



Forschungsbericht

Beweggründe und Hindernisse der Lehrlingsausbildung in Südtirol. Eine Analyse aus betrieblicher Perspektive

Impressum

Autoren:	Johanna Lieser, Werner Pramstrahler
Projektkoordination:	Werner Pramstrahler
Leitung:	Stefan Perini
Verantwortlicher im Sinne des Gesetzes:	Christine Pichler
Layout:	Luca Frigo

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe – auch auszugsweise – nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Wir bedanken uns bei allen Interviewpartnern: den Experten der Arbeitgeberverbände und der öffentlichen Einrichtungen, den Interviewpartnern aus den Betrieben und den Gewerkschaftern. Ihre Angaben wurden transkribiert, analysiert und zusammengefasst. Wo es Unzulänglichkeiten gibt, zeichnen die Autoren verantwortlich.

Die quantitative Analyse wäre die wertvolle Mithilfe von Seiten der Kollegen der Abteilung Arbeit nicht möglich gewesen. Wir bedanken uns recht herzlich bei Dr. Helmuth Sinn, Leiter der Abteilung Arbeit, des Weiteren bei Dr. Stefan Luther (Direktor) und den Kollegen der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt. Für die Interpretation und Aufarbeitung der Daten zeichnen allein die Autoren verantwortlich.

© AFI 2017

AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I-39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

Publikation Nr. 02|2017, November

Abstract

Der Lehrlingsausbildung wird in Südtirol ein bedeutender Stellenwert zuerkannt. Die vorliegende Studie stellt die Entwicklung der Ausbildungsbetriebe und der Lehrlinge kombiniert dar und verknüpft die Ergebnisse mit qualitativ gewonnenen Daten über die Beweggründe und Hindernisse der Lehrlingsausbildung. Besonders im Fokus stehen die Kosten und der Aufwand der Lehrausbildung als mögliche Ursache für den Rückgang der klassischen dualen Lehre in den vergangenen Jahren. Zudem bezieht die vorliegende Studie Erkenntnisse aus den jüngsten Studien ein, die in den deutschsprachigen Nachbarstaaten über die Entwicklung der dualen Lehrlingsausbildung durchgeführt worden sind.

Das überragende Ausbildungsmotiv für die Südtiroler Betriebe ist die Rekrutierung von Fachkräften, verknüpft mit den Aspekten Tradition und soziale Reputation. Für den Rückgang bzw. die Stagnation der klassischen Lehrlinge lassen sich mehrere Gründe anführen: Dazu zählen konjunkturelle und betriebsstrukturelle Gründe sowie die sich ändernden Bildungsaspirationen von Seiten der Jugendlichen. Die Kosten, die rechtlichen Vorgaben und der bürokratische Aufwand können aus Sicht der Betriebe sehr wohl als Hemmnisse, aber nicht als entscheidende Hindernisse betrachtet werden. Situationen, in denen die Arbeitsleistung der Lehrlinge im Vordergrund steht und diese gewissermaßen als kostengünstige Arbeitskräfte genutzt werden, sind nach Einschätzung der Akteure lediglich punktuell verbreitet.

Das Südtiroler Lehrlingswesen steht vor einer Reihe von Herausforderungen. Wesentliche Stellschrauben sind der Ausbau der Anschlussfähigkeit der Abschlüsse und die Durchlässigkeit des Lehrabschlusses sowie die Etablierung von Beratungsdienstleistungen für das Matching Lehrbetrieb – Lehrling. Die Lehre muss verstärkt als Gesamtsystem begriffen werden, in dem die messbaren Aspekte der Qualität verstärkt ausgebaut werden. Die Entwicklungen und Maßnahmen in den DACH-Staaten liefern hierzu ausreichend Anregungen und Instrumente.

Schlagwörter: Lehre, Einstieg in den Arbeitsmarkt

Inhalt

Abstract	3
1. Einleitung	7
1.1 Die Gründe für die Studie.....	7
1.2 Zielsetzungen.....	9
2. Beweggründe und Hindernisse, Kosten und Nutzen	10
2.1 Von Aufwand und Ertrag	10
2.2 Der intertemporale Charakter von Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung	11
2.3 Beweggründe und Nutzen der Ausbildung.....	12
2.4 Kostenaspekte der Ausbildung	15
2.5 Ausbildungshemmnisse.....	16
3. Ergebnisse	19
3.1 Entwicklung der Lehrlingszahlen und der Ausbildungsbetriebe.....	19
3.1.1 Strukturdaten zur Entwicklung der Lehrlinge	19
3.1.2 Die zahlenmäßige Entwicklung der Ausbildungsbetriebe.....	21
3.1.3 Die Größe der Ausbildungsbetriebe	22
3.1.4 Arbeitnehmer vs. Lehrlinge	23
3.1.5 Der Wandel der Lehrvertragsformen	25
3.2 Beweggründe, Hindernisse und Wahrnehmung des Nutzens	29
3.2.1 Die Beweggründe für die Ausbildung	29
3.2.2 Der Ausbildungsaufwand.....	34
3.2.3 Der Nutzen von Lehrlingen für den Betrieb	38
3.2.4 Die Übernahme von Lehrlingen.....	43
3.3 Herausforderungen und Maßnahmen aus Sicht der Akteure.....	43
4. Bewertung und Einordnung der Ergebnisse	46
4.1 Der Zustand der Lehre in Südtirol.....	46
4.2 Rolle des Kosten-Nutzen-Verhältnisses	46
4.3 Systemische Ausbildungshemmnisse.....	47
Die Auflagen.....	48
4.4 Zukunft der Lehre	49
Anspruch statt Auffangbecken	49
Instrumente nicht durch Missbrauch diskreditieren	49

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	50
5.1 Notwendigkeit Differenzierung	50
5.2 Notwendigkeit umfassender öffentlicher Diskurs	50
5.3 Notwendigkeit neue politische Steuerungsmaßnahmen	51
5.4 Ausbildungsbetriebe aufwerten und entlasten	52
5.5 Überlegungen zur Sicht der (potenziellen) Lehrlinge.....	52
5.6 Qualität erheben	53
5.7 Ein regelmäßiges Monitoring	54
6. Forschungsdesign und Methodologie	55
6.1 Forschungsfragen	55
6.2 Durchführung.....	56
6.3 Reichweite der Studie	57
7. Bibliografie	59

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Einflussfaktoren auf die Entscheidung eines Betriebes, Lehrlinge auszubilden (Vereinfachung).....	14
Tabelle 2	Lehrlinge nach Geschlecht und Branche (Jahresdurchschnitt 2016)	19
Tabelle 3	Lehrlinge nach Geschlecht und Arbeits- und Wohnort (2016) Lehrlinge ..	20
Tabelle 4	Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftsbranchen	21
Tabelle 5	Übersicht der wichtigsten Entwicklungen in der jeweiligen Branche	28
Tabelle 6	Interviewpartner nach Funktion Sektor und Kurzbezeichnung im Text .	29
Tabelle 7	Vergleich von Bruttokosten bei dreijährigen Ausbildungsberufen in Österreich, Deutschland und der Schweiz.....	41
Tabelle 8	Verteilung zwischen einfachen und schwierigen Tätigkeiten und entsprechendem Leistungsgrad nach Lehrjahr in Österreich, Deutschland und der Schweiz (in Prozent)	41
Tabelle 9	Qualitätsdimensionen der Lehre (am Beispiel „Österreichischer Qualitätsmonitor“)	54

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Nutzenaspekte der Lehrausbildung im Idealfall	8
Abbildung 2	Beweggründe von Betrieben, Lehrlinge auszubilden	12
Abbildung 3	Ausbildungshemmnisse aus betrieblicher Sicht	17
Abbildung 4	Lehrlinge nach Lehrvertrag, Geschlecht und Alter (Jahresmittel 2016)	20
Abbildung 5	Ausbildungsbetriebe: Wie viele Betriebe einer Branche bilden Lehrlinge aus? 2005-2015 (%)	22

Abbildung 6	Durchschnittliche Betriebsgröße der Lehrbetriebe im Vergleich zu allen Betrieben (2005, 2010, 2015 – Arbeitnehmer pro Betrieb)	23
Abbildung 7	Entwicklung der Lehrformen und Arbeitnehmer in allen Wirtschaftsbranchen (2005-2015)	24
Abbildung 8	Entwicklung der Lehrvertragsformen und Arbeitnehmer im Handel (2005-2015)	24
Abbildung 9	Entwicklung der Lehrvertragsformen (2005–2015).....	25
Abbildung 10	Entwicklung der Lehrvertragsformen. Männer, 2005 – 2016.....	26
Abbildung 11	Entwicklung der Lehrvertragsformen. Frauen, 2005 – 2016	27
Abbildung 12	Stärken und Herausforderungen aus Sicht der Akteure	45
Abbildung 13	Unterschiedliche Sichtweise von Entlohnung und Arbeitskosten Lehrlinge – Facharbeiter	47
Abbildung 14	Anforderungen von Ausbildungsbewerbern an die Ausbildungsstelle am Beispiel Deutschlands	52
Abbildung 15	Teile der Studie und eingesetzte Methoden	57

1. Einleitung

1.1 Die Gründe für die Studie

Mit dem AFI-Zoom „Warum Betriebe ausbilden“ (AFI/Lieser/Pramstrahler 2016) hat das AFI eine Diskussion entfacht: die Debatte um die Höhe der Lehrlingsgehälter in Südtirol. Den Schlussfolgerungen des Papiers, dass eine schlichte, flächendeckende Lohnabsenkung als isolierte Maßnahme nicht geeignet sei, die Attraktivität der Lehre für Betriebe zu steigern, schlug eine Welle an kontrastierenden Reaktionen entgegen. Die Argumente waren vielfältig: Die Löhne seien im europaweiten Vergleich hoch; die Lehre sei zudem die einzige Art der Ausbildung, bei der neben dem Erlernen eines Berufes noch ein Verdienst erzielt werde. Der Tenor vonseiten der Arbeitgeber lautete: Betriebe sollten allgemein entlastet werden, um die Ausbildung von Lehrlingen attraktiver zu gestalten. Spiegelbildlich gab es vonseiten der Gewerkschaften durchaus Hinweise, dass die Entlohnung auch insofern berechtigt sei, als hiermit die Arbeitsleistung der Lehrlinge vergütet werde.

Der Fokus der Diskussion lag 2016 schwergewichtig auf den monetären Aspekten: Kosten Lehrlinge zu viel, verdienen sie zu wenig, was erwirtschaften sie für den Betrieb? Die Reduzierung einer Frage auf die finanzielle Ebene greift in fast jedem Fall zu kurz, hier wird sie der Situation aber in besonderer Weise nicht gerecht. Die Lehre ist nämlich viel mehr als eine Vertragsart: Sie kennzeichnet den Übergang eines jungen Menschen aus dem schulischen Bildungssystem in die Arbeitswelt. Damit kommen ihr eine Vielzahl wichtiger Funktionen zu, die bei der bloßen Gegenüberstellung von monetären Kosten und Nutzen völlig unbeachtet bleiben, für die Gesellschaft aber von äußerster Wichtigkeit sind.¹

Mitte 2016 und Mitte 2017 hat die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt aktuelle Zahlen zur Lehre ausgewertet. Die Anzahl „traditioneller“ Lehrlinge (*„Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms“*) ist insgesamt und in jeder Branche zurückgegangen, mit Ausnahme des Gastgewerbes. Seit 2017 lässt sich in einigen Branchen (bezogen auf junge Männer) eine Stabilisierung feststellen (Schlögel/Mayerl 2016), Amt für Arbeitsmarktbeobachtung/Benelli 2017b).

Diese Entwicklung bereitet den Akteuren in Südtirol bereits seit einigen Jahren Sorgen. Der Erfolg der Berufsausbildung, die einen Beitrag dazu leistet, die Jugendarbeitslosigkeit auf dem Niveau der deutschsprachigen Nachbarländer zu halten, während bereits im Trentino wie in Rest-Italien bedenklichere Zustände herrschen, ist in Gefahr.² Insbesondere die klassische duale Ausbildung, also die traditionelle Lehre, geht immer stärker zurück. Auf den „Lehrlingspakt 2015–18 zur Förderung der traditionellen

¹ Es geht in erster Linie um die Verselbstständigung von Jugendlichen, die eine Planungssicherheit erforderlich macht.

² Der Beitrag von Lassnigg (2016) zeigt, dass der Zusammenhang zwischen niedriger Jugendarbeitslosigkeit und dualem Ausbildungssystem nicht so eindeutig ist und weitere arbeitsmarktpolitische Faktoren herangezogen erklärend werden müssen. Zudem bestehen zwischen den drei DACH-Staaten beträchtliche Unterschiede im Hinblick auf die berufliche und betriebliche Erstausbildung.

Lehre“ folgte im Juli 2016 ein Abkommen, das die Löhne für Lehrlinge in Handwerksberufen im ersten Jahr absenkt und in den weiteren Jahren an die schulischen Leistungen knüpft; im Handel wurde ein Abkommen mit derselben Zielrichtung im Februar 2017 unterzeichnet. Damit sollen schulische Leistungsanreize für die Lehrlinge und mit den geringeren Grundkosten ein Ausbildungsanreiz für die Betriebe geschaffen werden. Somit wird versucht, an die Ziele des „Lehrlingspaktes“ anzuschließen: die Zahl der traditionellen Lehrlinge zu stabilisieren und die Qualität der Ausbildung zu steigern.

Die Grundannahme hierbei lautet: Die stagnierenden Lehrlingszahlen sind der mangelnden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geschuldet, weshalb man mit den Maßnahmen darauf abzielt, deren Motivation zu erhöhen. Der Tenor der Arbeitgeberverbände lautet, dass die Lehre für Betriebe zu viel Aufwand mit sich bringe und deshalb für diese nicht attraktiv sei. Zur Verringerung der Belastung scheint die Senkung der direkt entstehenden Kosten ein einfaches und attraktives Instrument, da sich eine offensichtliche, in Zahlen messbare Verbesserung daraus ergibt und sie leicht umsetzbar ist. Auf den zweiten Blick kann eine solche Maßnahme nicht nur viel weitreichendere und teilweise unerwünschte Effekte haben; sie fußt zudem grundsätzlich auf einer nicht unproblematischen Annahme: dass die Betriebe und ihre Ausbildungsmotivation das Nadelöhr seien, welches das Wachstum der Lehrlingszahlen hemme. Diese vernachlässigt allerdings die Tatsache, dass zu einer Lehrbeziehung neben dem Betrieb auch immer ein Lehrling gehört. Die Forschungsergebnisse aus den deutschsprachigen Ländern lassen den Befund zu, dass die Passung Lehrbetrieb – Lehrling für den Erfolg im Sinne des maximalen Nutzens von größter Bedeutung ist.

Abbildung 1
Nutzenaspekte der Lehrausbildung im Idealfall



1.2 Zielsetzungen

Über die Anreizstruktur, die Hindernisse und die Motivlage der Südtiroler Betriebe, Lehrstellen anzubieten, gibt es kaum zugängliche aussagekräftige empirische Daten. Anders stellt sich die Situation in Österreich, Deutschland und der Schweiz dar,³ wo solche Daten mittels Umfragen unter Betrieben erhoben werden. Auf Grundlage dieser Daten kommen beispielsweise deutsche Forscher zu dem Schluss, dass die Betriebe nicht deshalb keine Ausbildung anbieten, weil sie keinen Bedarf an Fachkräften haben, sondern weil die Lehrlinge zu wenig im Betrieb anwesend sind oder weil es zu wenige geeignete Kandidaten gibt (Pahnke et al. 2014). Eine solche Analyse erlaubt die Entwicklung und den gezielten Einsatz von Maßnahmen und Verbesserungen genau dieser Aspekte. Mit einer allgemeinen, gewissermaßen ungezielten Absenkung der Lehrlingslöhne hingegen erreicht man im besten Fall eine Stimmungsaufhellung aufgrund der symbolischen Entlastung, im schlechtesten Fall behindert und verschlechtert man den Markt für Lehrstellen, indem die Anreize für potenziell interessierte Jugendliche verringert werden.

Um zu einer funktionierenden Übereinkunft zu kommen, die für beide Parteien funktioniert und deshalb auch von beiden Seiten bewusst gewählt wird, muss man verstehen, unter welchen Voraussetzungen Betriebe eine Lehrstelle anbieten und was dem Zustandekommen tatsächlich im Weg steht. Dabei gehen wir implizit davon aus, dass es genug an Lehrverhältnissen interessierte Jugendliche gibt, wenngleich es in Teilen Österreichs und Deutschlands bereits einen Lehrstellenengpass gibt. Natürlich gilt das nie für alle Branchen bzw. Berufe im gleichen Maß, aber im Schnitt muss die Lehre für beide Parteien attraktiv sein. Eine gewisse Lücke zwischen offenen Lehrstellen und Lehrinteressenten wird immer vorhanden sein, sie ist strukturellen Gründen geschuldet. Diese bestehen darin, dass die zeitliche und räumliche Passung nie deckungsgleich sein kann.

Um zu verstehen, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit ein Südtiroler Betrieb Ausbildungsplätze anbietet, analysieren wir in der vorliegenden Studie, welche Überlegungen zu einer Ausbildungsentscheidung führen und wie die Abwägungen der verschiedenen Faktoren vorgenommen wird. Wir betrachten, welchen Einfluss die übergeordneten Beweggründe haben und welche Hemmnisse auftreten können. Wir analysieren die einzelnen Kosten- und Nutzenaspekte und stellen Überlegungen zu ihrer Bewertung an. Wir orientieren uns an aktuellen fachlichen Diskussionssträngen aus den DACH-Staaten und beziehen daraus Anregungen für die Situation in Südtirol. Zuletzt erteilen wir Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Akteure.

³ Für Österreich siehe Schlögl/Mayerl 2016, für die Schweiz Strupler/Wolter 2012 und für Deutschland Schönfeld et al. 2010. Siehe auch den Überblick von (Schlögl/Mayerl 2017).

2. Beweggründe und Hindernisse, Kosten und Nutzen

2.1 Von Aufwand und Ertrag

Die Einstellung eines Lehrlings ist für jeden Betrieb mit finanziellem, administrativem und ausbildungsspezifischem Aufwand verbunden. Dennoch bilden nach wie vor Betriebe Lehrlinge aus: Nach Jahren des Rückganges hat sich 2015 die Anzahl der Jugendlichen, die eine traditionelle Lehre (auch: „A-Lehre“) absolvieren, stabilisiert und verzeichnet sogar einen minimalen Zuwachs von 25 Lehrverträgen. Gleichzeitig hat die berufsqualifizierende Lehre (auch: „B-Lehre“) deutlich zugelegt. Auf den ersten Blick wird das Konzept also angenommen und die B-Lehre ist sogar recht populär, was die Vermutung nahelegt, dass Betriebe mit dem, was sie durch die Beschäftigung eines Lehrlings erhalten, durchaus zufrieden sind (Niedermaier 2016).

Die Frage, ob Betriebe einen messbaren Nutzen durch die Beschäftigung von Lehrlingen verzeichnen können, ist in den vergangenen Jahren in den DACH-Ländern immer wieder empirisch untersucht worden. Schweizer Studien kommen zu dem Ergebnis, dass im Durchschnitt der Nettoertrag für die Betriebe positiv ist: In 2/3 aller Lehrverhältnisse entsteht den Betrieben bereits während der Grundausbildung ein positiver Nutzen (vgl. Strupler/Wolter 2012). Bezieht man die eingesparten Rekrutierungskosten für Fachkräfte ein, wird die Bilanz noch positiver. Studien aus Deutschland kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (vgl. Pahnke et al. 2014). Deutlich sei formuliert: Diese Ergebnisse lassen sich nicht ohne Weiteres auf Südtirol übertragen, bilden aber einen wichtigen Grundstein für unsere Überlegungen.

Die in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführten Studien gründen im Wesentlichen auf der der Humankapitaltheorie entstammenden Annahme, Betriebe würden nur dann ausbilden, wenn die zu erwartenden Erträge die Bildungskosten zumindest ausgleichen, wenn nicht übersteigen, also den ausbildenden Betrieben ein Nettonutzen entsteht. Dieses Konzept funktioniert allerdings grundsätzlich nur intertemporal, da Kosten und Nutzen nicht zur gleichen Zeit und in gleichem Ausmaß anfallen. Es wird hierbei vorausgesetzt, dass Betriebe bereit sind, die insbesondere zu Beginn der Ausbildung entstehenden Kosten in Kauf zu nehmen, dank den zu einem späteren Zeitpunkt zu erwartenden Nutzenaspekten, wobei diese nicht notwendigerweise innerhalb der Lehrzeit realisiert werden müssen, sondern durchaus auch danach anfallen können. Dies geschieht üblicherweise durch die eingesparten Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten, die dem Betrieb entstünden, wenn er auf anderem Wege eine Arbeitskraft einstellen müsste, um den anfallenden Arbeitsaufwand zu bewältigen.

Diese Betrachtung lenkt den Fokus auf die finanziellen Aspekte einer Lehrbeziehung. Die vorliegende Untersuchung legt auch noch eine andere Perspektive nahe: Nicht nur die Aussicht auf finanziellen Nutzen, sondern auf einen Gewinn an mehr Sozialkapital treibt viele Ausbildungsbetriebe an. Die Lehre hat mehr Funktionen als die, einen Arbeitgeber mit einer Arbeitskraft in Beziehung zu setzen: Die soziale Funktion ist in so ländlichen und kleinstrukturierten Gebieten wie Südtirol wohl unverhältnismäßig

stark. Eine betriebswirtschaftliche Abwägung der Kosten und Nutzen findet also in vielen Betrieben nicht nur zufällig nicht statt, sondern, wie in unseren Interviews immer wieder deutlich gemacht wurde, wird aktiv abgelehnt und als nicht zielführend erachtet.

Es gibt jedoch noch mehr Perspektiven. Die Beweggründe zur Lehrlingsausbildung von Betrieben sind sehr vielfältig, oft eine Mischung aus verschiedenen Elementen und sie sind auch nicht immer ganz differenziert. Will man die Anreize verstehen, die einen Betrieb zur Ausbildung von Lehrlingen motivieren, so muss man sehr detailliert seine Situation betrachten – das gilt insbesondere, weil die Südtiroler Betriebe im Vergleich sehr klein sind und eine Änderung in der Personalstruktur einen extrem starken Einfluss haben kann. Ein Lehrling kann hier einen echten Unterschied machen – im Guten wie im Schlechten.

In den im DACH-Raum durchgeführten bildungsökonomisch orientierten Studien ist das überwiegende Ausbildungsmotiv jenes der Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs. Der Betrieb nimmt hier eine Investitionshaltung ein, was bewirkt, dass die Betriebe eher bereit sind, einen längeren Zeitraum für die Amortisierung der Ausbildungskosten zu gewähren, also auch über die Lehrzeit hinaus (vgl. Muehleemann/Wolter 2013 sowie Jansen et al. 2015).⁴ In einer regelmäßig durchgeführten Studie der englischen Universität von Warwick drücken die Forscher ihr Erstaunen darüber aus, dass manche Betriebe bereits innerhalb der Lehrzeit einen positiven Gesamtnutzen von ihren Lehrlingen erhalten. Hier scheint also auch die Erwartungshaltung eine Rolle zu spielen (BIS 2012).

2.2 Der intertemporale Charakter von Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung

In unserer Betrachtungsweise tritt der Nutzen der Ausbildung oft erst nach der Beendigung der Lehrzeit ein, sodass es für Betriebe schwer ist, diesen abzuschätzen und den Kosten gegenüberzustellen. Im Kern kann das Problem als eines der zeitlichen Asynchronität betrachtet werden: Die Kosten treten bereits vor Beginn der Ausbildung ein, indem Vorbereitungen getroffen und die Ausbildungsanforderungen erfüllt werden müssen, wie beispielsweise die Teilnahme an den Grundkursen für Lehrlingsausbilder. Auch die Suche nach einem geeigneten Lehrling und die innerbetriebliche Organisation der Ausbildungsabläufe stellen Aufwände dar. Während der gesamten Lehrzeit erhält der Lehrling eine Entlohnung, die in vielen Fällen, insbesondere in Berufen mit einer hohen Spezialisierung bis mindestens zum zweiten Lehrjahr, in einem deutlichen Missverhältnis zu seinem unmittelbaren produktiven Beitrag für den Betrieb steht. Das heißt nicht, dass der Lehrling nicht leistungsbereit wäre; er kann aber aus Gründen der Komplexität der Tätigkeit bzw. der damit verbundenen Verantwortung

⁴ Der Befund gilt am wenigsten für die Schweiz. Hier scheint auch die Arbeitsleistung der Lehrlinge ein höheres Gewicht zu haben. Eine wichtige, in der vorliegenden Studie nur ansatzweise thematisierte Rahmenbedingung ist die Regulierung des Arbeitsmarktes und die Tatsache, dass Südtirol wie die DACH-Länder über ein kollektives Skill-Formation-System verfügt.

noch keinen relevanten positiven Beitrag leisten. Auch während seiner Schulzeiten wird der Lehrling bezahlt, das sind ca. 10 Wochen pro Jahr, in denen er je nach Branche blockweise vollständig dem Betrieb ausfällt. Die Kosten beginnen also bereits vor der Ausbildung, der Nutzen jedoch erst ab einem bestimmten Zeitpunkt innerhalb der Ausbildung und steigt stetig an, sodass sich, in manchen Fällen früher, in anderen später, ein Ausgleich einstellt. Nachdem in vielen Berufen mit einer mittleren bis hohen Spezialisierung der Nutzen erst gegen Ende der Ausbildungszeit oder sogar überhaupt erst danach relevant wird, kann man hier ganz klar davon ausgehen, dass es nicht primär um die Nutzung als unmittelbar nutzbare Arbeitskraft geht.

2.3 Beweggründe und Nutzen der Ausbildung

Mit dem Angebot von Ausbildungsplätzen verfolgen Betriebe verschiedene Ziele, meist mehrere davon gleichzeitig, dies allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Einige lassen sich quantifizieren, auch in monetärer Hinsicht, andere sind eher „weiche“ Faktoren. Zu den verfolgten Zielen zählen:⁵

- die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs,
- die Reduzierung von Produktionskosten durch die Arbeitsleistung der Lehrlinge,
- die Verbesserung der Betriebsstruktur und des Innovationspotenzials,
- der Reputationsgewinn und die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung.

Abbildung 2
Beweggründe von Betrieben, Lehrlinge auszubilden



Quelle: angelehnt an Schlögel/Mayerl (2016), stark vereinfacht.

© AFI 2017

⁵ Das Konzept orientiert sich an Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, (Schlögel/Mayerl 2016).

Jeder Betrieb nimmt aufgrund seiner spezifischen Anforderungen und seiner bisherigen Erfahrungen eine individuelle Abwägung der verschiedenen Faktoren vor, die seinen Bedarf am zielführendsten decken. Die bereits genannten Ziele beinhalten im Einzelnen verschiedene Nutzenaspekte:

Deckung des Fachkräfte-Bedarfs: Durch die eigene, betriebsspezifische Ausbildung sparen sich Betriebe zum einen die Kosten der Personalsuche, zum anderen die Einarbeitungskosten von auf dem Arbeitsmarkt rekrutiertem Fachpersonal. Das betriebsspezifische Wissen, über das im Betrieb ausgebildete Lehrlinge verfügen, gilt in vielen Fällen als entscheidender Produktivitätsvorteil im Vergleich zu dem extern rekrutierter Fachkräfte. Betriebe, in denen die Produktionsprozesse auf einem hohen Bedarf an betriebsspezifischem Wissen beruhen, gelten als besonders ausbildungsfreudig; ihnen liegt in der Regel viel daran, die Lehrlinge nach erfolgtem Ausbildungsabschluss in ein normales Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Auch das Risiko des Rekrutierens externer Fachkräfte reduziert sich unter zwei Aspekten: Einerseits ist die Lehre eine Art lange Probezeit, an deren Ende der Betrieb eine wirklich informierte Entscheidung treffen kann, ob eine weitere Beschäftigung für den Betrieb sinnvoll ist („*Screening-Motiv*“). Andererseits legen Untersuchungen nahe, dass im eigenen Betrieb ausgebildete Beschäftigte loyaler sind und weniger häufig den Arbeitgeber wechseln, um geringfügige Verbesserungen z. B. in Bezug auf die Entlohnung zu erreichen.

Die produktiven Leistungen der Lehrlinge zur Bewältigung des Arbeitsaufkommens: In jedem Betrieb fallen verschiedene Arbeiten an, die zum Teil schon nach kurzer Zeit, zum Teil erst nach langer und aufwendiger Vorbereitung, Einübung und unter ständiger Kontrolle durch den Ausbilder vom Lehrling übernommen werden können. Insbesondere Hilfs- und Zuarbeiten können relativ früh übernommen werden und somit wird eine Leistung für den Betrieb erbracht. Unter bestimmten Umständen kann es für Betriebe rentabel sein, Auszubildende primär zur Erledigung sehr einfacher Tätigkeiten einzustellen und damit vergleichsweise teureres Fachpersonal zu ersetzen. Untersuchungen aus den deutschsprachigen Ländern attestieren insbesondere kleineren Betrieben im Handwerksbereich ein solches Verhalten. In der Praxis scheint diese extreme Ausprägung in Südtirol allerdings nicht sehr verbreitet, was einerseits an den im mitteleuropäischen Vergleich höheren Lehrlingsentlohnungen liegen könnte, andererseits aber auch am reichhaltigen Angebot an Alternativen, das je nach Branche von Tagelöhnern über Angelernte bis zum Quereinsteiger reicht. Zusätzlich wirkt das Risiko eines Reputationsschadens als schlechter Ausbilder mit „ausnutzerischen“ Praktiken in einer Region mit einem engen sozialen Gefüge klar abschreckend.

Reputationsgewinn, Tradition, soziale Verantwortung: Die positive Beurteilung durch das soziale Umfeld und das wirtschaftliche Netzwerk, in das der Betrieb eingebunden ist, kann ein starkes Ausbildungsmotiv sein. Dies gilt einerseits für größere oder sehr stark spezialisierte Betriebe, die attraktiv für hoch motivierte Bewerber sein wollen. Andererseits kommt durch die räumliche Distanz insbesondere im ländlichen Raum auch den eher „*unscheinbaren*“ einzelnen Betrieben oft eine große Verantwortung als einziger möglicher Arbeitgeber im Ort zu. Diese Betriebe empfinden es als ihre

Pflicht, erwachsend aus der betrieblichen Tradition und der regionalen Verwurzelung, Jugendlichen aus ihrem räumlichen und sozialen Umfeld einen Zugang zur Arbeitswelt zu ermöglichen. Insbesondere mittleren und größeren Betrieben wird attestiert, Jugendliche (auch) aus sozialer Verantwortung auszubilden. In Südtirol trifft dies auch auf kleine Betriebe zu, stellt diese aber vor besondere Probleme. Ein Nutzenaspekt für diese Betriebe in ländlichen Gegenden ergibt sich aus der geringeren Wahrscheinlichkeit, dass ein bereits ausgebildeter Beschäftigter durch „Konkurrenz“ vor Ort abgeworben wird.

Diversität, Know-how und Innovationspotenzial: Eine homogene Betriebsstruktur birgt insbesondere in produktiven Leitbetrieben viele Risiken; eine Durchmischung von Charakteren, Alter und Hintergründen hingegen kann Betriebsklima, Arbeitsmotivation und -zufriedenheit sowie eine permanente Lernkultur befördern. Viele Betriebe müssen zudem in die Rente ausscheidende Mitarbeiter ersetzen. Lehrlinge bringen aus der Berufsschule aktuelle Berufsschulinhalte in den Betrieb ein und durch ihre Haltung und Lebenssituation viele neue Anregungen mit. Sie sind technikaffiner und haben oft eine pragmatische Haltung. Innerbetriebliche Innovationen können in einem durchmischten Team leichter entstehen.

Tabelle 1

Einflussfaktoren auf die Entscheidung eines Betriebes, Lehrlinge auszubilden (Vereinfachung)

Einflussebene	Einflussfaktor
Mikroebene	
Betrieb	Bedarf an betriebsnah ausgebildeten Fachkräften
Betrieb	Bedarf an Diversität im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Kompetenzen und personale Eigenschaften
Betrieb	Menge und Qualität des Arbeitsaufkommens
Betriebskultur	Reputation soziale Verantwortung Tradition
Mesoebene	
Arbeitsmarkt	Struktur des (lokalen) Arbeitsmarktes
Arbeitsmarkt	Gesellschaftliche Reputation des Berufs bzw. der Lehre
Wirtschaftliches Umfeld	Konjunktur, quantitativer und qualitativer Personalbedarf der Branche/der Region
Bildungssystem	Struktur und Differenzierung des Bildungssystems
Makroebene	
Rechtliches Umfeld	Arbeits- und sozialrechtliche Regelungen

Quelle: eigene Zusammenstellung anhand der verwendeten Literatur

© AFI 2017

Welche Beweggründe für die Ausbildungsentscheidung relevant sind, ist zu großen Teilen betriebsspezifisch und individuell. Die Ausbildungsmotivation entscheidet über die Art und Ausprägung der Abwägung zwischen den Kosten und Nutzen der Ausbildung. Ist die Deckung des Fachkräftebedarfs der überragende Beweggrund, erhalten die Kosten einen Investitionscharakter und müssen nicht innerhalb der Lehrzeit wieder einge spielt werden. Betrachtet der Betrieb den Lehrling in erster Linie als Unterstützung zur

Bewältigung der Arbeitslast, wird er die Kosten möglichst gering halten wollen. Ein Arbeitgeber, der in der Wahrnehmung seiner sozialen Verantwortung Ausbildungsplätze anbietet, nimmt vermutlich überhaupt keine so genaue monetäre Abwägung von Kosten und Nutzen vor.

2.4 Kostenaspekte der Ausbildung

Den erwarteten Nutzen stehen die abzusehenden Kosten gegenüber und werden, je nach überwiegendem Motiv, mehr oder weniger stark gewichtet gegengerechnet. Die Ausbildung von Lehrlingen verursacht sowohl monetäre als auch nicht-monetäre, direkte wie indirekte Kosten. Die hauptsächlichen monetären Posten sind:

- Lohn und Lohnnebenkosten des Lehrlings,
- „Ausfallkosten“ der mit der Ausbildung Betreuten,
- Kosten der Personalverwaltung,
- Anlagekosten,
- Materialkosten.

Hinzu kommen die Rekrutierungskosten für den Lehrling, die Kosten zur Erreichung der Ausbildungsanforderungen, die Anpassung der betrieblichen Abläufe an die Bedürfnisse des Lehrlings und weitere, die sich schwer direkt monetär bewerten lassen, aber neben dem emotionalen und logistischen Aufwand oft auch monetäre Auswirkungen haben. Welche Rolle diese Kosten spielen und wie stark sie ins Gewicht fallen, hängt von der Struktur des Betriebes, der Komplexität der Betriebsabläufe, der Relevanz des in der Berufsschule vermittelten Wissens, der Auffassungsgabe des Lehrlings und vielen anderen Faktoren ab.

Wollte man über die Abwägung der Kosten- und Nutzenelemente zu einer Ausbildungsentscheidung kommen, müsste man die einzelnen Faktoren mit konkreten Werten quantifizieren. Die Höhe der direkten und indirekten Kosten hängt wie erwähnt von einer Vielzahl von Faktoren wie der Branche und der Betriebsgröße ab und muss individuell berechnet werden. Für Südtirol und Italien fehlen hierzu stichhaltige Daten. Deutsche Studien (Verweise bei Pahnke et al. 2014: 14) kommen zum Ergebnis, dass die Kosten prozentuell folgendermaßen verteilt sind:

- | | |
|--------------------------|------|
| • Lehrlingsentlohnung | 50 % |
| • Kosten der Ausbilder | 36 % |
| • Verwaltungskosten | 1 % |
| • Anlage- und Sachkosten | 4 % |
| • Sonstige Kosten | 9 % |

Ob dies auf Südtirol ebenfalls zutrifft und wie die Verteilung für die einzelnen Branchen aussähe, müsste anhand konkret erhobener Daten festgestellt werden. Doch selbst die Zahlen allein hätten nur einen relativ geringen Aussagewert. Sie müssten gewichtet werden, nach tatsächlichem Nutzen- und Belastungseffekt, um zu einem wirklich aussagekräftigen Ergebnis zu gelangen. Wie stellt man fest, ob etwas tatsächlich ein Aufwand für einen Betrieb ist? Was für den einen einfach nebenbei läuft oder vom Verband

organisiert wird, bedeutet für einen anderen Betrieb vielleicht höchst aufwendige Einarbeitung. Bleiben diese Faktoren unberücksichtigt, so tut man mit einer Bewertung vermutlich vielen Betrieben unrecht. Dies muss, wenn man die anderen, insbesondere gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Funktionen der Lehre berücksichtigt, vermieden werden, denn eine Abwertung der von den Betrieben geleisteten Investitionen nimmt direkt negativen Einfluss auf das so wichtige Ausbildungsmotiv „Soziale Verantwortung“. Eine Betrachtung des nackten Kosten-Nutzen-Verhältnisses in Zahlen macht deshalb keinen Sinn und ist dem Ziel der Förderung der Lehre direkt abträglich.

Sinnvoller erscheint die Herangehensweise, die sich beispielsweise in britischen Studien abzeichnet.⁶ Diese betrachten statt des reinen Kosten-Nutzen-Verhältnisses den Zeitraum, bis die Betriebe die Ausbildungskosten wieder ausgeglichen haben. Hierin drückt sich als Grundhaltung aus, dass die Kosten einer Ausbildung legitim sind und lediglich der Zeitraum, in dem sich die Investition auszahlt, variiert. Die Länge dieser Periode ist so vielen Faktoren geschuldet, die der Betrieb oft nicht beeinflussen kann, dass diese Haltung wesentlich realistischer ist und ein viel geringeres Frustrationspotenzial hat. In einigen Berufen sind die Zeiträume sehr kurz (6 Monate), in anderen deutlich über 3 Jahre lang.

2.5 Ausbildungshemmnisse

Ist ein Betrieb grundsätzlich ausbildungsbereit, gibt es jedoch noch weitere Hindernisse, die ein letztendliches Zustandekommen eines Lehrverhältnisses erschweren oder sogar verhindern können. Zu diesen zählen unter anderem:

Mangel an qualifizierten Kandidaten und Attraktivität der Lehre

Hier wirken zwei ungünstige Phänomene zusammen: Im Zuge gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen haben sich die Anforderungen an die Kandidaten in den letzten Jahren wesentlich erhöht, bei gleichzeitiger Abnahme der Bereitschaft von Jugendlichen zu einer Lehre. Dies befördert ein besonders unglückliches Phänomen, ähnlich dem „Zitronenproblem von Akerlof“: Muss ein Betrieb davon ausgehen, dass die Bewerber mit hoher Wahrscheinlichkeit die Lehre nur als letzte Möglichkeit betrachten, so wird er nicht motiviert sein, eine hohe Ausbildungsqualität zu gewährleisten, weil für diese ein viel höherer Aufwand notwendig ist. Vielmehr wird er wahrscheinlich versuchen, die entstehenden Kosten möglichst zeitnah durch die produktive Leistung des Lehrlings zu decken und wenig von dessen Zeit und Energie auf ineffizienten Kenntniserwerb zu verschwenden. Eine solche Perspektive spricht wiederum einen motivierten Lehrlingskandidaten verständlicherweise nicht an, weshalb er jede andere Möglichkeit der Lehre vorziehen wird und sich tatsächlich nur noch die schwächsten Kandidaten für eine Lehre interessieren.⁷

⁶ Siehe hierzu den Überblick in Muehleemann/Wolter 2013.

⁷ Siehe in Kürze Woll o. J. Das Auswahlverhalten der Betriebe ist komplex; dabei spielen Signale (veränderbare Eigenschaften, die aus Sicht der Arbeitgeber die Eignung der Bewerber „anzeigen“), aber auch Phänomene der sozialen Passung eine Rolle. Siehe hierzu Ebbinghaus/Gerhards 2013. In Bezug auf das Fachwissen sind der zitierten Studie zufolge potenzielle Arbeitgeber geneigt, Abstriche beim beruflichen Vorwissen und auch der Schulbildung hinzunehmen, aber in Bezug auf die erwarteten sozialen Kompetenzen sehr selten.

Abbildung 3
Ausbildungshemmnisse aus betrieblicher Sicht



© AFI 2017

Zu hohe Anforderungen und Auflagen durch Jugend- und Arbeitsschutz

In einigen Berufen sind die Auflagen für minderjährige Lehrlinge derart limitierend, dass eine Ausübung des Berufs und das Erlernen der Praxis de facto nicht möglich ist. Ein besonders drastisches Beispiel sind Bäckerlehrlinge, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres nicht vor 6:00 Uhr morgens arbeiten dürfen. Dies kann im Extremfall dazu führen, dass beispielsweise ein Lehrling innerhalb seiner Lehrzeit nur ein Jahr (das letzte Lehrjahr) lang in der Backstube tätig sein kann und die ersten Lehrjahre nur im Verkaufsraum arbeiten kann. Das Bäckerhandwerk kann so praktisch nicht erlernt und komplexere, berufsspezifische Aufgaben können vermutlich erst nach Ende der Lehrzeit übernommen werden. Neben dem geringen praktischen Nutzen eines solchen Konstrukts wird auch deutlich, wie frustrierend und hemmend sich solche Beschränkungen auswirken.

Ein weiterer Aspekt ist die besonders schwere Sanktionierung von Arbeitsunfällen unter der Beteiligung minderjähriger Lehrlinge. Diese werden so drastisch bestraft, dass sie für Betriebe oft ein unhaltbares Risiko darstellen.

Zu starke Abwerbungsgefahr

Insbesondere Betriebe, die zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ausbilden oder deren Betriebsabläufe sehr spezifisch sind und die eine entsprechend lange Ausbildungs- und Einarbeitungsphase haben, empfinden die Ausbildung als Investition, bei der sie in Vorleistung gehen. Gibt es in der Region starke Wettbewerber, die Leistungsträger durch bessere Karrierechancen abwerben können, so stellt diese Investition ein Verlustrisiko für den Betrieb dar, da er den Lehrling nicht vertraglich über die Lehrzeit hinaus (bis mindestens zur Kostendeckung) an sich binden kann. Auch das Risiko einer Weitergabe betriebsinternen Wissens an Wettbewerber wird hier eine

Rolle spielen. Loyalität spielt insbesondere in kleinen und Kleinstbetrieben eine wichtige Rolle.

Zu viele Alternativen und Verlust des traditionellen Charakters

Das Selbstverständnis als Ausbildungsbetrieb ist ein wichtiger Faktor insbesondere bei der Wahrnehmung der sozialen Verantwortung in der eigenen Region. Ein Betrieb, der bereits seit Generationen ausbildet, nimmt üblicherweise nicht anlasslos eine Neubewertung vor und gibt die Lehrlingsausbildung aus eigener Initiative auf. Aus den angeführten Gründen, insbesondere einem Mangel an qualifizierten Ausbildungsinteressenten, kommt es häufiger zu einem Bruch und einem oder mehreren Jahren ohne Aufnahme neuer Lehrlinge. Die Substitution mit anderen Formen der Arbeitskraft – angelehrte Hilfskräfte, Umsteiger aus anderen Berufsgruppen, extern angeworbene Fachkräfte, Tagelöhner – und ihre teilweise höhere Verfügbarkeit, Flexibilität und Passgenauigkeit auf die Anforderungen kann dazu führen, dass diese Identität verloren geht. Ein Wiederaufbau einer solchen betrieblichen Tradition erscheint schwierig.

3. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel verschaffen wir uns anhand der ausgewerteten Daten einen Überblick über die strukturellen Unterschiede der Südtiroler Betriebe und Branchen, wobei wir nicht nur die aktuelle Situation als Momentaufnahme bewerten wollen, sondern die Entwicklungen im Zeitraum 2005–2015, die zum Ist-Zustand geführt haben. Im zweiten Teil dieses Kapitels widmen wir uns den Erkenntnissen unserer qualitativen Untersuchung.

3.1 Entwicklung der Lehrlingszahlen und der Ausbildungsbetriebe

3.1.1 Strukturdaten zur Entwicklung der Lehrlinge

Im Jahr 2016 hat die Anzahl der Lehrlinge in Südtirol erstmals wieder annähernd das Niveau von 2005 erreicht, der tendenziell positive Trend hat sich auch 2017 fortgesetzt. Unter dieser scheinbar gleichen Zahl verstecken sich jedoch zum Teil tiefgreifende strukturelle Änderungen und starke Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Eine Tatsache gilt jedoch damals wie heute: Die überwältigende Mehrzahl der aktuellen Lehrlinge ist männlich. In einigen Wirtschaftsbereichen, wie dem Baugewerbe und dem verarbeitenden Gewerbe, sind männliche Lehrlinge sehr dominant vertreten, in anderen ist das Verhältnis ausgeglichener. Einzig im Bereich Andere Dienstleistungen überwiegt die Anzahl der weiblichen Lehrlinge.

Tabelle 2

Lehrlinge nach Geschlecht und Branche (Jahresdurchschnitt 2016)

Wirtschaftsbereich	Männer	Frauen	Insgesamt
Landwirtschaft	38	24	62
Verarbeitendes Gewerbe – Industrie	336	63	399
Verarbeitendes Gewerbe – Handwerk	706	68	774
Bauindustrie	198	4	202
Bauhandwerk	847	23	870
Handel	492	345	837
Gastgewerbe	403	307	710
Öffentlicher Sektor	19	63	82
Andere Dienstleistungen	289	495	784
Insgesamt	3.328	1.392	4.720

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

© AFI 2017

Es gibt verhältnismäßig unter den männlichen Lehrlingen mehr traditionelle Lehrlinge als unter den weiblichen; die männlichen Lehrlinge sind im Schnitt etwas jünger als die weiblichen.

Abbildung 4

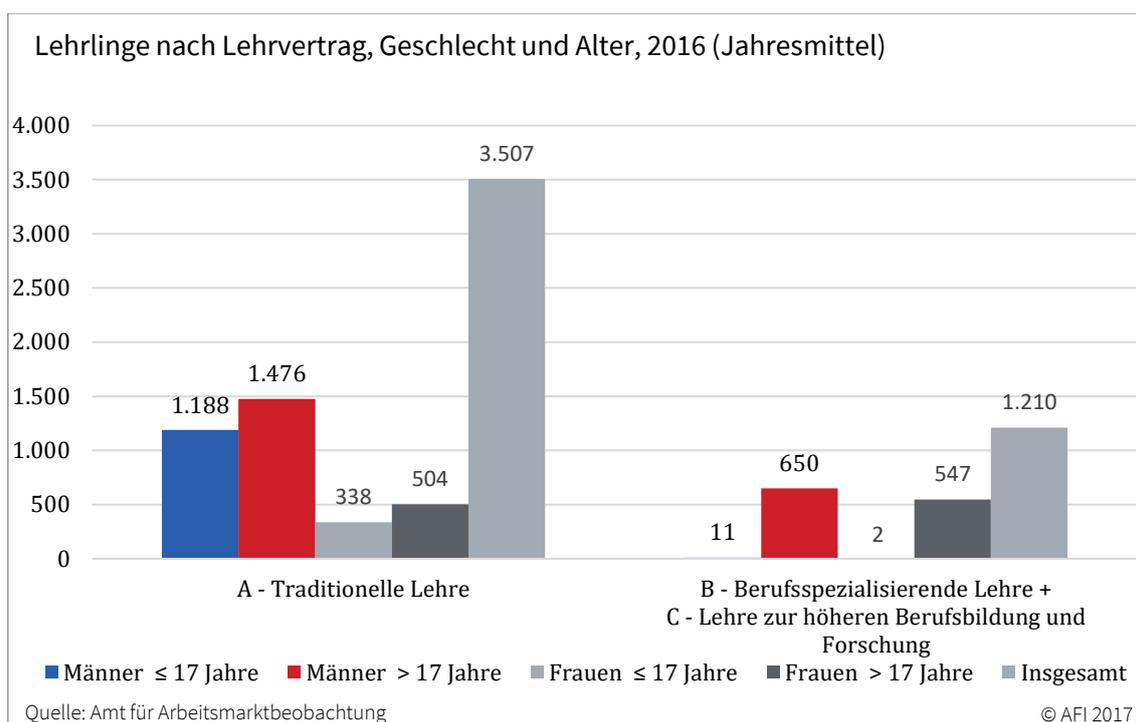


Tabelle 3

Lehrlinge nach Geschlecht und Arbeits- und Wohnort (2016)

Ortschaft	Männer			Frauen			Insgesamt		
	Arbeitsort	Wohnort	Auspendler	Arbeitsort	Wohnort	Auspendler	Arbeitsort	Wohnort	Auspendler
Bozen – Stadt	434	273	161	352	166	186	785	439	346
Bozen – Land	618	725	-107	176	315	-139	793	1.040	-247
Meran – Stadt	121	111	10	138	70	68	259	180	79
Meran – Land	453	467	-14	172	222	-50	625	689	-64
Bezirk Bruneck	652	648	4	220	214	6	871	862	9
Bezirk Brixen	458	445	13	160	173	-13	618	618	0
Bezirk Schlanders	327	332	-5	75	83	-8	401	415	-14
Bezirk Neumarkt	112	161	-49	45	79	-34	157	240	-83
Bezirk Sterzing	140	141	-1	50	55	-5	191	196	-5
Außer Provinz	0	12	-12	0	10	-10	0	22	-22
Insgesamt	3.314	3.314	0	1.387	1.387	0	4.701	4.701	0

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

© AFI 2017

Vergleicht man Arbeitsort und Wohnort, so zeigt sich, dass die räumliche Mobilität insgesamt sehr gering ist: die Anzahl der in einem Bezirk beschäftigten Lehrlinge deckt sich fast lückenlos mit der Anzahl der dort wohnhaft gemeldeten. Bei weiblichen Lehrlingen gibt es hier eine kleine Abweichung, offenbar arbeiten weibliche Lehrlinge nicht ganz so häufig am Wohnort wie ihre männlichen Kollegen.

3.1.2 Die zahlenmäßige Entwicklung der Ausbildungsbetriebe

Ein wichtiger und in Südtirol erst seit kurzem verfügbarer Indikator ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe pro Branche (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung/Benelli 2017a). Im Jahr 2005 gab es 3.868 Betriebe, die Lehrlinge ausgebildet haben, 2015 waren es 3.461; der tiefste Stand wurde 2011 mit 3.210 Betrieben erreicht.

Tabelle 4

Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftsbranchen

Jahr	Landwirtschaft	Verarbeiten-des des Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Hotel und Gastgewerbe	Öffentlicher Sektor	Private Dienstleis- tungen	Insgesamt
2005	51	863	973	860	496	70	555	3.868
2006	51	879	954	822	535	58	560	3.859
2007	54	845	932	792	537	61	578	3.799
2008	54	783	906	742	515	66	545	3.611
2009	49	735	880	705	511	56	504	3.440
2010	47	725	852	651	487	56	474	3.292
2011	43	721	811	622	502	51	460	3.210
2012	48	745	782	606	513	48	493	3.235
2013	57	737	774	632	549	56	538	3.343
2014	64	750	759	632	602	74	589	3.470
2015	66	751	717	610	639	78	600	3.461

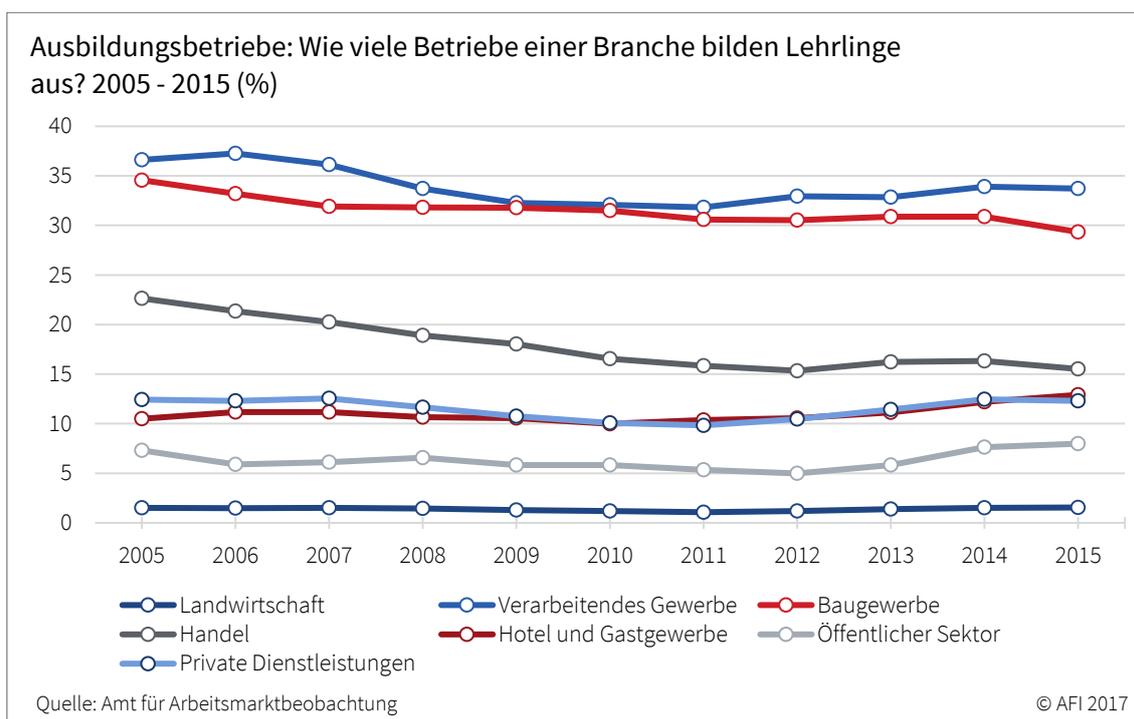
Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

© AFI 2017

Am geringsten war 2015 der Anteil der ausbildenden Betriebe in der Landwirtschaft mit 1,6 %. Es folgen der öffentliche Sektor mit 8,0 %, die Anderen Dienstleistungen und das Gastgewerbe mit 12,3 % respektive 12,9 % sowie der Handel mit 15,5 %. Spitzenreiter ist das Bauwesen (29,3 %) und das verarbeitende Gewerbe mit 33,7 %. Wird die zeitliche Dynamik seit 2005 beleuchtet, so zeigt sich, dass es insgesamt einen Rückgang des Anteils der Ausbildungsbetriebe gegeben hat: von damals 17,2 % auf 14,1 % im Jahr 2010, dort stabilisiert und seit 2012 wieder angewachsen auf 14,6 %. Geschuldet ist die Erholung insbesondere dem Gastgewerbe – von einer minimalen Abnahme des Jahres 2010 abgesehen, hat es insgesamt ein Wachstum von 10,5 auf 12,9 % gesehen. Ähnlich verhält es sich im öffentlichen Sektor – von 7,3 % 2005 auf 8,0 % im Jahr 2015, wenngleich der Anteil in den Jahren dazwischen auch bis auf 5,8 % abgesunken war.

Auf niedrigem, aber stabilem Niveau bewegt sich der Anteil im landwirtschaftlichen Sektor mit 1,6 %. Auch die Ausbildungsbetriebe im Bereich Andere Dienstleistungen halten mit kleinen Schwankungen einen Anteil von 12,3 % über den Beobachtungszeitraum. Im verarbeitenden Gewerbe hingegen ist der Anteil insgesamt deutlich von 36,6 % bis auf 33,7 % gesunken. Im Baugewerbe gab es die kontinuierlichste Abnahme von 34,6 % auf knapp 29,3 % im Jahr 2015. Auch im Handel hat es seit 2005 kontinuierliche Abnahmen von 22,6 % 15,5 % im Jahr 2015 gegeben, dieser Anteil hat sich jedoch seit 2012 stabilisiert.

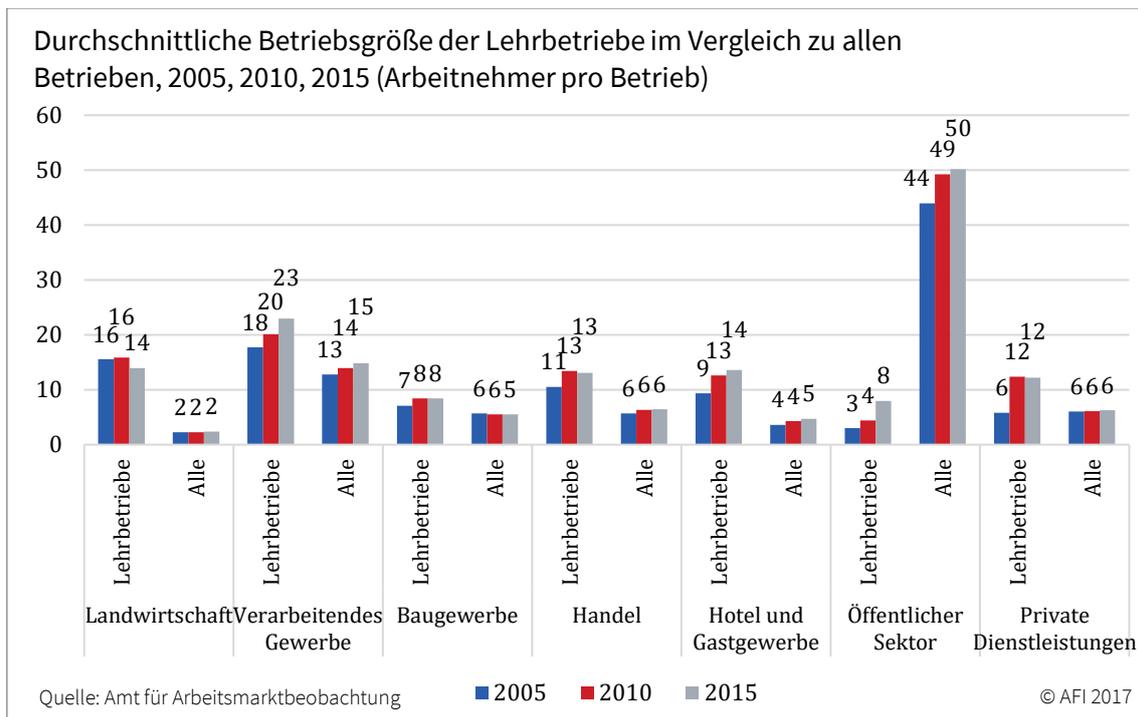
Abbildung 5



3.1.3 Die Größe der Ausbildungsbetriebe

Die Größe eines Betriebes spielt aus offensichtlichen Gründen bei der Ausbildungstätigkeit eine signifikante Rolle. Die zitierten Studien aus den DACH-Ländern kommen zum Ergebnis, dass tendenziell vor allem größere Betriebe ausbildungsaffiner sind. In Südtirol ist Ähnliches zu beobachten, wobei sich Unterschiede unter den Branchen ausmachen lassen: Ausbildungsbetriebe im landwirtschaftlichen Sektor sind wesentlich größer als der durchschnittliche Betrieb des Sektors, die Anzahl der Beschäftigten hat allerdings in den letzten Jahren leicht abgenommen. Im verarbeitenden Gewerbe und im Gastgewerbe sind Lehrbetriebe deutlich größer als der Durchschnitt, wachsen jedoch nicht stärker als der Branchendurchschnitt. Im Baugewerbe hat die Betriebsgröße keinen erkennbaren Einfluss. Lehrbetriebe sind hier nur unwesentlich größer als der Durchschnitt aller Betriebe, und das Wachstum der Beschäftigten stagniert bei allen. Im Handel dagegen sind Lehrbetriebe signifikant größer als der Branchendurchschnitt, im Zeitraum 2010–2015 hat es jedoch einen leichten Rückgang bei der Betriebsgröße gegeben. Ähnliches gilt für die Betriebe aus dem Bereich andere Dienstleistungen.

Abbildung 6

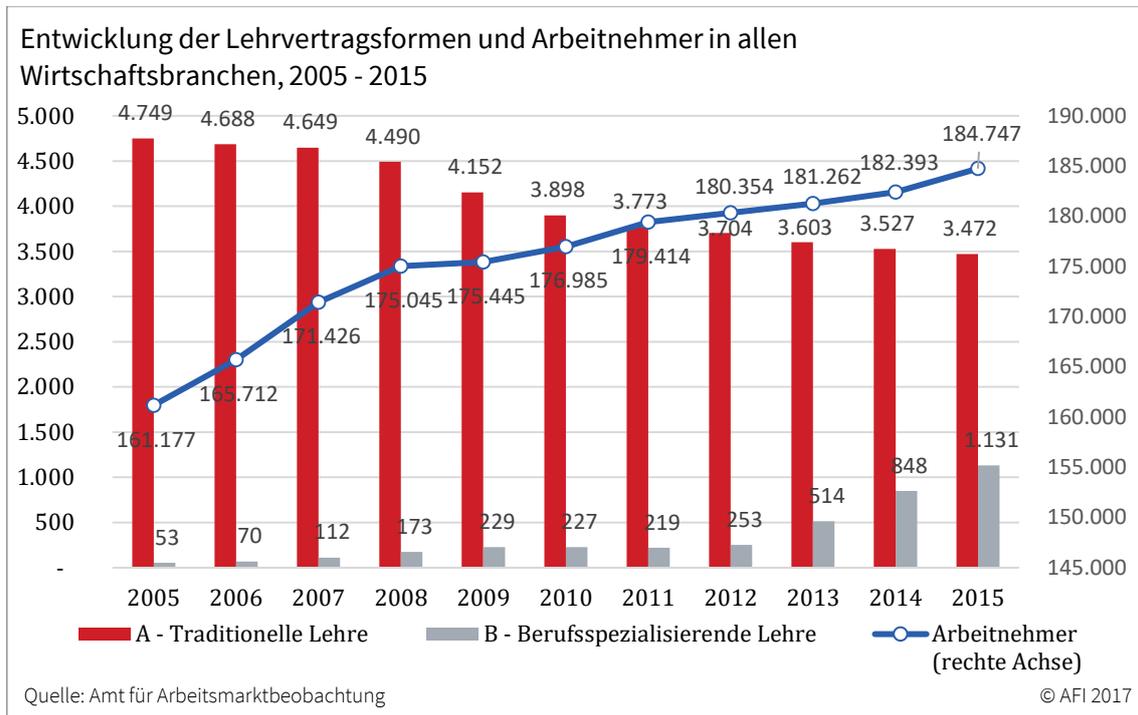


Im öffentlichen Sektor – nicht gleichzusetzen mit dem öffentlichen Dienst, sondern die Bereiche öffentliche Verwaltung, Bildung und Erziehung sowie Gesundheits- und Sozialwesen mit den öffentlichen wie privaten Arbeitgebern umfassend – ist der Unterschied am größten und das Verhältnis ist umgekehrt: Hier sind Ausbildungsbetriebe wesentlich kleiner als der Durchschnitt. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass ausschließlich private Arbeitgeber (Zahnarztpraxen, Skischulen) Lehrverträge abschließen. Allerdings wachsen alle Betriebe positiv, Ausbildungsbetriebe mit überdurchschnittlichen Raten.

3.1.4 Arbeitnehmer vs. Lehrlinge

Die Betriebsstruktur hat sich im ausgewerteten Zeitraum 2005–2015 zum Teil deutlich verändert. Landwirtschaftliche Betriebe verzeichnen erst seit 2013 wieder ein allgemeines Beschäftigungswachstum, seither ist die Entwicklung jedoch stets positiv. Die Entwicklung der Lehrlingszahlen ist denen der unselbstständig Beschäftigten ähnlich, schwankt jedoch wesentlich stärker. Im verarbeitenden Gewerbe sind die Lehrlingszahlen in etwa stabil, während die Anzahl der Arbeitnehmer deutlich gewachsen ist. Ähnlich verhält es sich in der Baubranche, dort sinkt die Anzahl der Lehrlinge noch etwas stärker als die der unselbstständig Beschäftigten.

Abbildung 7



Der Handel verzeichnet im Beobachtungszeitraum insgesamt einen deutlichen Anstieg der unselbstständig Beschäftigten, dank des starken Wachstums der B-Lehre zumindest eine stabile Situation bei den Lehrlingen.

Abbildung 8

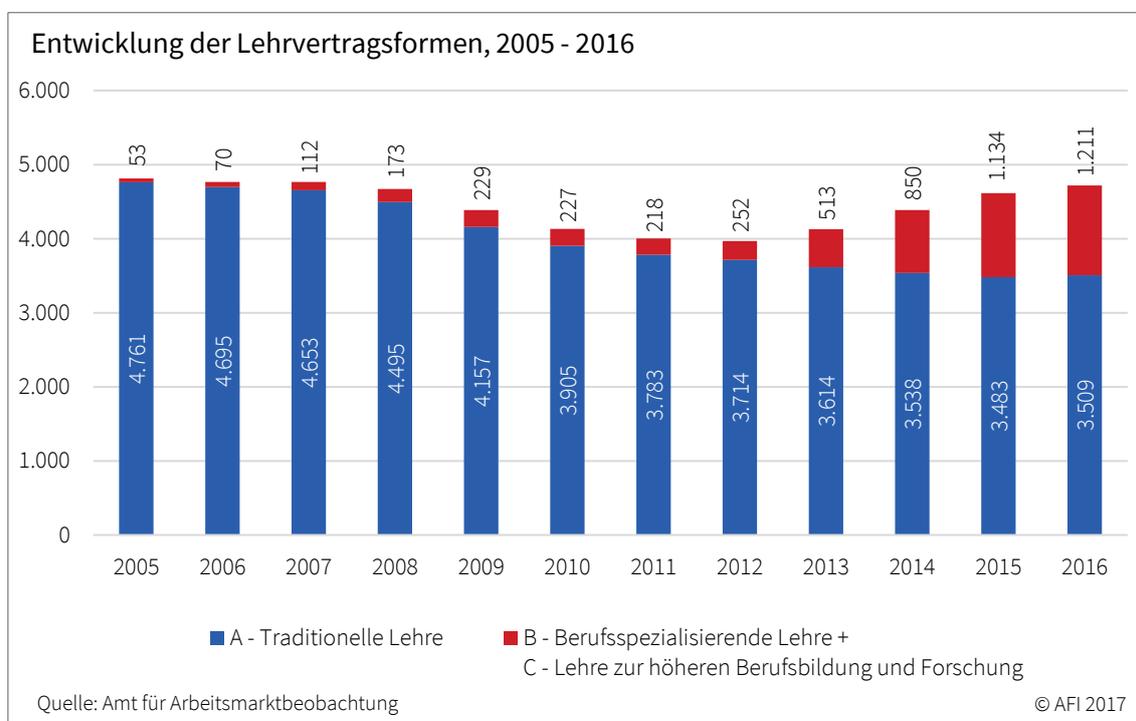


Die Anzahl der abhängig Beschäftigten wächst auch im Gastgewerbe, wenn auch etwas weniger stark. Die Anzahl der Lehrlinge hält mit dieser Entwicklung Schritt. Im öffentlichen Sektor übertrifft das Wachstum der Lehrlingszahlen jenes der abhängig Beschäftigten insbesondere in den letzten Jahren noch deutlich. Im Bereich der Anderen Dienstleistungen bietet sich bei den abhängig Beschäftigten ein durchwachsendes, jedoch insgesamt positives Bild. Die Lehrlingszahlen wuchsen im gleichen Zeitraum ebenfalls und überproportional positiv an.

3.1.5 Der Wandel der Lehrvertragsformen

Die traditionelle Lehre wird – zumindest quantitativ – von der berufsqualifizierenden Lehre abgelöst; die Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung ist eine *Quantité négligeable*.

Abbildung 9



Von Relevanz sind die Branchenspezifika. In der Landwirtschaft hat die Anzahl der Betriebe, welche die traditionelle Lehre anbieten, über den gesamten Zeitraum zugenommen, trotz einer deutlichen Abnahme bis 2011. Ausbildungsbetriebe, welche die B-Lehre anbieten, gab es hier noch sporadisch und im gesamten Zeitraum nur einen einzigen Betrieb, der beide Lehrformen anbot. Die Anzahl der Betriebe, die A-Lehrlinge ausbilden, hat im verarbeitenden Gewerbe zwar nur leicht, aber doch stetig abgenommen. Betriebe, die die B-Lehre anbieten, gleichen diesen Rückgang zunehmend aus. Ebenfalls nimmt kontinuierlich der Anteil der Betriebe zu, die beide Lehrvertragsformen nutzen.

Im Baugewerbe kann der Zugewinn an B-Lehrlingen den Rückgang nicht ausgleichen, zu viele Betriebe sind als Anbieter der traditionellen Lehre weggefallen. Gewachsen ist

hier aber auch der Anteil der Betriebe, die beide Lehrvertragsformen nutzen. Die wohl massivste Abnahme von klassischen A-Lehrlingen verzeichnet der Handel. Hier sieht man eine deutliche Verschiebung zugunsten der B-Lehre. Seit 2011 kann der Zuwachs an B-Lehrlingen den Verlust sogar überkompensieren. Schon seit 2005 gibt es in diesem Sektor Betriebe, die sowohl traditionelle als auch berufsqualifizierende Lehrlinge ausbilden.

Wie in der Landwirtschaft hat auch im Gastgewerbe die Anzahl der Betriebe, welche die traditionelle Lehre anbieten, über den gesamten Zeitraum zugenommen. Hier kommt jedoch seit 2011 noch eine signifikante Zunahme von B-Lehrlingen hinzu.

Im öffentlichen Sektor hat es starke Schwankungen bei der Zahl der Lehrbetriebe gegeben. Nach einem heftigen Einbruch nach 2008 ist die Anzahl der traditionellen Lehrbetriebe seither auf niedrigem Niveau stabil. Schon immer hat es in diesem Sektor auch Betriebe gegeben, die die berufsqualifizierende Lehre anbieten, doch seit 2012 konnten diese ein geradezu explosives Wachstum verzeichnen. Im Bereich Andere Dienstleistungen hat die Anzahl der Anbieter der traditionellen Lehre kontinuierlich leicht abgenommen, für die B-Lehre hingegen kontinuierlich zugenommen. Seit 2011 ist insgesamt die Zahl der Lehrbetriebe deutlich gewachsen.

Die Verschiebung von Lehrlingen in der traditionellen Lehre hin in die berufsspezialisierenden gehört wohl zu den eindrucksvollsten Entwicklungen und veranschaulicht deutlich die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Interessanterweise gibt es verhältnismäßig deutlich mehr weibliche Lehrlinge, welche die berufsspezialisierenden Lehre absolvieren als männliche.

Abbildung 10

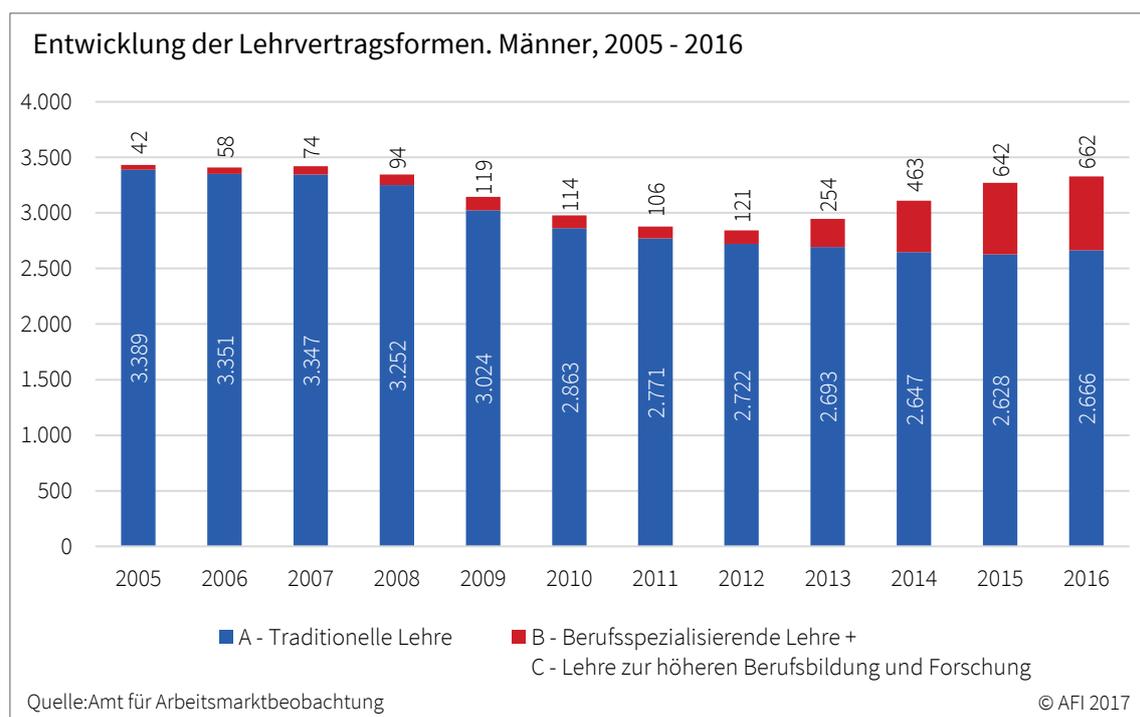


Abbildung 11

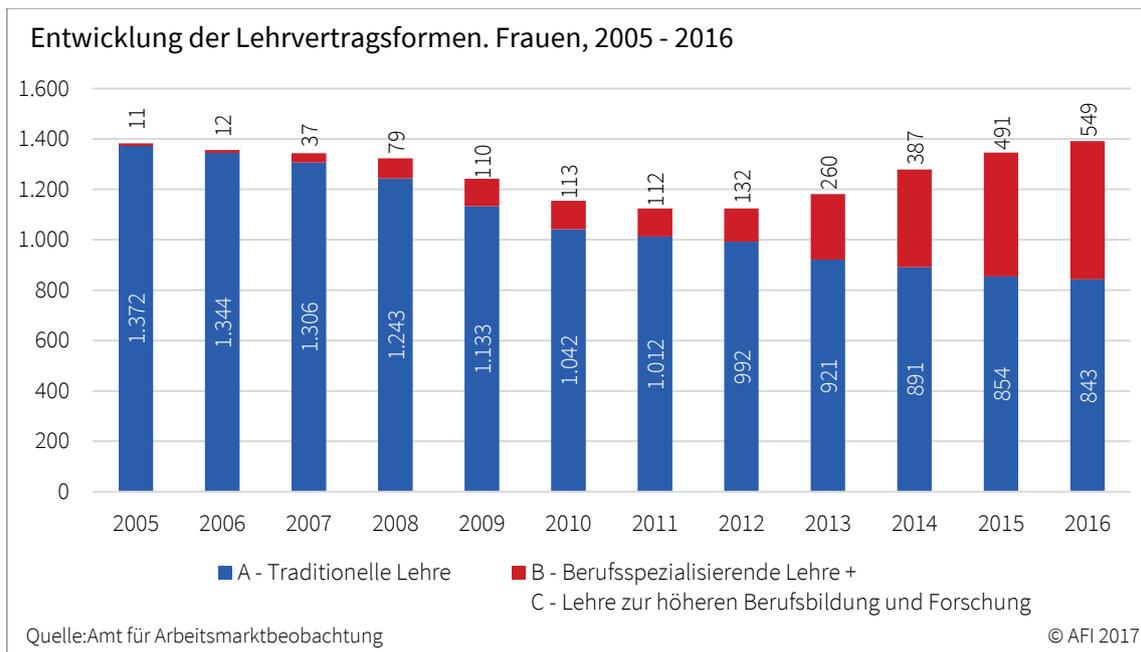


Tabelle 5

Übersicht der wichtigsten Entwicklungen in der jeweiligen Branche

	Landwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe	Bau (Handwerk und Industrie)	Handel	Gastgewerbe	Öffentlicher Sektor	Andere Dienstleistungen
Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben	sehr niedrig	hoch	hoch	mittel	mittel	niedrig	mittel
Tendenz Entwicklung der Ausbildungsbetriebe 2005 – 2015	stabil	gesunken	gesunken	stark gesunken	gestiegen	stabil	stabil
Größe der Ausbildungsbetriebe im Vergleich zur durchschnittlichen Betriebsgröße	größer	größer	leicht größer	größer	größer	kleiner	größer
Entwicklung Anzahl der Lehrlinge und der abhängig Beschäftigten pro Branche	synchron – leichte Steigerung	synchron – Steigerung	synchron – Rückgang	divergierend	synchron – Steigerung	synchron	synchron – Steigerung
Dominante Lehrvertragsform 2015	traditionelle Lehre dominiert stark	traditionelle Lehre dominiert	traditionelle Lehre dominiert stark	leichtes Übergewicht der traditionellen Lehre	traditionelle Lehre dominiert	berufsspezialisierende Lehre dominiert	berufsspezialisierende Lehre dominiert

3.2 Beweggründe, Hindernisse und Wahrnehmung des Nutzens

Die mit institutionellen Akteuren, Verbandsvertretern, Betriebsinhabern und Gewerkschaften geführten Interviews lassen die Bandbreite der Ausbildungsmotive, des empfundenen Aufwandes und des Nutzens erkennen. Diese Aspekte sind aus einer betrieblichen Perspektive erhoben worden. Das System der Lehre ist selbst in einem kleinen Land wie Südtirol sehr komplex; sowohl die Ausbildungsmotive als auch der empfundene Nutzen und die Hemmnisse sind keineswegs immer trennscharf voneinander abgrenzbar.

Im Folgenden erläutern wir die Ergebnisse der geführten Interviews.⁸ Die geführten Gespräche erheben nicht den Anspruch der „Repräsentativität“, sondern legen die für die Studie relevanten Themenstellungen exemplarisch dar. In einem ersten Schritt werden die Ausbildungsmotive erörtert, anschließend der Aufwand für die Betriebe und in einem dritten Schritt die Ausbildungshemmnisse. Abschließend werden die drei Aspekte zueinander in Bezug gesetzt.

Tabelle 6

Interviewpartner nach Funktion | Sektor und Kurzbezeichnung im Text

Interviewpartner	Funktion Sektor	Kurzbezeichnung
Expertin Lehrlingswesen	Übergreifend	Exp 01
Experte Arbeitgeberverband	Hotellerie	Exp 02
Experten Arbeitgeberverband	Handel und Dienstleistungen	Exp 03
Experten Arbeitgeberverband	Handel und Dienstleistungen	Exp 04
Experte Arbeitgeberverband	Verarbeitendes Gewerbe	Exp 05
Experte Arbeitgeberverband	Verarbeitendes Gewerbe	Exp 06
Experte Arbeitgeberverband	Verarbeitendes Gewerbe	Exp 07
Betrieb	Verarbeitendes Gewerbe	Bet 01, HW 01
Betrieb	Verarbeitendes Gewerbe	Bet 02, HW 02
Betrieb	Hotellerie	Bet 03, HOT 01
Betrieb	Handel und Dienstleistungen	Bet 04, DL 02
Betrieb	Hotellerie	Bet 05, HOT 02
Betrieb	Handel und Dienstleistungen	Bet 06, DL 01
Gewerkschaft	Gewerkschaftsbund	Gew 01
Gewerkschaft	Fachgewerkschaft	Gew 02
Gewerkschaft	Gewerkschaftsbund	Gew 03
Gewerkschaft	Gewerkschaftsbund	Gew 04
Gewerkschaft	Gewerkschaftsbund	Gew 05
Gewerkschaft	Fachgewerkschaft	Gew 06
Gewerkschaft	Gewerkschaftsbund	Gew 07

Quelle: eigene Zusammenstellung

© AFI 2017

3.2.1 Die Beweggründe für die Ausbildung

Die erhobenen Ausbildungsmotive lassen sich strukturiert darstellen:

- der Bedarf an möglichst passgenau ausgebildeten Fachkräften bzw. der allgemeine Bedarf an Fachkräften,

⁸ Die methodische Vorgangsweise wird in Kapitel 6 im Detail erläutert.

- das Einfließen neuer Kompetenzen und der Bedarf an einem altersheterogenen Team,
- die Tradition und Reputation als Ausbildungsbetrieb,
- Kostenersparnisse.

Das zentrale Ausbildungsmotiv ist fraglos der Bedarf an „passgenau“ ausgebildeten Fachkräften für den eigenen Betrieb. Hierin stimmen sowohl die Experten, die Vertreter der Arbeitgeberverbände, die Betriebsinhaber als auch die Gewerkschaften überein.

„Vor allem Fachkräftenachwuchs, das ist die erste Motivation. Ich habe jetzt gerade in den letzten Monaten mit Betrieben gesprochen, die jetzt mehrere Jahre lang nicht ausgebildet haben. Die haben jetzt Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren. [...]. Gerade die kleineren Betriebe, die länger nicht ausgebildet haben, die haben jetzt echte Schwierigkeiten.“ (Exp 01, 4)

„Lehrlinge verursachen nicht Kosten, sondern sie sind eine Investition.“ (Exp 06, 7)

„Das, was den Unternehmer in erster Linie beschäftigt, ist, dass die Lehrlingsausbildung die einzige Ausbildung ist, die nachhaltig zu Fachkräften führt. Und zwar zu Fachkräften, die sich im Betrieb auch mittel- und langfristig einsetzen lassen.“ (Exp 07, 12) [...] „Es gibt einen guten Stock von Ausbildungsbetrieben, die sagen, ich bilde einen Lehrling aus Überzeugung aus. Ich bilde aus, das ist eine Investition in meinen Betrieb. Da wird nicht ausgebildet, weil man einen Auftrag bekommen hat und Arbeit zu erledigen ist. [...] Eine solche Denke wäre kurzfristig. Die Lehrlinge würden sagen, ich suche mir etwas Anderes.“ (Exp 07, 15)

„Der Nutzen des Lehrlings entwickelt sich mit der Zeit und [sie] können im Idealfall den Betrieben einen strategischen Vorteil verschaffen, indem sie ausgebildete, dem Betrieb angepasste Fachkräfte erhalten, die demnach besonders effizient sind.“ (Gew 03,14)

„Die Betriebe [unseres Verbandes] liefern Dienstleistungen oder Produkte, aber zu deren Herstellung brauchen sie [...] gute Facharbeiter, keine Fließbandarbeiter. Am besten, das sieht jeder ein, [ist es], wenn ich [als Betrieb] den [Facharbeiter] selber anlerne.“ (Exp. 05, 7) „Sie [die Mitgliedsbetriebe] bilden aus, weil sie für ihre Dienstleistungen und Produkte eine bestimmte Qualität brauchen. Und die gibt es nur, wenn sie die Facharbeiter selbst ausbilden oder sie einem anderen Betrieb, der ähnlich arbeitet, ‚abluchsen‘.“ (Exp 05, 9)

*„Das, was den Unternehmer in erster Linie beschäftigt, ist, dass die Lehrlingsausbildung die einzige Ausbildung ist, die nachhaltig zu Fachkräften führt.“
Experte Arbeitgeberverband*

Diese Sichtweise wird im Wesentlichen von den Betrieben geteilt und in den geführten Interviews stark betont.

„Zum Zweiten lege ich als Geschäftsführer großen Wert auf die Lehrlinge, weil die sind die Zukunft unseres Unternehmens. Dies gilt nicht für jeden Einzelfall,

aber wir stellen Lehrlinge an, damit diese die Berufsschule absolvieren und bei uns arbeiten.“ (Bet 01, HW 01, 8)

„Es ist ja auch eine Verjüngungskur.“ Inhaber Handwerksbetrieb

„Das [Fachkräftemotiv] ist für uns auch wichtig. [In unserer Branche] mit den Pflanzen, da braucht es ein großes Wissen und auch ein Gefühl dafür. Wenn wir

fertig ausgebildete Gärtner oder Floristen suchen, tun wir uns sehr schwer. Deshalb sind wir sehr froh, dass [es] die Schule gibt und auch dort ausgebildet wird.“ (Bet 04, DL 02, 10)

Ein sehr wichtiger Aspekt ist das Produkt und die Komplexität des Berufs.

„Wir sind ja in einer Branche tätig, in der es nicht so viele Betriebe gibt in Südtirol, in einen Nischenbereich sozusagen. Wir mussten immer alle Mitarbeiter, die wir benötigt haben, selbst ausbilden. Das ist so der Hauptbeweggrund [für die Ausbildung von Lehrlingen]. Es geht bei der Ausbildung immer um die zukünftigen Facharbeiter, nie darum, viele Lehrlinge zu haben, etwa als günstige Arbeitskräfte. Um es gleich vorweg zu sagen: Der Beruf ist relativ kompliziert und komplex, deshalb bedeutet ein Lehrling für uns in den ersten zwei Jahren einen riesigen Aufwand, dann so ab dem dritten Lehrjahr kann man sagen, ja, langsam kann man den Lehrling auch konkret etwas anstellen.“ (Bet 02, HW 02, 2)

„Wir mussten immer alle Mitarbeiter, die wir brauchen, selbst ausbilden. Das ist so der Hauptbeweggrund. Es geht bei der Ausbildung immer um die zukünftigen Facharbeiter, nie darum, viele Lehrlinge zu haben – etwa als günstige Arbeitskräfte.“
Inhaber Handwerksbetrieb

Dem Leitgedanken Fachkräftesicherung und passgenaue Ausbildung zugeordnet werden die in den Interviews genannten Gründe Rekrutierung einheimischer Fachkräfte (insbesondere im Gastgewerbe) und die Notwendigkeit der Verjüngung des Teams durch die Aufnahme von Lehrlingen.

„Wenngleich das nicht unbedingt meiner Meinung entspricht, so höre ich, dass die Arbeitskräfte aus dem Osten wegbrechen. [...] Und bei uns sucht man jetzt wieder Leute. Und gerade was die Küche betrifft, muss man sagen, ist es auch ein Sektor, der enorm attraktiv ist. Der Koch hat ein sehr gutes Ansehen, hat attraktive Verdienstmöglichkeiten, sehr gute Karrierechancen. Die Perspektive ist einfach eine andere als beispielsweise in Berufen mit geringerer Komplexität [es folgen Beispiele].“ (Exp 01, 45)

„Wir wissen: Wenn wir nicht [in die Lehre] investieren, haben wir [in der Hotellerie] keine einheimischen Leute. Wir bekommen auf diesem Weg wirklich qualifizierte Leute. Mitarbeiter, auf die der Betrieb dann bauen kann.“ (Exp 02, 05)

Eng an den Ausbildungsgrund Fachkräftesicherung schließt das Einfließen neuer Kompetenzen durch jüngere Mitarbeiter und der Wunsch nach einem altersheterogenen Team an. Diese Motive werden allerdings nur vereinzelt genannt.

„Es ist auch eine Verjüngungskur, wir müssen ja auch aufpassen. Dadurch, dass

wir eine geringe Fluktuation haben, [müssen wir darauf achten], dass wir nicht alle gemeinsam alt werden, gemeinsam in Pension gehen und der Betrieb ist dann tot. Das Altersgefüge muss man schon auch beachten und dass [geht bei] uns eher in Richtung Alterung, [das] Durchschnittsalter liegt gegenwärtig bei etwa 45 Jahren.“ (Bet 02, HW 02, 32)

„Es ist nicht gut für das Klima, wenn wir nur top-ausgebildete Mitarbeiter haben. Es braucht ein Spannungsfeld im Sinne von erfahrenen Leuten und jungen Leuten. Wenn wir nur ausgebildete Leute hätten, das würde gar nicht funktionieren. Ich glaube, [...] jeder Betrieb braucht erfahrene Mitarbeiter, die die Qualität sicherstellen, die [am Gast] das Qualitätsversprechen einlösen. Aber wir brauchen auch junge, kreative und motivierte Mitarbeiter, die auch als Lehrlinge nachkommen und das dann übernehmen und weitertragen. Sie sollen sich einbringen ins Team, mit mehr Elan. Es kann ja sein, dass z. B. jemand, der diese Arbeitssituation seit Jahrzehnten macht, sie nicht mehr mit der Begeisterung ausübt, wie sie eine junge Person macht.“ [Bet 03, HOT 01, 16)

„In unserem Bereich [Grafikdesign] sehe ich nicht so das Problem des Fachkräftemangels. Da ist es eher so, dass wir jetzt schon eine bestimmte Altersschwelle überschritten haben und für uns vom Kreativsektor ist es auch wichtig, die neuen frischen Ideen, die ‚anderen Ideen‘ reinzukriegen. Das ist schon Thema.“ (Bet 06, DL 01, 14)

Ein Ausbildungsmotiv, das sehr häufig und intensiv zur Sprache gebracht wird, ist die Tradition als Ausbildungsbetrieb, eng verbunden mit der entsprechenden Reputation und auch einer sozialen Verantwortung.

„Es gibt mehrere Gründe, [weswegen wir Lehrlinge ausbilden]. Ich darf beim ‚sozialen Grund‘ beginnen. [In unserem Bezirk], in dem wir hauptsächlich tätig sind, gibt es nicht so viele Betriebe, die Lehrlinge aufnehmen. Wir sind einer davon.“ (Bet 01, HW 01, 7)

„Also prinzipiell finde ich es einfach schön und richtig, dass man junge Leute ausbildet, ihnen das Handwerkszeug für die Zukunft gibt und deshalb bilden wir auch Lehrlinge aus.“ (Bet 04, DL 02, 2)

„Ich würde fast sagen, Ausbildungsbetriebe sind solche, die schon lange auf diese Form der Ausbildung setzen. Da hat vielleicht schon der elterliche Betrieb ausgebildet und jetzt macht's der Junior wieder. Also eine Tradition und ein Bewusstsein dafür: Ich biete den Jugendlichen in meinem Dorf Ausbildungsplätze, und dafür kriegen sie was zurück, ich bekomme dafür Anerkennung und Respekt. Oft geht es glaube ich auch um ganz einfache Sachen, zum Beispiel im Dorf anerkannt zu sein, weil man vor Ort Arbeitsplätze bietet.“ (Exp 01, 39)

*„Es gibt mehrere Gründe, [weswegen wir Lehrlinge ausbilden]. Ich darf beim ‚sozialen Grund‘ beginnen.“
Geschäftsführer Handwerksbetrieb*

„Wenn ein Betrieb Lehrlinge ausbildet, dann tut er dies aus Gründen der Tradition, weil es einfach dazu gehört. Aus rationaler Abwägung, aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht tut das [in unserem Sektor] heute keiner mehr, es ist zu aufwendig.“ (Exp 03, 10)

„Wenn ein Betrieb Lehrlinge ausbildet, dann tut er dies aus Gründen der Tradition, weil es einfach dazu gehört. Aus rationaler Abwägung, aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht tut das [in unserem Sektor] heute keiner mehr, es ist zu aufwendig.“ (Exp 03, 10)

Das komplexe soziale Gefüge, in das die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe eingebunden wird, kommt in folgenden Zitaten zur Sprache:

„Duale Ausbildung ist auch eine soziale Dynamik, etwa in kleinen Gemeinden. Einen Beruf erlernen hat in Dörfern einen anderen Stellenwert, ein positives Image. [...] Die Dorfgemeinschaft lebt auch von den Berufen im Dorf. Und da sind die Jungen wichtig. Je mehr Menschen in die Städte gehen, desto eher findet eine Verschulung und Akademisierung statt. Dort ist man einer von vielen: Serienproduktion, Verwaltung, Verkauf. Im Dorf bin ich halt der Mechaniker, der ‚Star‘-Friseur, der Metzger. Dort kann ich die Qualität verkaufen. Im Dorf kann sich der Betrieb auch nicht leisten, mit dem Lehrling unangemessen umzugehen. Das spricht sich rum. Der ‚ausgebeutete‘ Lehrling entspricht – abgesehen von schwarzen Schafen – nicht der Realität.“ (Exp 07, 43)

Die Relevanz der Reputation als Regulierungsfaktor gegen eine unangemessene Behandlung der Lehrlinge wird ebenfalls häufig unterstrichen.

„Wobei der Betrieb [die Reputation] auch selbst in der Hand hat. Wenn er den Lehrling gut ausbildet, den Lehrling wertschätzt, dann bekommt er auch einen guten Ruf. Wenn der Betrieb die Ausbildung nicht ernst nimmt und den Lehrling nur als billige Hilfskraft missbraucht, dann ist natürlich auch der Ruf in der Gesellschaft schnell dahin. Das müssen sich die Betriebe schon auch vor Augen führen, dass sie auch einen Einfluss darauf haben, wie ihr Ansehen in der Gesellschaft ist, und dass der Umgang mit Arbeitnehmern allgemein und mit Lehrlingen auch einen großen Einfluss darauf hat.“ (Exp 01, 57)

„Heutzutage sucht keiner mehr Leute zum Ausnutzen. Jeder sucht nur mehr Leute, die effizient sind. Mit denen er gut arbeiten kann. Wir sind eine Provinz, wir zahlen ja viel mehr (Anm.: Entlohnung) als in den anderen Provinzen [Verweis auf die Situation in Italien mit Beispielen]. Weil wir nur gute Leute brauchen, zahlen wir sie auch gut und dann läuft es auch mit unserem Hotel gut. Das ist der Kreislauf. Der, der die Mitarbeiter ausnutzen will, der hat auch keinen gutgehenden Betrieb, das passt nicht mehr zusammen.“ (Bet 05, HOT 02, 40)

„Wobei der Betrieb [die Reputation] auch selbst in der Hand hat, wenn er den Lehrling gut ausbildet, den Lehrling wertschätzt, dann bekommt er auch einen guten Ruf. Wenn der Betrieb die Ausbildung nicht ernst nimmt und den Lehrling nur als billige Hilfskraft missbraucht, dann ist natürlich auch der Ruf in der Gesellschaft schnell dahin.“

Interview Expertin

„Manche Betriebe haben einen guten Ruf, sind bekannte Ausbildungsbetriebe. Da gehen die Jugendlichen hin, weil bekannt ist, dass dort gut gelernt wird. Es ist wichtig, dass gelernt wird, nicht das Gehalt. [...] Natürlich – man erhält ein Gehalt, es ist aber auch eine Ausbildung. Es gibt Betriebe, die unter den Lehrlingen aussuchen können, andere wiederum finden keinen.“ (Exp 07, 15)

Sind die Kostenersparnisse (in Form geringerer Sozialabgaben) ein Ausbildungsmotiv? Die qualitative Erhebung zeigt deutlich, dass in Bezug auf diese Fragen differenziert

werden muss: Je stärker ein Betrieb auf passgenau ausgebildete Arbeitskräfte angewiesen ist und je stärker die entsprechende Tradition verankert ist, desto geringer ist die Bedeutung, die dem Thema „Kosten“ zukommt.

In Branchen hingegen, in denen die Komplexität der Arbeitstätigkeit geringer ist, ist das Motiv Kosten sehr wohl relevant:

„Die [betriebliche Ausbildung] ist nicht so wichtig. Wenn jemand einen Lehrling anstellt, dann weil er sparen will. Sicher, in den Handwerksbetrieben mag es anders sein, dort gibt es den ‚Beruf‘ (Mechaniker, Schmied). Die wollen in den Burschen investieren. Die Lehre ist für diese Berufe geschaffen worden, für diese handwerkliche Tradition. Aber [einige Berufe aus dem Handels- oder Gastronomiebereich] lassen sich in wenigen Monaten erlernen. [...] Im Klartext: Das Verkäuferlehrmädchen braucht wirklich drei Jahre, um den Beruf zu erlernen? Es ist doch auch möglich, den Beruf in einigen Wochen zu lernen. Mag sein, dass es in einem besonders qualifizierten Geschäft anders sein mag, dort kann die Lehrzeit auch sechs Monate betragen.“ (Exp 04, 21)

Diese Auffassung wird auch von den Gewerkschaften vertreten, die in den niedrigeren Sozialabgaben für Lehrlinge durchaus ein Motiv für die Beschäftigung in bestimmten Branchen orten.

Insgesamt zeigen die befragten Akteure einen „pragmatischen“ Umgang mit der Kostenersparnis.

„[Für die Entscheidung, Lehrlinge aufzunehmen] gibt es mehrere Gründe und nicht einen einzigen: Zum Ersten bin ich davon überzeugt, dass das Team ganz stark durchmischt sein sollte. Zum Zweiten haben wir sicher auch Arbeiten, die nicht nur von Experten gemacht werden können, sondern auch von anderen und da ist sicher eine günstige Arbeitskraft von Vorteil. [...] Ab dem Moment, wo wir mehr als drei Leute waren, erst ab dem Moment habe ich daran gedacht. Da war es mir wichtig, [dass wir durchmischt sind]: jung-alt, Mann-Frau, einen Experten in dem, einen im anderen Bereich zu haben und dann eben auch langsam einen Nachwuchs heranzuziehen. [...] Eine Verstärkung des Teams war sicher das eine, und eine nicht allzu teure Verstärkung des Teams war das andere.“ (Bet 06, DL 01, 10)

Kostenersparnisse können als Faktor gewertet werden, der die Aufnahme von dualen Lehrlingen erleichtert, aber nur in wenigen Bereichen der ausschlaggebende Beweggrund ist. In den Betrieben, in denen dies der Fall ist, muss davon ausgegangen werden, dass das Motiv, Fachkräftenachwuchs für den eigenen Betrieb bzw. Sektor zu „generieren“, nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt und der Lehrvertrag sicher nicht die geeignete Vertragsform ist.

3.2.2 Der Ausbildungsaufwand

Auf welche Hemmnisse stoßen Betriebe? Sind diese Hemmnisse so gravierend, dass sie Betriebe davon abhalten, Lehrlinge aufzunehmen? Welche Rolle spielen die Kosten und insgesamt der Aufwand?

Um es vorwegzunehmen: Mit Betrieben, die von der Lehrlingsausbildung Abstand genommen hatten, konnten keine Interviews geführt werden. Die Ausbildungshemmnisse und der Ausbildungsaufwand sind allerdings in den Gesprächen mit den Experten und Akteuren intensiv zur Sprache gekommen.

Der spezifische Aufwand für Lehrlinge betrifft:

- finanzielle Kosten, die mit dem Lehrling verbunden sind,
- die „Verantwortung“, die diese Form der Beschäftigung mit sich bringt,
- den – unterschiedlich definierten – bürokratische Aufwand sowie
- den erhöhten Zeitaufwand.

Eine strukturierte Auflistung der verschiedenen Arten des Aufwandes und eine wie immer geartete Quantifizierung wurde dem Forscherteam von keinem der Interviewten vorgelegt. Die Analyse der Antworten zeigt, dass zwischen Berufen und Branchen differenziert werden muss.

„Dass ein Lehrling während der Lehrzeit teuer ist, würde ich nicht behaupten. Wir haben ja [auch] Vorteile.“

Personalleiter Hotel

Die **Kosten der Ausbildung** (insbesondere die Entlohnung) sind natürlich einer der Faktoren, der durch die kollektivvertragliche Vereinbarung objektiv

feststellbar ist. Dies bedeutet, dass die Betriebe mit diesem Kostenfaktor exakt bemessen können und wissen, welcher entsprechende Aufwand auf sie zukommt.

Die erhobenen Aussagen lassen den Schluss zu, dass die Entlohnung vor allem deshalb ins Gewicht fällt, weil ja insbesondere am Anfang nicht absehbar ist, ob Lehrling und Betrieb gut zusammenpassen.

„Es ist insofern schwierig für den Betrieb, dass natürlich man am Anfang, wenn [die Lehrlinge] zu uns kommen, ihnen viel lernen und zeigen muss; das Einstiegsgehalt ist im Vergleich zu einer Fachkraft doch sehr hoch. Ich

kann mir gut vorstellen, dass deshalb viele Betriebe lieber ausgebildete [Arbeits]Kräfte anstellen, statt Lehrlinge auszubilden, weil am Anfang muss man einfach viel zeigen.“ (Bet 04, DL 02, 13)

„Ich kann mir gut vorstellen, dass deshalb viele Betriebe lieber ausgebildete Kräfte anstellen statt Lehrlinge auszubilden, weil am Anfang muss man einfach viel zeigen.“

Inhaber Verkaufsbetrieb

„Das Einstiegsgehalt ist zu hoch; im Vergleich zu den Fachkräften. Aus unserer Sicht ist das ein Haupthindernis, auch innerhalb der Betriebe. Früher gab es ein Lehrgeld, heute werden sie bezahlt.“ (Exp 03, 25)

Es ist allerdings nicht durchgängig so, dass die Kosten als großer hemmender Faktor bei der Beschäftigung von Lehrlingen empfunden würden.

„Dass ein Lehrling während der Lehrzeit teuer ist, würde ich nicht behaupten. Wir haben ja [auch] Vorteile. Natürlich: Wir wissen, wenn wir einen Lehrling einstellen, dass wir nicht einen vollwertigen, erfahrenen Mitarbeiter etwa im Service haben, sondern eben einen Lehrling oder eben eine Lehrlingsdame. In

diesem Sinne kann man während der Lehrzeit nicht von hohen Kosten sprechen. Aber anschließend sollte die Einstufung nicht so hoch sein.“ (Bet 03, HOT 01, 12)

Ein weiterer Kostenpunkt sind die Kosten des Ausbildners, der ja Zeit für Lehr- und Kontrolltätigkeit aufwendet. Generell stimmen die Interviewten überein, dass es sich um einen durchaus relevanten Kostenfaktor handelt.

„In der Anfangszeit ist dieser Zeitaufwand sicherlich hoch. Doch das geht relativ schnell, weil dem Lehrling Aufgaben übertragen werden. Natürlich muss kontrolliert werden und neue Anweisungen gegeben werden. Doch das sind wir gewohnt, das funktioniert gut.“ (Bet 01, HW 01, 16).

Wenngleich es in Südtirol hierzu keine repräsentativen Daten gibt, stimmen die Interviewten darin überein, dass die Kosten für die Lehrlingsgehälter und die Aufwendungen für den Ausbilder zu den relevantesten Kostenpunkten zählen und insbesondere am Anfang ins Gewicht fallen. Andererseits gibt es auch keine Belege hierfür, dass diese Kosten der ausschlaggebende Grund dafür wären, dass Betriebe mit verankerter Ausbildungstradition und Fachkräftebedarf von Lehrverträgen Abstand nähmen. Die anderen in der deutschsprachigen Literatur genannten Kosten (Kosten der Personalverwaltung, Anlagekosten, Materialkosten) werden als „marginal“ betrachtet. Spezifische Erhebungen – entweder vonseiten der Betriebe oder der Arbeitgeberverbände – konnten im Zuge dieser Forschungsarbeit nicht eruiert werden.

Als aufwendig gelten insbesondere die hohe Verantwortung und die Notwendigkeit, die Arbeit und die Rahmenbedingungen zu organisieren. Dazu gehören unter anderem die Jugendschutz- und die Arbeitssicherheitsmaßnahmen, die in den Augen der Experten, der Betriebe und teilweise auch der Gewerkschaften doch hoch sind und in manchen Tätigkeitsbereichen verhindern, dass die Tätigkeit unter realistischen Bedingungen erlernt wird. Ein aufschlussreiches exemplarisches Zitat:

„Das Feedback ist schon das, das Lehrlinge in den Betrieben größtenteils willkommen sind. Auf der anderen Seite muss ich festhalten, dass auch der Verantwortungsteil auch mit eine Rolle spielt, vor allem bei minderjährigen Lehrlingen. Manche Betriebe sagen, bei uns kommt ein minderjähriger Lehrling nicht infrage, weil die ja mit gewissen Risiken umgehen müssen. Die Auflagen sind streng – natürlich nehmen Betriebe die Sicherheit der Mitarbeiter ernst, aber bei minderjährigen Lehrlingen sind die bürokratischen Auflagen dermaßen hoch, dass Betriebe z. B. im Baugewerbe große Schwierigkeiten haben, den Lehrling konstruktiv zu beschäftigen. Dies ist [auch] bei den Bäckereien der Fall; vielleicht ginge es in Großbäckereien.“ (Exp 07,13) [...] Die Lehrlinge bedeuten Arbeit, auch im Hinblick auf die Arbeitsplanung. Ein Trupp von Facharbeitern ist es nicht. [...] Wenn der Lehrling dabei ist, dann muss ich das anders angehen.“ (Exp 07,19)

Diese Aussage wird auch von den betrieblichen Interviewpartnern im Wesentlichen geteilt. In der Praxis allerdings ergäben sich oft schwierige Konstellationen, gerade im Baugewerbe, aber auch im Falle von saisonal stark schwankendem Arbeitsanfall bzw. Tätigkeiten, in denen auch außerhalb der üblichen Standardarbeitszeiten Tätigkeiten

notwendig sind. Hier seien oft aufwendige Umdisponierungen und Gratwanderungen notwendig; die Sicherheit der Lehrlinge habe allerdings stets Vorrang.

Ein zweiter Aspekt ist die Verantwortung im Hinblick auf die Ergebnisse der Tätigkeit der Lehrlinge.

„Stellen wir uns vor: In einer Mechanikerwerkstatt muss der Betriebsinhaber oder der Geselle jeden Handgriff [des Lehrlings] nachkontrollieren. Niemand von uns würde sich das Auto einfach von einem Lehrling reparieren lassen, wohl gar nicht die sicherheitsrelevanten Bereiche. Der Betriebsinhaber [oder jemand anderes] muss daneben sein, erklären, der kann nicht nebenbei noch etwas anderes tun. [...] Das ist wirklich eine Begleitung, eine persönliche Begleitung. Der Facharbeiter oder Betriebsinhaber schaut, was der Lehrling tut und erklärt und erklärt. Und die Südtiroler sind ja nicht unbedingt so kommunikativ.“ (Exp 05, 20)
„Klar, wenn ich jemandem etwas beibringen muss, fällt mein Ausfall stärker ins Gewicht. Der Lehrling ist ja nicht so teuer. Es ist kein Problem, aber es ist eine Herausforderung. Da muss man dauernd wieder prüfen. Auch was er lernt, ist er ordentlich? Er [Betriebsinhaber, Geselle] muss [den Lehrling] fast von A bis Z kontrollieren.“ (Exp 05, 25)

Auch unter dem Gesichtspunkt der gewidmeten Arbeitszeit bedeutet die Lehre einen Aufwand. Insgesamt erkennen auch die Gewerkschaften einen hohen Aufwand; orten aber auch eine durchaus „strategische Nutzung“ dieser Argumentation durch die Arbeitgeberverbände.

Ein in den Interviews nachdrücklich zur Sprache gebrachter Aufwand sind die bürokratischen Vorgaben. Diese werden unisono nicht so auf lokaler Ebene verortet, sondern in erster Linie in den gesamtstaatlichen Regelungen im Hinblick auf Jugend- und Arbeitsschutz. Für die lokalen Stellen und Akteure gibt es vonseiten der Interviewten Anerkennung für die Bemühungen, das Prozedere schlank zu halten und zeitnah auf besondere Anforderungen zu reagieren. In diesem Zusammenhang profilieren sich auch die Arbeitgeberverbände als Akteure, die den Betrieben viele Formalia für die Aufnahme von Lehrlingen abnehmen.

„Klar, wenn ich jemandem etwas beibringen muss, fällt mein Ausfall stärker ins Gewicht. Der Lehrling ist ja nicht so teuer. Es ist kein Problem, aber es ist eine Herausforderung. Da muss man dauernd wieder prüfen.“
 Experte Arbeitgeberverband

Insgesamt ist der bürokratische Aufwand kein spezifisches Problem, sondern eines, das seine Wirkungen im Kontext anderer Aufwendungen entfaltet. Hierfür steht dieses Zitat:

„Die Unternehmungen haben uns ganz klar zurückgemeldet, dass die Ausbildung von jungen Jugendlichen sehr bürokratisch ist. Sind vergleichsweise gut bezahlt, insbesondere im Vergleich zu den traditionellen Mitarbeitern. Für einen Jugendlichen, der nichts kann, der noch ausgebildet werden muss und noch dazu abwesend ist, muss vergleichsweise viel bezahlt werden. Dies führt dazu, dass Betriebsinhaber oft Probleme mit älteren Mitarbeitern bekommen. Die Dif-

ferenz in der Bezahlung ist eigentlich nicht gerechtfertigt. Die langen Abwesenheiten wirken sich sicherlich schmerzhaft aus.“ (Exp 03, 10)

Die schulisch bedingten Abwesenheiten der Lehrlinge erzeugen für die Betriebe einen weiteren organisatorischen Aufwand.

„Ja, [im Hinblick auf die Abwesenheiten] hören wir schon Beschwerden. Zwar wird viel geblockt, aber wenn zwei Lehrlinge weg sind, dann wird es schon problematisch. Das hängt auch mit dem Zeitpunkt zusammen. Obwohl sich die Schule schon bemüht, die Blöcke zeitlich gut anzubieten. Aber natürlich, wenn es Lehrlinge in der dritten und vierten Klasse sind, die im Betrieb etwas leisten. Natürlich, in Kleinbetrieben ist es schlimm, etwa bei Fernsehtechnikern.“ (Exp 05, 47)

[...] Ich glaube, dass die Betriebe auch dieser Meinung sind, dass wenn ein Lehrling fit ist, dass der schon während der Ausbildung einen Gewinn bringt für die Firma. [...] Es hängt sicher sehr vom einzelnen Lehrling ab, aber auch vom Betrieb.“

Experte

„Eines der Hindernisse sind die Blockzeiten in der Schule. Neben den Ferien (26 Arbeitstage), neben den Freistellungen (7 Arbeitstage) dauern die Blockkurse manchmal zwei Monate. ... [Die Arbeitgeber] rechnen damit, dass der Lehrling ein schönes Stück Zeit [nicht im Betrieb] ist. Wenn wir auch noch Krankheiten hinzunehmen, arbeitet ein Lehrling zwischen sieben und acht Monate im Jahr.“ (Exp 04, 31)

Auch im Hinblick auf die Abwesenheiten wird dem Südtiroler Berufsschulsystem attestiert, nach Möglichkeit auf die zeitlichen Bedürfnisse des Sektors einzugehen. Insgesamt werden die schulischen Abwesenheiten durchaus als problematisch empfunden, allerdings keineswegs als ein Haupthinderungsgrund, Lehrlinge einzustellen.

3.2.3 Der Nutzen von Lehrlingen für den Betrieb

Die Kosten und Aufwände müssen in Relation zum Nutzen von Lehrlingen gesetzt werden. Dies gilt zum einen für den unmittelbaren Nutzen, den die Anwesenheit von Auszubildenden mit sich bringt; zum anderen ersparen sich Betriebe Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten, die entstünden, wenn „betriebsfremde“ Personen auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert würden.

Der Nutzen von Lehrlingen ergibt sich aus drei Aspekten:

- ihrer Arbeitsleistung,
- den erworbenen Kompetenzen, die sie aus dem Besuch der Berufsschule einbringen,
- dem Image als Ausbildungsbetrieb.

Die Interviews ergeben den klaren Befund, dass die Lehrlinge eine Arbeitsleistung erbringen, wenngleich diese nicht von Beginn an im Vordergrund steht. Ebenso deutlich ergibt sich, dass sowohl berufliche wie individuelle Gegebenheiten eine Rolle spielen und in dieser Hinsicht differenziert werden müsste.

„[Ab wann ein Lehrling einen Nutzen für den Betrieb darstellt], ist durchaus berufsspezifisch. Vor allem gibt es Berufe, wo ich neben fachlichen Inhalten auch

eine Reihe von soft skills beherrschen muss, etwa im Bereich der Körperpflege. Das ist etwas, dass ich als Ausbilder zwar vermitteln kann. Am Beispiel des Friseurs: Ich kann [den Umgang mit den Kunden] schon vorleben und Tipps und Tricks geben. Aber bis das verinnerlicht ist, vergehen Jahre. Das ist ein sehr persönliches Verhältnis zwischen Friseur und Kunden. [...] Ein Lehrling zur Friseurarbeit heranzuführen, dass ich meinen Kundenstock erweitern oder halten kann, ist durchaus ein Aufwand. Denn durch einen Fehlgriff kann hier viel passieren – nicht durch Absicht. Da geht es um Sicherheit am Menschen. Oder im KFZ-Bereich: Da geht es ganz massiv um Sicherheit. Ich muss dem Lehrling nicht etwas lernen, sondern seine Aktivitäten auch nachkontrollieren. Wenn die Bremse versagt, haften wir. Bei den ersten Handgriffen eines Friseurlehrlings muss ich dabei sein, auch einen Kunden finden, der da mitspielt.“ (Exp 07, 35)

„Das kann man überhaupt nicht über einen Kamm scheren. Das hängt so viel vom einzelnen Lehrling ab. Es gibt manche, denen muss man vielleicht nach 2 bis 3 Jahren noch alles zeigen, alles erklären und sie erinnern muss und andere, die schon nach 2–3 Monaten fit sind und Lust haben, das selber lernen wollen. Und das hängt auch vom jeweiligen Charakter ab. Da sind manche total neugierig, die wollen lernen. Wir haben z. B. einen Lehrling gehabt, nach der Matura und einem zweijährigen Studium hat sie sich entschieden, eine Lehre zu machen. Die war natürlich clever, die war super fit. Das Alter und die jeweilige Persönlichkeit sind da einfach entscheidend, das kann man nicht pauschal sagen, nach 6 Monaten oder einem Jahr oder so.“ (Bet 04, DL 02, 35)

„Ich glaube, dass der Lehrling während der Ausbildungszeit schon Nutzen bringt. Und ich glaube, dass die Betriebe auch dieser Meinung sind, dass wenn ein Lehrling fit ist, dass der schon während der Ausbildung einen Gewinn bringt für die Firma. [...] Es hängt sicher sehr vom einzelnen Lehrling ab, aber auch vom Betrieb. Es gibt sicherlich Lehrlinge, die bringen schon ab dem ersten Lehrjahr was, weil die einfach fit sind und schon entsprechende Vorkenntnisse mitbringen. Es gibt sicher auch Lehrlinge, die kann man nicht entlassen, die muss man bis zum Ende der Lehrzeit mitziehen, und die werden dann auch am Ende der Lehrzeit üblicherweise dann einfach nicht mehr weiterbeschäftigt, weil die für den Beruf nicht geeignet sind.“ (Exp 01, 26)

Dass der Nutzen des Lehrlings auch von betrieblichen Rahmenbedingungen abhängt, wird von einem der interviewten Experten betont:

„Wenn einer immer nur zuschauen und zusammenkehren darf im ersten Jahr, dann lernt der es natürlich auch nicht. Deshalb ist es wichtig, dass die Betriebe die Lehrlinge auch als solche betrachten, als Ressource. Man investiert ja auch die Zeit eines Ausbilders in den Mann. Es wäre ja masochistisch, den dann einfach so stehen zu lassen – das war früher vielleicht mal so, aber heute macht das keiner mehr, jedenfalls bei den mir bekannten Betrieben ist das Bewusstsein klar so, dass ein Lehrling keine billige Arbeitskraft ist. Es ist zwar individuell, wie lang ein Lehrling braucht, bis er komplexe Tätigkeiten kann, aber wenn er in der Schule gut mitkommt und im Unternehmen mitmachen kann, dann sollten die 3–4 Jahre der Lehrzeit genügen. Natürlich lernen sie danach immer noch dazu.“ (Exp 06, 21) „In den ersten sechs Monaten ist die Arbeitsleistung ganz sicher nicht vorrangig, [der Lehrling] wird wahrscheinlich mehr ‚kaputt‘ machen.“

Aber dann gehört es auch zur Ausbildung, dass man seine vorgesehene Produktivität erreicht, die eben für diesen Arbeitsplatz vorgesehen ist. [Die Lehrlinge] werden sicher nicht das Leistungsniveau eines exzellenten Facharbeiters haben, aber sicherlich ihren Beitrag leisten. Ich glaube nicht, dass die Lehrbuben nur dort stehen und nichts machen. Es kommt sicher darauf an, wie man das managt. Aber es ist sicher so, dass das nicht der wichtigste Aspekt ist. Der wichtige Aspekt ist schon die Investition, das, was der Lehrling können kann und können muss.“ (Exp 06, 33)

Die Fähigkeit des Lehrlings, bereits durch Arbeitsleistungen während der Ausbildung einen Nutzen zu generieren, hängt von der Komplexität der Tätigkeit und den Anforderungen des Betriebes ab. Diese sind zum einen fachlich zu verstehen, zum anderen im Hinblick auf soziale Kompetenzen, etwa im sensiblen Umgang mit Kunden. Je betriebspezifischer das Anforderungsprofil ist, desto stärker kommt das Ausbildungs- und Investitionsmotiv zum Tragen. Eine weitere Rahmenbedingung ist die Betriebsgröße und -organisation, die je nach Konfiguration den Einblick in unterschiedliche Tätigkeitsfelder bzw. Bereiche erlaubt.

Betriebe können auch imagemäßig von der Beschäftigung der Lehrlinge einen Nutzen ziehen. Ein Gesprächspartner bringt es auf den Punkt:

„Der Betrieb profitiert von jungen Leuten, vor allem im Service. Hier sind einheimische Mitarbeiter wichtig. Das schafft dem Betrieb ein gutes Image. Ein Einheimischer zieht andere [einheimische] Mitarbeiter an; etwa wenn der Betrieb vergrößert. Das sind gute Botschafter. Bei den Gästen funktioniert es auch.“ (Exp 02, 19)

Das Einbringen von in der Berufsschule erlernten Inhalten ist eine weitere Möglichkeit, den Nutzen der Beschäftigung eines Lehrlings zu steigern. Diese Möglichkeit wird von den Betrieben nicht systematisch genutzt. Lediglich ein betrieblicher Gesprächspartner hat diese Möglichkeit in Anspruch genommen:

„Ich interessiere mich für das, was sie in der Schule machen und nehme [diese Inhalte] dann mit rein und sage, ok, jetzt machst du uns mal einen Kurs von dem, was du gelernt hast. Da lernen [die Lehrlinge], durchs Lehren lernt man selber sehr viel, und für uns ist es auch insofern ein Vorteil. Ich wollte es auch nicht missen, ansonsten müsste ich sie halt so zu Kursen schicken.“ (Bet 06, DL 01, 22)

Im Allgemeinen setzen die Gesprächspartner – mit der gebotenen Vorsicht und nach mehrfachem Nachhaken vonseiten der Interviewer – das zweite und dritte Lehrjahr an, ab dem der Lehrling nützliche produktive Leistungen erzielt, die in etwa die verschiedenen Aufwände rechtfertigen.

Ab wann ein Lehrling einen „Nettonutzen“ bringt, kann aufgrund der Südtiroler Datengrundlage nicht abschließend beurteilt werden und ist ein wichtiges Ziel weiterer Forschungen. Um die qualitativ gewonnen Befunde besser einordnen zu können, kann auf aktuelle Forschungsergebnisse aus den DACH-Staaten zurückgegriffen werden. Ins Auge fällt, dass es auch innerhalb dieser Gruppe Unterschiede gibt (vergl. hierzu Schlögl/Mayerl 2017, 209). In Deutschland und Österreich liegen die durchschnittlichen Kosten der

Betriebe über den Erträgen aus den produktiven Leistungen der Lehrlinge; interessanterweise sinken in Österreich die Erträge im dritten Jahr. In der Schweiz hingegen übersteigen die Erträge bereits im zweiten Lehrjahr die Aufwendungen, wobei anzumerken ist, dass beide Werte in absoluten Zahlen viel höher liegen als in Österreich und Deutschland.

Tabelle 7

Vergleich von Bruttokosten bei dreijährigen Ausbildungsberufen in Österreich, Deutschland und der Schweiz

	Bruttokosten	Produktive Erträge	Nettoerträge
Österreich (in €)			
1. Lehrjahr	18.870,00	17.845,00	-1.025,00
2. Lehrjahr	21.446,00	19.377,00	-2.109,00
3. Lehrjahr	25.590,00	22.191,00	-3.398,00
Deutschland (in €)			
1. Lehrjahr	16.827,00	11.367,00	-5.460,00
2. Lehrjahr	17.686,00	13.757,00	-3.928,00
3. Lehrjahr	18.528,00	16.564,00	-1.964,00
Schweiz (in CHF)			
1. Lehrjahr	27.066,00	26.867,00	-200,00
2. Lehrjahr	27.364,00	30.633,00	3.269,00
3. Lehrjahr	31.985,00	37.628,00	5.643,00

Quelle: Schlögl/Mayr 2017; 208 mit Quellen.

© AFI 2017

Für diese Entwicklung lassen sich zwei Ursachen ausmachen:

- Zwischen den Löhnen der Lehrlinge und den Entlohnungen der Fachkräfte bzw. der Angelernten gibt es länderspezifische Differenzen. Dies gilt zum einen für das Verhältnis zum Lohn eines Facharbeiters, aber auch für die Art und Weise, wie die Lehrlingsentlohnung festgesetzt wird.
- Eine zweite, entscheidende „Stellschraube“ ist allerdings die Höhe des Wertes der produktiven Leistung des Lehrlings. Je mehr schwierige fachspezifische Tätigkeiten von Lehrlingen übernommen werden können, desto höher bemisst sich dieser Wert. Von Interesse ist, dass schweizerische und deutsche Lehrlinge einen höheren durchschnittlichen Leistungsgrad⁹ erreichen als ihre österreichischen Kollegen: Dies bedeutet: Deutsche und Schweizer Lehrlinge übernehmen früher komplexere Tätigkeiten, die sich an den Tätigkeiten der Facharbeiter orientieren; in Österreich übernehmen Lehrlinge bis hin ins dritte Lehrjahr Tätigkeiten, die eher dem Niveau von un- und angelernten Beschäftigten entsprechen.

Die Thematisierung der Gründe für den geringeren Leistungsgrad der österreichischen Lehrlinge (ausführlicher und mit Verweisen ebd., 10 ff.) ist auch für Südtirol von Interesse.

⁹ Leistungsgrad bedeutet: Welche qualitative bzw. quantitative Leistung erbringt ein Lehrling im Vergleich zu einem Facharbeiter?

- In Österreich steht die Lehre im Vergleich zu den vollschulischen Formen (berufsbildende mittlere und höhere Schulen) am unteren Ende der Bildungshierarchie. Dies führt zu Selektionseffekten, die zur Folge haben, dass sich leistungsfähige Jugendliche weniger stark für die Lehre interessieren.
- Die geringe relative Differenz zwischen dem Lohn eines Facharbeiters und dem eines Lehrlings setzt zu wenig Anreize, Lehrlinge in Facharbeitertätigkeiten einzusetzen.
- In den österreichischen Betrieben dominieren Lern- und Arbeitsaufgaben mit niedrigerem Anforderungsniveau; insbesondere könnten kleine und mittlere Unternehmen Scheu davor empfinden, über den konkreten individuell-betrieblichen Bedarf hinaus auszubilden.

Tabelle 8

Verteilung zwischen einfachen und schwierigen Tätigkeiten und entsprechendem Leistungsgrad nach Lehrjahr in Österreich, Deutschland und der Schweiz (in Prozent)

	Einfache Tätigkeiten	Schwierige Tätigkeiten	Leistungsgrad
Österreich			
1. Lehrjahr	87	13	26
2. Lehrjahr	75	25	44
3. Lehrjahr	53	47	67
Deutschland			
1. Lehrjahr	73	27	41
2. Lehrjahr	49	51	59
3. Lehrjahr	36	64	73
Schweiz			
1. Lehrjahr	77	23	37
2. Lehrjahr	54	46	57
3. Lehrjahr	35	65	74

Quelle: Schlögl/Mayr 2017; 208 mit Quellen, modifiziert.

© AFI 2017

Insgesamt fehlen in Südtirol fundierte quantitative Daten sowohl über die Beweggründe, Lehrlinge anzustellen als auch über den damit verbundenen finanziellen Aufwand und die Erträge während der Lehrzeit. Deutlich geworden ist, dass differenziert werden muss: Unterschiede ergeben sich nach Beruf und Tätigkeit, nach Art und Größe des Betriebes sowie nach individuellen Eigenschaften des Lehrlings und – wenngleich dieser Aspekt kaum zur Sprache gekommen ist – nach dem „Lernklima“ im Betrieb.

Trotz aller mitunter heftig geführten Diskussionen insbesondere in den Jahren 2015 und 2016 ist keine „betriebswirtschaftliche“ Kalkulation möglich, in der Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung in monetären Werten erhoben werden könnten. Dies ist nicht nur ein abstraktes Forschungsdefizit, sondern auch im Hinblick auf gezielte Steuerungsmaßnahmen ein Manko.

3.2.4 Die Übernahme von Lehrlingen

Die exakten Übernahmequoten sind in Südtirol bis dato nicht verfügbar.

Die Interviews lassen den Schluss zu, dass in den meisten Branchen und Betrieben die Übernahme die Regel ist, es sei denn, der Lehrling entscheidet sich anders. Insbesondere in Betrieben mit dem starken Ausbildungsgrund Fachkräftesicherung werden die Lehrlinge übernommen.

„[Dass die Lehrlinge übernommen werden], ist nahe 100 %. Ich wüsste im Moment niemanden, der geht. Wenn, dann später, aber nicht nach der Lehre. Wer die Lehrzeit bei uns abschließt, der bleibt.“ (Bet 01, HW 01, 29)

In Branchen wie dem Hotel- und Gastgewerbe ist eine gewisse Mobilität der Lehrlinge auch nach dem Abschluss durchaus erwünscht.

3.3 Herausforderungen und Maßnahmen aus Sicht der Akteure

Die geführten Interviews waren Gelegenheit, ganz allgemein eine Bewertung der Lehrlinge und des dualen Ausbildungssystems in Südtirol vorzunehmen.

In der Regel werden sämtliche Aspekte, die in Südtirol entschieden werden können und auf Landesebene zur Verfügung gestellt werden, überwiegend als positiv bewertet:

- Die Interaktionen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber (und auch der Arbeitnehmer) mit den Berufsschulen,
- die Ausstattung der Berufsschule sowie Lerninhalte,
- die Versuche, gerade auf lokaler Ebene den bürokratischen Aufwand zu minimieren,
- bestimmte Inhalte (Arbeitssicherheit) in der Berufsschule zu unterrichten,
- die Sichtbarmachung und Aufwertung der Lehrbetriebe durch ein entsprechendes Logo.

Insgesamt ist das Engagement der Arbeitgeberverbände im Hinblick auf die Lehre durchaus hoch: Fast alle Verbände stehen in ständiger Abstimmung mit den institutionellen Akteuren und der Berufsschule, engagieren sich aber auch direkt in der Mittelschule, um gezielt die beruflichen Möglichkeiten aufzuzeigen.

Ein in den Interviews verschiedentlich zur Sprache gekommener Aspekt ist das nach Sprachgruppen und Herkunft unterschiedlich empfundene Interesse an Lehrverhältnissen.

„Ich frage mich schon, ob es auf der einen Seite diese Jugendlichen gibt, die eine Lehre anstreben? Vielleicht innerhalb der deutschsprachigen Bevölkerung. In unserer Zweigstelle [im deutschsprachigen Umfeld] gibt es die Handwerker, die möchten einen Lehrling. Dort mag es leichter sein, den Burschen zu finden, der einen Lehrberuf anstrebt, der nicht mehr zur Schule gehen möchte. Aber hier in der Stadt streben alle Jugendlichen in die Schule, nach dem Schulabschluss studieren sie. [...] Auch vonseiten der Betriebe gibt es diese Schwierigkeit, die motivierten Jugendlichen zu finden. Vielleicht hat unsere [italienische] Welt nicht die Mentalität, um einen Lehrling anzustellen.“ (Exp 04,12)

„Nach unserer Erfahrung haben wir im Grunde zwei Gruppen von Kandidaten: Das sind einmal die Ausländer, die sehr stark in die praktischen Berufe drängen.

Und dann haben wir sozusagen die einheimischen Arbeitskräfte; Bewerber, die aus verschiedensten Gründen nicht mehr weiter zur Schule gehen wollen. Dazu ist schon zu sagen, im Allgemeinen sind es tendenziell Leute, die in der Schule Probleme gehabt haben, Schwierigkeiten, die Mittelschule abzuschließen etc. Früher hat es natürlich auch andere Kandidaten gegeben, wo das Elternhaus das Verständnis gehabt hat, dass einer den Beruf erlernt, also nicht mehr weiter Oberschule geht. [...] Darunter waren Top-Leute dabei, die dann in der Arbeit entsprechend auch die Karriere gemacht haben, sich qualifiziert haben und Top-Arbeitskräfte und auch Betriebsleiter und was weiß ich alles geworden sind.“
(Bet 02, HW 02, 20)

Diese Zitate – es gäbe weitere mit demselben Tenor – verweisen auf Sachverhalte, die keineswegs südtirolspezifisch sind, sondern beispielsweise auch in Österreich zunehmend zum Tragen kommen: In den urbanen Bereichen Ostösterreichs nimmt das Interesse an einer Lehrausbildung sowohl vonseiten der Betriebe als auch vonseiten der Jugendlichen ab. Mittlerweile steht das klassische Lehrverhältnis „in Konkurrenz“ zu anderen Bereichen der vollschulischen Berufsausbildung und zum Teil wohl auch der Fachoberschulen. Zudem ändern sich die Bildungsaspirationen. In allen Ländern – inklusive der Zitadellen des dualen Systems, den DACH-Ländern und Dänemark – gewinnt der schulische Anteil bzw. die die Rolle der Schule für die Erzeugung von beruflichen Qualifikationen für den Betrieb an Bedeutung.

Ein durchgängiges Thema in den Interviews war die als unzureichend wahrgenommene Reputation der Ausbildungsbetriebe. Die gesellschaftliche Leistung sowie die Tatsache, dass junge Menschen innerhalb ihrer Ausbildung bezahlt werden, sei nicht ausreichend anerkannt. Zudem bedeute das Lehrlingswesen auch für die öffentliche Hand eine Ersparnis, da durch die Ausbildungsleistung der Betriebe und die geringere Verweildauer in den Berufsschulen weniger Kosten anfallen:

„[Die Lehre] ist eine Ausbildungsleistung. Und das müsste, glaube ich, mehr wertgeschätzt werden. Ein Lehrling kostet die öffentliche Hand Südtirols fast gar nichts, die Sozialabgaben sind ja zum Glück ein Posten, den der Staat übernimmt. 10 Wochen pro Jahr kommt ein Lehrling in die Schule, also nur ein Drittel der Zeit eines Vollzeitschülers. Das heißt, wir bezahlen für den weniger Schulgebäude, Mensadienste, Lehrpersonen, Verwaltung ... und der Ausbildungsbetrieb übernimmt den Rest der Zeit. Eigentlich für die Gesellschaft extrem wichtig, das heißt wir sparen auch viele Kosten [...].“ (Exp 01, 56)

Die fehlende Reputation der Lehre ist ein von fast allen Interviewten zur Sprache gebrachter Aspekt.

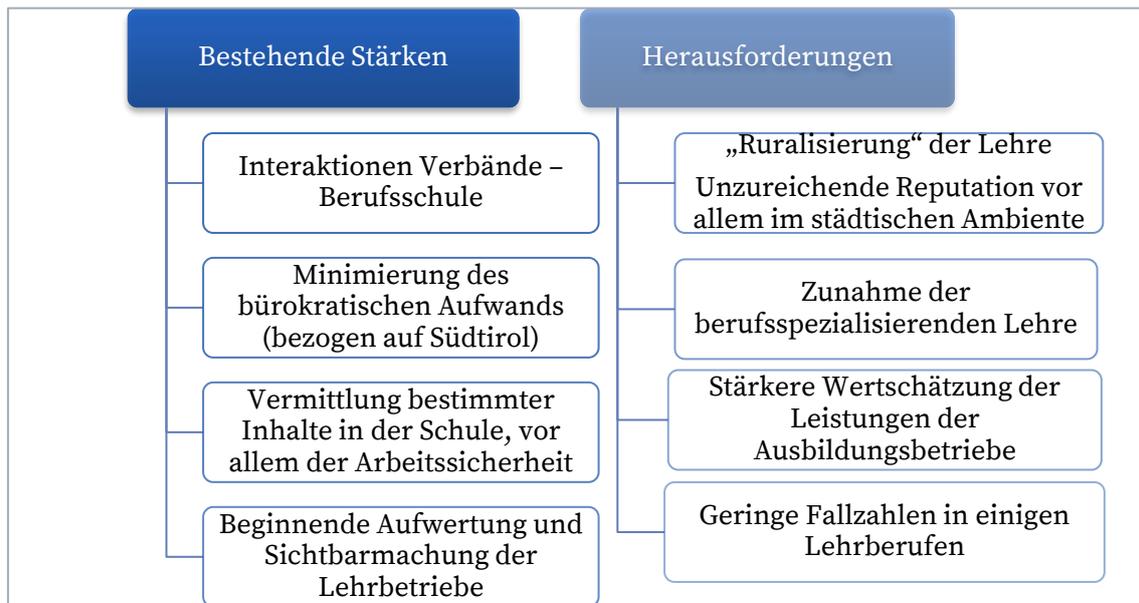
„Oft gilt die Meinung, in einem Handwerksberuf wird der Junge/das Mädchel nie so viel verdienen können wie in einem Bürojob; die niedrige Anfangsentlohnung schreckt manchen Lehrlingswilligen vom Lehrberuf ab.“ (Gew 07, 2)

Ein zur Sprache gekommener Aspekt ist die auch quantitativ feststellbare Zunahme der berufsspezialisierenden Lehre. Diese wird von den Interviewten weniger als „Lehre“, sondern mehr als besondere begünstigte arbeitsvertragliche Form eingeordnet, die auch in Konkurrenz zur traditionellen Lehre tritt. Insbesondere im Vergleich zur traditionellen Lehre wird die kollektivvertraglich vereinbarte Ausbildungspflicht als etwas

weniger verbindlich empfunden, auch weil der überwiegende Teil der fachspezifischen Ausbildung im Betrieb absolviert wird. Eine betriebsübergreifende Anerkennung der erworbenen Kompetenzen findet erst ansatzweise statt. Eine interessante Entwicklung besteht darin, für bestimmte Berufsbilder (z. B. Betriebsbuchhalter, pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent, Verkaufsexperte) sowohl eine duale Ausbildung als auch eine Lehrabschlussprüfung vorzusehen.

Abbildung 12

Stärken und Herausforderungen aus Sicht der Akteure



Quelle: eigene Zusammenstellung

© AFI 2017

4. Bewertung und Einordnung der Ergebnisse

Dieses Kapitel betrachtet die Ergebnisse der vorangegangenen Sektion. Welche Schlüsse lassen sich daraus ziehen? Welche Rolle spielt das Kosten-Nutzen-Verhältnis in der Praxis? Passt es mit den Erwartungen und der Realität in den Südtiroler Betrieben zusammen? Wie schwerwiegend sind die Hemmnisse? Was davon ist nur unbequem, was droht zur wirklichen Gefahr zu werden? Wie ist es insgesamt um die Lehre in Südtirol bestellt? Welche Bezüge lassen sich zur Diskussion in den DACH-Staaten herstellen, die als Referenzmodell für die Modernisierung der Lehre gelten können?

4.1 Der Zustand der Lehre in Südtirol

Der Arbeitsmarkt in Südtirol wird nicht nur insgesamt durch seine geringe Größe, sondern zusätzlich auch noch durch eine starke Segmentierung in die beiden großen Sprachgruppen und die verschiedenen Gebiete charakterisiert. Mit einer Gesamtzahl von 4.922 Lehrlingen (Stand Januar 2017) und einer breiten Differenzierung nach Berufen ist es schwierig, überhaupt genug „Masse“ zu generieren, um einen Standard zu entwickeln. Auch organisatorisch bereitet die geringe Anzahl an Lehrlingen in teilweise entlegenen Gebieten – der Hauptteil der Lehrlinge wird schließlich im ländlichen Raum ausgebildet – Schwierigkeiten: Eine Berufsschulklasse mit ausreichend Schülern zu besetzen ist in vielen Berufsbildern nicht möglich, sodass ähnliche Berufe zusammengelegt werden. Hierunter leidet natürlich der fachspezifische Unterricht.

Die sehr geringe räumliche Mobilität ist ein weiteres Problem. Hier wurde bereits versucht, durch Maßnahmen wie das Ticket „Abo+“ für Lehrlinge Erleichterungen zu schaffen. Für eine umfassende Änderung der inneren Haltung muss jedoch vermutlich mehr geschehen.

4.2 Rolle des Kosten-Nutzen-Verhältnisses

Werden Lehrlinge als „billige“ Arbeitskräfte eingesetzt? Die Höhe der Lehrlingsentschädigungen liegt im mitteleuropäischen Vergleich hoch und der Abstand zum Gehalt eines Facharbeiters ist relativ gering. Dies führt dazu, dass in einigen Fällen die Arbeitsleistung doch eine gewisse Rolle spielt. Zur Gefahr des Ausnutzens: Das kommt sicherlich vor. Einig waren sich alle Gesprächspartner, dass dies allerdings selten vorkomme, es aber eben „die paar sprichwörtlichen schwarzen Schafe“ gebe. Als billige Arbeitskraft betrachte kein gut gehender Betrieb seine Lehrlinge, und am Ende des Tages seien sie auch nicht so günstig im Verhältnis zum qualifizierten Arbeiter, dass sich das lohne. Insbesondere die gewerkschaftlichen Interviewpartner heben die doch geringeren Arbeitskosten der Lehre hervor:

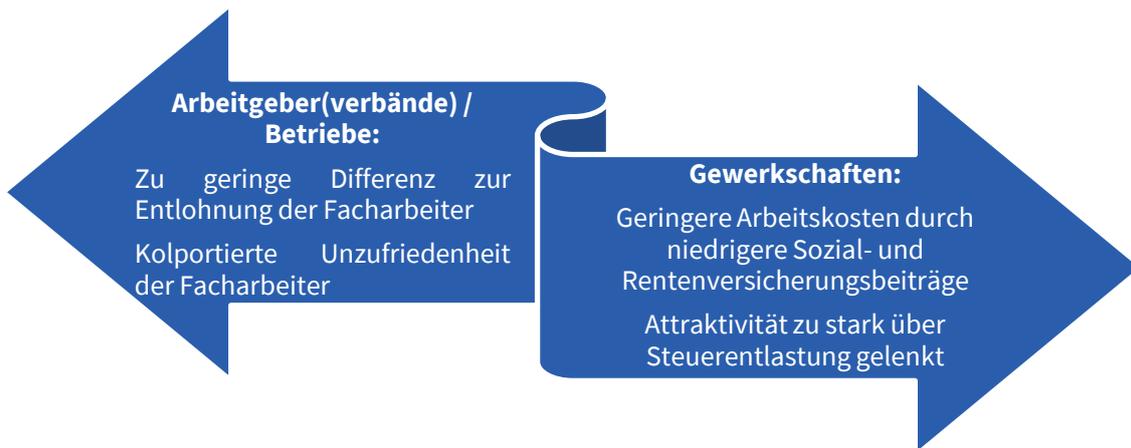
- Zum einen sind die Sozial- und Rentenversicherungsbeiträge geringer,
- zum anderen ist es auch die Progressivität der Einkommenssteuer, die zum relativ geringen Unterschied zwischen den Entlohnungen beiträgt.

In den meisten Branchen gibt es für einfachere Tätigkeiten Alternativen wie die Beschäftigung Angelernter, Quereinsteiger aus verwandten Berufsbildern oder „Tagelöhner“. Anders sieht es bei den komplexeren Arbeiten aus, für die Fachwissen benötigt wird: Hier gibt es im Wesentlichen nur drei Strategien, nämlich das Abwerben (nicht

in jeder Branche möglich und für kleine Betriebe keine Option), das Anwerben auf dem freien Markt bzw. aus dem Ausland (extrem teuer und aufwendig) und selbst ausbilden. Die Ausbildung erfolgt nicht immer im Rahmen einer Lehre, mit der Einführung der berufsspezialisierenden und Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung ist hierfür jedoch die Palette der Möglichkeiten deutlich größer geworden und wird der Realität der Bedürfnisse und real existierenden „matches“ auf dem Markt wesentlich gerechter.

Abbildung 13

Unterschiedliche Sichtweise von Entlohnung und Arbeitskosten Lehrlinge – Facharbeiter



© AFI 2017

4.3 Systemische Ausbildungshemmnisse

Die Anzahl geeigneter Bewerber

Der duale Charakter der traditionellen Lehre ist eines ihrer größten Proargumente. Unter vielen Gesichtspunkten erscheint es erstrebenswert, die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule stattfinden zu lassen. Andererseits stellt der duale Charakter der Ausbildung auch ein Problem dar: Typischerweise ist die traditionelle Lehre heute für Jugendliche interessant, die generell nicht mehr die Schule besuchen möchten – im besten Fall, weil sie praktisch arbeiten wollen, im schlechteren Fall, weil sie sich in der Schule schwertun. Die Aussicht, nun je nach Berufsbild doch noch mehrere Jahre zur Schule gehen zu müssen und zum Teil auch noch abhängig vom Schulerfolg für ihre im Betrieb geleistete Arbeit bezahlt zu werden, ist verständlicherweise unattraktiv. Dies kann dazu führen, dass die Lehre entweder gar nicht erst angetreten wird und Alternativen wie eine direkte Anstellung als ungelernter Hilfsarbeiter in Betracht gezogen werden. Oder die Lehre wird wegen mangelndem Schulerfolg an einem bestimmten Punkt abgebrochen. Sinnvoll wäre es hier, spezielle Instrumentarien zu schaffen, die dem Bedarf an praktischer Ausbildung und konstruktiver Überführung in den Arbeitsmarkt sicherstellen, ohne den erfolgreichen Schulbesuch zur Bedingung zu machen. Die „Produktionsschulen“ nach österreichischem Vorbild sind ein solches Instrument.

Die Auflagen

Die Lehre für Minderjährige kommt stark unter Druck – weil sich die Erwartungen ändern, denen sie tatsächlich nicht mehr gewachsen sind, aber auch, weil die italienischen Jugendschutzgesetze in vielen relevanten Bereichen stark einschränkend wirken.

Hat die traditionelle Lehre also noch eine Berechtigung über die Tatsache hinaus, dass sie die einzige legale Variante eines Arbeitsvertrages für Minderjährige ist?

Eindeutig ja, und sie wird auch sehr geschätzt. Allerdings gibt es hier deutliche Unterschiede zwischen den Berufsbildern: Manche traditionelle Berufsbilder werden auch aufgrund von Strukturveränderungen (etwa im Handel) an Bedeutung verlieren, hingegen wird die Sinnhaftigkeit und Berechtigung eines Lehrlings im verarbeitenden Gewerbe, auch im Rahmen der traditionellen Lehre, von allen Interviewpartnern geteilt. Ob die Lehre bzw. die „klassische duale Ausbildung“ ein Zukunftsmodell ist, hängt maßgeblich von der Komplexität des Berufs und dem Angebot an spezifischen Bildungsinhalten ab.

Tendenz zur Höherqualifizierung

In der Vergangenheit gab es auf dem Lehrstellenmarkt eine deutlich größere Anzahl Interessenten für einen Ausbildungsplatz. Betriebe konnten sich also einen geeigneten Bewerber aussuchen. Mit der zunehmenden und wohl irreversiblen Tendenz zur formalen Höherqualifizierung steht nur mehr ein kleiner werdender gewisser Anteil von Jugendlichen für diese traditionelle Lehre zur Verfügung – dies ist beileibe kein Südtiroler Spezifikum. Durch die beginnende Automatisierung und Digitalisierung sind zudem in vielen Betrieben die sehr einfachen Tätigkeiten (das Klischee des Auffegens) verschwunden, man benötigt tendenziell Beschäftigte für komplexere Aufgaben (in den technischen Berufen) oder einer gewissen Reife (im Servicesektor). In der Gesamtbetrachtung hat man heute vergleichsweise weniger Interessenten, die eine Lehre machen möchten, jedoch nicht immer mit der erforderlichen Leidenschaft oder Talent. Es kann vorkommen, dass Betriebe also weniger Auswahl haben und auch der Anteil von sehr geeigneten Kandidaten geringer ist. Dies macht die Lehre für Betriebe unattraktiv. Ausbildung und Betreuung im Betrieb sind aufwendig, weswegen die Akteure insbesondere in den ersten Monaten und Jahren ein Missverhältnis der produktiven Leistung und der Entlohnung sehen, das durch die Auflagen und Einschränkungen durch die Jugendschutzgesetze und die damit verbundenen Änderungen der Betriebsabläufe noch erschwert wird. Zudem stellt sich die Frage nach dem Verbleib der gut ausgebildeten Fachkräfte. Ein Betrieb, der nicht aus nicht-rationalen Motiven wie Tradition ausbildet oder die Möglichkeit hat, passende qualifizierte Fachkräfte auf dem freien Arbeitsmarkt anzuwerben, geht mit dem Eingehen eines dualen Lehrverhältnisses durchaus ein gewisses Risiko ein.

Bei der berufsspezialisierenden Lehre sieht die Bilanz aus Sicht der Betriebe insgesamt wesentlich besser aus: Die sehr restriktiven Auflagen durch den Jugendschutz fallen weg, die Kandidaten bringen eine bessere Grundausbildung und ein höheres Maß an persönlicher Reife mit. Zudem fallen die Schulabwesenheiten im Umfang von 10 Wochen pro Jahr weg. Sowohl die Investition als auch das allgemeine Risiko sind hier also bedeutend geringer als bei einem traditionellen Lehrling.

Ein entscheidender Imagegewinn für alle drei Formen der Lehre (und für alle dualen Formen der Ausbildung) wäre die Möglichkeit, sie auch in bestimmten Bereichen der öffentlichen Verwaltung absolvieren zu können.

4.4 Zukunft der Lehre

Anspruch statt Auffangbecken

Die Verknüpfung der Entlohnung mit den schulischen Leistungen stärkt den dualen Charakter noch weiter und fördert die Gleichwertigkeit von formalisiertem (schulischem) und informellem (betrieblich erworbenem) Wissen. Das ist ein starkes Signal, in welche Richtung es gehen soll: wieder in Richtung Leistungsträger.

Der Entscheidung, schulische Leistungen zu honorieren, wohnt durchaus ein Potenzial inne, denn sie ist in der Lage, den destruktiven Mechanismus in Richtung „Auffangbecken“ zu relativieren. Allerdings muss hierzu insgesamt ein auf Qualität ausgerichtetes System der Lehrlingsausbildung etabliert werden. Vor allem muss die betriebliche Lernkultur darauf ausgerichtet sein, die Gleichwertigkeit und das Innovationspotenzial des schulisch erworbenen Wissens für den Betrieb anzuerkennen.

Instrumente nicht durch Missbrauch diskreditieren

Die steigende Verwendung des Lehrvertrages für nicht-duale Beschäftigungsformen beinhaltet eine Gefahr: Damit droht jenen Berufsbildern eine Entwertung, für die das duale System tatsächlich Sinn macht und von allen Beteiligten geschätzt wird. Trotz ihrer zunehmenden Verbreitung ist die berufsspezialisierende Lehre (und Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung) paradoxerweise Fluch und Segen zugleich. Zwar enthält sie Regelungen etwa im Hinblick auf Pflicht- und Wahlkurse. Andererseits lässt sich nicht ausschließen, dass Betriebe diese Form der Lehre als günstiges Instrument für eigentlich normale Angestelltenverhältnisse ohne Ausbildungscharakter nutzen. Selbstverständlich gibt es auch hier eine Einarbeitungsphase mit negativem Nettonutzen, allerdings gilt dies für so gut wie alle Arbeitsverhältnisse und rechtfertigt deshalb nicht eine Anstellung über ein Lehrverhältnis. Es besteht die Gefahr, dass das Instrument der Lehre selbst an Reputation verliert, da es Imageschaden als Pseudoinstrument davonträgt und an Glaubwürdigkeit verliert.

Nimmt man die Entwicklungen in den häufig zitierten, aber nicht immer ernst genommenen DACH-Staaten zum Vorbild, muss der Ausbildungscharakter dieser Form der Lehre stark verbessert werden. Eine Stärke der Lehre insbesondere in Deutschland und der Schweiz besteht gerade darin, dass die Dualität bis in den akademischen Bereich hingeführt wird.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Das kulturelle wie politische „Referenzmodell“ in Südtirol bildet nach wie vor die „traditionelle“ Lehre. Bedingt durch die Einbettung in die nationale Gesetzgebung (u. a. im Hinblick auf das Arbeitsrecht und die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen) sind Änderungen in diesem Bereich vergleichsweise aufwendig. Dennoch ist eine Neujustierung unerlässlich.

Ausgehend von der vorliegenden Studie und den aktuellen wissenschaftlich fundierten Diskussionen in den DACH-Staaten plädiert das AFI für drei Leitfragen: Wie kann der Wert der produktiven Leistung eines Lehrlings erhöht werden? Wie kann der Leistungsgrad (gemessen an der Produktivität eines Facharbeiters) erhöht werden? Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Qualität der Lehre insgesamt zu erhöhen?

5.1 Notwendigkeit Differenzierung

Wer sich mit der Lehre beschäftigt, nimmt gleich wahr, dass Differenzierungen unerlässlich sind. Zum einen existieren die Unterschiede nach Branchen, nach Komplexität und Spezifität der Tätigkeit, zudem kulturell unterschiedliche Zugänge im ländlichen und im städtischen Raum. Eingebettet ist die Lehre in ein komplexes System aus wirtschaftlich-strukturellen Gegebenheiten, nationalen und lokalen Rahmenbedingungen, gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen, innerhalb eines Gesamtausbildungssystems und eines Arbeitsmarktes. Die Akteure sind vielfältig und verfolgen auch unterschiedliche Interessen. Gerade die duale Ausbildung ist in den DACH-Staaten, insbesondere in Österreich, ein überaus stark sozialpartnerschaftlich geprägter Bereich. Ein undifferenzierter Dialog über ein so komplexes Thema liegt nicht im Sinne der Sache. Dies auch angesichts der Tatsache, dass sowohl die Berufsbildung als auch ihr duales Teilsystem in Zukunft wohl noch an Komplexität gewinnen werden.

Ein wesentliches Element ist die Ausbildungsleistung und -qualität im jeweiligen Betrieb. Ein Teil der Ausbildungsbetriebe zeigt hier ein bemerkenswertes Engagement, das verstärkt Anerkennung finden soll. Andererseits fehlen in Südtirol im Vergleich zu den häufig zitierten Referenzländern Instrumente, die Qualität der Lehre im Betrieb zu erheben bzw. ständig zu erhöhen.

5.2 Notwendigkeit umfassender öffentlicher Diskurs

Es ist unbestritten, dass sich „Berufsbildung und Berufsbildungspolitik [...] auf einen dynamischeren und von Innovation getriebenen Arbeitsmarkt ausrichten müssen“ (Gonon 2017, 53). Dies hat Implikationen für den öffentlichen Diskurs, der verstärkt bei der Erwartungshaltung ansetzen muss: Ein Lehrling ist eine Investition, die sich erst nach der Lehrzeit auszahlt, nicht schon währenddessen.

Auch kleine Betriebe müssen sich Lehrlinge nicht abwerben lassen und können attraktive Arbeitgeber sein. Wo sie in puncto technischer Ausstattung, Lohn oder flexiblen Arbeitszeiten nicht mithalten können, können sie etwas anderes anbieten und durch ihre Atmosphäre, das soziale Klima wirklich punkten. Das berufliche Lernen im Betrieb ist „soziales Lernen im Kontext“ (ebd., 46), „der Zugang zu Wissen und Fertigkeiten erfolgt über den Vollzug der Arbeitstätigkeit“. Diese Form des erfahrungsbezogenen Lernens ist gerade für Jugendliche, die in formellen Bildungssystemen Schwierigkeiten haben, besonders geeignet. Diese Jugendlichen werden in Zukunft wohl ein Rückgrat der traditionellen Lehrlinge bilden.

Neben dem Fokus Betrieb müssen in Zukunft verstärkt Maßnahmen getroffen werden, um die Lehre für Jugendliche attraktiver zu machen. Dies gilt auch für die Erschließung neuer Potenziale in Form von Lehrlingen mit Migrationshintergrund.

5.3 Notwendigkeit neue politische Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen, die das Zusammentreffen zwischen Lehrling und Lehrbetrieb verbessern, sind notwendig. Dazu gehört vor allem ein Ausbau der Beratung und Begleitung. Gerade in kritischen Fällen ist es denkbar, dass fachlich kompetente Akteure eine gezielte Vermittlungsrolle zwischen (potenziellem) Lehrbetrieb und (potenziellem) Lehrling einnehmen. Kompatibilität von Ausbildungsbetrieb und Lehrling sind entscheidend, um den „Nutzen“ zu erhöhen. In diesem Bereich sind systematische Unterstützungsmaßnahmen durch öffentliche wie private Träger notwendig und sinnvoll. Die im Bundesland Tirol entwickelten Instrumente können auf Übertragbarkeit geprüft werden.¹⁰

Im Zuge der Tendenz zur Höherqualifizierung soll neben der traditionellen Lehre verstärkt die berufsspezialisierende Lehre in den Mittelpunkt rücken. Dies durch zwei Maßnahmen:

- Ausweitung der Möglichkeiten, eine zunehmende Anzahl von berufsspezialisierenden Lehrberufen mit einer Lehrabschlussprüfung abzuschließen,
- Verhinderung von Missbrauch in Form eines „günstigen Einstellungsvertrag“ ohne ausreichende Bildungsumsetzung.

Dies könnte – wie die Berufsmatura – zu einer Aufwertung der dualen Ausbildung bis in den tertiären Bildungsbereich hinein führen. Eine Stärkung des dualen Prinzips auf allen Ebenen ist nicht nur ein wichtiger Treiber für Innovation und den Einstieg für jüngere Menschen in den Arbeitsmarkt, sondern kann zu einer Stärkung der traditionellen Lehre führen.

Mag die unmittelbare „Arbeitsmarktfähigkeit“ von Lehrlingen auch hoch sein, so sagt dies noch wenig über ihre Karriereperspektiven im Laufe des Erwerbslebens aus. Berufe (Stichwort Digitalisierung) werden in Zukunft immer mehr „akademisches“ Wissen, mehr persönlich-kulturelle Kompetenzen und „*soft skills*“ benötigen (ebd., 55 f.). In den DACH-Staaten wird aus diesem Grund verstärkt über die Anschlussfähigkeit („Kein Abschluss ohne Anschlussmöglichkeit“) und die Durchlässigkeit der Berufsausbildung diskutiert. Gerade die Digitalisierung wird ein Treiber für eine verstärkte „Hybridisierung“ des Bildungssystems werden: Zum einen werden mehr „allgemeine“ Inhalte (inklusive Orientierungswissen) in die Berufsbildung Eingang finden, zum anderen werden schulische Ausbildungen mehr Augenmerk auf berufsbildende und praktische Elemente legen müssen.

In Südtirol – dem Hort der dualen Ausbildung auf italienischem Staatsgebiet – besteht ein hoher Bedarf an kontextbezogenem berufspädagogischem Wissen. Die in den DACH-Ländern diskutierten und umgesetzten Lösungen sind nicht ohne Weiteres auf die arbeitsrechtliche und kulturelle Situation Südtirols übertragbar. Auch diesem

¹⁰ Beispielgebend hierfür kann das „Ausbilderforum Tirol“ sein (<http://www.amg-tirol.at/content/ausbilderforum>).

Grund ist die Schaffung eines lokalen Kompetenznetzwerkes in diesem Bereich eine wichtige Zukunftsinvestition.

5.4 Ausbildungsbetriebe aufwerten und entlasten

Der Lehrlingspakt aus dem Jahr 2015 hat als quantitative Zielmarke definiert, die Anzahl der klassischen Lehrlinge auf 3.700 zu steigern. Mittlerweile hat sich vor allem im Bereich der Anerkennung etwas getan: Ausbildungsbetriebe erhalten eine sichtbare „Auszeichnung“, große und attraktive Ausbildungsbetriebe werden genannt, im öffentlichen Diskurs wird die Lehre sehr geschätzt.

Eine Möglichkeit, Ausbildungsbetriebe zu entlasten, steckt auch in der Nutzung von Ausbildungsfonds. Nicht-Ausbildungsbetriebe leisten einen Beitrag, mit dem bestimmte Aufwendungen für Lehrlinge gedeckt werden, was quasi automatisch zu einer Entlastung der Ausbildungsbetriebe führt. Wie sich in der Hotellerie zeigt, können in bestimmten Fällen und Branchen Lehrlinge durchaus als „gemeinsame Ressource“ verstanden werden, die ab und an auch den Betrieb wechselt.

5.5 Überlegungen zur Sicht der (potenziellen) Lehrlinge

Jugendliche haben auf dem Ausbildungsmarkt eine unterschiedlich starke Marktposition. Durch den demografischen Wandel spricht vieles dafür, dass sich in Zukunft die Marktposition von Jugendlichen tendenziell verbessern wird. Für Südtirol fehlen belastbare Zahlen über die beruflichen Aspirationen von Jugendlichen. Anders in der BRD; seit Jahren wird die periodische Bewerberbefragung durchgeführt, die Rückschlüsse auf die Wünsche der Ausbildungsstellenbewerber an den Ausbildungsbetrieb zulässt und die Angaben mit den soziodemografischen und ausbildungsmarktbezogenen Daten in Beziehung setzt (Eberhard/Ulrich 2017).

Jugendliche suchen vor allem Betriebe, die als langfristiger Arbeitgeber infrage kommen: ein gutes Betriebsklima, sichere Arbeitsplätze und gute Übernahmechancen. Interessant aus Südtiroler Sicht ist die räumliche Nähe bzw. Erreichbarkeit des Betriebes, dies scheint nicht nur in unserem Land ein Thema zu sein. Ausbildungsmöglichkeiten wie in einem Großbetrieb (flexible Arbeitszeiten, Zusatzangebote und viele Auszubildende im Betrieb) werden nur von einem Teil der Jugendlichen als attraktiv eingeschätzt.

Zwei Faktoren wirken auf die Wünsche an den Ausbildungsbetrieb ein: die Situation auf dem Arbeitsmarkt (im jeweiligen Arbeitsmarktbezirk) und vor allem die individuelle Marktposition (gute Noten und Alternativen zur dualen Ausbildung). Dies bedeutet: Sollen Jugendliche mit guter Marktposition die Lehre nicht nur als weniger attraktive Alternative betrachten, so müssen Betriebe in der Lage sein, sich als langfristig attraktiver Arbeitgeber positionieren. Zumindest Für die BRD gilt: „Betriebe, die Auszubildende primär aus einer Kurzfristperspektive einstellen, weil sie bereits während der Ausbildung produktiv eingesetzt werden können und Gewinne abwerfen, [dürften] am ehesten im sich verschärfenden Wettbewerb um die Jugendlichen unterliegen“, resümieren die Autoren (ebd., 23).

Abbildung 14

Anforderungen von Ausbildungsbewerbern an die Ausbildungsstelle am Beispiel Deutschlands



Quelle: Eberhard/Ulrich 2017: 21

© AFI 2017

5.6 Qualität erheben

Es mutet paradox an, dass es in Südtirol keine validen und öffentlich zugängliche wissenschaftliche Analysen bzw. Erhebungsinstrumente über die Qualität der Lehrausbildung gibt. Im Hinblick auf diesen Aspekt werden in Südtirol jene Diskussionen zu wenig wahrgenommen, die in den DACH-Staaten geführt werden. Die Erhebung der Qualität ist keine akademische Übung. Eine vom deutschen „Bundesministerium für Bildung und Forschung“ 2017 publizierte Literaturstudie kommt zu folgendem Schluss:

„Letztlich steht und fällt die Attraktivität der dualen Ausbildung mit ihrer Qualität hinsichtlich ganz konkreter Merkmale wie den Ausbildungsinhalten, der fachlichen Anleitung, den Ausbildungszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung etc. Der statistische und kausale Zusammenhang zwischen Ausbildungsmängeln und -defiziten einerseits und Rekrutierungsproblemen andererseits ist in den fraglichen Berufen und Branchen evident. Entsprechend laufen die meisten Vorschläge zur Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung auf eine Qualitätssteigerung hinaus.“ (Tillmann et al. 2014, 30)

Als Anregung soll das vor kurzem entwickelte österreichische Monitoring-Modell vorgestellt, das drei Qualitätsdimensionen des Lehrlingssystems vorsieht (Lachmayr 2017, 243 f.):

- die Qualität des Inputs,
- die Qualität des Prozesses und
- die Ergebnisqualität.

Tabelle 9

Qualitätsdimensionen der Lehre (am Beispiel „Österreichischer Qualitätsmonitor“)

Lernort	Qualität des Inputs	Qualität des Prozesses	Qualität des Outputs
Berufsschule		Kooperation mit Lehrbetrieb	Lernergebnisse in der Berufsschule
Ausbildungsbetrieb	Umsetzung der Ausbildungs- „Ordnung“ Minimierung fachfremder Tätigkeiten Kenntnis des Berufsbildes	Anwesenheit des Ausbildners	Verbleibdauer im Betrieb
		Umgang mit belastenden Faktoren	
		Fachliche und didaktische Eignung des Ausbildners	Verbleibdauer im Beruf
		Passung des Komplexitäts- niveaus der Tätigkeit, Unterweisung, Umgang mit Lernsituationen und Fehlern Unterstützung für Lehr- abschlussprüfung	Berufliche Handlungsfähigkeit
	Mitwirkungsmöglichkeiten	Autonomie und Entwicklungsmöglichkeiten	Zufriedenheit, Weiter- empfehlungsrate
	Einhaltung der Bestimmungen		
Governance	Monitoringergebnisse für die Weiterentwicklung des Systems	Regelmäßiger sozialpartnerschaftlicher Austausch	Abkommen und Kollektivverträge Periodische Erneuerung Berufsbilder

Quelle: Lachmayr 2017, 244; angepasst und erweitert.

© AFI 2017

5.7 Ein regelmäßiges Monitoring

Die skizzierten Entwicklungen – Fachkräftesicherung, Tendenz zur Höherqualifizierung, Digitalisierung, Verringerung und Heterogenisierung des Angebotes an potenziellen Lehrlingen – werden in Zukunft wohl noch akzentuierter auftreten. Angesichts der Vielzahl der Akteure, der investierten privaten wie öffentlichen Mittel soll abschließend ein Anstoß gegeben werden, regelmäßig ein Monitoring der Entwicklungen im Lehrlingsbereich vorzunehmen.

- Wie entwickeln sich die Lehrlingszahlen und Anzahl der Ausbildungsbetriebe?
- Wie entwickeln sich die Lehrabbruchszahlen und die erfolgreich abgeschlossenen Lehrabschlussprüfungen? Welche Gründe führen zum Lehrabbruch?
- Wie entwickeln sich die Qualität der Lehre, der Leistungsgrad der Lehrlinge sowie der Nutzen und die Kosten in den Betrieben (und den Berufsschulen)?

6. Forschungsdesign und Methodologie

Der folgende Abschnitt enthält Erläuterungen zu den gewählten Methoden und die Schilderung der Vorgehensweise bei der Durchführung der Studie.

6.1 Forschungsfragen

Bildungsökonomische Kosten-Nutzen-Erhebungen der Lehrausbildung werden in der Schweiz und Deutschland schon seit Längerem, seit Kurzem nach längerer Pause wiederum in Österreich durchgeführt (Schlögl/Mayerl 2017). Für Südtirol und Italien fehlen solche Daten vollständig. Die Ziele sind in Anlehnung an die Vorbildstudien der DACH-Länder:

- Herstellung von Kostentransparenz,
- Analyse des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Lehre für Betriebe,
- Erfassung von Gründe für die Lehrausbildung als auch ihrer Hemmnisse aufseiten der Betriebe,
- Aspekte der Qualität der Lehre.

Die Daten der Studien der DACH-Länder werden per Betriebsumfragen erhoben. Da eine solche in vergleichbarem Ausmaß einen großen logistischen und finanziellen Aufwand darstellt, haben wir zunächst eine explorative Pilot-Studie durchgeführt, um das Feld abzustecken und die Grundbedingungen auf Vereinbarkeit zu überprüfen. Eine große Hoffnung war es, da die Arbeitgeberverbände eine so starke Rolle innehaben und für viele Mitgliedsbetriebe auch die Lohnverrechnung machen, die entsprechenden Daten von diesen erhalten zu können – damit hätten wir Daten in einheitlicher Form gehabt, die zwar weniger detailliert zu einigen Aspekten gewesen wären, aber dafür eine gute Vergleichbarkeit geliefert hätten. Leider verfügen die Verbände nicht über diese Daten beziehungsweise über diese Aufschlüsselung.

Auch ohne die Befragungsergebnisse auf flächendeckender Basis lassen sich Aussagen zum Thema Kosten und Nutzen der Lehre, Ausbildungsmotivation und -hemmnisse treffen. Wichtig ist hier im Kopf zu behalten, dass die Studie keine repräsentativen Ergebnisse liefern kann, sondern in erster Linie einen qualitativen Einblick in die Realität der Lehrbetriebe liefert.

Zunächst haben wir die Realität der Lehre aktuell und in den letzten Jahren in Zahlen in Südtirol betrachtet. Bei den Studien in den deutschsprachigen Nachbarregionen waren ziemlich große Unterschiede zwischen Männern und Frauen festgestellt worden, weshalb wir das Thema gern auch für Südtirol aufgreifen wollten. Auch das Alter der Lehrlinge ist mit der zunehmenden Popularität der B-Lehre gegenüber der A-Lehre natürlich in Bewegung. In Südtirol gibt es auch noch einen räumlichen Effekt, den man beachten muss, nämlich den von städtischen und ländlichen Gebieten. Dieser spiegelt auch ein Stück weit die Trennung durch die Sprachgruppen und die entsprechende Kultur wider: deutsch- und ladinischsprachige Betriebe sind insgesamt wesentlich bildungsaffiner; diese sind vor allem im ländlichen Raum anzutreffen. Italienischsprachige Betriebe gibt es vor allem in den Städten, und diese haben traditionell – nicht nur in Südtirol – einen geringeren Bezug zur dualen Ausbildung.

Auf der qualitativen Seite wollten wir besonders die unterschiedlichen Perspektiven der Betriebe verschiedener Branchen hören. Von Anfang an hatten wir die Vermutung, dass Lehre nicht gleich Lehre sein würde – je nach Beruf und Anforderungen unterscheiden sich die Auswirkungen auf den Betrieb, unabhängig von seiner sonstigen Struktur, gravierend, einfach aufgrund der faktischen Gegebenheiten. Um zu beleuchten, wie unterschiedlich die Belastungen und auch die Nutzen durch die Lehrlingsausbildung sein kann, haben wir, unter anderem auf Empfehlung seitens der Verbände, unterschiedliche Betriebsinhaber und Geschäftsführer zu ihren Einschätzungen und Erfahrungen mit der Lehre befragt.

Auch mit den Arbeitgeberverbänden selbst, dem Amt für Lehrlingswesen und den Gewerkschaften haben wir Interviews geführt und ihre Einschätzung eingeholt. Es ist besonders interessant, wo die Aussagen voneinander abweichen und in welchen Bereichen Übereinstimmung herrscht.

6.2 Durchführung

Die Studie beruht auf der Analyse von Verwaltungsdaten sowie der Erhebung und Auswertung qualitativer Daten.

Quantitative Analyse. Vom Amt für Arbeitsmarktbeobachtung erhielt das Forscherteam betriebsbezogene anonymisierte Daten. Die Identität der einzelnen Betriebe ist nicht bekannt, die Firmennamen sind kodiert. Enthalten sind die Merkmale Anzahl der Mitarbeiter, Anzahl der Lehrlinge (differenziert nach A und B), räumliche Verteilung und wirtschaftliche Tätigkeit (ATECO). Es handelt sich um Jahresdaten für den Zeitraum 2005 bis 2015. Diese wurden nach strukturellen Merkmalen für die einzelnen Branchen untersucht. Da die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle bereits in diversen Publikationen den Verbleib der Lehrlinge in den Ausbildungsbranchen ausgewertet hat, wurde dieser Aspekt nicht neu ausgewertet. Für eine zukünftige Analyse wäre es weiterhin von Interesse, wie hoch der Verbleib eines Lehrlings im Betrieb ist und auch, wie sich die Lehre B im Einzelnen auswirkt: Wechseln mehr Betriebe von A nach B oder wird die B-Lehre von ganz anderen Betrieben angeboten, die nie traditionelle Lehrlinge ausgebildet haben?

Qualitative Analyse. Für die Interviews wurde ein halbstrukturierter Fragebogen verwendet. Die beiden Interviewer haben sich bemüht, keine suggestiven Fragen zu stellen (sogenanntes „Priming“) und die Themenfelder nur ganz allgemein zu eröffnen, statt den Gesprächspartnern unsere Vermutungen zu suggerieren.

Die Interviews wurden in 13 Fällen persönlich und in 7 Fällen schriftlich geführt. Die persönlichen Interviews wurden im Zeitraum zwischen Oktober 2016 und Januar 2017 geführt. Die meisten Interviews wurden von beiden Forschern gemeinsam geführt, in Einzelfällen waren es Einzelinterviews. Zumeist sind einzelne Gesprächspartner interviewt worden, manchmal waren es kleine Gruppen, vor allem bei den Verbänden. Die Personen waren im Fall der Betriebe entweder die Betriebsinhaber oder Geschäftsführer, im Fall der Verbände benannte interne Experten. Wenngleich wir bewusst italienische Gesprächspartner interviewt haben, dominieren die Interviews in deutscher Sprache. Alle Interviews wurden aufgezeichnet.

Für die Auswertung der Interviews wurde die sozialwissenschaftliche Textanalyse-Software MaxQDA verwendet. Diese erlaubt als ersten Schritt eine Klassifizierung der Interviews anhand ausgewählter Merkmale (z. B. Rolle|Funktion des Interviewpartners, Branche). Der zweite Schritt war die Kodierung der Interviews. Der zentrale Schritt für die Auswertung der Interviews war die Entwicklung des Kategoriensystems innerhalb einer Struktur von eindeutigen Überbegriffen. Die Erstellung des Kategoriensystems erfolgte zunächst deduktiv vom Leitfaden ausgehend, bei einer Reihe von Fragestellungen auch induktiv aus den Aussagen der Befragten. Dadurch ist sowohl der Konnex zu den Forschungsfragen gewährleistet als auch der Einbezug der gesamten Bandbreite an Inhalten aus den Gesprächen. Die Zuordnung von Textpassagen zu den entsprechenden Kodizes war der letzte Schritt im Auswertungsprozess, der durch die Verwendung der Analysesoftware transparent und somit nachprüfbar ist. Im Kapitel 3 werden die Textpassagen inhaltlich geordnet dargestellt, interpretiert und mit den entsprechenden Zitaten versehen. Die Darstellungsform der Zitate gibt in anonymer Form den/die Interviewten sowie die Passage an. Die Zitate werden im Wesentlichen unverändert wiedergegeben. Wo für die Verständlichkeit wichtig, wurden sprachliche Korrekturen durchgeführt. Auslassungen und eigene Einfügungen wurden mit eckigen Klammern gekennzeichnet. Zur Kennzeichnung und Einordnung der Zitate wurden folgende Angaben benützt: Experte/in [Funktion], Betrieb, Gewerkschaft. Nähere Angaben finden sich in der Tabelle 4. Die letzte Zahl referiert den Absatz in der Interviewtranskription. Die sieben Interviews mit Gewerkschaften wurden im Juli 2017 schriftlich geführt und betreffen spezifische Aspekte des Lehrverhältnisses.

Abbildung 15

Teile der Studie und eingesetzte Methoden



© AFI 2017

Die Auswahl der Betriebe erfolgte zu einem gewissen Grad zufällig. Es wurde eine Vorauswahl infrage kommender Betriebe getroffen und diese zunächst per E-Mail kontaktiert. Bei Interesse wurde ein Termin vereinbart. Die Antwortquote war hoch, was in sich ja schon etwas sagt: nämlich, dass die Betriebe, die ausbilden, sehr engagiert sind und zu diesem Thema gern etwas sagen möchten.

6.3 Reichweite der Studie

Es war den Studienautoren von Anfang an bewusst, dass keine repräsentative Abdeckung erzielt werden konnte. Trotzdem war wichtig, alle möglichen Fälle und Gruppen zu Wort kommen zu lassen, um ein zumindest einigermaßen ausgewogenes Bild zeichnen zu können. Die Interviews mit den Arbeitgeberverbänden waren zunächst als Pilot-Interviews gedacht, um grundsätzlich einen Überblick zu verschaffen und die folgenden Aussagen der Betriebe besser einordnen zu können. Außerdem war damit die Hoffnung verbunden, von den Verbänden auch auf besonders interessante oder relevante Betriebe unter ihren Mitgliedern hingewiesen zu werden. Das hat aus organisatorischen Gründen nicht wie gewünscht funktioniert: Zum Teil war es sehr schwierig, mit den Verbänden ein Interview zu organisieren. Oft haben dafür aber die Betriebe selbst interessante Hinweise gegeben auf andere Betriebe oder Interviewpartner, sodass die Schwierigkeiten insgesamt überschaubar blieben. Die Bereitschaft zu Interviews war sehr hoch, allerdings war es nicht möglich, italienischsprachige Ausbildungsbetriebe zu finden und insgesamt Betriebe, die der Lehre offen kritisch gegenüberstehen und nicht ausbilden – obwohl es von anderen Betrieben oft erwähnt wird, dass es davon viele gibt.

7. Bibliografie

- AFI/Lieser, Johanna/Pramstrahler, Werner* (2016). Warum Betriebe ausbilden, Newsletter, Bozen: AFI | Arbeitsförderungsinstitut, abrufbar unter: <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2016-06-07-Zoom-Lehrlingswesen-DEF.pdf> (letzter Zugriff: 18.4.2017)
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung / Benelli, Thomas* (2017a). Die zeitliche Entwicklung der Lehrbetriebe, Newsletter Arbeitsmarktnews 1/2017, Bozen:, abrufbar unter: http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarkt-news.asp?641_action=300&641_image_id=431326 (letzter Zugriff: 18.4.2017)
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung / Benelli, Thomas* (2017b). Zwei Jahre Lehrlingspakt, Newsletter Arbeitsmarktnews 8/2017, Bozen: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, abrufbar unter: http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarkt-news.asp?641_action=300&641_image_id=457018
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung/Niedermair, Walter* (2016). Lehrlingspakt 2015-2018: Eine erste Bilanz, Newsletter Arbeitsmarktnews 5/2016, Bozen: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, abrufbar unter: http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarkt-news.asp?641_action=300&641_image_id=408246 (letzter Zugriff: 19.4.2017)
- BIS, Department for Business, Innovation &* (2012). Employer Investment in Apprenticeships and Workplace Learning: The Fifth Net Benefits of Training to Employers Study, London, abrufbar unter: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32306/12-814-employer-investment-in-apprenticeships-fifth-net-benefits-study.pdf (letzter Zugriff: 20.4.2017)
- Ebbinghaus, Margit/Gerhards, Christian* (2013). Betriebliche Flexibilität beim Qualifikationsprofil von Ausbildungsanfängern bei Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen, in: *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler*, Vol. Nr. 2013/2 (2013), 16, abrufbar unter: <http://youngscientist.roedenbeck.net/wp-content/uploads/ZfN-2013-2-20.pdf> (letzter Zugriff: 22.4.2017)
- Eberhard, Verena/Ulrich, Joachim Gerd* (2017). Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl?, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Vol. 4 | 2017, 19–23, abrufbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8386> (letzter Zugriff: 15.8.2017)
- Gonon, Philipp* (2017). Renaissance der dualen Berufsbildung durch Modernisierung, in: Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz, W. Bertelsmann Verlag, 44–60, abrufbar unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51345> (letzter Zugriff: 4.5.2017)
- Jansen, Anika/Pfeifer, Harald/Schönfeld, Gudrun/Wenzelmann, Felix* (2015). Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert–Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13, in: *Forschung und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (1/2015)*. Bonn, abrufbar unter: https://m.vwbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Bildung/2015/Downloads/BiBB-Report_1-2015_Ausbildung.pdf (letzter Zugriff: 18.4.2017)
- Lachmayr, Norbert* (2017). Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitätsdiskurs beruflicher Lernprozesse, in: Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz, W. Bertelsmann Verlag, 241–252, abrufbar unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51361> (letzter Zugriff: 4.5.2017)

- Lassnigg*, Lorenz (2016). „Duale“ oder „dualistische“ Berufsbildung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede Österreich-Schweiz-Deutschland, in: Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2016,
- Muehlemann*, Samuel/*Wolter*, Stefan C. (2013). Analytical Report for the European Commission prepared by the European Expert Network on Economics of Education (EENEE), abrufbar unter: http://ifo-institut.net/de/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR16.pdf (letzter Zugriff: 22.4.2017)
- Pahnke*, André/*Große*, Jutta/*Kay*, Rosemarie/*Brink*, Siegrun (2014). Die Ausbildungsbe- teiligung von Kleinstbetrieben, IfM-Materialien, Institut für Mittelstandsfor- schung (IfM) Bonn, abrufbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/104635> (letzter Zugriff: 19.4.2017)
- Schlögel*, Peter/*Mayerl*, Martin (2016). Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der be- trieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG): Zentrale Ergebnisse einer Evaluierung im Auftrag des bmwfw, Österreichisches Institut für Berufsbil- dungsforschung, abrufbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/156352> (letzter Zugriff: 18.4.2017)
- Schlögl*, Peter/*Mayerl*, Martin (2017). Kosten und Nutzen der Lehrausbildung-neue Er- gebnisse für Österreich und eine Gegenüberstellung für die deutschsprachigen Länder, in: Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz, W. Bertels- mann Verlag, 201–213, abrufbar unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51358> (letzter Zugriff: 4.5.2017)
- Schönfeld*, Gudrun/*Wenzelmann*, Felix/*Dionisius*, Regina/*Pfeifer*, Harald/et al. (2010). Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung *Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hrsg.); Bielefeld: Bertelsmann
- Strupler*, Mirjam/*Wolter*, Stefan C. (2012). Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte - auch für die Betriebe: Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehr- lingsausbildung aus der Sicht der Betriebe 1. Aufl., Zürich: Rüegger
- Tillmann*, Frank/*Schaub*, Günther/*Lex*, Tilli/*Kuhnke*, Ralf/et al. (2014). Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen, Bonn, abrufbar unter: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_17.pdf (letzter Zu- griff: 15.8.2017)
- Woll*, Artur zitierfähige URL (/Archiv/2018/akerlof-v8.html) für Akerlof (Version: 8), in: *Stichwort Akerlof*, abrufbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Ar- chiv/2018/akerlof-v8.html> (letzter Zugriff: 22.4.2017)