

# „Jugend in den Mittelpunkt“

**Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres  
Dualen Ausbildungssystems  
müssen bei einer Neuorientierung „überzeugend“ im  
Mittelpunkt stehen.**

---

**Sozialpartnerpapier im Focus  
für und um  
unsere Jugend**

Eine Analyse der Situation mit Lösungsansätzen,  
ohne Berücksichtigung von strategischen Absichtserklärungen seitens der  
politischen Parteien und  
der diversen Interessensvertretungen.

Aktueller Stand vom 28. November 2007


## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Die einmalige Chance nutzen.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Grundsätzliches zum Sozialpartnerpapier vom 02.10.2007.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Wesentliche Themen, um die es geht.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Resumee - ausnahmsweise gleich zu Beginn.....</b>	<b>7</b>
4.1. Mehr qualifizierte Fachkräfte zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit u. der Arbeitsplätze.....	7
4.2. Der Mangel an guten Lehranwärtern ist „das Thema“ für die Wirtschaft.....	7
4.3. Mangel an echten Lehrstellen für die Unterbringung aller ausbildungsfähigen Jugendlichen.....	7
4.4. Erleichterte Kündigungsmöglichkeit für Lehrlinge.....	8
4.5. Blum-Bonus-Philosophie „Förderung für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen“.....	8
4.6. Qualitätssicherung und Lehrstellenförderung.....	9
4.7. Neuorientierung der Förderrichtlinien inkl. „Blum-Bonus“.....	9
4.7.1. Grundförderung:.....	9
4.7.2. Zusatzförderung für Qualität:.....	10
4.8. Mediation, Coaching, Koordination.....	10
<b>5. Detail zu: Mangel an guten Lehranwärtern für anspruchsvolle Berufe.....</b>	<b>11</b>
<b>6. Detail zu: Mangel an Lehrstellen für die Unterbringung der Jugendlichen.....</b>	<b>15</b>
<b>7. Detail zu: Blum-Bonus-Philosophie für zusätzliche Lehrstellen.....</b>	<b>16</b>
<b>8. Details zu: Qualitätssicherung – Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung.....</b>	<b>19</b>
<b>9. Details zu: Neuorientierung der Förderrichtlinien „Blum-Bonus“.....</b>	<b>21</b>
9.1. Grundförderung.....	21
9.2. Zusatzförderungsvorschlag:.....	21
9.3. Blum-Bonus (Evaluierungsvorschlag).....	22
9.4. Blum-Qualitäts-Bonus für alle Lehrberufe.....	24
<b>10. Details zu: Mediation, Coachen und Koordination.....</b>	<b>25</b>
<b>11. Schlussbemerkung.....</b>	<b>28</b>

## 1. Die einmalige Chance nutzen

Für die aus den großen politischen Parteien bestehende Regierung bietet sich die einmalige Chance, im Bereich der „Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung“ Maßnahmen zu veranlassen und zu unterstützen, die eine nachhaltige Verbesserung der Zukunft unserer wertvollen Jugend ermöglichen.

**Jugendbeschäftigung & Lehrlingsausbildung**



**Herausforderung erkennen**

**Die Erfolge von morgen gehören  
ausschließlich jenen, die heute schon  
die Signale der Zukunft ausreichend  
in ihrem Handeln berücksichtigen.**

Überzeugende Unterstützung und Zukunftsperspektiven für unsere Jugendlichen motivieren zu Qualifikationsbemühungen und verhindern dadurch gesellschaftliches und soziales Abgleiten.

## 2. Grundsätzliches zum Sozialpartnerpapier vom 02.10.2007

Das obgenannte Papier wurde seitens der Sozialpartner am 2. Oktober 2007 der Regierung übergeben und als Lösungsansatz, „Maßnahmenpaket“, zur „Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Jugendbeschäftigung“ vorgeschlagen

Dem Engagement der Verhandlungsteams ist für die Bemühungen Respekt zu zollen und die erzielten Ergebnisse - in vielen Bereichen - auch grundsätzlich zu respektieren. Was die Themen der **Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung** im konkreten betrifft, erkenne ich einen Verhandlungskonsens, der hauptsächlich die Handschrift (Interessen) der zwei gleichrangigen Sozialpartner trägt.

**Aus meiner Sicht ist aber der dritte und für mich der wohl wichtigste Partner, nämlich die Jugendlichen, auf Grund der vorliegenden Ergebnisse nicht hinreichend im Mittelpunkt der Verhandlungsziele gestanden.**

Der Eindruck, dass in diesem Papier die **Lehrlingskündigung** und der **Blum-Bonus** „die“ dominierende Rolle gespielt haben – und für mich zu wenig die Jugend es war, die im Focus der Verhandlungsbemühungen im Vordergrund standen - , wird von mir und vielen Experten mehr und mehr geteilt.

Eine, meinerseits nach außen hin lückenlose Zustimmung und Akzeptanz des Sozialpartnerpapiers würde auf breiter Basis Unverständnis hervorrufen und Verwirrung auslösen. Neben den positiv besetzten Themen wie, „Lehre und Matura“, dem Auf- und Ausbau von „Ausbildungsverbänden“, Bemühungen um die „Berufswahlinformation“ oder der Ausbau von „ÜAZ- Überbetrieblichen Ausbildungszentren“, sind es noch zu viele Themen, die nach meiner Ansicht zu behandeln wären, aber im Papier nicht erwähnt sind. Sie betreffen jene Kernbereiche der betrieblichen Ausbildung, die ich in über 30 - jähriger Tätigkeit mit viel Erfolg aufgezeigt und auch praktiziert habe.

### 3. Wesentliche Themen, um die es geht.



Die zwei Themen „Lehrlingskündigung“ und „Evaluierung des Blum-Bonus“ (im Vorschlag erkenne ich Bemühungen in Richtung Auflösung), die in der Regierungsvereinbarung offensichtlich eine so große Rolle gespielt haben, wirken sich aus meiner Sicht gegenteilig zu einer echten Verbesserungen der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung aus.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.

Themen, die für die Jugend von besonderer Bedeutung sind



Die angeführten Hauptthemen sind seit Jahren bekannt und demzufolge nichts Neues. Die Marktentwicklung und die Arbeitsmarktsituation weisen zunehmend auf jene Problemthemen hin, die aus meiner Sicht über viele Jahre unterschätzt wurden. Mir ist wichtig auf jene Themenbereiche und Herausforderungen einzugehen, die ich als die ausschlaggebenden Komponenten im Sinne der Jugendförderung sehe und dass auch die Anliegen der Wirtschaft mit einbezogen werden.

## **4. Resumee - ausnahmsweise gleich zu Beginn**

Für Personen, die sich nicht in alle Themenbereiche einlesen wollen, habe ich mein Resumee an den Anfang meines Berichtes gestellt.

### **4.1. Mehr qualifizierte Fachkräfte zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit u. der Arbeitsplätze**

Die Unternehmen haben erkannt, dass sie für die Zukunftsbewältigung ihre Fachkräfte selbst ausbilden müssen. Zwischenzeitlich sind es tausende Lehrplätze in anspruchsvollen Ausbildungsberufen, die nicht besetzt werden können. Es fehlt an Lehranwärtern mit einer entsprechenden Eingangsqualifikation und einem hinreichenden Lernleistungsvermögen.

### **4.2. Der Mangel an guten Lehranwärtern ist „das Thema“ für die Wirtschaft.**

Es gibt viele Jugendliche, die eine hohe Ausbildungsfähigkeit haben und auf Grund ihrer Eignung und Neigung gerne eine Lehre machen würden. Ob diese sich letztendlich für eine schulisch orientierte Erstausbildung oder für eine praxisbezogene Ausbildung entscheiden, ist mehr und mehr eine Frage des Vertrauens in die Duale Ausbildung bzw. in die Wirtschaft. Das am 02.10.2007 ausgegebene Sozialpartnerpapier befasst sich mit dem Thema „Image der Facharbeit“ bzw. „Image der Lehre“ zu wenig bis gar nicht.

[Siehe auch Details zu: Mangel an guten Lehranwärtern bzw. Image der Facharbeit auf Seite 11](#)

### **4.3. Mangel an echten Lehrstellen für die Unterbringung aller ausbildungsfähigen Jugendlichen**

Die Wirtschaft und die öffentliche Hand sind weiterhin gefordert, sich für die Schaffung von mehr Lehrstellen mit vollem Engagement einzusetzen. Echten Lehrplätzen ist der Vorzug gegenüber Alternativausbildungsplätzen, die z.B. im Sinne von JASG angeboten werden, zu geben.

Die Fassung des am 02.10.2007 ausgegebenen Sozialpartnerpapieres berücksichtigt aus meiner Sicht viel zu wenig, dass eine Anzahl von über 250 in Österreich wählbaren Ausbildungsberufen auf dem alternativen Weg, nämlich in ÜAZ oder Kursen nicht vertretbar angeboten werden kann.

[Details zu: „Mangel an echten Lehrstellen“ auf Seite 15](#)

**Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.**

---

#### **4.4. Erleichterte Kündigungsmöglichkeit für Lehrlinge**

Dieser Lösungsansatz resultiert aus dem Problem der mangelnden Ausbildungsfähigkeit von immer mehr Jugendlichen, die nach der Aufnahme in ein Lehrverhältnis - aus Sicht der Lehrbetriebe - nicht entsprechen. Aus meiner Sicht müssen wir dafür sorgen, dass einerseits die Auswahl der Jugendlichen mit mangelhaften Voraussetzungen noch sorgfältiger durchgeführt wird, andererseits sollten durch unterstützendes Engagement möglichst alle ausbildungsfähigen Jugendliche bereits vor dem Eintritt in die Lehre zur Ausbildungsreife geführt werden. Modelle für diese Bemühungen gibt es bereits in einigen Bundesländern und ich verweise seit Jahren auf das Erfordernis des Coachings beim Start und während der Lehre.

Der Anspruch seitens der Unternehmen auf Erleichterung der Kündigungsmöglichkeit bewirkt bei den Eltern und Jugendlichen einen Vertrauensschwund in die duale Ausbildung und führt zu einem vermehrten Zugang in schulische Ausbildungsangebote. Besonders lernstarke Jugendliche werden der Lehre abhanden kommen. In vielen Fällen zeigt sich, dass zunächst schwierige Jugendliche im Entwicklungsalter nach einer Konfliktlösung zu wertvollen Mitarbeitern heranwachsen. Durch Kündigung anstatt Konfliktbereinigung verzichtet die Wirtschaft mitunter auf Potential des guten Nachwuchses.

#### **4.5. Blum-Bonus-Philosophie „Förderung für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen“.**

Wenn wir den Blum-Bonus für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen abschaffen, müssen wir als Kompensation dafür ÜAZ- „Überbetriebliche Ausbildungs- und Kompetenzzentren“ zur Verfügung stellen. Dass diese Voraussetzung nie zur Gänze zu schaffen ist, erklärt sich aus der Tatsache, dass wir über 250 unterschiedliche Berufe haben. Und dass wir nicht einfach auf eine Anzahl von Fachkräften verzichten können, erkennen wir spätestens dann, wenn wir die Entwicklung der heute noch im Beruf stehenden betrachten. Durch den in vielen Bundesländern bevorstehenden starken Trend in den Ruhestand werden auch jene Berufe wieder nachgefragt, die heute als unattraktiv aufgezeigt werden.

Wenn Bundesländer wie Salzburg und Tirol mehr offene Lehrstellen als Lehrstellensuchende haben, weist das darauf hin, dass hunderte von lehrstellensuchenden Jugendlichen für die Unternehmen eine zu geringe Ausbildungsfähigkeit hatten und sie deshalb nicht aufgenommen wurden. Viele der suchenden Jugendlichen bekommen jedoch einen Lehrplatz angeboten, wenn den Unternehmen der „Blum-Zusätzlichkeitsbonus“ offeriert wird. Jede Alternative zu einem echten Lehrplatz kostet dem Steuerzahler mehr und es gibt auch keine gleichwertige Alternativen zu den, wie bereits erwähnten, über 250 Lehrberufen. Weder von der Qualität und Zukunftschance



**Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.**

---

her, noch von den Kosten, die dagegen stehen. Die Erfolgszahlen des „Blum-Bonus“ müssten ausreichen, dieses Modell so lange nicht in Frage zu stellen, bis die im Sozialpartnerbericht vom 02.10.2007 aufgezeigten Ersatzkapazitäten praktisch und ergebniswirksam umgesetzt sind. stehen.

[Mehr zum Thema Blum-Bonus-Philosophie auf Seite 16](#)

## **4.6. Qualitätssicherung und Lehrstellenförderung**

Hier handelt es sich um eines jener Kapitel, wo die Verhandlungsteams der Sozialpartner eine Abänderungsnotwendigkeit erkennen müssen. Die im Sozialpartnerpapier vom 2.10.2007 angeführten Aktivitäten zur Qualitätssicherung sind vielfach Absichtserklärungen, nicht aber Konzepte bzw. Projekte, die über einen Ausbildungsfortschritt und die Ausbildungsqualität Auskunft geben. Wenn wir Ausbildungsqualität sichern wollen, müssen wir das Ausbildungsengagement jener Unternehmen belohnen, die einen Beitrag für ein gutes Ausbildungsergebnis leisten. Für mich ist die Bereitschaft eines Unternehmens, zur Hälfte der Ausbildungszeit einen Ausbildungsnachweis vorzulegen, ein Anlass zur Förderung. Und es wäre dies ein Zeichen der Sozialpartner und der Bundesregierung, mit einem derartigen Angebot alle Unternehmen zu motivieren, einen Nachweis des Lernfortschrittes vorlegen zu wollen. Wir müssen das Ausbildungsergebnis in den Mittelpunkt stellen, und nicht die „Zuwendungsversprechen“ für ausgezeichneten Lehrabschluss und Kursentschädigung, die vorwiegend für Großunternehmen mit Lehrwerkstätten in Frage kommen.

[Mehr zum Thema Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung auf Seite 19](#)

## **4.7. Neuorientierung der Förderrichtlinien inkl. „Blum-Bonus“**

### **4.7.1. Grundförderung:**

Die Absicht, die bisherige Grundförderung von € 1000. — pro Lehrstelle und Jahr analog der Blum-Bonus-Philosophie unterschiedlich hoch festzulegen, finde ich gut und fortschrittlich.

Die Höhe der Grundförderung berufsbezogen unterschiedlich zu machen, kann ich nicht begrüßen. Unternehmen, die in Berufen mit niedrigen Lehrlingsentschädigungen tätig sind, werden benachteiligt. Es sind oft Unternehmen in diesen Berufssparten, die mit schwachen Lehranwärtern ein enormes Ausbildungsengagement einsetzen, um den Lehrling erfolgreich zu machen.

**Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.**

---

**4.7.2. Zusatzförderung für Qualität:**

Die unterschiedlichen Fördermaßnahmen, wie sie im Papier vom 02.10.2007 angeführt sind, sind bezogen auf das Thema „Qualitätssichernde Maßnahmen“ sehr ambivalent einzuordnen.

Ein Bonus für gute Lehrabschlüsse begünstigt Firmen mit guten Lehranwärtern und führt dazu, dass in weniger anspruchsvollen Branchen der Prüfungslevel gesenkt wird, um zu Auszeichnungen zu kommen. Für mich ist im Zusammenhang mit Qualitätssicherung das Projekt „Ausbildungsnachweis zur Hälfte der Ausbildungszeit“ das alles dominierende „Qualitätsthema“. Die in der Regierungsvereinbarung festgehaltene Evaluierung des nachweislichen Erfolgsmodells Blum-Bonus hat bislang nicht stattgefunden. Stattdessen werden an seine Stelle andere Maßnahmen vorgeschlagen, was einer dezidierten „Liquidierung“ gleichkäme.

[Mehr zum Thema: Neuorientierung der Förderrichtlinien auf Seite 21](#)

**4.8. Mediation, Coaching, Koordination**

Gegen die im Sozialpartnerpapier angeführten Tätigkeiten von Mediatorinnen und Mediatoren ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Viel dringlicher sind nach dem Leitbild „Prävention statt Reparatur“ jedoch die Aktivitäten, die verhindern, dass es zu Konflikten zwischen Lehrlingen, den Schulen und den Ausbildungsunternehmen kommt.

[Details zum Thema: Mediation, Coaching und Koordination auf Seite 24](#)

## 5. Detail zu: Mangel an guten Lehranwärtern für anspruchsvolle Berufe

Mehr qualifizierte Fachkräfte zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit

**Unseren Ausbildungsbetrieben fehlen mehr und mehr die lernleistungsstarken Jugendlichen.**

**Die Forderung nach einer erleichterten Kündigung von Lehrlingen schmälert das Vertrauen in die Wirtschaft.  
Die lernleistungsstarken Jugendlichen und deren Eltern werden vermehrt in den schulischen Bildungsbereich tendieren**

Der Meinung, dass durch eine erleichterte Lehrlingskündigung mehr Unternehmen Lehrstellen anbieten, kann ich mich nicht anschließen. Was die Unternehmen erwarten und auch brauchen, sind in erster Linie ausbildungsfähige Jugendliche und eine intensive Beratung und Hilfe für den Fall, dass Probleme und Konflikte auftreten. Sie benötigen junge Menschen, die Schlüsselqualifikationen und Kernkompetenzen in dem Maße mitbringen, dass sie mit einem vertretbaren Betreuungsaufwand zu jenen Fachkräften ausgebildet werden können, die wir „Betriebliche Fachelite“ nennen.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.

**Die Kündigungserleichterung wird jene Jugendliche skeptisch machen, die seitens der Wirtschaft dringend benötigt werden.**

Einige Unternehmen haben die Kündigungserleichterung gefordert mit der Zusage, dann mehr Lehrlinge aufzunehmen.

Die gleichen Unternehmen haben, als Bedingung für die Einstellung zusätzlicher Lehrlinge, bessere Lehranwärter gefordert.

Durch die Forderung der Kündigungserleichterung wird mit Sicherheit jene Zielgruppe von Lehranwärtern in der Entscheidung für oder gegen eine Lehre verunsichert, die aufgrund ihrer guten schulischen Leistungen eine schulische Alternative haben.

Jetzt, wo durch die Demographie das Ringen um gute Schüler jährlich zunehmen wird, wäre Vertrauen in die Jugend die beste und überzeugendste Werbung.

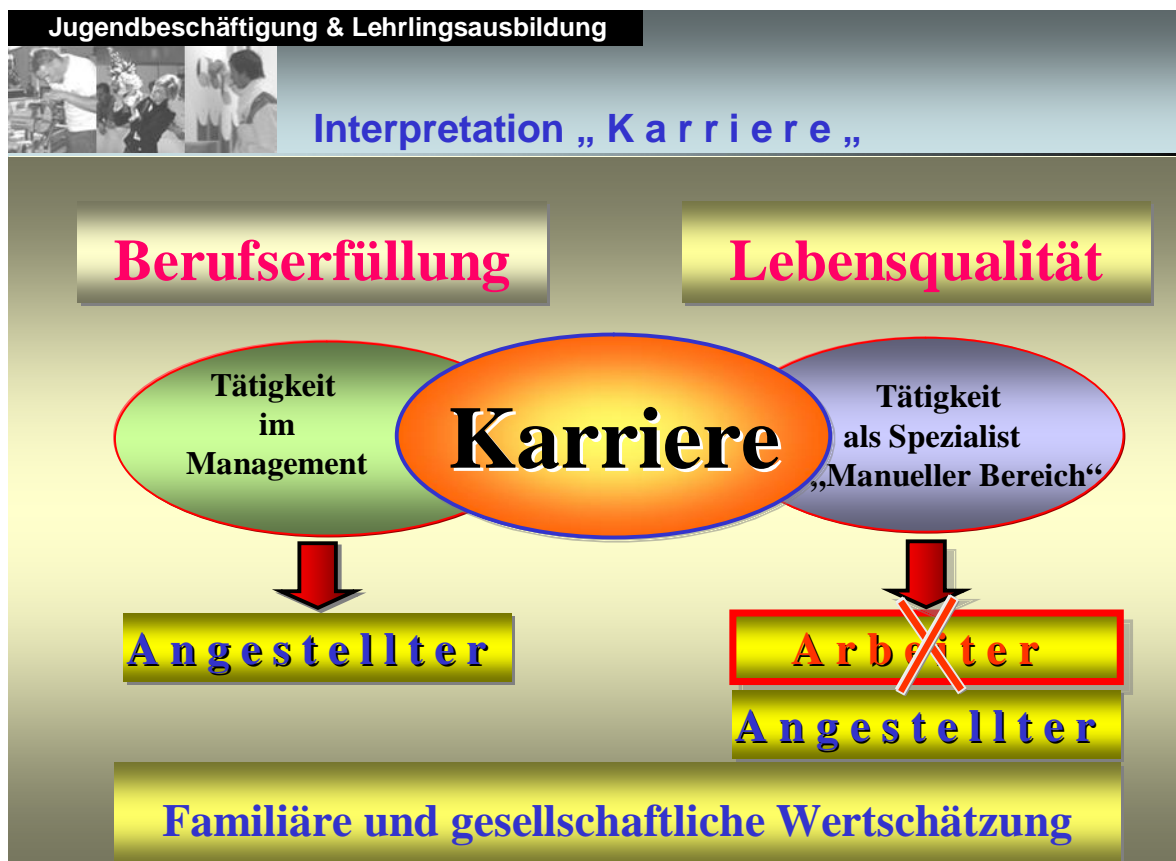
**Detail zu: Das Image der Facharbeit hat einen großen Einfluss auf die Berufswahl**

Unsere Unternehmen, die für ihre Wettbewerbserhaltung bestens ausgebildete Fachkräfte, also die „Betriebliche Fachelite“ benötigen, bilden dann mit viel Engagement und hohem Investitions-einsatz Lehrlinge aus, wenn die Lehranwärter die dafür entsprechende Lernleistungsfähigkeit mitbringen. Bei Ausbildungskosten von € 20.000.- bis € 60.000.- ist es sicher nicht die Lehrstellenförderung von bis zu €2.100,- (nach neuem Vorschlag im Sozialpartnerpapier z.B. für Lehrlinge am Bau), die über die Aufnahme eines Lehrlings entscheidend ist. Die Zielgruppe der lernleistungsstarken Jugendlichen für eine Lehre zu gewinnen, ist aus meiner Sicht eine Herausforderung, der in erster Linie die Wirtschaft gerecht werden muss. Überzeugende Karrierebeispiele von Mitarbeitern, die als berufliche Erstausbildung eine Lehre gemacht haben, und ein hohes Vertrauen in die Unternehmen und Unternehmerschaft sind maßgebende Komponenten, die auch bei sinkenden Schülerzahlen gute Lehranwärter für eine duale Ausbildung begeistern können.

Die gesellschaftliche Anerkennung einer „Facharbeit“ ist eine nicht hoch genug einzustufende Motivationskomponente, die für eine Lehre sprechen kann. Nur dann, wenn wir unsere Jugendlichen davon überzeugen können, dass eine Tätigkeit als Fachmann - neben Berufserfüllung

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.

und Lebensqualität - auch einen gesellschaftlichen Respekt und eine entsprechende Anerkennung mit sich bringt, werden sich lernleistungsmotivierte Jugendliche künftig für eine Lehre entscheiden. Der Beschäftigungsstatus „Angestellter bzw. Angestellte“ hat für viele Menschen nach wie vor eine hohe Bedeutung. Unternehmen, die ihre qualifizierten Fachkräften nach dem Lehrabschluss, oder nach einer absehbaren Zeitspanne, in das Angestelltenverhältnis nehmen, bekommen weit bessere Lehranwärter als andere Unternehmen. Die Unternehmen der VEM - Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie - sind dafür bekannt, dass sie ihre Lehrlinge nach dem Lehrabschluss in das Angestelltenverhältnis übernehmen. Für viele Jugendliche und deren Eltern wird das als Beweis dafür gewertet, dass betriebliche Facharbeit den gleichen Stellenwert hat, wie Tätigkeiten im Management oder einer Theorie-orientierten Arbeit. Immer mehr Dienstleistungsunternehmen haben zwischenzeitlich diesen Weg eingeschlagen und davon enorm profitiert.



Der Angestelltenstatus für hochqualifizierte Fachkräfte fördert das Image der dualen Ausbildung und führt zu besseren Lehranwärterinnen und Lehranwärtern.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.

Jugendbeschäftigung & Lehrlingsausbildung



**Einflussfaktoren für das  
„Image der Lehre“**

**„Image der Lehre“  
„Entscheidung für eine Lehre“**

**Wie Lehrlinge und Mitarbeiter  
über das Unternehmen in der  
Öffentlichkeit reden**

Bessere Lehranwärter sind kaum durch Förderungen von Lehrstellen, sondern durch ein überzeugendes Image der Unternehmen und der Arbeitgeber zu erreichen.

## 6. Detail zu: Mangel an Lehrstellen für die Unterbringung der Jugendlichen

### Der betrieblichen Ausbildung muss oberste Priorität gegeben werden

Es ist sowohl im Sinne der Jugendlichen und deren Eltern als auch im Interesse der Wirtschaft, dass so viele Jugendliche wie nur möglich, in ihrer Erstqualifikation jene Fähigkeiten erlernen, die ihnen eine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz eröffnen. Für praxisorientierte Jugendliche stellt eine Lehrstelle in einem Unternehmen die oberste Priorität dar. Die Wirtschaft und die öffentliche Hand sind weiterhin gefordert, sich mit vollem Engagement für die Schaffung von mehr Lehrstellen einzusetzen. Neben Projekten wie „Blum-Bonus“ würden auch die Zukunftsprojekte „Ausbildungsverbände neu,“ und „ÜAZ- Überbetriebliche Ausbildungszentren“ eine Menge an zusätzlichen Ausbildungsplätzen schaffen.



Im Sozialpartnerpapier vom 02. Oktober 2007 wurde den Themen „Ausbildungsverbände“ und „ÜAZ- Überbetriebliche Ausbildungszentren“ richtigerweise eine hohe Bedeutung zugesprochen.

## 7. Detail zu: Blum-Bonus-Philosophie für zusätzliche Lehrstellen

Um Jugendlichen eine wirkliche Chance auf eine lebenswerte Zukunft in Aussicht stellen zu können, benötigen wir vor allem mehr echte Lehrstellen.

**Jugendbeschäftigung & Lehrlingsausbildung**



Blum-Bonus als Lösungsansatz zur  
Förderung der Jugend und der Wirtschaft

# Blum-Bonus Philosophie und Zielsetzung

**Schaffung von zusätzlichen - echten Lehrstellen**

**Betriebliche Lehrstellen vor Kursmaßnahmen**

**Das Potential für zusätzliche Lehrstellen „Blum-Bonus“ bleibt auch in Zukunft bestehen.**

In Österreich werden jährlich ca. 20.000 Unternehmen geschlossen. Ca. 25.000 bis 30.000 Betriebsgründungen stehen dagegen. Einige Unternehmen bieten bereits in der Startphase Lehrplätze an, andere nehmen sich das für einen späteren Zeitpunkt vor. Die meisten Unternehmen beginnen als 1-3 Mann/Frau Belegschaft und dürfen (können) deshalb in der Startphase, trotz Förderungen, nur wenige Lehrlinge aufnehmen. Ob gleich zu Beginn oder nach der Etablierung eines Jungunternehmens ist es der Blum-Bonus, der die Motivation für die Aufnahme zusätzlicher Lehrplätze fördert. Die Blum-Bonus Philosophie verliert demzufolge seine Ergebniswirksamkeit auch in den kommenden Jahren nicht.



**Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.**

---

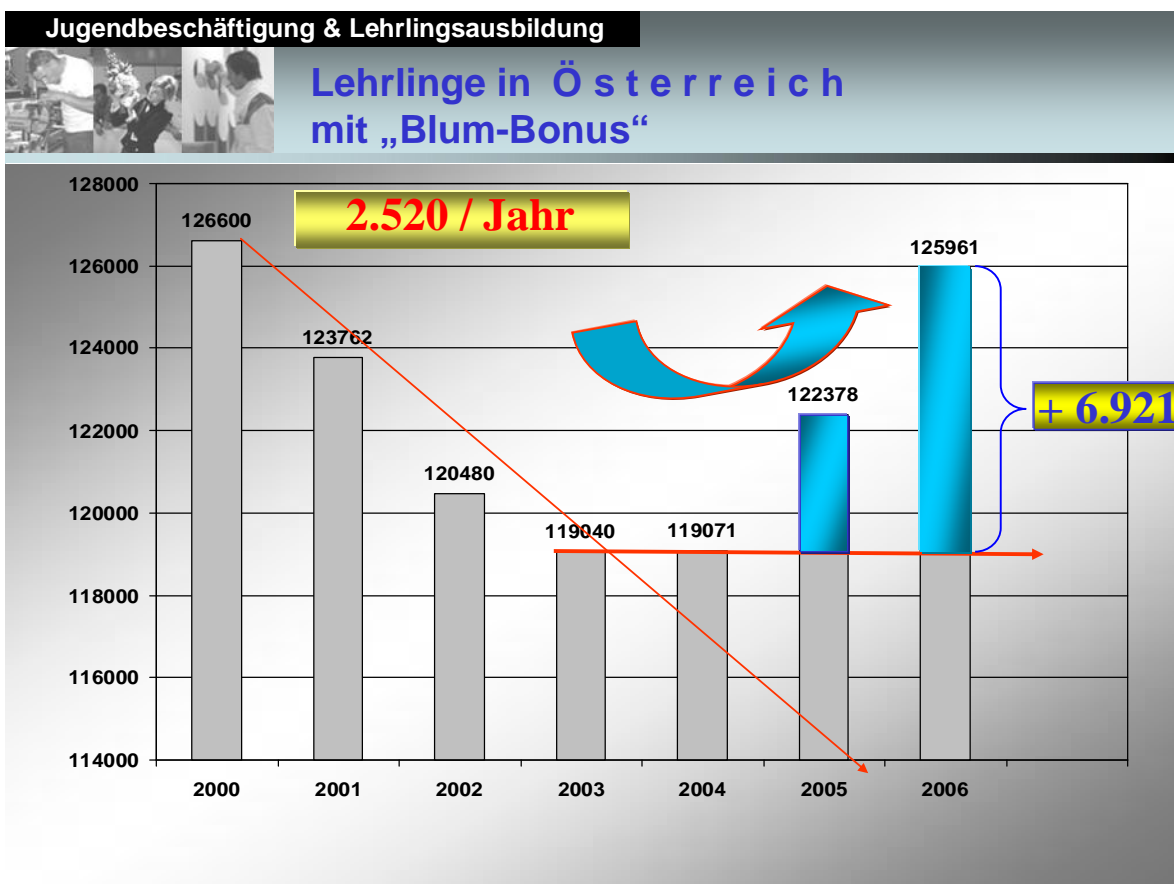
Es ist demzufolge nicht nachvollziehbar, dass einige Vertreter der Sozialpartner gerade in der Zeit, wo wir auf Grund der Demographie, und dem großen Jammern um fehlende Lehrplätze, die „Blum-Bonus-Philosophie“ über Bord werfen wollen.

Dieses Vorhaben ist insoweit unverständlich, nachdem auch im Sozialpartnerpapier der Lehrlingsausbildung im betrieblichen Bereich die höchste Priorität zugesprochen wurde. Ein weiterer Punkt, der in diesem Zusammenhang nicht mit der Realität übereinstimmt, ist das Umsetzungsverfahren der ÜAZ- Ausbildungsplätze. Wir dürfen frühestens dann über eine Einschränkung der Blum-Bonus-Philosophie sprechen, wenn die als Ersatz von betrieblichen Lehrstellen geplanten (tausende) ÜAZ - Lehrplätze nachweisbar vorhanden sind. Wir wissen, dass das Jahre dauern wird. Und auch dann müssen wir uns die Frage stellen, warum wir einem ÜAZ - Platz um ca. € 8.000,- pro Jahr (3x erforderlich bis zum Lehrabschluss) gegenüber einem zusätzlichen Lehrplatz durch Blum-Bonus, um €8.400,- (Betrag gilt für die gesamte Lehrzeit), den Vorzug geben dürfen.

Das wohl wichtigste Argument für die Zusätzlichkeitsbemühungen von echten Lehrplätzen mittels „Blum-Bonus-Philosophie“ wurde bislang noch gar nicht aufgezeigt. Mit dem Blum-Bonus werden zusätzliche Lehrplätze geschaffen, die Jugendlichen Berufe anbieten, die für sie auf Grund von Eignung und Neigung die Basis für ein motiviertes Lernen ermöglichen. Wir werden niemals in der Lage sein, auch nur 25% der bestehenden Berufe in ÜAZ- „Überbetriebliche Ausbildungszentren“, oder gleichwertigen JASG - Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

Wichtig: Bei den aus meiner Sicht zu theoretisch aufgezeigten Lösungsansätzen, wie fehlende Lehrstellen durch JASG - Maßnahmen und ÜAZ – Lehrstellen ersetzt werden könnten, wird nicht verdeutlicht, dass für die meisten fehlenden Lehrstellen keine vergleichbaren Ausbildungsalternativen angeboten werden können. Deshalb muss es unser aller Bemühen sein, jede mögliche zusätzliche Lehrstelle in KMU´s bis hin zu Großunternehmen durch bestehende Anreize, wie Blum-Bonus, sowie durch neue Fördermaßnahmen, für die Ausbildung zu gewinnen.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.



Die Graphik zeigt die Ergebnisse des Erfolgsmodelles „Blum-Bonus“

Mehr Informationen siehe Homepage: [www.egon-blum.at](http://www.egon-blum.at)

#### **Aktueller Lehrlingsstand 31. Oktober 2007:**

Der Lehrlingsstand hat gegenüber dem Vorjahresmonat um **+3.734** oder **+2,9%** einen neuen Höchststand von **130.679** erreicht. Die seitens des Regierungsbeauftragten seit Monaten in Aussicht gestellte Marke von über **130.000** Lehrlingen bis Ende 2007 wurde somit schon im Oktober überschritten.

## 8. Details zu: Qualitätssicherung – Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung.

### Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit

Die im Sozialpartnerpapier angeführten Aktivitäten zur Qualitätssicherung sind vielfach Absichtserklärungen, nicht aber Konzepte bzw. Projekte, die über einen Ausbildungsfortschritt und die Ausbildungsqualität Auskunft geben.

Der Blum-Bonus, der Einsatz der Lehrstellenberater sowie viele andere Aktivitäten, haben dazu beigetragen, dass der seit Jahren markante Lehrstellenschwund nicht nur kompensiert werden konnte, die Anzahl der Lehrstellen hat erfreulicherweise wieder deutlich zugenommen. Neben dem Auf- und Ausbau zusätzlicher Lehrstellen gilt es jetzt, neben den Bemühungen um zusätzliche Lehrstellen mit der Blum-Bonus-Philosophie dem Thema „Qualität der Ausbildung“ ein Hauptaugenmerk zu schenken. Ich habe schon vor Jahren darauf hingewiesen, dass es ohne eine Ausbildungsfortschrittskontrolle keine ausreichende Aufwertung des dualen Ausbildungssystems geben wird. Ich möchte noch anmerken, dass die seitens des ÖGB seit Jahrzehnten geforderte „Zwischenprüfung – Fortschrittskontrolle“ in Vorarlberg schon in den 80er Jahren in einigen Sparten und Innungen mit viel Erfolg eingeführt wurde. Es war mir demzufolge unverständlich, dass statt dieser, so zukunftsorientierten Strategie, die erleichterte Lehrlingskündigung zum Thema wurde.

**Als wichtigster Punkt in diesem Zusammenhang ist die „Ausbildungsfortschrittskontrolle“ zur Mitte der Lehrzeit anzusehen.**

Dieser, im Papier der Sozialpartner nicht vorgesehene Optimierungsschwerpunkt, ist ein Thema, das im Sinne einer echten und nachvollziehbaren Qualitätssicherung unumgänglich ist. Die Bereitschaft zu einer Art „Ausbildungsnachweis“ - möglicherweise auf Sicht auch als „Zwischenprüfung“ ausbaubar - müsste hoch honoriert werden, weil damit jene Unternehmen belohnt werden, die erhebliches innerbetriebliches Engagement zum Lernerfolg aufwenden und bereit sind, das auch nachzuweisen. Ich möchte nochmals anmerken, dass es kein (international anerkanntes) Ausbildungssystem gibt, bei dem erst am Ende der Ausbildungszeit der gesamte Ausbildungserfolg (erforderliche Kompetenzen) rückwirkend überprüft wird.

Aus meiner Sicht muss es möglich sein, für alle beteiligten Partner, insbesondere für die Anliegen der Jugend, ein „win-win“ Ergebnis zu erzielen.

### Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems müssen im Mittelpunkt stehen.

---

#### Projektvorschlag zum Thema: Ausbildungsnachweis

Die Bereitschaft zu einer Art „Ausbildungsnachweis“ – auf Sicht auch als „Zwischenprüfung“ ausbaubar – wird durch einen „Qualitäts-Bonus“ honoriert.

Voraussetzung für eine Förderung ist eine Dokumentation der Ausbildungsleistungen und der Ausbildungserfolge je Lehrling auf der Basis einer Ausbildungsmappe. (Erfolgreiche Beispiele liegen vor). Diese kann in Printform oder auf elektronischem Medium ausgefertigt werden.

#### Die Leistungsdokumentation kann erfolgen:

- durch tägliche, wöchentliche, monatliche oder lehrabschnittsbezogene Aufzeichnungen des Lehrlings und Bestätigung des Ausbildungserfolges durch den Ausbilder und
- durch ein (in der Ausbildungsmappe dokumentiertes) Mitarbeitergespräch zur Hälfte der Lehrzeit. Zu diesem Zeitpunkt kann auch eine Zwischenprüfung (inner-, zwischen- oder überbetrieblich) arrangiert werden.

#### Bestandteile der Ausbildungsmappe sind:

- die Ausbildungsvorschriften (Berufsbild und Prüfungsordnung)
- die Erläuterungen zum Berufsbild
- die Themenliste und
- die Abschnitte zur Dokumentation der Ausbildungsleistungen und Ausbildungserfolge.

Die Fachorganisationen der Interessensvertretungen sind angehalten, Erläuterungen zum Berufsbild und Themenlisten auszuarbeiten. In den Erläuterungen sind zu jeder Berufsbildposition Beispiele für Arbeitsaufträge, Arbeitsschritte, verwendete Materialien und Arbeitsmittel anzuführen. Die erforderlichen Kenntnisse sollten in einer Themenliste festgehalten werden, die auch Basis der mündlichen Prüfung der Lehrabschlussprüfung ist. So lange keine ausgearbeiteten Ausbildungsmappen vorliegen, sollen betrieblicherseits Zusatznotizen zu den Berufsbildpositionen (Ausführungsbeispiele, Themenliste für erworbene Kenntnisse) entwickelt werden.

Die Kontrolle der Ausbildungsdokumentation erfolgt durch Lehrstellenberater bzw. Mitarbeiter oder Beauftragte der Lehrlingsstelle

- entweder im Betrieb,
- durch Übermittlung der schriftlichen Bestätigungen, die durch den Lehrling und den Ausbildungsberechtigten signiert sind, oder
- durch die Übermittlung auf elektronischem Wege.

## 9. Details zu: Neuorientierung der Förderrichtlinien „Blum-Bonus“

Alternative zur bisherigen Förderphilosophie:

### 9.1. Grundförderung

Die Förderhöhe nicht an die Lehrlingsentschädigung koppeln.

Die Bonushöhe am Anfang der Lehre höher als bisher vorsehen.

**Erstes Jahr** €2.000.-

**Zweites Jahr** €1.000.- (+ €1.000.- Zusatzförderung bei positivem Leistungsnachweis zur Hälfte der Ausbildungszeit)

**Drittes Jahr** €1.000.- nach positivem Lehrabschluss

Was die Auszahlung der Grundförderung betrifft, sollte eine Variante gewählt werden, bei der dem Unternehmen - mehr als derzeit - die Förderung bewusst wird.

### 9.2. Zusatzförderungsvorschlag:

Zu den diversen AMS-Förderungen möchte ich auf Grund fehlender Hintergrundkenntnisse keine Wertung abgeben.

Hohe Förderung des „**Leistungsnachweises zur Hälfte der Ausbildung**“

Förderung – Finanzierung von **Ausbildungsverbänden** (innerhalb von Betrieben, ÜAZ und Kompetenzzentren).

**Keine** Förderung für „Ausgezeichneten Lehrabschluss“

**Keine** Förderung für „Seminare“

#### **Bisherige Förderhandhabung:**

Mit dem „Blum-Betreuungsbonus“ und den „LehrstellenberaterInnen“ wurde es möglich, Unternehmer zur Aufnahme von zusätzlichen Lehrlingen zu motivieren und damit einen maßgeblichen Beitrag zu einer positiven Trendwende auf dem Lehrstellenmarkt zu leisten.

Dabei ist es vor allem der professionellen Überzeugungsarbeit der „LehrstellenberaterInnen“ zu verdanken, dass neu gegründete Unternehmen gleich zu Beginn Lehrlinge aufnehmen.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.

---

### 9.3. Blum-Bonus (Evaluierungsvorschlag)

Die „Blum-Bonus-Philosophie“, das Zusätzlichkeitskriterium für neue Unternehmen und für bereits bestehende Unternehmen muss beibehalten werden.

**Erstes Lehrjahr €400,-** pro Monat

**Zweites Lehrjahr €200,-** pro Monat, jedoch mit der Auflage, dass der Gesamtbetrag für das zweite Lehrjahr mit  $12 \times 200 = \text{€}2.400,-$  erst nach der Ablegung des „Leistungsnachweises zur Hälfte der Ausbildung“ erfolgt.

**Drittes Lehrjahr €0,-** falls für einen positiven Lehrabschluss die vorgeschlagenen €1.000,- (der für alle gelten soll) zustande kommt.

## Vorschlag zur Evaluierung des Blum-Bonus ab 2008

# Evaluierung des Blum-Bonus

## 1. Blum-Zusätzlichkeits-Bonus

€400.- (€4.800.-) nur im ersten Lehrjahr unverändert

## 2. Blum-Qualitäts-Bonus

€200.- (€2.400.-) für zweites Lehrjahr nur bei Nachweis eines Ausbildungsfortschritts zur Hälfte der Lehrzeit

## Vorschlag zur Evaluierung des Blum-Bonus ab 2008

- 1. Keine Voranmeldung der Zusätzlichkeit beim AMS.**
- 2. Die Lehrlingsstelle stellt am Ende des Jahres die Zusätzlichkeit fest und gibt den Blum-Bonus frei.**

### **Keine Ausgrenzung von Berufssparten oder Einzelberufen**

Jegliche Ausgrenzung oder Benachteiligung von einzelnen Berufen, Fachgruppen (Innungen) oder sogar Sparten schmälert das Lehrstellenpotential unnötigerweise. Lehrlinge in den so genannten „überlaufenen“ Berufen können nach einer guten Erstausbildung durch eine hohe „Berufs-, Lebens- und Sozialkompetenz“ nach dem Lehrabschluss eine berufliche Neuorientierung vornehmen, die die Eignung und Neigung und auch das berufliche Chancenpotential am Markt berücksichtigt. Jede gut absolvierte Lehre ermöglicht mindestens die gleichen beruflichen Chancen wie etwa eine BMS, z.B. Handelsschule.

Wer Lehrbereiche ausgrenzt oder benachteiligt, sorgt dafür, dass die Alternative dazu in der Folge ein schulischer Ausbildungsplatz ist, der oft weniger Berufschancen in Aussicht stellt. Abgesehen davon handelt es sich möglicherweise um Jugendliche, die keine Lernmotivation in Schulen aufbauen können.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.

**Blum-Bonus für Frauen in Technikberufen:**

Um für Frauen mehr attraktive Lehrstellen im Bereich der anspruchsvollen Technikberufe anbieten zu können, sollte eine Sonderregelung des Blum-Bonus vorgesehen werden. Der Vorschlag meinerseits sieht vor, für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen für Frauen, die Höhe des Blum-Bonus über alle drei Lehrjahre mit der obersten Betreuungsprämie von €400,- zu gewähren. Damit soll verdeutlicht werden, dass eine besonders intensive Betreuung von Mädchen in technischen Berufen förderungswürdig ist.

**9.4. Blum-Qualitäts-Bonus für alle Lehrberufe**

**Blum-Qualitätsbonus zur  
Förderung des Ausbildungsengagements**

**3. Blum-Qualitäts-Bonus  
für alle Lehrberufe**

Unternehmen, die bereit sind, (freiwillig) zur Mitte der Lehrzeit einen Ausbildungsfortschritt nachzuweisen, sollen dafür einmalig einen „**Blum-Qualitäts-Bonus**“ von ca. €1.000,- bis €1.500,- erhalten.

**Förderung der Ausbildungsqualität auf breiter Basis**

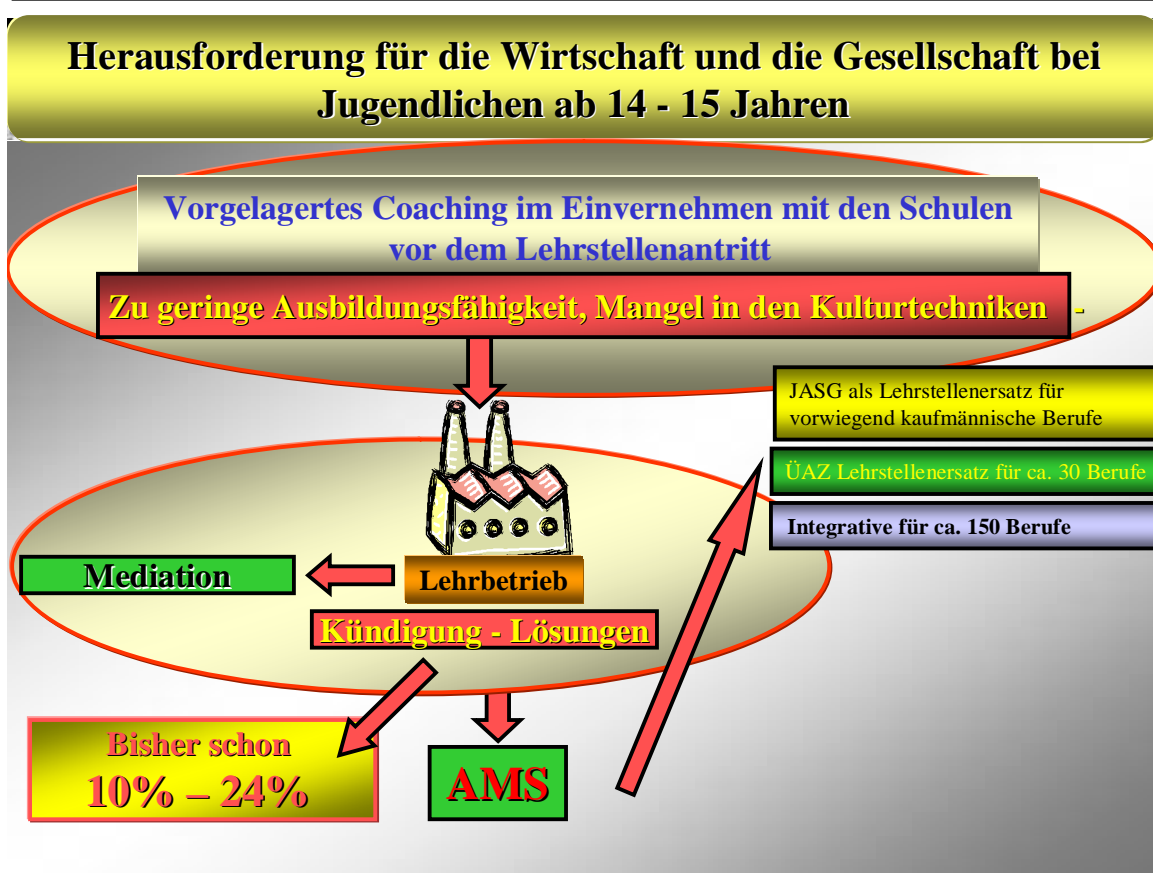
Die Qualifikationsanforderungen im internationalen Wettbewerb sind kontinuierlich und unübersehbar im steigen. Unternehmen müssen sich von der ersten Stunde mit hohem Engagement bemühen, das anspruchsvolle Lehrziel zu erreichen. Ein Ausbildungs-Qualitätsnachweis zur Hälfte der Ausbildungszeit soll mit dazu beitragen, dass vor allem am Beginn der Lehrzeit voller Ausbildungseinsatz geleistet wird.



## 10. Details zu: Mediation, Coachen und Koordination

Das 2005 von mir vorgeschlagene Projekt „Lehrlings-Coaching“ – „Jugend-Coaching“ würde die Erwartungshaltung des im Regierungsprogramm gegenüber dem geforderten Mediationsverfahren zumindest teilweise auch abdecken. Grundsätzlich geht es darum, dass neben der Beibehaltung der bestehenden und zusätzlich geschaffenen Lehrstellen auch die Ausbildungsqualität und die Betreuung der Lehrlinge weiter gefördert werden. Das Modell soll, neben der Zielgruppe der Lehrlinge, auch jenen Jugendlichen (und deren Eltern oder Erziehungsberechtigten) Vorteile bringen, die eine berufsbildende Schule besuchen. Eine in diesem Projekt besonders zu berücksichtigende Zielgruppe sind die Abbrecher von BMHS – „Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen“ – und AHS, die es lückenlos zu erfassen und der Situation entsprechend ergebniswirksam zu betreuen gilt. Die Schaffung und der Ausbau von Coaching-Kapazitäten werden demzufolge eine wachsende Bedeutung in der gesamten Bildungslandschaft unserer Jugendlichen haben und die Zukunft der Jugendbeschäftigung günstig beeinflussen. Aus der demographischen Entwicklung der 15-jährigen ist zu erkennen, dass im Zusammenhang mit der Besetzung zusätzlicher Lehrstellen oder Schulplätzen auch eine hohe Anzahl an lernleistungsschwächeren Jugendlichen in Ausbildung zu nehmen sein wird. Überdies würde der vermehrte Einsatz von Coaches und Lehrstellenberatern bei der Lösung von Konflikten meinem Prinzip **„Prävention statt Reparatur“** entsprechen.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems  
müssen im Mittelpunkt stehen.

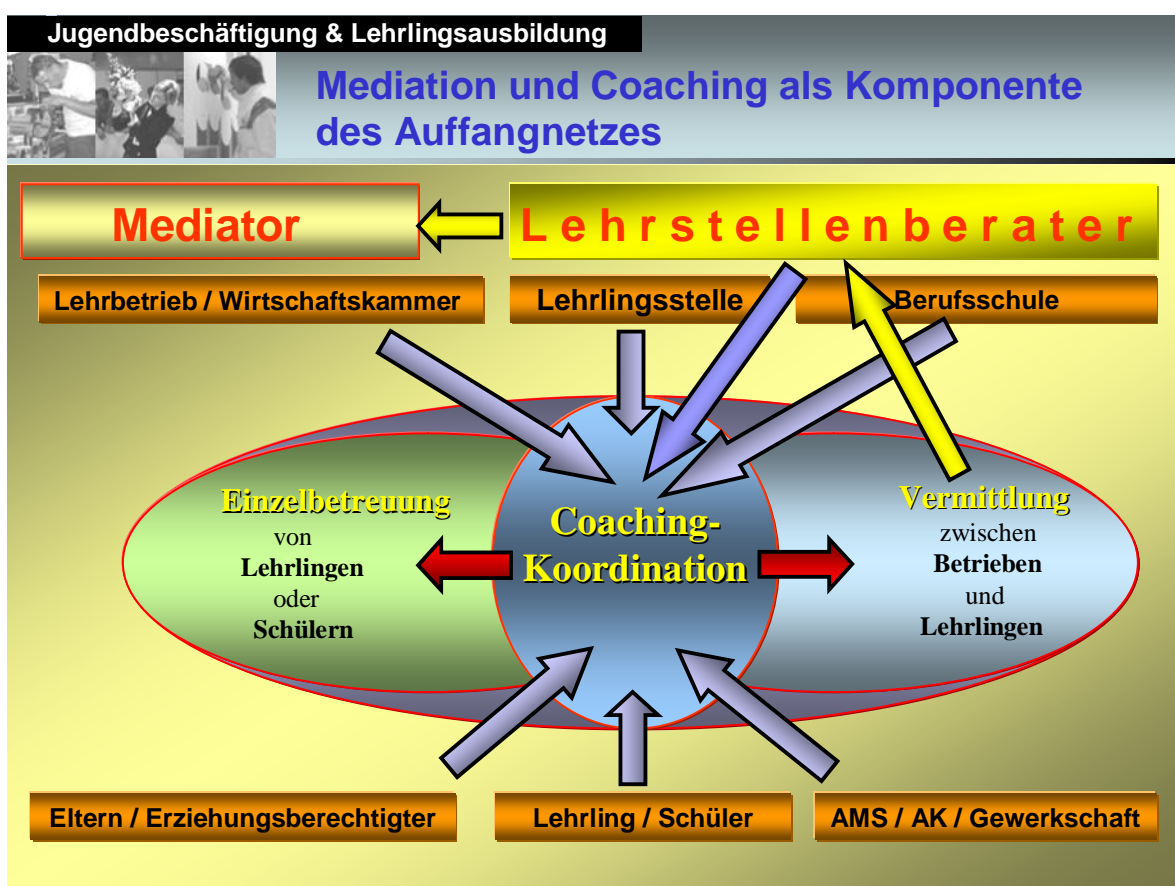


Ein vorgelagertes Coaching erhöht die Ausbildungsfähigkeit lernschwacher Jugendlicher und minimiert somit die Anzahl der Lehrvertragslösungen.

#### Umsetzung, praktische Anwendung:

Was die Umsetzung des Projektes im Bereich der Lehrlingsausbildung betrifft, könnten die seit vier Jahren mit großem Erfolg im Einsatz stehenden Lehrstellenberater die erste Phase des „Coaching- und Mediationsprozedere“ übernehmen. Sie haben sich in vielen Konfliktsituationen als Vermittler bestens bewährt. Und mitgeholfen, Ersatzlehrstellen zusammen mit dem AMS zu organisieren. Durch ihre permanenten Kontakte mit Ausbildungsbetrieben haben sie Insiderkenntnisse über allfällige betriebliche und schulische Problemsituationen. Für Konfliktsituationen, die über die Möglichkeiten der Lehrstellenberater hinausgehen und eine Mediation im Sinne des Regierungsprogrammes der Bundesregierung erfordern, sollte eine ausreichende Kapazität an professionell ausgebildeten Fachleuten zur Verfügung stehen.

Unsere Jugend und die Qualitätssicherung unseres Österreichischen Ausbildungssystems müssen im Mittelpunkt stehen.



### Coachingkoordination:

Die nachhaltig erforderlichen und auch erwarteten Mediations- und Coachingergebnisse erfordern eine sehr gute Organisation, zu der neben der Koordination auch eine professionelle Dokumentation zählt. Die über das „Mediation – Coaching Projekt“ gemachten Erkenntnisse müssen Transparenz über die zu verantwortenden Kosten geben und ermöglichen, dass die gemachten Erfahrungen im Sinne einer Qualitätssicherung unverzüglich in die permanente Organisationsoptimierung einfließen.

## **11. Schlussbemerkung**

Als Regierungsbeauftragter für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung appelliere ich an die politischen Entscheidungsträger, an die Einfluss nehmenden Personen in den Gremien der Sozialpartner sowie an die Verhandlungsdelegierten, sich über die Auswirkungen des am 2.10.2007 veröffentlichten Sozialpartnerpapiers Klarheit zu verschaffen. In der derzeitigen Fassung sind, wie in meiner Stellungnahme aufgezeigt, Aktionen vorgesehen, die für unsere Jugend und auch für unser duales Ausbildungssystem irreparable negative Auswirkungen haben können. Aus diesem Grund muss das derzeitige Papier nochmals auf das „OB“ und nicht schon auf das „WIE umsetzen“ geprüft werden.

### **Wichtig:**

Um diesen Bericht kurz halten zu können, bitte ich, weitere Informationen über den „Blum-Bonus“, „Coaching Philosophie“, „Mehr qualifizierte Fachkräfte“ meiner Homepage [www.egon-blum.at](http://www.egon-blum.at) zu entnehmen.

KommR Egon Blum

Regierungsbeauftragter für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung