

Retter in der Not?

Das Wiener Ausbildungsverbundmodell als Antwort auf die COVID-19-Krise

Gastronomie und Hotellerie sind durch die COVID-19-Krise wirtschaftlich schwer angeschlagen. Entsprechend herausfordernd ist es, die betriebliche Ausbildung in diesem Bereich weiterhin zu gewährleisten und künftig abzusichern. In Wien haben die Sozialpartner ein Ausbildungsverbundmodell entwickelt, das Lehrbetrieben die Fortsetzung der Ausbildung für eine bestimmte Zeit ohne Kosten ermöglicht. Das im Beitrag vorgestellte Pilotprojekt könnte Vorbild für ein branchenübergreifendes und überregionales Regelmodell sein. Potenziale werden abschließend skizziert.

COVID-19 und die Wiener Gastronomie und Hotellerie

Die Wiener Gastronomie und insbesondere die Hotellerie sind durch die COVID-19-bedingten Einschränkungen und Auflagen (z.B. Maskenpflicht von Personal und Gästen, Vorverlegung von Sperrstunden, Sitzplatzbeschränkungen, Ausgangssperren) sowie den Lockdown wirtschaftlich schwer angeschlagen. So waren in den letzten zwölf Monaten die Betriebe dieser Branchen in etwa zur Hälfte der Zeit komplett geschlossen, in der restlichen Zeit nur unter Auflagen geöffnet. Wien mit seinem hohen Anteil an Städte- und Konferenztourismus ist vom Nächtigungs-/Umsatzeinbruch besonders betroffen. Basierend auf den Erfahrungen des ersten Lockdowns und einer zu befürchtenden zweiten Welle im Herbst haben die Wiener Sozialpartner schon im Sommer 2020 erste Überlegungen angestellt, wie einer rezessiven Wirtschaftsentwicklung – mit ihren entsprechend negativen Effekten auf das Lehrstellenneueangebot – gegen-

gesteuert werden kann. Ergänzend zu den Unterstützungsinstrumenten auf Bundesebene (vgl. Infokasten) wurden dabei drei Ziele verfolgt:

- Lehrplätze in der Wirtschaft trotz der Unsicherheit mittelfristig (und insbesondere auch schon für den Herbst 2020) ermöglichen,
- Ausbildungsbetriebe unterstützen und mittelfristig erhalten sowie
- qualitätsvolle Ausbildung auch bei Kurzarbeit oder kurzfristigen Betriebsschließungen sicherstellen.

Temporäre externe Ausbildungsoptionen nach dem Versicherungsprinzip

In engem Zusammenspiel zwischen Wirtschaftskammer Wien, Arbeiterkammer Wien, dem Arbeitsmarktservice (AMS) Wien und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) sowie mit konzeptioneller Unterstützung der beiden Forschungsinstitute ibw und öibf wurde ein Ausbildungsverbundmodell entwickelt. Damit können Lehrbetriebe bei Vorliegen bestimmter

Lockdown und Instrumente zur Unterstützung auf Bundesebene

Der erste komplette Lockdown mit behördlich angeordneten temporären Betriebsschließungen dauerte für die Gastronomie von Mitte März bis Mitte Mai 2020, für die Hotellerie sogar bis Ende Mai 2020. Seit Anfang November 2020 gilt der zweite Lockdown für die beiden Branchen – mit der vagen Option einer mittelfristigen Öffnung (für das Gastgewerbe zu Ostern 2021).

Auf Bundesebene wurden zwei Instrumente eingeführt:

- die Kurzarbeit (gültig auch für Auszubildende; für diese mit vollem Einkommensausgleich) sowie
- der Lehrlingsbonus (in Höhe von maximal 3.000,- EUR pro »neuem« Lehrverhältnis).

Weitere Informationen:
<https://www.bmdw.gv.at/Themen/International/covid-19.html>
 (Stand: 09.03.2021).

wirtschaftlicher Schwierigkeiten (s. u.) vorübergehend ihre betriebliche Ausbildung an einen Träger der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) auslagern. Die Kosten für den Ausbildungsverbund und die anteilige Ausbildungsvergütung übernimmt für diese Zeit der waff, der als arbeitsmarktpolitische Einrichtung der Stadt Wien die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt. Das AMS beauftragt jeweils einen ÜBA-Träger pro Berufsfeld mit der Durchführung der Maßnahme. Als Voraussetzung zur Teilnahme an der Verbundausbildung sind wirtschaftliche Schwierigkeiten anhand folgender vier Kriterien geltend zu machen:

1. Temporäre Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung oder aus wirtschaftlichen Gründen
2. Vom AMS genehmigte Kurzarbeit von Beschäftigten (nicht jedoch der Auszubildenden), wenn diese dadurch für die Ausbildung ausfallen



KURT SCHMID
 Institut für Bildungsforschung
 der Wirtschaft, Wien
schmid@ibw.at



ROLAND LÖFFLER
 Österreichisches Institut für
 Berufsbildungsforschung,
 Wien
Roland.loeffler@oeibf.at

3. Vom AMS genehmigte Kurzarbeit des Auszubildenden
4. Schwerwiegender Umsatz- oder Auftragsrückgang, der die Ausbildung in Mitleidenschaft zieht.

Sobald mindestens eines dieser Kriterien erfüllt ist, kann der Lehrbetrieb – mittels Abgabe einer Eigenerklärung – eine Ausbildungsvereinbarung eingehen. Die Grundkonzeption folgt also einer Versicherungslogik.

Ziele und Inhalte der Verbundvereinbarung

Während die Ausbildung an einen überbetrieblichen Träger ausgelagert wird, bleibt das Lehrverhältnis zwischen Betrieb und Auszubildenden bestehen und wird danach fortgeführt. Dies wird in einer sogenannten Verbundvereinbarung (zwischen Betrieb und Auszubildenden) festgehalten, die rechtlich eine Ergänzung zum Lehrvertrag ist. Diese kann jederzeit für bestehende sowie neue Lehrverträge geschlossen werden. Eine Einschränkung des Verbundmodells auf neue Lehrverhältnisse würde Betriebe im Bedarfsfall nur partiell »entlasten« und die intendierte Förderwirkung nicht erzielen.

Die ausgelagerte Ausbildung wird in Form von Modulen absolviert. Die Dauer eines Moduls beträgt zwei Monate. Maximal können pro Lehrjahr zwei Module in Anspruch genommen werden. Im Rahmen der Pilotphase (s.u.) ist bei Bedarf eine Verlängerung um maximal weitere zwei Monate möglich. Die Module beinhalten ausgewählte Inhalte des jeweiligen Lehrjahrs und können in Absprache mit der externen Ausbildungseinrichtung auf die Bedürfnisse des Betriebs und des Auszubildenden angepasst werden. Für die vereinbarte Dauer übernimmt der Ausbildungsträger die Aufgaben des Lehrberechtigten. Die temporäre Übertragung der Ausbildungsleistung an die Ausbildungseinrichtung kann jederzeit erfolgen.

Hintergrund dieser modularen Konzeption und ihrer zeitlichen Begrenzung liegt einerseits in den rechtlichen

Rahmenbedingungen (laut Berufsbildungsgesetz sind pro Lehrjahr höchstens vier Monate Abwesenheit von der betrieblichen Ausbildung »erlaubt«). Andererseits ermöglichen inhaltlich vordefinierte Module, dass diese mit den Berufsbildinhalten des jeweiligen Lehrjahres korrespondieren und somit auch eine Orientierung bei der Modulauswahl bereitstellen.

Die Berufsschulpflicht des Auszubildenden ändert sich durch den Verbund nicht. Fällt der Berufsschulbesuch in den vereinbarten Verbundzeitraum, so wird auch für diese Zeit die Ausbildungsvergütung erstattet.

Wiener Pilotprojekt für Hotellerie, Gastronomie und Kaffeehäuser

Das Modell ist derzeit als Pilotmodell konkret für Wien und die Lehrberufe Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Gastronomiefachmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Konditor/-in sowie Hotelkaufmann/-frau umgesetzt. Die Ausbildungsmodule für die einzelnen Lehrjahre der ausgewählten Berufe wurden von den beiden Forschungsinstituten ibw und öibf entwickelt und mit sämtlichen Stakeholdern sowie der durchführenden Ausbildungseinrichtung abgestimmt.

Der waff übernimmt in der Krise die Kosten für die Verbundausbildung für bis zu 150 Lehrverhältnisse. Ursprünglich war er einziger Fördergeber. Mittlerweile hat sich auch das Arbeitsmarktservice Wien der Pilotphase des Ausbildungsverbundmodells angeschlossen, wodurch die maximale Zahl an förderbaren Lehrverhältnissen auf 300 aufgestockt werden konnte.

Die Umsetzung des Pilotmodells wurde bereits vor dem Jahreswechsel begonnen, bis Ende Februar 2021 gab es insgesamt 204 Eintritte ins Verbundmodell, 40 davon sind wieder in ihren Lehrbetrieb »zurückgekehrt«. Aktuell durchlaufen 140 Auszubildende ein Verbundausbildungsmodul. Die Inanspruchnahmequote (bezogen auf

Lehrbetriebe bzw. Auszubildende der Branche) liegt im Bereich von zehn Prozent. Die ursprünglich avisierte Zielgröße des Pilotprojekts (150 Teilnahmen) ist somit mittlerweile ausgeschöpft, aufgrund der Mitwirkung und Aufstockung durch das AMS Wien sind noch Teilnahmen möglich. Das Pilotprojekt läuft bis Ende August 2021.

Vom Pilotprojekt zum Regelmodell?

Das im Pilotprojekt erprobte Ausbildungsverbundmodell eignet sich grundsätzlich auch für andere Branchen, Lehrberufsgruppen und/oder Regionen. Ein Transfer setzt jedoch voraus, dass in einem ersten Schritt für die jeweils vorgesehenen Berufe entsprechende Ausbildungsmodule definiert werden, die von ÜBA-Trägern übernommen werden können. Bei einer Übertragung des Modells über die Grenzen des Bundeslandes Wien hinaus gilt es zudem, relevante Stakeholder (Sozialpartnereinrichtungen, Fördergeber, Ausbildungseinrichtungen) rechtzeitig einzubinden.

Grundsätzlich ist zu überlegen, ob die Förderkriterien nicht auch – unabhängig von der aktuellen COVID-19-Krise – weiter gefasst werden könnten. Dabei wären sowohl die zugrundeliegenden Anspruchskriterien zu prüfen als auch die Frage, ob und in welchem Ausmaß die Leistungen des Ausbildungsverbunds (bis hin zur Erstattung der Ausbildungsvergütung) öffentlich gefördert werden sollen. Dem Wiener Pilot-Modell liegt die Annahme zugrunde, dass der Lehrbetrieb infolge der COVID-19-Krise unverschuldet in eine schwierige wirtschaftliche Lage gekommen ist, was eine öffentliche Unterstützung und Finanzierung rechtfertigt. Bewährt sich das Modell auch branchen- und regionsübergreifend, könnte das Ausbildungsverbundmodell als regulärer Bestandteil einer berufspraktischen Berufsausbildung aufgenommen und im Berufsausbildungsgesetz verankert werden. ◀