

Handout: Hans Geser (1999): Determinanten des Lehrstellenangebots in Schweizer Industrie- und Dienstleistungsbetrieben

1. Grundlagen und Fragestellung

Bei der vorliegenden empirischen Untersuchung von Hans Geser aus dem Jahre 1999 handelt es sich um eine im Rahmen des Forschungsprojekts „Wandel der Arbeitswelt“ durchgeführte Studie. Der Datensatz besteht hierbei aus den Resultaten einer gesamtschweizerischen quantitativen Erhebung, die von Januar bis Mai 1998 durchgeführt wurde, bei der Personalverantwortliche von 2143 Unternehmungen aus dem Industrie- und Dienstleistungssektor befragt wurden.

Die Studie beschäftigt sich mit dem dualen Berufsbildungssystem, bei dem die berufliche Grundausbildung von Wirtschaft und Staat, also durch betriebliche Ausbildungsstätten und staatliche Berufsschulen, getragen wird. Es wird festgestellt, dass zur Zeit der Studie das bereitgestellte Angebot an Lehrstellen nicht der Nachfrage schulentlassener Jugendlicher entspricht. Ausserdem zeichnet sich ab, dass Unternehmungen je länger je weniger bereit sind Lehrlinge auszubilden und die Lehrstellenplätze als erstes verringert werden, wenn die Unternehmung sich aus wirtschaftlichen Gründen zu Sparmassnahmen gezwungen sieht, oder sich sonstige organisatorische Veränderungen abzeichnen. Die höhere Komplexität einzelner Arbeitsprozesse und die Tendenz der Konzentration auf die „Kernkompetenzen“, neben dem „Outsourcing“ von weniger zentralen Prozessen verunmöglichen immer mehr eine polyvalente Ausbildung eines Lehrlings. Als weiterer Grund für die Abnahme der Lehrlingszahl ist die fortdauernde Bedeutungsverschiebung vom sekundären in den tertiären Wirtschaftssektor, womit der Dienstleistungssektor den prozentual grössten Anteil an der Wirtschaft trägt, aber traditionell sehr wenige Lehrlinge ausbildet, während der sekundäre Sektor, der einen hohen Anteil an Lehrlingen hat, an Bedeutung verliert.

Prof. Geser stellt in Anbetracht dieser Entwicklung die Frage,

„ob die (organisatorischen und kostenmässigen) Lasten der Berufsausbildung zwischen öffentlicher Hand und Privatwirtschaft grundsätzlich neu aufgeteilt werden müssen, und auf welche Weise es gelingen kann, gerade in den zukunftsreicheren Branchen (wo viele Schulentlassene auch hinstreben) ein hinreichendes berufliches Ausbildungsangebot zu generieren.“ (Geser 1999: 3)

Um diese Fragen zu beantworten ist die Kenntnis von jenen verschiedenen kausalen Faktoren nötig, die das Lehrstellenangebot der einzelnen Firmen determinieren. Dabei sollen die Firmen anhand des Datensatzes in die verschiedenen Wirtschaftssektoren, Unternehmensbereiche, Firmengrössen, Sprachregionen und Wirtschaftsorientierung gegliedert werden, um jene Faktoren ausfindig zu machen und ihre Signifikanz bestimmen zu können, was helfen sollte die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmungen zu verstehen und Anreize schaffen zu können, diese Bereitschaft zu erhöhen. Die Ausbildungsbereitschaft wird dabei als „*durchschnittlicher Prozentanteil der Lehrlinge an der Gesamtbelegschaft*“ (Geser 1999: 3) operationalisiert. Die Ergebnisse dieser Studie, sowie die dahinter stehenden Hypothesen sollen im Folgenden vorgestellt werden.

2. Die unterschiedliche Ausbildungsbereitschaft schweizerischer und ausländischer Unternehmen

Die duale Berufsbildung wird vor allem von schweizerischen Unternehmungen getragen und weniger von ausländischen Tochterfirmen, da zum einen die Firmenkultur aus dem jeweiligen Ursprungsland importiert wird und deshalb die Kenntnis des und Ausrichtung auf das schweizerische System gering ist. Zum anderen fehlt es den ausländischen Unternehmen meist an Verbindungen zu anderen Betrieben, Schulen, Lehrern und staatlichen Stellen, die für den reibungslosen Ablauf der dualen Ausbildung notwendig sind. Dabei ist auch

anzunehmen, dass sich gerade kleinere ausländische Unternehmen mit der Ausbildung von Lehrlingen schwer tun, da ihnen im Gegensatz zu Grossfirmen die Kapazitäten fehlen.

Die empirischen Ergebnisse, bei denen sowohl schweizerische wie auch ausländische Unternehmungen, gegliedert nach Herkunftsland und Firmengrösse untersucht wurden, bestätigen die eingangs erwähnten theoretischen Überlegungen. Besonders bei Firmen mit weniger als dreissig Mitarbeitern bilden schweizerische Unternehmen ein Maximum an Lehrlingen (ca. 8% Anteil) aus, während ausländische Kleinfirmen ein Minimum an Ausbildungsplätzen haben (ca. 0.9%). Die Aufgliederung der Unternehmen nach Wirtschaftssektoren zeigt, dass die Diskrepanz im Dienstleistungs- und Bausektor grösser ist als im Industriesektor.

3. Sprachregion und Ausbildungsbereitschaft

Zwischen den Sprachregionen ist aufgrund des föderalen Charakters der Schweiz mit kulturellen Unterschieden zu rechnen, die einen Einfluss auf das Lehrstellenangebots haben können. Dabei ist anzunehmen, dass die Deutschschweiz durch die Kooperation zwischen Staat, Schulsystem und Privatunternehmen geprägt ist, wie sie auch im deutschsprachigen Ausland zu finden ist, während in der Romandie und im Tessin eher Einflüsse aus Frankreich bzw. Italien zum tragen kommen. Damit ist die Hypothese, dass Deutschschweizer Unternehmen durch diese Vernetzung mehr Lehrlinge ausbilden als jene der West- und Südschweiz, deren Einflüsse zu einer rein schulischen Weiterbildung tendieren. Die empirische Untersuchung bestätigt diese Annahme für Firmen aller Grössenklassen, sowohl im kaufmännisch-dienstleistungserbringenden, sowie im gewerblich-technischen Bereich. Anzumerken ist, dass Westschweizer Betriebe vor allem bei gewerblich-technischen Bereichen sehr wenige Lehrlinge ausbilden, Tessiner Betriebe bei kaufmännischen Bereichen die Ausbildung auf ein Minimum reduzieren. Den Unternehmen, die keine Lehrlinge ausbilden wurde die Frage nach den Gründen gestellt. Dabei war der signifikanteste Unterschied zwischen den Sprachregionen bei der Antwort „keine geeigneten Bewerber“ festzustellen. Dieses Ergebnis ist vereinbar mit dem Argument, dass in der West- und Südschweiz vor allem schwächere Schulabgänger eine Lehrstelle suchen, während begabtere das Gymnasium besuchen.

4. Firmengrösse und Ausbildungsbereitschaft

Die Firmengrösse ist ebenfalls ein Einflussfaktor für die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen, wobei anzunehmen ist, dass je nach Firmengrösse unterschiedliche Kausaleinflüsse spielen. Es ist anzunehmen, dass die Bereitschaft der Ausbildung bei grösseren Unternehmen abnimmt, da Lehrlinge in diesen separat vom Arbeitsprozess durch Spezialisten ausgebildet werden müssen, was auf kurze Sicht vor allem Kosten aber keinen Ertrag ergibt. Bei kleinen Betrieben ist es allerdings möglich einen Lehrling im Arbeitsprozess direkt einzuarbeiten, was unter Umständen die Einstellung einer Vollbezahlten Arbeitskraft spart. Somit werden die Ausbildungskosten teilweise durch einen Ertrag kompensiert. Die empirische Untersuchung des Ausbildungsaufwands bestätigt diese Sichtweise. Andererseits können aber auch grössere Unternehmen dazu motiviert sehen Lehrlinge auszubilden, da ihre spezialisierten Produktionsabläufe unter Umständen intern ausgebildetes Personal voraussetzt, da der Arbeitsmarkt keine geeigneten, ausgebildeten Personen zu bieten hat. Ausserdem sind sie aufgrund ihrer Grösse in der Lage die Berufsschulen in ihrem Sinne zu beeinflussen und sicher zu stellen, dass für die Unternehmung wichtige Themen besser berücksichtigt werden. Die empirische Untersuchung nach Grösse und Wirtschaftssektor zeigt, dass Ausbildungsbereitschaft und Firmengrösse gleichzeitig positiv und negativ beeinflusst zueinander stehen. Dabei ist festzustellen, dass Betriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern sehr viele Lehrlinge ausbilden. Bei grösseren Firmen sinkt diese Quote, wobei bei Grossfirmen eine Umkehrung festzustellen ist. Die mittelständischen Unternehmen bilden somit am wenigsten Lehrlinge aus, was womöglich daran liegt, dass sie sich vom

dualen Ausbildungssystem am wenigsten getragen werden. Bei der Aufgliederung nach Sektoren stellt man fest, dass die Umkehrung (Zunahme) der Ausbildungsbereitschaft im Bausektor bereits bei einer Firmengrösse von 200 stattfindet, während im Dienstleistungssektor die Umkehrung erst ab einer Firmengrösse von 1000 zu spüren ist. Auch festzustellen ist, dass sich grosse Industriebetriebe fast nur in den technischen Bereichen Lehrstellen anbieten, während Dienstleistungsbetriebe fast nur kaufmännische Ausbildungen vornehmen, obwohl sie auch umfangreiche andere Bereiche unterhalten.

5. Ausbildungsbereitschaft und Wirtschaftsbranche

Die Annahme hier ist, dass zukunftssträchtige Unternehmen, die sich im Ausbau befinden, gut daran tun ihre eigenen Fachkräfte auszubilden, während Sektoren, die sich im Rücklauf befinden ihren Nachwuchs einzuschränken versuchen. Dabei wurde für die empirische Untersuchung im Industrie- und im Dienstleistungsbereich einzelne Branchen in traditionelle und zukunftsgerichtete eingeteilt und mit der Ausbildungsbereitschaft verglichen. Während im Industriesektor einige Branchen mit der Theorie korrelieren, gibt es aber auch zukunftsgerichtete Firmen (Computer, Elektronik), die weniger Lehrlinge ausbilden als zu erwarten wäre. Im Dienstleistungssektor korrelieren die Ergebnisse noch weniger mit den theoretischen Annahmen. So sind es vor allem rückgängige Industriezweige, die sich um die Lehrlingsausbildung kümmern. Vor allem kleinere Unternehmen haben einen starken Anteil an der Berufsbildung. Dies ist im Industriesektor umgekehrt, da dort die grossen Firmen einen Hauptteil der Ausbildungen tätigen.

6. Ausbildungsbereitschaft und Qualifikationsstruktur der Firmenbelegschaften

Es ist davon auszugehen, dass vor allem jene Firmen Lehrlinge ausbilden, in denen:

- a.) Aufgaben anfallen, zu deren Bewältigung berufsrelevante Kenntnisse benötigt werden.
- b.) Qualifizierte Fachkräfte für die Ausbildung der Lehrlinge verfügbar sind.

Deshalb werden vor allem jene Unternehmungen Lehrlinge ausbilden, bei denen un- oder angelerntes Personal nicht ausreicht um in die komplexen Arbeitsabläufe integriert zu werden. Andererseits ist auch davon auszugehen, dass Unternehmen mit hochkomplexen und theorielastigen Problemstellungen sich ebenfalls kaum zur Lehrlingsausbildung eignen, da meist ein Universitätsabschluss vorausgesetzt wird und ein Lehrling, vor allem in der Anfangsphase, nicht eingesetzt werden kann. Somit zu erwarten, dass die Lehrlingsquote bei jenen Unternehmen am niedrigsten ist, bei denen ein Grossteil der Mitarbeiter entweder Ungelernt sind, oder über einen Universitätsabschluss verfügen. Die empirischen Ergebnisse bestätigen die Tendenz dieser Hypothese, der Zusammenhang ist aber je nach Branche und Firmengrösse unterschiedlich stark zu gewichten. Im Industriesektor trifft die Hypothese eher zu als im Dienstleistungssektor, bei dem die Theorie in kleinen Betrieben stimmt, bei mittleren Betrieben aber vor allem die Ausbildung von technischen Berufen gehemmt wird, während es in grossen Dienstleistungsunternehmen keine negative Korrelation mehr zwischen Ungebildeten/Hochgebildeten und der Ausbildungsbereitschaft mehr gibt.

7. Ausbildungsbereitschaft und andere Leistungsbeanspruchungen der Unternehmung

Diese Hypothese geht davon aus, dass sich die Ausbildungsbereitschaft mit anderen Beanspruchungen der Firma in einem kompetitiven Verhältnis stehen, da die Ausbildung Platz und Ressourcen beansprucht, die dann unter Umständen in anderen Bereichen fehlen. Generell sind zwei Quellen von anderen Beanspruchungen zu unterscheiden:

7.1 Betriebsexterne Herausforderungen:

Damit sind die Probleme gemeint, die sich der Unternehmung im Marktumfeld stellen, vor allem die Erschliessung neuer Absatzmärkte und der Konkurrenzkampf mit anderen Firmen auf dem internationalen Markt. Hier ist davon auszugehen, dass vor allem kleinere Firmen,

die wenig Einfluss gegen aussen geltend machen können, von diesen Herausforderungen betroffen sind. Es wird vermutet, dass die Ausbildungsbereitschaft abnimmt, wenn die Exportorientierung und die Bemühungen um neue Märkte zunehmen. Bei Unternehmen, die weniger als 70 Mitarbeiter haben, trifft die Annahme zu. Die exportorientierten Firmen bilden wenige Lehrlinge aus, die auf dem Binnenmarkt tätigen bilden viele Lehrlinge aus. Ab 150 Mitarbeitern hingegen kehrt sich dies um. Mögliche Gründe liegen darin, dass grosse Exportorientierte Firmen spezielle Kräfte selbst ausbilden müssen, die auf dem Markt nicht verfügbar sind, oder dass das Exportgeschäft zusätzliche Ressourcen generiert. Ausländische Kleinfirmen werden durch die Exportorientierung nicht negativ in ihrer Ausbildungsbereitschaft beeinflusst. Im Gegenteil stellt man fest, dass ausländische Firmen mit hoher Exportorientierung über alle Grössen mehr Lehrlinge ausbilden. Die negative Beziehung bei inländischen Kleinbetrieben ist in allen Sektoren gleich stark, während die positive Korrelation bei Grossfirmen vor allem im technischen Bereich der Industrieunternehmungen zu finden ist. Bei der Erschliessung neuer Absatzmärkte sind es vor allem binnenwirtschaftliche Kleinbetriebe, die dadurch weniger Ressourcen zur Lehrlingsausbildung zur Verfügung haben. Am stärksten ist dies in Dienstleistungsunternehmen festzustellen.

7.2 Betriebsinterne Herausforderungen

Damit sind jene internen Prozesse gemeint, die durch Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmassnahmen anfallen, die den Zweck haben die Leistung eines Unternehmens zu optimieren. Auch hier ist davon auszugehen, dass gerade kleine Firmen die Ausbildungen reduzieren, wenn solche Veränderungen anfallen, da sie weniger Ressourcen zur Verfügung haben, um mehrere Projekte zu realisieren. Die empirischen Ergebnisse bestätigen dies.

8. Lehrlingsquote in wachsenden, stagnierenden und schrumpfenden Firmen

Es ist angesichts obiger Zusammenhänge anzunehmen, dass es nicht die expandierenden, sondern die schrumpfenden und stagnierenden Firmen sind, die am meisten Lehrlinge ausbilden. Eine Ausnahme sind hierbei die Industrieunternehmen mit über 200 Mitarbeitern, die bei zunehmendem Umsatz viele Lehrlinge ausbilden. Umgekehrt sind Dienstleistungsbetriebe mit zunehmendem Umsatz kaum an der Lehrlingsausbildung beteiligt. Der Autor wirft hier die Frage auf, ob die Ergebnisse möglicherweise daher rühren, dass sich eine Umstellung auf einen Umsatzrückgang, oder -zunahme verzögert auf die Ausbildungsbereitschaft auswirkt.

9. Die Synopsis der Kausalwirkungen im multivariaten Erklärungsmodell

Den oben ausgeführten Zusammenhängen werden im folgenden anhand einer multivariaten Regressionsanalyse nach der Erklärungsrelevanz untersucht und es wird berechnet welche kumulative Erklärungskraft erreicht werden kann. Der Faktor Betriebsgrösse wird als intervenierende Variable erkannt, da die meisten Beziehungen dadurch beeinflusst werden. Die Qualifikationsstruktur einer Firma scheint dabei die stärkste Determinationswirkung aufzuweisen. Bei Klein- und Mittelfirmen ist die Exportorientierung ebenfalls eine zentrale Kausalvariable die einen signifikanten negativen Einfluss auf die Lehrlingsausbildung hat. Die Betriebsinternen Herausforderungen scheinen hingegen mit anderen Variablen (Exportorientierung und Ungelernte Arbeitskräfte) zu korrelieren und haben deshalb keinen eigenständigen Erklärungswert. Dasselbe gilt mit Einschränkungen auch für die Variable Sprachregion. Die Nationalität einer Firma hat dahingehend einen Erklärungswert, als dass kleinere und mittlere inländische Firmen unabhängig von anderen Variablen mehr Lehrlinge ausbilden als ausländische Firmen. Bei Grossunternehmungen hat die Nationalität allerdings keinen Einfluss.

10. Fazit und Anmerkungen

Aus diesen Ergebnissen ist zu schliessen, dass vor allem kleine und mittlere inländische Betriebe, die in stagnierenden oder traditionellen Branchen tätig sind und sich im binnenländischen Markt engagieren für einen Hauptteil der Lehrlingsausbildungen verantwortlich sind. Dies kann zu dem Problem führen, dass ausgebildete Lehrlinge, sofern sie nicht betriebsintern weiterbeschäftigt werden können, darauf angewiesen sind Weiterbildungen besuchen zu können, da ihre spezifische Lehrausbildung von der Wirtschaft nicht nachgefragt wird. Dies führt zu einer ähnlichen Tendenz, wie es auch in Frankreich zu beobachten ist. Wer keinen Gymnasialabschluss besitzt wird es in Zukunft schwierig haben, eine zukunftsgerichtete Stelle zu finden. Jene die keinen Gymnasialabschluss vorweisen können, werden vermehrt dazu gezwungen eine private Weiterbildung zu besuchen, um sich das Rüstzeug anzueignen, das in der Wirtschaft verlangt wird. Dies kann dazu führen, dass gerade einkommensschwache Schulabgänger in Berufe gedrängt werden, die keine spezielle Ausbildung erfordern. Die meisten Berufe in dieser Sparte sind in Branchen mit hoher Fluktuation und temporären Arbeitseinsätzen zu finden. Dies führt zu einer verstärkten Prekarisierung der sozial schwachen Bevölkerungsschichten. Es ist also, wenn man die Entstehung eines Prekariats als an den Rand gedrängte Gesellschaftsklasse, verhindern möchte unumgänglich, den zukunftsgerichteten Branchen positive oder negative Anreize zu geben sich am dualen Ausbildungssystem zu beteiligen und vermehrt Lehrstellen zu schaffen.