

# Wenn die Ausbildung eines Lehrlings nicht rentiert

**Rund 70 Prozent der Betriebe, die dazu in der Lage wären, bilden keine Lehrlinge aus. Der Grund dafür liegt nach neuesten Erkenntnissen darin, dass sich die Ausbildung für diese Betriebe nicht lohnt. Hauptgrund dafür sind nicht die zu hohen Kosten, sondern der zu geringe Nutzen. Aus dieser Perspektive drängt sich die Förderung von Ausbildungsverbänden auf.**

Samuel Mühlemann, Jürg Schweri,  
Stefan C. Wolter

Im Jahr 2001 erhob die Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern Daten über die Kosten und den Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe.<sup>1</sup> Gleichzeitig wurden in einer zweiten Umfrage auch nicht ausbildende Betriebe zur Lehrlingsausbildung befragt. Der Vorteil der nun gemeinsam ausgewerteten Datenbasis liegt für die vorliegende Fragestellung insbesondere darin, dass wir uns nicht mit qualitativen Aussagen begnügen müssen, sondern erstmals quantitative ökonomische Faktoren in die Analyse der Determinanten der Ausbildungsbereitschaft von Schweizer Betrieben einbeziehen können. Dieser Umstand unterscheidet die nachfolgend beschriebenen Erkenntnisse von allen früheren Studien zu diesem Thema.<sup>2</sup>

## Über 70 Prozent der Betriebe bilden nicht aus

In der offiziellen Statistik und der Presse kann man immer wieder nachlesen, nur 17 Prozent der Schweizer Betriebe bildeten Lehrlinge aus. Wie kommt es nun, dass gemäss der hier präsentierten, auf repräsentativen Stichproben basierenden Untersuchung fast dreissig Prozent der Betriebe in einer Ausbildungstätigkeit engagiert sind? Die Antwort hängt mit der Definition dessen zusammen, was als ausbildungsfähiger Betrieb gelten kann. Während in der offiziellen Statistik alle Betriebe des Betriebs- und Unternehmensregisters BUR als Grundgesamtheit betrachtet werden, betrachten wir nur privatwirtschaftliche Betriebe und haben Einpersonенbetriebe ausgeschlossen, aber

auch «Scheinbetriebe», Betriebe also, die im Register zwar als eigene Betriebe gezählt werden, in Wirklichkeit aber integraler Teil eines anderen Betriebes sind.

Auf der Grundlage dieser Neudefinition der potenziellen Lehrbetriebe sehen die Ausbildungsanstrengungen der schweizerischen Wirtschaft insgesamt also etwas besser aus.<sup>3</sup> Dabei lässt sich beobachten, dass die Ausbildungsneigung praktisch linear mit der Firmengrösse steigt. Hohe Ausbildungsquoten sind demnach bei den mittleren und grossen Betrieben zu finden, während diese Quote bei Betrieben mit weniger als zehn Angestellten bei gerade noch 23 Prozent liegt (Grafik 1).

## Wenn Lehrlinge zu wenig Nutzen bringen

Rund ein Drittel der nicht ausbildenden Betriebe hat entweder früher einmal Lehrlinge ausgebildet und/oder plant, wieder Lehrlinge auszubilden. Keine Lehrlinge auszubilden ist also keine für immer gefällte Entscheidung. Gerade deshalb ist eine über längere Zeit angelegte Beobachtung der Kosten-Nutzen-Relationen bei der Lehrlingsausbildung in den Betrieben angezeigt, denn nur so können die Faktoren isoliert werden, die bei der Gruppe der zwischen Ausbildung und Nichtausbildung pendelnden Betriebe den Entscheid beeinflussen können.

Die Untersuchung der Kosten-Nutzen-Beziehung bei einer dualen Lehre in Schweizer Betrieben hat gezeigt, dass bei der Mehrzahl der Lehrverhältnisse die Ausbildungskosten schon während der Lehrzeit durch die produktive Leistung des Lehrlings im Betrieb gedeckt werden können. Angesichts dieser Resultate kann man sich kaum vorstellen, dass potenziel-

le Lehrbetriebe auf die Ausbildung von Lehrlingen verzichten würden, wenn sie dieselbe Kosten-Nutzen-Struktur aufwiesen wie die heute ausbildenden Betriebe. Ökonomisch rational ist der Entscheid, keine Ausbildungsplätze anzubieten, nur dann, wenn das Kosten-Nutzen-Verhältnis in den nicht ausbildenden Betrieben negativ ausfällt. Die verfügbaren Daten erlauben es nun erstmals, die Kosten und den Nutzen für nicht ausbildende Unternehmen zu schätzen für den Fall, dass Lehrlinge ausgebildet würden.

Die Resultate (Grafik 2) der mit Hilfe von Selektionsmodellen berechneten Schätzungen von Kosten und Nutzen für nicht ausbildende Unternehmen lassen drei interessante Feststellungen zu. Wie vermutet, zeigt sich erstens, dass die zu erwartenden Nettokosten bei nicht ausbildenden Unternehmen pro Lehrverhältnis rund 40 000 Franken höher liegen würden und sich somit signifikant im positiven Bereich bewegen. Zweitens sind zwar auch die zu erwartenden Ausbildungskosten signifikant höher, aber diese Differenz beträgt im Durchschnitt lediglich rund 10 000 Franken. Die leicht höheren Kosten überraschen nicht, verfügen doch viele nicht ausbildende Unternehmen nicht über alle Voraussetzungen für eine Lehrlingsausbildung und hätten deshalb zumindest in einer Anfangsphase mit leicht höheren Kosten zu rechnen. Schliesslich aber zeigt der Nutzenvergleich einen Unterschied von fast 60 000 Franken, und hier liegt ganz eindeutig die Quelle des ungünstigeren Kosten-Nutzen-Verhältnisses für nicht ausbildende Unternehmen<sup>4</sup>.

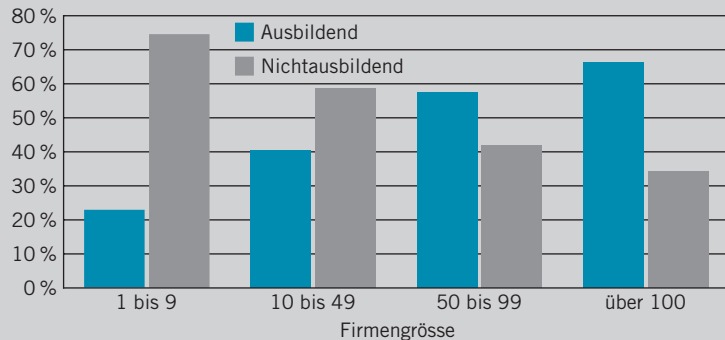
Das entscheidend Neue an diesen Erkenntnissen liegt darin, dass zum ersten

Mal nicht zu hohe (Brutto-)Kosten der Ausbildung als Hindernis wahrgenommen werden, sondern vielmehr der Mangel an betrieblichem Nutzen, der sich aus der Beschäftigung und der Ausbildung eines Lehrlings für den Betrieb ergäbe. Denn die nicht ausbildenden Betriebe hätten ganz einfach nicht genügend oder genügend wertschöpfungsintensive Arbeit für Lehrlinge. Der in früheren, qualitativen Untersuchungen immer wieder hervorgehobene Faktor Zeit als Haupthinderungsgrund für einen positiven Ausbildungsentscheid muss in diesem Licht neu gedeutet werden. Keine Zeit für die Ausbildung von Lehrlingen zu haben ist als relative, auf den zu erwartenden Nutzen bezogene Aussage zu verstehen. Wäre der Nutzen, den der Lehrling dem Betrieb bringt, hoch, dann wäre auch ein grosser Zeitaufwand nicht zu hoch. Demzufolge ist auch beim Nutzen anzusetzen, möchte man mehr Lehrstellen schaffen.

**Zu wenig Arbeit für Lehrlinge**

Mangel an Arbeit für Lehrlinge kann sehr unterschiedliche Ursachen haben; in un-

**Grafik 1: Anteile ausbildender und nichtausbildender Unternehmen nach Unternehmensgrösse**



serer Untersuchung haben wir sie mittels qualitativer Fragen zumindest teilweise vertiefen können. Grundsätzlich können sowohl konjunkturelle wie strukturelle Faktoren Grund dafür sein, dass zu wenig Arbeit für Lehrlinge vorhanden ist. Die konjunkturellen Aspekte sind schlecht überprüfbar, weil, wie erwähnt, die Untersuchung erst einmal (im Jahr 2001) gemacht worden ist. Es lässt sich immerhin feststellen, dass ausbildende Betriebe signifikant häufiger eine gute bis sehr gute Ertragslage meldeten als nicht ausbildende Betriebe.

Mehr Gewicht dürfte aber den strukturellen Gründen zukommen. Ursachen für wenig Arbeit für Lehrlinge können sowohl die Spezialisierung der Tätigkeiten in den Betrieben als auch die Grösse des Betriebes sein. Wenn sich der Betrieb auf wenige Arbeiten spezialisiert hat, könnten Lehrlinge weder vollumfänglich ausgebildet noch produktiv eingesetzt werden. Wenn sich die Form der Spezialisierung gar noch von den berufsbildungs-

mässig vermittelten Tätigkeiten entfernt, verstärkt sich dieser Effekt zusätzlich. Die Grösse des Betriebes wirkt in die gleiche Richtung. Da für die Beschäftigung von Lehrlingen auch Tätigkeiten an die Auszubildenden abgetreten werden müssen, die sonst von ausgebildeten Fachkräften ausgeübt werden, reduziert ein kleiner Mitarbeiterbestand die Wahrscheinlichkeit, dass in der Summe genügend Arbeit für einen Lehrling zusammenkommt.

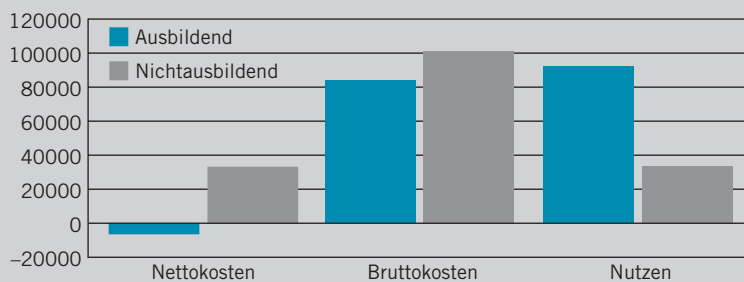
**Trittbrettfahren der nicht ausbildenden Betriebe?**

Die Frage, ob die Ausbildungsbereitschaft an sich ausbildungswilliger Betriebe durch die Befürchtung beeinträchtigt wird, die von ihnen ausgebildeten Fachkräfte würden ihnen später durch andere Betriebe abgeworben, ist schon bei der Analyse der ausbildenden Betriebe teilweise beantwortet worden. Angesichts des Umstands nämlich, dass eine Mehrheit der Lehrverhältnisse während der Lehre gar keine Nettokosten verursacht,

<sup>1</sup> Schweri, Jürg et al. (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe, Rüegger Verlag, Chur & Zürich; PANORAMA 2/2003, Wer rechnen kann, bildet Lehrlinge aus, www.panorama.ch/32/spectrum.html.  
<sup>2</sup> Näheres in Wolter Stefan, Mühlemann Samuel und Schweri Jürg (2003): «Why some firms train apprentices and many others do not», IZA Discussion Paper No. 916, www.iza.org  
<sup>3</sup> Unsere Analysen erlauben allerdings noch keinen zeitlichen Vergleich, d.h., es ist noch keine Aussage darüber möglich, ob die Ausbildungsneigung im Zeitverlauf zu- oder abgenommen hat.  
<sup>4</sup> Die Nettokosten für einen durchschnittlichen Betrieb ergeben sich nicht direkt durch die arithmetische Verrechnung der Bruttokosten und des Nutzens eines durchschnittlichen Betriebes.

<p><b>SVS</b></p> <p><b>FEAS</b></p> <p><b>FIAS</b></p> <p>Prüfungskommission Deutschschweiz                  Sekretariat: Postfach 273 · 8353 Elgg                  Tel. 052 366 18 18 · Fax 052 366 19 19</p>	<b>BERUFSPRÜFUNG SOZIALVERSICHERUNGS-FACHAUSWEIS 2004</b>	
	<b>Datum/Ort:</b>	4./5./6. Oktober 2004, mündlich nach Aufgebot, in Aarau, Basel, Bern, Lausanne*, Luzern, St. Gallen, Winterthur, Zürich.
	<b>Prüfungsgebühr:</b>	Fr. 2'000.- + BBT-Urkunde
	<b>Anmeldung:</b>	Bis 31. Mai 2004 mittels besonderem Anmeldeformular bei: SVS Prüfungskommission Deutschschweiz, Postfach 273, 8353 Elgg. *FEAS, Commission romande des examens, c/o Jean-Paul Coquoz, président, Wasserschöpfli 24, 8055 Zürich. Die Lehrgangsteilnehmer erhalten die Anmeldeunterlagen direkt zugestellt.

**Grafik 2: Kosten und Nutzen eines Lehrverhältnisses bei ausbildenden Betrieben und geschätzte Kosten und Nutzen für einen durchschnittlichen, nichtausbildenden Betrieb**



gefährdet die Möglichkeit eines Abwerbens die Ausbildungsbereitschaft nicht besonders. Wie verhalten sich die nicht ausbildenden Betriebe aber tatsächlich, wenn sie ihren Personalbedarf decken wollen? Nicht ausbildende Betriebe geben in unserer Untersuchung nicht häufiger an, dass sie dual ausgebildete Fachkräfte von anderen Betrieben abwerben, als die ausbildenden Betriebe. Ein Unterschied zeigt sich hingegen bei der Rekrutierung von vollschulisch ausgebildeten Fachkräften oder von Lehrlingen aus Lehrwerkstätten. Diese werden signifikant häufiger von nicht ausbildenden Unternehmen rekrutiert als von ausbildenden Betrieben. Dies mag ein Hinweis auf die spezifischeren Qualifikationsbedürfnisse der nicht ausbildenden Betriebe sein. Zugleich – und dies wäre eine vertiefte Untersuchung wert – stellt sich die Frage, ob das öffentliche Angebot an schulischer Ausbildung nicht heute schon die Ausbildungstätigkeit der Betriebe konkurrenziert und substituiert.

### Lösungsvorschläge

Die hier präsentierten Forschungsergebnisse zeigen unseres Erachtens der Berufsbildungspolitik neue Wege auf, die Zahl der Ausbildungsplätze für Lehrlinge in der Schweiz zu erhöhen. Es sind weder die hohen Kosten noch die Furcht vor dem Abwerben eigens ausgebildeter Lehrlinge, die einen Betrieb davon abhalten, Lehrstellen anzubieten, sondern das schlechte Kosten-Nutzen-Verhältnis. An diesem Punkt ist anzusetzen, wenn die Ausbildungsbereitschaft erhöht werden soll. Insbesondere im Falle von Klein- und Kleinstbetrieben müsste darauf geachtet werden, dass ein Lehrling nur wäh-

rend jener Phasen im Betrieb beschäftigt und ausgebildet wird, in denen sein Einsatz auch betriebswirtschaftlich Sinn macht. Für eine gesamte Lehre müssten sich deshalb zwei oder drei Betriebe zusammenschliessen, um einen Lehrling zu betreuen. So könnte sich betriebswirtschaftlich gesehen ein für den einzelnen Betrieb ausgeglichenes Kosten-Nutzen-Verhältnis ergeben, und ein derartiges Lehrverhältnis würde auch in pädagogischer Hinsicht mehr Sinn machen als die künstliche und teure Subventionierung von Ausbildungsbetrieben durch den Staat, die zur Folge haben könnte, dass sich der Lehrling während zwei Dritteln seiner Lehrzeit mit virtuellen Tätigkeiten herumschlagen muss. Die Rolle des Staates würde demnach weniger in der Besteuerung und der Umverteilung von Finanzmitteln liegen als in der eines «Brokers», der ausbildungswillige Betriebe zu einem ausbildungsfähigen Verbund zusammenschliesst. Was die arbeitsteilige Wirtschaft auf der betrieblichen Ebene auseinanderdividiert hat, muss für die Ausbildungsaufgabe wieder neu gedacht und zusammengebracht werden.

### INFO

#### Autoren:

**Samuel Mühlemann, Jürg Schwenk und Stefan C. Wolter** arbeiten bei der Forschungsstelle für Bildungsökonomie der Universität Bern. Adresse: Gesellschaftsstrasse 49, 3012 Bern; [ffb@vwi.unibe.ch](mailto:ffb@vwi.unibe.ch); [www.vwi.unibe.ch/ffb](http://www.vwi.unibe.ch/ffb)

#### Internet:

Grafiken als Folie unter [www.panorama.ch/files/3276.pdf](http://www.panorama.ch/files/3276.pdf)

## Pourquoi des entreprises renoncent à former

Environ 70 pour cent des entreprises à même de former n'ont aucun apprenti. Cela tient au fait que, pour ces entreprises, la formation n'est pas rentable du point de vue financier, comme le montre une étude récente. Cette étude s'inscrit dans la suite de la recherche «Coûts et bénéfices de la formation d'apprentis du point de vue des entreprises suisses», qui a été présentée dans le numéro 2/2003 de PANORAMA ([www.panorama.ch/32/spectrum.html](http://www.panorama.ch/32/spectrum.html)).

Mais ce ne sont pas les coûts salariaux éventuellement trop élevés qui empêchent tant d'entreprises de former des apprentis-e-s. C'est bien plus le bénéfice attendu, trop faible, qui est pris massivement en compte; entre les entreprises qui forment et celles qui ne forment pas, il reste une différence de 60 000 francs (graphique 2). Dans ces dernières entreprises, il n'est pas possible de confier suffisamment de tâches productives aux apprentis-e-s. Les raisons peuvent être aussi bien la spécialisation des activités dans l'entreprise que la taille de l'entreprise elle-même. L'étude montre que la disponibilité à former augmente pratiquement linéairement avec la taille des entreprises.

Propositions: dans le cas des petites et micro-entreprises, on devrait prendre en compte le fait qu'un apprenti ne peut être employé et formé sur le lieu de travail que durant les périodes où son engagement a du sens du point de vue de l'économie de l'entreprise. Il faudrait de ce fait que deux ou trois entreprises décident de prendre en charge un apprenti en commun pour toute la durée de l'apprentissage. Le rôle de l'Etat devrait moins consister à décider des mesures financières en matière de taxes ou de répartition des moyens qu'à jouer le rôle d'un «broker», mettant sur pied un accord de formation entre des entreprises intéressées à former. DF/RA