

Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung

aus der Sicht Schweizer Betriebe



**Zusammenfassung und Einzelaspekte
der Studienergebnisse von
Stefan C. Wolter und Jürg Schweri**

Bern, März 2003

Breite Projektträgerschaft

Das Projekt wurde durch die Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern (FfB) unter der Leitung von Dr. Stefan C. Wolter und in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik durchgeführt. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) sowie das Bundesamt für Statistik (BFS) unterstützten die Studie als Hauptfinanzierungspartner. Die Studie erfolgte in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in Bonn, welches seine langjährige Erfahrung mit Kosten-Nutzen-Studien in der Berufsbildung einbrachte und zur gleichen Zeit vergleichbare Daten in Deutschland erhoben hat.

Impressum

Herausgeber:

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), 3003 Bern
in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik (BFS)

Autoren:

PD Dr. Stefan C. Wolter, Jürg Schweri

Auskunft:

Forschungsstelle für Bildungsökonomie (FfB)
Universität Bern
Volkswirtschaftliches Institut
Gesellschaftsstrasse 49, 3012 Bern
PD Dr. Stefan Wolter; Tel. 062 835 23 90
Jürg Schweri; Tel. 031 631 32 69
ffb@vwi.unibe.ch

Vertrieb:

GEWA Büroservice
Tannholzstrasse 14, 3052 Zollikofen
Fax: 031 919 13 14, E-mail: service@gewa.ch

Originaltext:

Deutsch

Layout:

Maxomedia, Agentur für visuelle Kommunikation, Bern

Redaktion:

Claire Houriet Rime

© Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).

Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Angabe der Quelle gestattet

Internet:

www.bfs.admin.ch, www.bbt.admin.ch, www.vwi.unibe.ch/ffb

Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe

Das schweizerische Berufsbildungssystem hat in den letzten Jahren grosse Reformanstrengungen und viel Dynamik erlebt, doch fehlen bisher zu vielen offenen Fragen statistische Daten für wissenschaftliche Analysen. Mit einer repräsentativen Erhebung bei über 2300 Betrieben untersucht die Studie der Forschungsstelle für Bildungsökonomie (FfB) der Universität Bern die wirtschaftlichen Auswirkungen der Lehrlingsausbildung für die ausbildenden Betriebe. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Ausbildung für die Betriebe im Durchschnitt lohnt, dass die Zahlen sich aber insbesondere nach Lehrberufen stark unterscheiden und vertiefte Analysen nahe legen.

Lehrlingsausbildung – ein marktwirtschaftlich geprägter Teil unseres Bildungswesens

Im Gegensatz zu vollschulisch ausgerichteten Teilen unseres Bildungswesens, die vom Staat alleine reguliert werden, bestimmen ökonomische Motive unmittelbar und spürbar die Form und das Ausmass der Lehrlingsausbildung in der Schweiz. Viele Jugendliche könnten keine Berufslehre in Angriff nehmen, wenn nicht auch die Wirtschaft dieser Ausbildungsform verpflichtet wäre und dementsprechend Lehrplätze zur Verfügung stellen würde. Obwohl die Berufslehre als System ein Zusammenspiel zwischen Wirtschaft, Staat und den Auszubildenden darstellt, ist die Grundvoraussetzung für eine Lehrlingsausbildung schweizerischen Zuschnitts die Bereitschaft der Wirtschaft, für Schulabgänger/innen Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu schaffen. Diese Bereitschaft wiederum hängt nicht nur davon ab, ob sich ein Unternehmen mit dieser Form der (Aus-)Bildung identifiziert. Die wirtschaftlichen Aussichten der Branche, des Betriebes oder des auszubildenden Berufes sind gleichermassen ausschlaggebend. Auf einen kurzen Nenner gebracht kann man davon ausgehen, dass, falls die Ausbildung von Lehrlingen ökonomisch keinen Sinn machen würde, diese in ihrer heutigen Form schwerlich überleben könnte.

Obwohl ökonomische Faktoren offensichtlich bedeutend sind, sind diese in Bezug auf die Lehrlingsausbildung in der Vergangenheit praktisch nie vertieft untersucht worden – eine Lücke, welche mit der vorliegenden Studie teilweise geschlossen werden kann.

Welche Kosten, welcher Nutzen?

Für einen Betrieb ist die Einstellung eines Lehrlings mit vielen Pflichten verbunden, soll doch der Schulabgänger während seiner Lehrzeit vor allem auch eine Ausbildung im Lehrbetrieb selbst bekommen. Diese Ausbildung ist nicht kostenlos und stellt eine betriebliche Investition in den Lehrling dar. Rund neunzig Prozent aller Kosten einer Berufslehre sind Lohnkosten und zwar je hälftig Lehrlingslöhne und Löhne für Ausbilder/innen. Die verbleibenden zehn Prozent der Kosten betreffen Verbrauchsmaterial, Anlagekosten (Maschinen, Arbeitsplatzausstattung etc.) und sonstige Kosten. Weil eine Berufslehre neben der Ausbildung auch immer die konkrete Arbeit im Beruf (oder zu Lehrbeginn in Form von Hilfsarbeiten) zum Gegenstand hat, sind Lehrlinge aus der Sicht der Unternehmung zumindest teilweise auch Arbeitskräfte.

In der Zeit, in der Lehrlinge mehr oder weniger qualifizierte Tätigkeiten verrichten, steuern sie ihren Teil an die betriebliche Produktion und somit zum Mehrwert der Unternehmung bei. Hätte der Betrieb keine Lehrlinge, würde ihm diese Produktionsleistung entgehen oder aber er müsste die Lehrlinge durch andere Arbeitskräfte ersetzen.

Je stärker ein Betrieb in die Ausbildung eines Lehrlings investiert, desto unwahrscheinlicher wird es, dass bei Lehrabschluss die Kosten der Lehre durch die produktiven Leistungen des Lehrlings kompensiert werden können. Denn die Ausbildungsintensität erhöht auf der einen Seite die Ausgaben für die Ausbilder/innen und auf der anderen Seite reduziert sie die Zeit, die ein Lehrling für produktive Tätigkeiten im Betrieb zur Verfügung hat. Aber in solchen Fällen muss die

Erhebung eines repräsentativen, detaillierten Datensatzes

Die vorbereitenden Arbeiten für die Datenerhebung begannen Mitte 2000. Als Grundlage für die Entwicklung des eigentlichen Fragebogens diente ein Fragebogenentwurf des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) in Bonn, welcher an die schweizerischen Gegebenheiten angepasst wurde. Im Oktober 2000 begann der Pretest des zweistufigen Erhebungsverfahrens, welcher die Machbarkeit bestätigte und letzte Optimierungen der Fragebogen ermöglichte.

Anfang Februar 2001 wurden die Vorabklärungsbogen an 39800 Betriebe verschickt, die vom methodischen Dienst des Bundesamtes für Statistik (BFS) als geschichtete Stichprobe gezogen worden waren. Rund die Hälfte der ausbildenden Betriebe erklärte sich im Screening bereit, einen Fragebogen auszufüllen. Diese 4778 Betriebe erhielten im Mai den ungefähr dreissigseitigen Fragebogen zugeschlacht. Von den angeschriebenen Betrieben retournierte knapp die Hälfte den ausgefüllten Fragebogen.

Von November 2001 bis Mai 2002 wurden die Fragebogen nach festgelegten Kriterien überprüft. Bei fehlenden, unklaren oder unplausiblen Angaben wurde mit den Betrieben telefonisch wieder Kontakt aufgenommen, um die Angaben zu verifizieren und gegebenenfalls zu korrigieren. Auf diese Weise wurde rund die Hälfte der Betriebe nochmals kontaktiert. Mitte 2002 wurden vom BFS die Hochrechnungsgewichte ermittelt und von der Forschungsstelle für Bildungsökonomie die Kostenzahlen gemäss dem Kostenmodell berechnet. Seit Herbst 2002 laufen nun die Analysearbeiten, die im Sommer 2003 mit einem Projektbericht in Buchform einen ersten Abschluss finden werden.

Lehrlingsausbildung für den Betrieb kein Verlustgeschäft sein, da selbst nach Lehrabschluss noch Nutzen für den ausbildenden Betrieb anfallen kann. Gerade bei intensiven Ausbildungen mit hohem Engagement von Seiten des Arbeitgebers kann man im Regelfall davon ausgehen, dass der Betrieb sich dadurch seine eigenen, zukünftigen Fachkräfte ausbilden will und somit die Lehrlinge auch weiterbeschäftigen wird. Durch eine Weiterbeschäftigung der eigenen Lehrlinge kann er sich die (teuren) Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sparen, die bei der Einstellung externer Fachkräfte anfallen würden.

Daneben verspricht die Lehrlingsausbildung für den Betrieb eine Reihe von weiteren Erträgen, die sich allerdings aufgrund ihrer qualitativen Ausprägung schwer in monetär bewertete Grössen umrechnen lassen. Grundsätzlich kann man aber davon ausgehen, dass die erwähnten Kosten- und Nutzenaspekte der Lehrlingsausbildung für den Betrieb jene Grössen darstellen sollten, die bei einem Entscheid Lehrstellen anzubieten oder nicht für die Entscheidungsfindung herangezogen werden.

Kosten- und Nutzen-Modell (vereinfachte Darstellung)

| | |
|---|---|
| <p>Bruttokosten</p> <p>= Lehrlingslöhne + Ausbilderkosten (hauptamtliche und nebenamtliche) + Personaladministration (inkl. Rekrutierungskosten) + Anlagekosten (Geräte, Maschinen, Raummieten etc.) + Materialkosten (Verbrauchsmaterial, Übungsmaterial) + Sonstige Kosten (externe Kurse etc.)</p> | <p>Nutzen I (produktive Leistungen)</p> <p>= Zeit an unqualifizierten Tätigkeiten * Lohn einer unqualifizierten Arbeitskraft + Zeit an qualifizierten Tätigkeiten * Leistungsgrad * Lohn einer qualifizierten Arbeitskraft</p> |
| <p>Nettokosten = Bruttokosten ./. Nutzen I</p> | |
| <p>Nutzen II (rekrutive Opportunitätsenerträge)</p> <p>= Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten von externen Fachkräften * Anteil der Lehrlinge, die beim ausbildenden Betrieb verbleiben</p> | |
| <p>Gesamtnettokosten = Nettokosten ./. Nutzen II</p> | |

Empirische Resultate für die Schweiz

Die für das Jahr 2000 bei 2352 Schweizer Betrieben erhobenen Zahlen für die Ausbildungsphase sind, getrennt nach zwei-, drei- und vierjährigen Lehren, in den *Abbildungen 2-4* zusammengefasst. Die Bruttokosten werden aus der Summe aller von den Betrieben zu tragenden, oben erwähnten Kostenbestandteilen gebildet und betragen pro Jahr im Durchschnitt zwischen 20000 und 30000 Franken. Den Bruttokosten stehen durchschnittliche produktive Leistungen in der Höhe von 18000 bis 36000 Franken gegenüber. Aus der Differenz von Bruttokosten und produktiven Leistungen ergeben sich die durchschnittlichen Nettokosten, welche aussagen, ob im entsprechenden Lehrjahr ungedeckte Kosten verbleiben oder Nettoerträge anfallen (negative Werte). Die Summe der Nettokosten über die Lehrjahre ist für zwei-, drei- und vierjährige Lehren gleichermaßen negativ, d.h. im Durchschnitt lohnt sich die Lehre für die ausbildenden Betriebe.

Bei fast zwei Dritteln aller Betriebe rechnet sich die Lehrlingsausbildung trotz der hohen Kosten also schon während der Lehrzeit, d.h. die durch die Ausbildung entstehenden Kosten werden durch die produktiven Leistungen der Lehrlinge kompensiert, in den meisten Fällen gar überkompensiert.

Besonders aussagekräftig ist es, den Verlauf der Kosten-Nutzenströme über die Lehrzeit zu beobachten. Die Bruttokosten steigen mit der Lehrzeit aufgrund der zunehmenden Lehrlingslöhne, doch steigen die produktiven Leistungen über die Lehre stärker an.

Somit resultieren sinkende Nettokosten beziehungsweise zunehmende Nettoerträge. Das letzte Lehrjahr ist jeweils das für die Betriebe rentabelste. Bei den vierjährigen Lehren sind die Unterschiede zwischen den Lehrjahren besonders ausgeprägt. In den ersten beiden Lehrjahren wird offensichtlich in das Humankapital der Lehrlinge investiert, was sich in niedrigen produktiven Leistungen und hohen Nettokosten äussert, während in den darauf folgenden Lehrjahren ein entsprechend hoher Nutzen erzielt werden kann.

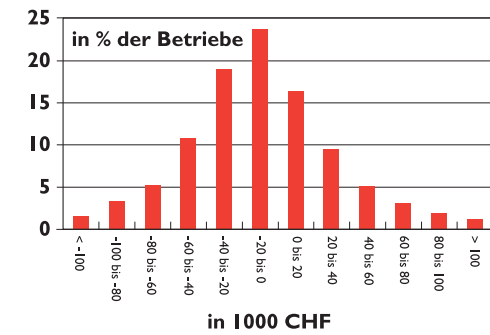


Abbildung 1
Nettokosten während der Lehrzeit, Verteilung der Betriebe

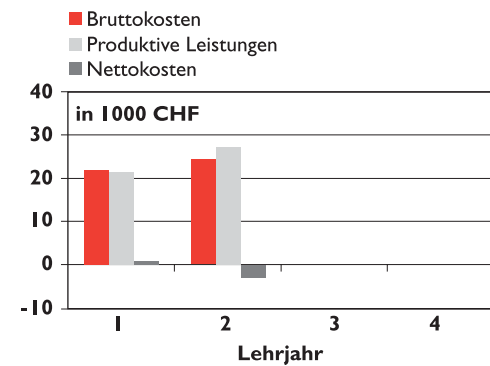


Abbildung 2
Durchschnittliche Kosten und Nutzen einer 2-jährigen Lehre

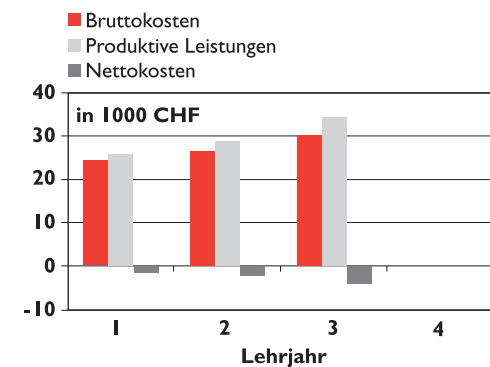


Abbildung 3
Durchschnittliche Kosten und Nutzen einer 3-jährigen Lehre

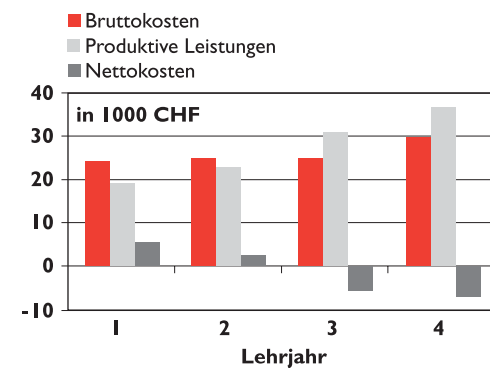


Abbildung 4
Durchschnittliche Kosten und Nutzen einer 4-jährigen Lehre

Wenn man die Kosten der Lehrlingsausbildung für alle Lehrverhältnisse in einem Jahr hochrechnet, ergeben sich Bruttokosten von fast fünf Milliarden Schweizer Franken (dies sind nur die direkten Ausgaben der Betriebe). Diesen gesamtwirtschaftlichen Kosten steht die produktive Leistung der Lehrlinge gegenüber, die sich insgesamt auf etwas mehr als fünf Milliarden Schweizer Franken beläuft. Dies ergibt (siehe *Tabelle 1*) für das Jahr 2000 einen Nettonutzen aus der Lehrlingsausbildung für die Betriebe von fast 400 Millionen Franken.

Tabelle 1: Kosten und Nutzen (in CHF) der betrieblichen Lehrlingsausbildung im Jahr 2000

| | Pro Lehrling und Lehrjahr | Total (in Mio.) |
|-----------------------|---------------------------|-----------------|
| Bruttokosten | 26052 | 4800.2 |
| Produktive Leistungen | 28144 | 5185.8 |
| Nettonutzen | 2093 | 385.6 |

Das positive Ergebnis, dass sich die Lehrlingsausbildung für die (im Jahr 2000) ausbildenden Betriebe lohnt, muss differenziert betrachtet werden. Die Kosten und Nutzen unterscheiden sich stark nach Betriebsgrössen, Branchen, Sprachregionen und insbesondere nach Lehrberufen. *Abbildung 5* zeigt berufsspezifische Unterschiede für sechs ausgewählte Berufe. Die Beträge sind als Differenz zu den übrigen Berufen definiert.

Die Spannweite der Ergebnisse, markiert durch die äusserst lohnende Elektromonteur/in-Ausbildung auf der einen und der teuren Lehrberufe Elektroniker/in und Polymechaniker/in auf der anderen Seite, ist gross und bedarf sicherlich einer Klärung. Bei den Lehrberufen Elektromonteur/in und Polymechaniker/in handelt es sich in beiden Fällen um vierjährige Lehren, aber die Organisation der Lehre ist deutlich anders. So werden Polymechaniker/innen in den ersten beiden Lehrjahren viel intensiver betrieblich ausgebildet, was hohe Ausbildnerkosten (siehe auch *Abbildung 6*) verursacht und natürlich die verfügbare Zeit für den produktiven Arbeits-einsatz schmälert. In den beiden ersten Lehrjahren erarbeiten Elektromonteur/innen jährlich schon produktive Erträge von rund

30000 Franken, während sich diese Erträge bei den Polymechaniker/innen nur auf etwas über 10000 Franken belaufen.

Die *differenzierte* Analyse der Kosten- und Nutzenkomponenten der Lehrlingsausbildung zeigt vor allem, dass es, auch bezogen auf die ökonomischen Aspekte der Ausbildung, *die* Lehrlingsausbildung nicht gibt. Die gewichtigsten Unterschiede ergeben sich – wie eben gezeigt – zwischen auszubildenden Berufen, aber auch zwischen Branchen und Betrieben unterschiedlicher Grösse. So bilden Grossbetriebe zwar vor allem andere (teurere) Berufe aus als Kleinbetriebe; teilweise aber auch die gleichen Berufe mit ganz anderen Kosten- und Nutzenfolgen.

Ebenso unterschiedlich sind die Kosten- und Nutzenverläufe bei Berufslehren verschiedener Längen, wie es bereits in den *Abbildungen 2–4* angedeutet wurde. Die Detailanalyse der Lehrberufe zeigt aber auch, dass innerhalb ein und desselben Lehrberufes unterschiedliche zeitliche Abläufe der Ausbildung und der produktiven Tätigkeit beobachtet werden können. Gewisse Betriebe investieren anfänglich mehr, um ihre grössere Investition später über eine gestiegene Produktionsleistung wieder wettmachen zu können.

Abbildung 1 zeigte die Verteilung der Nettokosten, welche in den ausbildenden Betrieben anfallen. Die Abbildung illustriert deutlich, dass Mittelwerte nicht für alle Betriebe gültig sind. Bei fast zwei Dritteln aller Betriebe rechnet sich die Lehrlingsausbildung trotz der hohen Kosten schon während der Lehrzeit, d.h. die durch die Ausbildung entstehenden Kosten werden durch die produktiven Leistungen der Lehrlinge kompensiert, in den meisten Fällen gar überkompensiert. Für das verbleibende Drittel der Betriebe (häufig grössere Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitenden) bedeutet die Lehrlingsausbildung eine Investition in zukünftige Erträge, die nach Lehrabschluss anfallen. Ein Teil dieser Erträge der Investition in die Lehrlingsausbildung entstehen durch Einsparungen, weil man weniger externe Fachkräfte einstellen muss. Dadurch kann man Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sparen. Diese Einsparungen sind vor allem bei den

grösseren Betrieben am ausgeprägtesten. Somit können also die grösseren Betriebe schon einen grossen Teil ihrer tendenziell höheren Nettokosten während der Lehrzeit durch die anfallenden Opportunitätsbeiträge wettmachen.

Wir können auch beobachten, dass bei Betrieben mit hohen rekrutiven Opportunitätsbeiträgen die Verbleibsquote der Lehrabsolventen/innen (Zahl der Lehrlinge, die nach Lehrabschluss beim ausbildenden Betrieb verbleiben) signifikant höher ist als bei den übrigen Betrieben. Auch für Betriebe mit hohen Nettokosten während der Lehre ist die totale Kosten-Nutzenbilanz, unter Einbezug der Erträge nach Lehrabschluss, somit mehrheitlich positiv.

Neue Formen der Lehrlingsausbildung

Die Innovationsfähigkeit des Lehrlingswesens hat sich in den letzten paar Jahren nicht nur in der Schaffung von Lehrreglementen für neue Berufe oder Berufsfelder oder in der Reform bestehender Ausbildungsgänge gezeigt, sondern auch in der Neustrukturierung der Lehrlingsausbildung durch die Schaffung so genannter autonomer Ausbildungszentren. Obwohl quantitativ gesehen noch weit hinter der traditionellen dualen Form zurückliegend, zeigt die Auslagerung der vormals rein betrieblichen Ausbildung in ein externes, autonomes Ausbildungszentrum Trends auf, welche die Lehrlingsausbildung von morgen ausmachen werden. Gleichzeitig kann man an diesen wenigen, schon bestehenden Zentren sowohl die Stärken, wie auch die Schwächen der Lehrlingsausbildung einfacher und besser diagnostizieren. Sie sind so etwas wie die Labors der Berufsbildung.

Aus ökonomischer Sicht gibt es mindestens zwei Gründe, welche es für eine Reihe von Firmen und Berufen sinnvoll erscheinen lassen, die Lehrlingsausbildung vollständig oder teilweise an ein externes Ausbildungszentrum abzugeben. Der erste Grund widerspiegelt einen allgemeinen Trend in der Geschäftswelt, Tätigkeiten, die auf der einen Seite spezialisiertes *Know-how* erfordern, aber auf der anderen Seite nicht zum

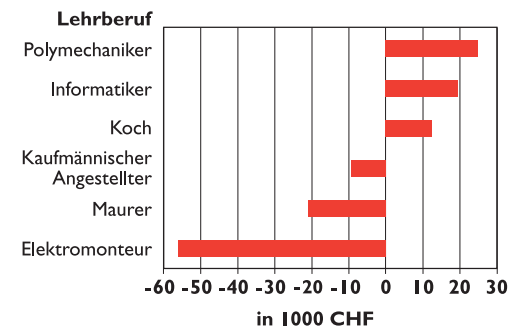


Abbildung 5
Abweichung der Nettokosten vom Durchschnitt der übrigen Berufe (Resultate einer multiplen Regression)

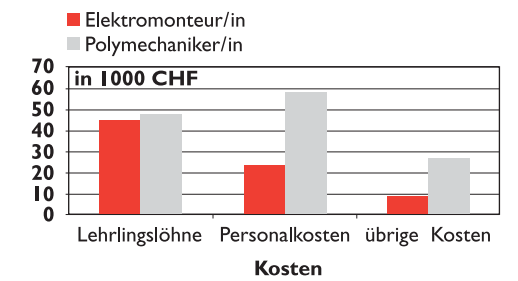


Abbildung 6
Kosten der Ausbildung bei Elektromonteuren/innen und Polymechanikern/innen

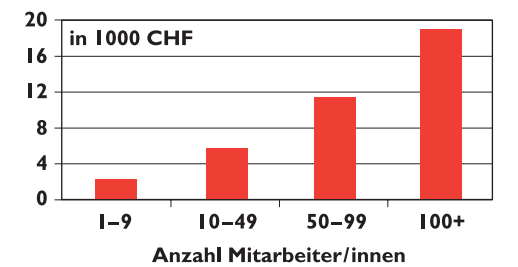


Abbildung 7
Rekrutive Opportunitätsbeiträge nach Betriebsgrösse

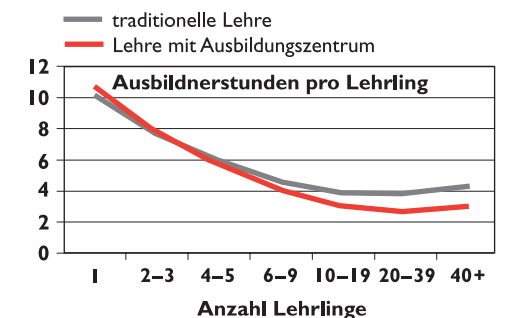


Abbildung 8
Ausbildungsstunden pro Lehrling in Ausbildungszentren und bei traditionellen Lehrformen (Resultate einer multiplen Regression)

Kerngeschäft einer Unternehmung gehören, durch *Outsourcing* in eine eigens dafür geschaffene Einheit auszugliedern. Zweitens erleichtern Auslagerungen den Zusammenschluss mit gleichgerichteten Tätigkeiten anderer Firmen. Dies ist vor allem dann entscheidend, wenn eine optimale Durchführung, hier der Ausbildung von Lehrlingen, eine kritische Masse erfordert.

Wenn sich also mehrere Unternehmen in der Lehrlingsausbildung zusammenschliessen und diese in einem externen Ausbildungszentrum vereinigen, dann kann dieses durch das gestiegene Volumen an Lehrlingen diese Tätigkeit bei gleicher Qualität kosteneffizienter und professioneller durchführen. Die von uns gemachten Analysen zeigen denn auch, dass gerade beim Einsatz von professionellen Ausbilder/innen in der Lehrlingsausbildung so genannte *Skaleneffekte* (siehe *Abbildung 8*) beobachtbar sind. Dies bedeutet, dass bei einer steigenden Anzahl von Lehrlingen die Zeit, die ein Ausbilder pro Lehrling aufwenden muss, gesenkt werden kann. Ein Ausbildungs- oder Lehrbetrieb kann also die Durchschnittskosten pro Lehrling senken, wenn er die Zahl der gleichzeitig auszubildenden Lehrlinge erhöhen kann.

Höhere Kosten – aber höhere Qualität

Obwohl grössere Betriebe (oder eben Ausbildungszentren) durch die durchschnittlich höhere Anzahl von Lehrlingen gewisse Kosten sparen können, geben sie insgesamt deutlich mehr für die Ausbildung von Lehrlingen aus. Diese höheren Kosten lassen sich nur bei einer höheren Qualität der Ausbildung rechtfertigen, die sich in einem Vergleich mit der Ausbildung in kleineren Betrieben denn auch zeigt. So sind Lehrlinge in grösseren Betrieben, wenn sie produktiv tätig sind, häufiger mit anspruchsvollen Tätigkeiten beschäftigt und weisen in diesen zudem einen höheren Leistungsgrad (Leistungsfähigkeit eines Lehrlings in % einer Fachkraft) auf (siehe *Abbildung 9*).

Weiter lässt sich beobachten, dass ein signifikant höherer Teil der Lehrlinge in Ausbildungszentren berufsbegleitend die berufliche Matura macht (siehe *Abbildung 10*), was auch

ein Indiz für die Selektion und Förderung in diesen Betrieben darstellt. Der Umstand, dass diese Betriebe damit verstärkt ein Zulieferer der Fachhochschulen werden, kann natürlich in Einzelfällen problematisch sein. Auch wenn dies vielleicht nicht immer den kurzfristigen Interessen der bezahlenden Unternehmen entspricht, kommt dieses Engagement insgesamt der ganzen Branche zugute. Dass die qualitativ höhere Ausbildung grundsätzlich auch den Interessen der Firmen entspricht, lässt sich alleine daran erkennen, dass diese im Vergleich zu anderen Firmen einen deutlich höheren Rekrutierungs- und Einarbeitungsnutzen melden, was ein Indiz für die höheren Qualitätsansprüche dieser Firmen ist.

Diese Unterschiede sind nicht zuletzt ein Hinweis darauf, dass auch ein und derselbe Beruf, trotz einheitlicher Ausgestaltung der Ausbildungsreglemente, in der Praxis auf höchst unterschiedliche Art und Weise ausgebildet werden kann und somit wiederum den unterschiedlichen Erwartungen und Ansprüchen der verschiedenen Arbeitgeber/innen entgegenkommt.

Schliesslich darf man auch nicht vergessen, dass die institutionalisierte Möglichkeit für Lehrlinge, nach der Berufslehre auf der tertiären Bildungsstufe ein Studium anschliessen zu können, eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür ist, dass Betriebe weiterhin auch gute Schulabgänger/innen für die Berufslehre gewinnen können.

Gründe für die Lehrlingsausbildung

In diesem Teil der Studie werden zwar lediglich die Resultate für Betriebe gezeigt, die schon Lehrlinge ausbilden, trotzdem ist es von Interesse zu erfahren, welche Motive dafür ausschlaggebend sind. Die qualitativen Angaben auf die gestellten Fragen sind nicht immer ganz einfach zu interpretieren, zeigen jedoch insgesamt ein eindeutiges Bild.

Die Hauptmotive (siehe *Abbildung 11*) für die Lehrlingsausbildung, gemäss den Aussagen der befragten Betriebe, sind immer noch in der starken Verankerung dieses Ausbildungsmodus in der Bildungstradition unseres Landes zu suchen. Lehrlingsausbildung aus Imagegründen, weil es zur Firmentradition

gehört oder weil man damit junge Arbeitskräfte am besten in die Unternehmenskultur einführt, sind die dominierenden Argumente. Neben diesen klassischen Motiven für die Lehrlingsausbildung finden andere Aussagen eine deutlich weniger hohe Zustimmung. Bedenklich ist dabei, dass es sich bei den Motiven mit geringer Zustimmung fast durchwegs um zukunftsgerichtete, die Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit des Gesamtbetriebes betreffende Aussagen handelt.

Trotz der sehr positiven Bewertung der betriebseigenen Lehrlingsausbildung wie auch des Berufsbildungswesens als solchem durch die ausbildenden Unternehmen (siehe auch *Abbildung 12*), stellt sich dennoch die Frage, wie sehr die angeführten Motive heute nicht ausbildende Betriebe zur Lehrlingsausbildung animieren können. Ebenso kann man sich fragen, wie sehr diese Aussagen junge, talentierte Schüler/innen in ihrer Wahl zwischen schulischer Ausbildung auf der Sekundarstufe II und Berufslehre für letztere zu motivieren vermögen.

Nicht überraschend haben eher wenige Betriebe Kosten- und Nutzenargumente direkt als treibende Faktoren in der Lehrlingsausbildung benannt. Dieses Ergebnis kann in zweierlei Weise interpretiert werden. Auf der einen Seite scheint das Denken in Kosten- und Nutzenkategorien oder gar eine bewusst betriebswirtschaftliche Analyse der Lehrlingsausbildung nur in einer Minderheit der ausbildenden Betriebe an der Tagesordnung zu sein. Auf der anderen Seite aber findet man in der Untersuchung starke Hinweise darauf, dass das Ausbildungsverhalten der Betriebe stark mit den betrieblichen Kosten- und Nutzenstrukturen korreliert. Letzteres lässt auf ein (unbewusstes) Kosten- und Nutzenbewusstsein schliessen.

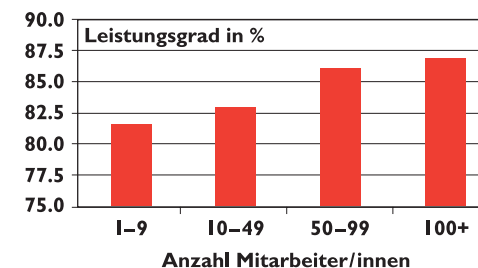


Abbildung 9 Leistungsgrad der Lehrlinge im letzten Lehrjahr bei anspruchsvollen Tätigkeiten; Einfluss der Betriebsgrösse (nur vierjährige Lehren; Resultate einer multiplen Regression)

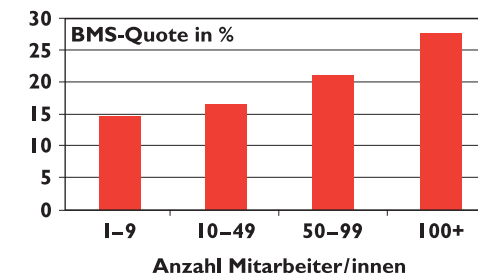


Abbildung 10 Anteil der Lehrlinge, die berufsbegleitend die berufliche Matura machen; Einfluss der Betriebsgrösse (Resultate einer multiplen Regression)

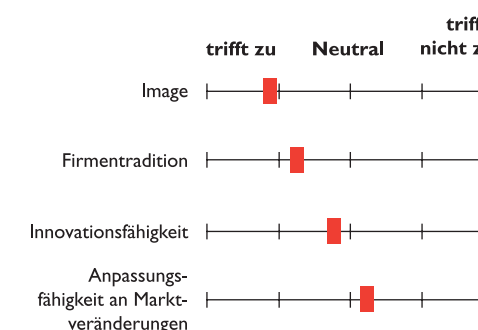


Abbildung 11 Motive zur Ausbildung von Lehrlingen

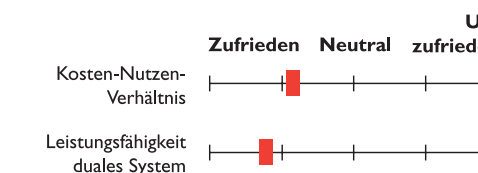


Abbildung 12 Zufriedenheit mit der Lehrlingsausbildung

Zufriedenheit der Betriebe wirkt sich auf die Lehrstellen und die Lehrlinge aus

Damit die Betriebe in der Schweiz in Zukunft weiterhin bereit sind, Lehrstellen zu schaffen, muss neben der rein kalkulatorischen Betrachtung von Kosten und Nutzen auch die subjektive Einschätzung durch die Betriebe ein positives Bild der Berufsbildung zeichnen. In unserer Studie bezeichneten sich fast achtzig Prozent der befragten Unternehmen als mit dem Kosten-Nutzenverhältnis der Lehrlingsausbildung sehr oder eher zufrieden, nur gerade sechs Prozent waren damit unzufrieden. Weiter zeigt sich, dass jene Betriebe, die während der Lehrzeit schon ein (kalkulatorisch berechnetes) günstiges Kosten-Nutzenverhältnis aufweisen oder dann grosse Einsparungen bei den Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten erwarten, in ihrer subjektiven Einschätzung deutlich positiver waren als andere Betriebe. Analysiert man diese Daten weiter im Zusammenhang mit dem Rekrutierungs- und Beschäftigungsverhalten der Firmen, so kann man zeigen, dass Betriebe mit einem günstigen Kosten-Nutzenverhältnis während der Lehre relativ mehr Lehrstellen schaffen, während jene Betriebe mit einem grossen Nutzen nach Lehrabschluss sich vor allem durch eine hohe Weiterbeschäftigungsquote der selbst ausgebildeten Lehrlinge auszeichnen.

Diese Beobachtungen zeigen, dass wenn auch Kosten- und Nutzenüberlegungen für Betriebe nicht die einzigen Determinanten für ihre Entscheidungen sein dürften, diese dennoch einen entscheidenden Einfluss auf das Verhalten der Betriebe ausüben.

Die hier präsentierten Ergebnisse, dass eine Mehrheit der ausbildenden Betriebe mit dem Kosten-Nutzenverhältnis der Berufsbildung zufrieden ist und sich die Ausbildung auch finanziell auszahlt, bedeuten jedoch nicht automatisch, dass weitere Betriebe Lehrlinge ausbilden sollten oder könnten. Wir wissen nicht, ob zurzeit gerade jene Betriebe eine Lehrlingsausbildung betreiben, bei denen sich eine solche auch lohnt, während die heute nicht ausbildenden Betriebe dies zu Recht nicht tun, da die Ausbildung für sie nicht rentabel wäre. Die Forschungsstelle für

Bildungsökonomie (FfB) arbeitet zurzeit an einer Analyse der nicht ausbildenden Betriebe in der Schweiz, welche dazu neue Erkenntnisse bringen wird.

Berufsbildung – eine wichtige Branche

Die Berufsbildung ist in der Schweiz schon alleine deshalb von grosser bildungspolitischer Bedeutung, weil sich jedes Jahr mehr als die Hälfte der Schulabsolventen für eine Lehre entscheidet. Neben der bildungspolitischen sollte aber auch die gesamtwirtschaftliche Bedeutung nicht vergessen werden, stellt die Berufsbildung doch quasi einen eigenen Wirtschaftssektor mit einem jährlichen Umsatz von rund 5 Milliarden Franken (vergleiche *Tabelle 1*) dar.

Das Berufsbildungssystem ist dabei einerseits ein Produktionsort mit rund 200000 Arbeitnehmenden (Lehrlingen) und andererseits auch Arbeitsort von Tausenden von Auszubildenden/innen. Die Zukunft dieses wichtigen Zweiges des Bildungs- und Wirtschaftsstandortes Schweiz wird entscheidend davon abhängen, ob die Lehre als eine mögliche Form der nach-obligatorischen Ausbildung für die Betriebe auch wirtschaftlich attraktiv bleibt. Diese Attraktivität kann nur erhalten bleiben, wenn die Qualität der Ausbildung (Nutzen) weiterhin den Einsatz von beträchtlichen privaten Firmenmitteln (Kosten) rechtfertigt.

Detaillierte Ergebnisse

Die Resultate erscheinen im Detail in:

J. Schweri, S. Mühlemann, Y. Pescio, B. Walther, S.C. Wolter, L. Zürcher (2003):
Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung – aus der Sicht Schweizer Betriebe,
Chur & Zürich: Rüegger Verlag

ISBN:

3 7253 0745 8 – Fr. 58.–
Das Buch ist gebunden
und hat rund 250 Seiten.

Bestellungen unter:

Fax 081 250 26 66
oder info@rueggerverlag.ch

Kontaktadressen und -personen:

Forschungsstelle für Bildungsökonomie (FfB)
Universität Bern
Volkswirtschaftliches Institut
Gesellschaftsstrasse 49, 3012 Bern

PD Dr. Stefan C. Wolter, Tel. 062 835 23 90
Jürg Schweri, Tel. 031 631 32 69
ffb@vwi.unibe.ch
www.vwi.unibe.ch/ffb