

ARTHUR SCHNEEBERGER, SABINE NOWAK

Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme

Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung

Im Rahmen einer schriftlichen Erhebung wurden Tiroler Lehrbetriebe, die derzeit nicht mehr oder weniger als 1999 ausbilden, befragt, um die Hintergründe hierfür sowie zur Aufdeckung der Ansatzpunkte für eine Gegensteuerung zu beleuchten. Insgesamt stützen sich die Ergebnisse auf Antworten von knapp 150 Ausbildungsbetrieben. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 20 Prozent. Die Erhebungen haben aufgrund des Neuigkeitswertes der Antworten auch explorativen Charakter.

Die Gründe für die Einschränkung bzw. (vorübergehende) Einstellung der Lehrlingsausbildung lassen sich vor allem auf drei Ursachenkomplexe zurückführen:

- Schwierigkeit der Lösbarkeit eines Lehrverhältnisses, auch wenn sich der Jugendliche als ungeeignet erweist
- Kosten der Ausbildung
- Mangel an geeigneten Bewerbern

Mit großem Abstand schwächer ausgeprägt sind folgende Faktoren aus Sicht der Unternehmen:

- Abnehmender Fachkräftebedarf
- Spezialisierungsgrad des Betriebes

Fast 70 Prozent der befragten Betriebe haben bzw. hatten nach eigenem Bekunden häufig oder manchmal Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden. Damit wird einmal mehr belegt, dass es zugleich Lehrstellensuchende gibt, die keinen Ausbildungsplatz finden, und Betriebe, die zu wenige geeignete Bewerber haben.

Wo liegen die Mängel? Diese betreffen die Lern- und Leistungsbereitschaft und die schulischen Leistungen. Häufig erweisen sich auch Auftreten und Umgangsformen als Bereich mit Nachholbedarf.

Ein Drittel der befragten Ausbildungsbetriebe, die weniger als früher ausbilden, gibt an, dass sie 2005 nicht alle Lehrstellen im Betrieb besetzen konnten. In einem Fünftel aller Fälle war dafür nach Aussagen der Betriebe eine mangelnde Eignung der Bewerber/innen ursächlich.

Zehn Prozent der Betriebe gaben an, dass gar keine Bewerbungen bei ihnen eingingen. In acht Prozent der Fälle ist der Lehrling nicht in der Firma erschienen. Auf sechs Prozent der Firmen traf zu, dass der Jugendliche von sich aus die Ausbildung abgebrochen hat.

Die Kosten der Lehrlingsausbildung werden von knapp mehr als der Hälfte jener Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden, und von über 60 Prozent der befragten Unternehmen, die (derzeit) nicht ausbilden, als ein Grund für ihre Entscheidung angeführt. Unübersehbar ist hierbei, dass die Kosten unter den Kleinbetrieben häufiger hemmender Faktor der Ausbildungsbeteiligung sind.

Ein weiterer hemmender Faktor, der indirekt mit Kosten zusammenhängt, ist der Umstand, dass ausgebildete Lehrlinge zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb verlassen. Tritt dieser Umstand ein, verliert der Betrieb die relativen Vorteile der Ausbildung gegenüber nicht ausbildenden Unternehmen (Verlust der „Opportunitätserträge“). Dieser Aspekt wird vor allem von den Lehrbetrieben, die in der Lehrlingszahl reduziert haben, betont. Die Betriebe, welche die Lehrlingsausbildung eingestellt haben, betonen stärker die Personalausfallskosten durch den Berufsschulbesuch.

Die Ursache dafür, dass auch die gestiegenen Förderungen das indirekte Kostenargument zu häufiger Abwanderung nach Lehrabschluss nicht entkräften konnten, kann vor allem auf den durch den Geburtenrückgang verschärften Mangel an jungen Fachkräften mit Lehrabschlussniveau zurückgeführt werden. In der aktuellen Situation der allgemeinen Knappheit an Fachkräften bzw.

verstärkter Konkurrenz um Fachkräfte wiegt der Verlust von Ausgebildeten umso schwerer.

Die Erhebung zeigt auf, worauf man achten sollte, um die Ausbildung von Lehrlingen in Betrieben zu gewährleisten; sie zeigt aber auch auf, wo die Belastungen und die Hemmfaktoren für die Lehrbetriebe liegen.

Als am häufigsten genannte fördernde Faktoren der Lehrlingsausbildung in Betrieben sind zu konstatieren:

- Verbesserung von Eignung und Neigung der Lehrstellenbewerber für den Lehrberuf bzw. leichtere Lösbarkeit für den Fall, dass sich diese Ausbildungsvoraussetzungen in der Lehrzeit als nicht ausreichend erweisen
- Steigender Personalbedarf im Unternehmen
- Finanzielle Förderungen der Lehrbetriebe und entsprechende Vorsicht bei der Gestaltung der Arbeitskosten
- Bessere Abstimmung der Ausbildungszeiten mit der Berufsschule
- Verbesserung der schulischen Vorbildung der Lehrlinge

Als am häufigsten genannte hemmende Faktoren der Lehrlingsausbildung in Betrieben sind zu konstatieren:

- Praktische Unlösbarkeit von Lehrverhältnissen auch bei ungeeigneten Lehrlingen
- Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden; Lehrstellen können nicht besetzt werden
- Rahmenbedingungen, die den produktiven Einsatz der Lehrlinge erschweren; Überreglementierung der Lehrlingsausbildung
- Arbeitskosten und Verlust von Ausbildungsinvestitionen durch zu häufige Abwanderung von Gelernten
- Verschiedene Gründe, die mit der Wirtschaftslage oder dem Unternehmen (saisonale Beschäftigung, Spezialisierungsgrad u.a.) zusammenhängen

Die Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit einer adäquaten Regelung der Lösbarkeit von Lehrverhältnissen im Sinne der Jugendlichen und der Lehrbetriebe. Ziel ist die Hebung des Engagements der Jugendlichen, um sie in der Ausbildung zu halten. Nicht minder wichtig sind Maßnahmen zur Förderung der Eingangsqualifikationen. Das demografisch bedingte Ausbildungspotenzial wird sich in den nächsten Jahren nur geringfügig verändern.

Die Ergebnisse machen nachdrücklich darauf aufmerksam, dass man – was die Kosten der Lehrlingsausbildung anbelangt – nicht „über die Köpfe“ der kleinen Unternehmen hinweg entscheiden sollte. Immerhin bilden

die Betriebe mit unter 10 Mitarbeitern fast 30 Prozent aller Lehrlinge aus.

Es ist ein Faktum, dass die *Arbeitskosten* den Großteil der gesamten Ausbildungskosten ausmachen. Aus diesem Grund gibt es z.B. in Deutschland seit langem eine Diskussion über die Höhe der Ausbildungsvergütungen. Das Thema ist in hohem Maße ambivalent, denn einerseits wird eine möglichst gute Entschädigung der Jugendlichen von vielen positiv bewertet, um berufliche und ausbildungsbezogene Motivation und soziale Integration zu stärken, andererseits können sich aber Arbeitskosten ergeben, die das Lehrstellenangebot verknappen. Immerhin 43 Prozent der antwortenden Lehrbetriebe, die 2006 nicht ausgebildet haben, gaben an, bei „Senkung der Lehrlingsentschädigung“ wieder Lehrlinge aufzunehmen.

Wenn die Opportunitätserträge nach der Ausbildung durch Mobilität auf Initiative der Ausgebildeten respektive durch Abwerbung unsicher werden, sinkt der Gesamtnutzen der Ausbildung. Es kann auch der Druck, bereits in der Ausbildungs- bzw. in der Behaltezeit zu einem annähernden Kosten-Nutzen-Ausgleich zu kommen, steigen. Eine Konsequenz ist, dass der Ruf nach öffentlicher Förderung lauter wird, aber auch die Einschätzung, man sollte die Lehrlingsentschädigung senken.

Die Mobilität nach der Ausbildung ist ein seit langem bekanntes Phänomen, ihre Interpretation bedarf einiger Reflexion. So ist zunächst klarzustellen, dass bei einer Ausbildung, die in der Regel mit 15 Jahren beginnt, immer mit Mobilität nach der Ausbildung zu rechnen ist. In touristischen Spitzenregionen ist das Erfahrungssammeln durch betrieblichen Wechsel bestens bekannt. Mobilität der Ausgebildeten ist daher eine relative Größe. Solange alle Unternehmen, welche die Voraussetzungen zur Ausbildung haben, sich beteiligen bzw. geeignete Lehrlinge finden, ist Mobilität kein großes Problem, wenn durch den wechselseitigen Austausch innerhalb der Berufe und Branchen gewährleistet ist, dass alle profitieren. Diese Mobilität zwischen Betrieben und Branchen – lange Zeit ein wenig beachtetes Faktum – scheint – wie die Befragung zeigt – insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe zum Problem geworden zu sein.

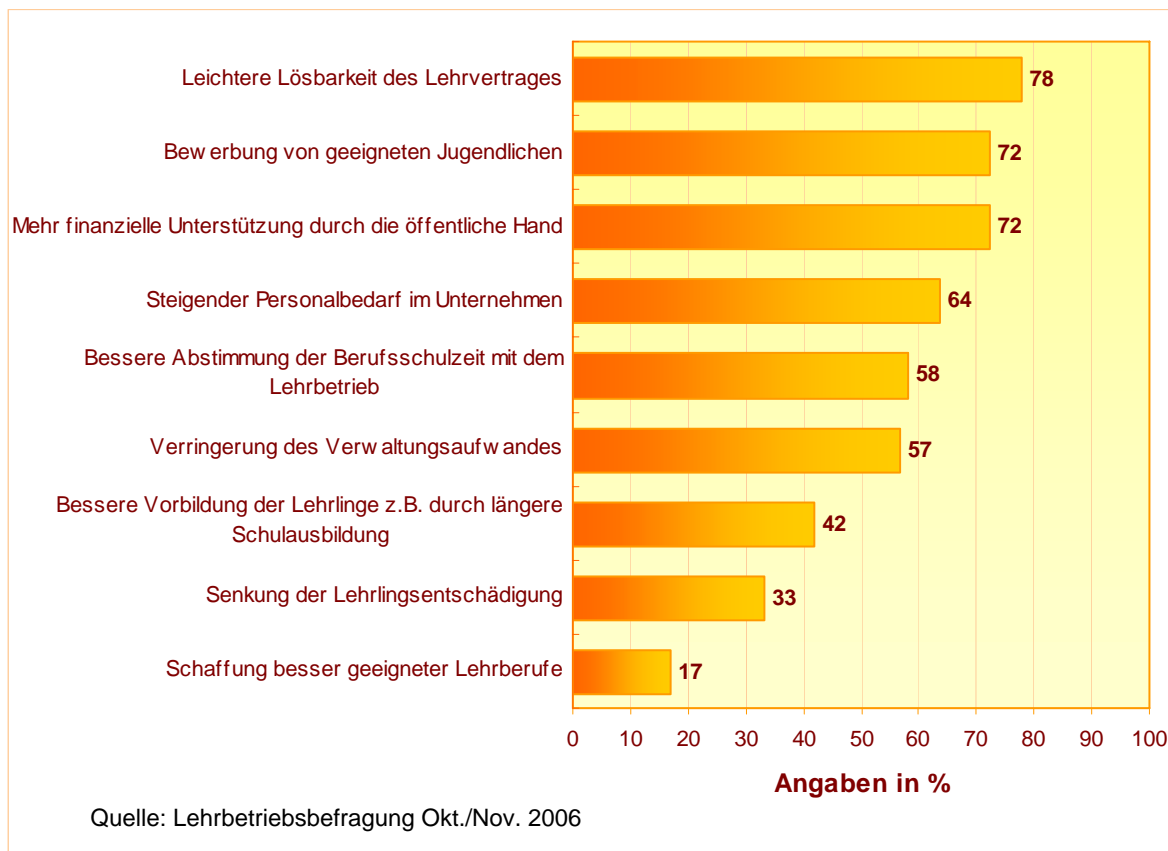
Für den personalwirtschaftlichen Kontext spricht auch das Ergebnis, dass 77 Prozent der Unternehmen mit reduzierter Lehrlingszahl bei steigendem Personalbedarf im Unternehmen wieder mehr Lehrlinge aufnehmen würden.

Die Komplexität der Lehrlingsaufnahme wird schließlich dadurch sichtbar, dass fast gleich viele Betriebe die „Bewerbung von geeigneten Jugendlichen“ zur Bedingung für eine vermehrte Lehrlingsaufnahme machen.

GRAFIK 1:

Fördernde Faktoren der Lehrlingsausbildung

Unter welchen Umständen würden Sie wieder / wieder mehr Lehrlinge aufnehmen?
 (Betriebe, die derzeit eingeschränkt bzw. derzeit nicht ausbilden, n=148)



GRAFIK 2:

Hemmende Faktoren der Lehrlingsausbildung

Welche Gründe treffen in Ihrem Betrieb für die Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung zu?
 (Betriebe, die derzeit eingeschränkt bzw. derzeit nicht ausbilden, n=148)

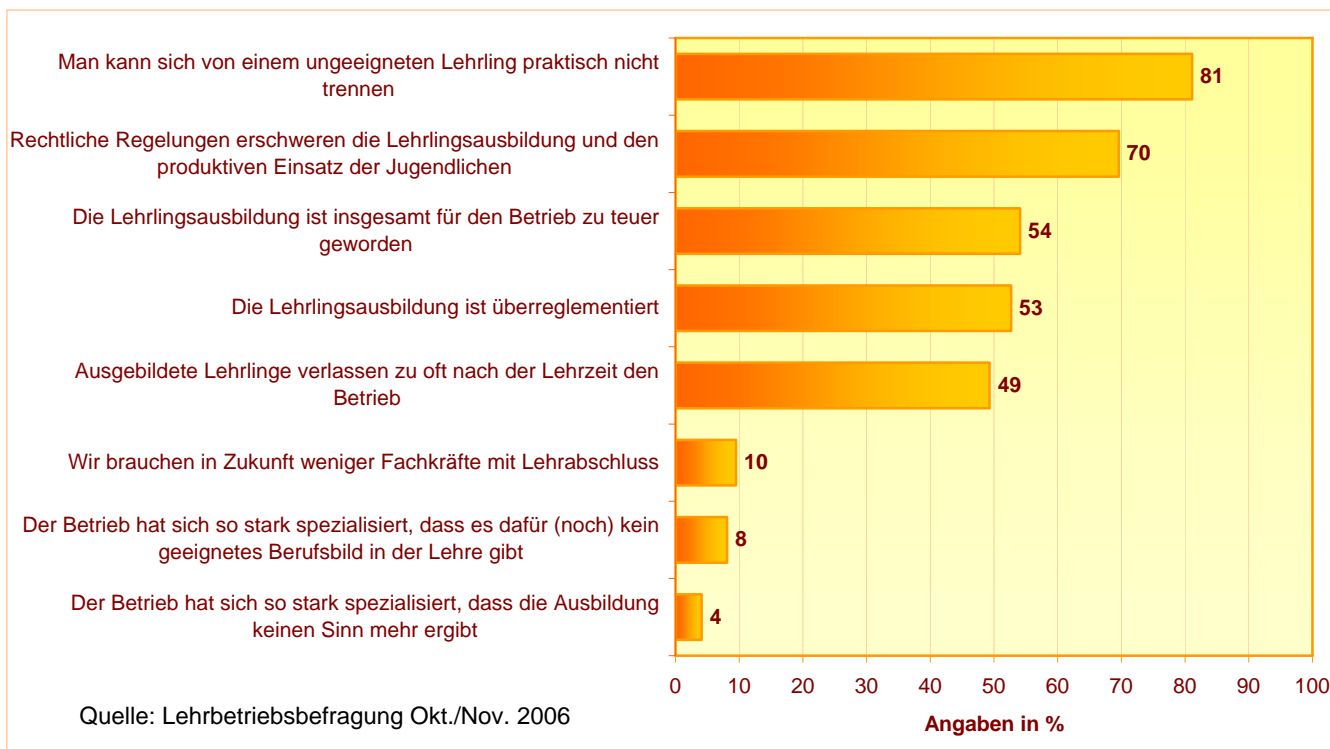


TABELLE 1:

Struktureller Wandel der Lehrlingsausbildung in Tirol

Sparten	Lehrbetriebe		Lehrlinge		Wandel	
	1999	2006	1999	2006	Lehrbetriebe	Lehrlinge
Gewerbe und Handwerk	56,3	52,5	54,3	49,1	-3,8	-5,2
Industrie	2,7	2,4	8,9	9,2	-0,3	0,3
Handel	21,1	20,3	15,3	16,4	-0,8	1,1
Bank und Versicherung	0,4	0,4	0,4	0,6	0,0	0,2
Transport und Verkehr	0,6	1,0	1,1	0,8	0,4	-0,3
Tourismus und Freizeitwirtschaft	14,2	15,2	16,4	17,9	1,0	1,5
Information und Consulting	-	2,9	-	1,5	2,9	1,5
Nichtkammer	4,7	5,2	3,2	3,7	0,5	0,5
Selbständige Ausbildungseinrichtungen	0,0	0,1	0,4	0,8	0,1	0,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
Absolut	4.693	4.786	12.312	13.585	93	1.273

Quelle: Wirtschaftskammer Tirol, Lehrlingsstatistik; eigene Berechnungen

Literaturverzeichnis

Lassnigg, Lorenz / Steiner, Peter: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung (=AK Wien: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 67), Wien, 1997, S. 26

Kau, Winand / Alex, Laszlo / von Bardeleben, Richard / Herget, Hermann / Kath, Volkmar / Schmidt, Hermann: Fördernde und hemmende Faktoren bei Ausbildungsentscheidungen. In: BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ökonomische Aspekte beruflicher Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Mai 1999, S. 25 – 38.

Niederalt, Michael: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papers 36, Universität Erlangen-Nürnberg, Juni 2005.

Nowak, Sabine / Schneeberger, Arthur: Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung (Edition 2006), ibw-Reihe „Bildung und Wirtschaft“ Nr. 37, Wien, November 2006. Downloadaddokument unter: <http://www.ibw.at/html/buw/bw37.pdf>

Schneeberger, Arthur / Thum-Kraft, Monika: Warum sinkt die Zahl der Lehrbetriebe? Demographische und nichtdemographische Faktoren im Lichte einer Unternehmensbefragung. In: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hrsg.): Berufliche Bildung – aktueller denn je. Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen bedarfsorientierter Qualifizierung, Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 100, Wien, 1995, S. 85 – 107.

Schneeberger, Arthur / Petanovitsch, Alexander: Eingangskvalifikationen von Lehrlingern – Ergebnisse und Schlussfolgerungen, ibw-Reihe „Bildung und Wirtschaft“ Nr. 27, Wien, 2004.

Schneeberger, Arthur / Nowak, Sabine: Berufliche Bildung Tirol – Leistungen, Trends und neue Herausforderungen, ibw-Schriftenreihe Nr. 128, Wien, 2005.

Statistik Austria: Bevölkerungsfortschreibung und -projektion, ISIS-Datenbankabfragen, Wien, 20.02.2007.

Wagner-Pinter, Michael: Rejuvenating the Austrian apprenticeship system, in: European Commission: European Employment Observatory Review: Spring 2005, Luxembourg, 2006. Downloadaddokument unter: http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/spring_rvw_05_en.pdf, 23.08.2006.

Dieser research brief ist eine Kurzfassung der gleichnamigen Studie Bildung & Wirtschaft Nr. 41
 Download: <http://www.ibw.at/html/buw/BW41.pdf>

Herausgeber

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
 Rainergasse 38, A-1050 Wien
 Tel.: +43/1/545 16 71-0, Fax: +43/1/545 16 71-22
 E-Mail: info@ibw.at, Homepage: www.ibw.at