Mehr als 11.814 weniger
Ausbildungsbetriebe seit
dem Lehrlingspaket von 2008

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

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

Auszug aus der Broschüre:

Wachsende Sorgen um den Fachkräftenachwuchs in Österreich.

30.721
weniger betriebliche
Lehrabsolventen
zwischen 2014 bis 2017.

Keine Trendwende in Sicht und niemand zeigt sich verantwortlich

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

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. Verbesserung der Glaubwürdigkeit des dualen Systems durch die Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit.

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

Blum-Bonus-Erfolgsmodell 1 (alte Variante) von 2004 bis 2008 war bereits ein Erfolgsmodell

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 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.

Parteipolitische- und sozialpartnerorientierte Befindlichkeiten gilt es bei Seite zu legen, um

schnellstens Maßnahmen einleiten zu können, die die Lehrstellen- und Fachkräfteproblematik lösen können.

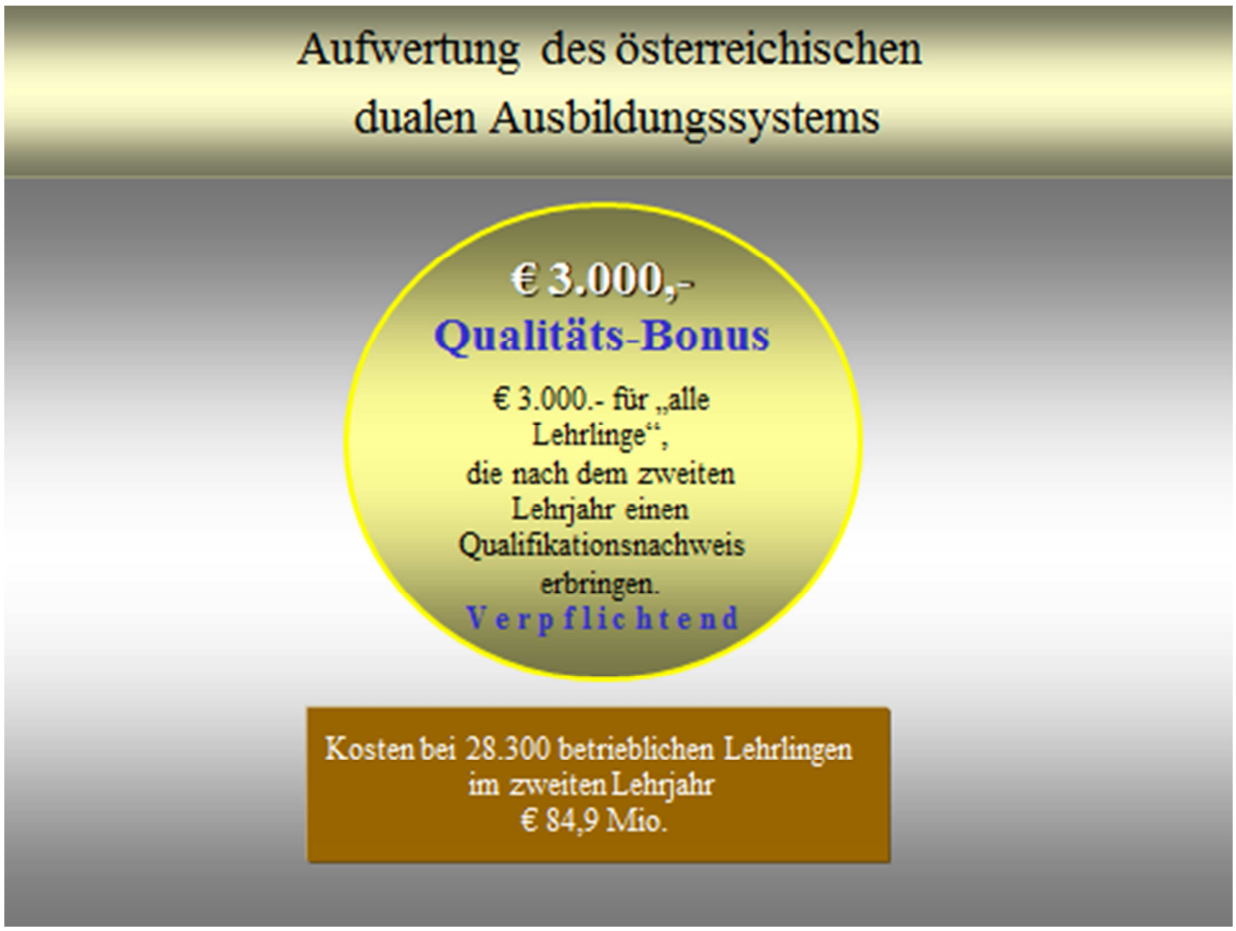
Anmerkung:

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

Der 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 – 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.

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.

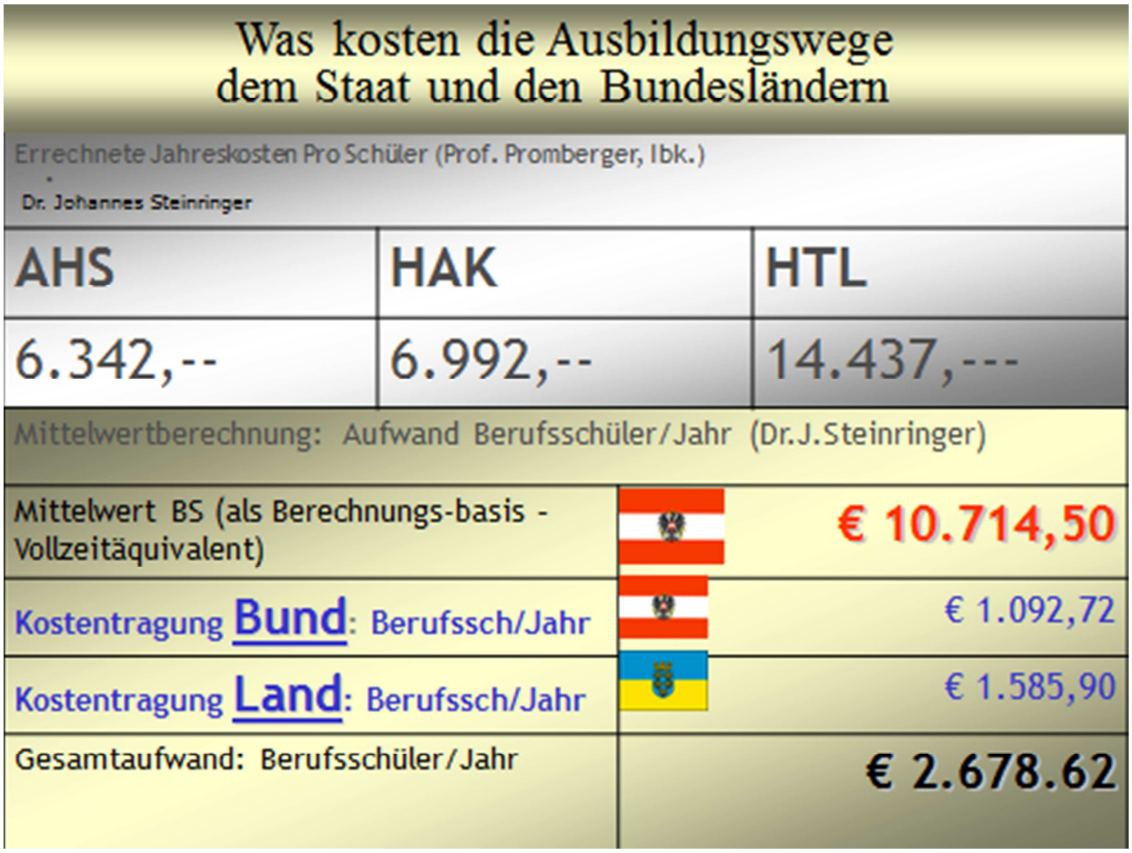
Hat ein Unternehmen 50 Lehrlinge, wie ein Jahr zuvor, würden ihm für maximal zwei Lehrlinge, also 2x € 2.000,- = € 4.000, - zustehen.

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.



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

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	Sozialversg. DG+DN in %	Sozialversg. gesamt in	Abgaben € pro Monat	g e s a m t € 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.

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 Ausbil-

dungsbetrieb 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.

Problemanalyse und Lösungsansätze 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".

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

Schlussbetrachtung:

Die Realität über die Lehrlings- und Fachkräfteentwicklung, wie sie im Papier „30.000 weniger betriebliche L e h r a b s o l v e n t e n zwischen 2014 bis 2017“ aufgezeigt ist, zeigt eine Entwicklung, die unerfreulich und gleichermaßen gefährlich ist. Unsere neue Regierung – ab 2018 – muss ihre Chancen und auch ihre Verpflichtungen der Jugend und der Wirtschaft gegenüber erkennen und demzufolge im Bereich der Fachkräfte- und Lehrlingsthematik neue, richtungsweisende und überzeugende, Akzente setzen.

Die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, insbesondere auch die Jugendbeschäftigung, ist besser, oder nur dann möglich, wenn sich jedes Bundesland und jeder Wirtschaftsbereich 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.

KommR Egon Blum

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