

Mehr als 5.000 weniger
Ausbildungsbetriebe seit
2008 (neues Lehrlingspaket)

Das sinkende Image der Lehre in Österreich ist hausgemacht.



**Die Auswirkungen sind katastrophal
und mehr als besorgniserregend**

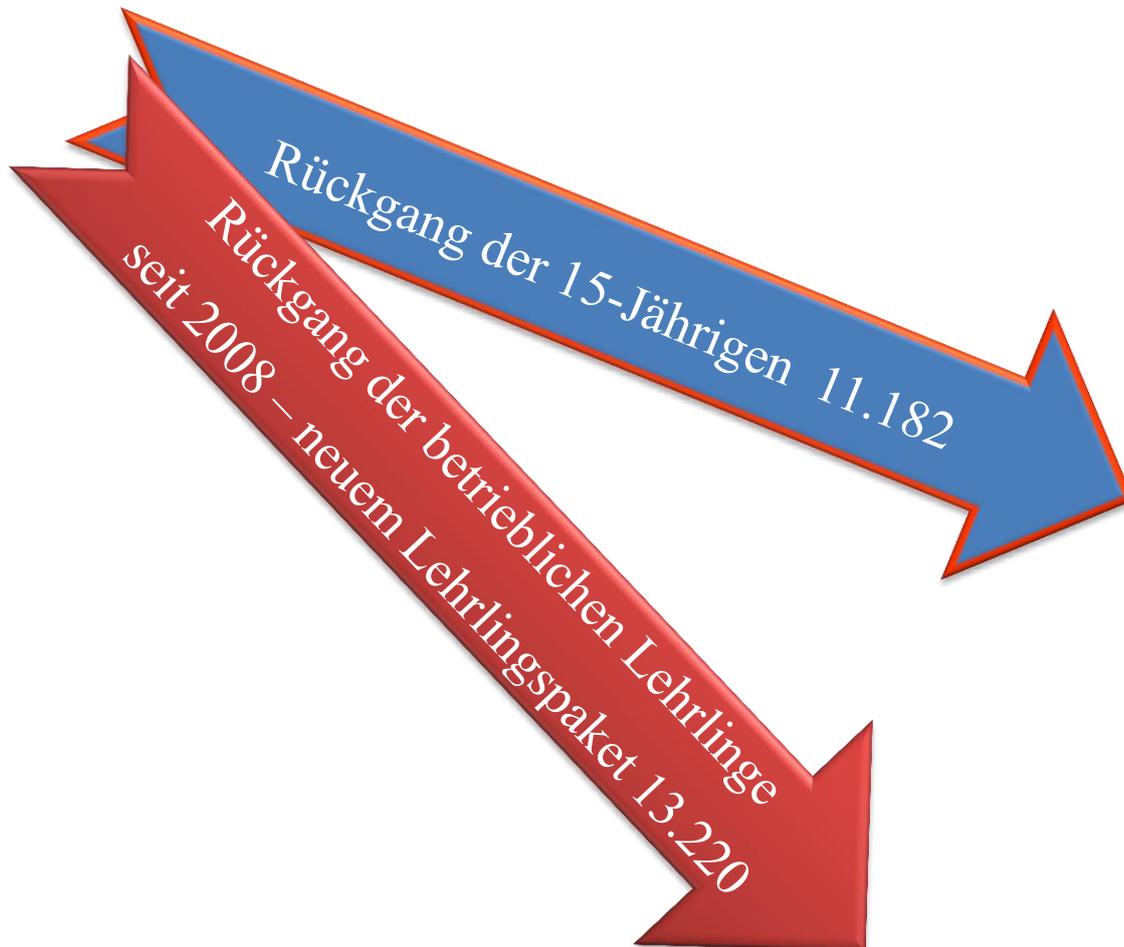
-
- Der Lehrstellenrückgang ist stärker als die Demographie
 - 13.220 weniger betriebliche Lehrlinge in Österreich seit 2008
 - 6.051 weniger betriebliche Erstjahrlehrlinge gegenüber 2008
 - 5.000 weniger Ausbildungsbetriebe seit 2008
 - Jeder 5. Lehrling fällt bei der Abschlussprüfung durch
 - Bis zu 24% geben die Lehre vor dem Ende auf

Inhaltsverzeichnis:

1. Der anhaltende Imageschwund der Lehre in Österreich ist nachvollziehbar.....	3
1.1 Der Lehrstellenrückgang ist stärker als die Demographie	3
1.2 13.220 weniger betriebliche Lehrlinge seit 2008.....	4
1.3 6.051 weniger betriebliche Erstjahrlehrlinge pro Jahr gegenüber 2008.....	4
1.4 5.000 weniger Ausbildungsbetriebe seit 2008.....	4
1.5 Jeder 5. Lehrling fällt bei der Lehrabschlussprüfung durch.....	5.
1.6 Bis zu 24% geben die Lehre vor dem Lehrabschluss auf.....	6
2. Einflusskomponenten, die dem Image der Lehre schaden.	7
3. Das sinkende Image der Lehre beschleunigt den Lehrstellenschwund.....	8
3.1 Lehrstellenentwicklung in Österreich gesamt	8
3.2 Lehrstellenentwicklung in Tirol	9
3.3 Lehrstellenentwicklung in Salzburg	10
3.4 Lehrstellenentwicklung in Oberösterreich.....	11
3.5 Lehrstellenentwicklung in Niederösterreich.....	12
3.6 Lehrstellenentwicklung in Vorarlberg.....	13
3.7 Lehrstellenentwicklung in Kärnten.....	14
3.8 Lehrstellenentwicklung in der Steiermark.....	15
3.9 Lehrstellenentwicklung im Burgenland.....	16
3.10 Lehrstellenentwicklung in Wien	17
4. Die Lehrlingszahlen gingen zwischen 2004-2008 stark nach oben.....	18
5. Image-Aufwertung der Lehre erfordert eine überzeugende Identifikation.....	19
6. Lösungsansätze	20
6.1 Einige Lösungsansätze zusammengefasst	20
6.2 Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit	21
6.3 Förderung betrieblicher Lehrstellen, durch die Blum-Bonus-Förderphilosophie...22	
6.4 Treuebonus, um zu verhindern, dass Betriebe die Lehrausbildung aufgeben	26
6.5 Drei Fördermodelle als Sofortlösung und die möglichen Maximalkosten.....	27
6.6 Der Lehre vorgelagerte Kompetenzzentren für mehr betriebliche Lehrstellen	28
7. Schlusswort	35

1. Der anhaltende Imageschwund der Lehre in Österreich ist nachvollziehbar

1.1 Der Lehrstellenrückgang (2008 – 2013) ist stärker als die Demographie



Die angeführte Entwicklung der letzten 4 Jahre spiegelt das derzeitige Image der Lehre wider und muss für die Wirtschaft und unsere Gesellschaft eine ernstzunehmende hohe Alarmstufe auslösen.

Da die Demographieauswirkungen erst am Anfang stehen, kann man sich ausrechnen, was uns bei der Fortsetzung dieses Abwärtstrends in Sachen Fachkräftemanko und Jugendbeschäftigung bevorsteht.

1.2 13.220 weniger betriebliche Lehrlinge seit 2008

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

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

1.3 6.051 weniger betriebliche Erstjahrlehrlinge pro Jahr gegenüber 2008

Die Zahl der **Erstjahrlehrlinge** ist von 40.113 – vor dem Lehrlingspaket 2008 – auf zwischenzeitlich 34.062 zurückgegangen. Das sind 6.051 weniger betriebliche Lehrlinge pro Jahr gegenüber 2008. Die Tendenz ist weiterhin stark sinkend.

Das bedeutet bereits jetzt, dass wir bis in zehn Jahren mindestens 60.000 betrieblich ausgebildete Lehrabsolventen und Fachkräfte weniger haben werden. Und das in einer Zeit, in der der Ruf nach gut ausgebildeten Fachkräften täglich größer wird.

Die Entwicklung der Erstjahrlehrlinge ist für die Beurteilung der Trendentwicklung auf dem Lehrlingssektor aussagefähiger als jene der Gesamtlehrlingszahlen. Wir erkennen über die Zahl der Einsteiger den aktuellen Stellenwert der Lehre, das Image der Lehre, und auch die Wirksamkeit von „angekündigten, versprochenen“ Optimierungsansätzen seitens der Politik und der Sozialpartnern auf Bundesebene.

1.4 5.000 weniger Ausbildungsbetriebe seit 2008.

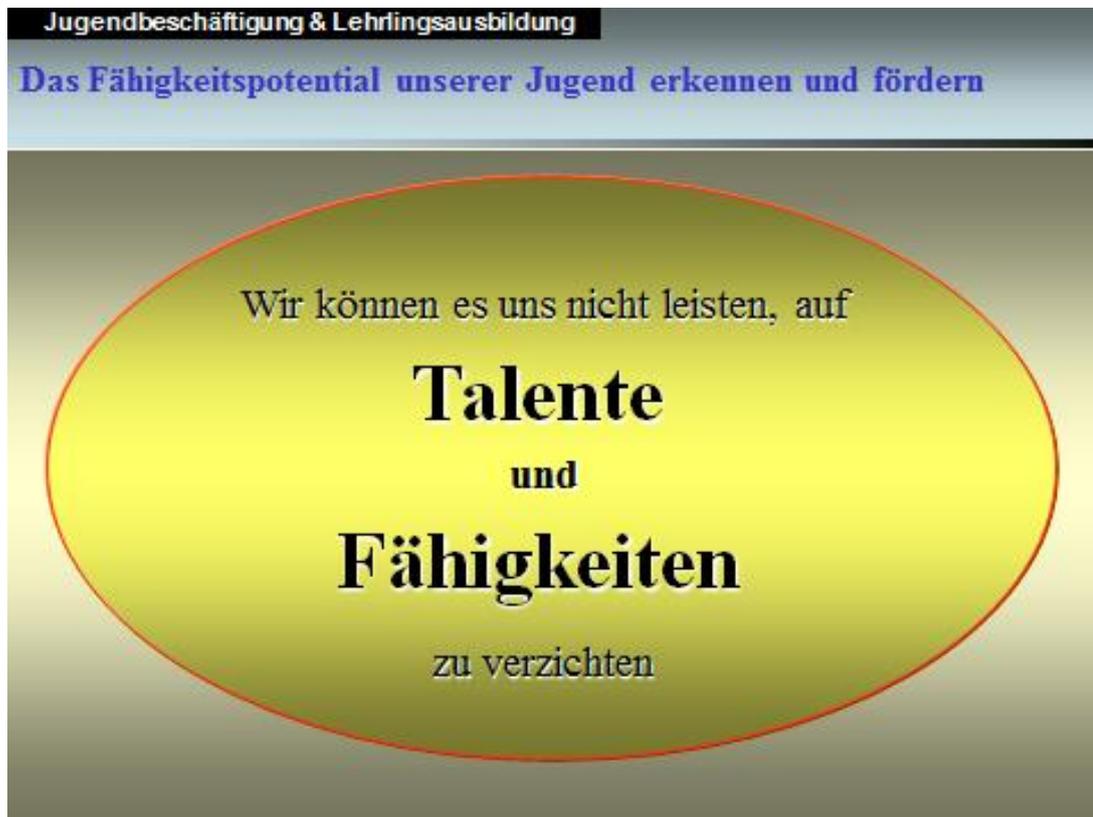
Die Zahl der ausbildenden Unternehmen ist österreichweit seit 2008 um 5.000 zurückgegangen. Von 40.000 im Jahre 2008 auf 35.000 im Jahre 2012.

Während demnach in über 5.000 Unternehmen die innerbetrieblichen Ausbildungskapazitäten gänzlich aufgelöst wurden, ist in vielen anderen Unternehmen die Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder stark zurückgefahren worden. Die daraus entstehende Problematik liegt darin, dass aufgelöste Ausbildungskompetenzen bzw. Ausbildungskapazitäten zu einem späteren Zeitpunkt nur mehr schwer wieder aufgebaut werden können. Der Einsatz von fachkompetenten Personen und deren Ausbildung zu qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern erfordert bekanntlich zusätzlichen Aufwand an Personal und Betriebsmitteln.

Wie die duale Ausbildung in Österreich wieder an Vertrauen und Stellenwert gewinnen kann.

Und das wollen bzw. können sich Unternehmen, insbesondere jene, die unter erhöhtem Wettbewerbsdruck stehen, zusehends weniger leisten.

1.5 Jeder 5. Lehrling fällt bei der Lehrabschlussprüfung durch



Die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe ist um eine gute Ausbildung bemüht und beweist das durch hochqualifizierte Lehrabsolventen/Innen.

Es sind aber zu viele Unternehmen, die durch die im dualen System nicht vorgeschriebene und nicht verpflichtende Ausbildungskontrolle „zu wenig gefordert sind“ und deshalb Jugendliche nicht nach dem heutigen Stand der Qualifikationserfordernisse ausbilden. Schlecht ausgebildete Lehrabgänger werden in der realen Wirtschaft nicht nachgefragt. Ohne kostenaufwändige Nachqualifizierungen stehen sie auf der sprichwörtlichen Straße und steigern das schlechte Image der Lehre. Sie tragen auch dazu bei, dass die Anzahl der Arbeitslosen "Arbeitslose, die eine Lehre gemacht haben" unnötig hoch ist.

Da im Durchschnitt jeder 5. Lehrling bei der Lehrabschlussprüfung durchfällt, und viele davon nicht bereit bzw. in der Lage sind, sich einer Nachprüfung zu stellen, sind

wir nicht nur gefordert, sondern verpflichtet, Schwachpunkte in unserem „dualen System“ aufzuzeigen und zu beheben. Neben den bekannten Schwächen, die die Lehrentwickler in den Bereichen Kulturtechniken und der Sozialkompetenz mitbringen, ist es die Qualitätssicherung, die im dualen System nicht vorhanden ist.

Die duale Ausbildung ist der einzige berufliche Ausbildungsweg, bei dem zwischen Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende keine einzige verpflichtende Ausbildungsfortschrittskontrolle gemacht werden muss.

Die Abschaffung der Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung – im Jahre 2008 eingeführt und 2009 wieder abgeschafft – schwächt die Ausbildungseffektivität und Ausbildungseffizienz und damit auch die Glaubwürdigkeit des dualen Systems in der Öffentlichkeit.

1.6 Bis zu 24% geben die Lehre vor dem Lehrabschluss auf

Die Gründe, warum Lehrverhältnisse gelöst werden, sind vielfältig. Einerseits ist es das mangelnde Lernleistungsvermögen, womit die Ausbildungsfirmen die Auflösung der Lehrverträge begründen, andererseits sind es die Lehrlinge und deren Erziehungsberechtigte selbst, die eine Auflösung wünschen.

Tausende brechen die Lehre ab, weil sie zum Lehrbeginn „berufsbildfremd“ eingesetzt werden und glauben, eine falsche Berufswahl getroffen zu haben oder Angst haben, den Lehrabschluss nicht zu schaffen. Vielen Lehrlingen wird auch nicht erläutert, was der konkrete Arbeitsauftrag mit dem Berufsbild zu tun hat.

Die Zahl der Lehrabbrecher könnte wesentlich gesenkt werden, wenn in allen Unternehmen die Lehrlinge ab dem sprichwörtlichen „ersten Tag“ berufsbildbezogene Tätigkeiten auszuführen hätten. Neben der Unterstützung einer besseren Lernmotivation, die dadurch wesentlich gefördert würde, wäre das für das Erreichen der steigenden Qualifikationsanforderungen und einer verbesserungsbedürftigen Glaubwürdigkeit der Lehre, dringendst nötig.

Die Einführung der bereits angesprochenen „Ausbildungsfortschrittskontrolle zur Mitte der Lehrzeit“ würde auch die Zahl der Lehrvertragsauflösungen stark verringern.

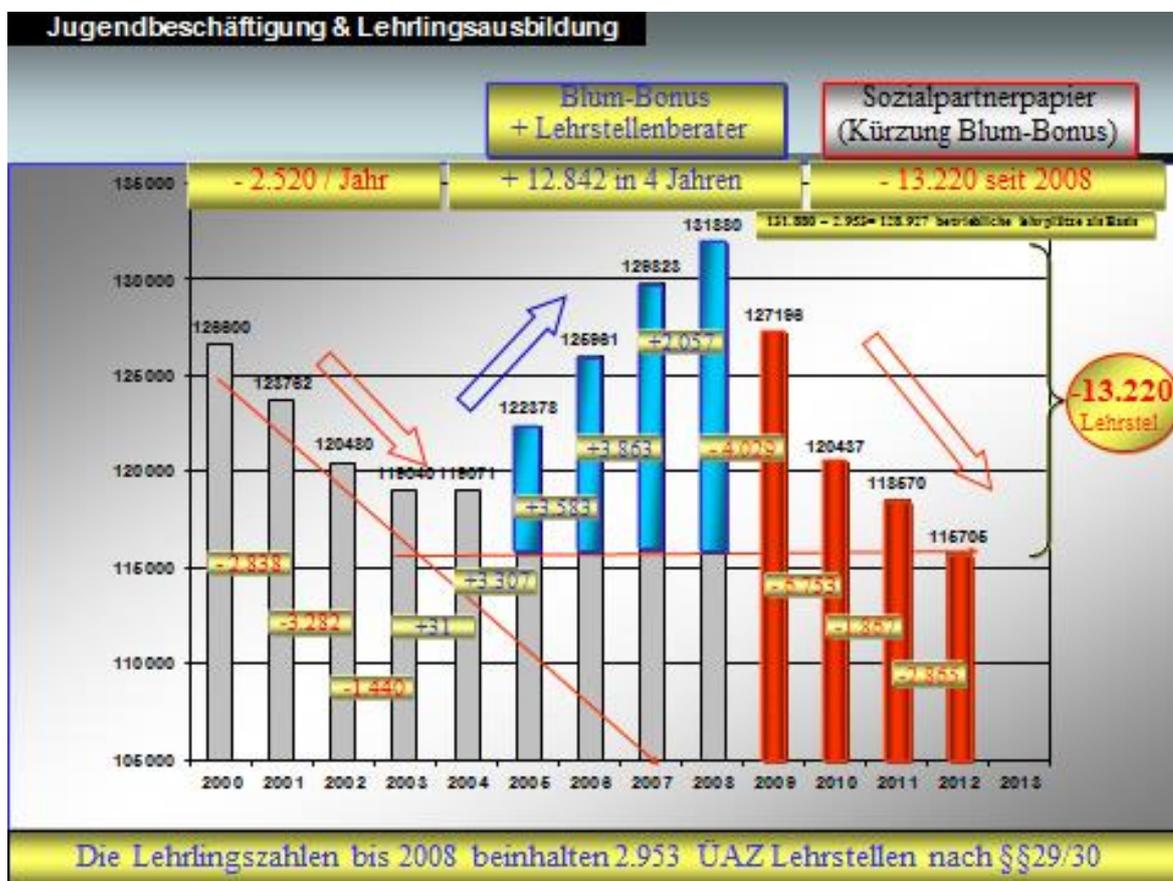
2. Einflusskomponenten, die dem Image der Lehre schaden

Die angeführten Einflusskomponenten und Ereignisse haben wesentlich zum sinkenden Image der dualen Ausbildung, der Lehre, beigetragen.

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 „BlumBonus“ 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 aber nicht erwähnt.
Tausende brechen jedes Jahr die Lehre ab, weil sie 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-Lehrgängen – ca. 8.000 – wurde 2008 der Lehrlingsstatus zuerkannt. Dadurch gelang es, die verlorengegangenen „betrieblichen Lehrstellen“ für die Öffentlichkeit unbeachtet zu lassen. Die negativen Auswirkungen dieser Entscheidung gehen zu Lasten des Images der Lehre.
Die Meinung seitens des WIFO im Weißbuch 2006, dass die künftigen Lehrlinge aus der Zielgruppe der Migranten kommen würden, ist nicht eingetroffen.

3. Das sinkende Image der Lehre beschleunigt den Lehrstellenschwund

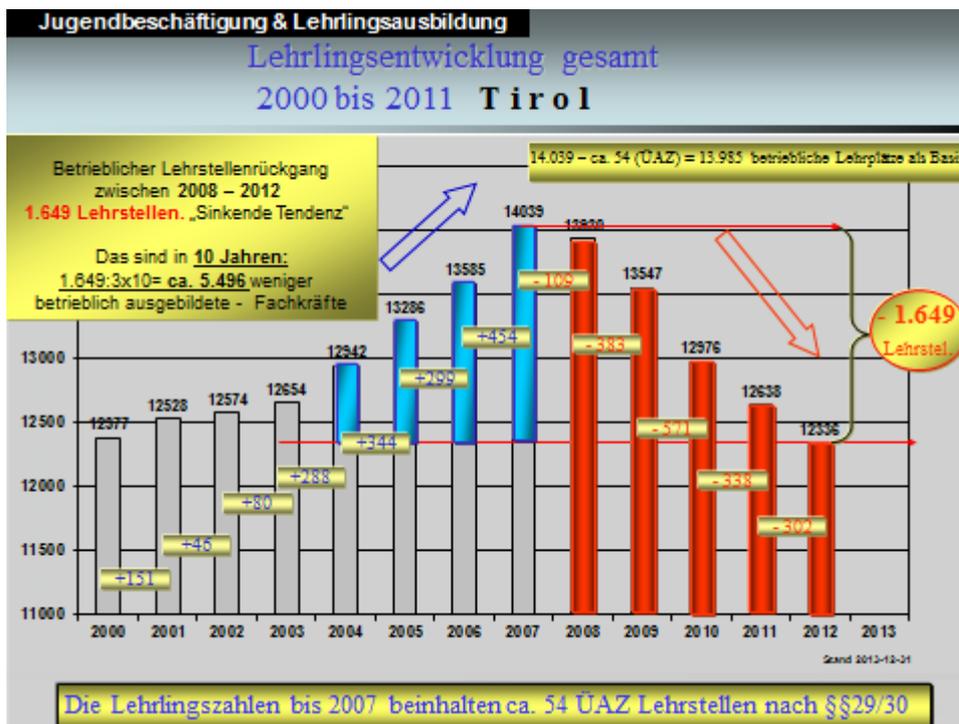
3.1 Lehrstellenentwicklung in Österreich gesamt



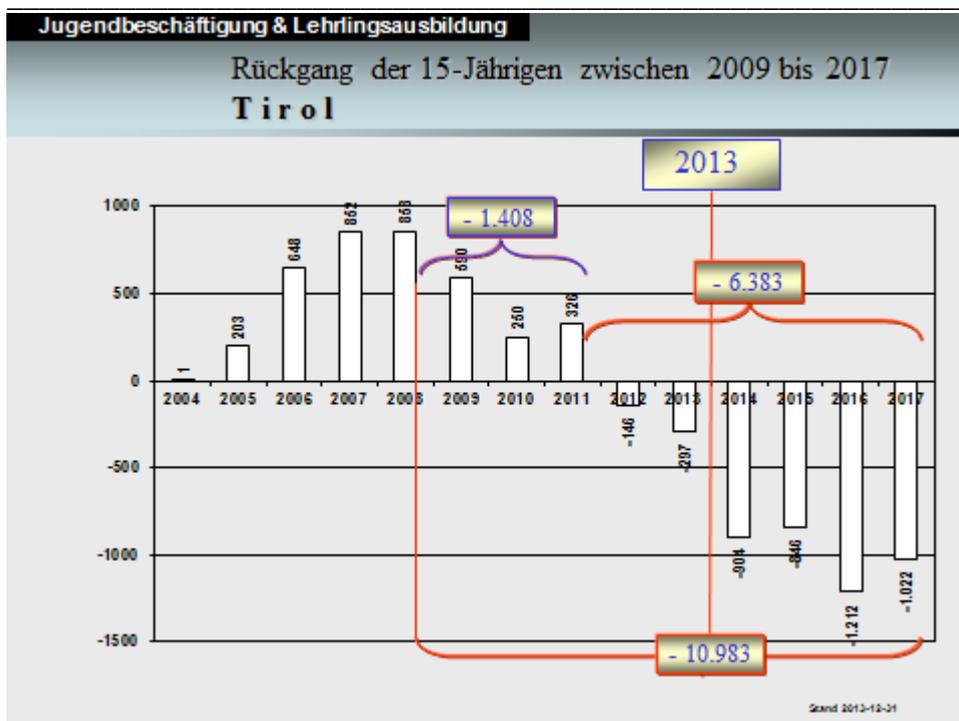
Dass mehr als der gesamte Demographie-Rückgang der 15-Jährigen zu Lasten der betrieblichen Lehrausbildung geht, ist schlichtweg unfassbar und als Katastrophe zu bezeichnen. Diese bedenkliche Entwicklung ausschließlich damit zu begründen, dass die Lehranwärter zusehends größere Lernmankos und ein „Null-Bock-Verhalten“ mitbringen, wäre zu einfach. Wir müssen uns angesichts dieser Situation auch die Frage stellen, warum die lernleistungsstarken Jugendlichen mehr und mehr der Lehre den Rücken zuwenden und schulische Bildungswege vorziehen.

Es ist bedenklich, dass die Verantwortlichen in der Politik und Sozialpartnerschaft noch immer nicht bereit sind, die Problematik zuzugeben und wirksame Optimierungsansätze einzuleiten. Dabei stehen wir erst am Anfang der Demographieentwicklung. Und es gibt keinen Grund zur Annahme, dass sich mit der derzeitigen Lehlingspolitik die Situation nicht weiter gravierend verschlechtert.

3.2 Lehrstellensituation in Tirol

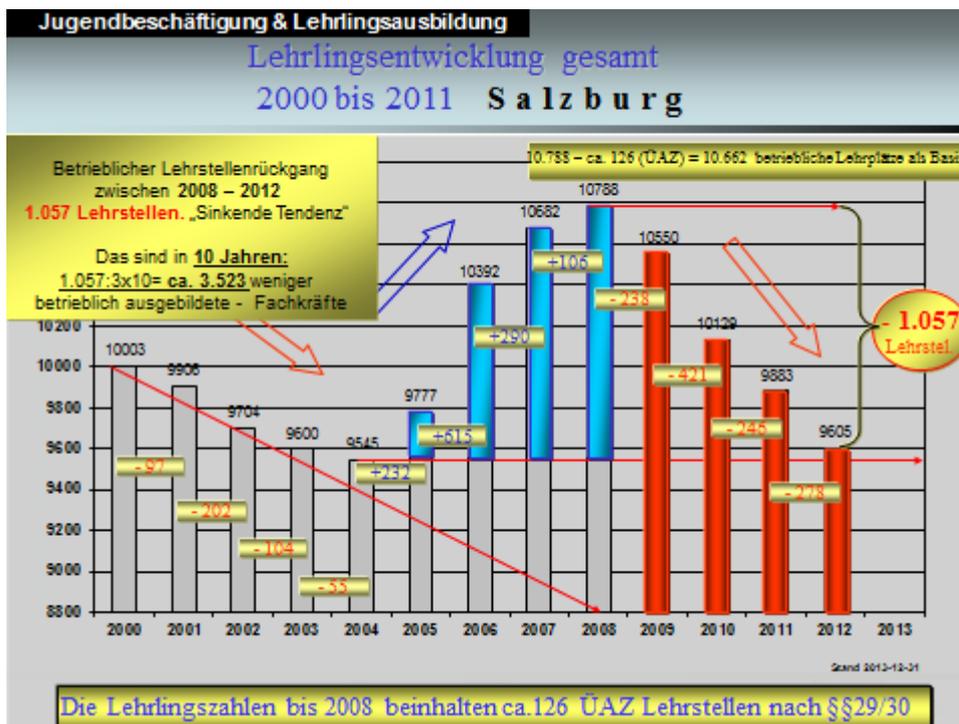


Der Lehrstellenschwund ist in Tirol dramatisch. Es sind mehr betriebliche Lehrstellen verloren gegangen, als die gesamte Demographie ausmacht.

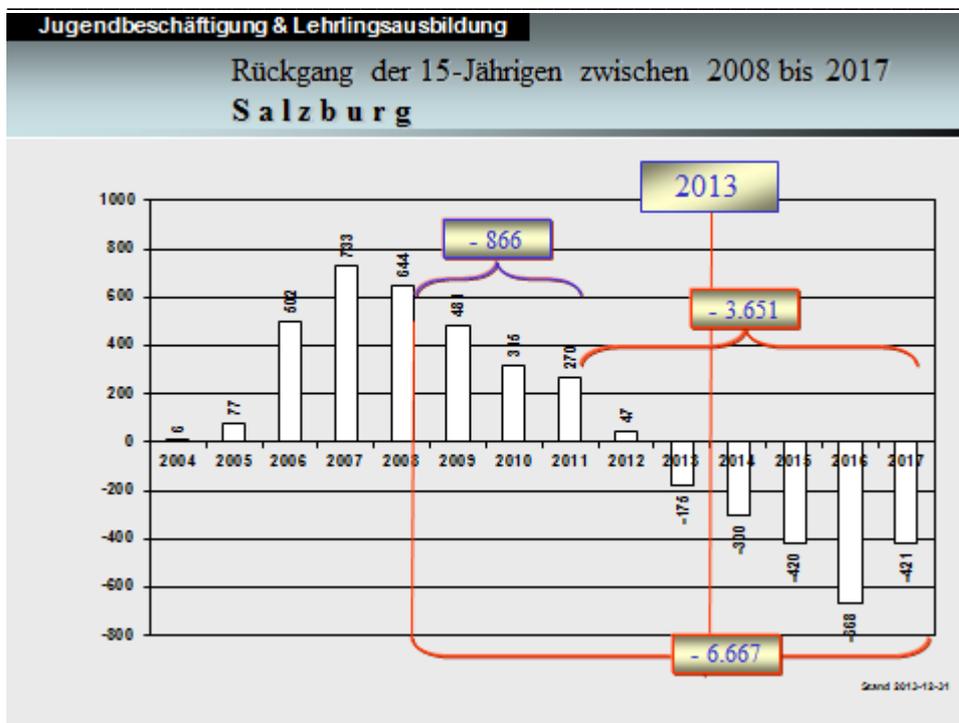


In Tirol steht der Hauptanteil der gesamten Demographieauswirkungen mit minus 6.383 der 15-Jährigen noch bevor. Die Fortsetzung der derzeitigen Lehrstellenentwicklung ist für die Wirtschaft und die Jugendbeschäftigung in diesem Bundesland mit gravierenden Auswirkungen verbunden.

3.3 Lehrstellensituation in Salzburg

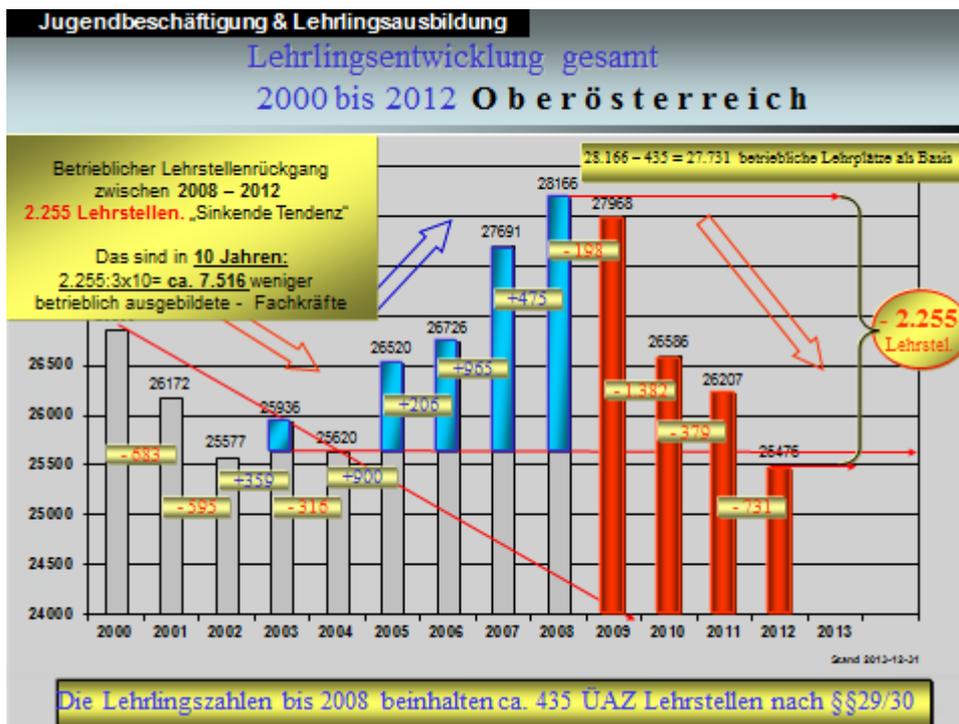


Der Lehrstellenschwund ist in Salzburg enorm. Es sind mehr betriebliche Lehrstellen verloren gegangen, als die gesamte Demographie ausmacht.

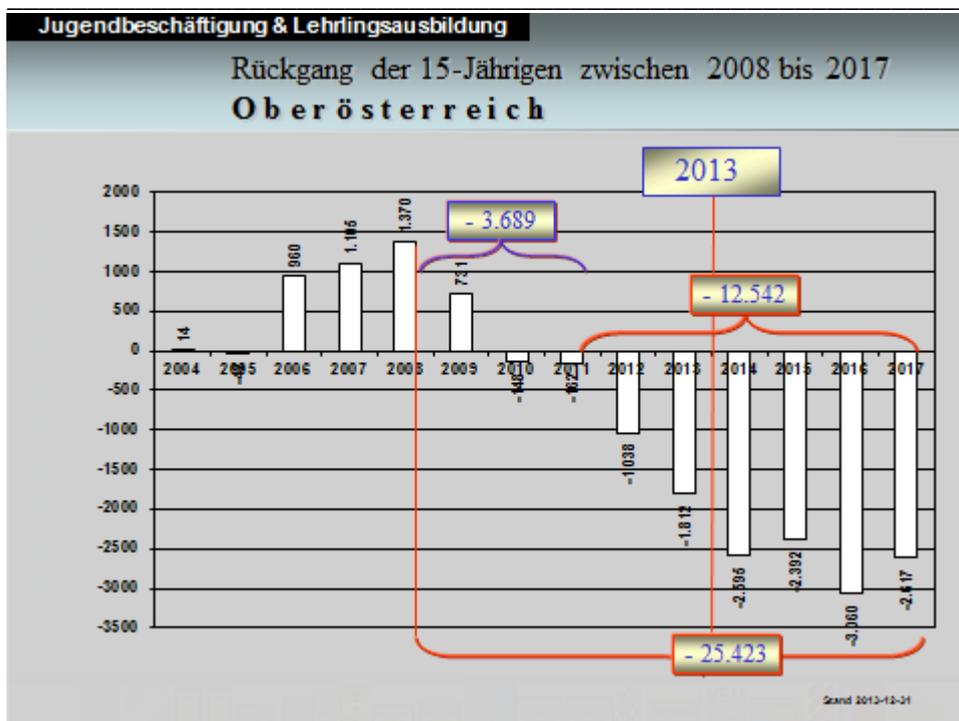


In Salzburg steht **der vierfache Anteil** der bisherigen Demographieauswirkungen mit 3.651 der 15-Jährigen noch bevor. Die Fortsetzung der derzeitigen Lehrstellenentwicklung ist für die Wirtschaft und die Jugendbeschäftigung in diesem Bundesland mit gravierenden Auswirkungen verbunden.

3.4 Lehrstellensituation in Oberösterreich

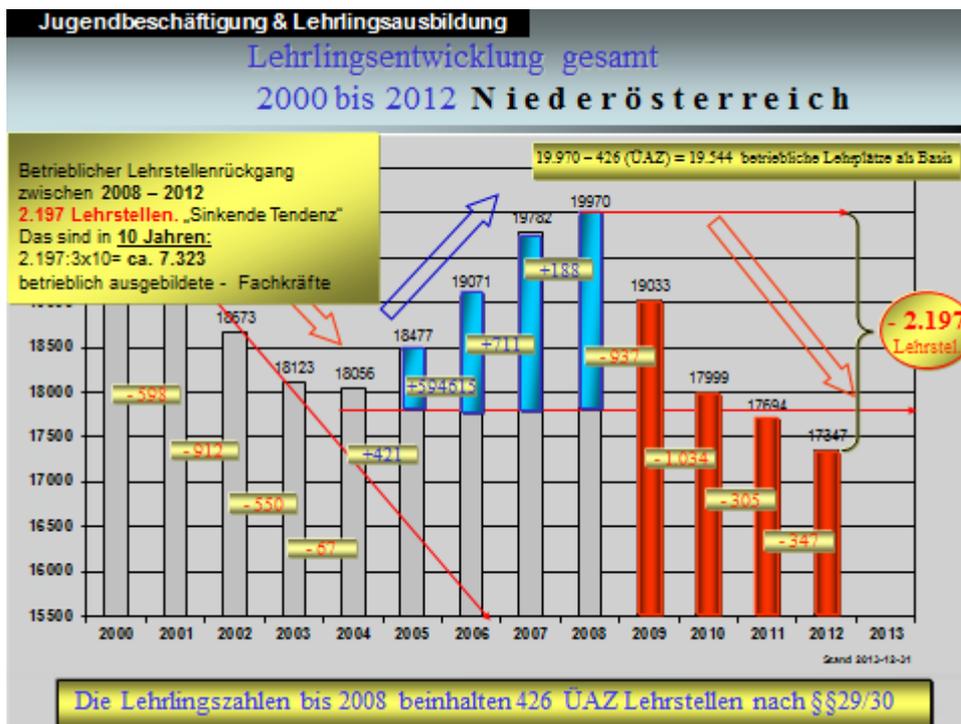


Über 61% der Demographie gingen in OÖ zu Lasten der betrieblichen Lehrstellen. Seit Anfang 2013 zeigt sich dieser Trend noch verstärkt.

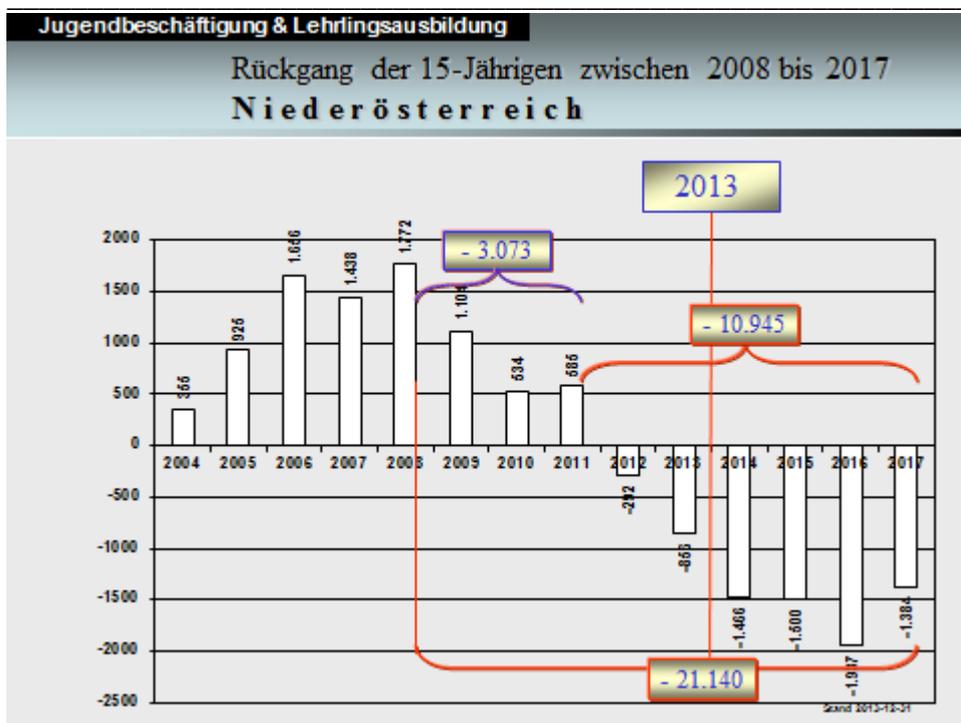


In OÖ steht der überwiegende Anteil der Demographieauswirkungen mit minus 12.542 der 15-Jährigen noch bevor. Die Fortsetzung der derzeitigen Lehrlingsentwicklung wird für den Wirtschaftsraum und die Jugend zu sehr großen Problemen führen.

3.5 Lehrstellensituation in Niederösterreich

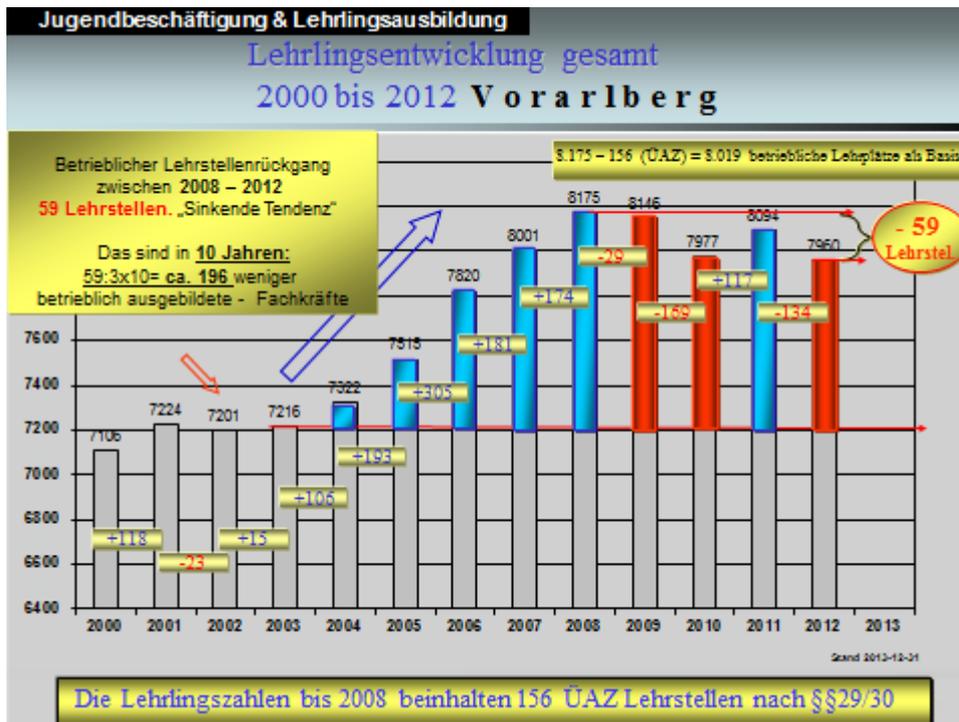


Über 71% der Demographie gingen in NÖ zu Lasten der betrieblichen Lehrstellen. Seit Anfang 2013 zeigt sich dieser Trend noch verstärkt.

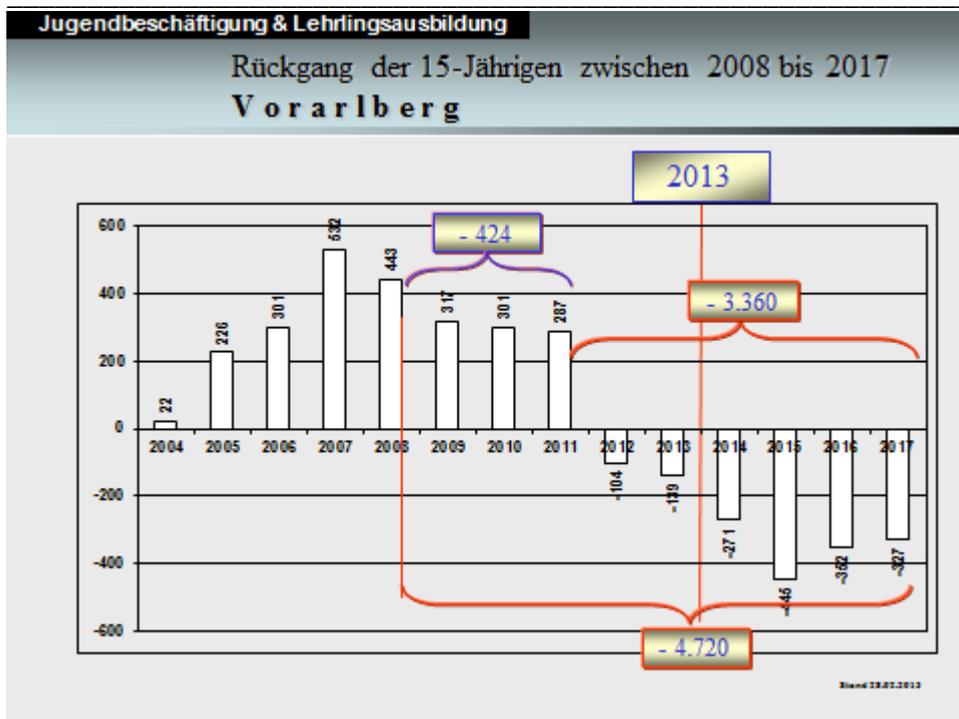


In NÖ steht der überwiegende Anteil der Demographieauswirkungen mit minus 10.945 der 15-Jährigen noch bevor. Die Fortsetzung der derzeitigen Lehrlingsentwicklung wirkt sich sowohl für die Jugendbeschäftigung als auch für die Erhaltung des Wirtschaftsstandortes enorm schlecht aus.

3.6 Lehrstellensituation in Vorarlberg

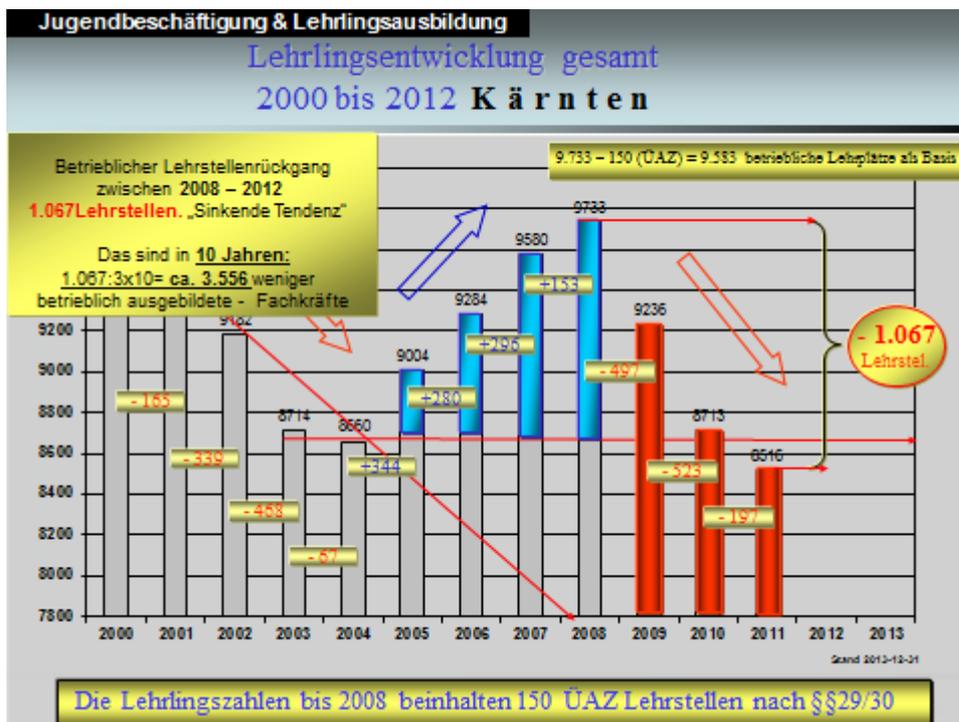


Nur ca. 20% der Demographie gingen in Vorarlberg bislang zu Lasten der betrieblichen Lehrstellen. Ein Ergebnis, das nicht grundlos so positiv ist.

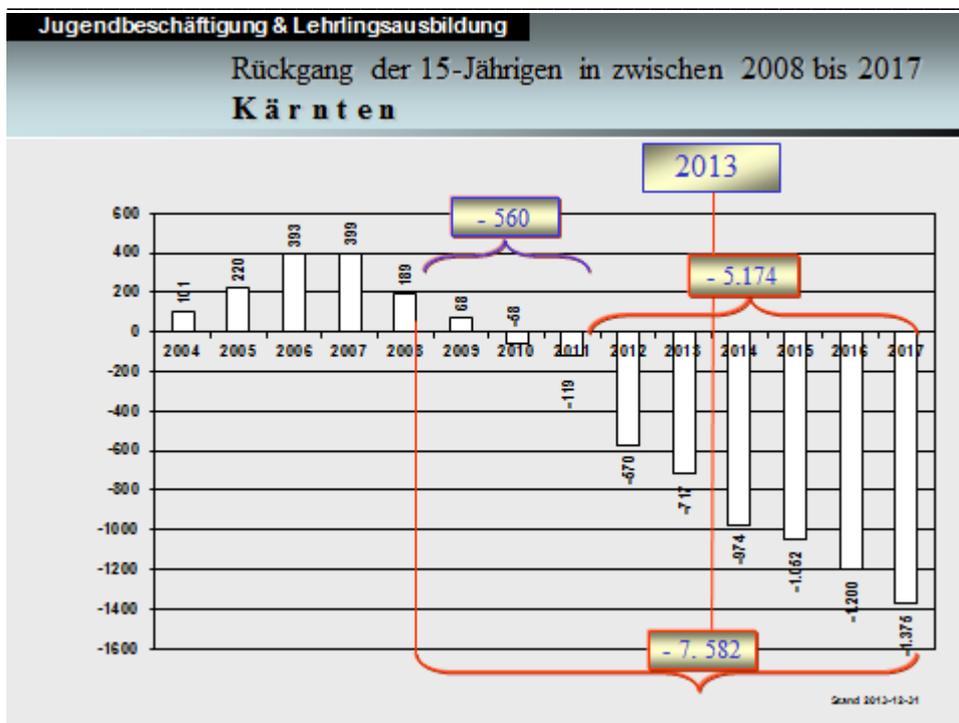


Vorarlberg steht vor großen Herausforderungen. **Der achtfache Anteil** der Demographieauswirkungen mit minus 3.360 der 15-Jährigen steht noch bevor. Die Lehrstellenentwicklung in den ersten drei Monaten dieses Jahres zeigt mit über 8% weniger Erstjahrlehrlingen, was noch auf Vorarlberg zukommt.

3.7 Lehrstellensituation in Kärnten

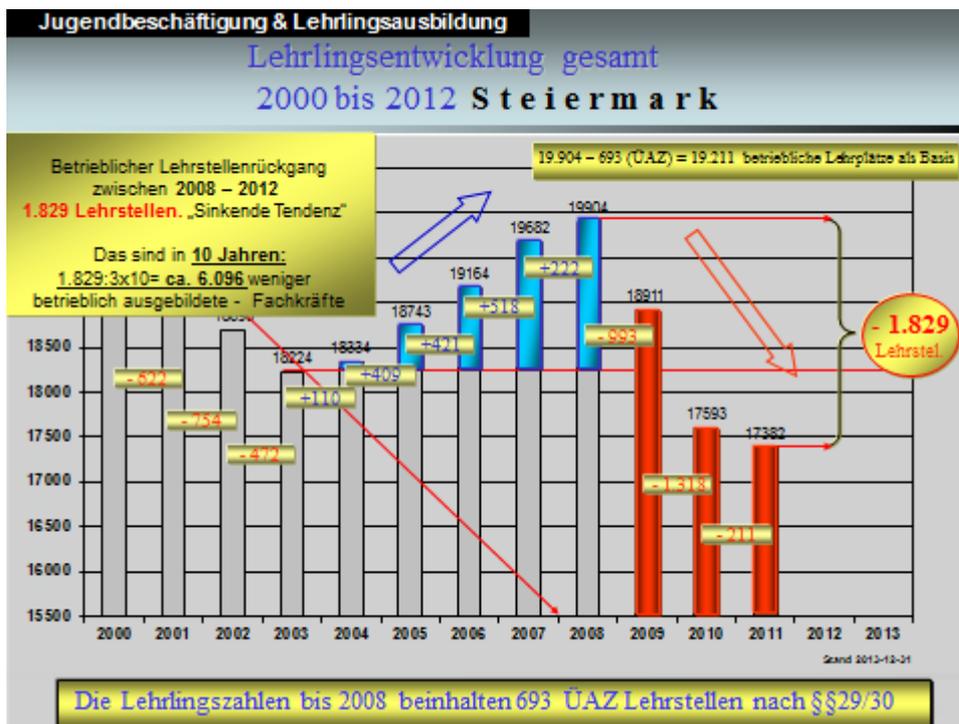


Der Lehrstellenschwund ist in Kärnten dramatisch. Es sind mehr betriebliche Lehrstellen verloren gegangen, als die gesamte Demographie ausmacht.

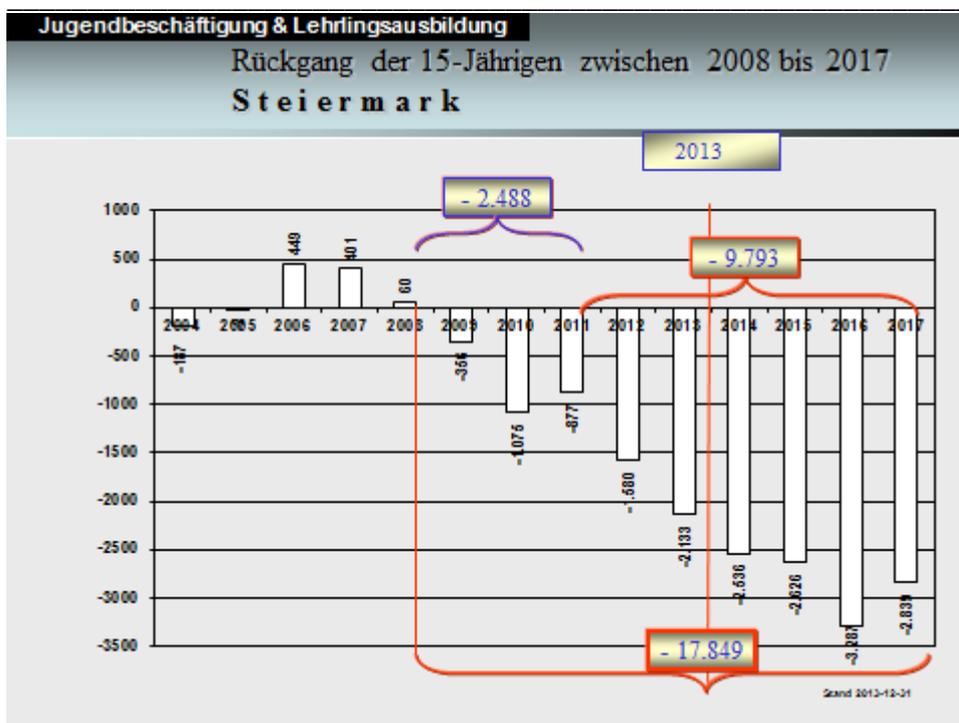


In Kärnten steht **der neunfache Anteil** der bisherigen Demographieauswirkungen mit 5.174 der 15-Jährigen noch bevor. Die Fortsetzung der derzeitigen Lehrstellenentwicklung belastet die Wirtschaft und die Jugendbeschäftigung für die Zukunft in kaum vorstellbarem Ausmaß.

3.8 Lehrstellensituation in der Steiermark

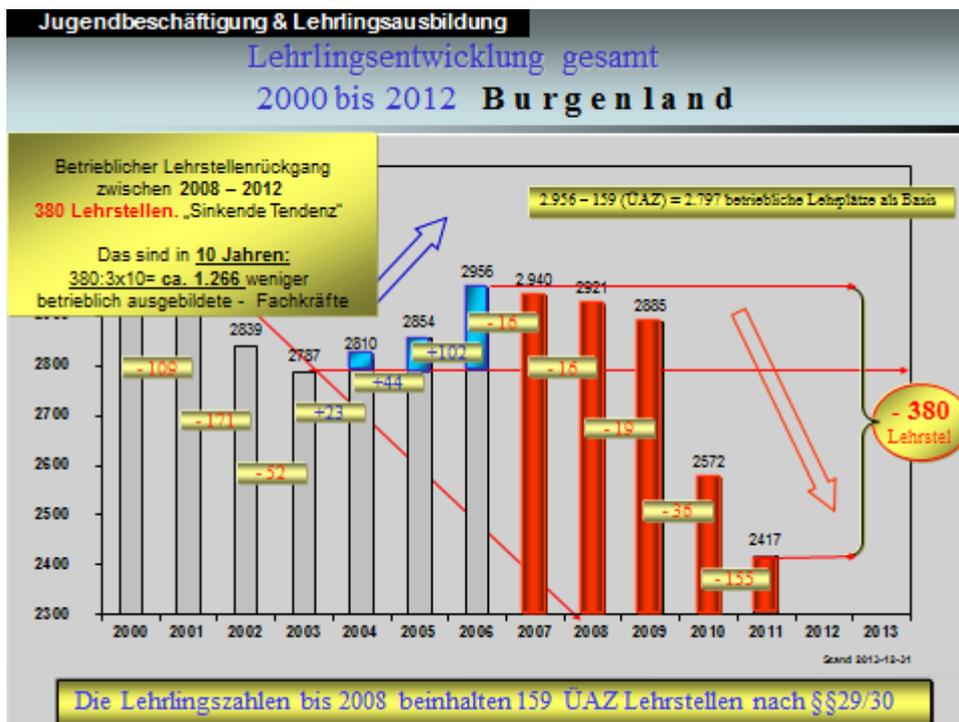


Über 73% der Demographie gingen in der Steiermark zu Lasten der betrieblichen Lehrstellen. Seit Anfang 2013 zeigt sich dieser Trend noch verstärkt.

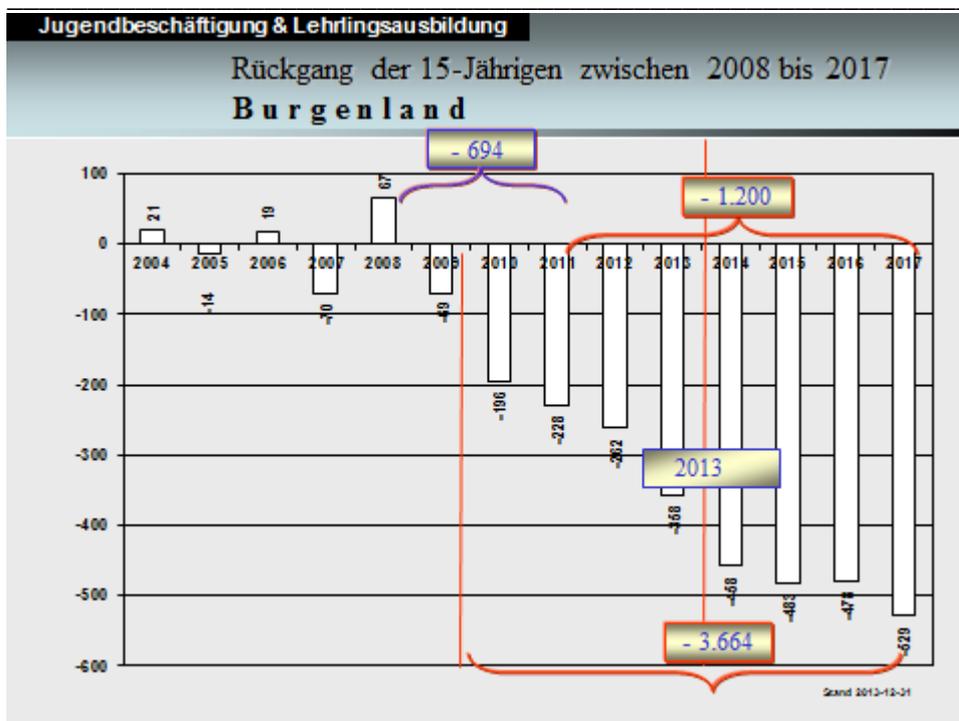


In der Steiermark steht **der vierfache Anteil** der bisherigen Demographieauswirkungen mit 9.793 der 15-Jährigen noch bevor. Die Fortsetzung der derzeitigen Lehrstellenentwicklung ist für die Wirtschaft und die Jugendbeschäftigung in diesem Bundesland nicht nachvollziehbar verkraftbar.

3.9 Lehrstellensituation im Burgenland

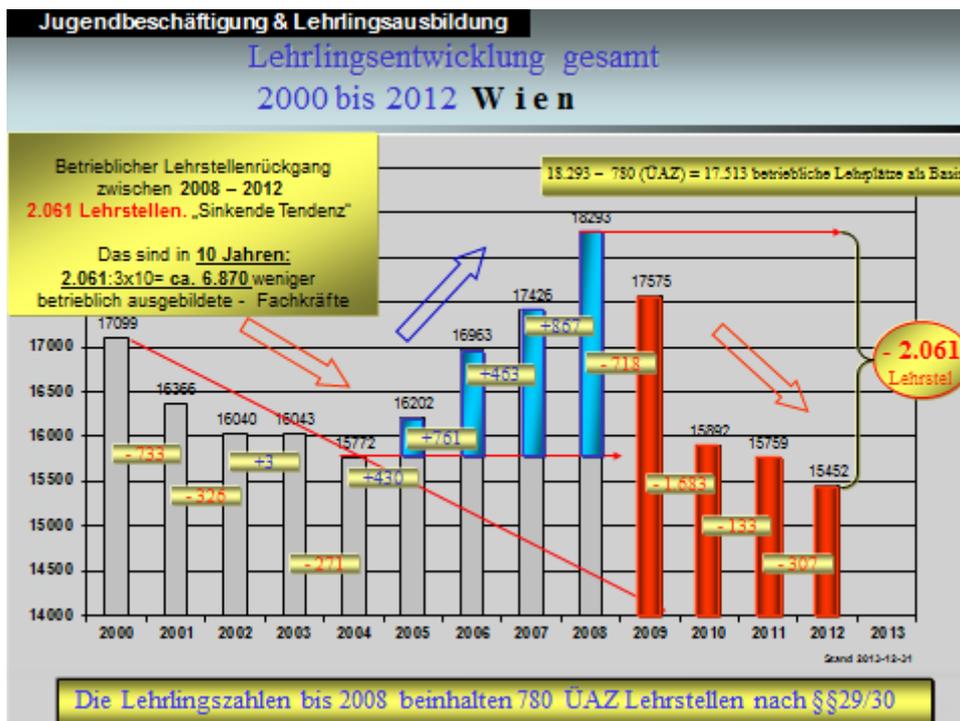


Über 54% der Demographie gingen zu Lasten der betrieblichen Lehrstellen. Angesichts der geringen Lehrstellendichte ein viel zu hoher Wert.

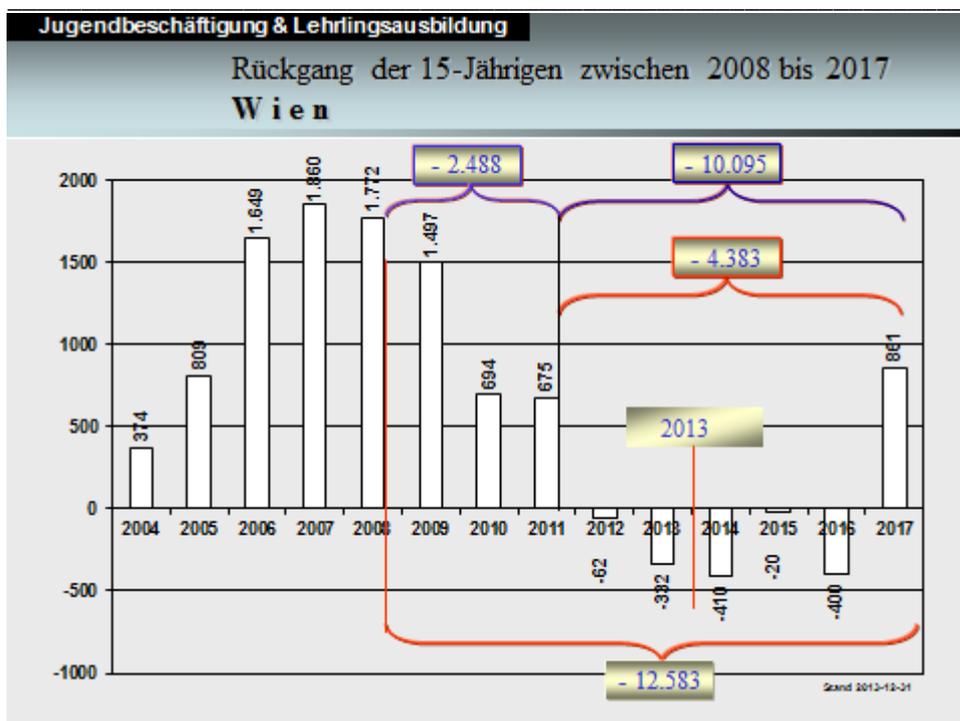


Die im Burgenland noch anstehenden Demographieauswirkungen mit 1.200 weniger 15-Jährigen darf sich angesichts des niedrigen Anteils an Lehrlingen – unter 30% – nicht zu Lasten des dualen Systems auswirken.

3.9.1 Lehrstellensituation in Wien



Über 82% der Demographie gingen in Wien zu Lasten der betrieblichen Lehrstellen. Seit Anfang 2013 zeigt sich dieser Trend noch verstärkt.



Wien stehen noch Demographieauswirkungen von **4.383 weniger 15-Jährigen** bevor. Es wird enormer Anstrengungen bedürfen um zu verhindern, dass der bisher hohe Prozentsatz von über 80% zu Lasten der betrieblichen Lehrausbildung geht.

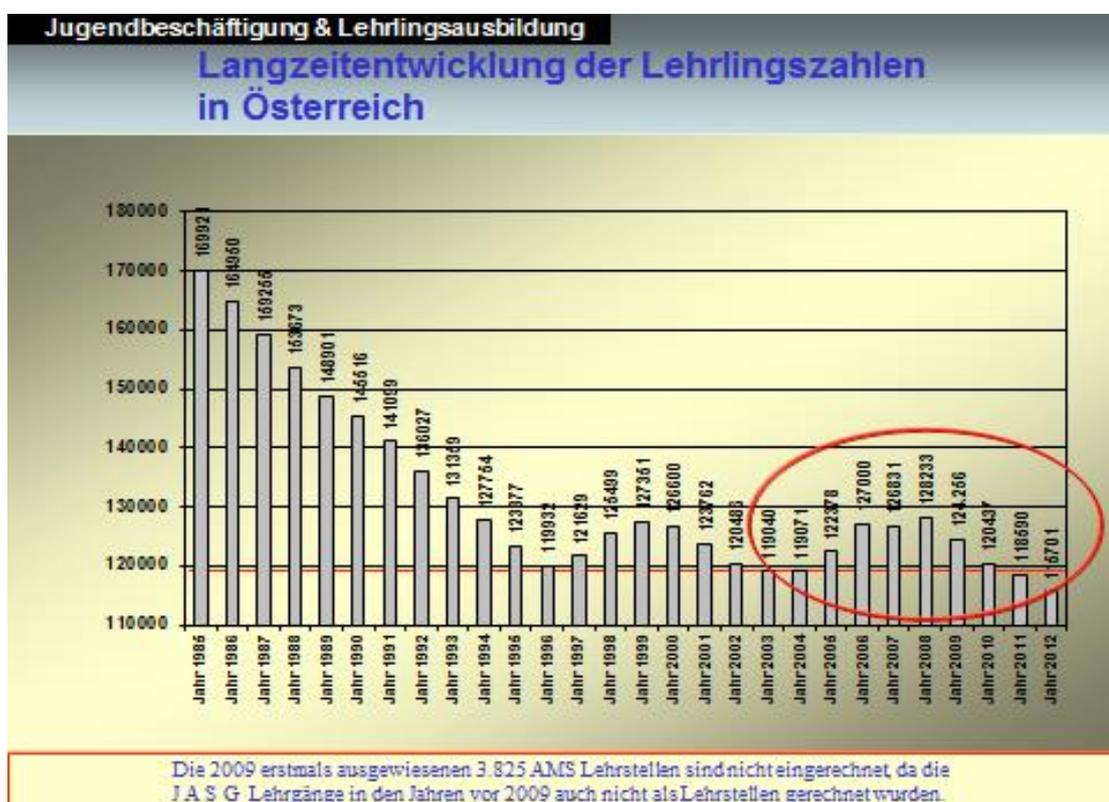
4. Die Lehrlingszahlen gingen zwischen 2004 bis 2008 stark nach oben

Die Lehrlingszahlen gehen, mit Ausnahme der Zeit zwischen 2004 bis 2008, seit vielen Jahren zurück. Im Zeitabschnitt 2004 bis 2008 aber ging die Zahl der betrieblichen Erstjahrlehrlinge sofort und in der Folge zwangsläufig auch die Gesamtzahl der Lehrlinge um 12.500 stark nach oben.

Mit dem neuen Lehrlingspaket 2008 gingen auf den Monat genau die Zahlen der betrieblichen Erstjahrlehrlinge wieder stark zurück. Bis Ende 2013 waren es über 13.000 betriebliche Lehrstellen, die verloren gingen. Und 5.000 Betriebe haben sich, wie bereits angeführt, von der Lehrlingsausbildung zurückgezogen.

Anmerkung:

Die wiederholt verbreitete Aussage, die Lehrlingszahlen gingen seit Jahrzehnten nur noch zurück, stimmt demzufolge nicht. Es werden allerdings oft Grafiken gezeigt, an denen die Lehrlings-Zunahme nicht ersichtlich ist. Die Zeitspanne der Bewertungspunkte wird in diesen Darstellungen so langfristig festgelegt, dass sie den Aufwärtstrend 2004 bis 2008 überspringen und somit nicht erkennen lassen.



5. Image-Aufwertung 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“ bekunden, dass ihr Kind eine Lehre macht, dürfen wir von einem zukunftsversprechendem Image der Lehre sprechen.

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.

5.1 Viele erwarten oder hoffen, dass die Kinder anderer Familien eine Lehre machen

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

5.2 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 zu oft eine untergeordnete Rolle, solange die Lehre mit einem sinkenden Image behaftet ist.

5.3 Viele Unternehmen leiden unter dem sinkenden Image der Lehre

Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe nimmt ihre Ausbildungsverantwortung sehr ernst. Sie bilden zehntausende Jugendliche zu hervorragenden Fachkräften pro Jahr aus und geben ihnen in den meisten Fällen auch Beschäftigung.

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.

6. Lösungsansätze:

6.1 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 einigen Bundesländer 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 markierten Themen werden in den nächsten Punkten detailliert begründet.

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.
Die Fachelite im betrieblichen Bereich ebenso erwähnen, wie jene mit „Lehre & Matura“.
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 vorhanden sein. Nachhilfe ab 15 ist bereits Reparatur.
Die Berufswahl nach „Eignung und Neigung“ ist ausschlaggebend für einen Ausbildungserfolg. Voraussetzung ist, dass der Jugendliche seine Fähigkeiten bis 15 selbst erkennt.
Unternehmen, die nachweisbar schlecht ausbilden, unter Erfolgsdruck stellen.
Wiedereinführung von Lehrstellenberatern auf Bundesebene wie zwischen 2004 bis 2008.
Errichtung von: „Der Lehre vorgelagerte Kompetenzzentren mit QS“ für die Aufnahme von „Schwachen Lehrlingen“ insbesondere im Bereich der KMUs.

6.2 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 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, übersehbaren Mittel wären kaum besser investiert, als in eine zeitgemäße und überzeugende Qualitätssicherung der Lehrausbildung.

Qualitätssicherung zur Mitte der Lehrzeit als wichtigste Maßnahme zur Verbesserung der Ausbildungseffizienz.

**€ 3.000,-
Qualitäts-Bonus**

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

Kosten bei 33.000 betrieblichen Lehrlingen im zweiten Lehrjahr € 99 Mio.

6.3 Förderung betrieblicher Lehrstellen, durch die Blum-Bonus-Förderphilosophie.

BlumBonus-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 insbesondere vertretbar, da ein hoher Mittelrückfluss – Refinanzierungseffekt – nachgewiesen werden kann.

Modellerklärung 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,- für die gesamte Lehrzeit**

BlumBonus-Neu mit integrierter Qualitätssicherung – ein Zukunftsmodell

Neu bei diesem Modell ist die begrenzte Förderzahl von 5 Lehrlingen pro Lehrbetrieb und Jahr. Die Anwendung der veränderten Förderphilosophie verhindert jegliche Missbrauchsunterstellungen 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.

Wie die duale Ausbildung in Österreich wieder an Vertrauen und Stellenwert gewinnen kann.

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.

Die Ablehnung des „BlumBonus“ und des „Qualitätsbonus“ mit der Begründung von zu hohen Kosten, wird durch den nachstehenden Vergleich unglaubwürdig.

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

Mittelrückfluss – Refinanzierungsnachweis

Neben dem erheblichen Unterschied der Ausbildungskosten, die der Staat für die Lehrlingsausbildung gegenüber den schulischen Bildungswegen ausgibt (siehe Übersicht auf Seite 22), 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 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: 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	g e s a m t € 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

Beispiel: 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.

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.

Beispiel: Friseur-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.

	Bruttolohn	Trinkgeld	Sozialversg. DG+DN in %	Sozialversg. gesamtin	Abgaben gesamt € pro Monat	Abgaben 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		

6.4 **Treuebonus, um zu verhindern, dass Betriebe die Lehrausbildung aufgeben**

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 seit 2008 über 5.000 Lehrbetriebe – von 40.000 auf 35.000 – die Ausbildung gänzlich eingestellt haben und diese Zahl laufend größer wird sowie tausende von ausbildenden Unternehmen die Lehrlingszahlen sukzessive zurückfahren, ist es dringend erforderlich, diese Idee, die „Einführung eines Treuebonus“, jetzt ernsthaft auf den Prüfstand zu stellen. Es sind Großunternehmen, aber 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.



Projektbeschreibung „Treuebonus“ Kurzform

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

Wie die duale Ausbildung in Österreich wieder an Vertrauen und Stellenwert gewinnen kann.

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

6.5 Drei Fördermodelle als Sofortlösung und die möglichen Maximalkosten

Angesichts der prekären Lehrstellen- und Fachkräfteentwicklung wäre es höchst fahrlässig, nach wie vor weiterhin die wenig wirksamen Aktivitäten und Projekte gegen den steigenden Lehrstellenschwund und den Rückgang der Ausbildungsbetriebe anzubieten bzw. einzusetzen. Zwischenzeitlich sind alle drei hier angeführten Projekte erforderlich um eine schnelle Verbesserung zu erreichen. Die Einführung der Qualitätssicherung gewährleistet den wirksamsten Einfluss auf das Image der dualen Ausbildung. Und da sich der Qualitäts-Bonus zusätzlich sowohl auf die Erhaltung von Lehrstellen als auch auf die Schaffung neuer - zusätzlicher - Ausbildungsplätze positiv auswirkt, muss diesem Projekt die oberste Priorität gegeben werden. Es ist ein strategisch angelegtes Langzeitprojekt.

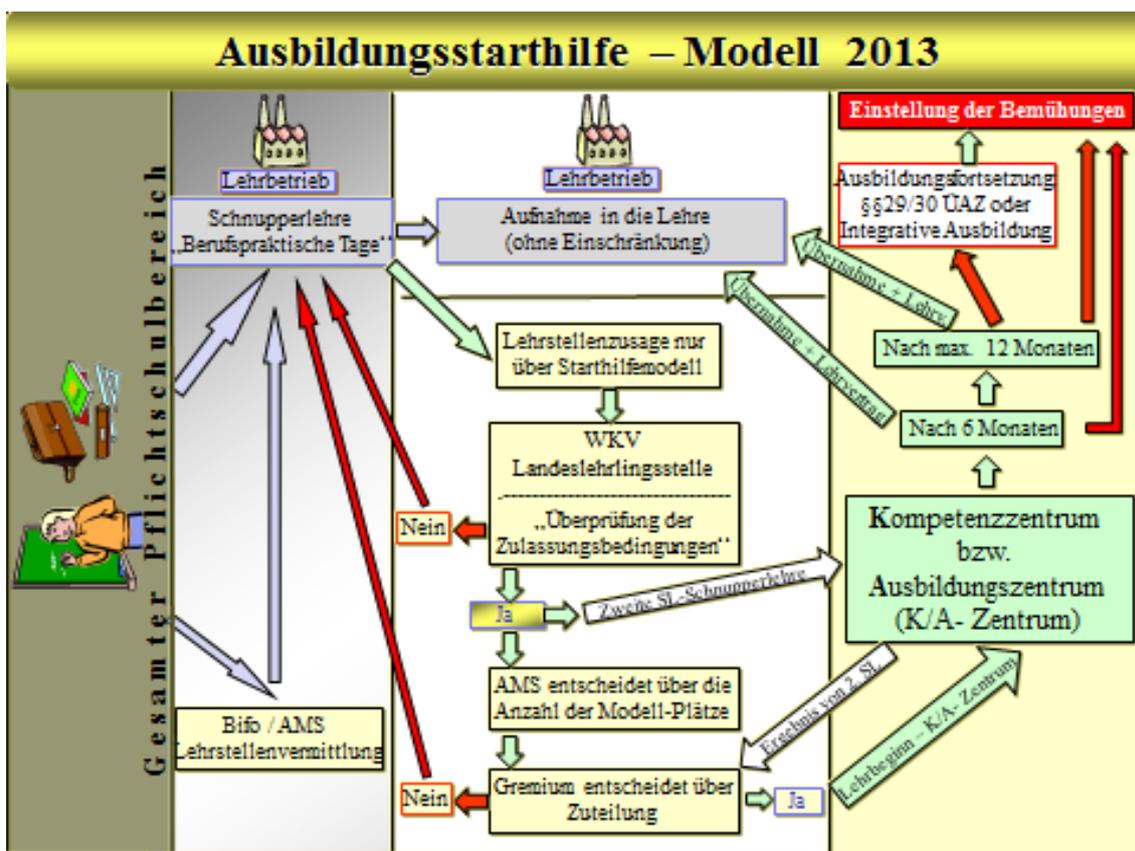


Ab dem Zeitpunkt, an dem die Qualitätssicherung österreichweit in allen Lehrberufen und in allen Bundesländern verpflichtend vorgeschrieben ist, sollte man auf die unter Priorität II+III laufenden Förderprojekte verzichten können.

Wichtig ist noch anzumerken, dass Jugendliche, die zur Mitte der Lehrzeit die Ausbildungsfortschrittskontrolle – 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.

Der Lehre vorgelagerte Kompetenzzentren für mehr betriebliche Lehrstellen

Das Projekt zielt darauf ab, dass lernleistungsschwächeren Jugendlichen eine Lehrausbildung ermöglicht wird, ohne dass die Ausbildungsbetriebe ein unübersehbares Risiko eingehen müssen.



Projektphilosophie in Kurzform:

Die für dieses Projekt in Frage kommenden Jugendlichen beginnen ihre Lehre in einem Ausbildungs-Kompetenzzentrum. Nach sechs Monaten sollte infolge einer gezielten Intensivausbildung und spezieller persönlicher Betreuung der Ausbildungsstand, die Fach-

kompetenz und das soziale Verhalten ausreichen, um in jenes Unternehmen zu wechseln, von dem der Lehrling zuvor eine Lehrstellenzusage bekommen hat. Sollte das Ausbildungsziel nach dieser Zeit für einen Wechsel noch nicht ausreichen, kann im Ausnahmefall der Verbleib im Ausbildungs-Kompetenzzentrum um maximal sechs Monate verlängert werden. Sollte auch nach einem Jahr die Ausbildungsfähigkeit für eine Übernahme des Lehrlings in den vorgesehenen Lehrbetrieb nicht vertretbar sein, muss die Möglichkeit bestehen, die Lehre im Ausbildungszentrum-ÜAZ bis zum Lehrabschluss weiterzumachen. Das bedeutet, dass nur Lehrlingsanwärter für jene Berufe aufgenommen werden können, die das Ausbildungs-Kompetenzzentrum im Bedarfsfall auch fertig ausbilden kann.

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

Ab diesem Zeitpunkt bekommt der Lehrling nicht mehr das Taschengeld in Höhe von € 270,-, sondern die reguläre Lehrlingsentschädigung inklusive einem neuen Lehrvertrag mit Zeitanrechnung.

Das Projekt beinhaltet 7 Phasen für die Umsetzung:

Da diese Ausführungen nicht dazu vorgesehen sind, das ganze Projekt darzustellen, möchte ich dennoch die Phase 1 als Beispiel und Sensibilisierung anführen.

Phase I: Einstellungsablauf:

Die Unternehmen bieten wie bislang direkt oder über das AMS Lehrplätze an und laden interessierte Lehrlingsanwärter/Innen zur Schnupperlehre (betriebspraktische Tage) ein. Aufgrund der Abschlusszeugnisse der Pflichtschulen und der Erkenntnisse aus der Schnupperlehre entscheidet der Betrieb, ob der Jugendliche bei ihm eine Zusage für eine „normale“ Lehrstelle bekommt oder die Lehrstellenzusage nur in Verbindung mit der Absolvierung des „Starthilfeprojektes“ möglich ist.

Eine Gesamtbeschreibung dieses Projektes – Ausbildungsstarthilfemodell – in dem viele in Frage kommende Ausbildungseinrichtungen aufgezeigt werden, ist auf der Homepage von KommR Egon Blum www.egon-blum.at einsehbar.

Pilotprojekt ab 2013 in Vorarlberg

Beim Arbeitsmarktgipfel der Vorarlberger Landesregierung am 19. April 2013, bei dem alle Sozialpartner mit anwesend waren, wurde die Freigabe für ein Pilotprojekt in Vorarlberg erteilt. Als Kompetenzzentrum wurde das AZV-Ausbildungszentrum Vorarlberg gewählt.

Im AZV können Berufe aus den Bereichen Metall und Holz sowie Maler und Logistikberufe bis zum Lehrabschluss erlernt werden. In der Anfangsphase werden insgesamt 20 Lehrlinge mit Start September 2013 aufgenommen. Je nach Übernahmekostenquote nach 6 Monaten in die zugesagten Ausbildungsbetriebe können erneut bis zu 20 Jugendliche in den zweiten Turnus starten.

Das Projekt empfiehlt sich für alle Bundesländer.

In den meisten Bundesländern gibt es seit langer Zeit überbetriebliche Ausbildungsstätten, in denen nach §§29/30 BAG gut ausgebildet wird. Einige davon könnten als Kompetenzzentren in Frage kommen. Die Führung eines Kompetenzzentrums darf nur in Verbindung mit einer nachweisbaren Qualitätssicherung genehmigt werden.

Beispiele:

- ° **Wien:** Jugend am Werk
- ° **Steiermark:** Schulungszentrum Fohnsdorf
- ° **Kärnten:** BFI Kärnten Berufsförderungsinstitut
- ° **Oberösterreich:** Bietergemeinschaft BFI OÖ – WIFI OÖ
- ° **Niederösterreich:** BFI NÖ – Landesstelle
- ° **Salzburg:**
- ° **Burgenland:** BFI Burgenland
- ° **Tirol:**
- ° **Vorarlberg:** Ausbildungszentrum Vorarlberg

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 jährlich auch in Österreich tausende jungen 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 die meisten, 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 mit sich. Österreichweit eingesetzte Nachschulungsprogramme sind lobenswert, aber dennoch nur 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 ausbildungsunfähig bzw. erwerbsunfähig bekannt sind, verbirgt sich ein nicht erhebliches 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 Schulabgänger 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. Es reicht allerdings nicht, nur das derzeitige zur Verfügung stehende Potential zu sehen, sondern jenes muss dazu gerechnet werden, das lukriert werden kann, wenn den Jugendlichen im Pflichtschulzeitraum bei Bedarf rechtzeitig die richtige Hilfe und Unterstützung zuteil wird.

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 der Prävention in der Schülersausbildung 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 Hauptmankos 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.
Viele Jugendliche haben wegen fehlender Perspektiven eine mangelnde Lehrnmotivation.
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 anscheinend 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.
Ein zusätzliches Pflichtschuljahr – bis 16 – garantiert nicht zwangsläufig bessere Schulabgänger.

7. Schlusswort

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, weist entweder auf mangelndes Insiderwissen hin oder auf die Peinlichkeit, zugeben zu müssen, für Fehlentwicklungen direkt oder indirekt mitverantwortliche zu sein. Ob als Manager in der Privatwirtschaft, als Unternehmer, als Sozialpartner – gleich welcher Partei – oder Politiker, 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 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 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 muss jetzt zum Thema der Landeshauptleute werden.

Die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, insbesondere auch die Jugendbeschäftigung, ist nur dann möglich, wenn es dem jeweiligen Bundesland gelingt, ihr Territorium als Produktions- und Dienstleistungsstandort aufrecht zu erhalten oder zu verbessern. Das ist aber nur machbar, 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 – Facharbeiter aus der Lehre – unverzichtbar.



Bei künftigen Koalitionsverhandlungen – vermutlich im Herbst 2013 – müssen Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerinteressenvertretungen und insbesondere die Landeshauptleute fordern, dass die betriebliche Lehrlingsausbildung mehr und in der richtigen Form gefördert wird. Durch die in diesem Papier aufgezeigten Lösungsansätze können enorme Ausgaben im Sozial- und im Arbeitsmarkt-bereich weit ergebniswirksamer eingesetzt werden als bisher. Es sind nicht die Mittel die fehlen, sondern es ist die Investitionsphilosophie, die auf die Zukunft und die derzeitige Situation ausgerichtet werden muss.

KommR Egon Blum