

Minus 11.814 – 29,8% weniger
Ausbildungsbetriebe seit dem
Lehrlingspaket von 2008

Die Zahl der betrieblichen Lehrstellen ist zwischen 2008 bis 2017 mit - 30.721 (-23,95) auf einem neuen Tiefstand.



**Sind unsere ÜAZ's noch, wie bei der Einführung
geplant, eine Ergänzung oder bereits der Ersatz
für die betriebliche Lehrlingsausbildung.**

Inhaltsverzeichnis:

1. Ist unser duales Lehrlings-Ausbildungssystem noch Weltklasse?.....	3
2. Es ist nicht korrekt, wenn die Gründe für den eklatanten Lehrstellenrückgang ausschließlich der Demographie angelastet werden.....	3
3. Betriebliche Lehrstellenentwicklung zwischen 2008 und 2017.....	4
4. Erstjahrlernende in Österreich	7
5. Als höchste Alarmstufe sehe ich die 11.814 Unternehmen, die sich seit 2008 gänzlich aus der betrieblichen Lehrlingsausbildung zurückgezogen haben.....	8
6. Sind die ÜAZ's (überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen) noch eine Ergänzung oder bereits ein Ersatz für die betriebliche Lehrlingsausbildung?.....	9
7. Die wesentlichen Problemkomponenten.....	13
8. Eine Problemanalyse gibt Aufschluss, warum sich die betriebliche Lehrlingsausbildung in Österreich dramatisch verändert.....	14
9. Lösungsansätze in Kurzform zusammengefasst.....	15
10. Blum-Bonus-Neu mit integrierter Qualitätssicherung ist ein Problemlösungs- und Zukunftsmodell.....	17
11. Mehr 15-Jährige mit ausreichenden Ausbildungsfähigkeiten.....	22
12. Die Pflegelehre als Chance für die Jugend und zur Bewältigung des Pflegebedarfes für die Zukunft nach dem Erfolgsmodell Schweiz.....	24
13. Schlusswort.....	26

Ohne unser duales Ausbildungssystem hätten tausende von Menschen in Österreich keine so international anerkannte Berufsqualifikation und unsere Wirtschaft hätte nicht den Wettbewerbs-Stellenwert, der für unseren jahrzehntelangen Wohlstand entscheidend mit ausschlaggebend ist.

Obwohl die überwiegende Anzahl der Unternehmen bestens ausbildend, beklagen wir ein zunehmendes Fachkräftemanko.

1. Ist unser duales Ausbildungssystem Weltklasse und ein Exportschlager?

Bei der Beantwortung dieser Fragen kommt es auf den Betrachtungsstandpunkt an. Ob wir unser duales System im Hinblick auf die vergangenen 20 Jahre bewerten und mit welchen Ländern und Ausbildungssystemen wir einen Vergleich anstellen.

In der Langzeitbetrachtung würde ich unserem dualen System Bestnoten verteilen. Was den Status Quo betrifft, sehe ich die Lehrlings- und Fachkräfte Situation außerhalb des Lobgesanges jener, die in den letzten 10 Jahren für die Entwicklung der Lehre in Österreich Verantwortung getragen haben.

Um unser duales Ausbildungssystem wieder dorthin zu bekommen, wo es einmal war, und wo es angesichts des Fachkräftebedarfes und der Schaffung von mehr betrieblichen Lehrplätzen hin gehört, muss viel geschehen. Wir müssen zuerst und vor allem bereit sein, emotionslos wissen zu wollen, wo wir heute in Wirklichkeit stehen. Dementsprechend müssen wir, bevor wir über **Lösungsansätze** und Zukunftsprogramme beraten, eine ungeschönte Problemdefinition – Problembeschreibung und die daraus abzuleitende Problemanalyse wissen wollen.

2. Es ist nicht korrekt, wenn die Gründe für den eklatanten Lehrstellenschwund nur der Demographie und den Pflichtschulabgängern 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 erkennen, dass das Vertrauen in die österreichische duale Ausbildung weiterhin am Sinken ist. Erschreckend ist, neben den schwindenden Lehrlingszahlen, auch die Zahl der Ausbildungsbetriebe, die sich aus der Ausbildung teilweise und in erschreckend hoher Zahl gänzlich verabschiedet haben.

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

3. Die Zahl der betrieblichen Lehrlinge war mit Ende 2017 auf einem neuen Tiefstand.

Gesamt Lehrlingszahlen:

Zwischen 2008 und 2017 von 128.233 auf 97.512 = **- 30.721 (- 23,95%)**

Demographie:

Die 15-Jährigen gingen zwischen 2008 und 2017 von 105.169 auf 83.504 zurück.

Der betriebliche Lehrstellenschwund ist in Österreich um **9.056 größer** als die gesamte Demographie.



Der betriebliche Lehrstellenschwund ist in Österreich größer als die Demographie.

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

Die angeführte Übersicht zeigt den Rückgang der 15-Jährigen zwischen 2008 und 2017 auf und wie im gleichen Zeitraum die Lehrlingszahlen zurück gegangen sind..

Entwicklung der Gesamtlehrlingszahlen seit <u>2008</u>	
zur Demographie: Stand <u>2017</u>	
Österreich:	Demogr. – 21.665 (-20,6% / Rückgang Lehrlinge - 30.721 (-24,%) = 9.056 mehr als Demograph
Vorarlberg:	Demogr. - 453 (-9,7% / Rückgang Lehrlinge - 1.101 (-13,6%) = 648 mehr als Demograph
Tirol:	Demogr. - 2.587 (-26,4% / Rückgang Lehrlinge - 3.453 (-250,%) = 866 mehr als Demographi
Salzburg:	Demogr. - 890 (-13,8% / Rückgang Lehrlinge - 2.670 (-25,0%) = 780 mehr als Demograph
OÖ:	Demogr. - 3.313 (-18,4% / Rückgang Lehrlinge - 6.661 (-23,6%) = 3.348 mehr als Demograph
NÖ:	Demogr. - 2.542 (-13,2% / Rückgang Lehrlinge - 5.380 (-26,9%) = 2.838 mehr als Demograph
Wien:	Demogr. - 6.472 (-28,5% / Rückgang Lehrlinge - 5.492 (-30,0%) = 980 weniger als Demogr:
Kärnten:	Demogr. - 996 (-16,2% / Rückgang Lehrlinge - 3.102 (-31,9%) = 2.106 mehr als Demograph
Steiermark:	Demogr. – 3.928 (-16,2% / Rückgang Lehrlinge - 5.656 (-28,4%) = 1.728 mehr als Demograph
Burgenland:	Demogr. – 484 (-15,6% / Rückgang Lehrlinge - 842 (-28,8%) = 358 mehr als Demograph

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

Die angeführte Übersicht zeigt, wie sich der Lehrlingsanteil der 15-Jährigen zwischen 2008 und 2017 verändert hat.

Die angeführten Daten sind besonders aussagekräftig und interessant, da hier die Demographie keinen Einfluss hat.

Lehrlingsanteil <u>2017</u> bei den <u>15-Jährigen</u>			
Österreich:	83.504 15-Jährige // 29.690 betriebliche Lehreintritte =	36,5% Lehrlinge	(2008 - 37,3%)
Vorarlberg:	4.188 15-Jährige // 2.140 betriebliche Lehreintritte =	51,1% Lehrlinge	(2008 - 56,9%)
Tirol:	7.214 15-Jährige // 3.275 betriebliche Lehreintritte =	45,4% Lehrlinge	(2008 - 43,6%)
Salzburg:	5.576 15-Jährige // 2.493 betriebliche Lehreintritte =	44,7% Lehrlinge	(2008 - 51,2%)
OÖ:	14.667 15-Jährige // 6.436 betriebliche Lehreintritte =	43,9% Lehrlinge	(2008 - 47,5%)
NÖ:	16.724 15-Jährige // 4.391 betriebliche Lehreintritte =	26,2% Lehrlinge	(2008 - 30,8%)
Wien:	16.271 15-Jährige // 4.016 betriebliche Lehreintritte =	24,7% Lehrlinge	(2008 - 24,3%)
Kärnten:	5.143 15-Jährige // 2.051 betriebliche Lehreintritte =	39,9% Lehrlinge	(2008 - 49,5%)
Steiermark:	11.093 15-Jährige // 4.259 betriebliche Lehreintritte =	38,4% Lehrlinge	(2008 - 40,6%)
Burgenland:	2.628 15-Jährige // 629 betriebliche Lehreintritte =	23,9% Lehrlinge	(2008 - 29,7%)

Neben den Demographie-Auswirkungen sind es die mangelnden Lernleistungsfähigkeiten der Pflichtschulabsolventen, die seitens der Unternehmen als Grund dafür genannt werden, warum sie weniger Lehrlinge aufnehmen.

Es liegt auf der Hand, dass durch die Demographie einerseits, und dem Trend zu einer vorwiegend schulisch orientierten beruflichen Erstausbildung, sich **mehr lernschwache Jugendliche**, als vor 10 Jahren, um einen Lehrplatz bemühen.

Was in diesem Zusammenhang auffällt und zu hinterfragen ist, warum in **Vorarlberg noch immer über 50%** der 15-Jährigen und deren Eltern der Lehrlingsausbildung das Vertrauen schenkt. **Im Gegensatz dazu sind es in NÖ 26,2%, in Wien 24,7% und im Burgenland 23,9%.**

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

4. Erstjahr-Lehrlinge in Österreich:

2008 Dez. betriebliche Lehrlinge **39.297**

2017 Dez. betriebliche Lehrlinge **29.690**

Das ist ein **Rückgang von 9.607 (- 24,4%)**

Die angeführte Übersicht zeigt den Rückgang der 15-Jährigen zwischen 2008 und 2017 auf und wie im gleichen Zeitraum die Lehreintritte zurückgegangen sind.

% Rückgang Demographie zu Lehreintritte 2008-2017	
Österreich:	21.665 weniger 15-Jähr. = - 20,6% / 9.607 weniger betriebl. Lehreintritte = - 24,4% (-3,8%me
Vorarlberg:	453 weniger 15-Jähr. = - 9,8% / 357 weniger betriebl. Lehreintritte = - 14,3% (-4,5%)
Tirol:★	2.587 weniger 15-Jähr. = - 26,4% / 1.055 weniger betriebl. Lehreintritte = - 24,4% (+2,0%)
Salzburg:★	890 weniger 15-Jähr. = - 13,8% / 919 weniger betriebl. Lehreintritte = - 26,9% (-13,1%)
OÖ:★	3.313 weniger 15-Jähr. = - 18,4% / 2.095 weniger betriebl. Lehreintritte = - 24,6% (-6,2%)
NÖ:★	2.542 weniger 15-Jähr. = - 13,2% / 1.779 weniger betriebl. Lehreintritte = - 28,8% (-15,6%)
Wien:★	6.472 weniger 15-Jähr. = - 28,5% / 1.690 weniger betriebl. Lehreintritte = - 29,6% (-0,5%)
Kärnten:	986 weniger 15-Jähr. = - 16,0% / 853 weniger betriebl. Lehreintritte = - 29,4% (-13,4%)
Steiermark:★	3.928 weniger 15-Jähr. = - 26,2% / 1.768 weniger betriebl. Lehreintritte = - 29,3% (-3,1%)
Burgenland:	484 weniger 15-Jähr. = - 15,6% / 311 weniger betriebl. Lehreintritte = - 33,1% (-17,5%)
★	2.253 mehr 15-Jährige als 2016 = 2,7%
★	1.166 mehr Lehranfänger als 2016 = 4,8%

In den mit einem Stern versehenen Bundesländern war die Zahl der 15-Jährigen im Jahre 2016 höher als 2017. Diese Situation kann der Grund dafür sein, dass wir 2017 höhere Lehreintrittszahlen als ein Jahr zuvor hatten.

Anmerkung:

In den nächsten 10 Jahren bleibt die Demographie – mit Ausnahme von Wien - auf dem niedrigen Stand von 2017.

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

5. Als höchste Alarmstufe sehe ich die **11.814 Unternehmen, die sich zwischen 2008 und 2017 gänzlich aus der betrieblichen Lehrlingausbildung zurückgezogen haben.**

Von 39.606 zurück auf 27.792 = **- 11.814 (-29,8%)**

Die angeführte Übersicht zeigt den Rückgang der Ausbildungsbetriebe in die einzelnen Bundesländer zwischen 2008 und 2017, die sich gänzlich aus der Ausbildung zurückgezogen haben.

Rückgang der Ausbildungsbetriebe 2008 - 2017				
Österreich:	Ausbildungsbetriebe 2008	39.606	// 2017	27.792 = - 11.814 (-29,8%)
Vlbg:	Ausbildungsbetriebe 2008	2.435	// 2017	1.874 = - 561 (-23,0%)
Tirol:	Ausbildungsbetriebe 2008	4.582	// 2017	3.371 = - 1.191 (-26,0%)
Slbg:	Ausbildungsbetriebe 2008	3.664	// 2017	2.703 = - 961 (-26,2%)
OÖ:	Ausbildungsbetriebe 2008	7.900	// 2017	5.461 = - 2.439 (-30,9%)
NÖ:	Ausbildungsbetriebe 2008	6.097	// 2017	4.262 = - 1.835 (-30,1%)
Wien:	Ausbildungsbetriebe 2008	4.815	// 2017	3.251 = - 1.564 (-31,5%)
Ktn:	Ausbildungsbetriebe 2008	3.123	// 2017	2.132 = - 991 (-31,7%)
Stmk:	Ausbildungsbetriebe 2008	5.872	// 2017	3.961 = - 1.911 (-32,5%)
Bgld:	Ausbildungsbetriebe 2008	1.118	// 2017	777 = - 341 (-30,5%)

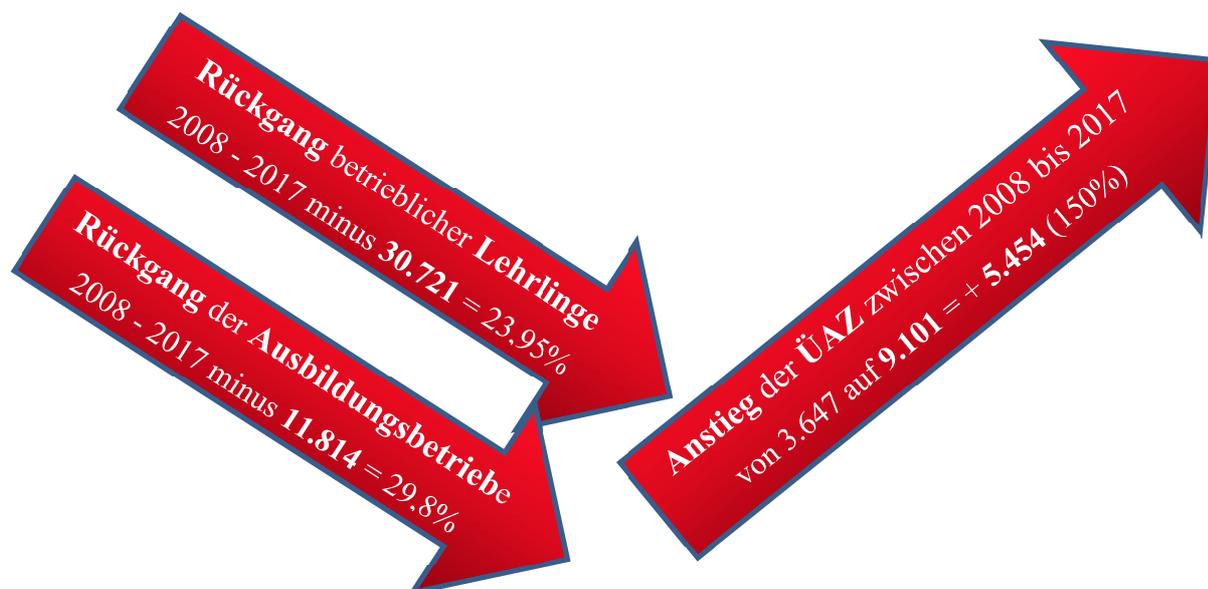
Im selben Zeitabschnitt haben tausende von Jugendlichen keinen Lehrplatz und demzufolge keine Ausbildung bekommen.

Der starke Rückgang der Ausbildungsbetriebe ist nicht leicht zu analysieren. Ein Teil der Unternehmen nennt schwache Lehranwärter als Grund, für andere, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, ist die Ausbildung auch aus Kostengründen nicht machbar, wenn der erste Arbeitsmarkt als Qualifikationsziel erstgenommen wird.

6. Die ÜAZ- überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen:

Die ÜAZ's stehen derzeit in der aktuellen Fachkräfte- und Lehrlings-Diskussion im Fokus.

„Sind unsere ÜAZ's noch, wie bei der Einführung geplant, eine Ergänzung, oder bereits der Ersatz für die betriebliche Lehrlingsausbildung?“



Im Sinne der Zielsetzung dürfen ÜAZ's nur Jugendliche in eine Lehre aufnehmen, die von Unternehmen oder Schulen nicht genommen werden oder von diesen während der Ausbildung nicht gehalten werden können (wollen). ÜAZ's dürfen demzufolge nicht gleichzeitig von sich aus nach jener Zielgruppe von Lehrstellensuchenden Ausschau halten, die von den Ausbildungsbetrieben beworben werden. Schaut man sich den starken Anstieg der ÜAZ- Kapazitäten in den einzelnen Bundesländern- und demzufolge auch Österreich weit an, stellt sich die Frage, wie weit der Einsatz von ÜAZ's noch zielsetzungskonform abläuft. Bei einem derart hohen Anteil von Lehrlingen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen muss zwischenzeitlich von **„Ausbildungsersatz-Kapazitäten“** und nicht mehr von **„Ausbildungsergänzung“** gesprochen werden.

Sollte die steigende Zahl von ÜAZ- Lehrlingen allerdings dadurch begründet sein, dass sowohl die Jugendlichen als auch deren Eltern in den ÜAZ's eine gezieltere Ausbildung und mehr Unterstützungspotential als in Unternehmen sehen, haben wir es mit einem Imageproblem der Ausbildungsbetriebe bzw. des dualen Ausbildungssystems zu

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

tun. Anzumerken ist allerdings, dass eine qualitativ gute Ausbildung in Unternehmen mehr und mehr die Zumutbarkeit der Ausbildungskosten übersteigt bzw. die Unterstützung ausbildender KMU-Unternehmen in der erforderlichen Größenordnung nicht gegeben ist.

Die ÜAZ- stiegen zwischen 2008 und 2017 von 3.647 auf 9.101= + 5.454

Die angeführte Übersicht zeigt große Unterschiede der Lehrlingsanteile in ÜAZ's auf. Mit Ausnahme der Bundesländer Vorarlberg, Tirol und Salzburg stiegen die ÜAZ-Lehrlingszahlen bis 31,6 % Anteile im Vergleich zu den betrieblichen Lehrlingen an.

<u>Anteil der ÜAZ zu betrieblichen Lehrlingen 2008 – 2017</u>	
Österreich:	2008 betriebl. Lehrlinge - 128.233 zu ÜAZ - 3.647 = 2,8% // 2017 97.512 zu 9.101 = 9,3%
Vlbg:	2008 betriebl. Lehrlinge - 8.056 zu ÜAZ - 119 = 1,5% // 2017 6.955 zu 188 = 2,7%
Tirol:	2008 betriebl. Lehrlinge - 13.870 zu ÜAZ - 60 = 0,4% // 2017 10.585 zu 140 = 1,3%
Slbg:	2008 betriebl. Lehrlinge - 10.669 zu ÜAZ - 119 = 1,1% // 2017 8.118 zu 154 = 1,9%
OÖ:	2008 betriebl. Lehrlinge - 27.838 zu ÜAZ - 328 = 1,1% // 2017 21.505 zu 1.274 = 5,9%
NÖ:	2008 betriebl. Lehrlinge - 19.503 zu ÜAZ - 467 = 2,4% // 2017 14.590 zu 1.231 = 8,4%
Wien:	2008 betriebl. Lehrlinge - 16.886 zu ÜAZ - 1.407 = 8,3% // 2017 12.801 zu 4.045 = 31,6%
Ktn:	2008 betriebl. Lehrlinge - 9.480 zu ÜAZ - 253 = 2,7% // 2017 6.631 zu 459 = 6,9%
Stmk:	2008 betriebl. Lehrlinge - 19.173 zu ÜAZ - 734 = 3,8% // 2017 14.248 zu 1.081 = 7,6%
Bgld:	2008 betriebl. Lehrlinge - 2.761 zu ÜAZ - 160 = 5,8% // 2017 2.079 zu 529 = 25,4%

Währenddessen der ÜAZ- Anteil in den westlichen Bundesländern nicht über drei Prozent hinausgeht, sind es beispielsweise in Wien 31,6 %.

Anzumerken sind vor allem die hohen Anstiege seit 2008 der Bundesländer: Wien, OÖ, NÖ, Ktn, Stmk, und Bgld.

Die nachstehende Übersicht zeigt, wie groß der Anteil der 15-Jährigen in ÜAZ-Ausbildungseinrichtungen ist.

<u>Anteil der ÜAZ Lehrlinge bei 15 Jährigen 2008 – 2017</u>	
Österreich:	2008 - 105.169 15 Jährige // ÜAZ - 3.647 = 3,5% // 2017 - 83.504 zu ÜAZ 9.101 = 10,9%
Vlbg:	2008 - 4.641 15 Jährige // ÜAZ - 119 = 2,6% // 2017 - 4.188 zu ÜAZ 188 = 4,5%
Tirol:	2008 - 9.801 15 Jährige // ÜAZ - 60 = 0,6% // 2017 - 7.214 zu ÜAZ 140 = 3,3%
Slbg:	2008 - 6.466 15 Jährige // ÜAZ - 119 = 1,8% // 2017 - 5.576 zu ÜAZ 154 = 2,8%
OÖ:	2008 - 17.980 15 Jährige // ÜAZ - 328 = 1,8% // 2017 - 14.667 zu ÜAZ 1.274 = 8,7%
NÖ:	2008 - 19.266 15 Jährige // ÜAZ - 467 = 2,4% // 2017 - 16.724 zu ÜAZ 1.231 = 7,4%
Wien:	2008 - 22.743 15 Jährige // ÜAZ - 1.407 = 6,2% // 2017 - 16.271 zu ÜAZ 4.045 = 24,9%
Ktn:	2008 - 6.139 15 Jährige // ÜAZ - 253 = 4,1% // 2017 - 5.143 zu ÜAZ 459 = 8,9%
Stmk:	2008 - 15.021 15 Jährige // ÜAZ - 734 = 4,8% // 2017 - 11.093 zu ÜAZ 1.081 = 9,7%
Bgl:	2008 - 3.112 15 Jährige // ÜAZ - 160 = 5,1% // 2017 - 2.628 zu ÜAZ 529 = 20,1%

In Österreich beginnen demzufolge im Durchschnitt über 10% der 15-Jährigen ihre berufliche Erstausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung.

Interessant und auch aufschlussreich sind die unterschiedlichen Anteile in den einzelnen Bundesländern. Wie weit ÜAZ's als Mitbewerber bei der Suche nach guten Lehranwärtern als Konkurrenten gegenüber Ausbildungsbetrieben aktiv sind, wird von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sein. Die enormen Unterschiede zwischen den westlichen und den östlichen Bundesländern werfen auf jeden Fall Fragen auf.

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

ÜAZ + betriebliche Lehrlinge ergeben einen hohen Lehrlingsstand.

Zählt man die ÜAZ- Lehrlinge und die betrieblichen Lehrlinge zusammen ergibt das in einigen Bundesländern und auch Österreich gesamt einen Lehrlingszuwachs gegenüber 2008.

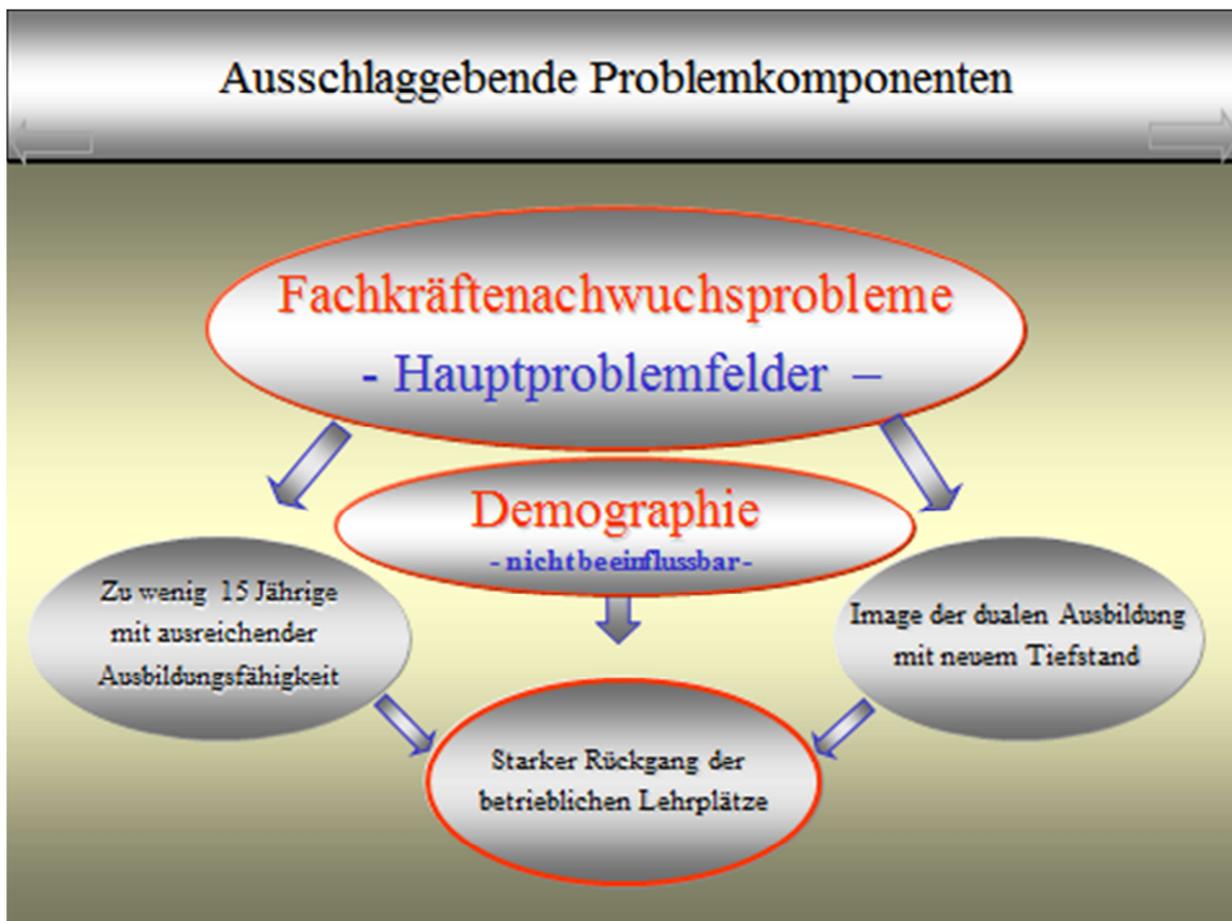
Lehrlingsanteil inkl. ÜAZ 2017 bei den 15-Jährigen			
Österreich:	83.504 15-Jährige //	33.721 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	40,4% Lehrlinge (2008 - 38,3%)
Vorarlberg:	4.188 15-Jährige //	2.243 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	53,6% Lehrlinge (2008 - 56,9%)
Tirol:	7.214 15-Jährige //	3.348 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	46,4% Lehrlinge (2008 - 43,6%)
Salzburg:	5.576 15-Jährige //	2.579 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	46,3% Lehrlinge (2008 - 51,2%)
OÖ:	14.667 15-Jährige //	7.093 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	48,5% Lehrlinge (2008 - 47,5%)
NÖ:	16.724 15-Jährige //	5.001 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	29,9% Lehrlinge (2008 - 30,8%)
Wien:	16.271 15-Jährige //	5.550 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	34,1% Lehrlinge (2008 - 24,3%)
Kärnten:	5.143 15-Jährige //	2.286 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	44,4% Lehrlinge (2008 - 49,5%)
Steiermark:	11.093 15-Jährige //	4.696 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	42,3% Lehrlinge (2008 - 40,6%)
Burgenland:	2.628 15-Jährige //	885 betriebl + ÜAZ Lehrlinge =	33,7% Lehrlinge (2008 - 29,6%)

Falls dieser Lehrstellenmix in der aufgezeigten Größenordnung als akzeptabel oder gewollt bestätigt wird, gilt es seitens der Politik und der Sozialpartner dazu zu stehen. Es erfordert eine Stellungnahme, warum die öffentliche Hand bereit ist, für einen ÜAZ-Ausbildungsplatz € 16.000,-- pro Jahr bereit zu stellen, währenddessen tausende von KMU's keinen Bruchteil an Unterstützung zuerkannt bekommen, um Lehrlinge gut ausbilden zu können.

Bei so viel Mitteleinsatz für die ÜAZ- Ausbildung und auch im Sinne der Glaubwürdigkeit des dualen Ausbildungssystems, hat die Öffentlichkeit das Recht, zu erfahren, wie die Qualität der Ausbildung ist. Wie viele aufgenommen werden und wie viele die Lehre erfolgreich abschließen. Die dringende Einführung einer Zwischenprüfung zur Mitte der Lehrzeit sei auch in diesem Zusammenhang ein weiteres Mal eingefordert.

7. Die wesentlichen Problemkomponenten

Die nachstehende Übersicht zeigt jene Problemkomponenten auf, die für den besorgniserregenden Lehrstellenrückgang ausschlaggebend waren und auch in Zukunft sind.



Was die Problemanalyse betrifft, gibt es seitens der Sozialpartner und der politischen Parteien unterschiedliche Meinungen.

8. Einige Aspekte aus meiner Sicht, warum sich die betriebliche Lehrlingssituation und in diesem Zusammenhang auch das Image der Facharbeit und der Lehre seit 2008 in Österreich dramatisch verändert hat.

Zu geringe Wertschätzung von Facharbeitern mit „niedriger gesellschaftlich-sozialer Einstufung“. In zu wenig 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.
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.

„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 zunehmend mit einem sinkenden Image behaftet ist.

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

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 nur 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 <u>muss auch ohne Cheffunktion</u> eine Karriere sein.
Ganztagsbetreuung in den Pflichtschulbereichen „verpflichtend“.
Frauen auch für technische Berufe als schätzenswertes Fachkräftepotential anerkennen.
Förderung betrieblicher Lehrstellen, nach der Erfolgs-Förderphilosophie „Blum-Bonus-Neu“ mit inkludierter Qualitätssicherung.
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.

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

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 zukunftsversprechenden Image der Lehre reden. Derzeit sind wir davon in Österreich Meilen entfernt.

Vorbild Schweiz

In der Schweiz, die bekanntlich in der dualen Ausbildung europaweit führend ist und auch weltweit im Spitzenfeld liegt, sind die Familienmitglieder aus allen Gesellschaftsschichten stolz darauf und bekunden es auch in der Öffentlichkeit, dass ihr Kind, Enkel bzw. ein Verwandter eine Lehre macht. In Österreich und Deutschland müssen wir, wie bereits erwähnt, 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.

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.

Die Meinung, die Zeugnisse an Berufsschulen könnten die Ausbildungsfortschrittskontrolle ersetzen, ist gänzlich unzulässig und aus meiner Sicht eine Augenauswischerei:

- Die Zeugnisnoten der Berufsschulen beziehen sich auf den „Lehrplan“.
- Die Ausbildungsfortschrittskontrolle würde aufzeigen, wie weit das „Berufsbild“ bis zum Ende des zweiten Lehrjahres vermittelt wurde.

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, in der Form einer Zwischenprüfung, hat für die Zukunft des dualen Systems eine existenzielle Bedeutung.

10. 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 finanziell zu unterstützen, die sich in der Lehrlingsausbildung engagieren und durch das erforderliche Ausbildungsendagement Gefahr laufen, an die Grenzen der Zumutbarkeit zu gelangen. Klein- und Mittelbetriebe, vor allem jene aus den Bereichen „Gewerbe/Handwerk“, und 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.**
- 2. Dass die ÜAZ's (überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen) als Ergänzung und nicht als Ersatz von Ausbildungsbetrieben im Einsatz stehen.**
- 3. Dass Jugendliche, die sich seit Jahren vergebens um einen betrieblichen Lehrplatz bemühen, einen für sie passenden Beruf erlernen können.**
- 4. Stopp des Lehrlingsrückganges, um das Fachkräftenachwuchsproblem in den Griff zu bekommen.**
- 5. Verbesserung der Glaubwürdigkeit des dualen Systems durch die Ausbildungsfortschrittsskontrolle zur Mitte der Lehrzeit.**



Der seit 2008 bis 2017 eklatante betriebliche Lehrstellenrückgang von 30.721(- **23,95%**) und der Verlust von über 11.814 **Ausbildungsunternehmen** (- 29,8%) 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**.

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

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 **erbracht** 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.

Aufwertung des österreichischen dualen Ausbildungssystems

**€ 3.000,-
Qualitäts-Bonus**

€ 3.000.- für „alle
Lehrlinge“,
die nach dem zweiten
Lehrjahr einen
Qualifikationsnachweis
erbringen.
Verpflichtend

Kosten bei 28.300 betrieblichen Lehrlingen
im zweiten Lehrjahr
€ 84,9 Mio.

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

Minus 11.814 – 29,8% weniger
Ausbildungsbetriebe seit dem
Lehrlingspaket von 2008

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 könnten fast alle 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 kosten- aufwändige Betreuung erfordern. Und es sind vermehrt die KMUs, die gefährdet sind, sich von der Lehrlingsausbildung zurückzuziehen.



Unterstützung bei der Schaffung von zusätzlichen betrieblichen Lehrstellen unter Berücksichtigung der Ausbildungsqualität

€ 3.000,-
Zusätzlichkeits-
Bonus

€ 3.000,- pro Lehrling
für
max. 5 Lehrlinge
pro Unternehmen.

Kosten bei 5.000 zusätzlichen
betrieblichen Lehrstellen
€ 15 Mio.

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

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 – 2017 über 11.814 Lehrbetriebe – von 39.606 auf 27.792 also ca. – 29,8% – die Ausbildung gänzlich eingestellt haben und diese Zahl laufend größer wird, sowie tausende von ausbildenden Unternehmen die Lehrlingszahlen sukzessive zurückfahren, ist es dringend erforderlich, die 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.

Erhalten und Schaffung von zusätzlichen betrieblichen Lehrstellen

**€ 2.000,-
Treuebonus**

für max. 2 Lehrlinge pro Unternehmen und Jahr, die den Lehrlingsstand vom Vorjahr aufrecht erhalten.

Kosten, falls alle derzeit 29.164 Ausbildungsbetriebe die Zahl der Lehrstellen halten würden.
€ 116.6 Mio.

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,- zustehen.

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

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 erkennen viele Jugendliche, dass weder die Schulen noch die Betriebe an ihnen Interesse haben. Und Jobs ohne beruflichen Qualifikationsnachweis gibt es künftig immer weniger. Ein daraus resultierender Verlust des Selbstbewusstseins führt in der Folge 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 Nachschulungsprogramme 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. Zu viele bleiben bekanntlich auf der Strecke, was für jeden Einzelnen, aber auch für unsere Gesellschaft ein nachhaltiges Problem darstellt. Bei den derzeit **über 70.000 Jugendlichen, die österreichweit als nicht ausbildungsfähig bzw. erwerbsunfähig bekannt sind**, verbirgt sich aus meiner Sicht ein beachtenswertes Fähigkeitspotential, das derzeit nicht ausgeschöpft wird. Da sich im Zusammenhang mit dem Rückgang der 15-Jährigen der Wettbewerb um ausbildungsfähige Jugendliche weiter verschärfen wird, ist es aus mehreren Gesichtspunkten wichtig, dass künftig weit mehr Pflichtschulabgänger als bisher eine ausreichende Ausbildungsfähigkeit erlangen. Viele, im Bildungsrückstand befindliche Pflichtschüler, schaffen es nicht, ohne professionelle Unterstützung, bis zu ihrem Pflichtschulende, einen Fähigkeitsstand für eine berufliche Ausbildung zu erreichen. Zu meinen, die Eltern könnten durch mehr Engagement diese Problematik lösen, ist ein Trugschluss – ein frommer Wunsch. Viele der Eltern sind berufstätig und eine erhebliche Anzahl der Erziehungsberechtigten haben auch nicht das erforderliche Wissen bzw. die nötige Erfahrung erfolgreich Nachhilfe zu geben.

Erkenntnisse zum Thema: Mehr ausbildungsfähige Jugendliche.

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 15. Lebensjahr.
Es ist eine unrealistische Erwartungshaltung, dass – mit wenigen Ausnahmen – die Eltern schulische Ausbildungsergänzungstätigkeiten übernehmen können. Neben der nötigen Zeit fehlt es in vielen 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 15. 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.
Aus meiner Sicht erfordert es eine verpflichtende Ganztagsbetreuung in den Pflichtschulbereichen.

12. Die Pflegelehre als Chance für die Jugend und zur Bewältigung des Pflegebedarfes für die Zukunft nach dem Erfolgsmodell Schweiz .

Die bestmögliche Versorgung von pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen zählt zunehmend zu den größten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit.

Dementsprechend wichtig ist es, bestehende Möglichkeiten auszuloten, wie der Mangel an Pflegekräften in Zukunft verringert werden kann. Neben der Attraktivierung der vorwiegend schulisch orientierten Ausbildungswege, die bis zu einem FH- Abschluss gehen sollen, gibt es gute Gründe, in Österreich die Pflegelehre nach dem Erfolgsmodell Schweiz einzuführen.

Einige der zentralen Chancen und Herausforderungen liegen darin, unter den jungen Bewerberinnen und Bewerbern jene mit einer entsprechenden Eignung und Neigung für diesen herausfordernden Beruf der „Pflege und Altenbetreuung“ zu finden und neben den fachlichen Quali-

fikationen auch die Persönlichkeitsentwicklung im Zuge der Ausbildung entsprechend zu stärken.

Der Erfolg des Schweizer Ausbildungsmodells zeigt uns, dass es falsch war, ein 2006 in Österreich ausgearbeitetes Lehrberufsmodell für Gesundheits- und Pflegeberufe, vergleichbar mit dem der Schweiz, abzulehnen.

Ablehnungsbegründungen wie: Jugendliche mit 15 ans Kranken- oder Sterbebett oder der Ausbildungsstart mit 15 wäre zu früh für Pflegeberufe, bzw. die Lehre wäre eine Bildungssackgasse, waren gänzlich unbegründet. Schon jetzt haben viele Jugendliche im Alltag mit dem Thema Pflege zu tun, einerseits durch den eigenen Kontakt mit pflegebedürftigen Angehörigen oder andererseits etwa im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres. Abgesehen davon, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass durch eine gezielte Berufsbildeinteilung die Jugendlichen im gleichen Altersabschnitt am Krankenbett ausgebildet werden können, wie das in den schulisch orientierten Ausbildungswegen gehandhabt wird.

Ausbildungsmäßig darf und wird die Pflegelehre keine Sackgasse sein und muss einen Abschluss nach dem zu novellierenden Gesundheits- und Krankenpflegegesetz inkludieren. Ob das die zukünftig vorgesehene Pflegeassistenz bzw. Pflegefachassistenz ist, ist genau zu prüfen und wird wohl auch von den im neuen Gesetz konkret vorgesehenen Standards abhängen.

Wichtig ist jedenfalls, dass den Absolventinnen und Absolventen einer Pflegelehre die berufliche Höherqualifikation offen steht.

Auch wenn es in Österreich viele skeptische Stimmen zur Pflegelehre gibt, zeigt das Beispiel Schweiz eindrücklich, dass eine Lehre im Gesundheits- und Pflegebereich ein wertvoller zusätzlicher Baustein ist, um einerseits die zukünftigen Herausforderungen in der Pflege zu bewältigen und andererseits unseren Jugendlichen eine zusätzliche, durchaus nachgefragte, Ausbildungsperspektive zu eröffnen.

Die Pflegelehre ist als Ergänzung zu den Pflegeschulen und nicht als Konkurrenz zu werten.

Die nachstehend angeführten Zahlen weisen darauf hin, wie groß der Bedarf an Pflegepersonal in einigen Jahren sein wird.

Im Zeitraum 2010 bis 2030 steigt die Zahl der:

- 70- bis 79-Jährigen um 51%
- 80- bis 89- Jährigen um 79%
- 90- Jährigen und darüber um 226% (also um mehr als das Dreifache)

Anmerkung:

- Bei der Diskussion zur Entscheidung für die Einführung eines neuen Lehrberufes für „Pflege und Altenbetreuung“ gilt es zu berücksichtigen, dass frühestens in 10 Jahren, nach der Entscheidung, die ersten Lehrabsolventen zur Verfügung stehen können.
- Die Ausbildung über den dualen Bereich spricht eine andere Zielgruppe von jungen Menschen an als die schulisch orientierten Bildungswege.
- Ich vergleiche die Entscheidungsherausforderungen mit den aus Vorarlberg angeregten High-Tech Berufen mit 4 Jahren Lehrzeit bzw. dem Projekt Lehre und Matura, dem anfänglich viele Politiker skeptisch entgegengetreten sind.

Aspekte, die auch für eine Lehre sprechen:

- Start mit 15 Jahren
- Ausbildung vorwiegend praxisorientiert
- Lehrlingsentschädigung
- Versicherungsjahre ab 15 Jahren
- beste Jobaussichten

Ich hoffe auf die neue Regierung, dass sie dem Thema Fachkräfte und Lehrlingsproblematik mit inkludierter Pflegelehre den längst erforderlichen Stellenwert einräumt und dadurch dem Image der Lehre und der Facharbeit zu mehr Ansehen verhilft.

13. Schlusswort:

Wir haben in Österreich, Liechtenstein, der Schweiz und in Deutschland mit der Lehre ein Berufsausbildungssystem, worauf wir stolz sind und wofür uns viele Länder mit recht beneiden. Die letzten 10 Jahre (nach 2008) haben allerdings gezeigt, dass es nicht reicht, diese Ausbildungsschiene ohne kontinuierliche Anpassung an veränderte Gegebenheiten auf Erfolgskurs zu halten. Angesichts der Demographie-Auswirkungen, die voraussehbar waren und dem technologischen Wandel, der im Zusammenhang mit der Mikroelektronik schon Jahrzehnte den Einfluss in Richtung Mechanisierung und Rationierung erkennen ließen, wurde viel zu wenig gemacht, um auf Veränderungen rechtzeitig und ausreichend reagieren zu können. Es ist bedauerlicherweise nicht gelungen, das kontinuierlich sinkende Image der Lehre aufzuhalten und durch gezielte Maßnahmen eine positive Meinungs-Trendwende in unserer Gesellschaft einzuleiten.

Das sinkende Image der Lehre und die Bemühungen, um mehr ausbildungsfähige Pflichtschul-

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

abgänger sind und bleiben die große Herausforderung für die Politik und die Sozialpartner, die es schnellstens zu korrigieren gilt.

Ankündigungen, der Lehre und der Meisterprüfung im NAQ –(Nationaler Qualifikationsrahmen) gegenüber schulischen Bildungsabschlüssen eine starke Position einzuräumen, wird das Image der Lehre und der Facharbeit nicht zum Durchbruch verhelfen.

Beispiel:

- Die Lehre wird mit der Stufe IV zusammen mit den BMS (Handelsschulen bzw. Fachschulen jegliche Art) auf eine Ebene gestellt. Das bedeutet, dass eine höchst anspruchsvolle 4-jährige High-Tech-Lehre mit einer Handelsschule gleichgestellt wird und dass ein BMS Absolvent in der Regel im Angestelltenverhältnis arbeitet, und der High-Tech-Lehrling als Arbeiter geführt wird. Also in der gleichen Tätigkeitsebene wie Menschen, die keine berufliche Ausbildung gemacht haben.

- Die Meisterprüfung wird auf die Stufe VI und somit auf die gleiche Ebene wie ein Bachelor Abschluss gestellt. Diese Qualifikationsanerkennung ist sicher eine Aufwertung für einen Meister, wenn auch die Gegenüberstellung der unterschiedlichen Qualifikationen von vielen als nicht vergleichbar angesehen wird.

Zum Schluss noch einmal die dringende Forderung nach der Einführung einer Zwischenprüfung zur Mitte der Lehrzeit. Müssten die Kinder aller Gesellschaftsklassen generell eine Lehre machen, würde die Einführung einer Zwischenprüfung keinen Augenblick in Frage gestellt.

Die meisten Eltern und Erziehungsberechtigten würden nicht akzeptieren, dass sie über die gesamte Ausbildungszeit kein einziges Mal erfahren, was und wieviel ihr Kind gelernt hat.

Ich hoffe auf unsere neue Regierung, dass sie den im Wahlkampf versprochenen Maßnahmen, zur Aufwertung der Facharbeit und der Lehre, schnellstens Taten folgen lassen.

KommR Egon Blum

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