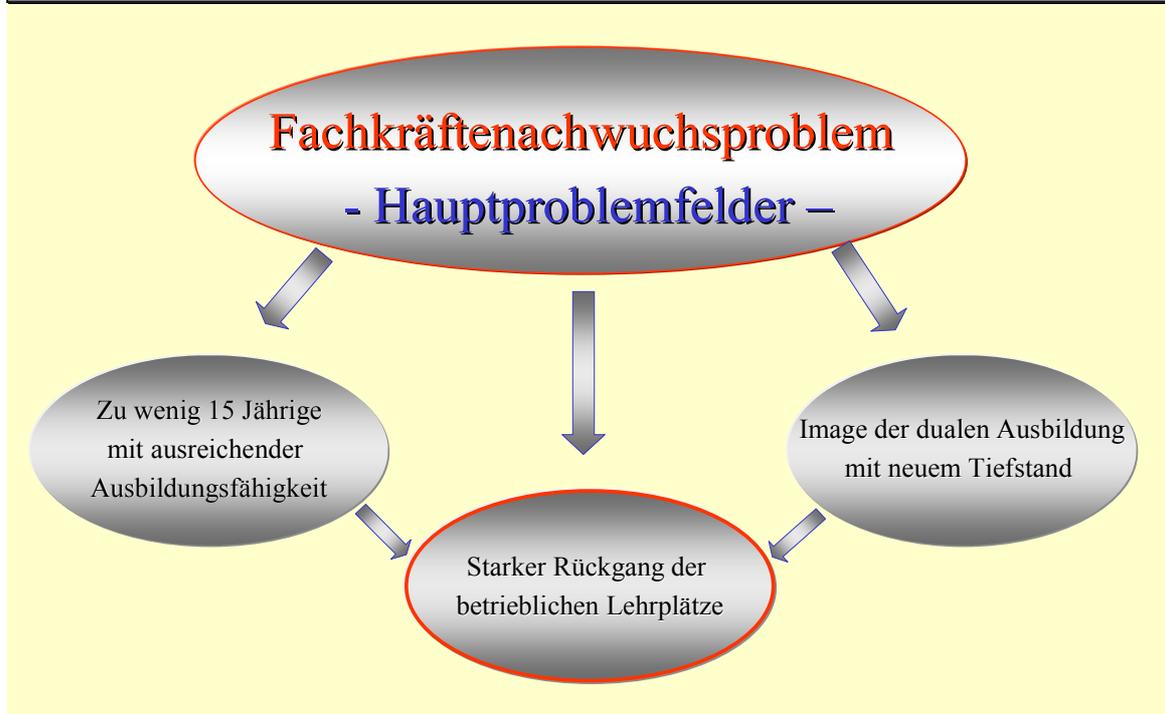


## Auswirkungen einer realitätsfremden Fachkräfte- und Lehrlingspolitik auf Bundesebene schwächen unseren Wirtschaftsstandort.

Wer die Lehrlingsausbildung nicht wirksam fördert,  
kann keinen Anspruch auf qualifizierte Fachkräfte erheben.



Siehe Lösungsvorschlag "**Blum-Bonus-Neu 2011/12 Philosophie**" Seite 28

Ab 2012 wirken sich die über 10.000 seit 2008 verloren gegangenen - abgebauten - **"betrieblichen"** Lehrstellen für die Wirtschaft erstmals spürbar aus. Der Fachkräftemangel nimmt dadurch nochmals schlagartig zu.

AMS-ÜLA-Ausbildungsplätze (Arbeitsmarktservice- überbetriebliche Lehrlingsausbildung - ehemals JASG) sind kein Ersatz für die betriebliche Lehrlingsausbildung. Mangelnde Ausbildungsergebnisse - fehlende Berufskompetenz - führen zwangsweise zu einer nachhaltigen Arbeitslosigkeit bzw. kostenaufwendigen Nachqualifikation.

Laut Bundesregierung sind über 10.000 Jugendliche binnen zwei Jahren in eine überbetriebliche AMS- ÜLA Lehrlingsausbildung nach § 30b BAG (Berufsausbildungsgesetz).

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Problemsituation durch fehlende Fachkräfte in Österreich:</b> .....	<b>3</b>
1.1. Der erforderliche Qualifikationsersatz von in Rente gehende Fachkräfte .....	5
<b>2. Rückgang der betrieblichen Erstjahrlehrstellen in Österreich:</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Rückgang der betrieblichen Lehrstellen in Österreich gesamt:</b> .....	<b>7</b>
3.1. Tirol-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen.....	9
3.2. Salzburg-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen.....	10
3.3. Oberösterreich-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen .....	11
3.4. Niederösterreich-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen ..	12
3.5. Vorarlberg-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen .....	13
3.6. Kärnten-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen .....	14
3.7. Steiermark-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen .....	15
3.8. Burgenland-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen .....	16
3.9. Wien-Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen .....	17
<b>4. Problemanalyse zum Lehrstellenrückgang und dem Imageabsturz:</b> .....	<b>18</b>
4.1. Anmerkung zu den ÜLA-AMS-Lehrlingszahlen nach §30b BAG: .....	19
4.2. Bekenntnis zu den AMS Bemühungen: .....	19
<b>5. Das Image der Facharbeit und der dualen Ausbildung erfährt einen Tiefststand:</b> .....	<b>20</b>
5.1. Anmerkung zu Lehrberufen mit niedrigem Anforderungsprofil:.....	21
5.2. Schlecht ausbildende Unternehmen tragen zum sinkenden Image der Lehre bei: .....	21
5.3. Die Zurücknahme der Ausbildungskontrolle zur Mitte der Lehrzeit schadet der Glaubwürdigkeit.....	22
5.4. Die Bundesregierung und die Sozialpartner leisten falsche imagefördernde Beiträge. ....	23
5.5. Reformkonzept der WKÖ-Bundeswirtschaftskammer: .....	23
<b>6. Zu wenig 15-Jährige mit ausreichender Ausbildungsfähigkeit:</b> .....	<b>25</b>
<b>7. Lösungsansatz:</b> .....	<b>27</b>
Sofortige Wiedereinführung der Ausbildungsfortschrittskontrolle.....	27
Wiedereinführung einer betrieblichen Lehrstellenförderung analog dem Erfolgsmodell "Blum- Bonus". Aktuelle Bezeichnung "Blum-Bonus-Neu 2011/12".....	28
Einführung eines Lehrlingsfond analog des VEM- Lehrlingsfondsmodells.....	30
<b>8. Schlußwort und Appell</b> .....	<b>32</b>

## **1. Problemsituation durch fehlende Fachkräfte in Österreich:**

Viele der in Österreich für die Wirtschaft und die Beschäftigung zuständigen Politiker, als auch die Verantwortlichen der Sozialpartner auf Bundesebene, haben noch immer nicht erkannt, dass Österreich als Produktions- und Dienstleistungsstandort ohne hochqualifizierte Fachkräfte am internationalen Markt nicht wettbewerbsfähig sein kann.

Es steht außer Frage, dass wir hochgradig qualifizierte Ausgebildete in vielen Unternehmensbereichen wie Forschung, Entwicklung, Marketing und in diversen Managementfunktionen benötigen, die ihre Ausbildung an Universitäten und Fachhochschulen erworben haben. Aber wir müssen endlich erkennen, dass die betriebliche Fachelite - Fachkräfte -, die ihre Ausbildung via Lehre machen, für eine ausgeglichene Qualifikationsinfrastruktur in den Unternehmen unverzichtbar und demzufolge höchst wichtig ist.

Klein- wie auch Großunternehmen beklagt das steigende Fachkräftemanko seit geraumer Zeit. Nur wenige von ihnen - und dazu zählen auch viele Politiker und einige Sozialpartnerverantwortliche - auf Bundesebene - haben begriffen, dass das Fachkräfteproblem mit Beginn 2012 in einen neuen Negativtrend mündet. Die Tausende seit 2008 - neues Lehrlingspaket der Bundesregierung - weniger eingestellten Lehrlinge wirken sich erst jetzt und in den folgenden Jahren katastrophal aus.

### **Wer eine schlechte oder keine berufliche Ausbildung hat, ist zu bedauern und fällt der Allgemeinheit zur Last.**

Auf Grund des steigenden Wettbewerbsdruckes wird nur jenen Arbeitssuchenden ein Job angeboten, die den steigenden Anforderungen gewachsen sind. Tausenden, die auf Grund mangelnder Qualifikationen auf der sprichwörtlichen Strecke bleiben, droht der soziale Absturz. Sie sind dann auf eine lebenslange finanzielle Unterstützung durch den Staat angewiesen. Es ist bekannt, dass ein Mensch, der bereits als Jugendlicher und in der Folge innerhalb seines Lebens nicht in einen geregelten Arbeitsprozess gebracht werden kann, dem Steuerzahler ca. eine Million Euro kostet.

### **Eine gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen sicheren Arbeitsplatz:**

Die von unserer Regierung oft zitierte "Ausbildungsgarantie für jeden Jugendlichen" ist leider nur ein politisch orientierter Slogan, der unsere Bevölkerung beruhigen soll. Die in der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung aus der "Ausbildungsgarantie" erzielten Ergebnisse sind in Bezug auf Fachkräftenachwuchsausbildung mehr als dürftig. Die Lernmotivation und das daraus resultierende Durchhaltevermögen waren und sind in diesem Lehrstellenersatzprogramm bei der

betroffenen Zielgruppe nur zu selten gegeben. Dieses Qualifikationsprojekt ist als ein sprichwörtlicher Fehlgriff einzustufen.

Von den bislang über 15.000 in diesem Programm aufgenommenen Jugendlichen sind nach zwei Jahren nur mehr ca. 5.000 in dieser "ÜLA- überbetriebliche Ausbildung nach §30b BAG (ehemals JASG Maßnahmen)"- unterwegs. Da die betrieblichen Lehrplätze und die Gesamtlehrlingszahl in dieser Zeit um mehr als 8.000 Lehrlinge gesunken sind, ist auch die Aussage der Politik nicht ehrlich, wenn behauptet wird, dass viele der zwischenzeitlich über 10.000 aus diesem Programm Ausgestiegenen in eine betriebliche Lehre übernommen wurden. Würde das zutreffen, hätten in dieser Zeit die betrieblichen Lehrlingszahlen keinen so katastrophalen Rückgang erlitten. Die meisten dieser Jugendlichen sind demzufolge weder im AMS-ÜLA-Programm, noch in einem betrieblichen Lehrverhältnis. Die logische Folge ist, dass viele von ihnen bedroht sind, schon bald in die Zielgruppe der Arbeitslosen bzw. Sozialempfänger abzugleiten.

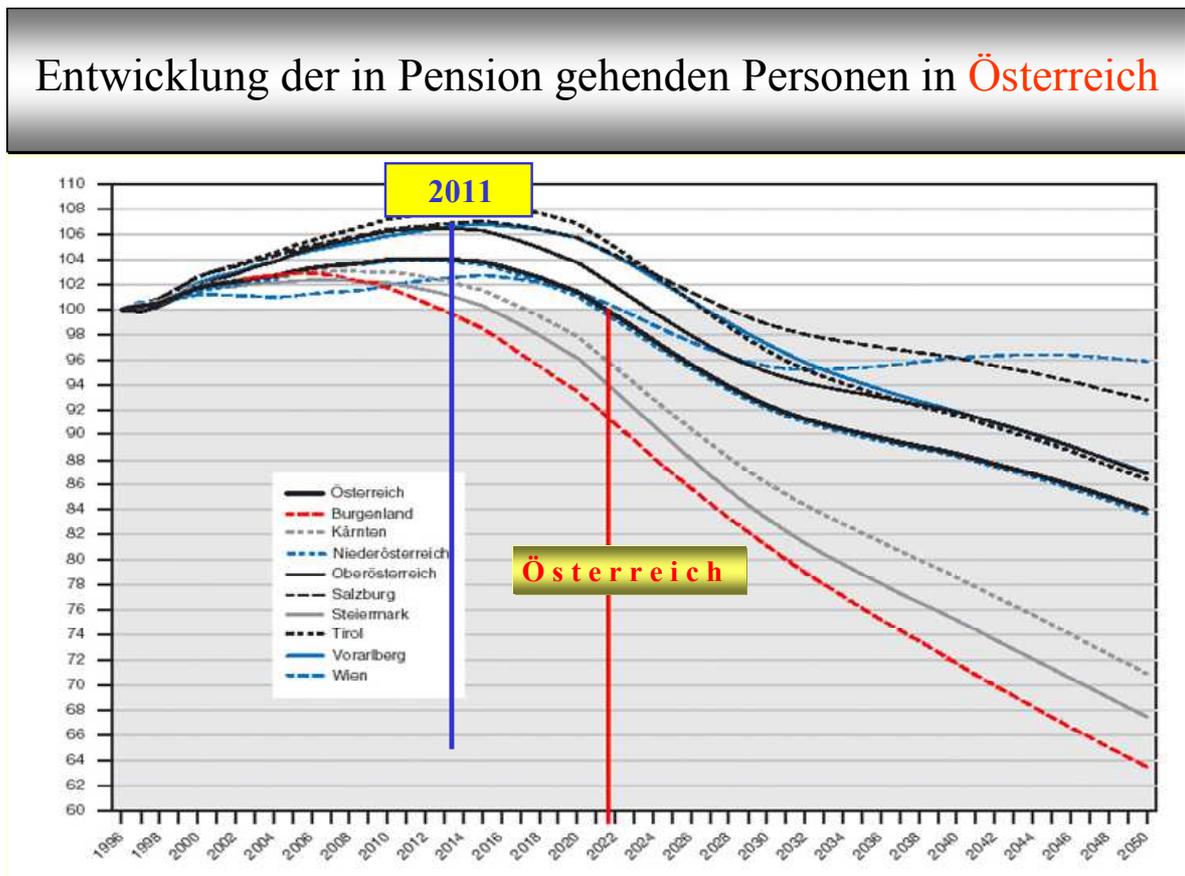
Die betriebliche Lehrlingsausbildung mit bislang ca. 250 Lehrberufen war über Jahrzehnte der Garant für den „Österreichischen Fachkräftenachwuchs“. **In den nachstehenden Graphiken zeige ich auf, welche verhängnisvollen Auswirkungen die derzeit praktizierte Lehrstellenpolitik auf die Fachkräftenachwuchsproblematik hat.** Und wie wichtig es wäre, wenn Unternehmer und Unternehmensvertreter - in allen Bundesländern und allen Wirtschaftssparten - **sich ihre Situation selbst vor Augen führen würden.**

Politiker und Funktionäre kommen und gehen, die angeführten Probleme aber bleiben der derzeit verantwortlichen - jungen - Generation, insbesondere aber künftigen Generationen und vor allem der Wirtschaft als Langzeitherausforderung und Megaproblem als Hypothek erhalten.

Unsere Bundesregierung muss gemeinsam mit den Bundesländern und den Sozialpartnern in den Schwerpunkten „Bessere Ausbildungsfähigkeit unserer Pflichtschulabgänger“, „mehr betriebliche Lehrstellen durch ergebniswirksame betriebliche Lehrstellenfördermodelle mit inkludierter Qualitätssicherung“, sowie "Image der Facharbeit und Lehre" neue Wege beschreiten, um die derzeit laufende Lehrstellentalfahrt endlich zu stoppen.

## 1.1. Der erforderliche Qualifikationsersatz von in Rente gehenden Fachkräften

In den nächsten Jahren gehen überdurchschnittlich viele Menschen aus starken Geburtenjahrgängen in den Ruhestand. Der dadurch entstehende Zusatzbedarf - Fachkräfteersatz - sollte bereits jetzt durch zusätzliche Lehrlingsaufnahmen Berücksichtigung finden.



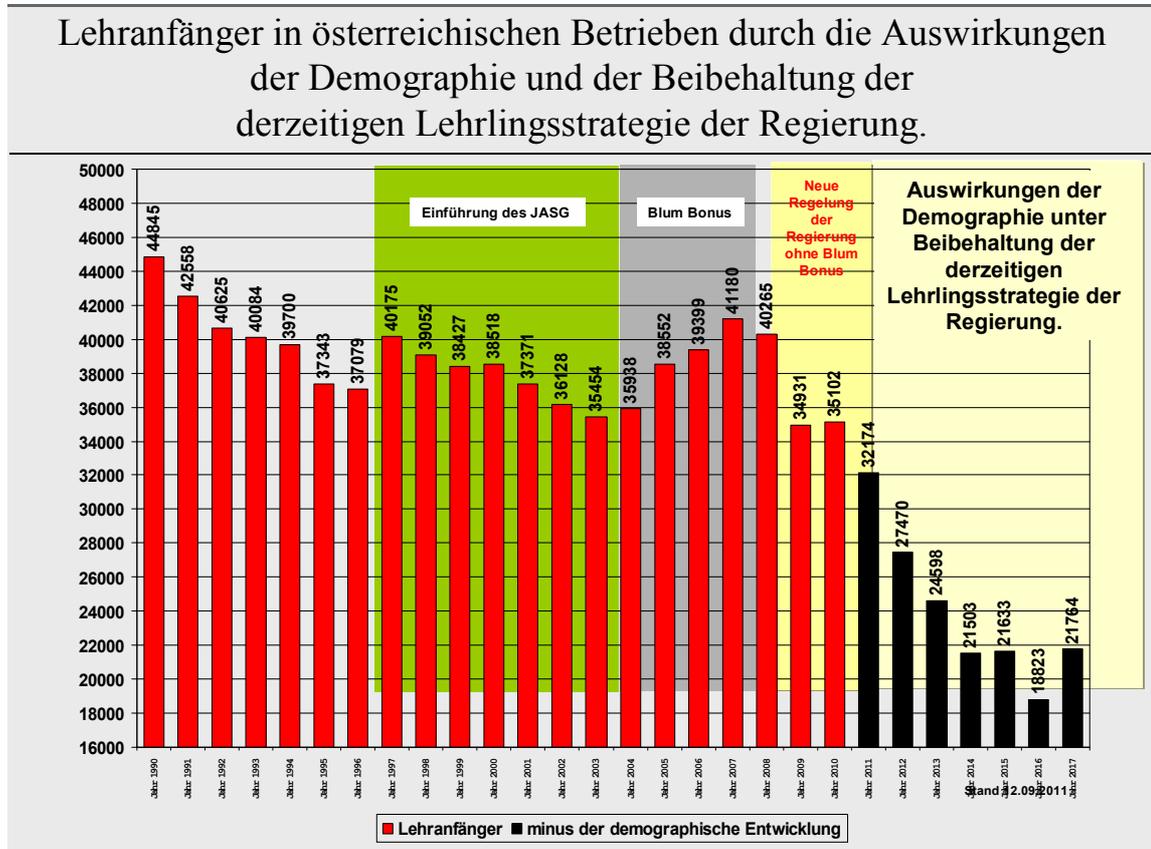
Die Graphik zeigt den zu erkennenden "Fachkräfteausfall" durch Pensionierung auf.

### Anmerkung:

Ich habe mich bemüht, diese Broschüre - Standortbestimmung - so kurz wie möglich zu fassen. Personen, die daran interessiert sind zu wissen, was bislang an Herausforderungen, Problem-  
analysen und Strategievorschlägen meinerseits aufgezeigt wurden, verweise ich auf die nachste-  
henden Positionspapiere auf meiner Homepage unter [www.egon-blum.at](http://www.egon-blum.at):

*"Strategiepapier II, verpasste Chancen für unsere Jugend, Notstand am Lehrstellenmarkt,  
Sozialpartnerpapier im Fokus und Lehrstellenentwicklung 2009".*

## 2. Rückgang der betrieblichen Erstjahrlehrstellen in Österreich:



Da auch im Jahre 2010 die Zahl der Erstjahrlehrlinge weit unterhalb des Niveaus der Jahre 2004-2008 lag, setzt sich der Lehrstellenrückgang weiter fort.

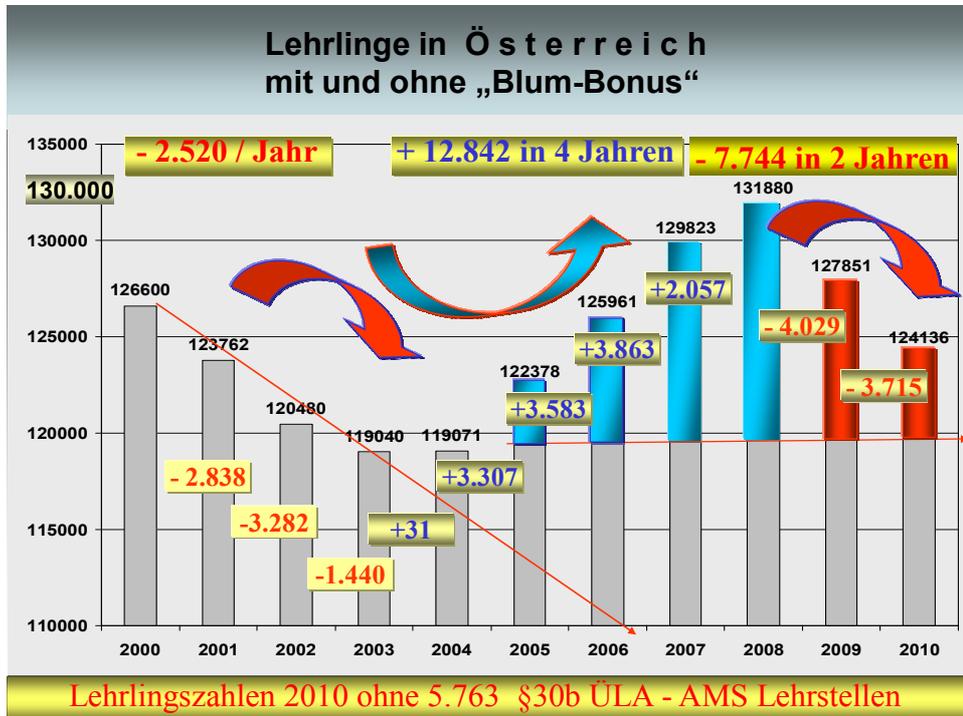
### **Unternehmen beginnen an der Ergebniswirksamkeit der Regierungsversprechen zu zweifeln.**

Die zunehmend stärker werdenden Erkenntnisse bei Groß- und Kleinunternehmen, daß die Zahl der fehlenden Fachkräfte enorm ansteigt und nachvollziehbare - glaubhafte - Lösungsansätze nirgends erkennbar sind, führen berechtigterweise zur Suche nach einem Ausweg aus diesem Dilemma.

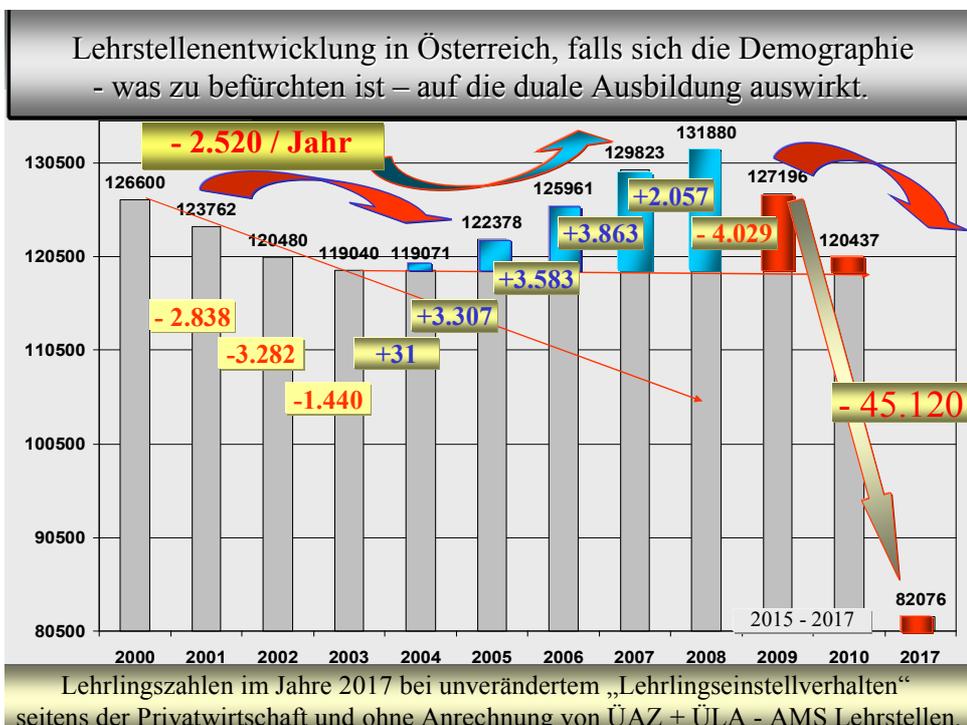
Es müssen allerdings viele sein, die den Ernst der Lage erkennen und offen aussprechen. Es muss allen Beteiligten klar werden, dass mit den derzeit laufenden Lehrstellenersatzprogrammen die verlorengehenden betrieblichen Lehrplätze nicht zu kompensieren sind.

Viele KMU's haben sich im Laufe der letzten zwei Jahre leider von der Lehrlingsausbildung zurückgezogen. Einer der Gründe dafür lag in der fehlenden Einstiegsqualifikation der Lehrstellenbewerber. Die daraus entstehende Problematik liegt darin, dass in den vielen Betrieben die Ausbildungspersonen für andere Tätigkeiten eingesetzt wurden. Eine neuerliche Aufnahme von Lehrlingen wird demzufolge immer schwieriger, da die nötige "Ausbildner-Infrastruktur" oft nicht mehr gegeben ist.

### 3. Rückgang der betrieblichen Lehrstellen in Österreich gesamt.



Der betriebliche Lehrstellenrückgang hält unvermindert an



Die Graphik zeigt auf, welches Gefahrenmoment besteht, falls sich nicht kurzfristig eine Trendwende einstellt.

#### **Aktuelle Situation Stand 31.August 2011**

Der Gesamtlehrlingsstand in Österreich ist seit August 2008 von 120.969 auf 111.142 im August 2011 zurückgegangen. Das ist ein **Minus von 8,1% bzw. 9.827 betrieblichen Lehrlingen.**

#### **Ein weiterer "betrieblicher" Lehrstellenrückgang ist prognostiziert.**

Da in den Jahren 2008 bis 2011 weit weniger "betriebliche " Lehrlinge aufgenommen wurden, ist ein weiterer Lehrlingsrückgang die logische Folge. Dass die 9.827 weniger Lehrstellen - Jugendliche, die keinen Lehrplatz bekommen haben - der Wirtschaft zur Heranbildung des Fachkräftenachwuchses fehlen werden, braucht nicht extra erwähnt zu werden.

#### **Aktuelle Situation Stand 30.September 2011**

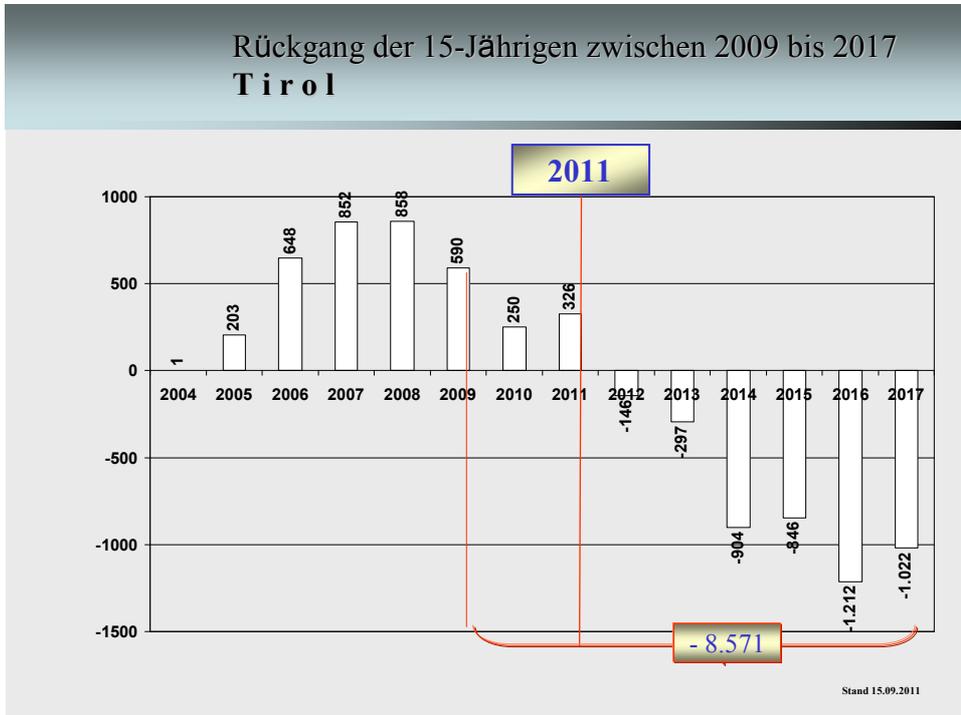
Der Gesamtlehrlingsstand in Österreich ist seit September 2008 von 128.951 auf 120.113 im September 2011 zurückgegangen. Das ist ein Minus von 6,9% bzw. 8.838 **betrieblichen** Lehrlingen.

Dass der betriebliche Lehrstellenrückgang nach wie vor anhält, ist aus der Entwicklung der 1. Jahrlehrlinge zu entnehmen.

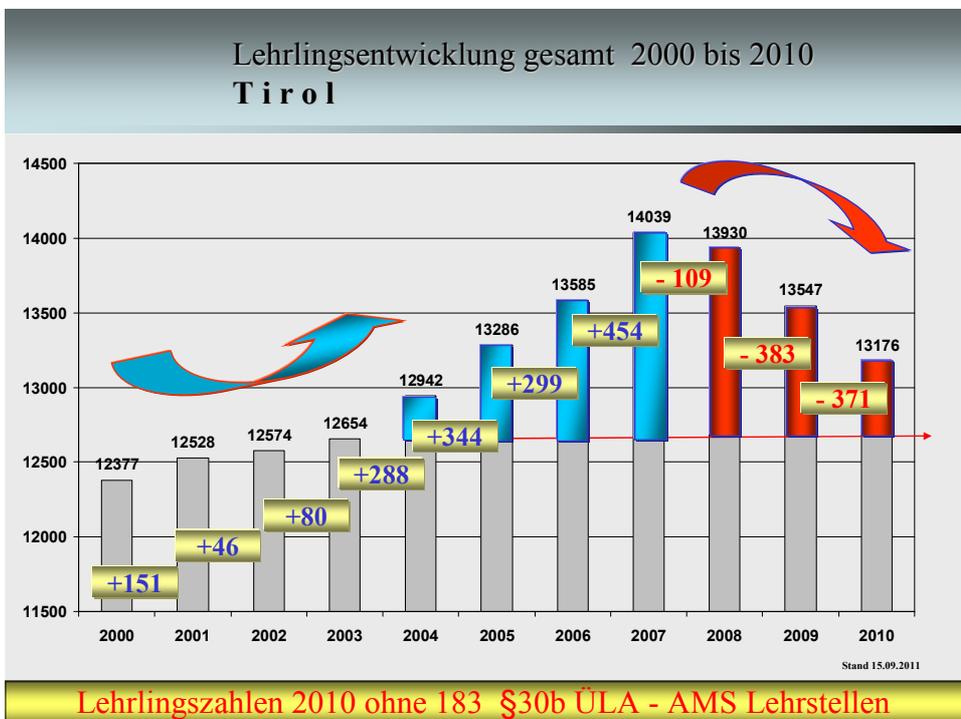
Der betriebliche Erstlehrlingsstand ist seit September 2008 von 39.848 auf 36.750 im September 2011 zurückgegangen. Das ist ein **Minus von 7,8% bzw. minus 3.098 betriebliche Erstjahrlehrstellen.**

### 3.1. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Tirol



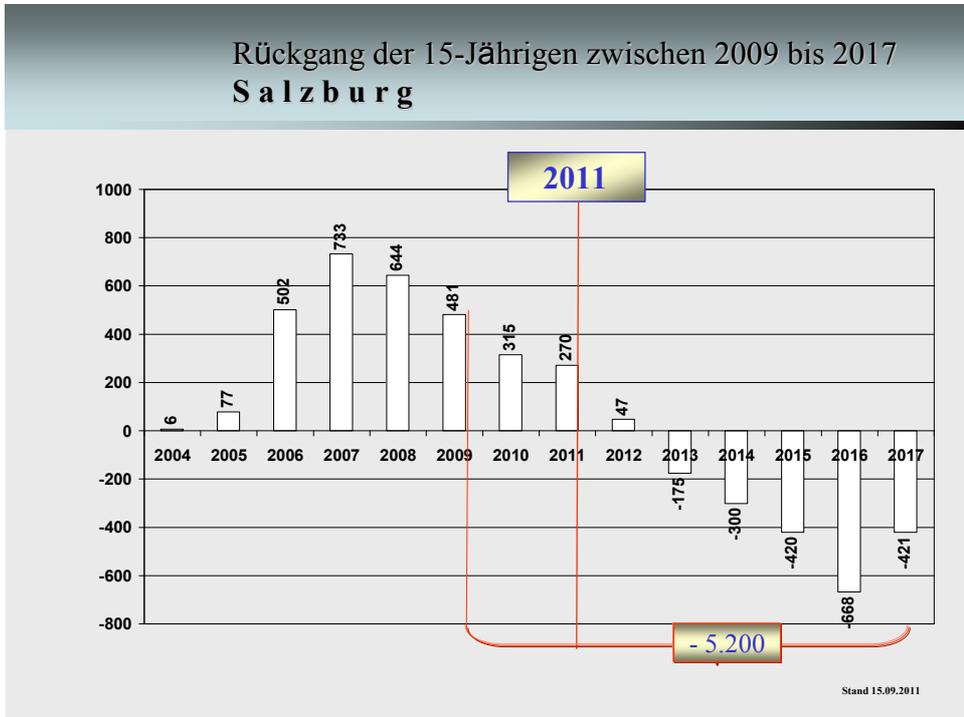
Der große Rückgang der 15-Jährigen steht in Tirol noch bevor.



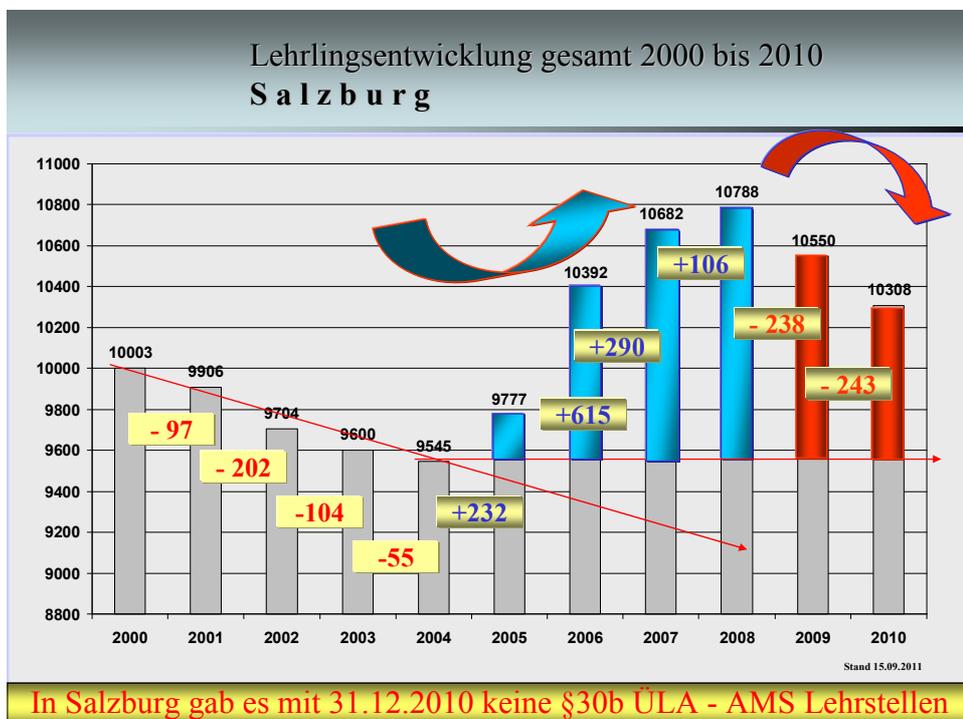
Der betriebliche Lehrstellenschwund hat sich auch im Jahre 2010 fortgesetzt.

### 3.2. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Salzburg



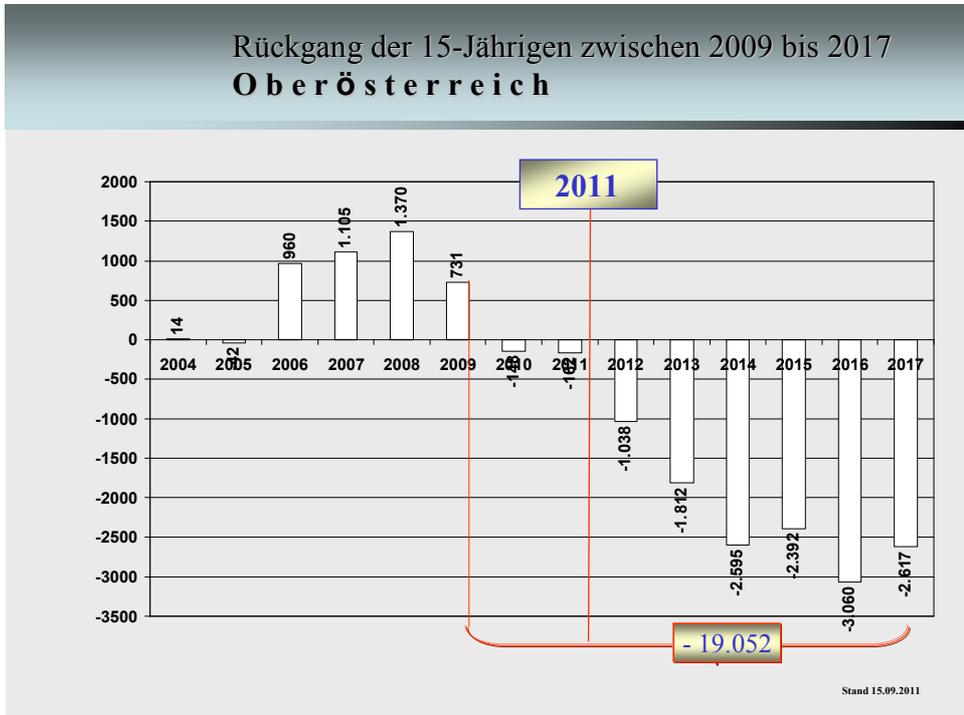
Die Zahl der 15-Jährigen nimmt in Salzburg seit 2007 kontinuierlich ab.



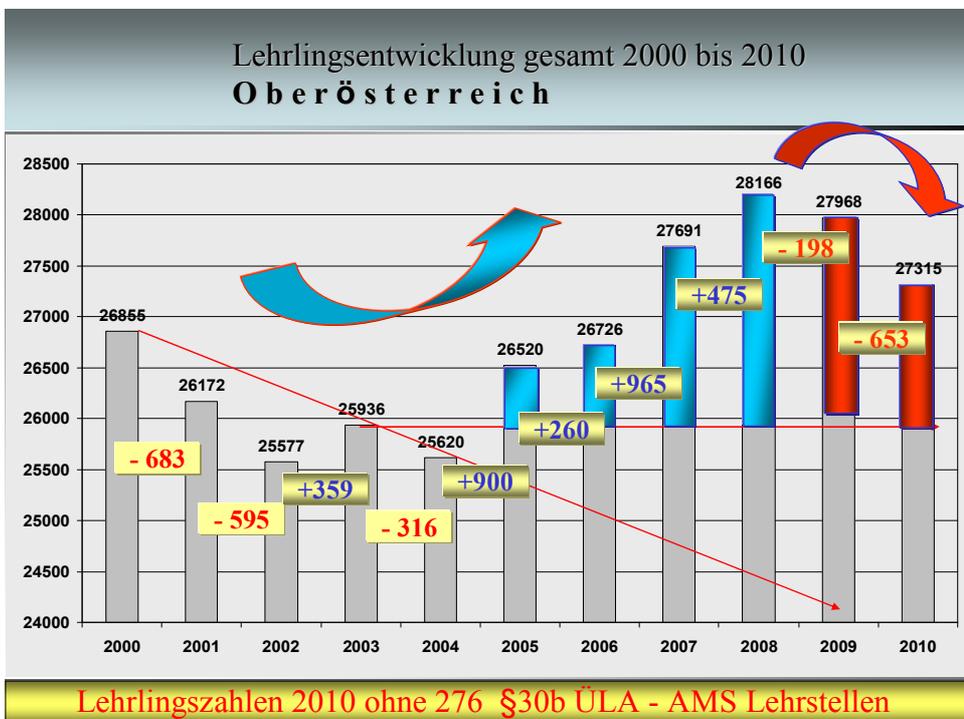
Der betriebliche Lehrstellenschwund hat sich auch im Jahre 2010 fortgesetzt

### 3.3. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Oberösterreich



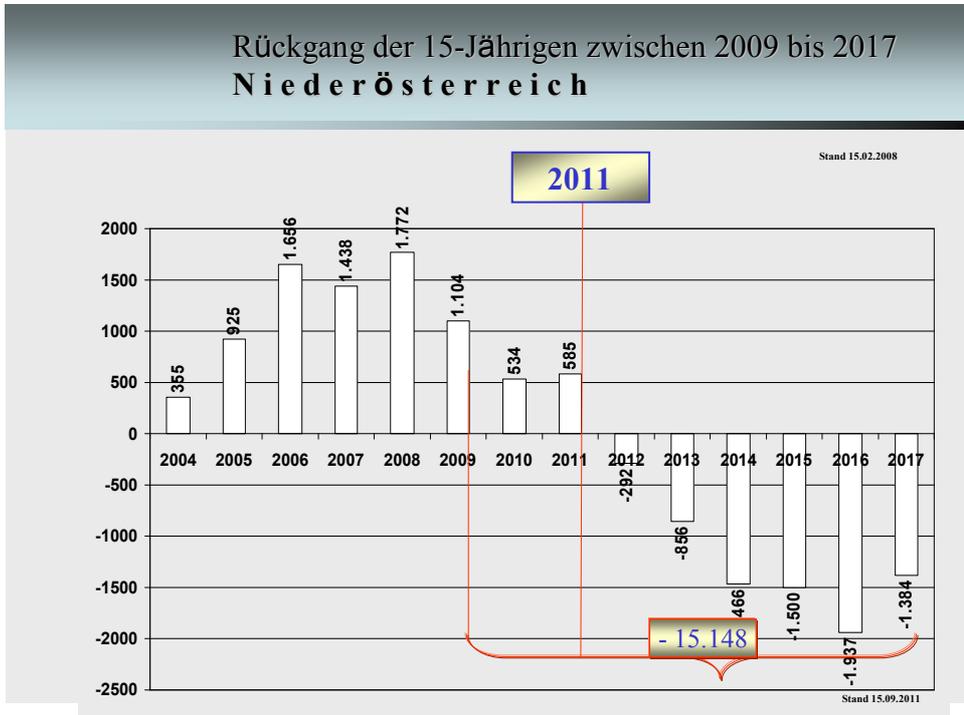
Der große Rückgang der 15-Jährigen steht in Oberösterreich noch bevor.



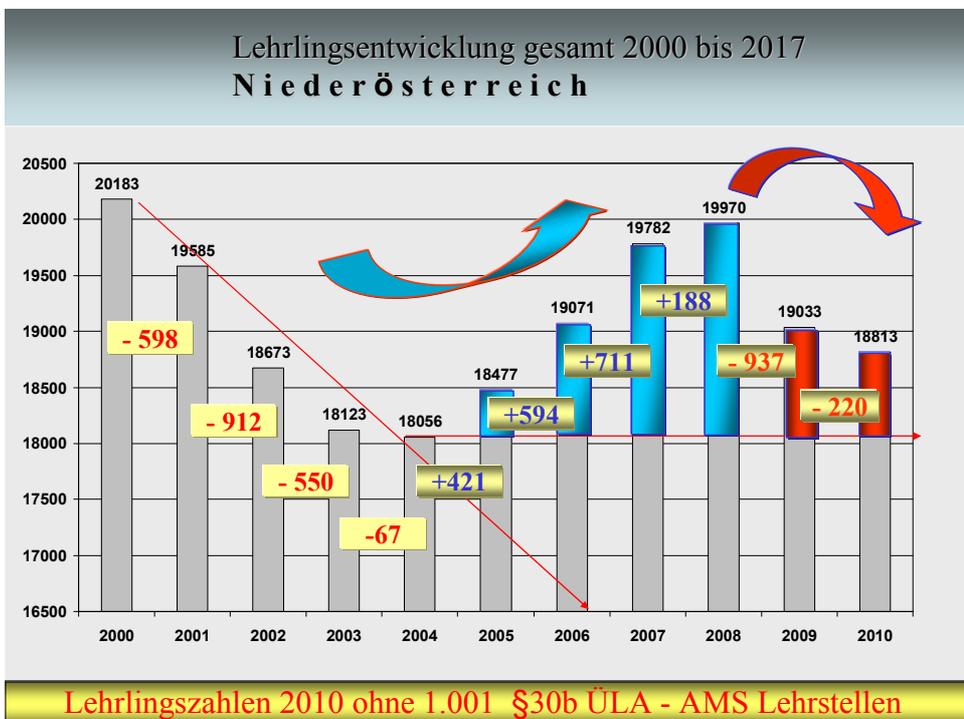
Der betriebliche Lehrstellenschwund hat sich auch im Jahre 2010 fortgesetzt

### 3.4. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Niederösterreich



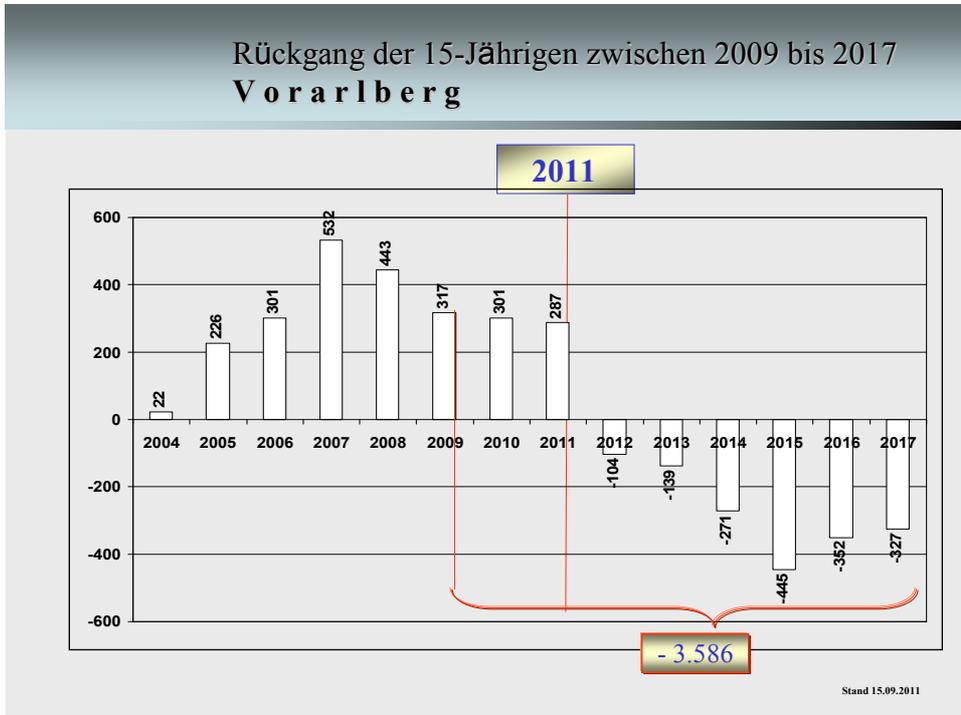
Der große Rückgang der 15-Jährigen steht in Niederösterreich noch bevor.



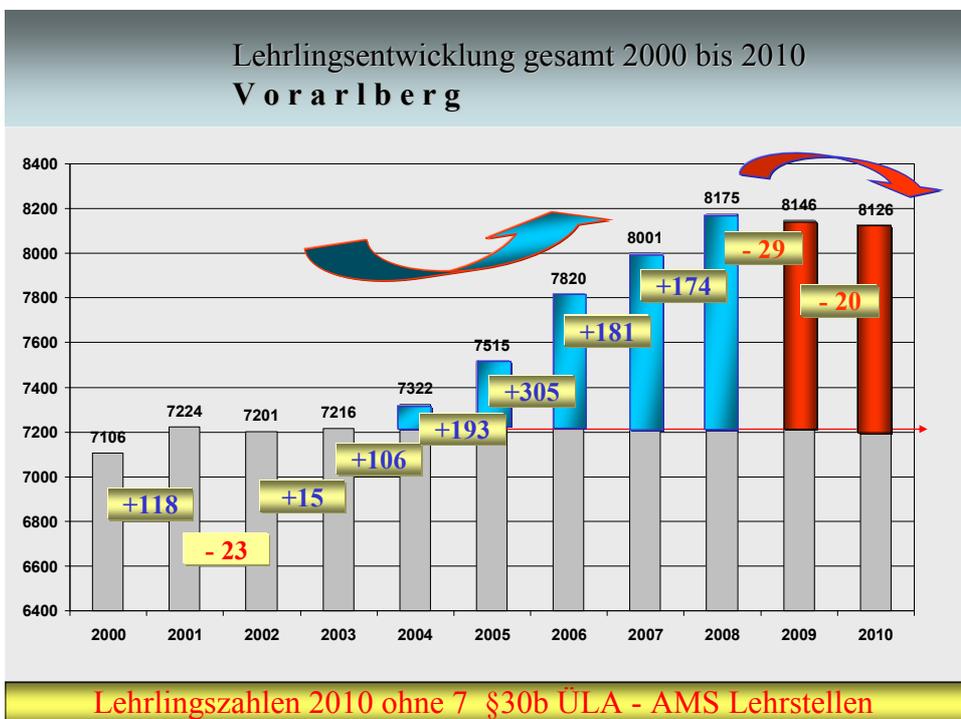
Der betriebliche Lehrstellenschwund hat sich auch im Jahre 2010 fortgesetzt, obwohl die Zahl der 15-Jährigen 2010 nicht zurückgegangen ist.

### 3.5. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Vorarlberg



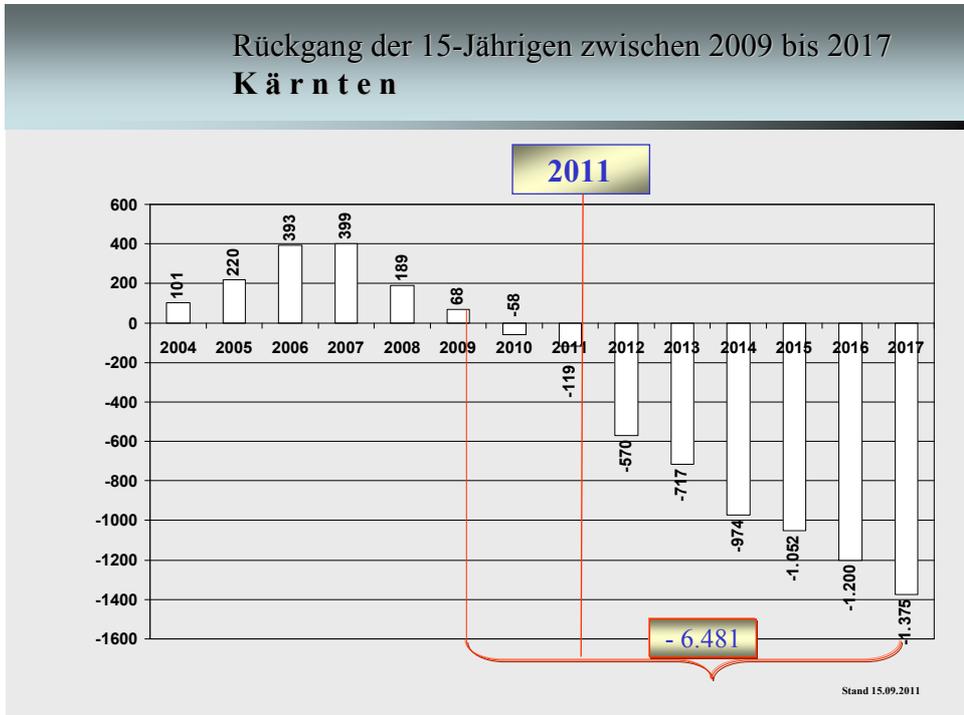
Der große Rückgang der 15-Jährigen steht in Vorarlberg noch bevor



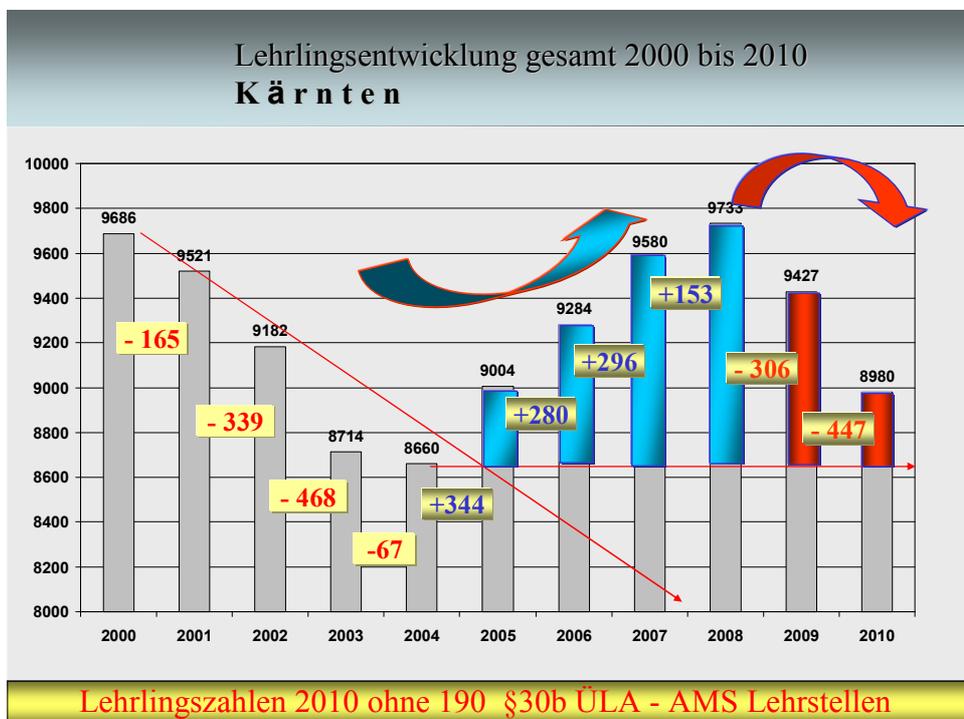
Der betriebliche Lehrstellenschwund war 2010 auf Grund der demografischen Entwicklung und vieler Förderaktivitäten von Land, AMS, AK und WK gering.

### 3.6. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Kärnten



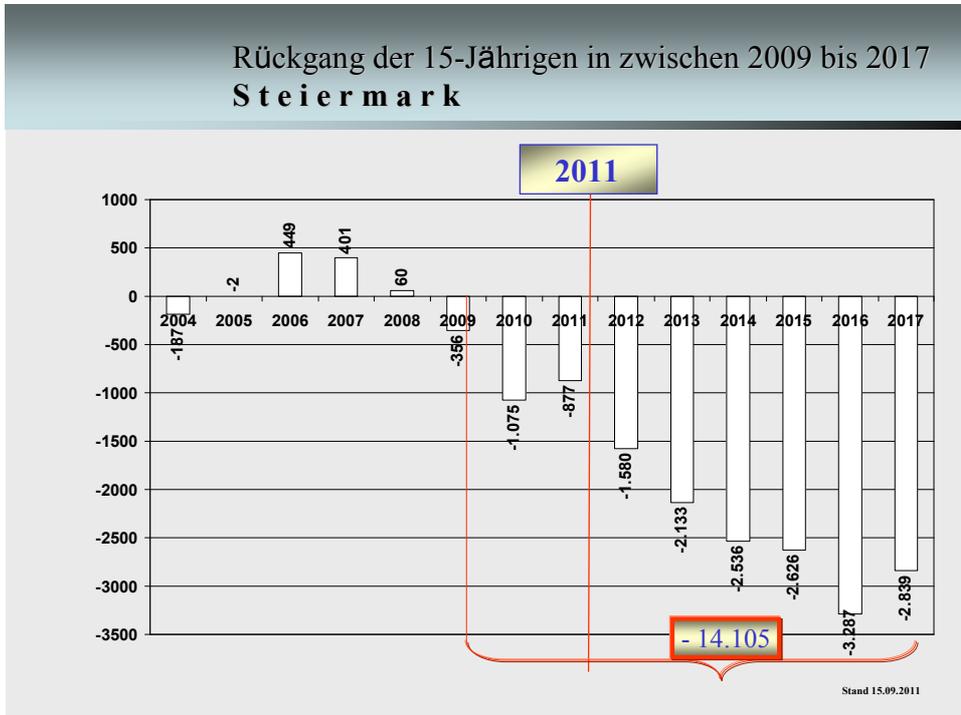
Der große Rückgang der 15-Jährigen steht Kärnten noch bevor.



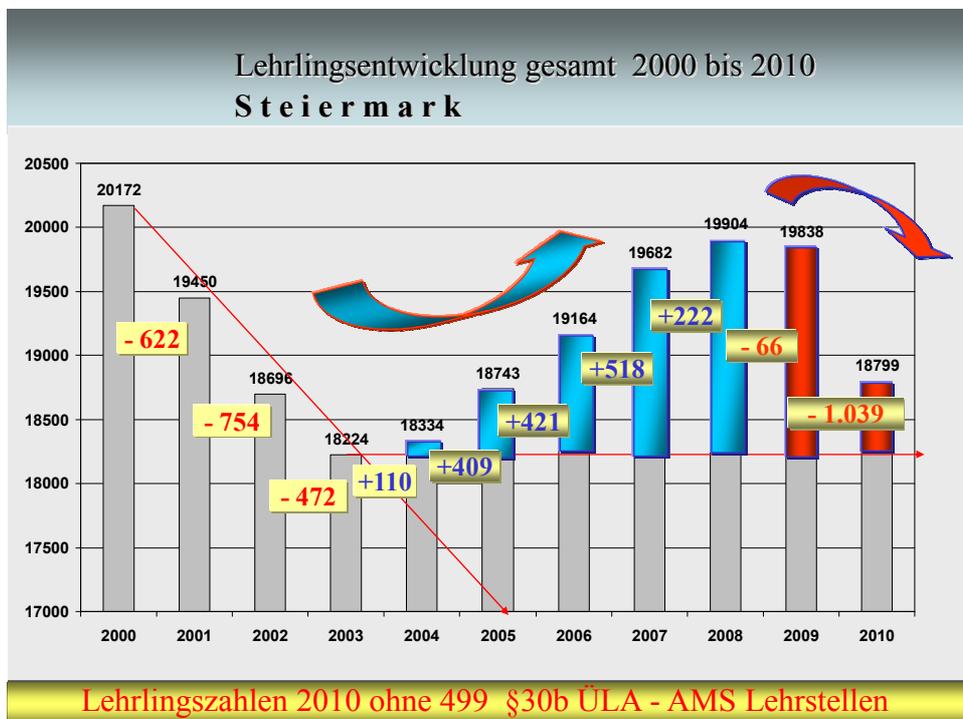
Der betriebliche Lehrstellenschwund war in Kärnten höher als der Rückgang der 15-Jährigen

### 3.7. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Steiermark



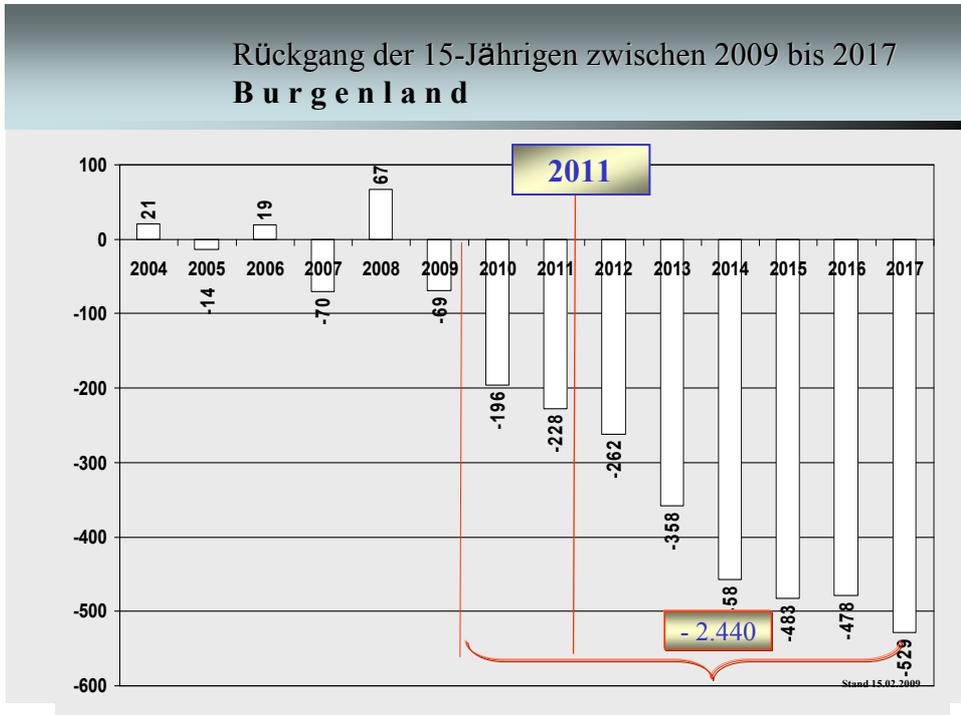
Der große Rückgang der 15-Jährigen steht in der Steiermark noch bevor.



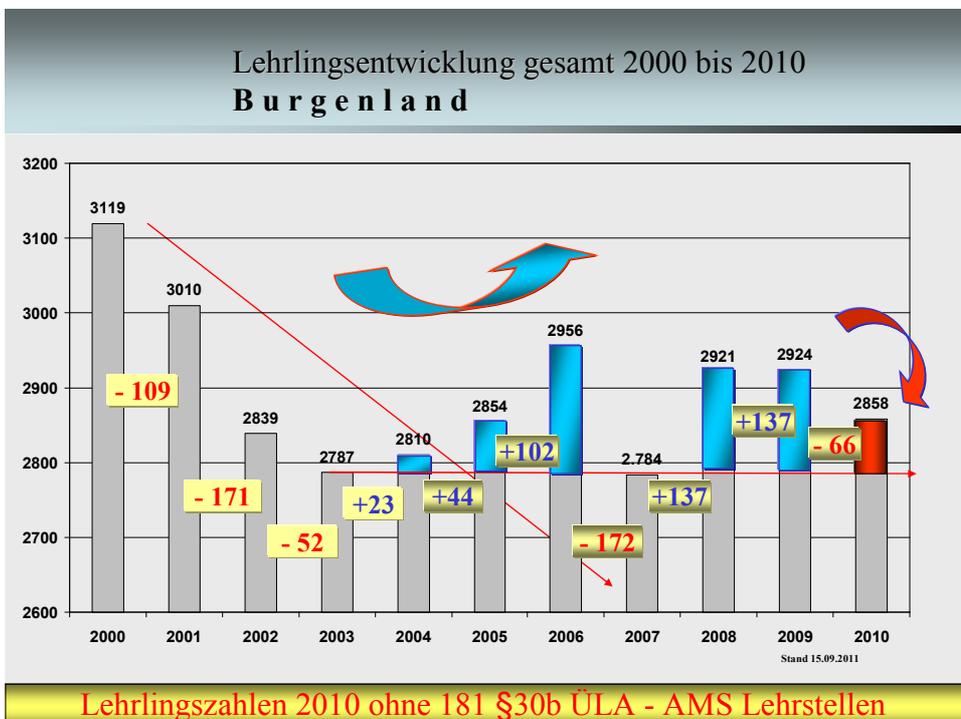
Der betriebliche Lehrstellenschwund im Jahre 2010 entspricht in der Steiermark dem Rückgang der 15-Jährigen

### 3.8. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Burgenland



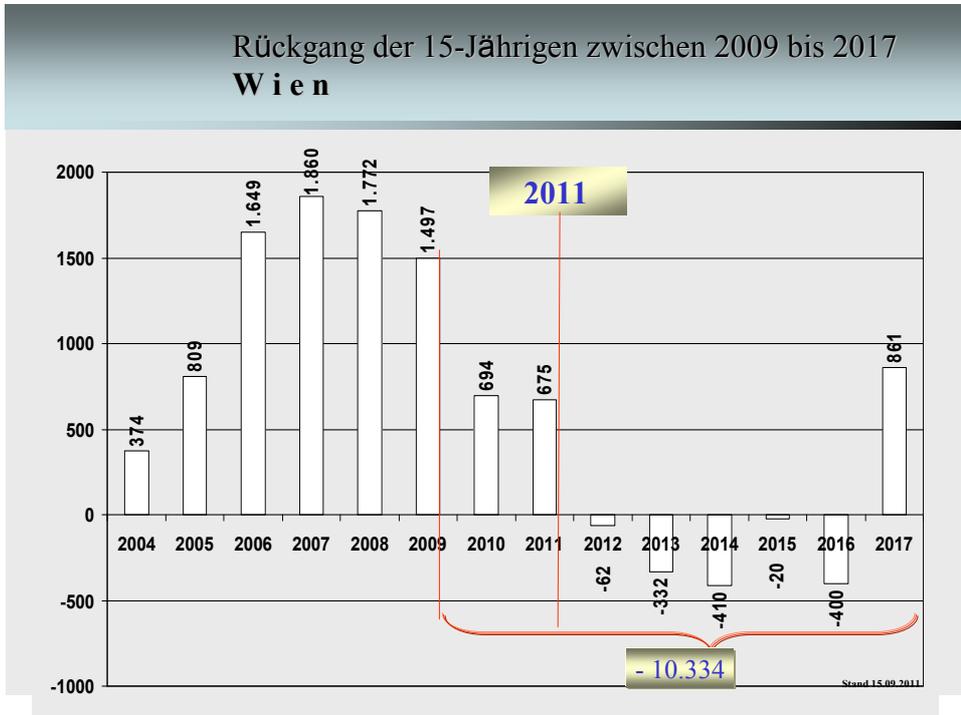
Der große Rückgang der 15-Jährigen steht im Burgenland noch bevor



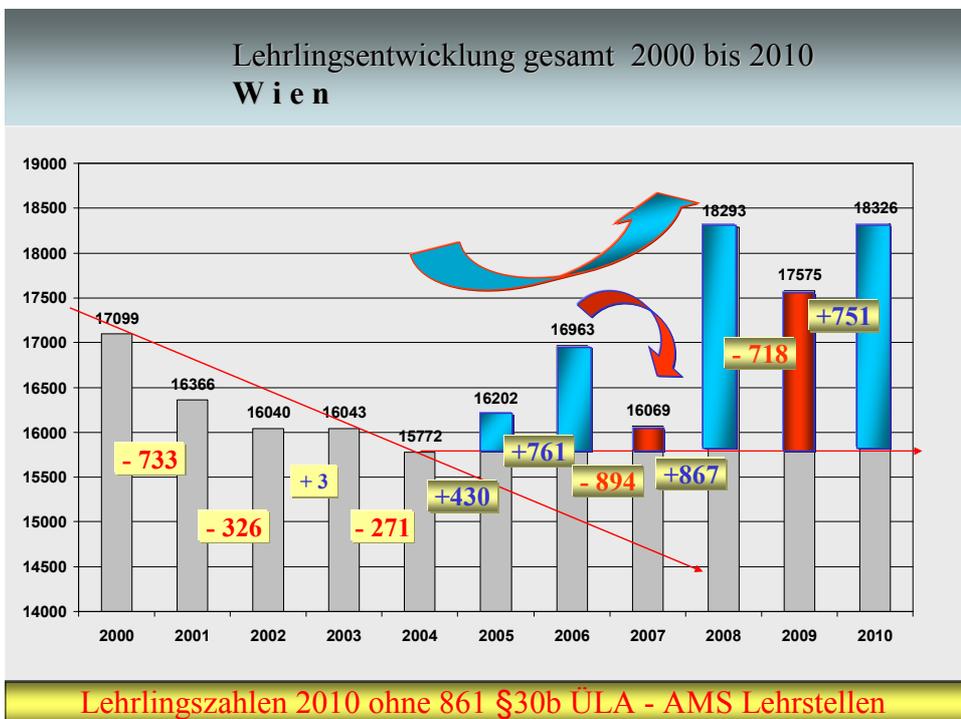
Der betriebliche Lehrstellenschwund im Jahre 2010 kündigt möglicherweise eine negative Trendwende am Burgenländischen Lehrstellenmarkt an.

### 3.9. Lehrlingsentwicklung inkl. ÜAZ aber ohne ÜLA - AMS JASG Lehrstellen

#### Wien



Die Zahl der 15-Jährigen nimmt in Wien weniger ab als in anderen Bundesländern



Die günstige Entwicklung der Lehrlingszahlen in Wien resultiert aus den 720 Lehrstellen "Nichtkammerbereich" und 667 "Überbetrieblichen nach §§29/30 BAG".

#### **4. Problemanalyse zum Lehrstellenrückgang und dem Imageabsturz.**

Das im Jahre 2008 von der Regierung - im Einverständnis und mit Unterstützung der Bundessozialpartner - ausgearbeitete und eingeführte Lehrlingspaket wurde in der Öffentlichkeit als Projekt angekündigt, das wesentlich zur Absicherung des Fachkräftebedarfes dienen sollte.

Strittige Punkte, die seitens praxiserfahrenen Berufsbildungsexperten aufgezeigt wurden, hat man übergangen. So wurde z.B. das heftig kritisierte Thema "erleichterte Lehrlingskündigung" seitens der Bundesregierung damit begründet, dass durch diese Maßnahme 5.000 zusätzliche betriebliche Lehrstellen geschaffen werden könnten. In Wirklichkeit wurden stattdessen ca. 10.000 betriebliche Lehrstellen verloren.

Ein anderes Thema war die Abschaffung des bis dahin so erfolgreichen Blum-Bonus - finanzielle Unterstützung für die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Lehrstellen - der bekanntlich mit dem Einsatz von ca. € 100 Mio. über 12.500 zusätzliche betriebliche Lehrstellen gebracht hat.

Die Schaffung - Einführung - eines überzeugenden Qualitätssicherungssystems - Ausbildungsstandkontrolle zur Mitte der Lehrzeit - das 2008 vom damaligen Regierungsbeauftragten Blum vorgeschlagen und mit eingeführt wurde, hat die Regierung - im Einverständnis der Sozialpartner - nach nur einem Jahr zurückgezogen.

##### **Die Auswirkungen blieben nicht aus:**

Der im Teil 1 "Problemsituation" aufgezeigte Lehrstellenschwund, der unverzüglich nach dem Inkrafttreten des "Lehrlingspaketes" bereits 2008 eingesetzt hat - noch bevor die demografische Entwicklung in den einzelnen Bundesländern wirksam wurde - haben den Verantwortlichen unmissverständlich aufgezeigt, dass die versprochenen Ergebnisse, nämlich mehr betriebliche Lehrstellen zu schaffen und die Lehre aufzuwerten, mit diesen nunmehrigen Maßnahmen nicht einzuhalten sind.

##### **Auf den sofortigen "betrieblichen" Lehrstellenrückgang wurde in unverständlicher Weise reagiert:**

Statt auf die bis 2008 erfolgreich geführten "betrieblichen" Lehrstellenförderprojekte zurückzugreifen, wurden AMS- ÜLA Lehrstellen geschaffen. Den ehemaligen JASG-Aktivitäten, die bislang dazu dienten, Jugendliche, die eine geringe Ausbildungsfähigkeit haben, vor dem sozialen Abgleiten zu bewahren, wurde via Verordnung des Wirtschaftsministeriums der "Lehrlingsstatus" zuerkannt. Statt die betriebliche Lehrlingsausbildung zu fördern, wurde ein Lehrstellenersatzmodell ins Leben gerufen, das enorm kostspielig ist und nachweislich keinesfalls zur Förderung des fehlenden Fachkräftenachwuchses geeignet ist.

#### **4.1. Anmerkung zu den ÜLA-AMS-Lehrlingszahlen nach §30b BAG:**

Im Juni 2011 waren in ÜAZ + AMS (ÜLA) 4.467 Erstjahrelehrlinge gemeldet. 16% weniger als im Juni 2010 mit 5.331.

Bis Jahresende 2011 kommen ca. 4.000 ÜLA dazu und nur ca. 1.000 werden infolge Lehrabschluss (Eintritt 2009) fertig. Somit werden wir Ende 2011 ca. 13.000 ÜAZ + AMS (ÜLA) Lehrlinge haben.

Dies bedeutet:  $13.000 \times €16,000/\text{Jahr} = > € 208 \text{ Millionen}$  für 13.000 (nichtbetriebliche) Lehrplätze.

#### **4.2. Bekenntnis zu den AMS-Bemühungen:**

Die Aktivitäten und der Einsatz der AMS-Mitarbeiter sind gut und wichtig. AMS-ÜLA Auffang- und Ausbildungsbemühungen sind als soziales Netz sehr zu begrüßen. Sie dürfen aber seitens der Regierungsverantwortlichen und der Sozialpartner niemals als Fachkräfteabsicherung „verkauft“ werden.

## 5. Das Image der Facharbeit und der dualen Ausbildung erfährt einen Tiefststand



Das sinkende Image der  
österreichischen dualen Ausbildung  
„Lehrlingsausbildung“  
ist zu unserem  
Megaproblem geworden.

**"Menschen, die keine Ausbildung oder nur eine Lehre haben, zählen zu jener Zielgruppe, die derzeit und insbesondere in Zukunft am meisten von der Arbeitslosigkeit betroffen sein werden".**

So lautet meist die Begründung von offiziellen Stellen ohne zu differenzieren, um welche Art von abgeschlossenen Berufslehren es sich in diesem Zusammenhang handelt. Wenn heute festgestellt wird, daß Schulabgänger aus kaufmännischen Mittelschulen z.B. "Handelsschule" in einigen Bundesländern nur mehr schwer einen Job bekommen, weiß man sehr wohl zu unterscheiden - und ansonsten wird darauf hingewiesen - dass es sich nicht um HAK-Absolventen (höhere kaufmännische Ausbildung mit Matura) handelt. Im schulischen Bereich weiß man demzufolge zu differenzieren, welche Ausbildungswege ein hohes Anforderungsprofil zu erfüllen haben und welche einem weit weniger anspruchsvollen Lehrstoff zu entsprechen haben.

Im Bereich der Lehre (Duale Ausbildung) wird trotz der enormen Unterschiedlichkeit der Qualifikationsansprüche innerhalb der 250 verschiedenen Berufsbilder und Ausbildungsverläufe keine offiziell lautende Unterscheidung erwähnt. Hier werden High- Tech- Berufe mit vierjähriger Lehrzeit und höchsten Ansprüchen in Fach- und Sozialkompetenz gegenüber Lehrberufen mit nied-

rigerem Anforderungsprofil und u.U. fraglichen Ausbildungsverläufen gesellschaftlich gleichgestellt. Ein eindeutiger Hinweis auf diese Feststellung ist die Tatsache, dass, mit wenigen Ausnahmen, schulisch Ausgebildete im Angestelltenverhältnis geführt werden und Absolventen einer Lehre, wie jene ohne Ausbildung als Arbeiter gelten. Glücklicherweise gibt es seit Jahren Unternehmen, die das Angestelltenverhältnis für Fachkräfte praktizieren. Die betroffenen Mitarbeiter sehen darin einen für sie überzeugenden Kompetenz- und Vertrauensbeweis und insgesamt eine gesellschaftliche Aufwertung bzw. Gleichstellung zu schulischen Abschlüssen. Als gutes Beispiel möchte ich die Unternehmen der VEM - Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie erwähnen, wo alle Lehrabsolventen mit guten Ausbildungsergebnissen ins Angestelltenverhältnis übernommen werden.

### **5.1. Anmerkung zu Lehrberufen mit niedrigerem Anforderungsprofil:**

Es kommt oft vor, dass Lehrberufe mit niedrigem Anforderungsprofil und Personen, die keine Ausbildung absolvieren konnten, als "Brutstätte für die Arbeitslosigkeit" eingeschätzt werden. Es steht außer Diskussion, dass es Menschen mit einer geringen Lern- und Ausbildungsfähigkeit in unserer Gesellschaft schwer haben. Aber es ist gerade das duale Ausbildungssystem, das vielen jungen Menschen die Chance eröffnet, sich eine ihren Fähigkeiten entsprechende und zumutbare Qualifikation bzw. Teilqualifikation anzueignen.

### **5.2. Schlecht ausbildende Unternehmen tragen zum sinkenden Image der Lehre bei:**

Jede Landeslehrlingsstelle ist in Kenntnis über Unternehmen, die seit Jahren wiederholt Lehrlinge aufnehmen und nur eine geringe Anzahl - bis keine - zu einem positiven Lehrabschluß bringen. Die Begründung, es würde sich bei den Lehranwärtern durchwegs um lern- und ausbildungsschwache Jugendliche handeln, stimmt erfahrungsgemäß nicht immer. Neben dem schlechten Image, das solche Betriebe verursachen, gilt es auch zu bedenken, dass oft Lehranwärter darunter sind, die in regulär ausbildenden Unternehmen eine wertvolle Ausbildung mit Abschluß bekommen könnten.

Es gilt auch anzumerken, dass schlecht ausgebildete Lehrlinge trotz bestandener Lehrabschlußprüfung enorme Qualifikationsmankos haben. Diese müssen von jenen Unternehmen, die solche Lehrabsolventen in der Folge einstellen, zu Gehaltsbedingungen nachqualifiziert werden.

### 5.3. Die Zurücknahme der Ausbildungskontrolle zur Mitte der Lehrzeit schadet der Glaubwürdigkeit

Die Zurücknahme - Abschaffung - dieses Qualitätsprojektes ist als eine "Image-Killeraktion" gegen den Stellenwert der dualen Ausbildung und der Facharbeit zu werten.

Durch die Abschaffung des Qualitätsprojektes - Überprüfung des Ausbildungsfortschrittes zur Mitte der Lehrzeit - hat die duale Ausbildung enorm an Glaubwürdigkeit verloren. **Durch diese Maßnahme wurde die Lehrausbildung wieder zum einzigen Ausbildungsmodell degradiert, bei dem zwischen Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende keine einzige - verpflichtende - Fortschrittskontrolle gemacht werden muss.** Kein wettbewerbsorientiertes Unternehmen würde und könnte es sich leisten, ein so zukunftsentscheidendes Projekt bereits während der Einführphase wieder zu stoppen, nur weil - aus meiner Sicht erwartungsgemäß - "Startschwierigkeiten" aufgetreten sind.

---

In einem erfolgreich geführten Unternehmen heißt es beim Auftreten von Problemen:

***"Bei Missslingen - Anstrengungen verdoppeln".***

---

Die Qualitätssicherung - Prüfung zur Mitte der Lehrzeit - hätte mit der gleichen Sorgfalt wie eine Abschlußprüfung organisiert und durchgeführt werden müssen. Die Begründung, es würden im Budget ca. € 170 Millionen für die Weiterführung fehlen, ist mehr als nur fadenscheinig und weist auf ein mangelhaftes strategisches Denken und Handeln hin. Wenn man bedenkt, dass unserer Gesellschaft jeder nicht in Arbeit zu bringende Jugendliche innerhalb eines Lebens 1 Million Euro kostet - wie bereits schon früher angemerkt - kann dieser Betrag nicht der wirkliche Grund für diese Rücknahme sein.

Sind denn viele "individuell" ausbildende Betriebe daran interessiert, keiner Zwischenprüfung ausgesetzt zu werden?

Als Reaktion auf die Absetzung des Qualitätsprojektes werden die schulischen Ausbildungsangebote mehr und mehr - derzeit noch mit Ausnahme von Vorarlberg - der Lehre vorgezogen.

Jugendliche und deren Eltern wären an guten Lehrstellen in zukunftsorientierten Berufen interessiert, wenn das Image der Facharbeit und demzufolge auch der Lehre nicht laufend an Bedeutung verlieren würden. Es werden insbesondere die Jugendlichen mit einem hohen Lernleistungsvermögen sein, die sich gegen die Lehre entscheiden. Und gerade das Fehlen dieser Zielgruppe ist es, was unsere Unternehmen beklagen und als Grund für den Einstellungsrückgang

bzw. das Anbieten von Lehrstellen angeben. Die Schwachen stehen der Lehre eher zur Verfügung. Und je höher der Anteil der schwachen Lehrlinge ist, umso mehr wird das Image der Lehre weiter sinken.

#### **5.4. Die Bundesregierung und die Sozialpartner setzen keine oder falsche imagefördernde Akzente. .**

Seit diese Bundesregierung im Amt ist, wird nur von einem höheren Prozentsatz an Akademikern und Maturanten gesprochen. Nur in Ausnahmefällen - und das immer weniger - wird der Stellenwert der Facharbeit und der Lehrlingsausbildung erwähnt. Und wenn dann versucht wird, die Lehre mit dem WKÖ-Slogan "Vom Lehrling zum UNI-Professor" aufzuwerten, werden noch mehr Eltern und Jugendliche über die Glaubwürdigkeit und den Stellenwert der Lehre kritisch nachdenken.

Es wird zusehends der Anschein erweckt, dass in unserer Gesellschaft nur dann von einer beruflichen Karriere gesprochen werden darf, wenn nach dem Lehrabschluß weitere - rein schulische - Weiterbildungsaktivitäten mit Matura- bzw. Uni-Abschluß nachgewiesen werden können. Durch diese, seit einiger Zeit sich verstärkende Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit werden sich jene 90% von Fachkräften, die nach dem Lehrabschluss ihre Qualifikation den Unternehmen als Spezialisten zur Verfügung stellen, als zweitklassige Arbeitnehmer abgestempelt. Über deren Wichtigkeit und ihren Stellenwert wird in politischen Diskussionen - wie mehrfach erwähnt - so gut wie nicht gesprochen.

##### **Anmerkung:**

Für mich war und ist die Durchgängigkeit von der "Lehre & Matura" mit nachfolgendem FH- bzw. UNI-Abschluß von enorm großer Bedeutung. Damit können Talente gefördert werden und auch die lange Zeit beklagte Sackgassensituation beendet werden.

Mir scheint es aber an der Zeit zu sein, dass eine hohe Fachqualifikation - betriebliche Fachelite - einen ebenso hohen gesellschaftlichen Stellenwert erfahren soll, wie beispielsweise die Ausbildungskombination "Lehre & Matura" bzw. der Abschluß einer höheren Schule mit oder ohne Fachhochschulabschluß. Ständige berufliche Weiterbildung ist selbstverständlich für alle erforderlich.

#### **5.5. Reformkonzept der WKÖ-Wirtschaftskammer Österreich:**

Ich sehe in dem Reformkonzept der WKÖ und der Bundesregierung den krampfhaften - verzweifelten - Versuch, das immer schlechter werdende Image der Lehre zu retten. Nach der "**erleichterten Lehrlingskündigung**", der "**Streichung des Blum-Bonus**" und der "**Abschaffung der Lehrstellenberater**" war es zuletzt die "**Zurücknahme der Ausbildungsnachweiskontrolle zur Mitte der Lehrzeit**", die dem Image der Lehre enorm geschadet hat.

Die Aufteilung in mehrere Qualifikationsebenen - wie seitens der WKÖ beschrieben - wird sich in der Öffentlichkeit nicht überzeugend kommunizieren lassen.

Einige haben es noch immer nicht erkannt, dass wir die Facharbeit aufwerten müssen und nicht neue Namen und Begriffe für die Lehre benötigen.

Warum muss ein begnadeter Facharbeiter - z.B. Werkzeugmacher - unbedingt eine schulische Weiterbildung nachweisen, bis er das ihm zustehende Ansehen bekommt und bis er den ihm gebührenden Respekt erfährt? (wie beispielsweise in der VEM)

Warum wird erst dann von einer erfolgreichen beruflichen Karriere gesprochen, wenn ein Facharbeiter einen Managerjob annimmt, d. h. möglicherweise einen Job versucht zu machen, der außerhalb seiner Begabung liegt, nur um beispielsweise in ein Angestelltenverhältnis zu kommen?

Wenn wir die von der WKÖ angeführten Lösungsansätze als gut bezeichnen, werden Jugendliche wie Eltern mehr und mehr zu der Überzeugung kommen, dass es besser ist, gleich einen schulischen Berufsbildungsweg einzuschlagen, da er anscheinend von vorneherein als höherwertig eingestuft wird.

Damit geht den Unternehmen aber zusätzlich mögliches künftiges Potential an Fachkräften verloren.

---

## **6. Zu wenige 15-Jährige mit ausreichender Ausbildungsfähigkeit:**

Zu viele Jugendliche haben mit 15 Jahren ein zu großes Manko an Ausbildungsfähigkeit für eine Lehre oder BMHS (berufsbildende mittlere oder höhere Schule). So sind es jährlich auch in Österreich tausende von jungen Menschen, die auf Grund ihres Lern- und Wissensrückstandes und auch mangelnder Sozial- und Verhaltenskompetenz nach der Pflichtschule ohne Perspektiven dastehen. Spätestens mit dem Abschluss der Pflichtschule erfahren und merken die meisten, dass weder die Schulen noch die Betriebe an ihnen Interesse haben. Ein daraus resultierender Selbstbewusstseinsverlust führt in der Folge oft zu einem "Null-Bock-Verhalten" wo am Ende nicht selten ein soziales Abgleiten in die Arbeitslosigkeit die Folge ist.

Österreichweit eingesetzte Nachschulungsprogramme sind lobenswert, aber dennoch leider nur als Reparaturprojekte zu bezeichnen. Sie sind enorm kostenaufwendig und in der Regel nur bei jener Zielgruppe erfolgreich, in der sich das Manko in Grenzen hält, um ein Schließen der Wissens- und Fähigkeitslücken in einer überschaubaren Zeit zu ermöglichen. Zu viele bleiben bekanntlich auf der Strecke, was für jeden Einzelnen aber auch für unsere Gesellschaft ein Problem darstellt. Ich möchte weiters festhalten, dass derzeit niemand weiß, wie hoch die Zahl der Jugendlichen ist, die zwischen den sprichwörtlichen "zwei Stühlen" hinunter fallen. Es gibt weder Zahlen aus den Bundesländern noch Österreich gesamt.

Da sich im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Demographie - Rückgang der 15-Jährigen - ein zunehmender Wettbewerb um ausbildungsfähige Jugendliche verschärfen wird, ist es wichtig, sich dafür einzusetzen, dass möglichst viele Schulabgänger eine ausreichende Ausbildungsfähigkeit vorweisen können.

Ich sehe in unserer österreichischen Jugend ein hohes, bisher noch nicht genutztes Fähigkeitspotential, das bislang – zum Nachteil von Jugendlichen, deren Eltern und auch der Wirtschaft - noch nicht ausgeschöpft wurde.

Um mehr 15-Jährige ausbildungsfähig zu machen, müssen wir bereit sind, einen Teil des Engagements, das wir derzeit als "Reparaturaktivitäten" in Nachschulungen ab dem 15. Lebensjahr investieren, für neue Wege (Prävention) in der Schülersausbildung bis 15 einzusetzen. Dabei geht es vor allem darum, neue Wege zu gehen, die die Lernmotivation der Schüler fördert.

Sowohl die Wirtschaft als auch die BMHS+AHS zeigen seit Jahren die Hauptmankos auf, die ausschlaggebend sind, dass Jugendliche weder in eine weitere schulische Ausbildung, noch in eine Lehre aufgenommen werden können. Dass Jugendliche bis zum 15. Lebensjahr neben den Kulturtechniken auch über einige Sozialkompetenz-Komponenten verfügen müssen, ist eine Forderung, die allerdings nicht neu ist.



Was bislang mit Sicherheit unterschätzt und demzufolge zu kurz gekommen ist, betrifft das Thema

**"Kenntnis seitens der Kinder und Jugendlichen über die eigenen Fähigkeiten".**

Es ist wichtig, dass der Schul- und Berufswahlinformation ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Aber es ist noch wichtiger, dass unsere Jugendlichen spätestens bis zum 14. Lebensjahr ihre eigenen Talente und Fähigkeiten kennen. Nur dann können sie für sich die richtige Schul- oder Lehrstellenwahl treffen, die in der Regel auch zu einer verbesserten Lernmotivation führt. Und hier meine ich, gilt es neue Wege zu beschreiten.

Fähigkeitserkennung im Kindes- und Jugendalter bezeichne ich als Prävention, um einen falschen - gegebenenfalls zukunftsentscheidenden - Ausbildungsweg zu verhindern. Umschulungen und AMS-Qualifizierungsaktivitäten, sowie viele der bifo-Aktivitäten sind unumgänglich, um Schlimmstes zu verhindern. Sie sind letztlich aber als " R e p a r a t u r a k t i o n e n " zu sehen.

## 7. Lösungsansätze

### **Sofortige Wiedereinführung der Ausbildungsfortschrittskontrolle**

Ohne verpflichtende Überprüfung des **Ausbildungsfortschrittes zur Mitte der Lehrzeit** ist das duale Ausbildungssystem nicht glaubwürdig und gegenüber den schulischen Bildungswegen nicht mehr wettbewerbsfähig. Die Zwischenprüfungen sind mit der gleichen Sorgfalt wie die Abschlussprüfungen zu koordinieren und durchzuführen.

Die anfallenden Kosten für den erzielbaren Gesamtnutzen stehen in keinem Verhältnis zu den Problemen, die eine fehlende Qualitätssicherung mit sich bringt.

---

### **Imageaufwertung der Facharbeit und der Lehrlingsausbildung**

Die Politik und die Unternehmensverantwortlichen müssen überzeugende Maßnahmen treffen, um der Facharbeit und der Lehrlingsausbildung den ihnen gebührenden Stellenwert und die Anerkennung in der Gesellschaft zu geben. Falls das nicht gelingt, werden immer weniger ausbildungsstarke Jugendliche an einer Lehre interessiert sein.

### **Als Beispiel drei wichtige Themen zur Imageförderung der Facharbeit und Lehre:**

- Bekenntnis, dass die Facharbeit - Fachwissen - auch als Komponente in der Wissensgesellschaft Anerkennung findet.
  - Gesellschaftlich soziale Einstufung und Anerkennung für gute Facharbeit, "Angestelltenverhältnis" wie für schulisch Ausgebildete.
  - In der Lehre auch jene Zielgruppe von Fachkräften zu sehen, die die künftigen KMU's gründen bzw. leiten.
- 

### **Schlecht ausbildende Unternehmen tragen zum sinkenden Image der Lehre bei:**

Wir müssen erreichen, dass nachweisbar schlecht ausbildende Unternehmen ihre Lehrlingsausbildung unverzüglich verbessern oder keine Lehrlinge mehr aufnehmen dürfen. Es gibt mittlerweile ausreichend Informationen über derartige Betriebe in allen Bundesländern.

Bei immer weniger Lehranwärtern - demographie- und imagebedingt - müssen jene Unternehmen Lehrlinge bekommen, die bereit sind, Jugendliche professionell und hinreichend zu betreuen und zu qualifizieren.

---

**Wiedereinführung einer betrieblichen Lehrstellenförderung analog dem Erfolgsmo-  
dell Blum-Bonus. Bezeichnung "Blum-Bonus-Neu-2011/12".**



**Zusätzlichkeitsbonus**

Neu bei der Projektidee "Blum-Bonus-Neu-2011/12" Modell ist die Förderzahl mit 5 Lehrlingen pro Lehrbetrieb. Die Anwendung dieser Förderphilosophie verhindert Mißbrauch, und kostet nur einen Bruchteil der derzeitigen Förderungen.

**Qualitätsbonus**

Wenn man bereit ist, für eine erfolgreich bestandene Zwischenprüfung - Ausbildungsfortschritt zur Mitte der Lehrzeit - eine Prämie zu garantieren, die einen hohen Ausbildungseinsatz abzugelten instande ist, kann eine vertretbare Ausbildungsqualität von allen Unternehmen gefordert werden.

Das Blum-Bonus-Modell (Startmodell) hat in den Jahren 2004 - 2008 bewiesen, dass durch eine gezielte Lehrstellenförderung eine hohe Anzahl (12.500) an betrieblichen Lehrstellen geschaffen werden können.

## **Projektbeschreibung des "Blum-Bonus-Neu 2011/12" Modells im Detail:**

### **Blum-Zusätzlichkeits-Bonus-neu:**

- € 3.000.- **einmalig für alle Unternehmen**, - jedoch begrenzt für max. 5 Lehrlinge pro Ausbildungsbetrieb, die zusätzliche Lehrlinge aufnehmen. Diese KMU-freundliche Förderphilosophie ist berechtigt, da die KMU-Unternehmen seit Jahren die Hautplast in der betrieblichen Lehrlingsausbildung tragen.

### **Anmerkung zum Blum-Bonus:**

Mit der Blum-Bonus-Philosophie wurden zwischen 2004 – 2008 um ca. €100 Mio. 12.500 zusätzliche betriebliche Lehrplätze geschaffen.

Mit den im Jahre 2008 von der derzeitigen Bundesregierung eingeleiteten Förderaktivitäten wurden zwischenzeitliche – bedauerlicherweise - ca. 10.000 betriebliche Lehrstellen verloren.

Wäre es dennoch gelungen, mit den – Blum-Bonus-Ersatzaktivitäten 12.500 Lehrstellen zu schaffen, wäre die im Jahre 2008- von der Bundesregierung eingeführte Variante um ca. € 70 Mio. teurer gewesen als der Blum-Bonus es war.

Rechnung: 12.500 x a´14.000 (pro überbetrieblichen Lehrwerkstättenplatz) = € 175 Mio. Dabei ist unbedingt darauf hinzuweisen, dass insbesondere die AMS-Lehrplätze nach § 30 b BAG (ehemals JASG) niemals mit der Ausbildungsqualität eines betrieblichen Lehrplatzes verglichen werden kann.

### **Qualitäts-Bonus für alle Lehrlinge eines Unternehmens:**

- € 3.000.- nach einem Qualifikationsnachweis - verpflichtend für alle Lehrlinge - zur Mitte der Lehrzeit. Diese Förderphilosophie "fördern und fordern" ist bei richtiger Anwendung ein Garant für eine bessere Ausbildung. Sie erspart Betrieben, die Lehrabgänger von anderen Unternehmen einstellen, kostenaufwendige Nachqualifikationen zu Gehaltsbedingungen und mehr Jobchancen für die Lehrabsolventen. Letztlich hebt sie auch das Image - die Glaubwürdigkeit - des dualen Ausbildungssystem.

---

## **Frauen in Technikberufe**

Es ist unbestritten, daß Frauen ein ebenso hohes Fähigkeitspotential haben wie die männlichen Jugendlichen. Die Technologieentwicklung der vergangenen Jahre hat die körperliche Tätigkeit in den meisten technischen Berufen wesentlich erleichtert. Dadurch haben sich die beruflichen Chan-

cen für Frauen merklich verbessert. Jetzt ist es das Talent, die Eignung und Neigung, die bei der Berufs- oder Schulwahl die entscheidende Rolle spielen können. Unternehmen, die Frauen in technischen Berufen haben, sprechen von guten Erfahrungen. Je mehr die Auswirkungen der Demographie fortschreiten, umso mehr steigen die beruflichen Möglichkeiten für Frauen.

---

### **Einführung eines Lehrlingsfonds analog der VEM- Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie.**

Nur ca. jedes 8te Unternehmen in Österreich bildet Lehrlinge aus. Die meisten der nicht ausbildenden Unternehmen könnten ohne Fachkräfte nicht existieren. Da viele der nicht ausbildenden Unternehmen aus diversen Gründen auch nicht in der Lage sind, eine vertretbare Ausbildung zu garantieren, könnte ein Ausbildungsfonds die Nachteile ausbildender Unternehmen kompensieren.

#### **Fondsmodell VEM- Vorarlberg**

Im Jahre 1978 hat die VEM-Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie einen derartigen Weg mit großem Erfolg bis heute beschritten. Ausnahmslos alle Unternehmen der angeführten Fachgruppe zahlen "freiwillig" ca. 2,4 Promille der Kammergrundumlage zusätzlich in einen Fonds. Dieser wird von der Sparte -bzw. Fachgruppe selbst gemanagt. Auch die Mittelverwendung liegt ausschließlich im Kompetenzbereich der Fachgruppe.

Über den Fond werden neben dem Qualitätsbonus ca. € 4.500.-- pro Lehrling - nach absolviertem Lehrlingsleistungswettbewerb im zweiten Lehrjahr - seit vielen Jahren zusätzlich diverse Image-, Schüler- und Lehrlingsprojekte mit großem Erfolg gefördert.

### **Mögliche österreichweite Anwendung eines Lehrlingsfonds zur Finanzierung des Zusätzlichkeits-Bonus**

Da die Lehrlingsproblematik in den verschiedenen Bundesländern und auch innerhalb der diversen Sparten sehr unterschiedlich ist, kann ein derartiges Projekt nur regional eingesetzt werden. Die Zustimmung für einen Fonds der VEM-Art könnte innerhalb der Mitglieder von Landesinnungen oder Fachgruppen funktionieren, weil mit den damit eingezahlten Mitteln die Lehrlings- und Fachkräftesituation im unmittelbaren Bereich - auch geographisch gesehen - erfolgen könnte.

#### **Lehrstellenfördermodell der Bundes-Bauinnung:**

Bei diesem, seit 2003 erfolgreichen Fördermodell der Bundes-Bauinnung, zahlen alle Unternehmen in einen Fonds ein. Die Beitragsberechnung bezieht sich auf die Anzahl der Beschäftigten im jeweiligen Unternehmen. € 2. —pro Woche und Mitarbeiter werden von den Unternehmen in diesen Fördertopf – Fonds - einbezahlt. Ganz gleich, ob das Unternehmen ausbildet oder nicht. Aus

Wer die Lehrlingsausbildung nicht wirksam fördert, hat keinen Anspruch auf qualifizierte Fachkräfte.

---

den eingenommenen Mitteln bekommt jedes Unternehmen pro Lehrling und Jahr € 1.500.--. Das bedeutet, dass ein Unternehmen im Laufe einer dreijährigen Lehre € 4.500. — als Ausbildungsunterstützung bekommt.

**Eine bundesweite Einführung und Mittelverteilung eines Lehrlingsfonds, mit Bezug auf das Erfolgsmodell- Bauinnung, könnte ich mir gut vorstellen.**

**Anmerkung zum Fonds-Modell der Bundes-Bauinnung:**

Ich würde das Modell als perfekt bezeichnen, wenn die Mittelauszahlung mit einem Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit „Qualitätssicherung“ verbunden wäre.

## 8. Schlusswort und Appell

Im Sinne der Verantwortlichkeit für die Zukunft unserer Wirtschaft und der Beschäftigung unserer Bevölkerung - insbesondere auch im Sinne von Chancen und sinnerfüllender Arbeit für unsere Jugend - stellt sich die Frage, wie lange noch gezögert wird, bis etwas Überzeugendes in der Lehrlingsausbildung und gegen den Imageschwund der Facharbeit geschieht. Die Zeit, in der mit beruhigenden Versprechen von Erfolgsprojekten "geprahlt" wurde, die nachweisbar mehr Kosten als Nutzen verursacht haben, muss endgültig vorbei sein.

Jugendliche ohne Qualifikation haben kaum Perspektiven und sind bedroht, ein Leben lang nicht mehr in einen geregelten Arbeitsprozess zu finden. Jeder Einzelne kostet unserem Sozialsystem - und demzufolge unserer Gesellschaft - über eine Million €. Unter Berücksichtigung dieser vorliegenden Erkenntnisse kann sich die Frage nicht stellen, ob wir uns eine ergebniswirksame Erstausbildungshilfe in der dualen Ausbildung leisten können oder nicht.

Falls nicht unverzüglich ergebniswirksame Veränderungen in der Lehrlingsausbildungsstrategie eingeleitet werden, ist nicht auszuschließen, dass Vermutungen wie anschließend angeführt, entstehen.

---

Die derzeitige Strategie könnte darauf hinweisen, daß politische Parteien und auch Sozialpartner versuchen, die betrieblichen Lehren von den Unternehmen "sukzessive" abzukoppeln und vermehrt in überbetriebliche - staatlich beeinflusste - Ausbildungsstätten überzuführen.

---

**Wer die Lehrlingsausbildung nicht wirksam  
fördert, kann keinen Anspruch auf  
qualifizierte Fachkräfte erheben.**

KommR Egon Blum