

Ausbildungsstarthilfe-Modell zur Förderung der betrieblichen Ausbildung

„Passend für alle Bundesländer“

Das Projekt zielt darauf ab, dass wieder mehr lernleistungsschwachen Jugendlichen eine Lehrausbildung ermöglicht wird, ohne dass die Ausbildungsbetriebe und die Lehranwärter ein unüberschaubares Risiko eingehen.

Inhaltsverzeichnis

1. Problemdefinition – Fakten	3
2. Problemanalyse	5
3. Lösungsansatz - Zielsetzung	6
3.1 Phase I: Einstellungsablauf	7
3.2 Phase II: Information an die Lehrlingsstelle.....	8
3.3 Phase III: Aufnahmeentscheidung	9
3.4 Phase IV: Ausbildungsablauf	9
3.5 Phase V: Übertritt vom Kompetenzzentrum in den Lehrbetrieb.....	10
3.6 Phase VI: Verlängerung der Ausbildung im Kompetenzzentrum.....	10
3.7 Startmöglichkeit gibt es zwei Mal pro Jahr.....	10
4. Pilotprojekt in Vorarlberg	10
5. Finanzierung.....	11
6. Schluss-Statement	12

1. Problemdefinition – Fakten

Die Zahl der Lehrlinge ausbildenden Unternehmen ist österreichweit seit 2008 um 5.000 zurückgegangen, von 40.000 im Jahre 2008 auf 35.000 im Jahre 2012.

Während in 5.000 Unternehmen die innerbetrieblichen Ausbildungskapazitäten gänzlich aufgelöst wurden, ist in vielen anderen Unternehmen die Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder stark zurückgefahren worden. Die daraus entstehende Problematik liegt darin, dass aufgelöste Ausbildungskompetenzen und Ausbildungskapazitäten zu einem späteren Zeitpunkt nur mehr schwer wieder aufgebaut werden können. Die Bereitstellung von fachkompetenten Personen und deren Ausbildung zu qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern erfordert bekanntlich zusätzlichen Aufwand an Personal und Betriebsmitteln. Und das wollen bzw. können sich Unternehmen, insbesondere jene, die unter vermehrtem Wettbewerbsdruck stehen, oft nicht mehr leisten.

Die Auswirkungen sind höchst besorgniserregend

Die Unternehmen bilden seit Mitte 2008 – seit dem neuen Lehrlingspaket – Jahr für Jahr weniger Lehrlinge in ihren Unternehmen aus.

Die Zahl der Erstjahrlhrlinge ist von 40.113, vor dem Lehrlingspaket 2008, auf zwischenzeitlich 34.062 zurückgegangen. **Das sind 6.051 weniger betriebliche Lehrlinge** pro Jahr als 2008. Und das mit weiterhin stark sinkender Tendenz.

Das bedeutet bereits jetzt, dass wir **in zehn Jahren über 60.000 weniger Lehrabsolventen**, also ausgebildete Facharbeiter, haben werden. Und das in einer Zeit, in der der Ruf nach gut ausgebildeten Fachkräften täglich größer wird.

Der betriebliche Gesamtlehrlingsstand ist von 128.927 – vor dem Lehrlingspaket 2008 – auf 115.707 gesunken. **Das ist ein Rückgang von 13.220 Lehrlingen.**

Die Zahl der 15-Jährigen ist im gleichen Zeitraum um 11.182 gesunken. Das bedeutet, dass wir um 2.038 mehr betriebliche Lehrplätze in Österreich verloren haben als die gesamte Demographie ausgemacht hat.

Viele Fachkräfte gehen ab 2013 in Rente

Der bereits jetzt bestehende Fachkräftemangel wird sich **durch die in Rente gehenden Fachkräfte noch wesentlich verschärfen**. Ab 2013 gehen überdimensional viele der ehemaligen Fachkräfte in den Ruhestand. Diese können aufgrund der Lehrstellenentwicklung nur schwer oder nicht ersetzt werden.

Anmerkung zur AMS Lehrlingsstatistik

Die AMS Lehrlingsstatistik zeigt auf, dass die Diskrepanz zwischen Lehrstellen Suchenden und angebotenen Lehrstellen derzeit geringer wird. Dass sich weniger Jugendliche für eine Lehrstelle interessieren, liegt vorwiegend an der weiterhin sinkenden Glaubwürdigkeit der dualen Ausbildung und dem daraus resultierenden schlechten Image der Lehre sowie an der Sogwirkung durch freie Kapazitäten an Schulen.

Es gilt zu hinterfragen, warum die Zahl der Lehrstellensuchenden als sinkend aufgezeigt wird, wenn gleichzeitig über 4.000 Jugendliche in überbetrieblichen Ausbildungsplätzen, vorwiegend ÜLAs, aufgenommen wurden.

Und da sind noch die 70.000 Jugendlichen, die weder in Beschäftigung noch in Trainings- bzw. Schulungsmaßnahmen sind. Viele aus der genannten Zielgruppe gelten derzeit als nicht ausbildungsfähig. Es ist nur schwer nachvollziehbar, dass sich von jener Zielgruppe anscheinend nur wenige für eine betriebliche Lehrstelle interessieren.

Diese alarmierende Zahl muss Anlass sein, um in Österreich unverzüglich neue, ergebniswirksame, Ausbildungswege einzuschlagen. Wir müssen es schaffen, jenen Jugendlichen, die bislang durch den sprichwörtlichen Rost gefallen sind, rechtzeitig Hilfe anzubieten. Statt kostspieliger Reparaturaktivitäten mit Hilfsaktivitäten nach dem Auftreten großer Probleme, müssen wir Hilfe im Sinne von Prävention „vorgelagert“ anbieten.

2. Problemanalyse

Wir haben in Österreich – wie bereits angeführt – über 70.000 Jugendliche, die nur eine mangelnde Ausbildungsfähigkeit bzw. Ausbildungsbereitschaft vorweisen können. Sie finden weder einen Platz an Berufsbildenden Schulen, noch werden sie von Unternehmen für eine Lehrausbildung aufgenommen.

Es mangelt an ausreichenden Kompetenzen in den Kulturtechniken und es fehlen wichtige Kenntnisse der Sozialkompetenz, wie Verhaltens- und Kommunikationsfähigkeit.

Eine steigende Anzahl von Unternehmen, insbesondere KMUs, wollen oder können es sich oft nicht mehr leisten, ausbildungsschwache Jugendliche in eine Lehrausbildung aufzunehmen.

Lernleistungsstarke Jugendliche entscheiden sich letztlich auch aufgrund des sinkenden Images der Lehre und dem gleichzeitigen Sog der weiterführenden Schulen mehr und mehr für einen schulischen Berufsbildungsweg und riskieren das Schulversagen und dessen Konsequenzen. Auch namhafte Unternehmen, die ein hervorragendes Image im Bereich Lehrausbildung haben, bekommen längst nicht mehr jene Lehranwärter, die sie sich vor einigen Jahren noch aussuchen konnten. Die noch mehrere Jahre anhaltende demographische Entwicklung – sinkende Anzahl der 15-Jährigen bis zum Jahre 2018 – wird sich zu einem weiterhin stark anwachsenden Problem auswirken, da vermutlich die schulischen Kapazitäten der Berufsbildenden Schulen hochgehalten werden und sich demzufolge die sinkende Zahl der Schulabgänger, je nach Bundesland, fast zur Gänze oder darüber hinaus zu Lasten der dualen Ausbildung entwickeln wird. Der Anteil von Lehranwärtern mit mangelnden Ausbildungsfähigkeiten steigt demnach sukzessive an.

Die Hoffnung, dass sich die Demographie der 15-Jährigen nach 2018 so günstig entwickeln würde, dass ab diesem Zeitpunkt die Anzahl der lernleistungsstarken Lehranwärter wieder zunehmen könnte, ist weder berechtigt noch nachvollziehbar. .

3. Lösungsansatz - Zielsetzung

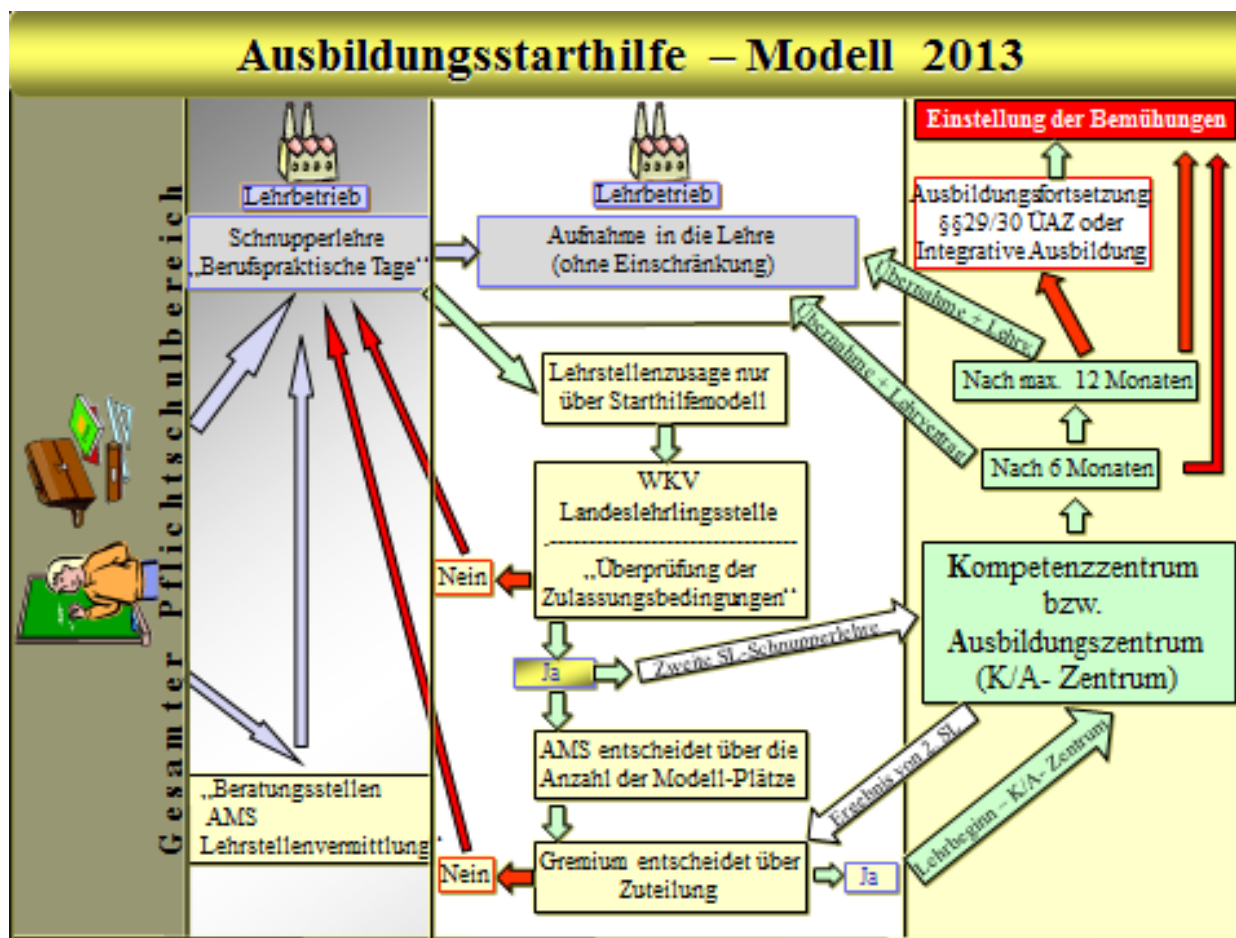
Das Projekt **Ausbildungsstarthilfe-Modell** zielt darauf ab, dass in Unternehmen für lernleistungsschwächere Jugendliche die Möglichkeit geschaffen wird, eine betriebliche Lehrstelle zu bekommen. Die Gefahr, in diesem Ausbildungsprojekt zu scheitern, ist für das jeweilige Unternehmen wie auch für die Lehranwärterinnen und Lehranwärter gering und demzufolge kalkulierbar.

Projektphilosophie in Kurzform

Die für dieses Projekt in Frage kommenden Jugendlichen beginnen ihre Lehre in einem Ausbildungs-Kompetenzzentrum (z.B. ÜAZ). Nach sechs Monaten sollte der Ausbildungsstand – Fachkompetenz und soziales Verhalten – ausreichen, um in jenes Unternehmen zu wechseln, von dem der Lehrling bereits zuvor eine Lehrstellenzusage bekommen hat. Sollte das Ausbildungsziel nach dieser Zeit für einen Wechsel noch nicht ausreichen, kann im Ausnahmefall der Verbleib im Ausbildungszentrum um maximal sechs Monate verlängert werden.

Der Übertritt in das ausbildende Unternehmen setzt das Einverständnis zwischen den Verantwortlichen des Kompetenzzentrums, dem künftigen Ausbildungsbetrieb sowie dem Lehrling und dessen Erziehungsberechtigten voraus.

Ab diesem Zeitpunkt bekommt der Lehrling nicht mehr das Taschengeld in Höhe von € 270,- pro Monat, sondern die reguläre Lehrlingsentschädigung.



Anmerkungen zur Projektphilosophie und Umsetzung

Viele Unternehmen werden die „Kompetenzzentrum-Philosophie“ als Alternative zu Ausbildungsverbänden begrüßen, da bei diesem Modell die Jugendlichen nicht in Konkurrenzunternehmen untergebracht werden.

Kompetenzzentren-Ausbildungsstätten könnten für dieses Projekt entweder neu gegründet werden oder man nutzt, zumindest in der Startphase, bestehende Ausbildungseinrichtungen. Das können sowohl privat geführte Kompetenzzentren sein, als auch bereits bestehende Schulungseinrichtungen. Zum Beispiel ÜAZs, die seit Jahren nach §§ 29/30 BAG ausbilden und eine hohe Ausbildungskompetenz unter Beweis stellen können. Wer auch immer die Kompetenzzentren führt, in Frage dürfen nur jene kommen, die auch bereit sind, qualitätssichernde Maßnahmen vorzuweisen.

Wichtig:

In den Kompetenzzentren dürfen nur jene Lehrberufe angeboten werden, bei denen im Bedarfsfall die Ausbildung bis zum Lehrabschluss fortgeführt werden kann. Dies ist dann notwendig, wenn der Lehrling nach 12 Monaten nicht jenen Ausbildungsstand erreicht hat, der es dem Lehrbetrieb ermöglicht, ihn zu übernehmen.

3.1 Phase I: Einstellungsablauf

Die Unternehmen bieten wie bislang – direkt oder über das AMS – Lehrplätze an und laden interessierte Lehranwärter/Innen zur Schnupperlehre – zu betriebspraktischen Tagen - ein. Aufgrund der Abschlusszeugnisse der Pflichtschulen und der Erkenntnisse aus der Schnupperlehre entscheidet der Betrieb, ob der Jugendliche eine Zusage für eine „normale“ Lehrstelle bekommt oder die Lehrstellenzusage nur in Verbindung mit der Absolvierung des Starthilfeprojektes erfolgen kann.

Eine verpflichtende Information der Lehrstellenanwärterin bzw. der Lehrstellenanwärter sowie Erziehungsberechtigten muss erfolgen, bevor sich der künftige Lehrbetrieb um eine Aufnahme in das Starthilfeprojekt bei der Lehrlingsstelle bemüht:

- Die Lehre beginnt im Kompetenzzentrum, das auch den „ersten“ Lehrvertrag mit dem auszubildenden Jugendlichen abschließt.
 - In der Regel muss es der Ausbildungsfortschritt ermöglichen, nach sechs Monaten in den Lehrbetrieb zu wechseln. Nur im Ausnahmefall – Ausbildungsrückstand oder besondere Gründe wie Krankheit – sollte der Verbleib im Kompetenzzentrum maximal um weitere sechs Monate verlängert werden können.
- Sollten die Ausbildungsergebnisse in der Fach- und Sozialkompetenz nach einem Jahr für einen Übertritt in den Lehrbetrieb nicht ausreichen, erfolgt die weitere Ausbildung im Kompetenzzentrum entweder als Lehrling oder in einer „Integrativen Berufsausbildung“. Dann allerdings mit einem anderen Ausbildungsvertrag.
- Im Kompetenzzentrum (ÜAZ) gibt es keine gesetzliche Lehrlingsentschädigung, sondern ein Taschengeld in Höhe von € 270,- pro Monat.

3.2 Phase II: Information an die Lehrlingsstelle

Ausbildungsbetriebe, die nur unter Einbeziehung des Ausbildungsstarthilfe-Modells ein Lehrplatzangebot zusagen können, müssen das der Landeslehrlingsstelle bei der jeweiligen Wirtschaftskammer rechtzeitig melden.

Die Befürwortung für eine Aufnahme in das Ausbildungsstarthilfe-Modell erfordert die Erfüllung von Kriterien, die seitens der Lehrlingsstelle zu erheben sind:

Der angeführte Kriterienkatalog soll für die Pionierphase als Orientierung und Leitlinie dienen. Nach etwa einem Jahr – bei begründeten Erfordernissen unverzüglich – werden die Anforderungskriterien auf Sinnhaftigkeit überprüft und, falls erforderlich, geändert oder ergänzt.

Die Kriterien sind bewusst so festgelegt, dass auch Unternehmen, die ihre Lehrlingsausbildung „begründet“ unterbrochen bzw. gänzlich eingestellt haben, wieder für eine Ausbildung motiviert werden können. Die in diesem Papier aufgezeigten, schnell auf uns zukommenden Demographie-Auswirkungen erfordern ein verantwortungsbewusstes Vorgehen im Procedere des Auswahlverfahrens.

Wir müssen durch dieses Projekt einerseits verhindern, dass nicht noch mehr Unternehmen aufgrund schwacher Lehranwärter ihre Ausbildungsaktivitäten einstellen und andererseits ist es unser großes Bestreben, dass ausbildungsfähige Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten wieder aufnehmen.

Die **Ausbildungsqualität** steht trotz der flexibel erscheinenden Auswahlkriterien im Mittelpunkt. Nur wenn es gelingt, mit diesem Modell Jugendlichen zu einem erfolgreichen Lehrabschluss zu verhelfen, ist das Ziel erreicht. Der Zusatznutzen zeigt sich in der Festigung des Wirtschaftsstandortes Österreich.

Kriterienkatalog

Der Betrieb muss derzeit nicht unbedingt, aber in den letzten 6 Jahren, Lehrlinge ausgebildet haben.
Mindestens 3 Lehrlinge müssen in den letzten 6 Jahren – in unterschiedlichen Ausbildungsturnussen – ausgebildet worden und zu Lehrabschlussprüfungen angetreten sein und diese bestanden haben.
Bei negativen Lehrabschlüssen im Bewertungszeitraum, die die Ausnahmen darstellen müssen (max. 25 % der erstmals zur Prüfung angetretenen Lehrlinge), sind entsprechende Begründungen durch den Lehrberechtigten vorzulegen.
Die Zahl der Auflösungen von Lehrverträgen nach Ablauf der Probezeit darf innerhalb der letzten 6 Jahre ein Viertel der abgeschlossenen Lehrverträge nicht überschreiten.
Die Ausstattung, Führung und Organisation des Betriebes muss auf aktuellem Stand sein.
Es müssen schriftliche Ausbildungsplanungen (Ausbildungsnachweise oder Ausbildungsdokumentationen, Ausbildungsmappen, und dgl.), die die Ausbildung im Umfang des gesamten Berufsbildes sicherstellt, vorhanden sein bzw. vorgelegt werden können.
Es muss der Nachweis erbracht werden, dass – soweit derzeit Lehrlinge in Ausbildung sind – regelmäßige Gespräche zwischen Ausbildern und Lehrlingen zur ergänzenden

Unterweisung und zur Rückmeldung über den Ausbildungsfortschritt – mindestens halbjährlich – gemacht werden.
Der Lehrberechtigte – soweit er derzeit ausbildet – hält regelmäßig Kontakt mit Eltern, sowie der Berufsschule und kümmert sich um den Lernfortschritt.
Der Betrieb bietet schon bisher, bei Bedarf oder schlechten Schulnoten, Zusatzunterricht oder Lernhilfen in dem Ausmaß an, wie ihm das auf Grund seiner Situation zumutbar ist.
Der Ausbildungsbetrieb hat schon bislang ein besonderes Engagement bei der Ausbildung lernschwacher oder sozial benachteiligter Lehrlinge bewiesen.
Lernschwache oder sozial benachteiligte Lehrlinge wurden schon bislang erfolgreich zur Lehrabschlussprüfung geführt.
Der Lehrberechtigte, die Ausbilderinnen bzw. die Ausbilder besuchten schon bislang ausbildungsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen.

3.3 Phase III: Aufnahmeentscheidung

Die jeweilige Landeslehrlingsstelle gibt jedes Ansuchen um eine Aufnahme in das Ausbildungsstarthilfe-Modell an die zuständige AMS-Landesstelle bzw. Bezirksstelle und an die Geschäftsleitung des in Frage kommenden Kompetenzzentrums weiter. Das AMS und eine verantwortliche Person des Kompetenzzentrums entscheiden aufgrund der vorliegenden Beurteilungen sowie der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze über die Aufnahme in das Ausbildungsstarthilfe-Modell.

Wichtig:

Um sicher zu gehen, dass nur Lehranwärter mit Unterstützungsbedarf in das Projekt aufgenommen werden, muss der Lehrling vor der Aufnahmeentscheidung bei dem für ihn in Frage kommenden Kompetenzzentrum auch noch eine Schnupperlehre absolvieren.

3.4 Phase IV: Ausbildungsablauf

Die Lehrlinge beginnen ihre Ausbildung entweder im September oder im März im Kompetenzzentrum. Dort werden ihnen von qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern die im jeweiligen Berufsbild vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Einflussnahme auf die Kulturtechniken sowie die Verhaltens- und Sozialkompetenz, wofür eigens geschultes Fachpersonal zum Einsatz kommen muss. Neben dem Fachpersonal des Kompetenzzentrums müssten (könnten) zumindest in der Projekt-Startphase auch Lehrlingsausbilder aus unterschiedlichen Betrieben für spezielle Kompetenzbereiche eingesetzt werden.

Das Projekt sieht auch vor, dass der Lehrling während der Zeit im Ausbildungszentrum einen vereinbarten Zeitanteil im künftigen Lehrbetrieb verbringen kann. Die Abwicklung ist analog der Ausbildungsverbundphilosophie durchzuführen. Die Ausbildungsverantwortlichen des künftigen Ausbildungsbetriebes und jene des Kompetenzzentrums beurteilen den Ausbildungsfortschritt durch laufende Überprüfung der Entwicklung. Falls erforderlich, wird gemeinsam über notwendige Zusatzunterstützungen bzw. gegebenenfalls über einen frühzeitigen Abbruch beraten und entschieden.

3.5 Phase V: Übertritt vom Kompetenzzentrum in den Lehrbetrieb

Nach einer sechsmonatigen Intensivausbildung im Kompetenzzentrum müssen die bis dahin vermittelten Fachkenntnisse und auch die erforderlichen Sozialkompetenzen, inklusive der Kulturtechniken, soweit nachgewiesen werden können, dass der Übertritt in den Lehrbetrieb verantwortet werden kann. Entscheidend, ob das Erlernte für diesen wichtigen Schritt bereits ausreicht oder nicht, sind die Eignungsbeurteilungen der Verantwortlichen des Ausbildungsbetriebes und des Kompetenzzentrums.

Mit dem Übertritt in das künftige Ausbildungsunternehmen wird – wie vereinbart – ein neuer Lehrvertrag, unter Einrechnung der bereits absolvierten Ausbildungszeit, ausgestellt. Ab diesem Zeitpunkt erhält der Lehrling die gesetzliche Lehrlingsentschädigung.

3.6 Phase VI: Verlängerung der Ausbildung im Kompetenzzentrum

Falls die Verantwortlichen davon überzeugt sind, dass die erforderlichen Voraussetzungen nach sechs Monaten für einen Übertritt in den Lehrbetrieb noch nicht ausreichen und ein weiterer Verbleib im Kompetenzzentrum von bis zu sechs zusätzlichen Monaten einen Erfolg in Aussicht stellen würde, sollte dieser Vorgehensweise ausnahmsweise zugestimmt werden. Falls allerdings keine Aussicht auf Erfolg besteht, ist über eine Ausbildung im Kompetenzzentrum (Ausbildungszentrum) als Lehrling oder eine Aufnahme in eine „Integrative Ausbildung“ zu entscheiden.

3.7 Startmöglichkeit gibt es zwei Mal pro Jahr

Die Auslastung des Kompetenzzentrums lässt es zu, dass zwei Mal pro Jahr gestartet wird. Wie bereits unter Phase IV angeführt, müsste die erste Gruppe im September beginnen, die zweite Gruppe im März. Wie viele Lehrlinge statt sechs Monate eine zusätzliche Verweildauer von bis zu maximal 12 Monaten benötigen, muss sich in den ersten Jahren herausstellen.

4. Pilotprojekt in Vorarlberg

Für ein Pilotprojekt empfiehlt sich in Vorarlberg das AZV-„Ausbildungszentrum Vorarlberg“ in den Berufssparten Holz, Metall- und Malerberufe. In diesen Berufsbereichen konnten seit dem Start des AZV im Jahre 2005 mit lernschwächeren und/oder verhaltensbenachteiligten Jugendlichen überzeugende Ausbildungserfolge erzielt werden.

76,4% der 392 Lehrlinge, die zwischen 2005 und 2012 in eine Lehre im AVZ aufgenommen bzw. von Betrieben wegen Problemen übernommen wurden, konnten zu einem positiven Lehrabschluss geführt werden.

Die Realisierung des Projektes wurde seitens des Landes und des AMS für 2013 beschlossen.

5. Überbetriebliche Ausbildungsstellen in den Bundesländern, die sich als Kompetenzzentren anbieten könnten falls sie nach §§29/30 BAG ausbilden und ein Qualitätssicherungssystem nachweisen können.

Der angeführte ÜAZ-Ausbildungstyp ist ein Lehrgangmodell, das im Gegensatz zu den ÜLAs - §30B, die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung bzw. einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte ermöglicht.

° Wien:	Jugend am Werk und andere mehr	Wien
° Steiermark:	Schulungszentrum Fohnsdorf : Metalltechnik, Elektrotechnik, Holz- und Bautechnik, Tourismus, Office,	Fohnsdorf
° Kärnten:	ÖGB Ausbildungszentrum Technische Ausbildungs GmbH Flextronics Althofen BFI Ausbildungszentrum BFI IT-L@bs Villach, Krumpendorf, Wolfberg, KELAG-Lehrlingsschule	Krumpendorf St. Andrä St. Stefan Klagenfurt St. Veit
° Oberösterreich:	Bietergemeinschaft BFI OÖ – WIFI OÖ	Linz
° Niederösterreich:	BFI NÖ – Landesstelle	Wiener Neustadt
° Salzburg:		
° Burgenland:	BFI Burgenland	Oberwart
° Tirol:		
° Vorarlberg:	AZV – „Ausbildungszentrum Vorarlberg“	Rankweil Hohenems

6. Finanzierung

Da die Philosophie und die Zielsetzung des Ausbildungsstarthilfe-Modells mit den AMS-Ausbildungsplatzbemühungen für Jugendliche fast deckungsgleich ist, sollte eine Finanzierung seitens des AMS vertreten werden können. In Vorarlberg haben diesbezügliche Gespräche stattgefunden.

Die Vorteile, die dieses Projekt gegenüber von ÜLA-Lehrplätzen §30 b BAG aufweist, liegen neben der besseren Kontrollierbarkeit der Ausbildungsqualität vor allem in der Kürze der Unterstützungszeit. Es fallen nur für jene Jugendliche Kosten für drei Jahre an, die von den Betrieben nach spätestens einem Jahr nicht übernommen werden können.

Anmerkung:

Ein ÜAZ-Ausbildungsplatz nach §§29/30 BAG bzw. ÜLA-Ausbildungsplatz nach §30b BAG kostet das AMS und somit die öffentliche Hand pro Jahr ca. € 17.000,-

7. Schluss-Statement

Wichtig ist es darauf hinzuweisen, dass die Projektphilosophie darauf abzielt, dass die Betriebe ihre Lehrlinge über eine Schnupperlehre selbst aussuchen müssen. Und, dass die Unternehmen auch Lernschwächere zu den berufspraktischen Tagen einladen können, da für diese Zielgruppe eine Ausbildungshilfe zugesagt werden kann. Die Betriebe müssen die Angst vor der Aufnahme von lernschwächeren Jugendlichen ablegen können.

Ganz gleich ob Haupt- oder Zusatznutzen, das Projekt müsste auch der Regierung und den Sozialpartnern entsprechen.

1. Zur gänzlichen oder teilweisen Einlösung des Versprechens: „**Jedem Jugendlichen wird ein Ausbildungsplatz garantiert**“ kann dieses Projekt enorm ergebniswirksam beitragen.
2. Es sind fast ausnahmslos die betrieblichen Lehrstellen, die in der Lage sind, die breite Palette der circa 200 österreichischen Lehrberufe anzubieten und auch kompetent auszubilden. Tausende KMUs, insbesondere jene, die außerhalb von Ballungsgebieten stationiert sind, könnten und müssten unter Anwendung dieses Projektes „Lehrlingsstarthilfe“ wieder Lehrstellen anbieten.
3. Dieses Projekt kann wesentlich dazu beitragen, dass der Lehrlingsrückgang und der Ausstieg vieler Betrieb aus der Lehrlingsausbildung, wie in den letzten 4 Jahren seit 2008, nicht weiter anhält. Ganz wesentlich ist, dass die Qualifikationsinfrastruktur in den Ballungsbereichen und auch im ländlichen Raum durch eine breitgefächerte Ausbildung nicht weiter an Boden verliert.

KommR Egon Blum

egon.blum@egon-blum.at

www.egon-blum.at