



Lehrverträge werden immer attraktiver

Für ein Drittel aller Jugendlichen stellt die berufliche Grundausbildung einen wichtigen Schritt in die Erwachsenenwelt dar. Sie tasten sich an die Arbeitswelt heran, lernen sich zu behaupten, Verantwortung zu übernehmen, sich zu integrieren und korrekt zu verhalten, Selbstbewusstsein zu entwickeln und Leistung zu erbringen. Jugendliche, welche die Schulpflicht erfüllt und das Mindestalter von 15 Jahren für die Arbeitsfähigkeit erreicht haben, können damit beginnen, ihren konkreten Berufswunsch in einem Lehrberuf zu verwirklichen. Die Lehrzeit erfolgt teils durch eine betriebliche, teils durch eine schulische Ausbildung. Man spricht von einem dualen System. Der eindeutige Schwerpunkt liegt dabei in der Wissensvermittlung durch die praktische Arbeit im Betrieb. Der Ausbilder vermittelt dem Lehrling all jene Kenntnisse und Fertigkeiten, die für eine spätere selbständige Ausübung seines Berufes notwendig sind. Die Berufsschule hat die Aufgabe, diese praktische Ausbildung zu integrieren. Es werden dem Lehrling theoretische Grundkonzepte vermittelt, grundsätzliche ökonomische Aspekte der Arbeitswelt erläutert.

Der Lehrvertrag per se ist ein befristetes Arbeitsverhältnis. Es gibt die so genannte berufsvorbereitende Lehre, welche zur Erfüllung der Bildungspflicht dient. Dieselbe ist in Italien bis zur Erreichung des 18. Lebensjahres vorgesehen. Diese Lehre darf nicht länger als 3 Jahre dauern. Des Weiteren gibt es die so genannte berufsqualifizierende Lehre, welche als praktische Ausbildung am Arbeitsplatz gedacht ist. Es handelt sich dabei um eine Art Spezialisierung oder vertiefende Lehre. Sie ist für Jugendliche im Alter von 18 bis 25, in Ausnahmefällen 29 Jahren vorgesehen und hat eine Dauer von 2 bis 6 Jahren. Es gibt aber auch die so genannte Diplomlehre oder ausbildungsergänzende Lehre, die zur Erlangung eines Oberschul- oder Universitätsabschlusses führt. Die Voraussetzungen sind dabei dieselben wie bei der vorher gehenden Art von Lehre.

Eine Frage, welche sich in diesem Zusammenhang oft gestellt wird ist die, ob ein Betrieb die Möglichkeit hat, junge Personen mit einem Lehrvertrag zu beschäftigen, welche bereits in Besitz eines Oberschul- oder Hochschuldiplom sind. Diese Frage ist klar mit „ja“ zu beantworten. Es ist ohne Probleme möglich, es müssen lediglich bestimmte Voraussetzungen gegeben sein. Die zu beschäftigende Person darf das Alter von 25, in Ausnahmefällen von 29 Jahren nicht überschritten haben und im Vorfeld in einem regulären Arbeitsverhältnis nicht bereits jenen Beruf ausgeübt haben, für welchen sie ausgebildet werden soll. Ferner muss sich das Unternehmen verpflichten, dem Beschäftigten im Lehrvertrag im Sinne der dualen Ausbildung eine theoretische Ausbildung zukommen zu lassen, falls vorhanden über die Berufsschule oder betriebsintern zu organisieren. In jedem Fall ist diese theoretische Ausbildung zu dokumentieren. Die Anzahl der Stunden richtet sich dabei nach dem jeweiligen Nationalen Kollektivvertrag.

Der ökonomische Vorteil eines Lehrvertrages liegt auf der Hand. Unabhängig von der bereits erwähnten Befristung, sind die Sozialbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers bedeutend niedriger als bei einem ordentlichen Arbeitsverhältnis. Die Höhe der Sozialangaben richtet sich dabei nach der Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter. Dennoch ist der Vorteil beträchtlich. Der Betrieb kommt in den Genuss dieser Vorteile nicht nur für die gesamte Dauer des Lehrvertrages, sondern auch für ein weiteres Jahr im Falle einer Bestätigung des Arbeitsverhältnisses auf unbefristete Zeit.

Damit ein Betrieb überhaupt einen Lehrling beschäftigen darf, ist es notwendig, eine entsprechende Autorisierung bei dem dafür zuständigen Landesamt, dem Amt für Lehrlingswesen einzuholen. Die Autorisierung Lehrpersonal einzustellen, wird dabei für jene Berufsprofile ausgestellt, welche im Vorfeld von der Landesregierung genehmigt worden sind und klarerweise auf der Basis einer entsprechenden betrieblichen Autorisierung. Dabei muss der Betrieb über die notwendigen

Voraussetzungen verfügen. So kann etwa ein Handelsbetrieb keinen Lehrling im Bereich Hydraulik einstellen. Ein Betrieb muss nachweisen können, dass er im entsprechenden Bereich tätig ist und über entsprechende Fachkräfte verfügt, welche die Rolle des Ausbildners übernehmen können. Zudem muss der Ausbildner im Betrieb über eine sogenannte berufspädagogische Kompetenz verfügen, welche er im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit oder aber durch den Besuch eines eigens dafür organisierten Kurses erworben hat.

Auch wenn im ersten Moment die Materie eher komplex erscheinen mag, so ist doch der Lehrvertrages sowohl aus bildungstechnischer als auch aus ökonomischer Sicht ein sehr sinnvolles Instrument, junge Fachkräfte in unterschiedlichen Unternehmensbereichen zu beschäftigen. Es gilt sich lediglich, auch mit Hilfe einer qualifizierten Beratung, in die Materie einzuarbeiten, im Unternehmen die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die entsprechenden Maßnahmen zu setzen.