

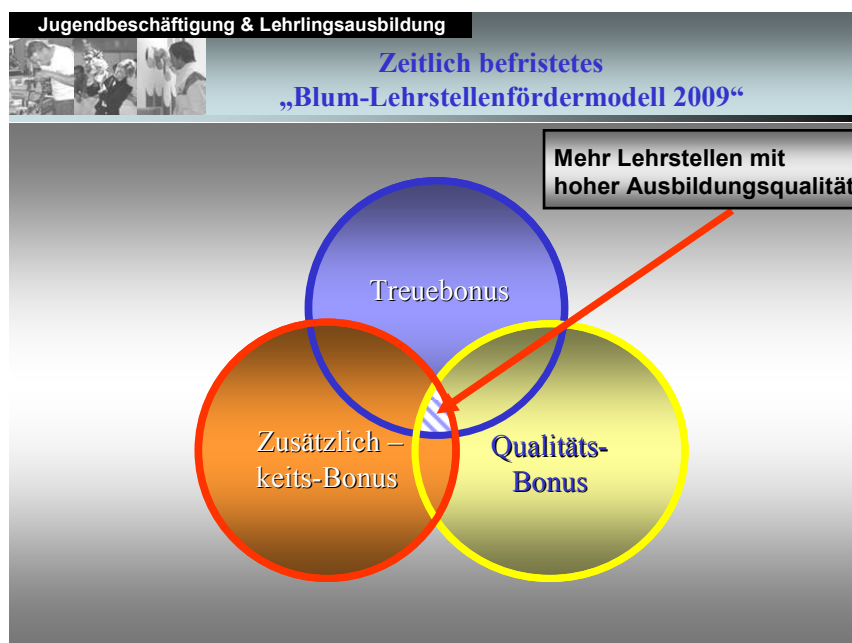
Unsere Wirtschaft braucht zur Bewältigung der Zukunft
mehr und bessere Fachkräfte

Unsere Jugendlichen haben Anspruch
auf zukunftsorientierte Perspektiven

Zu viele unserer Jugendlichen bleiben auf der Strecke

Notstand am Lehrstellenmarkt

5.587 betriebliche Erstjahr-Lehrstellen weniger
Rückgang an betrieblichen Lehrstellen geht
ungebremst weiter.



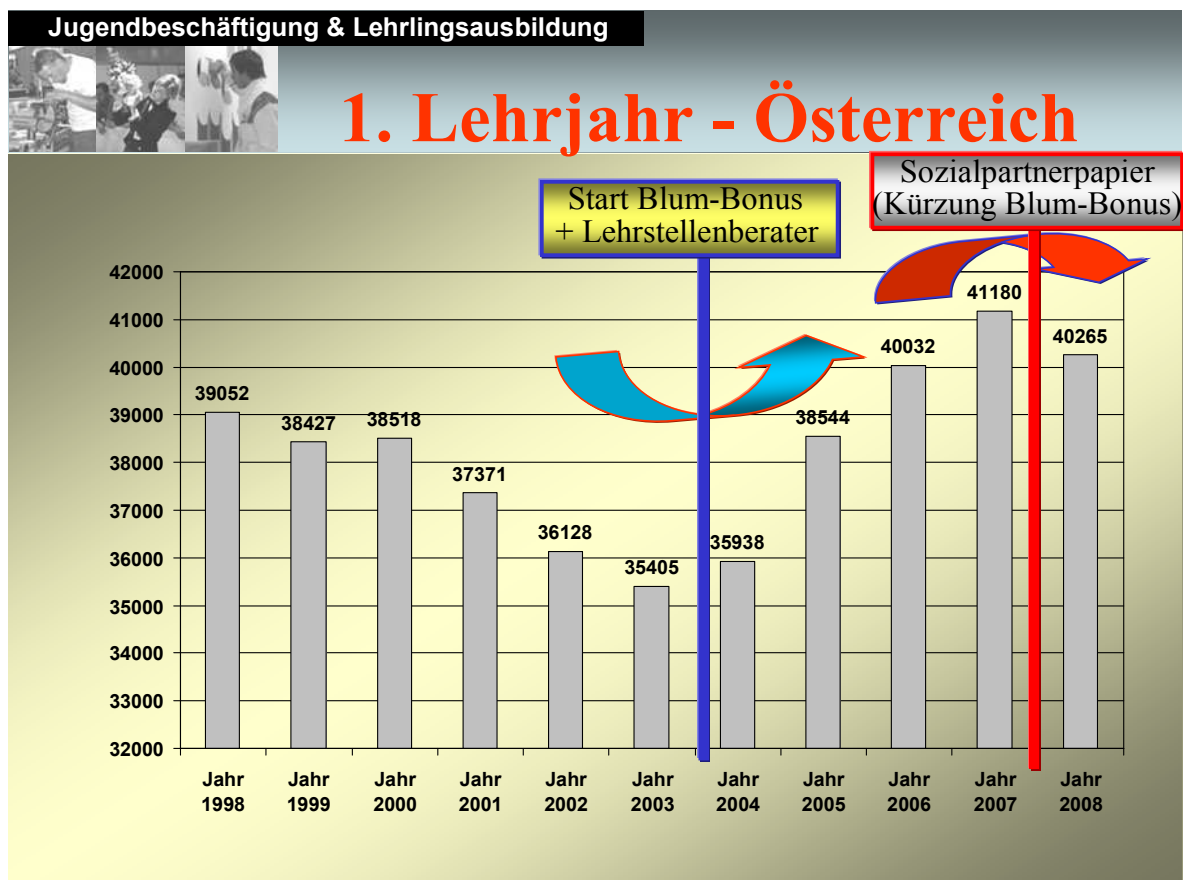
Stand 10. Oktober 2009

Inhaltsverzeichnis

1. Problemdefinition.....	3
2. Problemanalyse	8
3. Lösungsvorschläge	9
4. Blum-Bonus Neu.....	11
5. Schlusswort	16

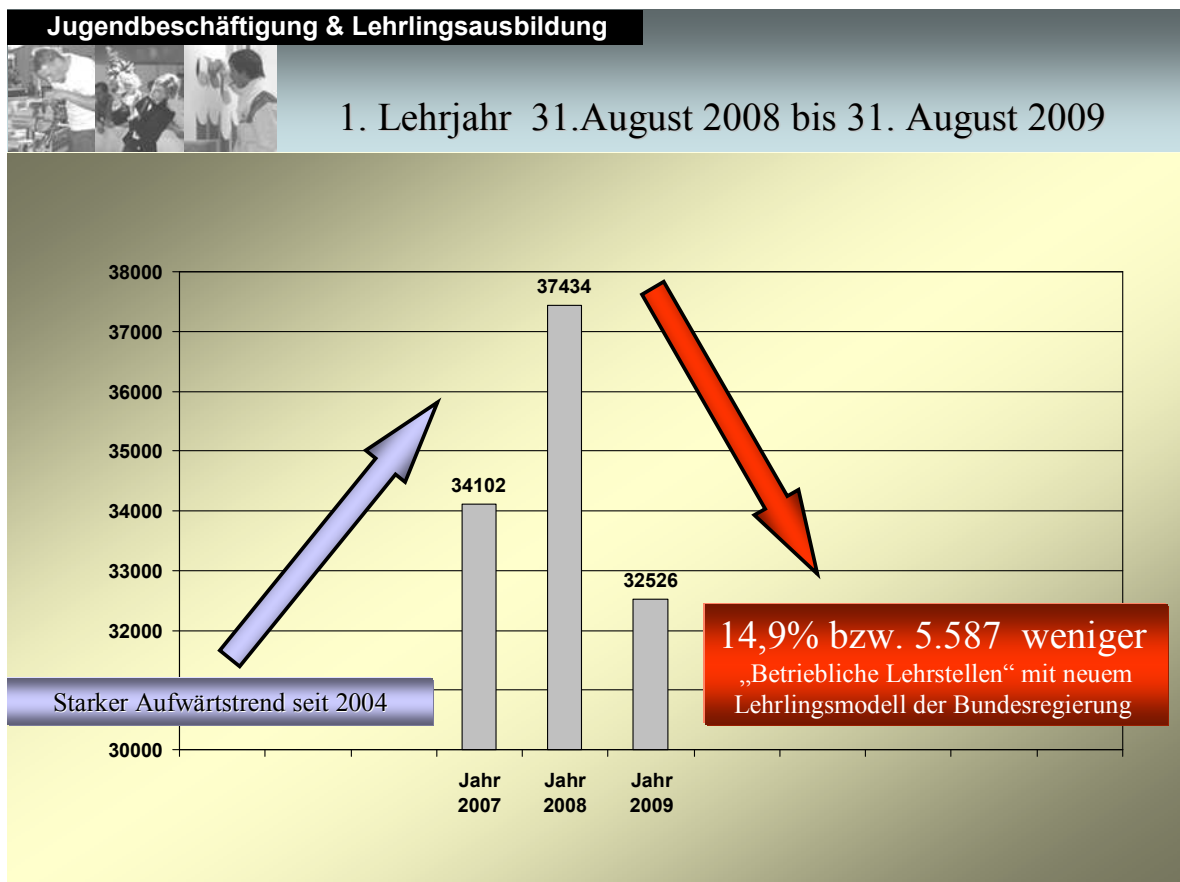
1. Problemdefinition

Bereits im Mai 2009 habe ich auf meiner Homepage www.egon-blum.at in der Broschüre „Lehrlingsausbildung im Fokus“ darauf hingewiesen, dass wir mit dem von den Sozialpartnern vorgeschlagenen und von der Regierung eingeführten neuen Lehrlingspaket rückgängige Lehrlingszahlen haben.



Meine Befürchtungen bewahrheiten sich von Monat zu Monat zunehmends und zeigen auf, dass wir zwischenzeitlich - gegenüber August 2008 - um 5.587 weniger betriebliche Erstjahrlehrplätze belegt haben.


5.587 weniger Erstjahr-Lehrstellen in nur einem Jahr erfordern sofortige
Korrekturmaßnahmen.



Und das in einer Zeit, in der die Regierung wiederholt ihre „Ausbildungsplatz-Garantie“ bekundet und verspricht, allen einen Lehrplatz - oder gleichwertige Ausbildungsalternative - zur Verfügung zu stellen.

Noch vor einem Jahr wurden 5.000 zusätzliche „betriebliche Lehrstellen“ als Effekt der „erleichterten Lehrlingskündigung“ versprochen.


5.587 weniger Erstjahr-Lehrstellen in nur einem Jahr erfordern sofortige
Korrekturmaßnahmen.

Jugendbeschäftigung & Lehrlingsausbildung			
	Erstjahr Lehrlinge		
	Stand 31.08.2009		
	31.08.2008	31.08.2009	Veränderung
Burgenland	893	787	- 106 -11,9
Kärnten	3.017	2.564	- 453 -15,0
Niederösterreich	5.359	4.542	- 817 -15,2
Oberösterreich	7.878	6.520	- 1.358 -17,2
Salzburg	3.158	2.849	- 309 -9,8
Steiermark	5.536	4.702	- 834 -15,1
Tirol	4.249	3.718	- 531 -12,5
Vorarlberg	2.247	2.146	- 101 -4,5
Wien	5.101	4.698	- 403 -7,9
GESAMT	37.438	32.526	- 4,912 -13,1

Wichtige Anmerkung:

Der betriebliche Lehrstellenrückgang im ersten Lehrjahr – ein sehr aussagefähiges Bewertungskriterium in Bezug auf die Wirksamkeit des neuen Lehrlingspaketes – hat unmittelbar nach Inkrafttreten des neuen Modells im Juli 2008 begonnen und wurde darüberhinaus durch die Wirtschaftslage beschleunigt. **Der für die Politik und die Sozialpartner seit Monaten erkennbare Lehrstellenschwund hätte sofort ein ergebniswirksames Gegensteuern zur Folge haben müssen.**

5.587 weniger Erstjahr-Lehrstellen in nur einem Jahr erfordern sofortige
Korrekturmaßnahmen.

Jugendbeschäftigung & Lehrlingsausbildung			
		Erstjahrlehrlinge: 31.08.2009	
Spartenübersicht			
	31.08.2008	31.08.2009	Veränderung
Gewerbe	17.205	15.170	- 2.035 -11,8
Industrie	3.477	2.125	- 1.352 -38,9
Handel	6.827	5.978	- 849 -12,4
Bank u. Versicherungen	335	343	8 2,4
Transport	490	446	- 44 -9,0
Tourismus	4.732	4.138	- 594 -12,6
Information	848	637	- 211 -24,9
Nichtkammer	2.497	1.987	- 510 -20,4
§ 29/30	1.027	1.702	675 65,7
GESAMT	37.438	32.526	- 4,912 -13,1


Interpretation der 5.587 weniger „betrieblicher“ Lehrstellen

Die Gesamtlehrstellendifferenz – inklusive der überbetrieblichen §§ 29/30 Ausbildungsplätze - beträgt 4.912 bzw. 13,1% Stellen. Da die 675 §§ 29/30 BAG Ausbildungsplätze keine betrieblichen Lehrstellen sind, beträgt der tatsächliche „betriebliche Lehrstellenrückgang 5.587 bzw. 14,9%.

5.587 weniger Lehrstellen sind auch ebenso viele Schicksale von erwartungsvollen jungen Menschen und deren Eltern. In der Folge sind das mit Sicherheit auch - in drei bis vier Jahren - fehlende qualifizierte Mitarbeiter, die in unserer Wirtschaft beim mittelfristig zu erwartenden Aufschwung – und der kommt sicher – dringend benötigt werden, um nicht zusätzlich Fachkräfte aus dem Ausland anfordern zu müssen.

Es ist unverständlich und nicht akzeptabel, dass weder die Regierungsparteien noch die Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerinteressenvertretungen zu dieser alarmierenden Entwicklung Stellung beziehen. Die Öffentlichkeit wäre weit beruhigter, wenn die Verantwortlichen in der Regierung sich dazu bekennen würden, dass diese Trendentwicklung weder ihren Zusagen entspricht noch in ihrem Sinne verläuft. Die betroffenen Jugendlichen und deren Eltern möchten wissen, welche Gegenstrategien geplant sind.

5.587 weniger Erstjahr-Lehrstellen in nur einem Jahr erfordern sofortige
Korrekturmaßnahmen.

Jugendbeschäftigung & Lehrlingsausbildung			
			
Gesamt-Lehrlingszahlen 09			
	31.08.2008	31.08.2009	Veränderung
Burgenland	2.828	2.774	- 54 -1,9
Kärnten	9.285	8.993	- 292 -3,1
Niederösterreich	18.820	18.086	- 734 -3,9
Oberösterreich	26.712	26.233	- 479 -1,8
Salzburg	10.610	10.194	- 416 -3,9
Steiermark	18.623	17.998	- 625 -3,4
Tirol	13.203	12.857	- 346 -2,6
Vorarlberg	7.352	7.430	+ 78 1,1
Wien	16.443	7.430	- 65 -0,4
GESAMT	123.876	120.943	- 2.933 -2,4

Die in der angeführten Graphik aufgezeigten **Gesamtlehrlingszahlen** wirken verspätet, jedoch umso nachhaltiger auf den enormen Lehrstellenschwund, der seit Juli 2008 von mir aufgezeigt wurde. Auf Grund der sehr positiven Lehrstellenzuwächse (über 12.000) in den Jahren 2004 bis Juli 2008 wurde die Trendwende für „Nichtinsider“ in den Vormonaten nur schwer erkennbar.

2. Problemanalyse

Die betrieblichen Lehrstellen – insbesondere in KMU's – wurden angesichts des ausgelaufenen „Original-Blum-Bonus“ und der wirtschaftlichen Talfahrt nicht in dem Maße unterstützt, sodass viele der Unternehmen motiviert bzw. in der Lage gewesen wären, trotz – oder gerade wegen – der Wirtschaftskrise, bestehende Lehrstellen zu erhalten bzw. zusätzliche Lehrstellen zur Verfügung zu stellen. Offensichtlich wurde der seit Jahren – speziell den KMU's zustehende - hohe Stellenwert in der österreichischen Lehrlingsausbildung falsch eingeschätzt und in die „Ausbildungsgarantie der Großbetriebe“ unrealistische Erwartungen gesetzt.

Wir dürfen den derzeit an Dynamik zunehmenden Lehrstellenschwund keinesfalls als „Momentanereignis“ darstellen, nur um die Öffentlichkeit, insbesondere aber die Jugend und deren Eltern, zu beruhigen.

Wichtige Anmerkung:

In diesem Jahr und noch in zwei bzw. drei folgenden Jahren – bis 2012 – beenden tausende von Lehrlingen ihre Ausbildung, die seinerzeit schwerpunktmäßig nur wegen des „Blum-Bonus“ einen Ausbildungsplatz bekommen haben. Durch den Wegfall dieser Förderung werden (können) „zu viele“ Unternehmen - vorwiegend KMU's - die freiwerdenden Lehrplätze nicht wieder anbieten.

3. Lösungsvorschläge

Blum Lehrstellenförderungsphilosophie „ n e u „

Der bereits bestehende Lehrstellenverlust und der sich beschleunigende Abwärtstrend sind, wie aus den Unterlagen ersichtlich, so besorgniserregend „dramatisch“, dass sofortige Gegenmaßnahmen unumgänglich sind.

Die Projektverantwortlichen für das neue Lehrlingspaket, - also Regierung und Sozialpartner -, hätten schon – wie bereits im Punkt Problembestimmung angeführt - vor Monaten erkennen können, dass mit dem neuen Lehrstellenfördermodell ihre Versprechen – jedem Jugendlichen einen Lehrplatz bzw. gleichwertige Ausbildungsalternative – schlichtweg nicht einhaltbar sind. Durch eine sofortige Korrektur ihrer Lehrstellenförderphilosophie kann eine positive Trendwende beim derzeitigen „betrieblichen Lehrstellenschwund“ erwirken werden, anstatt zu versuchen, die vorhandenen Mankos gegebenenfalls mit „Pseudoqualifikationsprojekten“ zuzudecken.

Für mich als Regierungsbeauftragten für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in den Jahren 2003 – 2008 hat sich - auch nach dem Ende meines Vertrages mit der Regierung - im Bezug auf **Verantwortungsbewusstsein für einen qualifizierten Nachwuchs unserer Unternehmen und insbesondere als Pate einer erwartungsvollen Jugend und deren Eltern** nichts an Idealismus und Engagementbereitschaft geändert. Demzufolge schlage ich einen Lösungsansatz vor, der den Lehrstellenschwund stoppt und die Einstellungsmotivation der Unternehmen – insbesondere der KMU's – fördert.

Ein Lösungsansatz, der die Auswirkungen der Demographie und auch der labilen Wirtschaftslage miteinbezieht. Ich gehe in meinem Vorschlag insoweit neue Wege, dass ich versuche, die Ergebniswirksamkeit mit einem Minimum an Kosten zu erreichen.

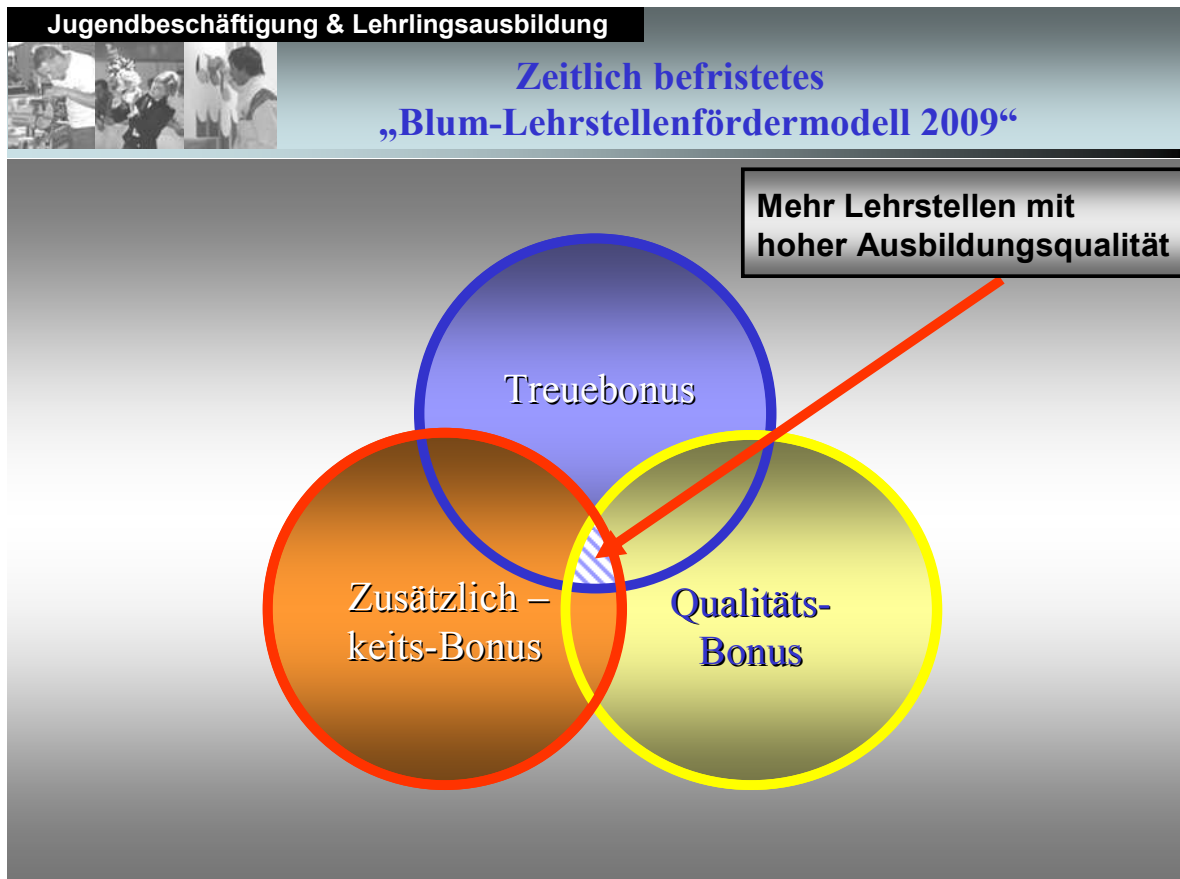
Neben dem in meiner Broschüre „**Lehrlingsausbildung im Fokus**“ (www.egon-blum.at) aufgezeigten Lösungsansatz „**Förderung der Ausbildungsfähigkeit**“, wo ich dezidiert auf die dringend erforderliche Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit von Lehranwärtern hingewiesen habe, sind es **drei Maßnahmen** – wobei das Projekt Qualitätssicherung bereits in der Durchführungsphase ist - die ich als geeigneten Lösungsansatz halte, um wieder mehr betriebliche Lehrstellen schaffen zu können.



Die Beherrschung der Kulturtechniken ist eine wesentliche Voraussetzung, dass Unternehmen Jugendlichen einen Lehrplatz anbieten können.

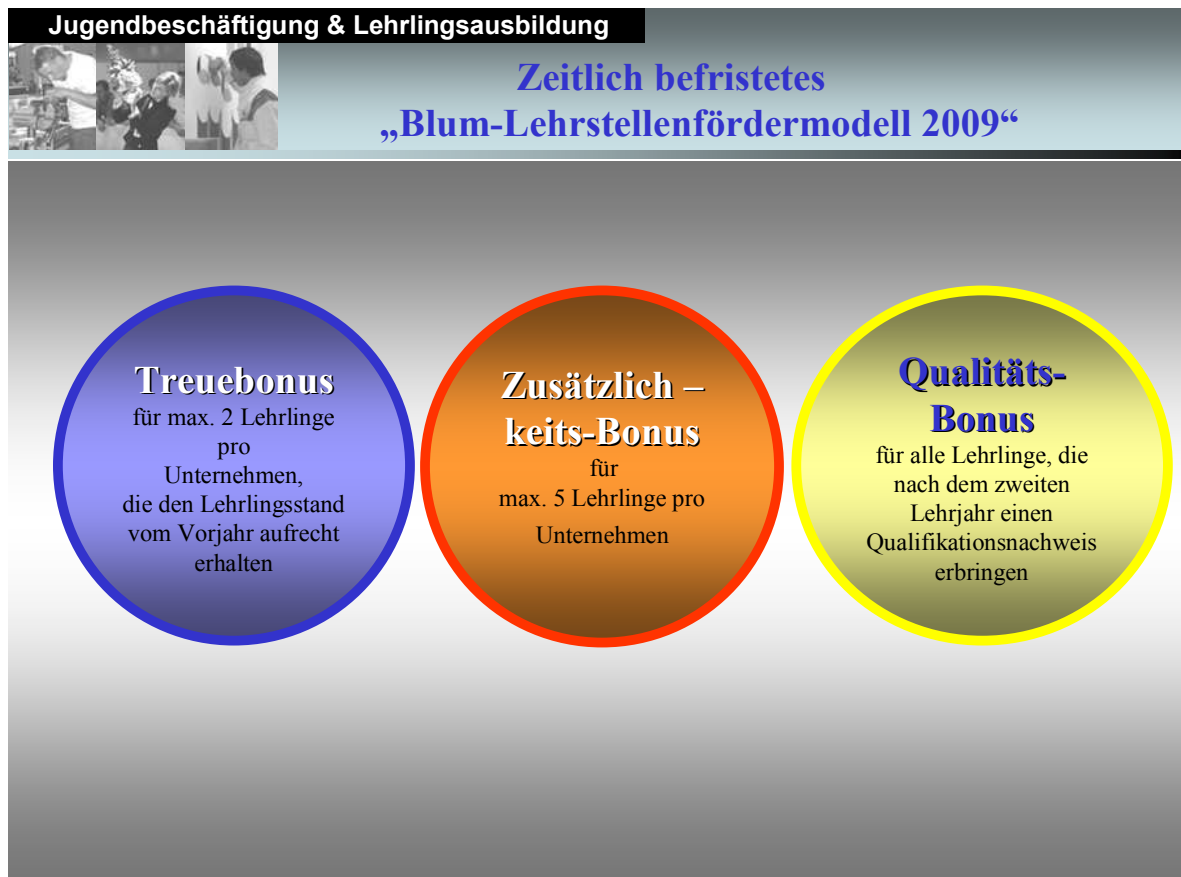
4. Blum-Bonus Neu

Drei Schwerpunkte als „S o f o r t – Lösungsansatz“:



Wenn in den Jahren 2004 – 2008 der „Blum-Zusätzlichkeitsbonus“ (der im genannten Zeitraum allen Unternehmen angeboten wurde) ausgereicht hat, den damaligen Lehrstellenschwund nicht nur zu bremsen sondern tausende zusätzliche Lehrstellen zu schaffen, sehe ich es auf Grund der Situation als erforderlich an, zusätzliche Motivationskomponenten anzubieten. Neben dem **Qualitätsbonus**, der, wie bereits erwähnt, im neuen Lehrlingspaket angeboten wird, ist es der **Zusätzlichkeitsbonus**, der unbedingt wieder **für alle Unternehmen** zur Verfügung stehen muss. Darüberhinaus sollte eine Art „**Treuebonus**“ angeboten werden, der Betriebe motivieren soll (bzw. die Voraussetzungen schaffen soll), ihren Lehrlingsstand nicht weiter zu reduzieren. Auch die LehrstellenberaterInnen (Lehrstellenakquisiteure), die vorwiegend für das Aufsuchen und Beraten der Betriebe, - in den Jahren 2004 – 2008 mit viel Engagement – enorm erfolgreich waren, müssen wieder dringend – flächendeckend - zum Einsatz kommen.

Die neue Bonus-Philosophie sieht im Sinne eines vertretbaren „Kosten-Nutzen-Effektes“ vor, dass sowohl beim „Zusätzlichkeitsbonus“ als auch beim „Treuebonus“ nur eine begrenzte Anzahl an Lehrlingen pro Unternehmen gefördert wird.



Die KMU's zeigen seit Jahrzehnten das Hauptengagement in der österreichischen Lehrlingsausbildung. Sie bilden je nach Bundesland bis über 70% der Lehrlinge aus und haben gegenüber Großunternehmen oft auch noch den Nachteil zu verkraften, dass sie mehr und mehr die ausbildungsschwächeren Lehranwärter bekommen.

Ein ansehnlicher Teil der heute noch ausbildenden KMU's sind auf Grund der wirtschaftlichen Situation nur schwer im Stande, ohne Unterstützung den bestehenden Lehrlingsstand zu halten, zumal der Betreuungsaufwand von Jahr zu Jahr steigt.

Da die KMU's auch die meisten in Österreich angebotenen - über 250 - Lehrberufe anbieten, schlage ich den angeführten Fördermodus vor, der eine Kostenexplosion bzw. allfälligen Missbrauch von Förderungen verhindert.

Projektbeschreibung im Detail:

Treue-Bonus:

- € 2.000.- für max. zwei Lehrlinge pro Unternehmen und Jahr für alle Unternehmen, die den Lehrlingsstand des Vorjahres beibehalten.

Zusätzlichkeits-Bonus:

- - € 3.000.- für alle Unternehmen, - jedoch begrenzt für max. 5 Lehrlinge pro Unternehmen - die zusätzliche Lehrlinge aufnehmen und damit ihren Lehrlingsstand gegenüber dem Vorjahr erhöhen.

Qualitätsbonus-Bonus:

- - € 3.000.- nach einem Qualifikationsnachweis zur Mitte der Lehrzeit Diese Förderkomponente ist bereits in Umsetzung und wird wesentlich zu einer Verbesserung der Ausbildungsqualität beitragen.

Beispiel für die Auswirkungen:

Mit dem angeführten Fördermodell könnte ein Kleinbetrieb, der jährlich zwei Lehrlinge aufnimmt und diesen Lehrlingsstand aufrecht erhält, neben der Grundförderung zusätzlich € 4.000.- bekommen.

Nimmt dieses Unternehmen noch einen zusätzlichen Lehrling auf, kommen nochmals € 3.000.- für jeden (bis maximal 5 zusätzliche Lehrlinge) hinzu.

Für das jeweils darauf folgende Jahr gilt dann als Ausgangsbasis für die Bezugsberechtigung des „Treubonus“ immer die Lehrlingsanzahl des Vorjahres inkl. der zusätzlich aufgenommenen.

Anmerkung:

Nimmt ein Unternehmen in diesem Jahr weniger Lehrlinge auf als im Vorjahr, bekommt dieser Betrieb keinen Treuebonus.

Für das jeweils folgende Jahr würde der Lehrlingsstand des Vorjahres als Ausgangsbasis gelten, damit ein weiterer Lehrstellenschwund verhindert wird.

Fördermodellrechnung:

Der Lösungsansatz zielt schwerpunktmäßig auf eine Unterstützung der KMU's ab, im Gegensatz dazu, was seit der Abschaffung der „Original-Blum-Bonus-Philosophie“ im Juli 2008 stattgefunden hat. **Wenn man bedenkt, dass von den Unternehmen binnen eines Jahres 5.587 weniger Erstjahrlehrstellen zur Verfügung gestellt werden konnten, muss uns das zu denken geben.**

Diese Regierung verspricht für jede fehlende Lehrstelle einen Platz in einer „Überbetrieblichen Lehrwerkstätte“ (ÜAZ). Dass ich die ÜAZ's als *e r g ä n z e n d e s* Lehrstellenpotenzial begrüße, möchte ich an dieser Stelle nochmals bekräftigen. Das aktuelle Vorhaben der Bundesregierung ist allerdings ein Aufbau von überbetrieblichen Kapazitäten als Ersatz für betriebliche Lehrplätze. Und das in einer Größenordnung von 12.500. Die Realisierung dieses beabsichtigten Ausbaues von ÜAZ-Lehrstellen ist eine strategische Fehlentwicklung mit unüberlegten (oder beabsichtigten bzw. geduldeten) verheerenden Auswirkungen.

Rechenmodell:

Nachdem ein überbetrieblicher Lehrplatz ca. € 18.000. — pro Jahr kostet, beläuft sich die Kompensation der bereits bis jetzt fehlenden Erstjahrplätze von 5.587 auf 100 Mio. / Jahr. Die Finanzierung von 12.500 zugesagten ÜAZ-Lehrplätzen würde € 225 Mio. pro Jahr betragen.

Da für dieses Jahr bereits 12.500 ÜAZ Plätze versprochen wurde, ist als logische Konsequenz auch für die beiden Folgejahre ein zusätzliches Lehrstellenpotential von je 12.500 ÜAZ Plätze vorzusehen und auch zu finanzieren. Das heißt, im kommenden Jahr sind es $2 \times € 225 \text{ Mio.} = € 450 \text{ Mio.}$ und im dritten Jahr nochmals plus € 225 Mio. = 675 Mio. die es ab dann jährlich zu finanzieren gilt.

Wenn wir bereit sind, bei unseren ca. 40.000 ausbildenden Unternehmen für max. 2 Lehrlinge pro Ausbildungsbetrieb € 2.000. — ($\text{max. } 2 \times € 2.000.- = € 4.000.--$) - **Treuebonus** zu gewähren, - wenn das Unternehmen den Vorjahresstand beibehält – würde das nur einen Betrag von € 160 Mio. erfordern (siehe Beschreibung Seite 13).

Würden wir den von mir vorgeschlagenen **„Blum-Zusätzlichkeits-Bonus“** für zusätzliche Lehrlingsaufnahmen in der Größenordnung von € 3.000. — für max. 2 Lehrlinge ($2 \times € 3.000.-- = € 6.000.--$) **wieder für alle Ausbildungsbetriebe** bezahlen, wären das bei 3.500 zusätzlichen Lehrlingen € 10,5 Mio. Die Zahl 3.500 Lehrstellen pro Jahr leite ich aus den Lehrstellenzuwächsen in den Jahren 2003 – 2008 (mit dem Einsatz des Blum-Bonus) ab.

Meine vorgeschlagene Variante unterscheidet sich deutlich zu jener der Bundesregierung sowohl in punkto Ausbildungsqualität als auch in den Größenordnungen der finanziellen Erfordernisse.

Zusammenfassung:

Um einen Maximalbetrag von ca. 170,5 Mio. (statt 225 Mio.) würden wir echte Lehrstellen schaffen und die gesamte Breite der 250 in Österreich vorkommenden Berufe (in allen Regionen und Kleingemeinden) ausbilden können.

Wichtig:

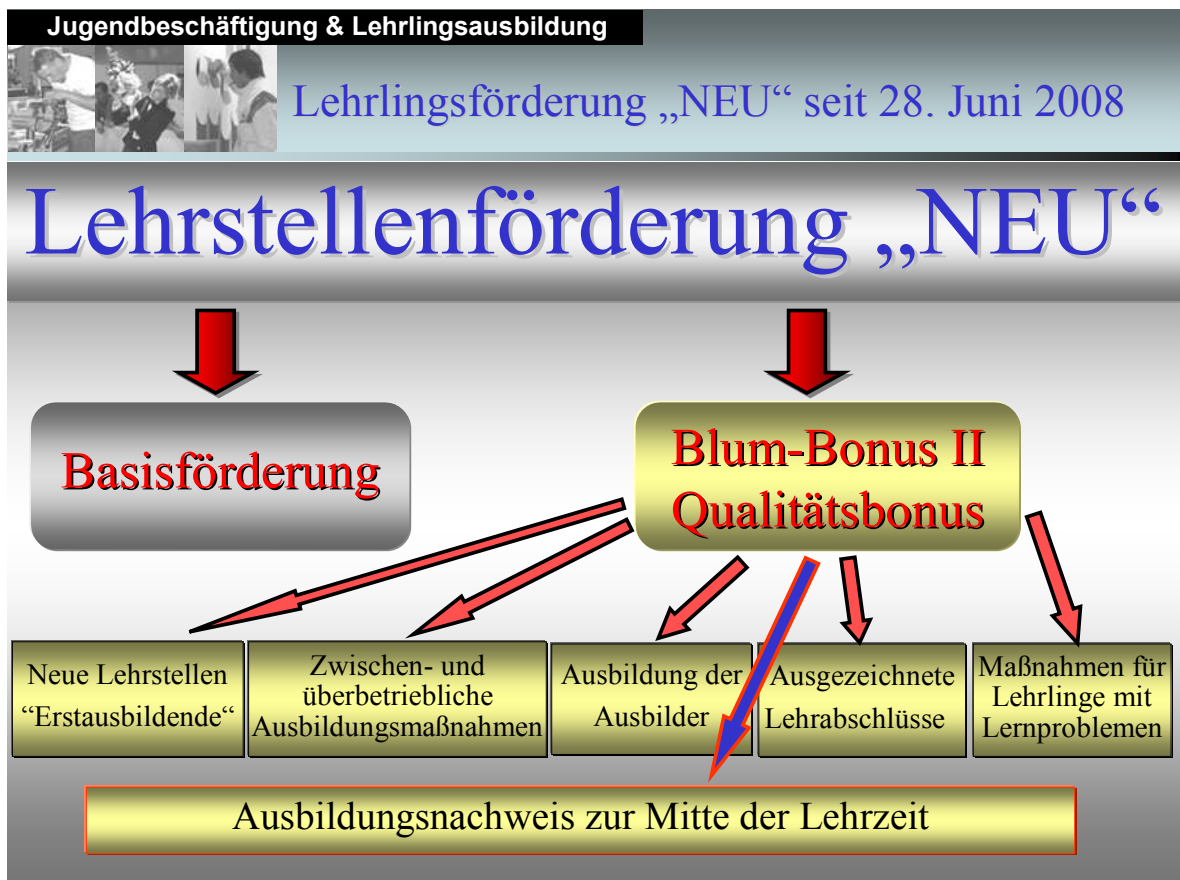
Die von mir angeführten Maximalwerte kämen nur dann zum Tragen, wenn alle Ausbildungsbetriebe ihren Vorjahreslehrlingsstand behalten würden und die Unternehmen 3.500 zusätzliche Lehrstellen zur Verfügung stellten.

Viele Unternehmen und deren Vertreter in der Wirtschaftskammer sollten erkennen, dass mein Lösungsansatz eine Chance für die Wirtschaft, insbesondere für die KMU's und unsere Jugend darstellt.

Fördermodellbegründung:

Es könnte der Eindruck entstehen, dass bei diesem Modellvorschlag die KMU's gegenüber den Großunternehmen bevorzugt behandelt werden. Insbesondere dann, wenn als Beurteilungskriterium die durchschnittliche „Förderhöhe je Lehrling in einem Unternehmen“ als Orientierung herangezogen wird.

Für mich stellt dieses Projekt eine Art „Förderkompensation“ zum bestehenden Lehrstellenförderpaket der Bundesregierung dar. Einige der Förderkomponenten im bisherigen Lehrlingspaket sind für KMU's leider nur schwer, wenn überhaupt lukrierbar.



Die Graphik zeigt das bestehende Fördermodell, das durch zwei Förderkomponenten „Treuebonus“ und „Zusätzlichkeitsbonus für alle Unternehmen“ erweitert werden muss.

Die nachstehend angeführten Fördeangebote kommen KMU's weit weniger als den großen Ausbildungsunternehmen zugute:

- „Ausbildung der Ausbilder“
- „Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernproblemen“
- „Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“

5. Schlusswort

Ich bin mir dessen bewusst, dass der „Lehrstellenschwund im betrieblichen Bereich“ bei weitem nicht von allen Menschen als „Megaproblem“ gesehen wird. Mit der Tatsache, dass tausende von Jugendlichen innerhalb eines Jahres keinen betrieblichen Lehrplatz bekommen können, scheinen jene gut leben zu können, die die duale Ausbildung von der Privatwirtschaft abgekoppelt sehen wollen, um die Lehre letztlich in „staatlich gelenkten Berufsbildungswegen“ zu positionieren.

5.587 weniger Erstjahr-Lehrstellen in nur einem Jahr erfordern sofortige
Korrekturmaßnahmen.

Ich sehe meinen aufgezeigten Lösungsansatz als zeitlich begrenzbares Modell, das geeignet ist, eine rasche Wirkung für mehr Lehrstellen zum Wohle unserer Jugendlichen und auch der Wirtschaft zu erzielen.

Wer die Kosten-Nutzen-Effektivität und Effizienz dieses Projektes auf den Prüfstand stellt, wird schnell erkennen, dass dieses Modell übersehbar und berechenbar ist. Während der von der Regierung versprochene **Ausbau von überbetrieblichen Lehrstellen auf über 12.000 innerhalb von wenigen Jahren schlichtweg unrealistisch** ist und demzufolge viel zu spät kommt, kann das von mir aufgezeigte Modell unverzüglich erfolgreich gestartet werden, da die dafür erforderliche Infrastruktur – in den Klein- und Mittelbetrieben - bereits vorhanden ist. Abgesehen davon, sind die Kosten für den Ausbau und die Erhaltung von über 12.000 überbetrieblichen Lehrplätzen weit weniger vertretbar, zumal mit diesem Modell (Ausbildungsbemühungen) weder auf die 250 in Österreich angebotenen Lehrberufe noch auf regionale Bedürfnisse ausreichend Rücksicht genommen werden kann.

Um Fehlinterpretationen vorzubeugen, möchte ich an dieser Stelle nochmals klarstellen, dass wir in Österreich überbetriebliche Ausbildungsstätten als Ergänzung, nicht aber als Ersatz zu betrieblichen Lehrstellen benötigen.

Die Finanzierung meiner vorgeschlagenen - zwei zusätzlichen - Förderkomponenten dürfte keine Probleme bereiten, da die Vollkostenrechnung pro Ausbildungsplatz in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten (incl. dem Aspekt der nachhaltigen Rentabilität) weitaus höher anzusetzen ist.

Ich appelliere an die politischen Entscheidungsträger ebenso wie an die Verantwortlichen in der Sozialpartnerschaft, **die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Österreich im Zusammenhang mit der gesellschaftlich- sozialen Verantwortung gegenüber unseren Jugendlichen – endlich wieder - in den Mittelpunkt zu stellen.**

KommR Egon Blum

Regierungsbeauftragter für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung 2003 - 2008