

Hat das duale System eine Zukunft?

Die ambivalente Einstellung der Schweizer Unternehmen zu aktuellen Berufsbildungsreformen
(Geser, H. 1999)

1. Einleitung

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Wandel der Arbeitswelt“ führte Geser (1999) eine Untersuchung über die Reformbereitschaft der Schweizer Firmen bezüglich der Berufsbildung durch. Dabei wurden Führungskräfte von 2143 Firmen zu verschiedenen Reformdimensionen befragt.

Es zeigte sich, dass das duale System der Berufsbildung in der Schweiz eine breite Akzeptanz genießt. Das duale System verknüpft die Bereiche Bildung (Berufsschulen) und Arbeitswelt (Ausbildungsbetriebe) und institutionalisiert diese Schnittstelle. Dies führt zu anspruchsvollen Kooperationsbeziehungen zwischen Staat, Bildungssystem und Wirtschaft. Im Gegensatz zur Schweiz findet man vor allem im angelsächsischen Raum das „Training on the Job“ und im romanischen Raum (Frankreich, Italien) die Berufsbildung im Rahmen von Vollzeitschulen.

2. Reformdimensionen

Das duale System erlaubt nur Reformen die auch von den Unternehmen getragen werden. Durch den Strukturwandel in der Wirtschaft scheint es unumgänglich, dass Anpassungen bezüglich der Berufsbildung gemacht werden. Ziel dieser Untersuchung war es, herauszufinden, wie die Schweizer Unternehmen zu verschiedenen Reformmassnahmen stehen und aus welchen Gründen sie diese befürworten oder verwerfen. Im Folgenden möchte ich diese Reformdimensionen kurz erläutern.

2.1. Mehr theoretischer Unterricht und betriebsexterne Lehrwerkstätten

Im Vergleich zu früher ist heute in vielen Berufen nicht mehr nur das Wissen und Können zentral. Es braucht Hintergrundwissen, welches befähigt flexibel auf neue Situationen zu reagieren. Aus diesen Gründen resultiert die Forderung nach mehr Theorie.

Probleme ergeben sich, dass dadurch Lehrlinge weniger im Betrieb sind, was gerade für KMUs nicht wünschenswert ist.

Um die theoretischen und praktischen Ausbildungsteile besser verknüpfen zu können, wäre auch eine Berufsfachschulausbildung denkbar bei der die praktische Ausbildung in schulinternen Lehrwerkstätten anstatt in Betrieben stattfinden würde.

2.2. Ausdehnung der betriebspraktischen Ausbildung

Betriebs- und arbeitsplatzbezogene Qualifikationen gewinnen an Bedeutung. Beispielsweise gibt es immer mehr hochspezialisierte Abläufe, die im Betrieb selber gelernt werden müssen. Die Lehrlingsausbildung bindet die Lehrlinge somit sehr stark an den Betrieb und Investitionskosten die dem Betrieb keinen Nutzen bringen, können eliminiert werden. Ein Nachteil ist, dass es von Entscheidungen innerhalb des Betriebes abhängt, wer die Chance zur Qualifizierung bekommt und wer nicht. So besteht die Gefahr, dass es zu Diskriminierungen kommen kann.

2.3. Ausbau von überbetrieblichen Einführungskursen

Diese haben zum Ziel, dass systematisch bestimmte Grundfertigkeiten des Berufes erworben werden und zusätzliche Ausbildungsinhalte, die für die Lehrbetriebe nützlich sind, vermittelt werden können. Zu dem gibt es eine zeitliche Entkoppelung der verstärkten Ausbildung, was vor allem für KMUs eine Entlastung ist. Der Lehrling fehlt so beispielsweise längere Zeit am Stück anstatt mehrere Tage in der Woche.

2.4. Überbetriebliche Ausbildungsverbände

Viele Firmen sind mittlerweile hochspezialisiert. Trotzdem wird erwartet, dass die Auszubildenden schlussendlich über eine breite Bildung verfügen. In überbetrieblichen Ausbildungsverbänden könnten Lehrlinge zwischen verschiedenen Firmen rotieren und so könnte eine breitere Ausbildung gewährleistet werden.

2.5. Modularisierung der Ausbildungsgänge

Die Idee ist, dass die Ausbildung im „Baukastensystem“ angeboten wird. Das bedeutet um eine Ausbildung erwerben zu können, müssen verschiedene Module absolviert werden, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten und bei unterschiedlichen Anbietern besucht werden können. Dadurch geht aber betriebsspezifisches Wissen verloren und die systematische Berufsausbildung erschwert sich.

2.6. Verlängerung oder Verkürzung der Lehre

Im KV Bereich wurde die 2jährige Bürolehre abgeschafft um den heutigen Anforderungen an einen Büroberuf gerecht zu werden. Über Verkürzungen von Lehren wird nicht ernsthaft diskutiert. Die Firmen wollen nicht auf Lehrlinge in höheren Lehrjahren verzichten. Sie wollen aus den Investitionen, die sie vor allem am Anfang der Lehre tätigten, auch noch einen Nutzen ziehen.

2.7. Ausweitung der Berufsfelder

Eine Despezialisierung ermöglicht flexiblerer Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeitern in Firmen. Es besteht dadurch eine breitere Beschäftigungsmöglichkeit für die Erwerbstätigen. Zu dem haben Schlüsselqualifikationen und andere Kenntnisse und Fertigkeiten quer durch verschiedene Berufe und Branchen dieselbe Bedeutung. Schwierigkeiten kann es geben, wenn die Berufsfelder branchenübergreifend sind, und die Berufs- und Branchenverbände vermehrt zusammenarbeiten müssen.

2.8. Anspruchsvollere Lehrabschlussprüfungen

Lehrlinge sollen zu einem höheren Qualifikationsniveau hingeführt werden. Dadurch müssten aber Betriebe vermehrt Betreuungsarbeit leisten. Zu dem wären schwächere Schulabgänger benachteiligt. Ein weiterer Faktor, der dagegen spricht ist, dass das vermittelte Wissen schnell veraltet und es sich fragt, ob sich diese Investitionen überhaupt auszahlen. Anstelle von anspruchsvolleren Lehrabschlussprüfungen werden Weiterbildungen gefordert, die meist auf Kosten der Auszubildenden gehen.

2.9. Förderung der Berufsmaturität

Eine Förderung der Berufsmaturität wird generell befürwortet, denn es sind Fachkräfte mit gutem Grundwissen gesucht. Allerdings ist es für viele Betriebe schwierig oder nicht wünschenswert, dass die Lehrlinge einen halben Tag mehr im Betrieb abwesend sind.

3. Ergebnisse

Bei den verschiedenen Firmen findet sich ein Konsens hinsichtlich Verhinderung von der Verkürzung der Lehrzeit und mehr theoretischem Unterricht. Über aktive Reformförderungen gibt es keinen Konsens. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass unterschiedlichste Firmen das bestehende duale System akzeptieren.

Im Folgenden werden die Ergebnisse noch etwas genauer analysiert und untersucht, von welchen Strukturen die Ergebnisse abhängen.

3.1. Firmen mit und ohne Lehrlinge

Firmen mit Lehrlingen sind zurückhaltender bezüglich Reformmassnahmen, wenn sie die zeitliche Anwesenheit des Lehrlings im Betrieb betreffen oder sich die Anforderungen an die Firmen stark erhöhen. Es gilt ein Gleichgewicht zwischen den Investitionen und dem Nutzen, der ein Lehrling bringt, zu finden.

3.2. Kleine vs. grosse Firmen

Kleine und grosse Firmen sind mit grundsätzlichen Gegebenheiten des Dualsystems einverstanden. Grosse Betriebe befürworten eher die überbetrieblichen Ausbildungsverbände, den Ausbau des modularen Systems und die Berufsmaturität. Für kleinere Firmen ist es schwieriger, wenn Lehrlinge häufig abwesend sind und sie verkörpern eher das traditionelle Berufsbild und stehen dem modularen System skeptisch gegenüber.

3.3. Unterschiede zwischen den Sprachregionen

Hier zeigen sich die grössten Divergenzen. Die romanische Schweiz orientiert sich eher am Ausbildungssystem der romanischen Nachbarländer (Berufsbildung im Rahmen von Vollzeitschulen). Dies zeigt sich auch in den Zahlen der Lehrlinge. Während in der Deutschschweiz rund 2/3 der Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit in eine Lehre eintreten, ist es im romanischen Teil der Schweiz nur knapp die

Hälfte der Schulabgänger. So ist es nicht verwunderlich, dass Firmen im romanischen Teil der Schweiz den Reformmassnahmen, die zu einer Verschulung der Berufsbildung beitragen, positiv gegenüber stehen.

4. Blick in die Gegenwart

Mittlerweile ist seit 2004 ein neues Berufsbildungsgesetz in Kraft. Das neue Gesetz regelt die berufliche Grundbildung, einschliesslich der Berufsmaturität, die höhere Berufsbildung, berufsorientierte Weiterbildung, Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel, Bildung der Berufsbildungsverantwortlichen, Zuständigkeit und Grundsätze der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Beteiligung des Bundes an den Kosten der Berufsbildung. Die Entscheide über Reformen und Revisionen werden durch die Verbundpartner – Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt – gemeinsam getroffen. Bis 2009 müssen alle Ausbildungsreglemente revidiert werden.

Folgende Aspekte, welche oben diskutiert wurden, habe ich im neuen Gesetz oder der Verordnung dazu gefunden:

- Lehrbetriebsverbände stellen sicher, dass auch hochspezialisierte Betriebe im dualen System ausbilden können.
- Einzelne Berufe mit kleiner Zahl von Lernenden sollen zu Berufsfeldern zusammengeschlossen werden.
- Die Regelung, dass maximal zwei Schultage möglich sind, gilt nicht mehr. Es gibt verschiedene Varianten, wie der Schulanteil geregelt werden kann. Neben der bisherigen Form ist es auch möglich, dass zu Beginn der Lehre mehr Schultage stattfinden und diese über die Dauer der Ausbildung sukzessive abnehmen. Es können auch Basislehrjahre oder berufliche Grundbildungen mit erhöhtem Schulanteil organisiert werden.

5. Fazit

Hat das duale System eine Zukunft? Auf Grund der oben beschriebenen Untersuchung kann diese Frage mit einem JA beantwortet werden. Das duale System hat vor allem in der Deutschschweiz eine Zukunft. Allerdings müssen die Entwicklungen der Wirtschaft berücksichtigt werden und das System muss an diese Gegebenheiten angepasst werden.

6. Literatur und interessante Links

Geser, Hans: Hat das duale System eine Zukunft? Die ambivalente Einstellung der Unternehmen zu aktuellen Berufsbildungsreformen. In: Wandel der Arbeitswelt. Online Publications. Zürich, Nov. 1999.
<http://socio.ch/work/geser/06.pdf>

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie:
<http://www.bbt.admin.ch/>

Vereinigung Lehrbetriebsverbände
<http://www.verbuende.ch/>

Arbeitgeber-Netzwerk für Berufsbildung in der Verbundpartnerschaft mit Bund und Kantonen.
<http://www.squf.ch/>