

Arbeitsmarkt

Duale Berufsausbildung: Erfolgsmodell mit Schönheitsfehlern



1.)

Südtirols Junghandwerker liegen in der Nationenwertung der Berufsweltmeisterschaft *Worldskills 2015* ganz vorne. Ein glänzendes Zeugnis. Aber die Lehrlingszahlen in Südtirol sind rückläufig. In Österreich und Deutschland stagnieren sie. Dort wird über die Modernisierung der Lehrlingsausbildung diskutiert – für Südtirol interessante Ansätze [stellen hier wir vor](#).

2.)

In Südtirol entwickeln sich die Lehrlingszahlen je nach Wirtschaftssparte. Hinter dem allgemeinen Rückgang gibt es in einigen Branchen wieder leichte Zuwächse. [Wir zeigen wo](#).

3.)

Warum bilden heute Betriebe weniger aus? Warum gehen weniger Jugendliche in die Lehre? Wie können Jugendliche zurückgewonnen werden? In Südtirol gibt es keine gesicherten Erkenntnisse dazu. Lösungen auf solche „Passungsprobleme“ [schlagen wir vor](#).

4.)

Die duale, innerbetriebliche Lehrlingsausbildung kommt in erster Linie den Betrieben zu Gute: Der Betriebsnutzen muss noch weiter erhöht und die Lehrqualität verbessert werden.

5.)

Die Entwicklungen im Zeitraum 2000-2014 zeigen: Es kränkelt nicht das Lehrverhältnis, es kränkelt vor allem die herkömmliche Lehre. Nur über ein gemeinsam getragenes System mit Mut zu sozialen Innovationen kann die Zukunft der Berufslehre von Erfolg sein.

20% weniger Lehrlinge seit 1998

Der Rückgang der Lehrlinge in Südtirol ist eindeutig: 1998 waren 5.767 Lehrlinge beschäftigt, im Jahr 2014 nur mehr 4.374 – ein Fünftel weniger. Bezogen auf die Zahl der abhängig Beschäftigten machen die Lehrlinge nur mehr 2,3% aus, 1998 waren es noch 4,0%. Im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe Handwerk haben sich die Lehrlingszahlen seit 1998 fast halbiert.

Vereinzelt positive Trends

Dennoch lässt sich ab 2013 ein leicht positiver Trend ablesen: Nach dem Tiefststand von 3.966 Lehrlingen im Jahr 2012 liegt die Gesamtanzahl der Lehrlinge wieder deutlich über der 4.000er-Grenze. Gastgewerbe und Dienstleistung wachsen wieder, wenn auch nur mäßig. Neue, moderate Zuwächse verzeichnen seit 2010 auch andere Sektoren. Insgesamt zeigt sich auch das erste Halbjahr 2015 stabil.

Abbildung 1: Anzahl der Lehrlinge nach Wirtschaftssektor – 1998-2014

Bereich	1998	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Landwirtschaft	5	6	42	46	46	52	63	66	1038,6%	44,2%
Industrie	307	286	237	229	216	200	236	311	8,8%	35,9%
Handwerk	1.359	1.286	947	781	793	806	798	789	-38,7%	1,0%
Bauindustrie	215	194	204	224	216	194	181	167	-13,9%	-25,6%
Bauhandwerk	1.227	1.167	1.144	944	876	847	853	853	-26,9%	-9,6%
Handel	1.480	1.436	1.233	821	774	769	782	814	-43,3%	-0,9%
Gastgewerbe	573	509	458	516	501	501	532	605	19,0%	17,4%
Öffentlicher Sektor	49	60	61	49	37	39	44	50	-16,0%	2,7%
Andere Dienstleistungen	552	595	574	566	554	556	634	719	21,0%	27,1%
Insgesamt	5.767	5.538	4.899	4.175	4.012	3.966	4.124	4.374	-21,0%	4,8%
Arbeitnehmer	145.457	152.417	168.567	184.110	186.431	187.064	187.708	188.767	23,8%	2,5%
Verhältnis Lehrlinge/ Arbeitnehmer	4,0%	3,6%	2,9%	2,3%	2,2%	2,1%	2,2%	2,3%		

© AFI 2015. Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Ausarbeitung: AFI.

In der Berufsschule spiegelt sich der Wandel

Der Rückgang der Lehrlingszahlen spiegelt sich in den Berufsschulen wieder: Die Lehrlinge nehmen seit dem Schuljahr 2009/10 um -11,6% ab. Demgegenüber verzeichnet man eine Zunahme der Schüler an den Vollzeitkursen um +16,8%.

Abbildung 2: In den Berufsschulen eingetragene Lehrlinge und Schüler in Vollzeitkursen – 2009/10 – 2013/14

Lehrlinge	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Veränderung 2009 - 2014
Deutsche und ladinische Berufsschulen	3.208	3.000	2.969	2.862	2.840	-11,5%
Italienische Berufsschulen	363	351	302	293	317	-12,7%
Insgesamt	3.571	3.351	3.271	3.155	3.157	-11,6%
Davon ausländisch	160	201	168	170	191	19,4%

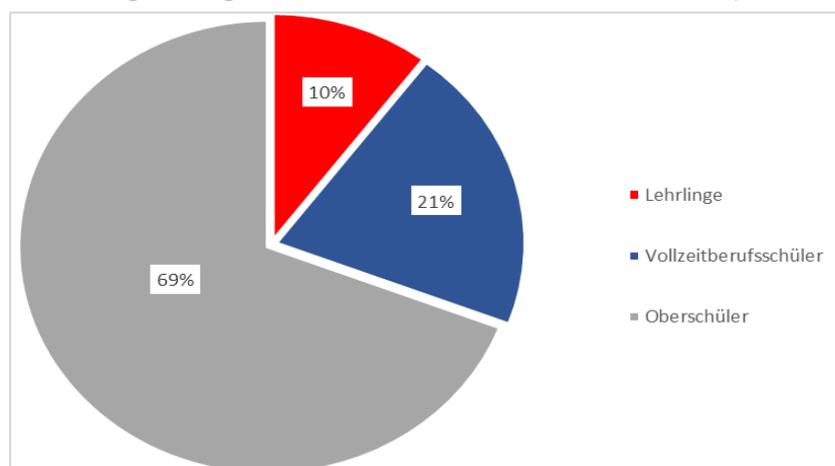
Vollzeitberufsschüler	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Veränderung 2009 – 2014
Deutsche und ladinische Berufsschulen	3.498	3.342	3.504	3.769	4.169	19,2%
Italienische Berufsschulen	1.149	1.161	1.249	1.165	1.182	2,9%
Land- und Hauswirtschaft	692	723	789	832	883	27,6%
Insgesamt	5.339	5.226	5.542	5.766	6.234	16,8%
Davon ausländisch	578	674	716	693	764	32,2%

© AFI 2015. Quelle: Abteilungen für Berufsbildung, ASTAT. Ausarbeitung: AFI.

Immer mehr wollen studieren

Das aktuelle Schulwahlverhalten von Jugendlichen zeigt, dass der klassische Oberschulbesuch und die Vollzeit-Berufsschulkurse dominieren. Nur mehr einer von zehn eingeschriebenen Schülern ist Lehrling.

Abbildung 3: Eingeschriebene Schüler nach Schulstufe (2013-14)



© AFI 2015. Quelle: Abteilungen für Berufsbildung, ASTAT. Ausarbeitung: AFI.

Weniger Mädchen, weniger Werkstattboden

Wird der Lehrlingsbereich etwas genauer unter die Lupe genommen, fallen einige **bemerkenswerte Entwicklungen** auf:

- Der Rückgang der **weiblichen Lehrlinge** ist markanter und beträgt im Zeitraum 2000 – 2014 fast ein Drittel (-29,3%), jener der Buben hingegen „lediglich“ -17,0%.
- Die Lehrlinge werden „**älter**“: Unter 17 Jahre sind nur mehr 35,7% der Lehrlinge, 2000 waren es noch 58,7%. Über ein Drittel (34,8%) der Lehrlinge sind mittlerweile älter als 20 Jahre.
- 95,6% der Lehrlinge kommen aus den EU-Ländern. Der **Anteil der Lehrlinge mit nicht-italienischer Staatsbürgerschaft** ist mit 5,5% (bzw. 242 Personen) im Jahr 2014 verhältnismäßig gering.
- Der Rückgang betrifft in erster Linie die traditionelle Lehre; die „nicht-traditionellen“ Formen der Lehre (berufsspezialisierende Lehre und Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung) wachsen deutlich an.

Fokus: Die Lehrlingszahlen in den Dienstleistungssektoren

In den Sektoren Handel, Gastgewerbe und „Andere Dienstleistungen“ hat sich die Situation seit 2000 differenziert entwickelt.

Handel: markanter Rückgang

Im Handel ist ein markanter Rückgang der Lehrlingszahlen festzustellen: Im Vergleich zum Jahr 2000 gibt es 2014 über 600 Lehrlinge weniger. Dies entspricht einem Rückgang von -43,6% auf nunmehr 820 Personen mit Lehrvertrag. Dabei hat die Zahl an Arbeitnehmern im Handel im selben Zeitraum um fast 6.000 Personen zugenommen. Seit 2013 beobachtet man allerdings eine moderate Erholung der Lehrlingszahlen in diesem Sektor.

Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge im Handel

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Männer	664	704	479	446	430	440	462	-30,4%	-3,5%
Frauen	789	536	350	335	345	348	358	-54,6%	2,3%
Insgesamt	1.453	1.240	829	781	775	788	820	-43,6%	-1,1%
Arbeitnehmer	21.128	23.492	26.914	27.556	27.669	27.229	26.960	27,6%	0,2%
Verhältnis Lehrlinge / Arbeitnehmer	6,9%	5,3%	3,1%	2,8%	2,8%	2,9%	3,0%		

© AFI 2015. Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Ausarbeitung: AFI.

Die „Alterung“ der Lehrlinge sticht hier ebenso ins Auge: 2014 sind 40,4% über 20 Jahre alt. Der Anteil der nicht-italienischen Staatsbürger liegt bei 5%, dies entspricht 40 Personen. Interessant ist die Zunahme von Lehrlingen seit 2010 in den Arbeitsmarktbezirken Bozen (Stadt und Land). Eine leichte Zunahme verzeichnet noch der Bezirk Schlanders, ansonsten ist die Bilanz seit 2010 in allen Arbeitsmarktbezirken negativ.

Zuwachs im Gastgewerbe

Das Gastgewerbe verzeichnet einen markanten Zuwachs an Lehrlingen: Im Vergleich zum Jahr 2000 gibt es 2014 über 100 Lehrlinge mehr – ein Zuwachs von fast 20% auf nunmehr 606 Personen mit Lehrvertrag. Dabei hat die abhängige Beschäftigung im Gastgewerbe im selben Zeitraum um über 8.200 Personen, insgesamt 57%, zugenommen.

Abbildung 5: Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge im Gastgewerbe

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Männer	230	266	291	286	289	310	352	53,3%	21,1%
Frauen	278	196	228	216	213	223	254	-8,8%	11,5%
Insgesamt	508	462	519	502	502	533	606	19,3%	16,8%
Arbeitnehmer	14.303	17.973	20.956	21.183	21.697	22.252	22.506	57,4%	7,4%
Verhältnis Lehrlinge / Arbeitnehmer	3,6%	2,6%	2,5%	2,4%	2,3%	2,4%	2,7%		

© AFI 2015. Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Ausarbeitung: AFI.

Im Gastgewerbe ist die „Alterung“ der Lehrlinge vergleichsweise schwach ausgeprägt: über 75% sind jünger als 20 Jahre. Mit 12,2% vergleichsweise hoch ist hingegen der Anteil von nicht-italienischen Staatsbürgern. Über 10% stammen aus den europäischen und nicht-europäischen Nicht-EU-Ländern. In fast allen Arbeitsmarktbezirken lassen sich seit dem Jahr 2000 Zuwächse verzeichnen. Eine negative Entwicklung der Lehrlingszahlen ist lediglich in den Bezirken Bruneck, Brixen und Sterzing feststellbar. Aber auch hier hat sich die Tendenz seit 2010 ins Positive gekehrt.

Steigende Zahlen im Sektor „Andere Dienstleistungen“

Ähnlich wie im Gastgewerbe ist auch im Sektor „Andere Dienstleistungen“ ein bemerkenswerter Anstieg an Lehrlingen zu verzeichnen: Im Vergleich zum Jahr 2000 gibt es 2014 über 120 Lehrlinge mehr. Dies entspricht einem Zuwachs von fast 20% auf nunmehr 724 Personen mit Lehrvertrag (2014). Die Anzahl der Kategorie „Andere in Ausbildung“ hat sich von 760 Personen im Jahr 2000 auf 56 im Jahr 2014 reduziert. Parallel hat die Zahl an Arbeitnehmern in diesem Sektor im Vergleichszeitraum um über 7.200 Personen zugenommen.

Abbildung 6: Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge im Sektor „Andere Dienstleistungen“

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Männer	147	141	182	170	188	219	263	79,2%	44,6%
Frauen	458	438	390	390	374	420	462	0,9%	18,3%
Insgesamt	604	579	572	559	561	639	724	19,9%	26,6%
Arbeitnehmer	26.389	29.424	32.150	32.501	32.875	33.337	33.603	27,3%	4,5%
Verhältnis Lehrlinge / Arbeitnehmer	2,3%	2,0%	1,8%	1,7%	1,7%	1,9%	2,2%		

© AFI 2015. Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Ausarbeitung: AFI.

Die „Alterung“ der Lehrlinge ist in diesem Sektor ausgeprägt: Nur 37,4% sind jünger als 20 Jahre, die vergleichsweise stärkste Altersgruppe sind mit fast 45% die 20-24-Jährigen. Der Anteil der nicht-italienischen Staatsbürger liegt bei 7,4%, das entspricht ca. 50 Personen. Deutlich wird, dass in diesem Sektor die Formen der nicht-traditionellen Lehre besonders stark Fuß gefasst haben. In fast allen Arbeitsmarktbezirken lassen sich ab dem Jahr 2000 Zuwächse ablesen. Eine moderat negative Entwicklung ist lediglich in den Bezirken Bruneck und Schlanders zu beobachten.

Die Entwicklung der Lehrlingszahlen kurz gefasst

Im Dienstleistungssektor (Handel, Gastgewerbe, andere Dienstleistungen) entwickelt sich das Lehrlingswesen gemessen an der Gesamtbeschäftigung des Sektors im Zeitraum 2000 – 2014 uneinheitlich:

- Im Handel sinkt die Lehrlingszahl (-44%), obwohl die Zahl an Arbeitnehmer steigt (+28%);
- Im Gastgewerbe steigt sowohl die Anzahl der Lehrlinge (+19%), wie auch die jene der Arbeitnehmer (+57%). Im Zeitraum 2010 bis 2014 sind die Lehrlingszahlen sogar stärker angestiegen als die Anzahl der Arbeitnehmer.
- Im Bereich „Andere Dienstleistungen“ ist die Entwicklung nahezu proportional: die Zahl der Lehrlinge steigt um +20%, jene der Arbeitnehmer um +27%.

Die von Sektor zu Sektor unterschiedlichen Entwicklungen sind ein Hinweis dafür, dass es keine monokausale und keine allgemein gültige Erklärung für die Veränderungen in der Entwicklung der Lehrlingszahlen gibt.

Was bestimmt die Entwicklung der Lehrlingszahlen?

Sinkende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

Der Rückgang bzw. die Stagnation der Lehrlingszahlen ist beileibe kein ausschließliches Südtiroler Phänomen, sondern betrifft auch Österreich und Deutschland. In beiden Ländern wird festgestellt, dass der „Suchprozess“ aufwändiger und schwieriger geworden ist (exemplarisch hierzu: AMS 2015; Mathes et al. 2014). Tendenziell lässt sich also auch in diesen beiden Hochburgen der dualen Berufsausbildung beobachten, dass sowohl ein **Rückgang bei den ausbildungsbereiten Betrieben** stattfindet als auch der **Anteil der Jugendlichen, die sich für eine Lehre entscheiden, rückläufig ist**. Verstärkt wird beides durch die demografisch bedingte Verringerung der absoluten Zahl von Jugendlichen. Die sinkende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wird unter anderem damit begründet, dass die Kosten der Lehrlingsausbildung nicht mehr mit den erwarteten Erträgen im Einklang stehen:

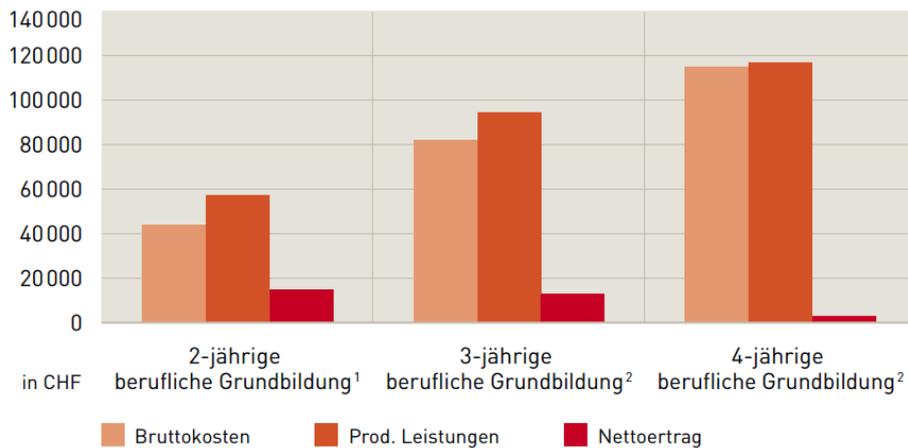
Abbildung 7: Kosten und Nutzen der Ausbildung von Lehrlingen aus Perspektive der Betriebe

Kosten	Nutzen
Personalkosten (Vergütung, Sozialleistungen)	Produktive Leistung der Lehrlinge
Personalkosten der Ausbilder	Verringerte Rekrutierungskosten für Facharbeiter und passgenauere Ausbildung im Vergleich zur Rekrutierung von Externen
Sachkosten (z.B. Schutzkleidung)	Verjüngung der Belegschaft

Quelle: Frick et al. 2015, 25.

Die Frage, ob Betriebe einen „Nettonutzen“ durch die Beschäftigung von Lehrlingen haben, war in den vergangenen Jahren Gegenstand von empirischen Untersuchungen. Neuere Schweizer Studien sprechen von einem Nettoertrag für die Betriebe: In 2/3 der Fälle wirft ein Lehrverhältnis bereits während der Grundausbildung einen Nettoertrag für den Betrieb ab, der sich noch erhöht, wenn die geringeren Kosten für die Fachkräfterekrutierung berücksichtigt werden (Strupler/Wolter 2012).

Abbildung 8: Kosten-Nutzen-Analyse der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Betriebe am Beispiel Schweiz



Quelle: Strupler/Wolter 2012.

Bundesdeutsche Studien kommen zu durchwegs vergleichbaren Ergebnissen (Übersicht bei Bliem et al. 2014: 70 ff). Wenngleich sich die Ergebnisse nicht auf Südtirol übertragen lassen, geben sie doch interessante Hinweise. Trotz des zweifellos vorhandenen Aufwandes wäre es sinnvoll, auch für Südtirol entsprechende Analysen in den unterschiedlichen Sektoren und Betriebsgrößenklassen durchzuführen.

„Run“ auf höhere Ausbildungsabschlüsse

Als neues Problem bei der Besetzung von Lehrstellen wird häufig das veränderte Schulwahlverhalten genannt, ebenso dass es schwierig sei, für bestimmte Ausbildungsplätze „motivierete“ Jugendliche zu gewinnen. Erfahrungen aus Österreich legen nahe, dass dies unter anderem mit der [empfundenen Attraktivität des Berufs bzw. den Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten](#) zusammenhängt. Das betrifft vor allem die „traditionellen Ausbildungsberufe“ (Bliem et al. 2014: 13).

Die Attraktivität der Lehre hängt von den beruflichen Perspektiven, der Arbeitsbelastung (z.B. Arbeit an Wochenenden) sowie der Qualität der inner- wie außerbetrieblichen Ausbildung ab. Eine weitere Rolle spielen „Moden“, die Meinungsbildung der *peer groups* und die geschlechtsspezifische Präferenz für bestimmte Berufe. Die Bevorzugung der höheren Ausbildungsabschlüsse spiegelt sich in der wachsenden Bedeutung der nicht-traditionellen Lehre wieder.

Passungs- und Versorgungsprobleme

Einen genaueren Blick auf mögliche Hindernisse im Lehrstellenmarkt erlaubt ein vom deutschen Bundesinstitut für Berufsbildung „BIBB“ entwickeltes Modell, welches die „Passungs-

probleme“ in den Mittelpunkt stellt. Demnach müssen zwei Problemkreise unterschieden werden:

- **Versorgungsprobleme** ergeben sich, wenn zu viele Bewerber erfolglos eine Lehrstelle suchen; Versorgungsprobleme entstehen insbesondere aus der verringerten Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (bzw. der öffentlichen überbetrieblichen Ausbildungsangebote).
- **Besetzungsprobleme** ergeben sich, wenn Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können (in bestimmten Berufen, oder Regionen), d.h. das Stellenangebot trifft nicht auf entsprechende Bereitschaft zur Besetzung der Stelle. Besetzungsprobleme in Deutschland haben gastronomische Berufe sowie bestimmte Bereiche der Lebensmittelherstellung (z.B. Bäcker und Metzger).
- **Passungsprobleme** sind das **gleichzeitige Auftreten** von Versorgungs- und Besetzungsproblemen.
- **Für Südtirol** sind Versorgungsprobleme nach wie vor unzureichend erforscht. Man weiß zu wenig über die genaue Anzahl der „Ausbildungsbetriebe“ sowie über die Gründe für den Rückgang der Ausbildungsbereitschaft. Ebenso fehlen in Punkto „Besetzungsprobleme“ fundierte Daten über das Berufswahlverhalten. Bekannt ist, dass sich Berufswünsche bevorzugt auf spezifische Berufe richten (z.B. Mechatronik, Friseur).

Abbildung 9: Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt

		Zahl der erfolglos suchenden Bewerber	
		Niedrig	Hoch
Zahl der unbesetzten Lehrstellen	Niedrig	<i>Kein Problem</i>	<i>Versorgungsproblem</i>
	Hoch	<i>Besetzungsproblem</i>	<i>Passungsproblem</i>

Quelle: Matthes et al. (2014, 5).

Die Handlungsfelder

Die Entschärfung der Passungsprobleme

Unter der Annahme, dass zumindest ein Teil der Probleme auf dem Südtiroler Lehrstellenmarkt **Besetzungsprobleme** sind, werden dazu folgende Maßnahmen angeregt (aufbauend auf Mathes et al. 2014: 10):

- Kurzfristige Maßnahmen: Betriebe, die keine geeigneten Bewerber gefunden haben, werden durch ein professionelles, externes Rekrutierungsmanagement unterstützt. Eine wesentliche Aufgabe besteht darin, bisher unbeachtete bzw. gemiedene Bewerber einzustellen.
- Mittelfristige Maßnahmen: Erschließung „neuer“ Gruppen von Jugendlichen, deren Interesse man weckt und deren Fähigkeit man steigert, eine duale Ausbildung anzutreten. Hierzu ist ein abgestimmtes Maßnahmenbündel notwendig, das sowohl Informationskampagnen (u.a. das imagebildende *world skills*) beinhaltet, aber auch die Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten optimiert. Neue Gruppen werden durch die Berufsmatura erschlossen, in technischen Berufen durch das gezielte Ansprechen von Schul- und Universitätsabgängern. Das setzt natürlich eine entsprechende attraktive Gestaltung der Lehre voraus.

Die Entschärfung der Versorgungsprobleme

- Kurzfristige Maßnahmen: Verbesserung des Informations- und Auswahlverhaltens bislang erfolgloser Bewerber. Insbesondere die Berufsberatung kann Anreize setzen, sich in bislang unbeachteten Berufen zu bewerben. In vielen Fällen wird Coaching erforderlich sein.
- Mittelfristige Maßnahmen: Anreize zur Beteiligung von Betrieben sind schwierig, müssen aber zumindest selektiv unternommen werden. Dies gilt in erster Linie für Betriebe, die Berufe anbieten, nach denen eine besonders hohe Nachfrage besteht. Anzudenken sind auf jeden Fall Ausbildungsverbünde, Verbundausbildungen und auch außerbetriebliche Berufsausbildungen für „Benachteiligte“.

Abbildung 10: Maßnahmenmatrix zur Linderung von Passungsproblemen

	Betriebe	Lehrstellenbewerber
Kurzfristige Maßnahmen	<p><i>Informationsverhalten verbessern: Unterstützung bei Rekrutierung</i></p> <p><i>Auswahlverhalten ändern und bisher unbeachtet gebliebene Bewerber einstellen</i></p>	<p><i>Informationsverhalten verbessern: Bewerbungsmanagement</i></p> <p><i>Auswahlverhalten ändern und breiter suchen, auch in bisher gemiedenen Berufen</i></p>
Mittelfristige Maßnahmen	<p><i>Neue Zielgruppen erschließen, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Lehre setzen</i></p>	<p><i>Anreize für Betriebe, die Berufe mit hoher Nachfrage anbieten</i></p>

Quelle: Matthes et al (2014).

Die duale Berufsausbildung beibehalten und stärken

Die duale Berufsausbildung in Südtirol muss beibehalten und gestärkt werden. Alle verfügbaren Studien attestieren jenen Ausbildungssystemen, in denen berufliches Können vermittelt wird - entweder in den Betrieben und/oder in der vollschulischen Berufsbildung – eine besonders niedrige Jugendarbeitslosigkeit und geringe Widerstände beim Übergang von der Schule in das Erwerbsleben (Übersicht bei Bliem et al. 2014: 45 ff).

Von der Ausbildung im Betrieb profitiert der Betrieb!

Ein starker Vorteil der dualen Ausbildung für die Ausbildungsbetriebe sind insbesondere die geringen Rekrutierungskosten für das frühzeitige Sichern von Fachkräften. Dazu kommt die unmittelbar verwertbare, passgenaue Ausbildung. Betriebe profitieren auch von ihrer Reputation als Ausbildungsbetrieb.

„Qualität der Lehre“ in- und außerhalb des Betriebes

Die Diskussion in den uns umgebenden Ländern betont immer stärker die Notwendigkeit, nicht nur Lehrstellen anzubieten, sondern konzentriert sich auf die Qualität der Lehre. Gerade diese betrifft sowohl den Ausbildungsbetrieb („Was und wie wird gelehrt?“) als auch die Berufsschule. Insbesondere wird Kleinbetrieben ohne geschulten Ausbilder Unterstützung angeboten. Deutlich betont werden die Beiträge, die der Berufsschulunterricht leisten kann: Im Betrieb nicht oder unzureichend gelehrt Ausbildungsinhalte können über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren werden. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen.

Erfolgreich nur im Zusammenspiel und im Verbund

Duale Ausbildungssysteme erzielen nur dann die erwünschten Erfolge, wenn alle Beteiligten zusammenwirken. Selektive Einzelmaßnahmen führen in der Regel kaum zu den gewünschten Ergebnissen. Für eine moderne duale Lehrlingsausbildung sind folgende Punkte wichtig (Bliem et al. 2014; 49):

1. Primärer **Träger** der dualen Lehrlingsausbildung sind die **Betriebe**; sie rekrutieren die Lehrlinge.
2. Die **Steuerung und Regulierung** erfolgt durch die **Sozialparteien** (öffentliche Hand, Gewerkschaften und Unternehmerverbände). Die Kollektivvertragsparteien können auch innovative gemeinsame Maßnahmen setzen und sollten deren Auswirkungen und Wirksamkeit periodisch evaluieren.
3. Die duale Lehrlingsausbildung beruht auf dem **Berufskonzept**. Berufe sind Kompetenzbündel, die fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen umfassen.
4. Der **Nutzen für die Betriebe** muss vorhanden sein.

5. Mechanismen der **Qualitätssicherung der Lehrlingsausbildung** sind notwendig.
6. Das System braucht **ständige Anpassung**. Dies betrifft insbesondere die Modernisierung bestehender und die Entwicklung neuer Berufsbilder.
7. Das **Interesse der Jugendlichen** an einer Lehrstelle hängt von den Bewerbungschancen, den realen beruflichen Perspektiven und der „Offenheit“ der Karriereentwicklung ab.
8. Eine **schlanke und effiziente Verwaltung** trägt entscheidend im kalkulatorischen Nutzen für die Ausbildungsbetriebe bei.

Entscheidend ist das Monitoring

Das duale Ausbildungssystem ist ein klassisches Kooperationsfeld zwischen Betrieben, öffentlicher Hand und Gewerkschaften. Abkommen und kollektivvertragliche Regelungen in diesem Bereich sollen periodisch auf ihre Auswirkungen überprüft werden:

- Erhöhen die Maßnahmen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe?
- Verbessern die Maßnahmen den Arbeitsmarktzugang für Jugendliche?
- Tragen die Maßnahmen zu verbesserten beruflichen Möglichkeiten der Ausgebildeten bei?
- Wie entwickeln sich die Behalteraten?
- Welche Tätigkeiten üben „ehemalige“ Lehrlinge aus?

Werner Pramstrahler ist Sozialforscher und beschäftigt sich im AFI | Arbeitsförderungsinstitut mit den Themen Qualität der Arbeit und kollektive Arbeitsbeziehungen.

Literaturhinweise

AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) 2015: *Lehrstelle? Früh und breiter suchen. Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. August 2015. [http://www.ams.at/_docs/001_spezialthema_aktuell.pdf; 14.09.2015]

Bliem, W., Schmid, K., Petanovitsch, A. 2014: *Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung: Transfermöglichkeiten*. IBW-Forschungsbericht 177. Wien. [http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177.pdf; 14.09.2015]

Frick, G., Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G.: *Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019*. Studie im Auftrag des AMS. Wien. [<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lehrlingsprognose2015.pdf>, 15.09.2015]

Mathes, St., Ulrich, J.G., Krekel, E. M., Walden, G. 2014: *Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden*. Herausgeber: Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_passungsprobleme-ausbildungsmarkt.pdf; 14.09.2015]

Strupler, Mirjam; Wolter, Stefan C. (2012). *Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte - auch für Betriebe*. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Glarus/Chur: Rüegger Verlag. Kurzfassung mit Schaubildern: http://www.ffb.unibe.ch/unibe/wiso/vwi/ffb/content/e2788/e2798/e2924/e161087/Panorama_2012_ger.pdf [15.09.2015]