

Arbeitsmarkt – Zukunft 2010
Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung
zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Ausbildung und Beschäftigung junger Menschen ist ein wirtschafts- und gesellschaftspolitisch sehr wichtiges Thema. Junge Menschen sind das Kapital der Zukunft und brauchen Perspektiven. Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Entwicklung am Jugendarbeits- sowie auch am Lehrstellenmarkt soll auf der Grundlage der bisher gesetzten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche die Trendwende - seit Jahresbeginn 2006 ist der Bestand an jugendlichen Arbeitsuchenden überdurchschnittlich rückläufig, seit 2005 kommt es zu deutlichen Anstiegen von Lehrverhältnissen – nachhaltig abgesichert werden.

Die Zielsetzung der umfassenden Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen in Verbindung mit der Garantie einer beruflichen Ausbildung soll durch die anforderungsgerechte Weiterentwicklung der Fördersysteme und Rahmenbedingungen im Bereich der dualen Berufsausbildung bzw. der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wie auch der organisatorischen Durchführung realisiert werden.

Das in der Folge dargestellte und vereinbarte Reformpaket soll ab dem Ausbildungsjahr 2008/09 umgesetzt werden, die legislativen bzw. normativen Vorbereitungen werden mit Ende 1. Quartal 2008 abgeschlossen.

Das neue System der betriebsbezogenen Förderungen zur Lehrausbildung wird über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer unter Einbindung der Arbeitnehmervertreter abgewickelt. Die grundlegenden Rahmenbedingungen und Ziele dieses neuen Fördersystems werden im Berufsausbildungsgesetz geregelt. Die Festlegung konkreter Förderkriterien und -höhen erfolgt durch einen dafür neu einzurichtenden Ausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats, der in Aufbau und Funktion dem drittelparitätisch eingerichteten AMS-Verwaltungsrat nachgebildet wird.

Die personenbezogenen Förderungen, die auf Basis eines den lehrstellensuchenden Jugendlichen betreffenden arbeitsmarktpolitischen Betreuungs - und Beratungsvorganges gewährt werden, sind gesetzlich bzw. in entsprechenden Richtlinien des AMS weiterzuentwickeln und fallen weiterhin in den Verantwortungsbereich des AMS.

1. Das neue System der betriebsbezogenen Förderungen

1.1. Basisförderung

- An Stelle der bisher für jedes Lehrverhältnis gewährten einheitlichen Lehrlingsausbildungsprämie wird ein neues System einer differenzierten, bedarfsgerechten Basisförderung eingeführt. Das an der Höhe der tatsächlich bezahlten kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung ausgerichtete Förderungsmodell sieht nach Lehrjahren gestaffelte Beihilfensätze vor: 1. Lehrjahr Förderung iHv drei Lehrlingsentschädigungen; 2. Lehrjahr Förderung iHv zwei Lehrlingsentschädigungen; 3. und 4. Lehrjahr iHv einer Lehrlingsentschädigung bzw. bei 3,5 Jahren Ausbildungsdauer einer halben Lehrlingsentschädigung.
- Förderungsvoraussetzung ist, dass der Lehrvertrag über das ganze Ausbildungsjahr aufrecht war oder durch Zeitablauf geendet hat; die Beihilfe wird wie bisher die Lehrlingsausbildungsprämie im Nachhinein gewährt.
- Dieses neue System wird für Lehrverhältnisse, die ab 01.07.2008 beginnen, eingeführt. Für Lehrverhältnisse, die bis zum 30. Juni 2008 begonnen haben, kann im Sinne des Auslaufprinzips ausschließlich die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden. Doppelförderungen müssen vermieden werden.

1.2. Blum Bonus II

Neben der Basisförderung besteht die Möglichkeit von zusätzlichen betrieblichen Förderungen, die einerseits Anreize zur Schaffung zusätzlicher Lehrstellen geben und sich andererseits an qualitätsbezogenen Kriterien orientieren.

Anknüpfungspunkte für diese in Richtlinien näher zu bestimmenden Förderungsmöglichkeiten sind u.a.

- **die Ausbildung von Lehrlingen** in Weiterentwicklung des bisherigen Blum Bonus als Förderung für Betriebe. Der Blum Bonus II wird dabei befristet bis 2010 für folgende Unternehmen gewährt:
 - für alle neu gegründeten Unternehmen für alle Lehrlinge, die innerhalb von fünf Jahren ab Neugründung einen Lehrvertrag erhalten ,

- für alle Unternehmen, die erstmals Lehrlinge ausbilden, für alle Lehrlinge, die innerhalb eines Jahres ab Einstieg in die erstmalige Ausbildung eingestellt werden,

- für solche Unternehmen, die nach einer Unterbrechung ihrer Lehrlingsausbildung von zumindest drei Jahren wieder in die Lehrlingsausbildung einsteigen, für alle Lehrlinge, die innerhalb eines Jahres ab Wiedereinstieg des Unternehmens einen Lehrvertrag erhalten.

- Im Sinne der gewünschten **Qualitätsförderung** soll es für diejenigen Betriebe, deren Lehrlinge sich zur Mitte der Lehrzeit erfolgreich einer Qualitätsprüfung unterziehen, einen Qualitätsbonus geben
- **Weiterbildungsmaßnahmen von Ausbildnern** zur Sicherstellung eines hohen fachlichen pädagogisch-didaktischen Standards
- **Prämien für Lehrabschlussprüfungen** mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg
- **Zusatzausbildungen von Lehrlingen**, die über das gesetzlich vorgeschriebene Berufsbild hinausgehen und dadurch das Qualifikationsniveau weiter erhöhen.
- **Förderung von Ausbildungsverbänden** in Form sowohl von „freiwilligen“ Ausbildungsverbänden (Vereinbarung zwischen Betrieben zur Ausbildung über das jeweilige Berufsbild hinaus) als auch „verpflichteten“ Ausbildungsverbänden zur Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes.
- **Förderung von lernschwachen Jugendlichen** durch Kostenfreistellung für das Nachholen des Berufschulabschlusses in Form von lehrgangsmäßigen oder geblockten Schulungen
- **Regionale Förderansätze** für Berufe, in denen Fachkräftemangel herrscht, mit einem Einkommen über dem Medianeinkommen und unter Berücksichtigung des Stellenangebotes und des AMS Qualifikationsbarometers
- Betriebliche Maßnahmen für einen gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen.

2. Personenbezogene Förderungen des AMS und Ausbildungsgarantie durch überbetriebliche Lehrausbildung

Das bestehende **Instrumentarium des AMS** zur Förderung der Jugendbeschäftigung und der berufsbezogenen Ausbildung wird weiterhin nach den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Vorgaben eingesetzt. Dazu zählt auch die Förderung für die Ausbildung von Mädchen in typischen Männerberufen zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarkts.

Die überbetriebliche Lehrausbildung wird ergänzend zum weiterhin prioritären betrieblichen Lehrstellenangebot als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre ausgebaut und als gleichwertiger und regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung eingerichtet. Zu den Zielgruppen der überbetrieblichen Lehrausbildung zählen Jugendlichen, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle mehr finden können, sozial benachteiligte und lernschwache Jugendliche, im vermehrten Ausmaß auch das beträchtliche Potenzial an Bildungsabbrechern sowie auch leistungsstärkere Jugendliche in Lehrberufen mit Fachkräftemangel und nicht ausreichendem Lehrstellenangebot.

- Ziel ist es, dass die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss im Rahmen der „Ausbildungsgarantie“ absolviert werden kann bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle. In diesem Sinne ist durch entsprechende legislative Maßnahmen die überbetriebliche Lehrlingsausbildung auf das gesamte Berufsbild sowie auf die ganze Lehrzeit auszurichten.
- Die den Maßnahmenteilnehmern gewährte Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes wird generell auf das Niveau der nach den AMS-Richtlinien für die § 30 BAG- und IBA-Lehrgänge geltenden Fördersätze (derzeit 1. und 2. Lehrjahr: € 240,- pro Monat und 3. Lehrjahr: € 555,- pro Monat) angehoben.
- Bei überbetrieblichen Lehrausbildungen ist eine Entkoppelung des gesetzlich vorgesehenen Anerkennungsverfahrens vom Vergabeverfahren des AMS und eine verstärkte Einbeziehung des Bundes-Berufsausbildungsbeirats anzustreben.
- Hinsichtlich der von den Ausbildungseinrichtungen organisierten Betriebspraktika ist vom Verwaltungsrat des AMS deren maximale Dauer festzulegen und sind

vom AMS entsprechende Maßnahmen zur Verstärkung und Verbesserung der Qualitätssicherung zu setzen.

- Die Regelung bezüglich des Beginns der Lehrgänge ist dahingehend zu flexibilisieren, dass bei Bedarf auch ein zeitgleicher Beginn von Lehrgängen und Berufsschule ermöglicht wird. Dadurch sollte aber die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrausbildung und damit die Subsidiarität der Arbeitsmarktförderung nicht beeinträchtigt werden.
- Insbesondere für die Zielgruppe der „älteren“ Jugendlichen (Dropouts, Jugendliche, die für eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung in Frage kommen etc.) sind je nach Bedarf auch über das Angebot der überbetrieblichen Lehrausbildung hinausgehende Qualifizierungsmöglichkeiten (z.B. FacharbeiterInnenintensivausbildungen, AMS-Kurse etc.) mit dem Zweck der Vorbereitung auf eine Lehrabschlussprüfung zu eröffnen.

Die Zahl der für die oben angeführten Maßnahmen zur Verfügung gestellten Plätze soll sich bedarfsorientiert wie folgt entwickeln:

im Ausbildungsjahr 2007/2008: 12500 Plätze

im Ausbildungsjahr 2008/2009: 15000 Plätze

im Ausbildungsjahr 2009/2010: 17000 Plätze

3. Rahmenbedingungen I - Regelung für einen Ausbildungsübertritt

Ein Ausbildungsübertritt bei einer außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses wird jeweils unter den im Sozialpartnerpapier „Arbeitsmarkt-Zukunft 2010“ festgelegten Bedingungen zum Ende des ersten oder zweiten Lehrjahres ermöglicht, wobei zuvor ein Mediationsverfahren vorgesehen ist, in dessen Rahmen eine von allen Beteiligten akzeptierte Vereinbarung angestrebt werden soll. Das AMS hat - sofern individuell angestrebt - eine Fortführung und den Abschluss der Ausbildung in betrieblicher oder überbetrieblicher Form zu ermöglichen.

4. Rahmenbedingungen II - Aufstockung der Personalressourcen AMS und Ausbau der AMS- Fachkräftequalifizierung

Der Personalstand des AMS wird um 150 Mitarbeiter gemäß dem in der 14. Sitzung des AMS-Verwaltungsrats am 18.09.2007 beschlossenen Positionspapier, insbesondere auch zur Erschließung des Potenzials an Arbeitsuchenden für die Fachkräftequalifizierung, angehoben. Die Finanzierung des Personals 2008 erfolgt im Rahmen der Präliminarien. Der Ausbau der AMS-Qualifizierungen im Fachkräftebereich soll schrittweise und je nach arbeitsmarktpolitischem Bedarf des für derartige Programme rekrutierbaren Potenzials an Arbeitsuchenden und der verfügbaren Ausbildungskapazitäten erfolgen. Vorgesehen ist eine Aufstockung der AMS-Fachkräfteausbildungen im Jahr 2008 um 2.500, im Jahr 2009 um 5.000 und im Jahr 2010 um bis zu 10.000, wobei die Ausbildung von Frauen sowie der jeweilige regionale Bedarf besonders zu berücksichtigen sind. Die für diesen „Förderansatz“ vorgesehenen zusätzlichen Mittel können für die Maßnahmen selbst, eine allenfalls erhöhte DLU (Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts) und für den Zukauf notwendiger externer Dienstleistungen zur Aufschließung des TeilnehmerInnenpotentials (z.B. Screening) verwendet werden.

5. Rahmenbedingungen IV - Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping

Die Zeit bis zum Ende der Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit wird dazu genutzt, um Maßnahmen im Sinne des Sozialpartnerpapiers „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ zum Schutz vor Lohn- und Sozialdumping zu ergreifen und sich im Rahmen der EU dafür einzusetzen, dass europäische Normen zur Ermöglichung eines wirksamen grenzüberschreitenden Vollzugs geschaffen werden.