welcher die erleichterte Kündigung der Lehrlinge auf der einen Seite und die massive Förderung der Ausbildungsbetriebe auf der anderen Seite eingeführt wurde.

Als wären die oben skizzierten Einschnitte in die Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen nicht schon drastisch genug, verzeichnen wir über die Jahre einen massiven Rückgang der Lehrstellen und einen gleichzeitigen Anstieg der Plätze in der als „Auffangnetz“ und „Übergangslösung“ gedachten überbetrieblichen Ausbildung. Damit verabschieden sich die Betriebe einmal mehr von ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung, den 40% der jungen Menschen in diesem Land, die sich für eine Lehrausbildung entscheiden, einen adäquaten und qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Sie wälzen darüber hinaus diese Verantwortung und die Kosten auf das AMS und somit auf die Allgemeinheit ab. Die immer wieder aufkeimenden Beteuerungen des gesamten Apparates der Wirtschaftskammer – angeführt von ihrem Präsidenten Dr. Christoph Leitl – wie wichtig die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen sei, ist angesichts der maroden Situation am Lehrstellenmarkt, der immer geringeren Bereitschaft der Betriebe Lehrlinge auszubilden und der immer geringeren Qualität der Berufsausbildung alles andere als glaubwürdig.

Der Gipfel der seitens der Wirtschaftskammer gesetzten Provokationen, ist die Weigerung einen BMHS-Abschluss als der Lehrabschlussprüfung gleichwertig anzusehen. Dadurch werden immer mehr junge Menschen, die bereits auf schulischem Weg eine Ausbildung abgeschlossen haben, erneut in ein Ausbildungsverhältnis gedrängt. Dies ist bildungspolitisch und wirtschaftlich eine grobe Verschwendung von Ressourcen. Zum einen fehlen diese Ausbildungsplätze am Lehrstellenmarkt und zum anderen wird fertig ausgebildeten KollegInnen eine adäquate Bezahlung vorenthalten.

Dem gegenüber steht der neueste Vorschlag der Wirtschaftskammer, den Zugang zur Lehre durch eine mittlere Reife zu beschränken und somit nur mehr einer kleinen Elite den Zugang zur regulären Lehrausbildung zu ermöglichen. Damit würde eine Drei-Klassen-Gesellschaft im Bereich der Lehrlinge entstehen, welche aus unserer Sicht nur abgelehnt werden kann. Wir wollen die beste Ausbildung für Alle und nicht für eine kleine elitäre Gruppe.

Daher fordert das 5. GPA-djp Bundesjugendforum:

- ⇒ Die sofortige Gleichstellung eines BMHS-Abschlusses mit dem Lehrabschluss, um eine neuerliche Eintragung eines Lehrvertrages zu verhindern und den KollegInnen eine adäquate Bezahlung zukommen zu lassen.
- ⇒ Erweiterung der Lehrlingsfreifahrt auf alle Fahrten von und zur Berufsschule als auch zum Berufsschulinternat.
- ⇒ Die sofortige Umwandlung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten in eine qualitativ hochwertige und staatlich finanzierte Alternative für jene Personen, die nach der 9. Schulstufe nicht weiter in die Schule gehen wollen und keine passende bzw. für sie interessante Lehrstelle finden.
- ⇒ Die sofortige Verkürzung der Probezeit auf 1 Monat, wobei den Lehrlingen die Möglichkeit eingeräumt wird, das Lehrverhältnis innerhalb von 3 Monaten ohne Angabe von Gründen und ohne rechtliche Konsequenzen jederzeit zu lösen.
- ⇒ Die sofortige Ausweitung der Behaltspflicht von derzeit 3 Monaten auf 12 Monate, um den jungen Menschen eine reale Chance am Arbeitsmarkt zu bieten.
- ⇒ Ausbau der Kompetenzen und Ressourcen der Arbeitsinspektorate um Gesetzesverstöße gegen das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) und schlechte Ausbildung von Lehrlingen schonungslos aufzudecken und die Verantwortlichen zu bestrafen.
- ⇒ Die sofortige Umwandlung aller „Lehrberufe“, welche außerhalb des BAG-Rahmens existieren, in reguläre Lehrberufe nach dem Berufsausbildungsgesetz.

- ⇒ Die sofortige Streichung des BAG § 15a (Ausbildungsübertritt) und somit die Abschaffung der so genannten „Lehrlingskündigung“.
- ⇒ Die Modernisierung und laufende Überarbeitung der Berufsbilder sowie der Lehrpläne für die Berufsschulen durch die SozialpartnerInnen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ministerien.
- ⇒ Für die Entwicklung von jungen Menschen ist es notwendig, ihnen einen geeigneten Freiraum zu geben, in dem sie sich mit Gleichaltrigen über Probleme austauschen können. Aus diesem Grund fordern wir einen eigenen Pausenraum für Lehrlinge ab 10 Lehrlingen pro Unternehmen.
- ⇒ Die Lehrlingsentschädigungen müssen sich an der Entlohnung der ArbeitnehmerInnen (Angestellte bzw. Facharbeiter) orientieren und zumindest 60% dieser Entlohnung im 1. Lehrjahr, 80% im zweiten Lehrjahr und 100% im 3. Lehrjahr sowie im 4. Lehrjahr betragen.

BERUFSORIENTIERUNG!

Arbeit und Beruf gelten bei jungen Menschen als zentrale Schlüsselkategorien für die eigene Lebensgestaltung, die Verwirklichung der Zukunftsinteressen und zur Identitätsbildung. Für viele junge Menschen ist aber die Entscheidung über den weiteren Lebensweg, eine der schwierigsten und so wählen viele jene berufliche Laufbahn, die vom sozialen Umfeld als die „beste“ Wahl empfunden und empfohlen wird.

Zu oft werden Jugendliche dabei in einen Ausbildungsweg gedrängt, der zwar dem Wunsch der Anderen und den regionalen Bedingungen entspricht, sich aber nur bedingt mit den eigenen Vorstellungen und Wünschen deckt. Hinzu kommt, dass sich auf diese Weise eine tradierte Berufswahl ergibt und dadurch ein Ausbrechen aus den Rollenbildern – und dadurch aus typischen Männer- und Frauenberufen – erschwert, wenn nicht sogar unmöglich, gemacht wird.

Aus unserer Sicht, welche durch mehrere Studien belegt ist, setzt die schulische Berufsorientierung zu spät an. Es ist nicht ausreichend, sich ab der 7. Schulstufe mit dieser Thematik zu beschäftigen. Die Jugendlichen befinden sich zu dieser Zeit mitten in der Pubertät, was ein weiterer Aspekt dafür ist, dass „typisch männliche“ oder „typisch weibliche“ Berufe ergriffen werden. Wir brauchen eine Berufsorientierung, die integraler Bestandteil der schulischen und vorschulischen Erziehung ist und bereits im Kindergarten beginnt, denn nur so können Rollenbilder aufgebrochen und den jungen Menschen eine selbstbestimmte Berufswahl ermöglicht werden.

Daher fordert das 5. GPA-djp Bundesjugendforum:

- ⇒ Das Angebot an kostenlosen und ganztägigen Kindergärten ist auszubauen bzw. zu schaffen!
- ⇒ Implementierung einer pädagogischen und auf Gender-Mainstreaming ausgerichteten Berufsorientierung in allen Bildungseinrichtungen und Bildungskonzepten!
- ⇒ In der Berufsorientierung ist ein spezieller Fokus auf das Aufbrechen bestehender Rollenbilder zu legen, der es den Kindern und Jugendlichen ermöglicht eine Berufswahl fernab von geschlechterspezifischen Rollenzuteilungen zu treffen.
- ⇒ Die Berufsorientierung ist nicht nach dem aktuell verfügbaren Lehrstellenangebot, sondern nach den Fähigkeiten und Neigungen der jungen Menschen auszurichten.
- ⇒ Es braucht einen Bildungsbegriff, der sich nicht an ökonomischen und wirtschaftlichen Interessen orientiert, sondern den Menschen in den Mittelpunkt rückt. Daher muss das Bildungskonzept nach humanistischen Aspekten ausgerichtet werden.
- ⇒ Die an den polytechnischen Schulen geführten Fachbereiche sind ein Spiegel für eine tradierte Berufswelt und tragen in keiner Weise dazu bei, die Jugendlichen zu ermutigen eine Berufswahl fernab von Rollenzwängen und verfügbaren Lehrberufen zu treffen. Daher muss sich die Breite der angebotenen Lehrberufe auch in den Fachbereichen der polytechnischen Schulen wiederfinden.

AUSBILDUNG DER AUSBILDERINNEN!

Die aktuelle rechtliche Situation im Bereich der LehrlingsausbilderInnen ermöglicht es, dass Personen welche die fachlichen, pädagogisch-methodischen und rechtlichen Kenntnisse besitzen, mit der Ausbildung der Lehrlinge eines Unternehmens oder Betriebes betraut werden können. Einzige weitere Voraussetzung ist die Absolvierung eines AusbilderInnenkurses – welcher in der Regel 40 Stunden dauert – und die Ablegung der AusbilderInnenprüfung!

Ist diese Qualifikation oder vielmehr dieser Nachweis erbracht, bedarf es auf Basis des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) keiner zusätzlichen oder regelmäßigen Weiterbildung. Dieser Zustand ist jedoch alles andere als ein Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsqualität, da hier in keiner Weise auf die technologischen, fachlichen und pädagogisch-methodischen Entwicklungen eingegangen wird. Um jedoch die Qualität der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen nachhaltig zu verbessern, bedarf es einer stärkeren und vor allem hochwertigeren Qualifikation der AusbilderInnen. So sind diese in einer gemeinsamen Ausbildung an einer pädagogischen Hochschule vor allem pädagogisch-methodisch zu qualifizieren und ihre Qualifikation ist durch eine AusbilderInnenakademie, wie sie beispielsweise in Vorarlberg besteht, in fachlicher und technologischer Hinsicht zu ergänzen. Diese Ausbildung muss jedoch in allen Bereichen (fachlich, technologisch, pädagogisch-methodisch) durch jährliche verpflichtende Kursmaßnahmen ergänzt werden.

Ein wesentliches Problem ist, dass die Lehrlingsausbildung häufig „nebenher“ passiert und die wesentliche Qualifikation als LehrlingsausbilderIn auch in den Kollektivverträgen nicht wiederfindet. Wir sind der Auffassung, dass auch diese Qualifikation in den Kollektivverträgen Berücksichtigung finden und sich daraus ein höheres Entgelt ergeben muss. Wer eine qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung will, muss auch die notwendigen Anreize für die AusbilderInnen schaffen.

Ein weiterer Beitrag die Ausbildungsqualität in den Betrieben zu steigern, ist es verpflichtend pro 10 Lehrlingen eine/n AusbilderIn zu bestellen und monatliche Qualitätsgespräche zwischen AusbilderIn, Lehrling, Jugendvertrauensrat und Betriebsrat zu führen. Bei diesen soll über die vermittelten Inhalte des Berufsbildes, Wünsche der Lehrlinge und Ausbildungsdefizite sowie Problemlösungen gesprochen werden. Diese Gespräche dürfen jedoch für die Lehrlinge keine rechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen und dienen ausschließlich der Steigerung der Ausbildungsqualität. Weiters sind die Ergebnisse in Form eines Gesprächsprotokolls binnen einer Arbeitswoche und von allen beteiligten Personen unterzeichnet an den Jugendvertrauensrat und an den Betriebsrat zu übermitteln.

Daher fordert das 5. GPA-djp Bundesjugendforum:

- ⇒ Die gemeinsame pädagogisch-methodische Ausbildung aller AusbilderInnen an einer pädagogischen Hochschule sowie die Ergänzung dieser Qualifikation durch technologische und fachliche Ausbildungen an einer AusbilderInnenakademie (Modell: Vorarlberg).
- ⇒ Verpflichtende jährliche Weiterbildung der AusbilderInnen sowohl im pädagogisch-methodischen als auch im technologischen und fachlichen Bereich!
- ⇒ Die Aufwertung der LehrlingsausbilderInnen durch die Schaffung eines eigenen finanziellen Qualifikationsrahmens im Kollektivvertrag, aus dem sich eine adäquate Einstufung und finanzielle Abgeltung der Tätigkeit ergibt!
- ⇒ Die gesetzliche Verankerung eines monatlichen Ausbildungsgespräches zwischen AusbilderIn, Lehrling, Jugendvertrauensrat und Betriebsrat. Hierbei sind die Ergebnisse in Form eines Gesprächsprotokolls binnen einer Arbeitswoche und von allen beteiligten Personen unterzeichnet an den Jugendvertrauensrat und an den Betriebsrat zu übermitteln.
- ⇒ Zur Steigerung der Ausbildungsqualität und zur Entlastung der AusbilderInnen fordern wir mindestens eine/n AusbilderIn pro 10 Lehrlingen.

BERUFSSCHULE!

Sieht der Alltag vieler Lehrlinge in der betrieblichen Praxis oft schon nicht gut aus, verschärft sich dieses Problem an den Berufsschulen noch weiter. Die Berufsschule kann oftmals ihrer Aufgabe, nämlich der theoretischen Ergänzung der betrieblichen Ausbildung, nicht mehr nachkommen. Dies liegt vor allem daran, dass sich die Wirtschaftskammer im Auftrag ihrer FunktionärInnen und somit im Auftrag der Ausbildungsbetriebe, vehement gegen eine Ausweitung der Berufsschulzeit und somit einer Steigerung der schulischen Ausbildungsqualität wehrt. Argumentativ wird dies damit

begründet, dass die Lehrlinge ansonsten in den Betrieben fehlen und ohnedies schon zu viel Zeit in der Berufsschule verbringen. Aber auch die Länder als jene Gebietskörperschaften, welche als Schulerhalter und somit als Kostenträger auftreten, dürfen in dieser wesentlichen Frage nicht aus der Verantwortung genommen werden. So sind sie es, die bei beinahe jeder Diskussion um eine Ausweitung der Berufsschulzeit das Konsolidierungsverfahren auslösen und jegliche Möglichkeit unser Ziel zu erreichen zu Nichte machen. All das führt in logischer Konsequenz dazu, dass nur mehr die berufsbezogenen Fächer unterrichtet werden und kein Platz für eine Weiterqualifizierung der Lehrlinge in Fremdsprachen oder im Bereich soziale Kompetenz besteht.

Daher fordern wir die Herauslösung der Berufsschulen aus der Kompetenz der Länder und die Finanzierung selbiger durch den Bund. Auch die Anzahl der Stunden je zu unterrichtendem Lehrberuf als auch die Form des Unterrichts und ein Benchmark für die Ausstattung soll zur Angelegenheit des Bundes erklärt werden. Hingegen sollen die Standortfrage, die Unterrichtsform – also Block- oder Tagesunterricht – sowie die ergänzende Ausstattung der Schulen auch weiterhin in der Kompetenz der Länder bleiben. Aber auch in punkto KlassenschülerInnenhöchstzahl und Unterrichtsmethodik, herrscht dringender Handlungsbedarf. So erinnert die Anzahl der SchülerInnen je Klasse mit bis zu 30 Personen und der vorherrschende Frontalunterricht mehr an mittelalterliches Lernen als an einen offenen, qualitativ hochwertigen Unterricht in welchem die SchülerInnen im Mittelpunkt stehen. Genau darum fordern wir eine Abkehr von tradierten und überholten Unterrichtsmethoden und die Senkung der KlassenschülerInnenhöchstzahl auf max. 15 Personen! Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) beinhaltet eine Regelung wonach Lehrlinge, die die Berufsschule in einer geblockten Unterrichtsform besuchen, während dieser Zeit nicht im Betrieb beschäftigt werden dürfen. Auch im Bereich der Tagesschule dürfen Lehrlinge zur Arbeitsleistung im Betrieb nur heran gezogen werden, wenn dies zumutbar ist. Die betriebliche Realität zeigt uns, dass diese Bestimmungen sehr häufig übertreten werden. Daher fordern wir eine Verschärfung und Ergänzung dieser Bestimmungen. So braucht es neben strengeren Strafen für eine BAG-Übertretung, dringend eine Regelung wonach die Lehrlinge an Tagen, an denen der Unterricht entfällt (schulautonome Tage, Zwickeltage...) nicht zur Arbeitsleistung im Betrieb herangezogen werden dürfen und ihnen hierfür auch kein Urlaub oder Zeitausgleich verbucht werden darf.

Daher fordert das 5. Bundesjugendforum der GPA-djp:

- ⇒ Eine massive Ausweitung der Berufsschulzeit unter Berücksichtigung eines ganzheitlichen Bildungskonzeptes, welches auch die Vermittlung von lebenden Fremdsprachen und sozialen Kompetenzen vorsieht.
- ⇒ Die Herauslösung der Berufsschulen aus der Kompetenz der Länder und die Finanzierung selbiger durch den Bund. Hierbei soll die Berufsschulzeit je Lehrberuf, die minimale Ausstattung der Berufsschulen sowie die Unterrichtsmethodik durch das zuständige Ministerium in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften erfolgen. Die Standortfrage sowie eine zusätzliche Ausstattung der Berufsschulen sollen auch in Zukunft in der Kompetenz der Länder liegen.
- ⇒ Die Abkehr von tradierten und überholten Unterrichtsformen und die Schaffung eines Lern- und Lebensraumes Schule in dem der/die SchülerIn im Mittelpunkt steht.
- ⇒ Die Senkung der KlassenschülerInnenhöchstzahl an den Berufsschulen auf maximal 15 Personen pro Klasse!
- ⇒ Schulzeit ist Schulzeit! Daher sind die geltenden Bestimmungen im BAG zu verschärfen und verstärkt zu kontrollieren. Des Weiteren sind diese Bestimmungen so zu ergänzen, dass die Lehrlinge an Zwickeltagen an denen der Unterricht entfällt und an schulautonomen Tagen ohne Abzug von Urlaub oder Zeitausgleich nicht zur Arbeitsleistung im Betrieb heranzuziehen sind!
- ⇒ Eine sofortige gesetzliche Regelung zur Übernahme der Kosten für das Berufsschulinternat durch die Betriebe!

LEHRSTELLENFÖRDERUNG!

Mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jahr 2008 wurde die Förderung der betrieblichen Ausbildung – also die Lehrstellenförderung – neu organisiert! Seither gliedert sich diese Förderung, welche aus dem Insolvenzausgleichfonds finanziert wird, in mehrere Förderarten, die ausschließlich den Betrieben zugute kommen. Da nützt es auch nichts, dass das Fördervolumen mit der Aussetzung des „Praxistests“ im Jänner 2011 von 265 Millionen Euro auf 150 Millionen Euro gekürzt wurde. Nach wie vor werden die Förderungen ohne jegliche Bindung an die Ausbildungsqualität nach dem Gießkannenprinzip an die Betriebe vergeben. Wir wollen weg von der „Gießkanne“ hin

zu einem Fördersystem das ausschließlich qualitativ hochwertige Ausbildung belohnt. Hierzu ist es notwendig ein Fördersystem einzurichten, welches sich an Benchmarks orientiert. Dieses könnte wie folgt aussehen:

Die Lehrlinge treten zu einer Teilprüfung an, welche auf die Lehrabschlussprüfung anzurechnen ist.	25 Punkte
Die Betriebe führen für alle Auszubildenden eine elektronische Ausbildungsdokumentation nach standardisierten Vorgaben.	15 Punkte
Die Betriebe nehmen an einem unabhängigen Qualitätsaudit in Form eines „Peer Review“ teil. Dieses ist durch eine noch zu schaffende unabhängige „Agentur zur Qualitätssicherung in der Lehrausbildung“ abzunehmen.	10 Punkte
Die Betriebe erhalten eine Auszeichnung nach § 30 BAG (staatlich ausgezeichnete Lehrbetrieb). Hierbei sind die Kriterien neu zu definieren. Weiters ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, ob die Betriebe diese Kriterien noch erfüllen.	5 Punkte
Die Lehrlinge werden mittels Fragebogen zur Ausbildungssituation befragt. Die Ergebnisse werden seitens der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer ausgewertet und mit den AusbildungsleiterInnen besprochen.	10 Punkte
Eine Antrittsquote in Bezug auf die Lehrabschlussprüfung von 100% ist zu erreichen!	5 Punkte
Die Lehrlinge nehmen an Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung teil.	5 Punkte
Die Betriebe ermöglichen die Entsendung von MitarbeiterInnen in die Kommissionen zur Abnahme der Lehrabschlussprüfung!	5 Punkte
In Betrieben in welchen ein Jugendvertrauensrat bzw. Betriebsrat nach den ArbVG-Bestimmungen zu wählen ist, besteht ein solcher!	25 Punkte
Im Unternehmen besteht ein Ausbildungsplan, der dazu führt, dass die Lehrlinge in unterschiedlichen Abteilungen eingesetzt werden und mindestens 6 Seminare, welche eine Qualifizierung über das Berufsbild hinaus ermöglichen, besucht werden.	10 Punkte
Die AusbilderInnen nehmen jährlich an Qualifizierungsmaßnahmen teil, in welchen sie pädagogisch-methodisch, technologisch und fachlich geschult werden.	10 Punkte
Bei Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat dürfen keinerlei Mängel in Bezug auf die Lehrlingsausbildung festgestellt werden.	15 Punkte
Im Betrieb besteht ein Prämiensystem, welches den Lehrlingen zugute kommt und nur an diese ausbezahlt wird.	10 Punkte

Das jährlich vorhandene Fördervolumen wird im Herbst des Vorjahres mit den österreichweiten Lehrlingszahlen umgelegt und so ein maximaler Förderbetrag pro Lehrling ermittelt. Weiters ist für jeden Lehrling ein Punktekonto anzulegen, welches am Ende eines Lehrjahres abgerechnet wird. Dadurch ergibt sich auch, der an den Betrieb pro Lehrling auszubehaltende Förderbetrag. Erhält ein Betrieb weniger als 80 % der möglichen Punkte, ist keine Förderung auszubehalten. Sollte ein Benchmark im Betrieb nicht möglich sein, werden die restlichen Punkte als Grundlage herangezogen (siehe Abb.1). Wesentlich ist auch hier, dass die Förderung nur ausbezahlt wird, wenn das ganze Lehrjahr im selben Unternehmen zurückgelegt wurde. Kommt es zur Verletzung von arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, hohen Lösungsquoten von Lehrverträgen, hohen Durchfallquoten oder hohen Nichtantrittsquoten bei der Lehrabschlussprüfung ist der Betrieb von der Lehrstellenförderung auszuschließen und die gesamte Lehrstellenförderung die ausbezahlt wurde zurückzufordern.

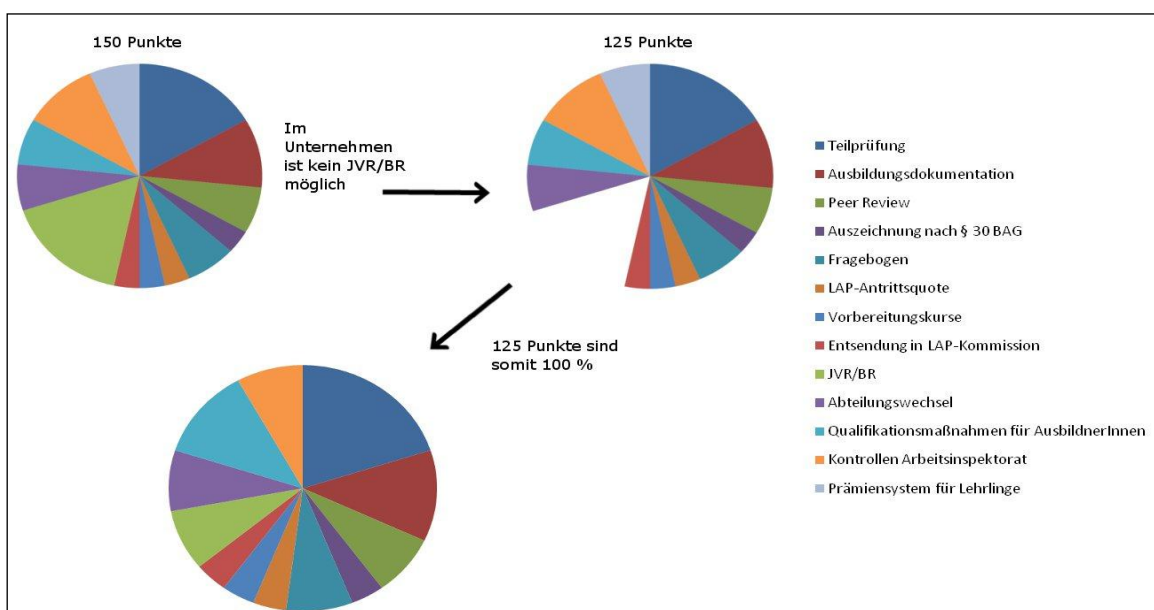


Abb.1

Das 5. GPA-djp Bundesjugendforum fordert:

- ⇒ Das Abgehen von der bestehenden Lehrstellenförderung und die Schaffung eines nach Qualitätskriterien ausgerichteten Fördersystems anhand der oben skizzierten Kriterien.
- ⇒ In allen Kollektivverträgen ist eine Prämie, welche für einen guten oder ausgezeichneten Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung an die Lehrlinge ausbezahlt wird, zu verankern.
- ⇒ In allen Kollektivverträgen ist eine Prämie, welche für einen guten oder ausgezeichneten Erfolg in der Berufsschule an die Lehrlinge ausbezahlt wird, zu verankern.
- ⇒ Allen Lehrlingen ist eine Teilnahme an den Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung in der Arbeitszeit zu ermöglichen. Des Weiteren sind die entstehenden Kosten von den Betrieben zu übernehmen. Außerdem ist allen Lehrlingen zur Prüfungsvorbereitung (Lehrabschlussprüfung, Zwischenprüfungen, Matura...) eine Woche bezahlte Freistellung gewährt wird.
- ⇒ Die Ausbildungsbetriebe sind in regelmäßigen Abständen von einer zu schaffenden „Agentur zur Sicherung der Ausbildungsqualität“ und durch die Arbeitsinspektorate zu kontrollieren.
- ⇒ Die Kriterien zur Vergabe einer Auszeichnung nach § 30 BAG (staatlich ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb) sind neu zu definieren. Des Weiteren ist diese Auszeichnung nur für einen bestimmten Zeitraum zu vergeben.
- ⇒ Die Betriebe müssen verpflichtet werden, unter Einbindung von Betriebsrat und Jugendvertrauensrat einen Ausbildungsplan anhand des Berufsbildes zu erstellen in welchem ein regelmäßiger Abteilungswechsel, in für die Ausbildung relevanten Abteilungen, vorzusehen ist.
- ⇒ Die Betriebe müssen in die zusätzliche Qualifizierung der Lehrlinge investieren und den Besuch von zumindest 6 Seminaren pro Lehrjahr (Erste Hilfe, Rhetorik, Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung, Kommunikation...) ermöglichen und diese auch finanzieren.
- ⇒ Die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Freistellung für die Lehrabschlussprüfung – derzeit ist lediglich die notwendige Zeit frei zu geben – sind auszuweiten. Die Lehrlinge müssen sowohl am Tag der schriftlichen als auch am Tag der mündlichen Lehrabschlussprüfung zur Gänze von der Arbeitsleistung im Betrieb freigestellt werden.
- ⇒ Um die Ausbildungsqualität nachhaltig zu sichern, ist es aus unserer Sicht notwendig das Verfahren nach § 3a BAG, wonach die Eignung des Betriebes zur Ausbildung von Lehrlingen überprüft wird, in regelmäßigen Abständen zu wiederholen.
- ⇒ Teilprüfungen zu Mitte der Lehrzeit sind einzuführen und an die Lehrabschlussprüfung anzurechnen.