Zukunft in Österreich.
Zukunft für Österreich.
Beauftragter der Bundesregierung für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung 2003 bis 2008
Egon Blum

Wachsende Sorgen um den Fachkräftenachwuchs in Österreich.

30.000

weniger betriebliche Lehrabsolventen zwischen 2014 bis 2017.

Keine Trendwende in Sicht und niemand zeigt sich verantwortlich

Inhaltsverzeichnis:

1. Die Lehrlings- und Fachkräftesituation ist in Österreich dramatisch……. 3
2. Es ist nicht korrekt, wenn die Gründe für den eklatanten Lehrstellen Rückgang der Demographie angelastet werden.…… 3
3. Betriebliche Lehrstellenentwicklung zwischen 2008 und 2015……. 4
4. Erstjahrlehrlinge in Österreich …… ….. 5
5. Als höchste Alarmstufe sehe ich die 10.442 Unternehmen, die sich seit 2008 gänzlich aus der betrieblichen Lehrlings Ausbildung zurückgezogen haben. 5
6. Thema Wachstum …… 6
7. Nicht das duale Ausbildungssystem, sondern die Art der Anwendung stimmt nicht mehr …….…….. 8
8. Eine Problemanalyse gibt Aufschluss, warum sich die betriebliche Lehrlingsausbildung in Österreich dramatisch verändert…… 9
9. Lösungsansätze in Kurzform zusammengefasst…… 12
10. Die Ausbildungsverpflichtung bis zum 18. Lebensjahr darf nicht zu einer Politblase werden. …… 13
11. Blum-Bonus-Neu mit integrierter Qualitätssicherung ist ein Problemlösungs- und Zukunftsmodell…… …… 14
12. Mehr 15-Jährige mit ausreichenden Ausbildungsfähigkeiten ……. 23
13. Schlusswort…….…… 27

1. Die Lehrlings- und Fachkräftesituation ist in Österreich mehr als dramatisch

Obwohl seit 2008 die Lehrlingseinstiegszahlen – Erstjahrlehrlingsaufnahmen – österreichweit weiterhin dramatisch zurückgehen, sind es weder die seit 2008 in den jeweiligen Regierungen zuständigen politisch Verantwortlichen, noch die auf Bundesebene tätigen Damen und Herren der unterschiedlichen Sozialpartner, die in der Öffentlichkeit erkennen lassen, dass sie über die Fachkräftenachwuchsentwicklung echt besorgt sind.

Es ist für mich noch einigermaßen nachvollziehbar, wenn auch nicht unbedingt der Beweis für strategische Weitsichtigkeit, wenn der wiederholt aufgezeigte kontinuierliche Rückgang der Erstjahrlehrlinge auf deren Auswirkungen „anscheinend“ nicht erkannt wurde. Begründen lässt sich das dadurch, dass bis zum Jahre 2012/13 jedes Jahr steigende Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen als Fachkräftenachwuchs zur Verfügung standen. Dass sich diese Situation aus den bis 2008 gestiegenen Lehrlingszahlen – plus 12.500 in vier Jahren – ergab, wurde anscheinend nicht erkannt.

Völlig unverständlich und mehr als nur besorgniserregend ist aber die Tatsache, dass die genannten Verantwortungsträger keine Reaktion auf den steigenden Mangel an Fachkräften zeigen. Dass wir in den nächsten vier Jahren über 30.000 weniger Lehr-Absolventen haben werden, ist keine Frage der Betrachtungsweise oder Interpretation und erfordert auch keine Rechenkünste. Jene Jugendlichen, die in den Jahren zwischen 2008 und 2013 nicht in eine Lehre aufgenommen wurden, können letztlich ab 2014 auch zu keinem Lehrabschluss kommen und stehen demzufolge auch als Fachkräftenachwuchs nicht zur Verfügung.

2. Es ist nicht korrekt, wenn die Gründe für den eklatanten Lehrstellenschwund dem Rückgang der Demographie angelastet werden.

Die Tatsache, dass der Lehrstellenrückgang in Österreich größer ist als die gesamte Demographie, deutet auf ein Problem hin, das mit dem Image der Lehre in Österreich zu tun hat. Wir müssen uns der Frage stellen, warum Jugendliche, im Gegensatz zu den Jahren vor 2008, der Lehre in einem derartigen Ausmaß den Rücken kehren. Und wir müssen letztlich erkennen, dass das Vertrauen in die österreichische duale Ausbildung weiterhin im Sinken ist. Und neben den sinkenden Lehrlingszahlen sind es auch die Ausbildungsbetriebe, die sich aus der Ausbildung teilweise oder auch gänzlich verabschieden.

3. Betriebliche Lehrstellenentwicklung zwischen 2008 und 2015

Ö s t e r r e i c h – (2015-12-31)

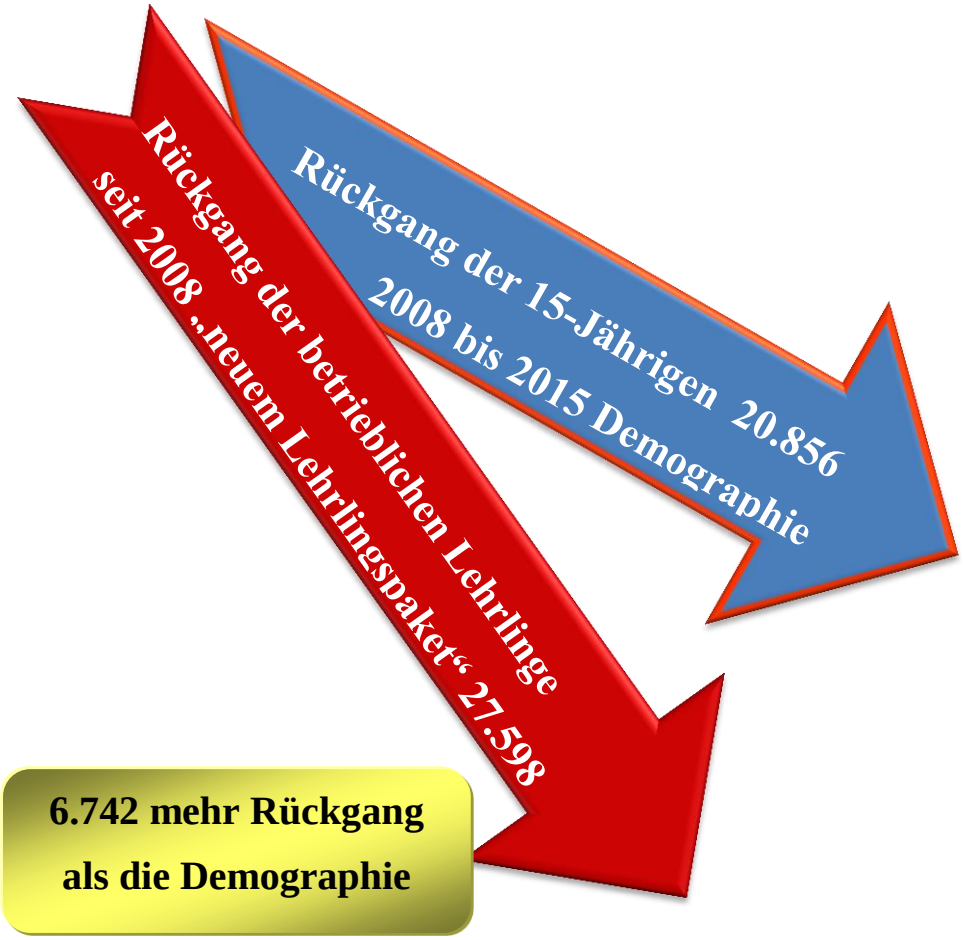
Gesamtlehrlingszahl:

2008 Dez. **betriebliche** Lehrlinge **128.233**

2015 Dez. betriebliche Lehrlinge **100.635**

27.598 (21,5%)

Demographie zwischen **2008 und 2015** war **20.856**



Der betriebliche Lehrstellenschwund ist in Österreich größer als die Demographie.

4. Erstjahrlehrlinge in Österreich:

2008 Dez. betriebliche Lehrlinge **41.180**

2015 Dez. betriebliche Lehrlinge **28.198**

12.982 (31,5%)

Die Ernsthaftigkeit der Situation erkennt man in der Einstellung neuer Lehrlinge. Im Jahre **2015** wurden in Österreich **12.982** weniger betriebliche Erstjahrlehrlinge eingestellt als 2008.

5. Als höchste Alarmstufe sehe ich die 10.442 Unternehmen, die sich seit 2008 gänzlich aus der betrieblichen Lehrlingausbildung zurückgezogen haben.

Von 39.606 zurück auf 29.164 = - 10.442 (-26,3%)

Im selben Zeitabschnitt haben tausende von Jugendlichen keinen Lehrplatz und demzufolge keine Ausbildung bekommen.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

---

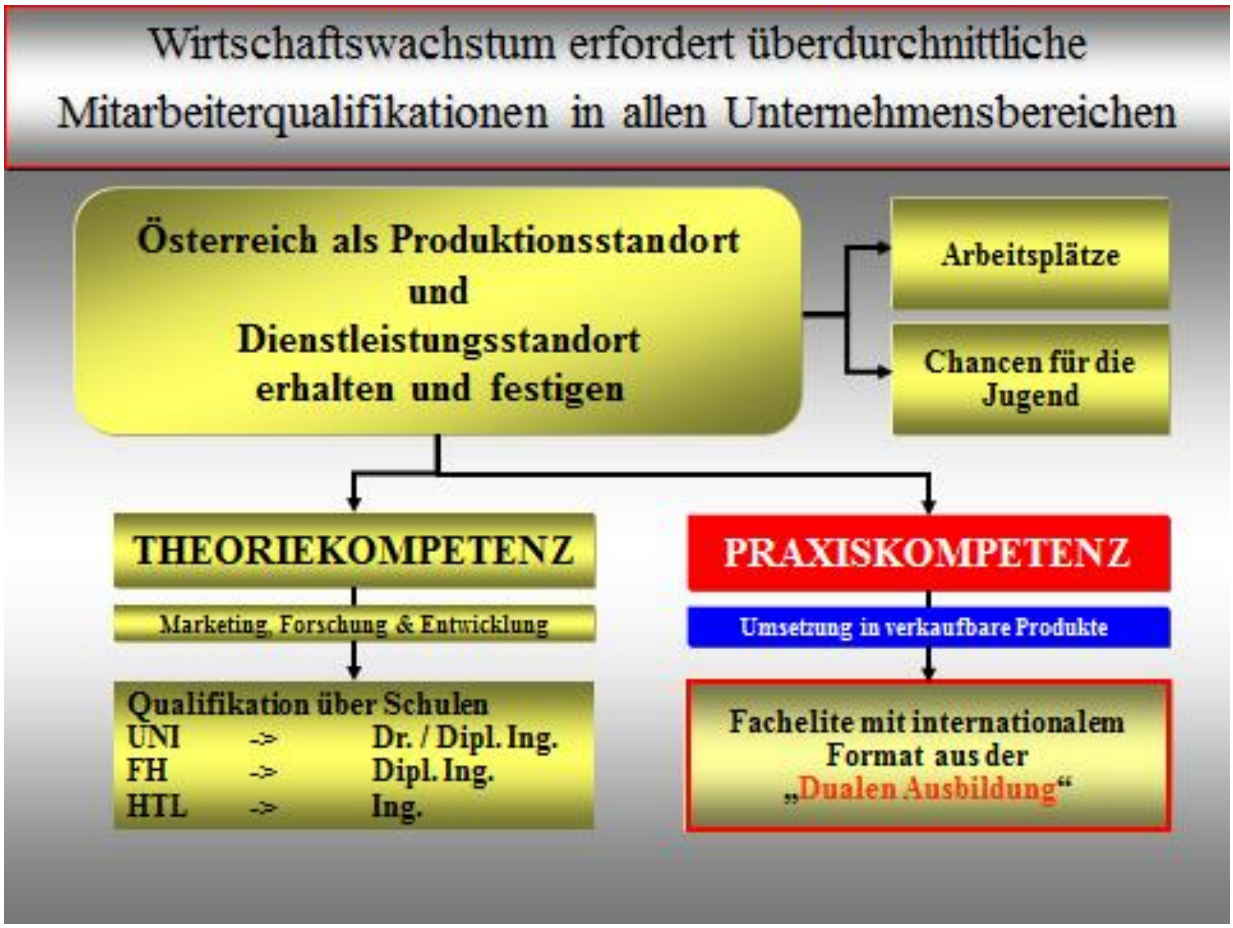
6. Thema Wachstum:

Wie soll in Österreich das Wirtschaftswachstum erhöht und die Beschäftigung verbessert werden, wenn die Fachkräfteausbildung sträflich vernachlässigt wird.

Wann immer wir Sendungen im Fernsehen, Beiträge im Radio oder auch in Printmedien sehen, hören oder lesen, wo es um **Arbeitslosigkeit**, mehr und **sichere Arbeitsplätze** oder um **Perspektiven für unsere Jugend** bis hin zum **Wohlstand unserer Gesellschaft** geht, ist es das Thema **W a c h s t u m**, das als einer der dominierenden Lösungsansätze genannt wird.

Auch wenn es um die Finanzierung unseres Budgets und die Tilgung unserer enormen Schuldenlast geht, steht auch dort das Thema **W a c h s t u m** unserer Wirtschaft stets im Mittelpunkt.

Die Grundlage für ein steigendes Wachstum unserer Wirtschaft in Österreich ist – wie in den meisten anderen Ländern - die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.
Von den vielen Komponenten, die für eine internationale Wettbewerbsfähigkeit jedes Unternehmens maßgebend sind, ist es die hohe Qualifikation der Unternehmensbelegschaft, die als entscheidende Erfolgskomponente zu werten ist.



Neben den Anspruchsvollen Bereichen der Forschung und Entwicklung ist es die betriebliche Elite, die für die Umsetzung von Ideen in vermarktbare Produkte einen entscheidenden Beitrag zu leisten hat. Diese Zielgruppe von Praktikern bezieht ihr Wissen und ihre Fähigkeiten – Fachkompetenz und Sozialkompetenz – durchwegs aus einer anspruchsvollen Lehrausbildung. Es ist gleichermaßen bedauerlich wie gefährlich, dass die Fachkräfteproblematik – eklatant sinkende Lehrlingszahlen - von viel zu wenigen Politikern und Experten aus der Wirtschaft aufgezeigt und wirksame Gegenmaßnahmen eingefordert werden.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

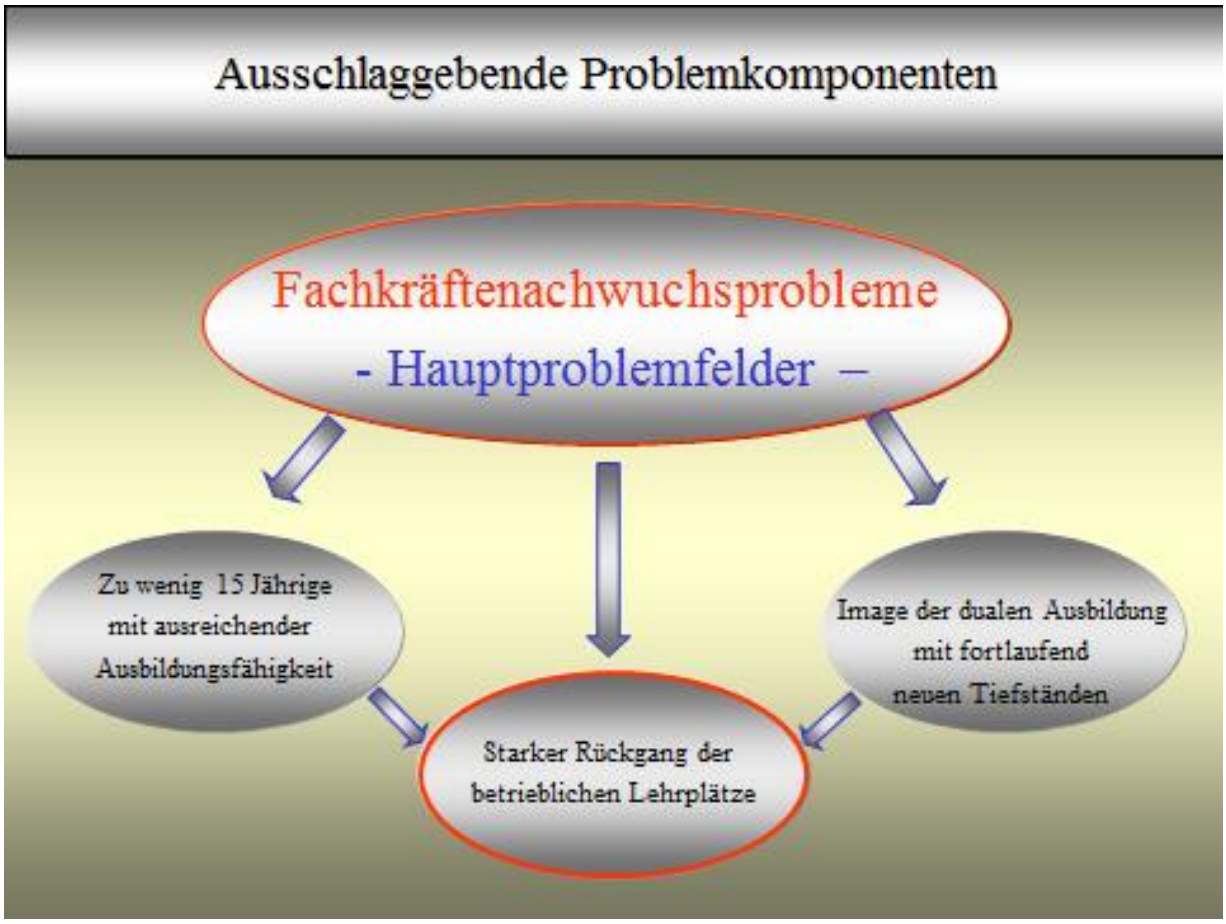
---

7. Nicht das duale Ausbildungssystem, sondern die Art der Anwendung stimmt nicht mehr.

Viele Länder dieser Welt beneiden die Schweiz, Deutschland und auch Österreich um das duale Ausbildungssystem. Millionen von Menschen, die in Ländern leben, in denen eine extrem hohe Arbeitslosigkeit – insbesondere Jugendarbeitslosigkeit - herrscht, hätten heute eine große Chance auf einen berufserfüllenden Arbeitsplatz, wenn sie einen Lehrabschluss vorweisen könnten, dessen Qualifikationen oder Kompetenzen in der heutigen Zeit nachgefragt werden. Die in Lehrbetrieben erworbenen Fähigkeiten und Qualifikation als Facharbeiter werden in den meisten Ländern mehr und mehr nachgefragt, weil die besten Entwicklungs- und Forschungsergebnisse nichts nützen, wenn kein kompetentes Fachpersonal zu Verfügung steht, das Forschungsergebnisse in vermarktbare Produkte oder Dienstleistungen umsetzen kann.
Das duale Ausbildungssystem – am erfolgreichsten in Lehrbetrieben (Unternehmen) angewendet - ist nach wie vor die Ausbildungsschiene, in der sowohl auf gesellschaftliche Veränderungen als auch auf technologische Neuerkenntnisse spontan reagiert werden kann und auch wird.

Das gute Image unserer Lehre in Österreich entspricht nicht mehr der Realität:

Die Ergebnisse des österreichischen Ausbildungsmodells „Lehre“ werden von vielen Ländern wegen der niedrigen Jugendarbeitslosigkeit und der hohen Berufskompetenz österreichischer Fachkräfte berechtigterweise gelobt. Wichtig ist allerdings darauf hinzuweisen, dass das, wofür sich manche Politiker und auch verantwortliche Sozialpartner auf Bundesebene in Bezug auf das **österreichische Vorzeige- und Exportmodell** belobigen lassen, zusehends weniger mit dem zu tun hat, was die reale Wertschätzung und den Stellenwert der betrieblichen Lehre in Österreich **heute** betrifft.
Unmittelbar nach dem Inkrafttreten des „neuen“ Lehrlingspaketes im Jahre 2008, es wurde von den Verantwortlichen ein Lehrstellenzuwachs garantiert, gingen die Lehrlingseintrittszahlen, die zwischen 2003 bis 2008 um 12.500 gestiegen waren, schlagartig zurück. Neben den später noch einsetzenden demografischen Auswirkungen bei 15-Jährigen, waren und sind vor allem die Maßnahmen der Regierung und der Sozialpartner auf Bundesebene für eine Negativ Trendwende der Lehre ab 2008 ausschlaggebend.



8. Eine Problemanalyse gibt Aufschluss, warum sich die betriebliche Lehrlingssituation und in diesem Zusammenhang auch das Image der Facharbeit und der Lehre seit 2008 in Österreich dramatisch verändert.

Zu geringe Wertschätzung von Facharbeitern mit „niedriger gesellschaftlich-sozialer Einstufung“. In zu wenigen Unternehmen ist der Facharbeiter im Angestelltenverhältnis.
Zurücknahme der Qualitätssicherung – Zwischenprüfung – „2008 eingeführt, 2009 abrupt abgeschafft“.
Zurücknahme der Förderung von zusätzlichen betrieblichen Lehrstellen „Blum-Bonus“ trotz gänzlicher oder teilweiser Refinanzierung des Förderbeitrages von € 8.400,--
Die zentrale Koordination der Lehrstellenberater – bis 2008 auf Bundesebene – wurde 2009 abrupt abgeschafft.
Die erleichterte Lehrlingskündigung wurde 2008 gegen viel Protest beschlossen.
Eine Aufwertung der Lehre mit „Karriereempfehlung“ wird bedauerlicherweise nur im

Zusammenhang mit Lehre &Matura bzw. UNI– oder FH–Abschlüssen genannt.
Wiederholt ausgesprochene Zielsetzung der Regierung und der Sozialpartner, für Österreich einen Akademikeranteil von 42% anzustreben. Ein Prozentsatz von erforderlichen betrieblichen Fachkräften wird – mit Ausnahme Vorarlberg – aber nicht genannt.
Tausende brechen jedes Jahr die Lehre ab, weil sie schlecht informiert oder am Lehranfang zu oft für berufsbildfremde Tätigkeiten eingesetzt werden. Niemand getraut sich, diese Problematik in der Öffentlichkeit anzusprechen und Maßnahmen einzufordern.
Jeder 5. Lehrling fällt bei der Lehrabschlussprüfung durch. Und trotzdem wird eine verpflichtende Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit nach wie vor seitens der Regierung und der Sozialpartner auf Bundesebene abgelehnt.
Den JASG-(Jugendausbildungssicherungsgesetz)- Lehrgängen – ca. 8.000 – wurde 2008 der Lehrlingsstatus zuerkannt. Dadurch gelang es, die verlorengegangenen „betrieblichen Lehrstellen“ für die Öffentlichkeit unbemerkt zu lassen. Die negativen Auswirkungen dieser Entscheidung gehen zu Lasten des Images der Lehre.
Die Voraussage seitens des WIFO im Weißbuch 2006, dass die künftigen Lehrlinge aus der Zielgruppe der Migranten kommen würden, ist nicht eingetroffen.

Eine Imageaufwertung der Lehre erfordert eine überzeugende Identifikation

Erst dann, wenn angesehene Manager, Politiker, Unternehmer, Lehrer und Familienmitglieder – auch jene in gehobenen Positionen – in der Öffentlichkeit mit „Freude und Stolz“ bekennen, dass ihr Kind eine Lehre macht, dürfen wir von einem zukunftsversprechendem Image der Lehre reden.

Vorbild Schweiz

In der Schweiz, die bekanntlich in der dualen Ausbildung europaweit führend ist und weltweit im Spitzenfeld liegt, sind die Familienmitglieder aus allen Gesellschaftsschichten stolz darauf, und bekunden es auch in der Öffentlichkeit, dass ihr Kind, Enkel bzw. Verwandte eine Lehre macht. In Österreich und Deutschland müssen wir bedauerlicherweise einen gegenteiligen Trend feststellen.

Viele erwarten oder hoffen, dass die Kinder anderer Familien eine Lehre machen. Viele erwähnen die Forderung, dass mehr lernleistungsstarke Jugendliche in eine Lehre gehen sollen deswegen nicht, weil sie befürchten gefragt zu werden, welchen Bildungsweg sie für ihre Kinder entschieden, unterstützt bzw. vorgesehen haben.

„Wer für einen Platz in der Schule zu schwach ist, passt in die Lehre!?“

Es ist mehr denn je so, dass in der Öffentlichkeit die Meinung vorherrscht, dass Jugendliche mit schlechten Schulzeugnissen in eine Lehre passen und jene mit guten Noten den weiterbildenden Schulen zugeführt werden sollten. Ob die Eignung und Neigung und auch die Lernmotivation passt oder nicht, spielt bei vielen „Ratgebern“ zu oft eine untergeordnete Rolle, wodurch die Lehre mit einem sinkenden Image behaftet ist.

Viele Unternehmen leiden unter dem sinkenden Image der Lehre.

Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe nimmt ihre Ausbildungsverantwortung sehr ernst. Sie bilden tausende Jugendliche zu hervorragenden Fachkräften aus und bieten ihnen in den meisten Fällen nach dem Lehrabschluss eine Beschäftigung an.

Damit insbesondere gut ausbildende Unternehmen auch in Zukunft jene Lehranwärter bekommen, die ein ausreichendes Ausbildungspotential mitbringen, muss sich das Image der Lehrlingsausbildung österreichweit, in allen Sparten, Fachgruppen und Innungen schnellstens verbessern.

Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit.

Ohne verpflichtende Überprüfung des Ausbildungsfortschrittes zur Mitte der Lehrzeit ist das duale Ausbildungssystem nicht glaubwürdig, zu wenig ausbildungseffizient und demzufolge auch nicht zeitgemäß. Die duale Ausbildung ist, wie bereits erwähnt, der einzige berufliche Ausbildungsweg, bei dem zwischen Ausbildungsbeginn und dem Ausbildungsende keine einzige verpflichtende betriebsübergreifende Ausbildungsfortschrittskontrolle gemacht werden muss. Ein seit 1978 in der VEM - Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie in Anwendung stehendes Modell beweist die problemlose Machbarkeit mit nachweisbaren Erfolgen. Die Anwendung eines Qualitätssicherungssystems hat für die Zukunft des dualen Systems eine existenzielle Bedeutung. Die dazu erforderlichen und auch überschaubaren Mittel wären nirgendwo besser investiert, als in eine zeitgemäße und überzeugende Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung.

9. Einige Lösungsansätze in Kurzform zusammengefasst:

Die angeführte Übersicht weist auf Themen hin, die mit Sicherheit bewirken würden, dass das Image der Lehre verbessert und somit auch die anhaltende Lehrstellentalfahrt eingebremst und in allen Bundesländern in eine positive Richtung gelenkt werden könnte.

Die Liste ist nicht vollständig. Sie kann von jeder Person mit Themen ergänzt werden, die maßgebend wären, um sich aus Überzeugung für eine Lehre zu entscheiden bzw. anderen eine Lehre – mit Begründung – anzuempfehlen.

Die Lehre kann durch eine überzeugende Imageverbesserung glaubhaft gemacht werden.
Sofortige Wiedereinführung der Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit.
Wertschätzung der Facharbeit durch gesellschaftliche Gleichstellung mit schulischen Berufsabschlüssen. Gute Facharbeiter gehören „auch“ in das Angestelltenverhältnis.
Imageaufwertung jener 95% von Fachkräften, die im betrieblichen Bereich bleiben wollen. Die Tätigkeit als Spezialist kann auch ohne Cheffunktion eine Karriere sein.
Ganztagsbetreuung in den Pflichtschulbereichen „verpflichtend“.
Frauen auch für technische Berufe als schätzenswertes Fachkräftepotential anerkennen.
Förderung betrieblicher Lehrstellen, nach der Erfolgs-Förderphilosophie „BlumBonus- alt“ bzw. „BlumBonus-neu“ mit inkludierter Qualitätssicherung und Refinanzierung.
Mehr Engagement in Prävention (bis 15) statt Reparatur. Die Ausbildungsfähigkeit muss bis zum Ende der Schulpflicht erreicht und ausgewiesen werden. Nachhilfe ab 15 ist bereits Reparatur.
Die Berufswahl nach „Eignung und Neigung“ ist ausschlaggebend für einen Ausbildungserfolg. Wichtig ist, dass der Jugendliche seine Fähigkeiten bis 15 auch selbst erkennt.
Unternehmen, die nachweisbar – nachhaltig – schlecht ausbilden, unter Erfolgsdruck stellen.
Wiedereinführung von Lehrstellenberatern auf Bundesebene wie zwischen 2004 bis 2008.
Errichtung von: „der Lehre vorgelagerte Kompetenzzentren mit Qualitätssicherung“ für die Aufnahme von „schwachen Lehrlingen“ insbesondere im Bereich der KMUs. Diese Vorgehensweise übernimmt das Eintrittsrisiko von schwachen Lehrlingen. ——————————————— Unterstützung der ausbildenden Unternehmen ev. durch Finanzierung nach dem Ausbildungsfonds-Model der VEM – (Vorarlberger Elektro-Metallindustrie) das seit 1978 im Einsatz ist.

Da es bei einem Lehrlingsanstieg mindestens wieder 4- Jahre dauert, bis sich das bei den LehrabsolventInnen und Lehrabsolventen positiv auswirkt, muss unverzüglich reagiert werden,

müssen sofort Maßnahmen entschieden werden. Es müssen sich alle bildungspolitisch Einfluss nehmenden Stellen ohne Verzögerung die Hand reichen um noch schlimmeres zu verhindern. Politische oder persönliche Befindlichkeiten gilt es bei Seite zu legen.

Ob als Manager in der Privatwirtschaft, als Unternehmer, als Sozialpartner oder Politiker gleich welcher Partei: wer jetzt noch immer nicht bereit ist, den Ernst der Lage zuzugeben, sollte das in aller Öffentlichkeit begründen müssen. Was muss an sichtbaren Beweisen noch passieren, bis die aufgezeigte Problematik ernst genommen wird?

Die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, insbesondere auch die Jugendbeschäftigung, ist nur dann möglich, wenn es dem jeweiligen Bundesland und dem Staate Österreich gelingt, ihr Territorium als Produktions- und Dienstleistungsstandort aufrecht zu erhalten oder zu verbessern. Das ist aber nur machbar, wenn österreichische oder international wettbewerbsfähige Klein- und Großunternehmen die dazu erforderliche Qualifikationsinfrastruktur im Land vorfinden. Neben hochkompetenten Fachkräften im Forschungs - und Entwicklungsbereich sind bekanntlich auch ebenso hochqualifizierte Fachkräfte – Facharbeiter aus der Lehre – für Produktion, Dienstleistung und Vertrieb unverzichtbar.

Beispiel Vorarlberg:

Im Jahre 1978 wurde in der VEM- Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie ein Lehrlingsfonds eingerichtet, in den alle Unternehmen einbezahlen. Gemeinsam mit diesem Projekt wurde auch ein Qualitätssicherungssystem beschlossen. Jedes Unternehmen erhält pro Lehrling aus dem Lehrlingsfonds ca. € 5.000.— nach dem zweiten Lehrjahr, wenn der Auszubildende einen von der VEM vorgegebenen – anspruchsvollen – Qualitätsnachweis erbracht hat.

Neben diversen anderen Aktivitäten hat die Sparte Industrie mit den angeführten Projekten das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit in die duale Ausbildung maßgebend verbessert.

In Vorarlberg gehen nach wie vor ca. 50% der Pflichtschulabgänger in eine Lehre.

10. Die Ausbildungsverpflichtung bis zum 18. Lebensjahr darf nicht zu einer Politblase – Öffentlichkeitsberuhigungskonzept – werden.

Wenn es die Regierung und die Sozialpartner auf Bundesebene mit der Ausbildungsverpflichtung bis 18 ernst nehmen, muss ein Umsetzungskonzept dahinter stehen, das mehr noch als bei lernleistungsstarken Jugendlichen auf die Eignung und Neigung dieser Zielgruppe Rücksicht nimmt. Wenn sich Eltern und Erziehungsberechtigte von guten Schülern bemühen, für ihre Kinder einen Schul- oder Lehrplatz zu finden, der ihren Vorstellungen entspricht um die Lernmotivation optimal zu unterstützen, ist das bei lernschwachen ein gleichermaßen bzw. noch wichtigeres Erfordernis.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Währenddessen es in Ballungsgebieten noch einigermaßen nachvollziehbar ist, für die Vielzahl der unterschiedlichen Talente einen Ausbildungsplatz - analog überbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen, wie zum Beispiel: bfi, Jugend am Werk, Ausbildungsakademie Fondsdorf bzw. Ausbildungszentrum Vorarlberg zu finden, ist das im ländlichen Bereich unvorstellbar.

Ich sehe in der **Einbeziehung der betrieblichen Lehrlingsausbildung** ein ideales und realitätsbezogenes Ausbildungsinstrument mit viel Potential. Bei den ca. 200 in Österreich angebotenen Lehrberufen – Berufsbilder und Lehrplänen – die vorwiegend über die KMU´s ausgebildet werden, ist mit Sicherheit für meisten Jugendlichen etwas geeignetes dabei.

Was die Motivation für eine Aufnahme- und Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen für dieses Projekt betrifft, wäre es überlegens- und empfehlenswert, wenn sich die Regierung bereit erklären würde, ausbildende Unternehmen – insbesondre KMU´s – mit ca.50% der Kosten von überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (derzeit Ca. € 15.000.—pro Jahr und Lehrling), zu unterstützten.

Es ist keine Illusion anzunehmen, dass viele von den **10.442 Unternehmen**, die zwischen 2008 bis 2015 sich aus der Lehrlingsausbildung zurückgezogen haben, für ein erneutes Ausbildungsengagement gewonnen werden könnten.

Wichtige Anmerkung:

Um diese Mittel und auch die Ausbildungsergebniswirksamkeit gegenüber der Jugend und der Öffentlichkeit vertreten zu können, muss eine Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Ausbildungszeit verpflichtend vorschrieben sein.

11. Blum-Bonus-Philosophie-Neu mit inkludierter Qualitätsüberwachung und stark verringertem Geldmittelbedarf.

Wer sich mit der Philosophie und Anwendung des Blum-Bonus-Neu sachorientiert befasst, wird darin ein Lehrstellenfördermodell erkennen, das schnelle und wirksame Umsetzungspotentiale erkennen lässt.

„Die Blum-Bonus-Philosophie zielt darauf ab, Betriebe zu unterstützen, die sich in der Lehrlingsausbildung engagieren und durch das erforderliche Ausbildungsengagement Gefahr laufen, an die Grenzen der Zumutbarkeit zu gelangen. Klein– und Mittelbetriebe, vor allem jene aus den Bereichen „Gewerbe/Handwerk“, aber auch Unternehmen aus anderen Sparten, zählen zu dieser Zielgruppe“.

Das weiterentwickelte Erfolgsmodell ist, bei richtiger Anwendung, bei diversen Problemfeldern ein entscheidender Lösungsansatz dafür:

1. Dass sich Unternehmen künftig nicht mehr von der Lehrlingsausbildung gänzlich oder teilweise zurückziehen

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

---

2. Dass Jugendliche, die sich seit Jahren vergebens um einen betrieblichen Lehrplatz bemühen, einen für sie passenden Beruf erlernen können
3. Stopp des Lehrlingsrückganges, um das Fachkräftenachwuchsproblem in den Griff zu bekommen.
4. Umsetzungshilfe – Vorschlag – für das Projekt „Ausbildungspflicht bis 18.
5. Verbesserung der Glaubwürdigkeit des dualen Systems durch die Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit.

Blum-Bonus-Erfolgsmodell 1 von 2004 bis 2008

Mit dem von vielen – ohne wirklich nachvollziehbare Gründe – kritisierten Blum-Bonus-Modell 1 wurden immerhin über 12.500 zusätzliche betriebliche Lehrstellen geschaffen. Die dafür eingesetzten Mittel in der Höhe von ca. € 100 Mio. sind mehr als vertretbar, da ein hoher Mittelrückfluss – Refinanzierungseffekt – nachgewiesen werden kann.

Modellerklärung des Blum-Bonus- Modell 1 in Kurzform:
Die Unternehmen bekamen einen Unterstützungsbetrag pro zusätzlichen Lehrling:
– € 400,- pro Monat im ersten Lehrjahr
– € 200,- pro Monat im zweiten Lehrjahr
– € 100,- pro Monat im dritten Lehrjahr

– € 8.400,- pro Lehrling für die gesamte Lehrzeit

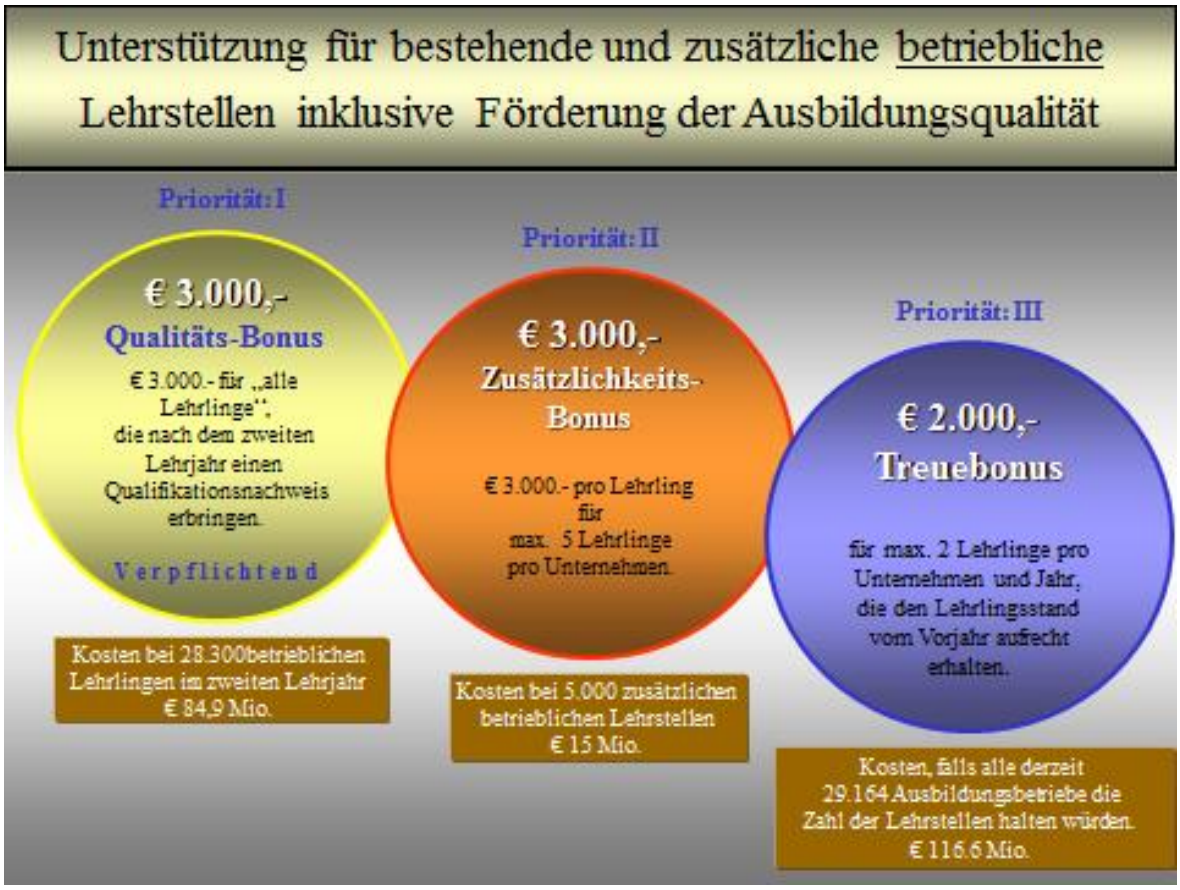
Eine Kosten-Nutzen Beurteilung des „Modell 1“ rechtfertigt auch im Nachhinein den Mitteleinsatz von ca. € 100 Mio. für die geschaffenen 12.500 betrieblichen Lehrstellen.

Der derzeitiger Mitteleinsatz für die Ausbildung von 12.500 Lehrlingen in überbetrieblichen Einrichtungen kostet ein Vielfaches:
Rechnung:
(12.500 Lehrlinge x € 15.000.-- pro Lehrling und Jahr = € 187,5 Mio. x 3 Jahre Lehrzeit = € **562 Mio.** ohne oder mit nur geringem Mittelrückfluss.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Blum-Bonus-Neu mit integrierter Qualitätssicherung ist ein Problemlösungs- und Zukunftsmodell

Das weiterentwickelte „Blum-Bonus– Modell Neu“ unterscheidet sich von der Start Variante „Modell 1 von 2004-2008“ in drei wesentlichen Bereichen.



Der seit 2008 bis 2015 eklatante betriebliche Lehrstellenrückgang von über 27.598 und der Verlust von über 10.442 Ausbildungsunternehmen (- 26% seit 2008) erfordert ein unverzügliches Handeln.

Auf Grund der gegebenen Situation ist es zwingend notwendig, den Treue- und den Zusätzlichkeits-Bonus unverzüglich einzuführen, da die Organisation eines „Qualitätsnachweises zur Mitte der Lehrzeit“ eine längere Anlaufzeit erfordert.

Ab dem Zeitpunkt, wo die Qualitätssicherung Österreichweit verpflichtend eingeführt ist, müsste nur noch der Qualitätsbonus zum Einsatz kommen.

Parteipolitische- und sozialpartnerorientierte Befindlichkeiten gilt es bei Seite zu legen, um schnellstens Maßnahmen einleiten zu können, die die Lehrstellen- und Fachkräfteproblematik lösen können.

Anmerkung:

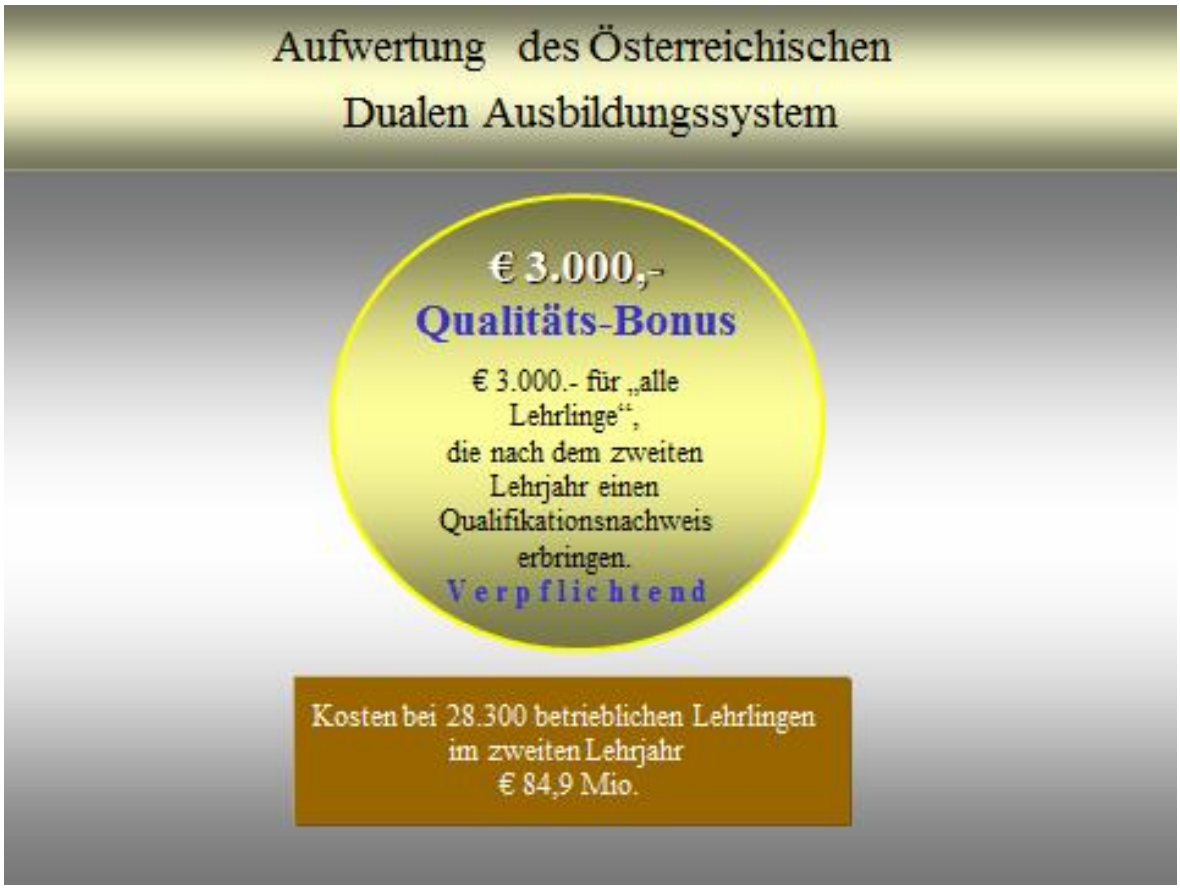
„Die Lehre ist der einzige Bildungsweg, wo zwischen Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende keine Ausbildungsfortschrittskontrolle gemacht werde muss“.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Der Qualitätsbonus:

Um die Österreichische duale Ausbildung vor einem Abgleiten in die Bedeutungslosigkeit zu bewahren, muss in der dualen Ausbildung – wie in dieser Unterlage mehrfach angeführt – zur Mitte der Lehrzeit ein „verpflichtender“ Nachweis über die bis dahin erzielten Ausbildungsergebnisse nachgewiesen werden.

Mit dieser Förderkomponente des Blum-Bonus-Neu, von einmal € 3.000. — nach dem zweiten Lehrjahr, würde den Unternehmen eine Art Aufwandsentschädigung bzw. Anerkennungsbonus zuerkannt werden. Die Qualitätssicherung ist die überzeugendste Maßnahme zur Wiedererlangung des Vertrauens in die österreichische Lehrlingsausbildung.



Ab dem Zeitpunkt, wo die Qualitätssicherung Österreichweit verpflichtend eingeführt ist, müsste nur noch der Qualitätsbonus zum Einsatz kommen.

Der Zusätzlichkeitsbonus:

Neu bei der Förderkomponente „Zusätzlichkeitsbonus“ ist die begrenzte Förderzahl von 5 Lehrlingen pro Lehrbetrieb und Jahr. Die Anwendung der veränderten Förderphilosophie verhindert jeglichen Missbrauch des Mitteleinsatzes und kostet nur einen Bruchteil vieler derzeitiger Förderangebote. Neu bei diesem Fördermodell ist eine unbedingte Verknüpfung zwischen der Aufnahme zusätzlicher betrieblicher Lehrlinge und der erforderlichen Ausbildungsqualität durch einen Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit. „Qualitätssicherungssystem“. Mit der vorgeschlagenen KMU-freundlichen Förderphilosophie könnte ein Großteil der ausbildenden Klein- und Mittelbetriebe unterstützt werden, die bekanntlich auch den Löwenanteil in der dualen Ausbildung tragen. Diese Unternehmen sind es auch, denen vermehrt die lernschwachen Lehranwärter zugemutet werden, die eine besonders intensive und kostenaufwändige Betreuung erfordern. Und es sind vermehrt die KMUs, die gefährdet sind, sich von der Lehrlingsausbildung zurückzuziehen.

Der Zusätzlichkeitsbonus kann nur dann geltend gemacht werden, wenn die Qualitätssicherungskriterien seitens der ausbildenden Unternehmen eingehalten werden.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Der Treuebonus:

Ich habe in der Broschüre von 2011 „Notstand am Lehrstellenmarkt“ im Zusammenhang mit dem „Blum-Lehrstellenfördermodell 2009“ die Anregung gemacht, eine Art „Treuebonus“ ins Leben zu rufen.

Aufgrund der Tatsache, dass von 2008 – 2015 über 10.442 Lehrbetriebe – von 39.606 auf 29.164 also ca. – 26,3% – die Ausbildung gänzlich eingestellt haben und diese Zahl laufend größer wird, sowie tausende von ausbildenden Unternehmen die Lehrlingszahlen sukzessive zurückfahren, ist es dringend erforderlich, der Idee „Einführung eines Treuebonus“, kurzfristig in die Tat umzusetzen. Es sind vor allem die KMU-Betriebe, in denen die Hemmschwelle zur Entscheidung über den Ausstieg aus der Lehrlingsausbildung oder die Reduktion der Lehrstellen am sprichwörtlich “seidenen Faden“ hängt.

Der „Treuebonus“ beträgt € 2.000,- und soll für maximal 2 Lehrlinge pro Unternehmen und Jahr gewährt werden. Hat ein Betrieb insgesamt nur einen Lehrling in der Ausbildung, wie ein Jahr zuvor, würden ihm € 2.000,- zu stehen.

Hat ein Unternehmen 50 Lehrlinge, wie ein Jahr zuvor, würden ihm für maximal zwei Lehrlinge, also 2x € 2.000,- = € 4.000, - zustehen.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Die wiederholte Ablehnung des „Blum-Bonus-Neu“ aus Kostengründen oder als „veraltetes Modell“ hat nichts mit der Realität zu tun.

Tatsache ist, dass alle bislang von der Regierung und den Sozialpartnern auf Bundesebene wiederholt angepriesenen Lösungsprojekte die Lehrstellentalfahrt und den Rückzug vieler Ausbildungsbetriebe aus der Lehrlingsausbildung nicht verhindert haben.

Rechtfertigung für die finanzielle Unterstützung der betrieblichen Lehrlingsausbildung

Ich zeige nachstehend auf, welche (geschätzten) Kosten für schulische Ausbildungswege anfallen, um sie mit den Förderkosten des Blum-Bonus-Neu vergleichen zu können.

Was kosten die Ausbildungswege dem Staat und den Bundesländern

Errechnete Jahreskosten Pro Schüler (Prof. Promberger, Ibk.)
Dr. Johannes Steinringer

AHS	HAK	HTL
6.342,--	6.992,--	14.437,---

Mittelwertberechnung: Aufwand Berufsschüler/Jahr (Dr.J.Steinringer)

Mittelwert BS (als Berechnungs-basis - Vollzeitäquivalent)	€ 10.714,50
Kostentragung Bund: Berufssch/Jahr	€ 1.092,72
Kostentragung Land: Berufssch/Jahr	€ 1.585,90
Gesamtaufwand: Berufsschüler/Jahr	€ 2.678.62

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Mittelrückfluss – Refinanzierungsnachweis des Blum-Bonus 1:

Neben dem erheblichen Unterschied der Ausbildungskosten, die der Staat für die Lehrlingsausbildung gegenüber den schulischen Bildungswegen ausgibt (siehe Übersicht auf Seite 20), ist es die Refinanzierung, die bei der Gegenüberstellung nicht eingerechnet ist, und auch nie erwähnt wird. Auch bei der Beurteilung des BlumBonus bezüglich des „Kosten-Nutzeneffekts" wurde der Refinanzierungseffekt niemals aufgezeigt oder gar positiv erwähnt.

Die beiden Bilder zeigen, dass die durch den BlumBonus zusätzlich geschaffenen Lehrstellen den Staat vergleichsweise viel wenig gekostet haben, da die Unternehmen für jeden Lehrling nicht unerhebliche Abgaben zu entrichten haben.

Bei den Baugewerbe-Lehrlingen hat der Staat beispielsweise über € 6.559,- mehr zurückbekommen, als der Bonus ausgemacht hat.

Beispiel 1:

Baugewerbe-Lehrlinge

Eine durch den Blum-Bonus zusätzlich geschaffene Lehrstelle bringt in der Folge je nach berufsbezogener „Lehrlingsentschädigungshöhe" eine mehr oder weniger große Refinanzierung für den Staat.

Lehrling, i. Baugewerbe, z.B. Maurer

	Bruttolohn	Sozialversg. DG+DN in %	Sozialversg. gesamt in	Lohnsteuer	Abgaben € pro Monat	gesamt € pro Jahr
1. Lehrjahr	702,50	22,80	160,17	0,00	160,17	€ 1.922,04
2. Lehrjahr	1.052,06	22,80	239,87	0,00	239,87	€ 2.878,44
3. Lehrjahr	1.403,31	36,30	509,40	91,08	600,48	€ 7.205,76
						12.006,24

Blum-Bonus für 3 Jahre **Staat gibt** € 8.400,00

Abgaben gesamt (mit 13. + 14.) **Staat bekommt** (€ 12.006,60) **€ 14.959,42**

Rückvergütung (Überschuss für den Staat) € 6.559,42

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Beispiel 2:

Friseur-Lehrlinge

Auf Grund der niedrigen Lehrlingsentschädigung im Friseurgewerbe ist der Refinanzierungsanteil niedriger, aber immerhin noch über 50% der BlumBonus-Betreuungsunterstützung.

Der angeführte Vergleich bestätigt, dass der Refinanzierungsanteil für alle Berufe, infolge der im Durchschnitt höheren Lehrlingsentschädigungen als jene der Friseure, mit Sicherheit weit über der 50% Marke zu liegen kommt.

Eine durch den Blum-Bonus zusätzlich geschaffene Lehrstelle bringt in der Folge je nach berufsbezogener „Lehrlingsentschädigungshöhe" eine mehr oder weniger große Refinanzierung für den Staat.

Lehrling im Friseurgewerbe 3 Jahre

	Bruttolohn	Trinkgeld	Sozialvers. DG+DN in %	Sozialvers. gesamt in	Abgaben € pro Monat	gesamt € pro Jahr
1. Lehrjahr	306,–	19,62	22,80	€ 74,24	€ 74,24	€ 890,88
2. Lehrjahr	396,–	19,62	22,80	€ 94,76	€ 94,76	€ 1.137,12
3. Lehrjahr	564,–	19,62	36,30	€ 211,85	€ 211,85	€ 2.542,20
						4.570,20

Blum-Bonus für 3 Jahre **Staat gibt** **€ 8.400,00**

Abgaben gesamt (mit 13. + 14.) **Staat bekommt** (€ 4.570,20) **€ 5.299,78**

Unterdeckung (echte Kosten für den Staat) **€ 3.829,80**

Bei der Variante BlumBonus-Neu, in der maximal 5 Lehrlinge pro Betrieb und Jahr Bonus berechtigt wären, kann eine Entscheidung für eine Wiedereinführung nicht wegen der erforderlichen Mittel in Frage gestellt werden.

Der enorme Lehrstellenschwund seit 2008 ist für die Jugend und die Wirtschaft gefährlich.

Wichtig ist noch anzumerken:

Dass Jugendliche, die zur Mitte der Lehrzeit die Ausbildungsforschrittskontrolle – Qualitätssicherung – positiv bestanden haben, auf Grund der bis dahin erlangten, nachgewiesenen Qualifikationen, von den Unternehmen weit produktiver im Sinne der Ausbildung eingesetzt werden können.

Sollte ein Lehrling – aus welchen Gründen immer – nach dem zweiten Lehrjahr seinen Ausbildungsbetrieb verlassen müssen oder wollen, hat er große Chancen, durch den Nachweis seiner Qualifikationen von einem anderen Unternehmen - zumindest bis zum positiven Lehrabschluss - übernommen zu werden.

11. Mehr 15-Jährige mit ausreichenden Ausbildungsfähigkeiten.

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 auch in Österreich jährlich tausende junge Menschen, die aufgrund 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 viele Jugendlichen, dass weder die Schulen noch die Betriebe an ihnen Interesse haben. Ein daraus resultierender Verlust des Selbstbewusstseins führt in der Folge zu oft zu einem „Null-Bock-Verhalten" und verursacht nicht selten ein soziales Abgleiten in die Arbeitslosigkeit.

Österreichweit eingesetzte Nachschulungsprogramme sind lobenswert, aber dennoch als Reparatur-Projekte zu bezeichnen. Die meisten davon sind enorm kostenaufwändig und in der Regel nur bei jener Zielgruppe erfolgreich, in der sich das Manko in Grenzen hält und ein Schließen der Wissens- und Fähigkeitslücken in übersehbarer Zeit möglich ist. Viele bleiben bekanntlich auf der Strecke, was für jeden Einzelnen, aber auch für unsere Gesellschaft ein Problem darstellt. Bei den derzeit **über 70.000 Jugendlichen, die österreichweit als nicht ausbildungsunfähig bzw. erwerbsunfähig bekannt sind,** verbirgt sich aus meiner Sicht ein beachtenswertes Fähigkeitspotential, das nicht ausgeschöpft wird. Da sich im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Demographie-Rückganges der 15-Jährigen ein zunehmender Wettbewerb um ausbildungsfähige Jugendliche verschärfen wird, ist es aus mehreren Gesichtspunkten wichtig, sich dafür einzusetzen, dass möglichst viele Pflichtschulabgänger eine ausreichende Ausbildungsfähigkeit erlangen.

Die Aufwertung der Facharbeit und der Lehre, des Images der Lehre, muss schnell und in dem Ausmaß gelingen, dass unsere Jugendlichen und deren Erziehungsverantwortliche sich für einen Ausbildungsweg nach „Eignung und Neigung“ entscheiden können.

Das Potential an Jugendlichen für eine Lehre ist groß, wenn es gelingt, jene, die für eine praxisorientierte Berufsausbildung (Lehre) Eignung und Neigung haben, für diesen Weg zu gewinnen bzw. zu überzeugen. Neben dem derzeit zur Verfügung stehendem Potential gilt es auch jene jungen Menschen als mögliche Lehranwärter zu sehen, denen bei entsprechender Unterstützung im Pflichtschulzeitraum gezielt und ausreichend Hilfe zuteilwird.

Um mehr 15-Jährige ausbildungsfähig zu machen, müssen wir bereit sein, einen Teil des Engagements, das wir derzeit als „Reparaturaktivitäten" in Nachschulungen ab dem 15. Lebensjahr investieren, für neue Wege in der Schülerausbildung **bis** 15 Jahre einzusetzen. Dabei geht es vor allem darum, neue Wege zu gehen, die die Lernmotivation der Schüler fördert. Sowohl die Wirtschaft als auch die BMHS und AHS zeigen seit Jahren die Hauptwissensmankos 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 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. Viele der angeführten Problemkomponenten und Lösungsansätze resultieren aus dem fehlenden Wissen über die eigenen Fähigkeiten und dem mangelnden Ausbildungsvermögen.

Erforderliche Aktivitäten zu mehr ausbildungsfähigen Jugendlichen.

Wir haben in Österreich ca. 70.000 Jugendliche, die als nicht ausbildungsfähig gelten.
Es mangelt bei Pflichtschulabgängern mit 15 Jahren an den Kulturtechniken wie: Grundrechnungsarten, Schreiben, sinnerfassendes Lesen und Verhaltenskompetenz.
Viele Jugendliche haben wegen fehlender Perspektiven eine mangelnde Lernmotivation.
Das Fehlen der Kenntnisse über die eigenen Talente und Fähigkeiten wirkt als Orientierungs- und Motivationskiller.
Oft fehlt es den Jugendlichen auch an einer realitätsbezogenen Selbstwertempfindung.
Zu wenig Fähigkeitserkundung der Kinder durch praktische Erfahrungen, wie Werken im Pflichtschulzeitabschnitt, sowohl an den Schulen als auch im familiären Bereich.
Betriebsbesuche, um Berufe, Eignung und Neigung real kennen zu lernen.
Bei Aktivitäten zur Unterstützung der Berufswahl müssen die Talente des Einzelnen gezielt und bewusst berücksichtigt werden.
Wir sind enorm aktiv in der Problembearbeitung – Reparatur – unserer Jugendlichen **nach** der Pflichtschulzeit. Wir investieren zu wenig in die Problemverhinderung/ „Prävention“ **bis** zum 14. Lebensjahr.
Es ist eine unrealistische Erwartungshaltung, dass – mit wenigen Ausnahmen – die Eltern schulische Ausbildungsergänzungstätigkeiten übernehmen können. Neben der nötigen Zeit fehlt es in den meisten Fällen an den erforderlichen Fachkompetenzen.
Der in den Volksschulen organisierte Nachhilfe– bzw. Stützunterricht muss eine intensive Betreuung aller „Bedürftigen“ ermöglichen. Oft ist es so, dass es nur für die Schwächsten eine Hilfe gibt, nicht aber für die „Schwachen“.
Um aus den vorhandenen Talenten unserer Jugendlichen rechtzeitig bis zum 14. Lebensjahr eine ausreichende Ausbildungsfähigkeit zu erzielen, ist eine intensive Betreuung unserer Schüler und Jugendlichen bis 14 bzw. 15 Jahre erforderlich. Ob eine verpflichtende Tagesbetreuung oder wahlweise Unterstützung richtig ist, müssen die Ausbildungsergebnisse zeigen.
Ganztagsbetreuung in den Pflichtschulbereichen „verpflichtend“.

12 Schlussworte:

Die Realität der in diesem Papier aufgezeigten Lehrlings-Entwicklung und dem Fachkräftenachwuchs im betrieblichen Bereich ist schlichtweg furchterregend und dramatisch. Dass namhafte Persönlichkeiten dies nach wie vor in Abrede stellen oder ignorieren, weist entweder auf mangelndes Insiderwissen hin oder auf die Peinlichkeit, zugeben zu müssen, für Fehlentscheidungen bzw. Fehlentwicklungen direkt oder indirekt mitverantwortlich zu sein. Ob als Manager in der Privatwirtschaft, als Unternehmer, als Sozialpartner oder Politiker, gleich welcher Partei, wer jetzt noch immer nicht bereit ist, den Ernst der Lage zuzugeben, hat wenig oder keinen Bezug zur Realität.

Was muss an sichtbaren Beweisen noch passieren, bis die in diesem Bericht aufgezeigte Problematik ernst genommen wird? Wir lassen uns von der EU und von Staaten außerhalb Europas für ein System loben, das über Jahrzehnte den Fachkräftenachwuchs garantiert hat, aber zwischenzeitlich, bei realitätsbezogener Betrachtung, echte und unübersehbare Zerfallserscheinungen aufweist. Wenn wir heute noch bessere Jugendbeschäftigungsdaten vorzeigen können als bekannte Krisengebiete, ist das keine Bestätigung des Lehrlingspaketes von 2008, sondern das Resultat vorheriger Systemerfolge.

Die Zukunft der Lehrlingsausbildung und des Fachkräftenachwuchses sollte schon längst ein Hauptthema bei den Landeshauptleuten und den Sozialpartnern auf Landesebene sein.

Die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, insbesondere auch die Jugendbeschäftigung, ist besser, oder nur dann möglich, wenn sich jedes Bundesland zur Verantwortung bekennt, ihr Territorium als Produktions- und Dienstleistungsstandort aufrecht zu erhalten oder zu verbessern. Es sei an dieser Stelle nochmals erwähnt, dass das nur machbar ist, wenn international wettbewerbsfähige Klein- und Großunternehmen die dazu erforderliche Qualifikationsinfrastruktur im Land vorfinden.

Neben hochkompetenten Fachkräften im Forschungs- und Entwicklungsbereich sind bekanntlich auch ebenso hochqualifizierte Fachkräfte – FacharbeiterInnen aus der Lehre – unverzichtbar. Auch die Einbeziehung der ca. 200 in Österreich angebotenen Lehrberufe muss als Chance für eine erfolgreiche Umsetzung des Projektes „Ausbildungspflicht bis 18“, und die uns bevorstehende Ausbildung unserer Flüchtlinge erkannt und genutzt werden.

Eine unserer großen Herausforderungen liegt im Verhalten unserer Gesellschaft. So werden Projekte, wie auch menschliches Engagement, mit denen Probleme zu verhindern gewesen wären, von den Medien und der Öffentlichkeit entweder nicht wahrgenommen oder zu wenig erwähnt.

Hochgepriesen und auch politisch wählerwirksam werden hingegen „bedauerlicherweise“ jene Personen oder Interessenvertretungen in der Öffentlichkeit dargestellt und gepriesen, die sich als Retter jener Probleme ausgeben, die bei mäßigem „frühzeitigem“ Engagement gar nicht entstehen hätten dürfen.

KommR Egon Blum

Regierungsbeauftragter für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung 2003-2008 unter den Regierungen Dr. Wolfgang Schüssel (ÖVP) und Dr. Alfred Gusenbauer (SPÖ)