

Jugendarbeitslosigkeit –
Situationsanalyse 04 und Massnahmen
für die Zukunft

**Problemanalyse und Lösungsansätze aus
Sicht von Arbeitgebern**

September 2004

Michael Morlok, Josef Birchmeier

AMOS A
Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug

Die Berichterstattung über das Projekt „Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Determinanten und regionale Aspekte der Jugendarbeitslosigkeit
- Von der Volksschule auf den Arbeitsmarkt! Merkmale arbeitsloser Jugendlicher
- Problemanalyse aus Sicht der öffentlichen Verwaltung anhand der Kantone Graubünden, Schaffhausen und Zürich
- Protokoll der Zukunftskonferenz START UP!

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:
Arbeitsamt des Kt. Appenzell Ausserrhoden
Arbeitsamt des Kt. Appenzell Innerrhoden
Kant. Arbeitsamt Glarus
KIGA Graubünden
Amt für Arbeit St. Gallen
Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen
Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Thurgau
Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich
sowie
Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Aargau
Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zug

Steuerungsausschuss

Karl Arnold, Berufsberatung des Kantons Glarus
Dr. Hermann Engler, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Aargau
Ernst Hügli, Amt für Berufsbildung Zug
Bruno Leu, Berufsbildungszentrum SIG Georg Fischer
Walter Plieninger, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen
Edgar G. Sidamgrotzki, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Thurgau (Vorsitz)
Monika Stadelmann, KABEL: kirchliche anlauf-/beratungsstelle f. lehrlingsfragen

Projektleitung

Dr. Erika Meins, Michael Morlok (Stellvertretung)

Projektteam

Josef Birchmeier, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Thurgau
Franco Fiordeponi, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich
Michael Morlok, AMOSA c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich
Felix Müller, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen
Thomas Oegerli, Fachstelle für Statistik St. Gallen
Willy Roth, KIGA Graubünden
Agatha Thürler, KIGA Graubünden
Bernhard A. Weber, seco
Andreas Weyermann, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zug
Christian Zimmermann, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Aargau

Kontakt

Projektleitung AMOSA
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit
Walchestrasse 19, Postfach
8090 Zürich
Tel. 043 259 26 36/77
kontakt@amosa.net
www.amosa.net

Inhaltsverzeichnis

1	Ziel und Vorgehen	4
	Zielsetzung.....	4
	Methode	5
2	Landkarte Berufsbildungssystem – Resultate der Schweizer Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung	6
3	Resultate der Arbeitgeberbefragung	8
	Problemanalyse	8
	Voraussetzungen für eine aus Sicht der Arbeitgeber attraktivere Berufsbildung.....	13
4	Schlussfolgerungen	18
5	Literaturverzeichnis.....	21
6	Anhang	22
	A1: Interviewpartner	22
	A1: Synthese aus den Interviews	22

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozentsatz von Firmen, die verschiedene Reformen in der Berufsbildung für „förderungswürdig“ halten, nach Wirtschaftssector.....	17
---	----

1 Ziel und Vorgehen

Die Berufslehre findet breite Unterstützung, aber Reformen werden dringend gefordert. Alle ernsthaft in Erwägung gezogenen Reformen sind Modifikationen und beabsichtigen nicht die Beseitigung des traditionellen Systems

Die Berufslehre (duales oder triales System¹) als institutionelle Verknüpfungsform von Bildungssystem und Arbeitswelt findet sowohl in der Privatwirtschaft wie auch bei Arbeitsmarktexperten fast ungeteilte Unterstützung. Die Arbeitswelt verlangt nach gleichzeitig theoretisch geschulten und betrieblich erfahrenen Fachkräften. Das duale / triale System erleichtert den Übergang ins Erwerbsleben und bietet aufgrund des hohen Praxisbezugs auch schulschwächeren Jugendlichen die Möglichkeit, sich beruflich zu qualifizieren.

Gleichzeitig wird aufgrund der auf den folgenden Seiten beschriebenen Entwicklungen sowohl von den Arbeitgebern wie auch von den Arbeitsmarktforschern dringender Handlungsbedarf ausgemacht.² Als besonders problematisch wird von allen Befragten die Zusammenarbeit der Wirtschaft mit den Volksschulen und daraus resultierend eine ungenügende Vorbereitung der Schulabgänger auf den Arbeitsmarkt wahrgenommen. Die vollschulischen Brückenangebote haben einen schlechten Ruf bei den Arbeitgebern, deutlich besser schneiden die Motivationssemester mit ihrem stärkeren Praxisbezug ab. Die Bemühungen der Berufsberatung, Alternativen zu den Berufswünschen der Jugendlichen aufzuzeigen, werden als ungenügend eingeschätzt. Die ständig wachsenden Anforderungen, welchen die Unternehmungen bei der Ausbildung ausgesetzt sind, werden kritisiert.

Der vorliegende Bericht ist folgendermassen gegliedert: Im Anschluss an die Erläuterung von Ziel und Methodik diskutieren wir einige der Hauptentwicklungen, mit welchen die Berufsbildung konfrontiert ist. Es handelt sich um eine Zusammenfassung der einschlägigen Forschungsliteratur, welche den befragten Arbeitgebern im Vorfeld des Gesprächs zugestellt wurde und eine Gesprächsgrundlage darstellte. Kapitel 4 ist der Kern des Berichts und enthält die Sicht der Arbeitgeber in Bezug auf diese Hauptentwicklungen und nennt Voraussetzungen, welche den unerwünschten Folgen entgegenwirken und Anstellungshindernisse abbauen. Das Kapitel Schlussfolgerungen fasst zusammen und beinhaltet einige Anmerkungen der Autoren zu den Resultaten.

Zielsetzung

Wahrnehmungen der Arbeitgeber zum Problem Jugendarbeitslosigkeit aufzuzeichnen und Voraussetzungen zu identifizieren, welche die Anstellung von Lehrlingen und Lehrabgängern erleichtern

Bei der Erklärung, warum in den letzten Jahren die Transition der Jugendlichen von der Schule ins Erwerbsleben mit steigenden Schwierigkeiten verbunden war, spielen die Bedingungen, welche auf dem Arbeitsmarkt anzutreffen sind, und die Wahrnehmung dieser Bedingungen durch die Arbeitgeber eine zentrale Rolle.

¹ Der Begriff „duales System“ bezieht sich auf die Existenz von zwei Lernorten: Lehrbetrieb und Berufsschule. Die meisten Lehren beinhalten seit der Inkraftsetzung eines Obligatoriums für „Einführungskurse“ eine überbetriebliche systematische Einführung in die Grundfertigkeiten des Berufes, die meist an einem dritten Lernort (in Ausbildungszentren der Berufsverbände) durchgeführt werden (triales System) (vgl. <http://www.dbk.ch/broschuere/ch4/ch4de.htm>).

² Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit bei geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet.

Die vorliegende Untersuchung möchte eine Antwort auf die beiden folgenden Fragen geben: Wo liegen die Vor- und Nachteile des Berufsbildungssystems bzw. die Ursachen der Jugendarbeitslosigkeit? Welche Bedingungen würden eine Anstellung von Lehrlingen und Lehrabgängern erleichtern?

Der Hauptfokus der Befragung wurde auf die Berufsbildung und die beiden mit der Berufsbildung verbundenen Schnittstellen I (Sekundarschule - Lehre) und II (Lehre - Arbeitsmarkt) gelegt.

Methode

In den letzten Jahren wurde von verschiedenen Seiten auf problematische Entwicklungen des Berufsbildungssystems aufmerksam gemacht. Mehrere Studien wurden publiziert und verschiedene Befragungen bei Arbeitgebern durchgeführt.³ Aufgrund dieser Vielfalt an bereits bestehenden Studien und Befragungen zum Thema entschieden wir uns, in einem ersten Schritt bestehende Flächenbefragungen zusammenzufassen. Durch die vertiefte Befragung eines kleinen Kreises von Interviewpartnern wollen wir in einem zweiten Schritt Erkenntnisse bisheriger Studien validieren und ergänzen.

Eine solche Validierung und Ergänzung ist sinnvoll, da sich Flächenbefragungen mit mehreren Hundert Befragten durch gewisse systematische Grenzen und Verzerrungen auszeichnen. So ist es nicht möglich, detaillierte Fragen zu komplexen Sachverhalten zu stellen und die Befragung findet meist innerhalb klar vordefinierter Antwortkategorien statt. Problematisch ist weiter, dass die Befragten dazu tendieren, sozial erwünschte Antworten zu geben.⁴ Tiefeninterviews, wie diejenigen, welche die Basis für den vorliegenden Bericht bilden, sind dieser Gefahr ebenfalls ausgesetzt, letzterer ist aber einfacher entgegenzuwirken. Der Nachteil von Tiefeninterviews ist der viel grössere Aufwand pro befragter Person und die dadurch beschränkte Anzahl von Fällen. Dies schränkt die Repräsentativität einer Befragung ein.⁵

Die angestrebte Kombination der beiden Methoden Flächenbefragung und Tiefeninterviews kann die Vorteile beider Methoden nutzen und gleichzeitig deren Nachteile beschränken.

Den Interviewpartnern wurde im Vorfeld des Gesprächs eine von uns erarbeitete Zusammenfassung von Studien von Arbeitsmarktforschern und Arbeitgeberbefragungen in der Schweiz zum Thema Berufsbildungssystem und Jugendarbeitslosigkeit zugestellt. Die Zusammenfassung wurde validiert und ergänzt durch Gespräche mit zwei Experten auf dem Bereich Berufsbildung (Prof. Dr. Hans Geser, Soziologisches Institut der Universität Zürich, und Dr. Stefan C. Wolter, Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung). Die Zusammenfassung diente als Gesprächsbasis für die jeweils ein- bis zweistündigen Interviews mit den Arbeitgebern.

³ Kantonale Umfragen: Gertsch und Hotz 1999, Gruppe Corso 2003 und M.I.S. Trend S.A 1997. Eine grössere nationale Umfrage wurde von Schweri et al. 2003 durchgeführt. Der zweimal jährlich erhobene Lehrstellenbarometer, der Schweizweit rund 5000 Unternehmen zu ihrer Lehrlingssituation befragt, enthält jeweils eine Frage zum Grund, weshalb ein Arbeitgeber nicht oder in sinkender Intensität ausbildet (vgl. BBT 2003).

⁴ So könnte ein Geschäftsleiter beispielsweise aus Imagegründen auf die Frage, warum sein Betrieb ausbildet, eher die Antwort „soziales Verantwortungsgefühl“ statt „die Ausbildung rentiert sich für uns wirtschaftlich“ wählen, obwohl letztere Antwort vielleicht die Realität näher abbilden würde.

⁵ Wobei strenge Repräsentativität im statistischen Sinne auch von den meisten in der Schweiz durchgeführten Flächenbefragungen von Arbeitgebern nicht erreicht wird (zu kleine Anzahl Befragte).

Die Interviewpartner sind neun Arbeitgeber resp. Vertreter von Arbeitgeberverbänden.

Die befragten „Arbeitgeber“ sind Geschäftsleiter oder für die Ausbildung zuständige Mitarbeiter.⁶ Die Verbandsvertreter sind mit einer Ausnahme in einer Doppelfunktion tätig und führen gleichzeitig eine Unternehmung. Im Folgenden wird nicht nach der Funktion unterschieden, der Begriff „Arbeitgeber“ beinhaltet Geschäftsleiter, HR-Verantwortliche und Verbandsvertreter.

Der vorliegende Bericht ist eine Synthese aus der von uns erarbeiteten Zusammenfassung auf der Basis bisheriger Studien und Arbeitgeberbefragungen und unseren eigenen Befragungen. Die klare Trennung der Datenquellen ist durch den ganzen Bericht gewährleistet. Wird von befragten Arbeitgebern gesprochen, sind die von uns Befragten gemeint. Die Ergebnisse bisheriger Arbeitgeberbefragungen von anderen Autoren sind mit einem Rahmen gekennzeichnet. Einzelvoten sind als solche benannt. Alle anderen Aussagen werden von einer Mehrheit der von uns befragten Arbeitgebern gestützt.

2 Landkarte Berufsbildungssystem – Resultate der Schweizer Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Der Qualifikationsbedarf ist nur kurzfristig planbar

Die von der Wirtschaft gewünschten Qualifikationen der Schweizer Arbeitnehmer liegen im Spannungsfeld des stetigen ökonomischen, technischen und organisatorischen Wandels. Die Nachfrage nach Qualifikationen wird zunehmend heterogener und ist nur kurzfristig prognostizierbar. Unternehmen wollen deshalb hohe Flexibilität der Mitarbeiter, lockere Vertragsverhältnisse und Weiterbildung nach Bedarf. Von den Mitarbeitern wird die Übernahme wechselnder Arbeitsrollen verlangt und die Fähigkeit, Fachwissen auszutauschen und zu ergänzen (vgl. Geser 1999a).

Grosser Anteil an Lehrstellen in wenig zukunftssträchtigen Sektoren

Im Berufsbildungssystem in seiner schweizerischen halbmarktwirtschaftlichen Variante entspricht das von den Unternehmen bereitgestellte Lehrstellenangebot nicht notwendigerweise a) der Nachfrage nach Lehrstellen durch Schulabgängern und b) der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach Lehrabgängern. Das duale / triale System kann nicht garantieren, dass mittels den momentanen Ausbildungsinvestitionen die mittel- und langfristigen Bedarfsverhältnisse gedeckt sind (vgl. Geser 1999a).

Ein disproportional hoher Anteil der beruflichen Grundausbildung wird von denjenigen Klein- und Mittelbetrieben getragen, die stagnieren, binnenwirtschaftlich orientiert sind und eher wenig zukunftssträchtige Sektoren vertreten. Diese KMU gehören häufig zu stark rezessionsanfälligen Branchen wie Baugewerbe, Detailhandel und Gastgewerbe (vgl. Geser 1999a).

⁶ Die Arbeitgeber wurden aus einer Liste, welche Vorschläge von Mitarbeitenden der Arbeitsmarktbehörden der zehn an AMOSA angeschlossenen Kantone enthielt, ausgewählt. Die Auswahl der Firmen resp. Verbände wurde so vorgenommen, dass die Auswahl einen gewissen regionalen Ausgleich innerhalb der AMOSA Kantone ermöglicht und verschiedene Branchen, verschiedene Wirtschaftssektoren und verschiedene Unternehmensgrössen abbildet (soweit bei acht Fällen möglich). Eine Verzerrung ergab sich dadurch, dass alle Interviewpartner Betriebe leiten oder für Betriebe arbeiten, welche Lehrlinge ausbilden. Dieser Verzerrung wird insofern entgegen gewirkt, dass von den acht Arbeitgebern vier für Verbände arbeiten, die sowohl ausbildende wie nicht-ausbildende Betriebe repräsentieren. Die Namen der Befragten sind im Anhang A1 aufgeführt.

Bei der immer stärker auseinanderklaffenden Lücke zwischen Angebot und Nachfrage handelt es sich, wie in der „Botschaft des Bundesrates zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung“ ausgeführt wird, um eine strukturelle und nicht nur um eine bloss mengenmässige Lücke: Probleme zeichnen sich ab bei „Gefälle[n] des Lehrstellenangebotes zwischen Städten/Agglomerationen einerseits und ländlichen Regionen andererseits; Mangel an Ausbildungsplätzen im oberen und im unteren Qualifikationssegment; Konzentration der Berufswahl junger Frauen auf nur wenige Berufe“ (S. 5696).

Ansprüche an die individuellen Lern- und Anpassungsleistungen wachsen

Die schwierige Prognostizierung des Qualifikationsbedarfs und das Marktversagen beim Übernahmeverhalten (siehe übernächster Abschnitt) führen zu wachsenden Diskrepanzen zwischen Bildungs- und Arbeitswelt. Es werden immer grössere individuelle Lern- und Anpassungsleistungen erforderlich, um die im Bildungssystem erzeugten Qualifikationen auf die jeweils spezifischen und variablen Erfordernisse beruflicher Erwerbstätigkeit zu beziehen. Die wachsenden Diskrepanzen haben laut Sheldon das Risiko der Lehrgänger, langzeitarbeitslos zu werden, erhöht (Sheldon 1998).

Kosten/Nutzen-Abwägungen als Motiv zur Ausbildung

Befragungen von Arbeitgebern ergaben, dass diese ein starkes Verantwortungsbewusstsein verspüren, die Jugend von heute auszubilden.⁷ Es ist wohl realistisch davon auszugehen, dass Kosten/Nutzen-Abwägungen zumindest eine ebenso starke Rolle spielen. Betriebe bilden dann aus, wenn sie entweder bereits während der Ausbildungszeit einen Nettonutzen aus der Lehrlingsausbildung ziehen können oder den Lehrling so lange nach der Ausbildungszeit im Betrieb halten können, dass sie ebenfalls einen Nettonutzen erzielen.⁸ Betriebe, die nicht ausbilden, weisen laut Wolter eine andere Kosten/Nutzen-Struktur als die ausbildenden Betriebe auf und erzielen unter dem Strich einen Verlust aus der Ausbildung. In nicht-ausbildenden Betrieben gibt es zu wenig Arbeit für Lehrlinge. Gründe können die Spezialisierung, die Grösse des Betriebs und eine ungeeignete Qualifizierungsstruktur der Mitarbeitenden sein (vgl. Wolter 2004). Damit die Nachhaltigkeit der Ausbildung gewährleistet werden kann, ist ein längerfristiger Planungshorizont wichtig. Dieser ist aber aufgrund der oben beschriebenen schnellen Veränderungen nicht immer möglich.

Übernahmeverhalten weist Zeichen von Marktversagens auf

Für Betriebe, die bereits während der Lehrzeit aus der Lehrlingsausbildung einen wirtschaftlichen Gewinn ziehen, sind nach beendeter Ausbildung des Lehrlings die Anreize gross, einen neuen Lehrling einzustellen, statt den bisher ausgebildeten zu vollem Lohn im Betrieb aufzunehmen. Dieses Phänomen, das von Schweri et al. 2003 empirisch belegt werden konnte, führt zum paradoxen Resultat, dass vor allem „jene Branchen und Berufskategorien viele Lehrstellen anbieten, die ihre selbst ausgebildeten Fachkräfte häufig weder im Betrieb noch im Beruf halten können.“ (Schweri et al. 2003, 226). Dieses Phänomen ist nicht notgedrungen eine Ressourcenverschwendung. Es kann sich dabei, wie sich Stefan Wolter im Gespräch äusserte, um eine Form von Arbeitsteilung handeln. Betriebe, die besonders günstig ausbilden können, bilden aus. Die ausgebildeten Jugendlichen werden nach Lehrabschluss von Firmen aus anderen Branchen übernommen. So sei der dritte Sektor offensichtlich zufrieden mit seiner Ausbildungsquote und der Übernahme von Lehrlingen aus dem zweiten Sektor, sonst würde er selbst vermehrt ausbilden.

⁷ Vgl. Schweri et al. 2003, Gruppe Corso 2003, Gertsch und Hotz 1999, M.I.S. Trend S.A. 1997

⁸ KMUs gehören meist zur ersteren Gruppe. Aufgrund ihres kleinen internen Stellenmarktes müssen sie damit rechnen, dass der Lehrling den Betrieb relativ bald verlässt (vgl. Geser 1999a).

Lehrstellenrückgang aufgrund des Wachstums des dritten Sektors

Die strukturelle und konjunkturelle Entwicklung der Schweizer Wirtschaft führte zu einer dramatischen Verringerung des Lehrstellenangebots: Während die Gesamtbeschäftigung zwischen 1985 und 2001 um 6.5 Prozent zunahm, nahm der Lehrstellenbestand um 15 Prozent ab.⁹ Die Komplexität neuer Technologien erhöht den Ausbildungsaufwand, während sich die Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten der Lehrlinge in den ersten beiden Lehrjahren durch technisch-organisatorische Rationalisierung und Outsourcing verringert haben. Diese Entwicklung ist in allen Branchen beobachtbar, speziell aber in der Dienstleistungsbranche mit ihrem traditionell tieferen Lehrlingsausbildungsgrad.¹⁰ Durch das Wachstum des Dienstleistungssektors ist die Kluft zwischen erlernten und ausgeübten Berufen von Lehrabsolventen gewachsen (vgl. Sheldon 1998).

3 Resultate der Arbeitgeberbefragung

Das folgende Kapitel gibt die Meinungen der neun befragten Arbeitgeber / Verbandsvertreter wieder. In einem ersten Teil werden verschiedene Entwicklungen im Bereich Berufsbildung und Arbeitsmarkt für Jugendliche diskutiert, in einem zweiten Teil mögliche Voraussetzungen, wie mit den Entwicklungen fruchtbar umgegangen werden kann.

Problemanalyse

Berufsbildung wird positiv wahrgenommen

Die Unterstützung der Berufsbildung in ihren Fundamenten ist allen unseren Interviewpartnern gemein, ungeachtet, welcher Branche oder welchem Unternehmenstyp sie angehören: Die ausgebildeten Jugendlichen könnten direkt eingesetzt werden. Die Berufsbildung sei eine relativ günstige Art des Lernens, günstiger als bei vollschulischen Angeboten. Sie ermögliche schnelle Anpassungen an Veränderungen. Für die „Arbeitsmarktfähigkeit“, die überall gefordert wird, gäbe es keine theoretischen Ausbildungsgänge. Man könne sie jedoch im Kontext der Berufsbildung erfahren. Die Berufsbildung wird auch als Rekrutierungsweg geschätzt: Manchmal sei es einfacher, Mitarbeiter selbst auszubilden, als sie auf dem Markt zu akquirieren (wobei gleichzeitig das Abwerben durch trittbrettfahrende Betriebe von mehreren befragten Arbeitgebern als problematisch genannt wird).

Negativer Nettonutzen verunmöglicht eine nachhaltige Ausbildungssituation

Der Befund von Schweri et al. (2003), dass ausbildende Betriebe einen Nettonutzen aus der Ausbildung ziehen (entweder bereits während der Lehre oder indem sie den Lehrling solange im Betrieb halten können, bis sie einen Nettonutzen aus der Ausbildung ziehen können), wird von den Interviewpartnern aufgrund ihrer Erfahrung bestätigt. Die Berechnungen werden neben den Bildungsforschern in unterschiedlichem Ausmass und in unterschiedlicher Qualität auch von den Verbänden, Ausbildungsverbänden und einzelnen Unternehmen durchgeführt. Von zwei Arbeitgebern wurde auf die Problematik hingewiesen, dass die Kosten eines Lehrlings für einen Einzelbetrieb einfach messbar, der Nutzen jedoch insbesondere für nicht-ausbildende Betriebe viel weniger sichtbar sei.

Die befragten Arbeitgeber betonen, dass die Kosten/Nutzensituation in der Ausbildung ausschlaggebend sei. Die Politik müsse die richtigen Anreize setzen. Dies sei zentral für das

⁹ Datenquelle: Bundesamt für Statistik, Betriebszählungen 1985 – 2001.

¹⁰ Durch den ständig intensivierten Gebrauch von Computern wird für bestimmte Hilfstätigkeiten kein spezialisiertes Personal mehr benötigt (vgl. Utiger 2003).

nachhaltige Schaffen von Lehrstellen, denn dieses sei mit dem Bedarf verknüpft.¹¹ Ein Arbeitgeber meint, dass Arbeitgeber, die keinen Nettonutzen erzielen, nur kurzfristig durch Lehrstellenmarketing motiviert werden können.

Abnehmende Arbeitsmarktfähigkeit der Jugendlichen

Die von uns befragten Arbeitgeber sind mehrheitlich der Meinung, dass es in den letzten Jahren schwieriger wurde, mit Jugendlichen zu arbeiten (ein einziger Interviewpartner findet, dass Jugendliche „das sind, was sie schon immer waren“). Schulmüdigkeit, mangelnde Disziplin, mangelnder Wille zu Leistung und schwindende Teamfähigkeit machen es zunehmend schwierig, mit Lehrlingen zu arbeiten. Die Arbeitgeber vermissen bei den Jugendlichen weiter Sozial- und Handlungskompetenz, Identifikation mit der Firma und die Einsicht, dass Leistung die Grundlage für Erfolg ist. Einzelvoten sprechen von mangelndem Verständnis für Abläufe und vernetztem Denken, abnehmende Kommunikationsfähigkeiten, leichtfertigen Umgang mit fremdem Eigentum.

Überwiegend sind die Arbeitgeber der Meinung, dass die Jugendlichen durch die Volksschulen zu schlecht auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Mehrere Arbeitgeber kritisieren die Schwächung der Leistungskomponenten. Gerade bei Jugendlichen, die das Belohnen von Leistungen nicht im Elternhaus erfahren, sei das Abschaffen von Prüfungen und Noten problematisch. Allerdings schieben die Befragten nicht nur den Schulen die Schuld für die mangelnde Vorbereitung der Jugendlichen zu. Eine wichtige Funktion hätten dabei auch die Eltern inne, welche zunehmend dieser Rolle nicht gerecht werden würden.

Vereinzelt war zu hören, dass die Diskrepanz zwischen Erwartungen und tatsächlicher Leistung weniger auf abnehmende Kompetenzen der Jugendlichen als auf die höheren Anforderungen der heutigen Wirtschaft zurückzuführen sei. Kommunikation sei in den meisten Betrieben viel wichtiger geworden. Ein Arbeitgeber weist darauf hin, dass es fast keine Arbeit für Arbeitskräfte ohne nachobligatorische Ausbildung mehr gäbe. Dadurch würden auch diejenige, die früher direkt in den Arbeitsmarkt drängten, heute eine Lehrstelle suchen. Ausserdem würde die Problematik medial stärker vermarktet.

Eine Stimme meinte, dass die Jugendlichen sich verändert hätten und die Arbeitgeber noch zuwenig die neuen Stärken, z.B. höhere Schnelllebigkeit und Flexibilität, zu nutzen gelernt hätten.

Besser individuelle Anpassungsleistungen nach der Lehre als gar keinen Ausbildungsplatz

Der Graben zwischen Angebot und Nachfrage beim Eintritt der Lehrabgänger in den Arbeitsmarkt, wie er weiter oben aus der Sicht der Arbeitsmarktforschung beschrieben wurde, wird nicht von allen Arbeitgebern als problematisch wahrgenommen. Ein Arbeitgeber aus einer Branche, die zurzeit eine hohe Abwanderung nach Lehrabschluss aufgrund eines Mangels an Stellen erlebt, meint, dass diese Migration keine allzu negativen Folgen für die Betroffenen in dieser Branche mit sich ziehe, da bei der Ausbildung viel Allgemeinwissen erarbeitet wird. Die meisten Befragten sind sich einig, dass es besser sei, einem Jugendlichen einen Lehrlingsplatz auch dann anzubieten, wenn die Anschlusslösung nicht gewährleistet ist. Dies sei besser, als wenn der Jugendliche erst gar nicht eine Chance zu einer nachobligatorischen Ausbildung erhalten würde.

Das Abwerben von ausgebildeten Lehrlingen (wenn in einer Branche die Nachfrage nach Lehrabgänger grösser als das Angebot ist) wird von einigen der befragten Arbeitgebern in

¹¹ George Sheldon im Interview („Auf ein Wort / Reformbedürftige Berufslehre“, NZZ am 10.6.1998, S.79): „Wenn [...] Unternehmen, die unserer Ansicht nach zuwenig Lehrlinge ausbilden, durch Motivationskampagnen zu ihrem Glück "gezwungen" werden, verschiebt sich das Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage auf einen späteren Zeitpunkt.“

ihrer Branche beobachtet. Dies sei vor allem auf Märkten einfach, in welchen eine starke Konkurrenz durch eine Vielzahl von Betrieben herrsche.¹² Bei einer Marktaufteilung auf wenige Betriebe könne man sich gegenseitig einfacher kontrollieren. Ein Arbeitgeber meint, es sei Aufgabe der Verbände, das Trittbrettfahren zu erschweren.

Vollschulische Angebote im Aufwind – zum Leidwesen der Arbeitgeber

Die Verschulung (hier als die Stärkung der Konkurrenzposition von vollschulischen Angeboten gegenüber der Berufsbildung verstanden - im Gegensatz zu einer Steigerung des Schulanteils innerhalb der Berufsbildung, siehe unten) steigert die Kosten für die Arbeitgeber in doppelter Hinsicht: Einerseits bevorzugen die Arbeitgeber Abgänger der Berufsbildung aus den bereits oben aufgeführten Gründen (reine Schulbildung ist ihnen zu theoretisch, häufig sind die Schulabgänger eines vollschulischen Angebotes nicht direkt einsetzbar). Diese Bevorzugung ist bei den befragten Arbeitgebern aus allen Branchen feststellbar. Man wünscht sich keine Entwicklung in Richtung Welschland oder Tessin, wo vollschulische Angebote traditionellerweise von einem grossen Anteil der Jugendlichen benutzt werden.

Andererseits verschiebt sich durch die Verschulung das Segment der Jugendlichen, welche sich für die Berufsbildung interessieren. Die Berufsbildung verliert in den Augen der befragten Arbeitgeber durch die Konkurrenzsituation mit den vollschulischen Angeboten die leistungsfähigsten Jugendlichen. Diese würden vermehrt die schulischen Angebote, welche bessere Aufstiegschancen aufzuweisen scheinen und die Entscheidung für die Berufswahl aufschieben, nutzen. Durch diesen Verlust werde die Ausbildung für die Betriebe teurer, gewisse Betriebe würden sich ganz aus der Ausbildung zurückziehen. Um die Berufsbildung für die Arbeitgeber attraktiver zu machen, müsse daher das „Kundensegment“ der Berufsbildung verschoben werden. Die Berufsbildung müsse für leistungswillige und -fähige Jugendliche wieder attraktiver gemacht werden, indem beispielsweise die Durchlässigkeit und Verzahnung der Berufsbildung mit anderen Bildungsangeboten verstärkt wird (siehe auch Abschnitt „Allgemeinbildung und -fähigkeiten und damit individuelle Anpassungsleistungen stärken“ weiter unten). Es geht dabei auch um die Vermarktung der Berufsbildung. Diese leide unter einem Imageproblem.

Verschulung der Berufsbildung verteuert Ausbildung

Neben der verstärkten Konkurrenz durch vollschulische Angebote leidet die Berufsbildung in den Augen eines Teils der Befragten auch unter der Stärkung der schulischen Elemente in der Berufsbildung selbst. Die Lehrlinge würden dadurch bei gleich hohem Lohn weniger Zeit produktiv im Betrieb verbringen. Eine Minderheit meint, dass die Berufsbilder verkompliziert und verschult würden. Dies sei der falsche Weg, wenn man die Berufsbildung bei den Arbeitgebern attraktiver machen möchte. Allerdings wird auch von diesen Arbeitgebern realisiert, dass ein Widerspruch zwischen dem Wunsch, den Lehrling fast permanent im Betrieb zu haben und dem Lehrling möglichst viele allgemeinbildende Qualifikationen auf den Weg mitzugeben, damit er bei einem Beruf- oder Branchenwechsel einen Grossteil seines Wissens weiterverwenden kann, besteht.

Ein Arbeitgeber weist darauf hin, dass nach den beiden von Wolter aufgeführten Betriebstypen a) Betriebe, die bereits während der Ausbildungszeit einen Nettonutzen erzielen und b) Betriebe, die den Lehrling über die Lehre hinaus im Betrieb halten müssen, um einen Nettonutzen zu erreichen) unterschieden werden müsse. Betriebe von Typ b) haben stärkeres Interesse an einer guten Schulbildung als jene von Typ a).

¹² Abwerben kann beispielsweise in der Gastro- und Hotelbranche beobachtet werden. Wie ein Arbeitgeber anfügte, leben gewisse Berufsgattungen ausschliesslich von der Abwerbung. Dies ist dann der Fall, wenn man den betreffenden Beruf erst in einem zweiten Bildungsgang erlernen kann. Weiter seien auch markteintretende Betriebe auf die Abwerbung angewiesen.

Es wird mehrmals die Frage aufgeworfen, ob die Grundausbildung auch in der Berufslehre vom Staat finanziert werden sollte (in Analogie zu den Gymnasien). Gleichzeitig wird betont, dass man sich nicht eine rein staatliche Lösung wünsche. Der Staat sei zu wenig am Puls, das Knowhow liege bei den Betrieben. Es sei jedoch wichtig, dass man über verschiedene Formen der staatlichen Beteiligung zu diskutieren beginne.

Problematische „Lieferfrist“ der Berufsbildung?

Ein Befragter meint, die Lehrdauer von drei bis vier Jahren sei zu lange. Berufe würden sich in dieser Zeit zu stark verändern. Es gäbe Betriebe, die aufgrund einer bewegten Marktsituation nicht verantworten wollen, jemandem für diesen Zeitraum eine Stelle zu versprechen. Die „Lieferfrist“ in der Berufsbildung wird von einem anderen Arbeitgeber ebenfalls als problematisch wahrgenommen. Eine Verkürzung der Lehrzeit würde die Situation seiner Meinung nach jedoch nicht bessern, sondern verschlechtern: Viele Lehrbetriebe würden den positiven Nettonutzen über die ganze Lehre erst im dritten und vierten Lehrjahr erzielen. Was man im ersten und zweiten Jahr investiere, müsse in den letzten beiden Jahren wieder eingeholt werden. Lerntechnisch könnte bei vielen Ausbildungsgängen auf die letzten beiden Jahre verzichtet werden, jedoch würde dieser Verzicht die Lehre weniger attraktiv für die Arbeitgeber machen. Statt zu kürzen sei es wichtig, dass in der Lehre vermehrt zeitlos gültige Fähigkeiten auf dem methodischen und sozialen Bereich gestärkt werden.

Zu viele Auflagen

Von einer Minderheit der Arbeitgeber werden die gesetzlichen Auflagen als stark belastend bezeichnet. Dabei werden einerseits arbeitsgesetzliche Regelungen, aber auch das Berufsbildungsgesetz genannt. Diese Auflagen würden die Arbeitgeber nicht genügend berücksichtigen und die Ausbildung unnötig verteuern. Die KV-Reform sei ein besonders eklatantes Beispiel dafür, wie den Arbeitgebern die Berufsbildung unattraktiv gemacht wird.

In Bezug auf den Abbau von KV-Stellen wendet ein Verbandsvertreter ein, dass dieser Abbau vor allem aus konjunkturtechnischen Gründen und weniger aufgrund der KV-Reform erfolgt sei. Diese sei als Vorwand benutzt worden. Ein weiterer Arbeitgeber meint, dass die Betriebe in der KV-Ausbildung bisher spezielle Freiheiten genossen hätten (an der Lehrabschlussprüfung (LAP) wurde nur der schulische Teil geprüft). Seit der Reform müssten sich die Betriebe nun verstärkt um ihre Lehrlinge kümmern. Dies geschehe in einem Ausmass, wie man es von jeder anderen Lehre auch kenne.

Problemanalyse anderer Autoren auf Basis von Flächenbefragungen¹³

Konjunkturelle Gründe

Wenig überraschend ist, dass zu den wichtigsten Gründen, warum keine oder weniger Lehrstellen angeboten werden, die schlechte wirtschaftliche Situation gezählt wird. Bei den Befragungen konnte nicht weiter zwischen konjunkturellen und strukturellen Gründen unterschieden werden, es ist aufgrund der Antworten aber davon auszugehen, dass nicht nur die kurzfristig schlechtere Auftragslage, sondern auch strukturelle Entwicklungen zur

¹³ Die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitgeberbefragungen, die mit schriftlichen Fragebögen eine grössere Anzahl von Arbeitgebern befragten, direkt miteinander zu vergleichen, ist aufgrund unterschiedlicher Methodik, unterschiedlichen Fragen und unterschiedlichem Befragtenkreis problematisch. Die im Text erwähnten Resultate wurden jedoch in verschiedenen Befragungen belegt. Mehrheitlich erreichen die erwähnten Umfragen aufgrund der kleinen Anzahl der Befragten nicht strenge Repräsentativität.

Entscheidung geführt haben, weniger Lehrstellen anzubieten (vgl. Gertsch und Hotz 1999, Gruppe Corso 2003, BBT 2003).

Zu hoher Aufwand

Ebenfalls als einen wichtigen Grund wird der hohe organisatorische, zeitliche und finanzielle Aufwand eingeschätzt. Vergleicht man Untersuchungen, die alle Arten von Betrieben befragten, mit solchen, die nur die nicht-ausbildenden befragten, stellt man fest, dass der Aufwand von den nicht-ausbildenden Betrieben als weniger gravierend eingeschätzt wird. Dies deutet darauf hin, dass der grosse Aufwand eher den Abbau von Lehrstellen erklärt als die Beweggründe, weshalb sich Betriebe ganz vom Lehrstellenmarkt fern halten (vgl. Gertsch und Hotz 1999, BBT 2003, Gruppe Corso 2003, Schweri et al. 2003).

Als speziell problematisch werden die zu grossen Aufwände bei der kaufmännischen Lehre eingeschätzt. Auf den Lehrbeginn August 2003 ist die Überarbeitung der Lehren im kaufmännischen Bereich in Kraft getreten. Von den 72 KV-Stellen anbietenden Unternehmen, die durch die Gruppe Corso im Vorfeld der Reform Anfangs 2003 befragt wurden, reduzierte eine grosse Mehrheit ihre Lehrstellen im Jahr 2003 im Vergleich zum Vorjahr und bejahte, dass dieser Abbau *auch* mit der KV-Reform zu tun habe. Im speziellen wurde der durch die Reform verursachte zusätzliche Arbeits- und Zeitaufwand kritisiert (vgl. Gruppe Corso 2003).

Mangel an qualifizierten Lehrlingsanwärtern

An dritter Stelle finden sich schlechte Erfahrungen mit Jugendlichen und Mangel an qualifizierten Lehrlingsanwärterinnen und -anwärtern: Laut Lehrstellenbarometer beklagen 22% der Lehrstellen abbauenden Unternehmen einen „Mangel an qualifizierten Lehrlingsanwärtern“ (BBT 2003). Auch dieser Mangel von den ausbildenden Betrieben stärker betont als von den nicht-ausbildenden. Auf der Basis der Analyse von Gertsch und Hotz (1999) können detailliertere Aussagen gemacht werden: 10% der befragten Unternehmen bejahen die Frage, ob die Jugendlichen ungenügende schulische Vorbildung aufweisen würden. Ein ähnlich grosser Anteil meint, es seien schlechte Erfahrungen mit Jugendlichen, welche für den Lehrstellenrückgang verantwortlich seien. Die Aussage, „es finden sich keine guten Lehrtöchter bzw. Lehrlinge“, wird von nur 4% der Betriebe unterstützt (bei dieser Frage wurden nur die nicht-ausbildenden Betrieben befragt). Einschränkend muss gesagt werden, dass die Zahlen auch deshalb relativ tief sind, weil die Befragten sich auf drei Gründe beschränken mussten und relativ viele Themen zur Auswahl standen.¹⁴

Vergleich zu den Resultaten unserer Befragung

Die Aussagen der hier berücksichtigten Flächenbefragungen decken sich weitgehend mit den Meinungen, welche wir über die Tiefeninterviews erfasst haben. Eine Reihenfolge der wichtigsten Gründe kann weder bei den Flächenbefragungen noch bei uns gemacht werden,¹⁵ wobei gewisse Unterschiede in der Akzentsetzung ausgemacht werden können. Ein Mangel an qualifizierten Lehrlingsanwärtern wurde in unseren Interviews noch stärker betont als beispielsweise bei der Lehrstellenbarometer-Untersuchung. Die Einschätzung der KV-Reformen, wie sie von der Gruppe Corso erhoben wurde, wird von einem Teil unserer Interviewpartner geteilt. Zwei von uns befragte Arbeitgeber fanden jedoch, dass es sich

¹⁴ Bezüglich einer Rangfolge der schwerwiegendsten Gründe muss beachtet werden, dass eine solche nicht einfach zu ermitteln ist: Ein Thema, das auf mehrere Antwortkategorien aufgeteilt ist, erhält bei jenen Befragungen, bei denen man sich auf eine Anzahl Gründe beschränken musste, weniger Gewicht. Dies macht eine genauere Interpretation sehr schwierig.

¹⁵ Bei den durchgeführten Flächenbefragungen hat die Aufsplitterung der Fragen in Unterkategorien und eine vorgegebene Anzahl möglicher Nennungen einen Einfluss auf die Gewichtung (siehe Fussnote 14), bei unseren nichtstandardisierten Erhebungen können die Gewichtungen nur schwer ermittelt werden (vor allem, weil Aussagen häufig mit anderen Thematiken verknüpft werden).

hierbei eher um einen Vorwand handle, für den Abbau seien in erster Linie wirtschaftliche Gründe verantwortlich. Es wurden teilweise andere Themen in unseren Gesprächen angeschnitten, andere Problematiken genannt: Der zu geringe Ertrag, die Konkurrenz zwischen Vollschule und Berufsbildung, Finanzierung der Grundausbildung.

Voraussetzungen für eine aus Sicht der Arbeitgeber attraktivere Berufsbildung

Pflichtschule und Brückenlösungen anschlussfähiger machen

Die von uns befragten Arbeitgeber sind sich einig, dass Brückenlösungen nicht als Abstellgleis missbraucht werden dürfen (weder von den Jugendlichen noch von den Behörden). Ohne weitere Anstrengungen sehen die Aussichten auch nach einem Jahr oder Semester nicht besser aus. Mit schulmüden, frustrierten Jugendlichen bringe das Aufholen schulischer Defizite gemäss den befragten Arbeitgebern nicht viel, das 10. Schuljahr sei für diese Jugendlichen lediglich ein „Absitzen“. Eine weitere Kritik basiert auf den gleichen Argumenten, aus welchen sie die Berufsbildung befürworten: Die vollschulischen Angebote sind den befragten Arbeitgebern zu theoretisch.

Vollschulische Brückenangebote, mit dem Ziel, das Schulwissen zu verbessern, seien im Hinblick auf die Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwerbsleben ineffizient. Brückenangebote sollten Schulabgängern ohne Lehre neue praxisorientierte Impulse verschaffen. Das zehnte Schuljahr sollte ein wirtschaftliches Grundlagenjahr sein und am besten auch so benannt werden (beim zehnten Schuljahr sei schon der Name unglücklich). Die Jugendlichen sollten sich in die Grundlagen und das Funktionieren der Wirtschaft einarbeiten und eine Lehrstelle suchen. Das Aufarbeiten von schulischen Defiziten sollte nicht erste Priorität haben.¹⁶

Bei denjenigen Jugendlichen, die ein zehntes Schuljahr durchlaufen, weil sie sich nicht für eine Richtung entscheiden konnten, müsse bei der Suche einer Ausbildungsrichtung den Schwerpunkt gelegt werden. Den Jugendlichen, die keine Lehrstelle gefunden haben, sollten neue Wege, neue Berufsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Deshalb sei nicht nur wichtig, die Jugendlichen aufzubauen und ihr Selbstvertrauen zu stärken. Gleichzeitig könnte auch ein Desillusionierungsprozess wichtig sein: Die Jugendlichen sollten ihre Fähigkeiten kennen lernen und nicht von einem Idealbild ausgehen. Das zehnte Schuljahr sollte wie eine lange Schnupperlehre sein. Berufsbildner und -berater sollten verstärkt zum Zuge kommen und eine tragende Rolle übernehmen.

Laut den befragten Arbeitgebern sollte eigentlich schon das neunte Schuljahr viele dieser Züge haben. Spätestens im neunten Schuljahr müssten die Jugendlichen auf das vorbereitet werden, was sie auf dem Arbeitsmarkt erwarten wird. Das neunte Schuljahr sollte durch zusätzliche Ausbildungsinhalte ergänzt werden, die für einen Einsatz im Lehrbetrieb unverzichtbar sind. Ein Arbeitgeber meinte, dass das neunte Schuljahr vermehrt modular aufgebaut werden sollte, da für diejenigen, die früh eine Lehrstelle haben, die Motivation zur Mitarbeit stark sinke.

Positiver als die Brückenangebote werden die Motivationssemester der Arbeitsmarktbehörden eingeschätzt, weil sie einen starken Praxisbezug aufweisen und viele

¹⁶ Die erfassten gebildeten Meinungen bezüglich dem zehnten Schuljahr sind nicht homogen. Je nach befragtem Arbeitgeber sollten die Schwerpunkte etwas anders gelegt werden. Einig ist man sich aber, dass die Brückenangebote stark praxisnah und auf den zukünftigen Einstieg in die Arbeitswelt angelegt werden sollen.

der Forderungen, welche für das zehnte Schuljahr formuliert werden, bei den Motivationssemestern bereits umgesetzt worden seien.

Zusammenarbeit der Volksschulen mit den Arbeitgebern verbessern

Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft bei der Ausgestaltung der Lehrgänge, die unmittelbar an den Übergang in das Wirtschaftsleben grenzen, ist laut den Befragten unerlässlich. Arbeitgeber und ihre Verbände wollen partizipieren und sich auch bezüglich den vermittelten Inhalten äussern können. Sie fühlen sich von den Vertretern der Volksschulen nicht ernst genommen. Die als schlecht wahrgenommene Zusammenarbeit wird bedauert. Von fast allen Interviewpartnern wird berichtet, dass eigentlich gar keine Zusammenarbeit bestehe, obwohl man diese als wichtig empfinde. Man spreche nicht einmal miteinander. Die Schulen würden sich zuwenig für das interessieren, was nach der obligatorischen Schulzeit kommen würde. Einzelne Arbeitgeber sprechen von fruchtlosen Versuchen, eine verstärkte Zusammenarbeit aufzubauen. Vorschläge seien oftmals nicht aufgenommen worden oder man habe nur wenig Reaktion erhalten. Deshalb werde die Lücke, was Schulen bieten und Arbeitgeber wollen, immer grösser.

Eine von diesem Bild etwas abweichende Haltung nimmt ein Arbeitgeber ein, der findet, dass sich viele Lehrer bemühen würden, die Zusammenarbeit zu verbessern. Ein anderer meint, dass zu einer schlechten Zusammenarbeit immer zwei Seiten gehören. Es sei auch Aufgabe der Wirtschaft, mehr auf die Schulen zuzugehen.

Da viele Arbeitgeber der Notengebung nicht mehr trauen, würden vermehrt eigene Tests bei der Lehrlingsrekrutierung benutzt. Die Nichtakzeptanz der Notengebung der Schulzeugnisse wird von einem Arbeitgeber als grosses Problem betrachtet: Es gehe dadurch die Signalwirkung der Noten verloren. Es sei eine Frage der Fairness, dass Lehrer ehrliche Zeugnisse erstellen würden.¹⁷

Anspruch an die Berufsberatung: Entscheidungen, bei welchen alle Möglichkeiten in Betracht gezogen werden, fördern

Aus der Sicht der Arbeitgeber ist es Aufgabe der Berufsberatung, bei den Jugendlichen, die einen Trendberuf erlernen wollen, Alternativen aufzuzeigen (auch angesichts der Tatsache, dass für viele Berufsrichtungen keine Lehrlinge mehr gefunden werden). Diese Aufgabe werde zurzeit auf ungenügende Weise erfüllt. Den Jugendlichen müsse auch verdeutlicht werden, dass der Berufseinstieg nicht das restliche Arbeitsleben bestimme. Es sei ein Einstieg und nicht mehr.

Eine Entscheidung für einen Trendberuf würde allzu häufig in Enttäuschungen enden und führe zu Lehrabbrüchen. Dies würde häufig an mangelnden Informationen auf Seiten der Lehrlinge liegen. Lehrabbrecher hätten eine schwierige Zeit vor sich, da man Lehrabbrecher nicht gerne einstelle. Eine gute Berufsberatung würde präventiv spätere Reibungsflächen, Lehrabbruch und Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen. Auch die Schnupperlehren müssten verbessert werden, die Jugendlichen sollten aufgemuntert werden, eine grössere Vielfalt an Alternativen anschauen.

Ein Arbeitgeber meint, dass in der Berufsberatung zu häufig von den Wünschen der Jugendlichen ausgegangen werde. Stattdessen sollte in der Berufsberatung mit einem offenen Horizont gestartet werden und den Jugendlichen alle Möglichkeiten, die ihr oder ihm aufgrund der persönlichen Begabung offen stehen, gezeigt werden.

¹⁷ Dieser Arbeitgeber führte weiter aus, dass die Aufgliederung der Notengebung (statt „Deutsch“ beispielsweise die Aufgliederung in „Lesen“ und „Schreiben“) ein begrüssenswerter Schritt sei, da für eine bestimmte Arbeit nicht notwendigerweise alle Teilkompetenzen in einem Fach benötigt werden (in gewissen Jobs genüge es beispielsweise, wenn das Leseverständnis gut sei).

Ausbildungen für alle Leistungsklassen

Zur Frage, ob die Abschaffung der Anlehre durch das Neue Berufsbildungsgesetz zu bedauern sei und ob vermehrt einfachere Ausbildungsgänge geschaffen werden sollten, ist keine homogene Einstellung der Interviewten zu erkennen. Zwei Arbeitgeber meinen, dass unsere Gesellschaft dafür verantwortlich sei, dass es keine einfachen Berufe mehr gäbe. Einfache Arbeit wäre nämlich genügend vorhanden. Es könnten Ausbildungsgänge geschaffen werden, welche den Jugendlichen einen raschen Einstieg in die Arbeitswelt ermöglichen würden (wobei immer die spätere Weiterentwicklung zu einem höheren Berufsabschluss gewährleistet bleiben müsste). Wie sie sich heute darstelle, sei die Berufslehre nicht mehr für die Schwächeren da, die Anforderungen seien zu stark gestiegen. Weitere Arbeitgeber bedauerten, dass die berufspraktische Attestausbildung (früher Anlehre) und ganz allgemein Jobs für schulschwächere Menschen ein schlechtes Image hätten. Dies sei jedoch mehr ein gesellschaftliches als ein wirtschaftliches Problem. Ein Arbeitgeber betonte, dass man dabei nicht vergessen dürfe, dass Berufsbildungspolitik nicht Sozialpolitik sei – die Berufsbildung müsse rentieren.

Steigende Anforderungen an Lehrbetriebe wie auch an Lehrlinge durch das Ansteigen des Niveaus der Lehrabschlussprüfungen wird von allen Interviewpartnern beobachtet. Anekdotisch wird mehrmals geschildert, wie Lehrmeister sich beklagen würden, dass die Berufsschulen zu schwierig für ihre Lehrlinge, die sehr gut im Betrieb wären, seien. Dem entgegenhaltend meint ein Arbeitgeber, man dürfe dabei nicht vergessen, dass bei einem Wechsel der Tätigkeit die allgemeinen Fähigkeiten, die man unter anderem in der Berufsschule erwerbe, sehr wichtig werden können. Ein weiterer Befragter fügt hinzu, dass die steigenden Anforderungen an die Lehrbetriebe nichts anderes als den technologischen Fortschritt reflektieren würden.

Allgemeinbildung und -fähigkeiten und damit individuelle Anpassungsleistungen stärken

Individuelle Anpassungsleistungen sind nötig, wenn die Nachfrage für Lehrgänger in einem bestimmten Sektor nicht dem Angebot entspricht. Diese sind laut der Mehrheit der Arbeitgeber zumutbar, wichtig ist dabei allerdings die Durchlässigkeit der Berufs- und Bildungssystemen. Um diese Durchlässigkeit sicherzustellen, müssten Bildungsangebote ineinander greifen können. Die Durchlässigkeit sei zentral, um das Image der Berufsbildung zu verbessern und auch leistungsstarke Jugendliche wieder vermehrt in die Berufsbildung einzubringen. Lehren dürften nicht als Sackgassen gelten, es müsse möglich sein, Karrieren mit einer Lehre zu starten. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die Durchlässigkeit nicht nur faktisch gegeben ist, sondern auch in einer attraktiven Form. Ein Arbeitgeber meint, dass diese Durchlässigkeit auch vermarktet werden muss, z.B. in Form einer Imagekampagne.

In der Berufsbildung selbst würde vor allem die Stärkung von Allgemeinbildung und -fähigkeit die Durchlässigkeit sicherstellen. Dies sei auch ein Bedürfnis der Jugendlichen, die sich nach Ende der obligatorischen Schulzeit nicht immer auf eine bestimmte Lehre festlegen können (damit wird auch die Beliebtheit der KV-Lehre, bei der ein speziell hoher Teil allgemeines Wissen ist, erklärt).

Eine Möglichkeit, allgemeine Fähigkeiten verstärkt in die Lehre einzubringen, sind Ausbildungsverbünde. In der AMOSA Region sind bereits einige Verbünde aktiv. Sie bilden ihre Lehrlinge im Verbund an einem zentralen Ort aus (Lernblöcke oder ein ganzes Jahr) und tauschen Lehrlinge untereinander aus. Branchenmässig organisierte Ausbildungsverbünde ermöglichen Lehrlingen eine Rotation und es können gemeinsame Einführungs- oder Begleitkurse organisiert werden. Viele Betriebe können nicht mehr alleine die ganze Berufsausbildung anbieten. Ausbildungsverbünde ermöglicht ihnen die Ausbildung von Lehrlingen weiterhin. Die von uns befragten Arbeitgeber bringen den Ausbildungsverbänden

unterschiedliche Gefühle entgegen. Ein Arbeitgeber glaubt nicht, dass sie sich langfristig rentieren werden, sie seien zu teuer. Ein anderer will die Eigenständigkeit seiner Lehrlingsausbildung nicht aufgeben. Ein weiterer Befragter wendet ein, dass ein Verbund nur funktionieren könne, wenn sich die beteiligten Firmen gut kennen würden. Sonst würden schnell gegenseitige Vorwürfe entstehen. Mehrere Arbeitgeber sehen jedoch aus den oben genannten Gründen die Zukunft der Berufsbildung in solchen Verbänden.

Die staatliche Rolle soll nur in der Informationsaufbereitung und -vermittlung ausgeweitet werden

Die Schwachstellen der Berufsbildung können laut den befragten Arbeitgebern durch den Staat nicht besser organisiert werden. Staatliches Eingreifen würde die Selbstregulierung des Lehrstellenmarktes stören. Der Staat sei zu wenig am Puls. Ein Arbeitgeber meint, dass der Staat lediglich die Qualitätskontrolle durchführen solle. Ein anderer vertritt die Position, dass die Berufsbildung gewissen Systemproblemen unterworfen sei, jedoch zweifelhaft sei, dass das System durch verstärkte staatliche Einflussnahme verbessert werden könne.

Folgende staatliche Einflussnahmen werden von mindestens einem Interviewpartner als zumindest kurzfristig wirksam erachtet: Der Staat solle korrigierend für Lehrstellen in gewissen Branchen werben und animieren, Ausbildungszentren und Lernverbände initiieren. Er solle die richtigen Partner in Bezug auf Lehrverbände zusammenbringen.

Von zwei Interviewpartnern wird die Frage aufgeworfen, ob die praktische Grundausbildung nicht gemeinsame Aufgabe von Staat und Wirtschaft wäre (sie sehen dabei eine Parallele zur Finanzierung der Gymnasien).

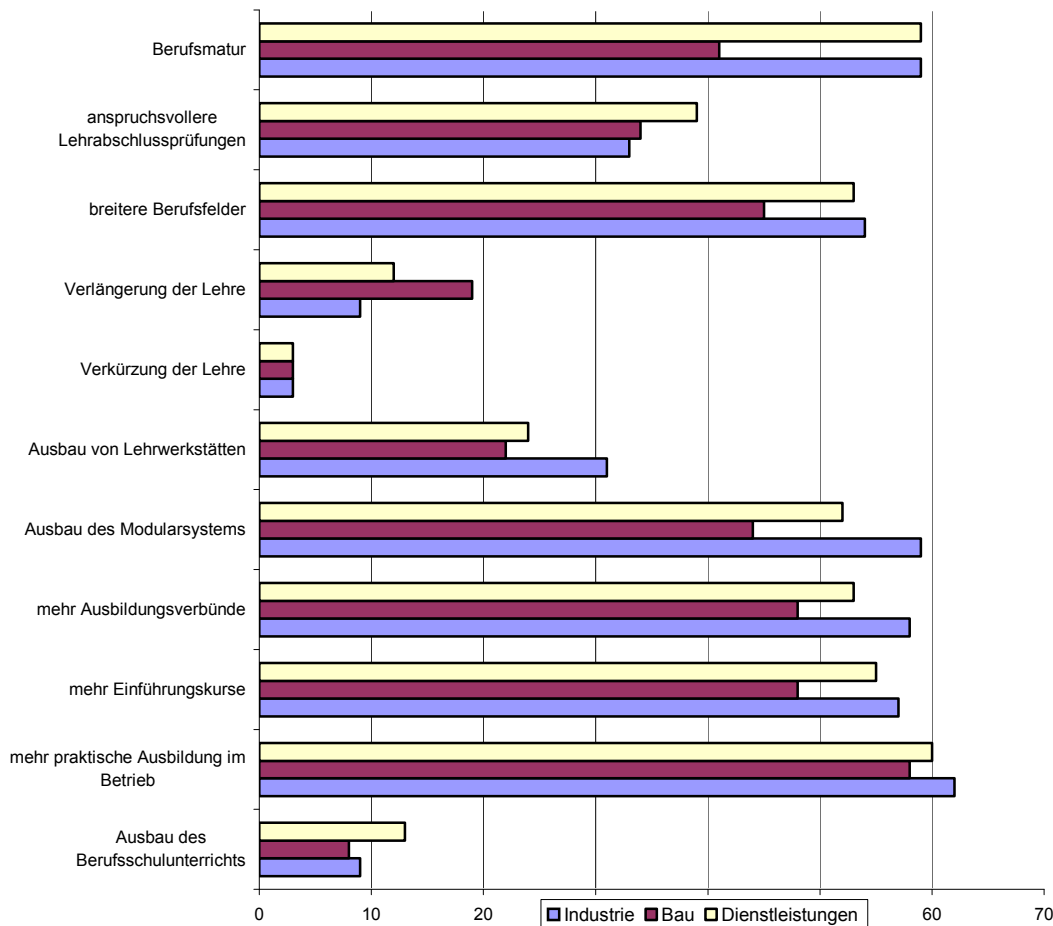
Weniger Skepsis gegenüber staatlichem Handeln besteht in Bezug auf Sammeln, Aufbereiten und der aktiven Vermittlung von Informationen. Diese Informationen können als Basis verwendet werden, um Schwachstellen frühzeitig auszumachen.

**Voraussetzungen für eine attraktivere Berufsbildung –
Flächenbefragungen anderer Autoren**

Die Entlastung der Firmen nimmt bezüglich den gewünschten Veränderungen sowohl bei der Studie der Gruppe Corso (2003) wie auch bei der Befragung von Gertsch und Hotz (1999) eine zentrale Rolle ein. In der Reihenfolge abnehmender Wichtigkeit wurden folgende Dimensionen der Entlastung erfasst: Lehrlinge sollen schneller produktiv eingesetzt werden können, bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen, finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe, fiskalische Vorteile, Realisierung neuer Ausbildungsformen, Anpassung der Ausbildungsreglemente, Vereinfachung der Administration.

Die Befragung von Geser (1999b) ist konkreter auf verschiedene Reformvorschläge zugeschnitten. Ein Überblick zur Einschätzung der Vorschläge durch die Arbeitgeber kann Abbildung 1 entnommen werden.

Abbildung 1: Prozentsatz von Firmen, die verschiedene Reformen in der Berufsbildung für „förderungswürdig“ halten, nach Wirtschaftssector. Anzahl befragte Unternehmen: 1610 (Quelle: Geser 1999b).



Eine Senkung der Lehrlingslöhne oder Übernahme derselben durch den Staat wird von den nicht-ausbildenden Betrieben ebenso selten gefordert wie von den ausbildenden. Nicht-ausbildende Betriebe sehen jedoch in der steuerlichen oder sonstigen finanziellen Bevorzugung der ausbildenden Betriebe signifikant weniger ein taugliches Instrument zur Schaffung von Lehrstellen als ausbildende Betriebe (Wolter 2004 und Gertsch und Hotz 1999). Wolter bezeichnet auf der Basis dieser Erkenntnis die Rufe nach Subventionen als *rent-seeking* der ausbildenden Betriebe (die nach seinen Berechnungen bereits einen Nettonutzen aus der Ausbildung ziehen). Die gewünschte Wirkung kann laut Wolter nur erzielt werden, wenn die staatliche Bildungspolitik sehr selektiv mit Anreizen umgeht. Nur Betriebe, die keinen Nettonutzen während der Lehre erzielen, sollten seiner Meinung nach subventioniert oder steuerlich begünstigt werden.

Vergleich zu den Resultaten unserer Befragung

Aufgrund der gewählten Methodik bei unseren Befragungen (Tiefeninterviews) wurden im Laufe des Gesprächs eine grosse Zahl an Vorschlägen angebracht. Das Spektrum dieser Vorschläge ist breiter und vielfältiger als bei den Flächenbefragungen, welche die Befragten zu ihren Einstellungen zu einer klar definierten Anzahl von Vorschlägen befragten. So wurde beispielsweise die Zusammenarbeit mit Volksschule und Berufsberatung, welche von den

von uns befragten Arbeitgebern als zentral im Hinblick auf eine arbeitgeberfreundlichere Berufsbildung bezeichnet werden, in bisherigen Befragungen nicht berücksichtigt.

Bei jenen Vorschlägen, welche sich direkter mit der Ausgestaltung der Berufsbildung befassen, unterscheiden sich die Stossrichtungen der Aussagen in unseren Interviews nicht erheblich von den in anderen Befragungen erfassten Meinungen. Gewichtungen sind (analog zur Problemanalyse, siehe weiter oben) schwierig zu quantifizieren. Es fällt jedoch auf, dass sowohl in unserer wie in den oben erwähnten Befragungen die Wichtigkeit einer besseren schulischen Vorbildung betont wird. Nicht überraschend wird in allen Befragungen, auch in unserer, hervorgehoben, wie wichtig der praktische Einsatz sei: Der Lehrling solle möglichst schnell und möglichst viel im Betrieb einsetzbar sein. Bei den Umfragen der Gruppe Corso (2003) und Gertsch und Hotz (1999) erhält „finanzielle Entlastung“ eine starke Gewichtung. Diese Forderung wurde bei uns kaum erhoben. Interessant ist weiter, dass ein Drittel der von Geser (1999b) Befragten eine anspruchsvollere Lehrabschlussprüfung begrüssen würden. Diesem Vorschlag begegnen die von uns befragten Arbeitgeber mit Skepsis.

4 Schlussfolgerungen

Mit der vorliegenden Studie wurde das Ziel verfolgt, in einem ersten Teil wiederzugeben, wie Schweizer Arbeitgeber die Rahmenbedingungen auf dem Lehrstellen- und Lehrabgängermarkt wahrnehmen. Im zweiten Teil haben wir von den Arbeitgebern Voraussetzungen identifizieren lassen, welche die Anstellung von Lehrlingen und Lehrabgängern erleichtern. Durch das Durchführen von Tiefeninterviews konnten die Ansichten der Befragten zu Entwicklungen und Voraussetzungen für eine arbeitgeberfreundliche Berufsbildung in detaillierter Form erfasst werden.

Es zeigte sich bei unserer Erhebung, dass innerhalb der Gruppe „Arbeitgeber“ der Komplexität des Phänomens entsprechend eine grosse Vielfalt an Meinungen existiert. Gleichzeitig kann aber ein Katalog von Forderungen ausgemacht werden, die von einer grossen Mehrheit der befragten Arbeitgeber als wichtig bezeichnet werden:

Zusammenfassung der Vorschläge

- Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Volksschule verbessern: Von den Arbeitgebern wird eine inhaltliche Mitsprache gewünscht, damit der Lehrplan stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Damit soll die Volksschule anschlussfähiger gemacht werden. Die verstärkte Mitsprache der Arbeitgeber bedingt, dass Kanäle der Artikulation bestehen und – damit sind die Arbeitgeber selbst angesprochen – auch genutzt werden.
- Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Berufsberatung verbessern: Es muss aus Sicht der Arbeitgeber verstärkt die ganze Palette an Möglichkeiten aufgezeigt werden (weg von unrealistischen Wunschberufen). Auch das Schnupperlehrwesen muss in eine Richtung entwickelt werden, die erlaubt, ein grösseres Spektrum an Jobs zu testen. Schüler müssen aktiv ermuntert werden, verschiedene Angebote zu nutzen.
- Anschlussfähigere Brückenangebote: Die Brückenangebote verstärkt als Integrationsprozess für den Berufseinstieg gestalten. Dadurch würde sich auch das Image der Brückenlösungen verbessern.
- Den Nutzen der Lehrausbildung für den einzelnen Betrieb, welcher schwierig zu messen ist, transparenter machen und durch Lehrstellenmarketing kommunizieren.

- Durchlässigkeit vom Attest bis zur Hochschule gewährleisten: Ausbau entsprechender Angebote.
- Die lebenslängliche individuelle Anpassungsleistung fördern, indem in den Lehren vermehrt allgemeine Fähigkeiten (Arbeitsmarktfähigkeit, Sozialkompetenz, Allgemeinbildung) betont werden.
- Stärkung der Rolle des Staats nur bei der Informationsaufbereitung und –vermittlung und allenfalls gewissen Koordinationstätigkeiten.

Kosten / Nutzensituation zentral für nachhaltige Schaffung von Lehrstellen

Die nachhaltige Schaffung von Lehrstellen und von Stellen für Lehrabgänger bedingt eine Veränderung des Kosten- und Nutzengefüges, wie wir es heute auf dem Arbeitsmarkt antreffen. Der Fokus auf Nutzen und Kosten der Ausbildung kann nicht das Ausbildungsverhalten der Arbeitgeber in seiner Gesamtheit erklären, deckt aber einen wichtigen Teil des Spektrums ab. In einer Situation von zunehmendem Konkurrenzdruck werden die Bilanzen wichtiger – Geschäftsleiter müssen schwarze Zahlen vorweisen können. Ein positiver Nettonutzen garantiert ein nachhaltiges Engagement von Arbeitgebern für die Ausbildung. Kontinuität ist in der Ausbildung aufgrund der langen „Lieferfristen“ zentral. Dies fordert auch eine gewisse Weitsichtigkeit.

Das Werben und Vermitteln von Lehrstellen bleibt dabei eine äusserst wichtige Methode, mehr Lehrstellen zu schaffen, da der Nutzen der Ausbildung häufig weniger deutlich messbar ist als die Kosten derselben.

Erhebungszeitpunkt prägt Ansprüche

Die Interviews zeigen hohe Ansprüche der Arbeitgeber gegenüber anderen Akteuren auf dem Gebiet der Berufsbildung auf. Speziell ausgeprägt sind diese Ansprüche gegenüber der Berufsberatung, von der alle Befragten fordern, dass sie noch aktiver wohl bedachte Entscheidungen für eine Berufslaufbahn fördert. Die Forderungen gegenüber den Volksschulen sind ebenfalls sehr hoch, es wird aber von mehreren Befragten betont, dass sie sich bewusst sind, dass die Arbeit der Volksschulen zunehmend schwieriger wird. Auch das gesellschaftliche und familiäre Umfeld müsse stimmen, damit die Volksschulen gute Arbeit leisten können. Viele Eltern seien aber heute von ihrer Rolle überfordert.

Die starke Anspruchshaltung der Arbeitgeber wird mitunter durch den Erhebungszeitpunkt geprägt. In einer Phase der Rezession, in welcher die Arbeitgeber ihre Lehrlinge handverlesen auswählen können, sind Wünsche und Forderungen rascher formuliert. Wie von einer befragten Person erklärt wurde, würden gewisse Einschätzungen in einer Phase der Hochkonjunktur anders lauten.

Neben der Konjunktur wird die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Jugendliche auch von den demographischen Entwicklungen geprägt: Die Zahl der Geburten nimmt seit 1995 stetig ab. In fünf Jahren kommen erste geburtenschwachen Jahrgänge aus der Schule. Die Lücke zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage könnte sich schliessen resp. in die andere Richtung kippen. Die Lehrstellensituation in fünf Jahren zu prognostizieren ist äusserst schwierig, sicher ist aber, dass es sich um ein labiles Gleichgewicht handelt.

Die Wahrnehmung der Arbeitgeber ist zentral

Auf dem Gebiet der Berufsbildung finden sich Akteure mit unterschiedlichen Interessenlagen vor. Die Gruppe Arbeitgeber ist in sich selbst bezüglich der Interessen sehr heterogen gegliedert und Forderungen unterscheiden sich je nach branchenmässiger Herkunft des Befragten und Unternehmenstyp. Unterschiede finden sich ebenfalls zwischen den

Unternehmern und den Verbänden, welche die Unternehmen vertreten. Einzelne der befragten Arbeitgeber betonen, dass ihre Verbände und vor allem die Dachverbände teilweise sehr unterschiedliche Positionen zu ihrem eigenen Standpunkt einnehmen würden. Die befragten Verbandsmitglieder beklagen teilweise die konservative Haltung vieler Mitglieder des Verbandes.

Eine Mehrheit der Arbeitgeber weist keine Spezialkenntnisse bezüglich Stand und Entwicklung der Berufsbildung auf, welche über die Erfahrung in ihrem eigenen Betrieb hinausgeht. Die Tatsache jedoch, dass die Arbeitgeber die Ausbildungs- und Arbeitsplätze bereitstellen, macht sie zu zentralen Akteuren und ihre Wahrnehmung ist von grossem Interesse für alle auf dem Gebiet der Berufsbildung beteiligten Partnern. Gewisse Brückenangebote beispielsweise mögen aus Sicht der öffentlichen Stellen als gut bezeichnet werden (siehe den AMOSA Arbeitsbericht „Problemanalyse aus Sicht der öffentlichen Verwaltung anhand der Kantone Graubünden, Schaffhausen und Zürich“), aber wenn sie von den Arbeitgebern als mangelhaft wahrgenommen werden, ist das äusserst problematisch. Initiativen für eine Berufsbildung mit Zukunft müssen der Wahrnehmung der Arbeitgeber gebührende Aufmerksamkeit schenken.

5 Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) (2003) (Hrsg.): Lehrstellenbarometer August 2003. Ergebnisbericht zur Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des BBT. Heruntergeladen von <http://www.bbt.admin.ch/berufsbi/projekte/barometer/d/index.htm>
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie / Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben (BFS/TREE) 2003 (Hrsg.): Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Heruntergeladen von: http://www.tree-ch.ch/html_d/docs/tree_d.pdf
- Gertsch, Marianne und Hans-Peter Hotz (1999): *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation. Studie zum Lehrstellenmarketing.* Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung.
- Geser, Hans (1999a): *Determinanten des Lehrstellenangebots in Schweizer Industrie- und Dienstleistungsbetrieben.* Heruntergeladen von <http://socio.ch/work/home.htm>.
- Geser, Hans (1999b): *Hat das duale Ausbildungssystem eine Zukunft? Die ambivalente Einstellung der Schweizer Unternehmen zu aktuellen Berufsbildungsreformen.* Heruntergeladen von <http://socio.ch/work/home.htm>
- Gruppe Corso (2003): *Lehrstellenumfrage Kanton Zürich 2003.* Eine Zusammenfassung der Studie kann von <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba1729.pdf> heruntergeladen werden.
- M.I.S. Trend S.A (1997): *Etude auprès des entreprises vaudoises sur la problématique de l'apprentissage.* Berufsbildungsamt des Kantons Waadt.
- Schweri, Jürg, Samuel Mühlemann, Yasmina Pescio, Belinda Walther, Stefan C. Wolter und Lukas Zürcher (2003): *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe.* Zürich und Chur: Verlag Rüegger.
- Sheldon, George (1998): Die Berufslehre im wirtschaftlichen Strukturwandel, in: *Die Volkswirtschaft* (4), 58 – 62.
- Utiger, Urs (2003): Berufsbildung 1985 – 2003 im Kanton Zürich: Wenig Lehrstellen in attraktiven Dienstleistungsbranchen, in: *statistik.info* (22). Statistisches Amt des Kantons Zürich.
- Wolter, Stefan C. (2004): Warum bildet die Mehrheit der Betriebe keine Lehrlinge aus? In: *Schweizer Arbeitgeber* (1), 12 – 15.

6 Anhang

A1: Interviewpartner

Das Projektteam dankt den Interviewpartnern für Ihre Gesprächsbereitschaft:

Herr Dr. Stefan C. Wolter	Direktor Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau	08.03.2004
Herr Prof. Dr. Hans Geser	Ordinarius des Soziologischen Instituts der Universität Zürich	10.03.2004
Frau Sylvia Meyer	Bildungsbeauftragte Kantonalen Gewerbeverband Zürich	15.03.2004
Herr Robert Fleischmann	Leiter Ausbildung Spühl AG, Wittenbach	23.03.2004
Herr Peter Schütz	Geschäftsführer Latrona AG, Friltschen und Rümlang, und MEGA Gossau AG, Gossau. Präsident des Thurgauer Gewerbeverbandes	24.03.2004
Herr Walter Müller	Geschäftsleiter Beruf Zug	24.03.2004
Herr Jürg Stiefel	Director, Head Account Mgmt Education & Development UBS, Zürich	26.03.2004
Herr Dr. Jürg Domenig	Geschäftsführer Hotelierverein Graubünden	31.03.2004
Herr Fluregn Fravi	Geschäftsführer GastroGraubünden	31.03.2004
Herr Louis Noth	Travel Consultant Sky Tours, Ausbildner Vereinigung Zürcher Reisebüros	06.04.2004
Herr Bruno Leu	Geschäftsleiter Berufsbildungsverbund SIG Georg Fischer	28.05.2004

A1: Synthese aus den Interviews

Meinungen, Standortbestimmungen und Entwicklungen, geordnet nach Anspruchsgruppen

Die Interviewsynthese kann als Instrument bei Diskussionen benutzt werden. Im Gegensatz zu den Resultaten des Hauptberichts sind die in den Befragungen erhobenen Aussagen im Folgenden nach Ansprechgruppen geordnet.

Jugendliche

Das familiäre Umfeld ist instabil und bietet wenig Unterstützung für den Übertritt ins Wirtschaftsleben. Die Jugendlichen stehen vor einer sich radikal verändernden Wirtschafts-, Berufs-, und Bildungslandschaft. Orientierung ist schwierig. Altbewährte Vorstellungen von gutbezahlten, sicheren Berufen und sicheren Arbeitsplätzen werden von der Realität überholt.

Mangelnde Disziplin und Teamfähigkeit machen es zunehmend schwierig, mit Lehrlingen zu arbeiten.

Fixe Berufswünsche können durch Erarbeiten von Kompetenzprofilen aufgebrochen und erweitert werden. Die Jugendlichen sollen ausnahmslos und rasch in das Berufsleben einsteigen können. Schulbildung soll nicht überbewertet werden. Es ist absurd, Jugendliche in schulischen Wartsälen lange ohne Berufspraxis zu lassen.

Arbeitgeber nutzen die sich durch die Situation der Jugendlichen ergebende Fähigkeit zur Flexibilität und Schnelllebigkeit wenig. Beispiel sind die starren Berufsausbildungen. (Schreinerlehre vier Jahre, danach Bretter mit einer Maschine schneiden).

Jugendliche müssen wissen, dass kein beruflicher Einstieg in eine Sackgasse führt und dass eine Berufsausbildung bis hin zur Fachhochschule weitergeführt werden kann.

Die Schulbildung ist akzeptiert und deren Notwendigkeit unbestritten. Wenn aber durch die Schule der Eintritt in die Praxis verzögert wird, kann das zur Gefahr werden (Wartesaal, Produktion von Wissensballast, praxisfremd).

Wenn die Nachfrage für Lehrabgänger in einem bestimmten Sektor aus strukturellen Gründen fehlt, ist die individuelle Anpassungsleistung unter Einbezug der durchlässigen Bildungssysteme nötig und in Kauf zu nehmen.

Die Zahl der Geburten nimmt seit 1995 stetig ab. In fünf Jahren kommen die ersten geburtenschwachen Jahrgänge aus der Schule. Die Integration von ausländischen Jugendlichen ist dann noch mehr eine Notwendigkeit, um den Nachwuchs einigermaßen gewährleisten zu können.

Schule

Schulische Bildung hat in der Bevölkerung ein sehr positives Image. Es besteht die Gefahr der Verschulung. Schulen schieben die Entscheidung für die Berufswahl auf. Das Bildungswesen sendet generell das Signal aus, dass rein schulische Bildung für alle gut sei. Das ist grundsätzlich gefährlich für das duale Bildungssystem. Es handelt sich um ein Marketingproblem des dualen Systems gegenüber Schulen.

Die Schule ist für den Übergang von der Schule in das wirtschaftliche Erwerbsleben mit verantwortlich. Diese Verantwortung wird bei 80% der Schüler, die in die gymnasiale Ausbildung gehen oder eine Lehrstelle finden, wahrgenommen.

Heute wird erwartet, dass die verbleibenden 20% begleitet ins Berufsleben integriert werden. Integrative Massnahmen sind gefragt (beispielsweise wirtschaftliches Grundlagenjahr anstelle 10. Schuljahr). Für die bestmögliche Integration der übrigen 20% ins Berufsleben ist eine enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, insbesondere mit Exponenten von gewerblichen Berufen entscheidend.

Jugendliche, die nicht sofort eine berufliche Anschlusslösung finden, werden im 10. Schuljahr weiter unterrichtet. Das 10. Schuljahr hat ein schlechtes Image, weil das Aufholen schulischer Defizite mit schulmüden Jugendlichen wenig bringt. Vollschnulische Brückenangebote, mit dem Ziel, das Schulwissen zu verbessern, sind im Hinblick auf die Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwerbsleben ineffizient.

Es braucht eine Umgestaltung. Das 10. Schuljahr sollte ein wirtschaftliches Grundlagenjahr sein und auch so benannt werden. Im Grundlagenjahr soll ein Standortbestimmungsprozess mittels Kompetenzprofil gut begleitet werden, die Jugendlichen sollen die Grundlagen und

das Funktionieren der Wirtschaft erarbeiten und kennen lernen und eine Lehrstelle suchen. Das Aufarbeiten von schulischen Defiziten hat in dieser Struktur erst dritte Priorität.

Für ein solches Programm sollen nicht Schullehrer, sondern eher Erwachsenenbildner eingesetzt werden.

Ein Musterbeispiel für erfolgreiche Integration sind die Motivationssemester der Arbeitsmarktbehörden, die eine Vermittlungsquote von 70% mit stellensuchenden Jugendlichen erreichen.

Staat

Das Entsendegesetz und die bilateralen Verträge können die Ausbildungsfreudigkeit hemmen.

Eine staatliche Stelle, die mit der Wirtschaft Entwicklungen beobachtet, Expertise entwickelt und vorausschauend Massnahmen indiziert, wäre wünschenswert (Angebot und Nachfrage, Demografie, Multiplikation erfolgreicher Modelle, zusammenbringen von Partnern). Externe Studien werden in der Verwaltung wenig beachtet, oder es wird nur gerade das verwertet, was ohnehin in die bestehende Strategie passt. Die Bildungspolitik ist sehr forschungsresistent.

Ein steuerndes Eingreifen, beispielsweise mit Finanzen, um Ausbildungsplätze zu erhalten, würde die Selbstregulierung des Lehrstellenmarktes zerstören. Strukturelle Fehlentwicklungen (2. Sektor bildet zuviel aus) sind in Kauf zu nehmen. Mit der Durchlässigkeit von Bildungssystemen wird die Anpassungsleistung Einzelner nach der Lehre zumutbar.

Staatlich finanzierte Lehrwerkstätten (Kanton Bern) sind zu teuer, sind irreversibel und werden zum Mythos (geschützte Werkstatt, Statussymbol).

Berufsbildung

Wert der dualen Berufsbildung versus schulische Ausbildung: Die schulische Ausbildung ist viel teurer. Praxis ist wichtig, *learning by doing* ist ein Wettbewerbsvorteil. Das Image der Lehre muss sich verbessern. Die duale Ausbildung soll gegenüber der schulischen Ausbildung gleichwertig sein. Das ist ein Balanceakt. Die Balance muss mit den Anspruchsgruppen immer wieder neu gefunden werden.

Die Durchlässigkeit gewerblicher Berufe zur Berufsmatura und damit zur Fachhochschule ist wichtig für die Bereitschaft, seine Karriere mit einer gewerblichen Lehre zu starten. Die gewerblichen Berufe erhalten mit diesem Anschluss an höhere Bildung ein besseres Image. Mit einem Einstieg in einen gewerblichen Beruf bleibt der Zugang zu höherer Bildung offen.

Die gewerblichen Berufe machen ihre Kompetenzprofile transparent und ermöglichen damit eine vertiefte Standortbestimmung in einem (noch zu gestaltenden) wirtschaftlichen Grundlagenjahr. Die Finanzierung (Grössenordnung 15'000 CHF pro Teilnehmenden) übernimmt der Staat. Diese Chance ist nun anzupacken.

Die berufspraktische Attestausbildung (bisher: Anlehre) kann insbesondere in gewerblichen Berufen zweckmässig sein. Im Speziellen dort, wo Halbfabrikate Tätigkeiten standardisieren und vereinfachen (Holzverarbeitung, Koch etc). Hier können Jobs geschaffen werden, die neue und rasche Einstiege Jugendlicher in Berufe ermöglichen. Die Weiterentwicklung bis zum Berufsabschluss bleibt offen.

Die Reformen der gewerblichen Berufe haben erst begonnen und müssen an Fahrt gewinnen (Modernisieren von veralteten Ausbildungsverordnungen, Anlehre, Berufsmodule).

Die KV Reform hat viele Betriebe überfordert. Je stärker die Ausbildung Richtung Schule geht, desto weniger haben die Betriebe ein Interesse, Lehrstellen anzubieten.

Für komplexe Ausbildungen (Industrie, Banken) ist der Lernverbund im Vormarsch. Das führt in solchen Berufen zur trialen Berufsbildung: Berufsschule, Lernverbund, Praxis im Lehrbetrieb. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Firmen sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und die Voraussetzungen für eine breite Ausbildung der Lehrlinge nicht mehr gegeben sind.

Im industriellen Bereich (Informatiker, Polymechaniker etc) sind bereits zehn solche Verbände in der Deutschschweiz aktiv. Sie bilden ihre Lehrlinge im Verbund an einem zentralen Ort aus (Lernblöcke oder ein ganzes Jahr) und tauschen Lehrlinge untereinander aus.

Dieses Jahr wurde von verschiedenen Banken ein neuer Lernverbund eröffnet.

Mit diesen Massnahmen und der Berufsmatura mit Anschluss an die Fachhochschule gewinnt das Image von komplexen Berufsausbildungen Boden im Vergleich zu den rein schulischen Ausbildungen.

Eine staatliche Mitfinanzierung von Lernverbänden, die ein Grundlagenjahr (Kosten Grössenordnung 30'000 CHF pro Auszubildenden) anbieten, ist umstritten. Die Unabhängigkeit der Verbundspartner ist ein wichtiges Gut.

Die Verbände haben einen Ruf als Verhinderer. Berufsbildung hält sie am Leben und so halten sie an ihren Bildungsformen und insbesondere an ihren Informationsmonopolen fest.

Arbeitgeber

Arbeitgeber verteidigen vehement das duale System und sind bereit, für das Image die Durchlässigkeit zu höherer Bildung und Lernverbände einzugehen und die Berufssysteme zu reformieren. Der Wert des dualen Systems für die Arbeitgeber liegt in der Praxisnähe, der Vermittlung von Firmenphilosophien wie Leistung, Qualität und Entwicklung von Neuem, vernetztes Denken, Identifikation. Betriebe wollen ihren eigenen Nachwuchs sicherstellen.

Die Bereitschaft, auszubilden, muss immer mit einem Bedarf verknüpft sein, sonst ist diese nicht nachhaltig. Dabei ist Weitsicht nötig. Der Bedarf schwankt, gleichzeitig ist die Kontinuität der Ausbildung wichtig.

Die Regulierung der Lehrstellen funktioniert und könnte staatlich nicht besser geregelt werden.

Reine Schulausbildung ist zu theoretisch. Die Schulabgänger sind danach nicht direkt einsetzbar.

Im gewerblichen Bereich sind die Arbeitgeber dabei, ihre Berufe mit Kompetenzprofilen transparent zu machen. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit für Jugendliche, sich daran zu orientieren und den ihren Fähigkeiten entsprechenden Beruf zu wählen.

Arbeitgeber vermissen bei den Jugendlichen die Sozialkompetenz / Handlungskompetenz und die Einsicht, dass Leistung die Grundlage für Erfolg ist.

Die Lehrlingsausbildung muss kostenneutral sein. Meistens besteht aber die Vermutung, oder belegen Studien, dass Lehrlinge rentieren.

Arbeitgeber müssen sich äussern, was nicht stimmt mit der Schulbildung, wie viel Schulbildung, wie viel Reife sie von den Jugendlichen verlangen. Entsprechend ist dies anzupassen. Das kann in bestimmten Bereichen ein Abspecken sein, und in anderen Bereichen ein Ausbauen. Allenfalls muss Ballast abgeworfen werden (Frühsprachen wie Französisch, Englisch). Diskurs über Schulwissen mit Arbeitgebern ausbauen. Beschränkung auf Wesentliches.