

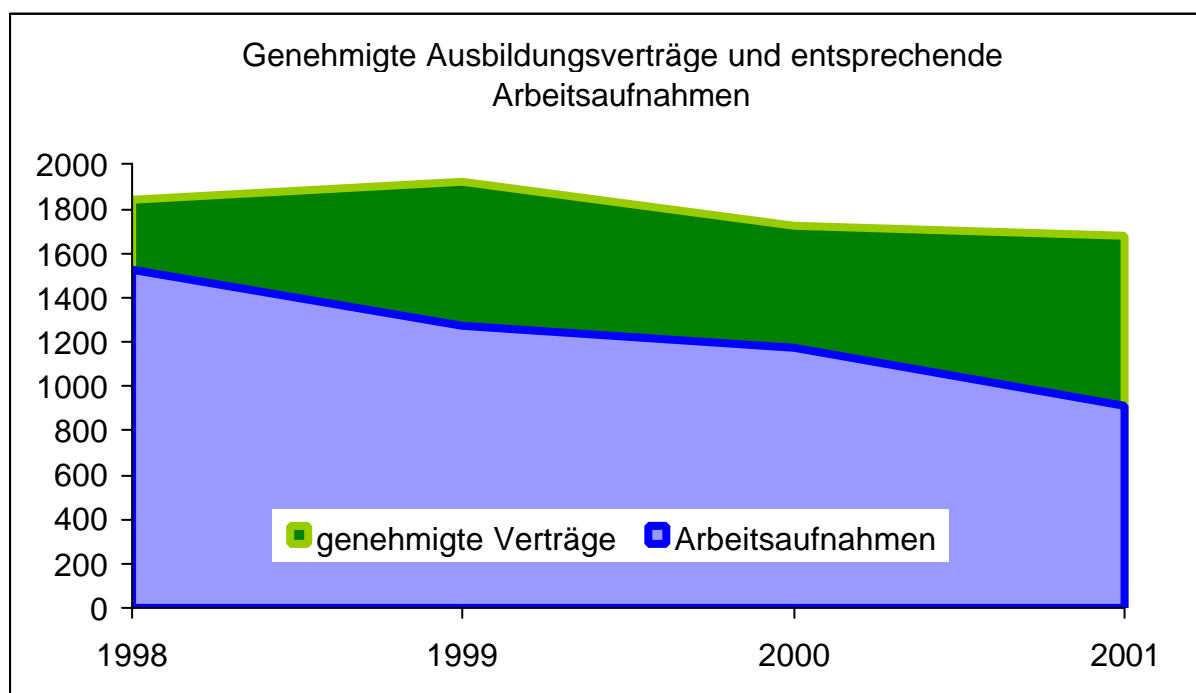
aktuell

Nr. 3 – März 2002

Ausbildungs- und Arbeitsverträge

Der Ausbildungs- und Arbeitsvertrag zählt schon seit längerem zu den beschäftigungspolitischen Maßnahmen. Dieser soll durch wirtschaftliche Vergünstigungen die Beschäftigung ankurbeln und gleichzeitig die Entfaltung der beruflichen Fähigkeiten junger Menschen fördern und ihnen den Eintritt in die Arbeitswelt erleichtern. Der Erfolg dieses Vertrages hängt jedoch von mehreren Faktoren ab, die sich im Laufe der Zeit verändert haben. Insbesondere die Höhe der Sozialabgabenreduzierung hat dabei einen direkten Einfluss auf die Attraktivität dieses Vertrages. Da es sich allerdings auch um einen zeitlich begrenzten Arbeitsvertrag handelt, und dieser Vorteil von den Unternehmen ebenfalls geschätzt wird, hängt die Entwicklung auch von der Einführung von ähnlichen und attraktiveren Alternativmaßnahmen ab.

Die kürzlich von der Europäischen Kommission geforderte Reduzierung der wirtschaftlichen Vergünstigungen zur Bewahrung einer vollen Marktkonkurrenz sowie das Entstehen von weiteren günstigen Vertragsarten haben unvermeidbar die Beliebtheit dieses besonderen Arbeitsvertrages abklingen lassen: Die Ausbildungsverträge nehmen in Südtirol, wenn auch in zunehmend schwächerem Maße, ständig ab. In Bezug auf den ersten Zeitraum seiner Einführung ist die Anzahl der genehmigten Verträge praktisch um die Hälfte gesunken, so dass in den letzten Jahren nur mehr ca. 1 800 verzeichnet wurden.



Quelle: Amt für Arbeitsmarkt; die Daten, die sich auf die Arbeitsaufnahmen 2001 beziehen, sind noch provisorisch

Um heute von der maximalen Reduzierung der Sozialabgaben profitieren zu können, muss wenigstens eine der folgenden Voraussetzungen gegeben sein: Das einzustellende Personal muss das 25. bzw. bei Akademikern das 29. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Jene Jugendliche, die das 32. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, müssen seit mindestens einem Jahr arbeitslos sein oder die Umwandlung ihres Ausbildungsvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis muss zu einem Beschäftigungszuwachs im Betrieb führen.

Im Laufe des Jahres 2001 wurden, verteilt auf die wichtigsten Wirtschaftssektoren, 1 677 Verträge für 814 verschiedene Ausbildungsprojekte genehmigt. Die Mehrheit der Genehmigungen betraf den Handel (38,3%) und die Industrie (34,9%). Bei 39,8% der Fälle waren weibliche Jugendliche für eine Einstellung vorgesehen.

Genehmigte Ausbildungs- und Arbeitsverträge nach Wirtschaftssektoren und Geschlecht 1998 – 2001								
	Frauen				Männer			
	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
Industrie	229	178	156	174	468	448	453	411
Handwerk	72	71	72	73	210	199	156	160
Handel	392	371	354	310	365	338	362	332
Kreditwesen	49	102	90	60	49	20	84	54
Andere Sektoren	0	107	0	51	4	92	1	52
Insgesamt	742	829	672	668	1 096	1 097	1 056	1 009

Quelle: Amt für Arbeitsmarkt

Genehmigte Ausbildungsverträge müssen innerhalb von 6 Monaten abgeschlossen werden. Der Vergleich zwischen der Anzahl der Genehmigungen und der Anzahl der tatsächlich erfolgten Einstellungen zeigt ebenfalls eine deutliche Abnahme der Anwendung dieses Vertragstyps. In der Tat ist die Anzahl solcher Anstellungen von 83,2% im Jahr 1998 auf 67,9% im Jahr 2000 gesunken. Die Daten, die sich auf das Jahr 2001 beziehen, sind noch provisorisch, da in einigen Fällen noch Verträge abgeschlossen werden können, die sich auf Genehmigungen des Vorjahres beziehen.

Arbeitsaufnahmen mit Ausbildungs- und Arbeitsverträgen nach Wirtschaftssektoren und Geschlecht 1998 – 2001								
	Frauen				Männer			
	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
Industrie	165	122	107	76	415	296	280	189
Handwerk	69	68	57	65	191	176	126	128
Handel	302	246	262	195	299	207	204	166
Kreditwesen	46	43	86	63	42	37	52	29
Andere Sektoren	0	32	0	1	0	51	0	4
Insgesamt	582	511	512	400	947	767	662	516

Quelle: Amt für Arbeitsmarkt; die Daten, die sich auf 2001 beziehen, sind noch provisorisch

Durch die theoretische Ausbildung, die der Ausbildungsvertrag an Stelle der Arbeitsleistung vorsieht, werden zwei grundlegende Ziele erreicht: Zum einen sollen die jungen, zukünftigen Arbeitnehmer ein hohes Maß an Professionalität erwerben, zum anderen soll ihnen der Eintritt in die Arbeitswelt erleichtert werden, indem sie direkte Arbeitserfahrungen sammeln, die eine Anpassung der eigenen beruflichen Fähigkeiten an die Erfordernisse der Betriebe hinsichtlich Produktion und Organisation ermöglicht.

Die soeben erwähnten Zielsetzungen sind, abgesehen von den damit zusammenhängenden Beitragsvergünstigungen, sicherlich ein wichtiger Anreiz für eine größere Teilnahme der Jugendlichen am Arbeitsmarkt.

Francesca Malara