

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

Kontext, Fragestellung, Methodisches

Der Kontext der Untersuchung ist das duale Bildungssystem. Beim dualen Bildungssystem erfolgt die berufliche Grundausbildung durch Wirtschaft und Staat, also betrieblichen Ausbildungsplätze kombiniert mit Berufsschule. Öffentliche Hand und die Privatwirtschaft teilen sich somit Kosten und Nutzen der Ausbildung.

Viele Unternehmen verringern die Zahl der auszubildenden Lehrlinge. Speziell in Branchen, welche an wirtschaftlicher Bedeutung gewinnen, ist die Ausbildungsbereitschaft gering. Der Rückgang der Lehrstellen seit den 70er Jahren weist auf technisch-organisatorische Rationalisierung der Unternehmen hin. Aufgrund steigender Spezialisierung, Komplexität und Anforderungen, lassen sich Lehrlinge schwieriger in Arbeitsprozesse integrieren, der Ausbildungsaufwand steigt. Andererseits eignen sich Betriebe infolge Outsourcing von Arbeitsschritten immer weniger zur beruflichen Grundausbildung, da die Lernumgebung eingeschränkt wird. Lehrlinge können so zwar vermehrt betriebsspezifische Techniken, Arbeitsschritte etc. lernen, aber weniger allgemein anwendbares Wissen erwerben. Durch Spezialisierung des Produktionsprozesses steigen die Ausbildungskosten für Lehrlinge. Unternehmen sind somit immer weniger in der Lage Lehrlinge auszubilden und daraus Nutzen zu ziehen.

Die Entwicklung macht deutlich, dass durch das duale System immer weniger Schulabgänger qualitativ und quantitativ in den Arbeitsmarkt integriert werden können, bzw. die Wirtschaft immer weniger mit jenen Arbeitskräften versorgt wird, welche von Unternehmen künftig nachgefragt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach einer grundsätzlichen Neubewertung, bzw. Neuverteilung der Kosten beruflicher Grundausbildung zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Hand. Darüber hinaus ist von Interesse, durch welche Massnahmen (positive oder negative Anreize) speziell in zukunftsweisenden Branchen neue Lehrstellen geschaffen werden können. Kenntnisse und Details über kausale Faktoren, welche die betriebliche Ausbildungsbereitschaft bestimmen, helfen diese Fragen zu beantworten und stellen damit eine Entscheidungsgrundlage für gesellschaftspolitischen Prozesse.

Kausale Faktoren zur Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen werden quantitativ, anhand einer 1998 durchgeführten Umfrage in 2143 Betrieben analysiert. Operationalisiert wird die Ausbildungsbereitschaft als der prozentuale Anteil der Lehrlinge an der Gesamtbelegschaft. Die Ergebnisse und deren Hintergründe werden im Folgenden vorgestellt.

a) Unterschiedliche Ausbildungsbereitschaft schweizerischer und ausländischer Unternehmen

Ausländische Unternehmen importieren die Firmenkultur und Organisationsstruktur aus ihrem Ursprungsland und verfügen deshalb weniger über 'geschützte Lernecken' für Lehrlinge. Andererseits fehlt es ihnen an informellen Bindungen zu anderen Betrieben, Schulen, Lehrern und staatlichen Stellen, welche für die interinstitutionellen Kooperation im dualen Berufsbildungssystem nötig sind. Insofern ist zu erwarten, dass die Ausbildungsbereitschaft in ausländischen Unternehmen

geringer ist, speziell in kleineren Unternehmen, da ihnen die Kapazitäten für die Lehrlingsausbildung (Lernnischen, Personal) fehlen. Dem gegenüber verfügen grössere Unternehmen über die entsprechenden Kapazitäten und sehen sich auch einem grösseren öffentlichen Druck ausgesetzt.

Die empirischen Ergebnisse bestätigen diese Annahmen. Bei kleinen Unternehmen mit einem Personalbestand von weniger als 30 Mitarbeiter ist der Unterschied zwischen schweizerischen und ausländischen Unternehmen besonders stark, in schweizerischen Unternehmen beträgt der Anteil der Lehrlingen 8%, in ausländischen Unternehmen rund 0.9 %. Mit zunehmender Betriebsgrösse gleichen sich die Unterschiede an. Interessanterweise ist diese Diskrepanz in Bau- und Dienstleistungsbetrieben grösser als im Industriesektor.

b) Firmengrösse und Ausbildungsbereitschaft

Die Firmengrösse scheint die Ausbildungsbereitschaft positiv als auch negativ zu beeinflussen. Einerseits liegen in Grossbetrieben die Ausbildungskosten höher als bei kleineren Unternehmen, da die Ausbildung innerhalb der Betriebe eher von Spezialisten übernommen werden. In kleineren Betrieben kann ein Lehrling die Anstellung eines vollbezahlten Mitarbeiters ersparen. Andererseits haben Grossbetriebe mit zunehmender Spezialisierung ein Interesse an der langfristigen Heranziehung künftiger Fachkräfte auch die grössere Binnendifferenzierung innerhalb dieser Betriebe ermöglicht es eher innerbetriebliche Strukturen der Lehrlingsausbildung anzupassen. Grössere Unternehmen sind in der Öffentlichkeit exponiert, was speziell in Perioden hoher Jugendarbeitslosigkeit den Druck Lehrlinge zu beschäftigen, erhöhen kann.

Die empirischen Ergebnisse bestätigen den negativen als auch positiven Einfluss der Betriebsgrösse auf die Ausbildungsbereitschaft. Dies zeigt sich an der U-Form des Zusammenhangs in allen Branchen, in Bau und Industrie zeigt sich diesbezüglich ein schwächerer Zusammenhang als bei Dienstleistungsbetrieben. Zudem bilden Industriebetriebe mit zunehmender Grösse vor allem technische Lehrlinge aus, parallel dazu fokussieren Dienstleistungsbetriebe auf die kaufmännische Ausbildung.

c) Ausbildungsbereitschaft und Qualifikationsstruktur der Firmenbelegschaften

Tendenziell ist festzustellen, dass Unternehmen, welche über einen hohen Anteil niedrig qualifizierten Arbeiter beschäftigen, weniger Lehrstellen anbieten. Gleiches gilt für Unternehmen, mit vielen hoch qualifizierten Arbeitern. Der Zusammenhang ist je nach Unternehmensgrösse und Branche unterschiedlich stark. Stark und signifikant ist der Zusammenhang bei gewerblich-technischen Lehrlingen im Industriesektor.

d) Ausbildungsbereitschaft und andere Leistungsbeanspruchungen der Unternehmung

Da die Lehrlingsausbildung Ressourcen wie Personal und Lernnischen beansprucht, kann davon ausgegangen werden, dass Betriebe, welche mit internen oder externen Belastungen konfrontiert sind, weniger Lehrlinge ausbilden, um Ressourcen zu sparen.

Externe Belastungen, welche in diesem Zusammenhang genannt werden, sind die Exportorientierung und die Bemühung neue Märkte zu erschliessen. So zeigt sich, dass Unternehmen mit weniger als 70 Mitarbeitern am meisten Lehrlinge beschäftigen, wenn sie ausschliesslich für den Binnenmarkt produzieren, mit zunehmender Unternehmensgrösse wird der Zusammenhang schwächer. Interessanterweise beginnt der Lehrlingsanteil ab einer Belegschaft von über 150 Arbeitern in

exportorientierten Unternehmen wieder zu steigen. Die Absicht neue Märkte zu erschliessen, scheint zumindest in kleineren Unternehmen (bis 30 Arbeiter) mit tiefen Lehrlingsquoten zusammenhängen.

Qualitätsverbesserungen und ISO-Zertifizierung stellen betriebsinterne Belastungen dar. Bei den kleineren Unternehmen stehen beide Massnahmen mit einer tieferen Lehrlingsquote in Zusammenhang, mit zunehmender Betriebsgrösse schwächt sich der Zusammenhang ab.

e) Lehrlingsquote in wachsenden, stagnierenden und schrumpfenden Firmen

Unternehmen mit steigendem Umsatz beschäftigen weniger Lehrlinge verglichen mit wachsenden oder stagnierenden Unternehmen. Eine Ausnahme stellen dabei die Industrieunternehmen mit über 200 Mitarbeiter dar, hier ist mit zunehmenden Umsatz eine höhere Lehrlingsquote festzustellen. Im Gegensatz dazu beschäftigen Dienstleistungsbetriebe der selben Grösse besonders wenige Lehrlinge, wenn der Umsatz zugenommen hat.

f) Multivariates Erklärungsmodell

Bei der multivariaten Korrelationsanalyse wird der Faktor Betriebsgrösse als intervenierende Variable behandelt, da die meisten Beziehungen durch diese Variable positiv beeinflusst werden.

Die Qualifikationsstruktur der Belegschaft bestimmt von allen Variablen die Lehrlingsquote am stärksten. In Unternehmen, wo ein grosser Teil der Belegschaft über einen Lehrabschluss verfügt, ist die Lehrlingsquote entsprechend hoch.

Bei Kleinstfirmen ist die Exportorientierung die zentrale Kausalvariable für die Lehrlingsquote. Ähnlich zeigt sich der Zusammenhang bei nicht exportorientierten Unternehmen, welche neue (Binnen)Märkte erschliessen.

Fazit

Bei wachstumsorientierte Unternehmen in zukunftsweisenden Branchen ist die Lehrlingsquote tiefer als bei stagnierenden oder traditionellen Bereichen der Wirtschaft. Es stellt sich deshalb die Frage, ob dies über kurz oder lang zu einer Schwächung der Wirtschaft führt, da aus dem dualen Bildungssystem nicht jene Arbeitskräfte hervorgehen, welche künftig von der Wirtschaft nachgefragt werden. Andererseits ist denkbar, dass eine Berufslehre, egal welcher Art, es Arbeitern erleichtert sich in neue Tätigkeitsfelder einzuarbeiten.

Der Rückgang der Lehrlingsquote muss wohl auch in Zusammenhang mit einem wachsenden Anteil Studien- und Fachhochschulabgänger betrachtet werden.