

Die Lehrlingsausbildung kann Firmen und Auszubildenden gleichzeitig nützen

Stefan C. Wolter (Universität Bern – stefan.wolter@vwi.unibe.ch)

Obwohl Auszubildende einen reibungslosen Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt genießen und effektiv dazu beitragen, Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren, zögern viele Arbeitgeber, Ausbildungsplätze bereitzustellen, weil sie befürchten, die Ausbildungskosten nicht tragen zu können. Jüngste empirische Ergebnisse zeigen eindeutig, dass diese Angst für viele Firmen nicht gerechtfertigt ist, da die Lehrlingsausbildung sich oft schon kurzfristig auszahlen kann.

[Übersetzt aus dem Englischen von Ruth Maria Schueler.]

Es wird allgemein anerkannt, dass die Lehrlingsausbildung Schulabgänger mit den Fähigkeiten ausstattet, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind – und damit die Wahrscheinlichkeit eines reibungslosen Übergangs in das Arbeitsleben erhöht. Dennoch hat sich diese Form der Ausbildung in vielen europäischen Ländern bis heute noch nicht durchgesetzt. Ein besonderer Grund für das niedrige Angebot an Lehrstellen ist die Angst der Arbeitgeber, dass das Angebot von Ausbildungsplätzen mit einer umfangreichen Nettoinvestition verbunden ist, die sich nicht auszahlt, wenn ein Auszubildender anschließend zu einem anderen Arbeitgeber wechselt.

DER NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN

Einen Ausbildungsplatz anzubieten, kann einem Arbeitgeber in dreierlei Hinsicht nützen: Erstens kann der Wert des produktiven Beitrags, den ein Auszubildender während seiner (Teilzeit-) Arbeit im Ausbildungsbetrieb zusteuert, bereits die Kosten der Firma für die Lehrstelle (wie Material, Infrastrukturkosten und Löhne für Ausbilder und Auszubildende) ausgleichen.

Zweitens kann ein Unternehmen die Ausbildung als eine Art Selektionsfilter benutzen, um die talentiertesten und motiviertesten Auszubildenden zu identifizieren. Obwohl der Ausbildungsvertrag mit dem Ende der Ausbildung endet, kann die Firma immer einen Arbeitsvertrag für die geeignetsten Individuen anbieten (basierend auf dem überlegenen Wissen über die Eignung der Auszubildenden, welche für andere Firmen nicht ersichtlich ist).

Drittens kann ein Unternehmen Auszubildenden spezifische Fähigkeiten vermitteln, die den besonderen Anforderungen des Betriebes entsprechen. Dies stellt in Zeiten von Fachkräftemangel in vielen Sektoren, welcher eine Besetzung freier Stellen mit Arbeitskräften aus dem externen Arbeitsmarkt deutlich erschwert, einen Vorteil von wachsender Bedeutung dar. Eine über den externen Arbeitsmarkt

angestellte Arbeitskraft muss in einer Anpassungsphase zunächst noch spezifische Fähigkeiten erwerben, was anfangs die Produktivität eines neuen Mitarbeiters einschränkt. In vielen Fällen sind diese Einstellungskosten wesentlich höher als die Nettoinvestitionen für die Ausbildung eines Lehrlings. Allerdings variiert die relative Bedeutung dieser drei Arten von Nutzen für Unternehmen aus einer Lehrlingsausbildung über Firmen, Sektoren, Beschäftigungen hinweg - und sogar zwischen Ländern, da Unterschiede in Arbeitsmarktbestimmungen den Fokus von langfristigen Betrachtungen zu kurzfristigen Zielen hin verschieben können.

GEWINNBRINGENDE LEHRLINGSAUSBILDUNG IST IN DEREGULIERTEN ARBEITSMÄRKTEN MÖGLICH

In deregulierten Arbeitsmärkten sind ausbildende Firmen dem hohen Risiko ausgesetzt, ihre Investitionen in die Ausbildung zu verlieren, da Auszubildende relativ leicht von einem Unternehmen zum anderen wechseln können. Somit vermindert sich der Vorteil durch den Selektionsfilter hinsichtlich der Lehrlingsausbildung, wenn andere Firmen problemlos Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt einstellen und diejenigen entlassen können, die sich als schlechte Partie herausgestellt haben. In einem solchen Umfeld müssen sich Ausbildungsbetriebe darauf verlassen können, ihre Ausgaben durch den Wert der Produktivität des Auszubildenden während der Ausbildung decken zu können.

Kosten-Nutzen-Berechnungen für Schweizer Unternehmen, die in einem relativ flexiblen Arbeitsmarkt-Umfeld tätig sind, zeigen systematisch für die letzten zehn Jahre, dass ein durchschnittliches Unternehmen seine Ausbildungsinvestitionen schon zum Ende der Ausbildung wieder gutgemacht hat (s. Abbildung). In einem typischen Schweizer Ausbildungsbetrieb übersteigt der produktive Beitrag eines Auszubildenden die Ausbildungskosten (inklusive des Lohns

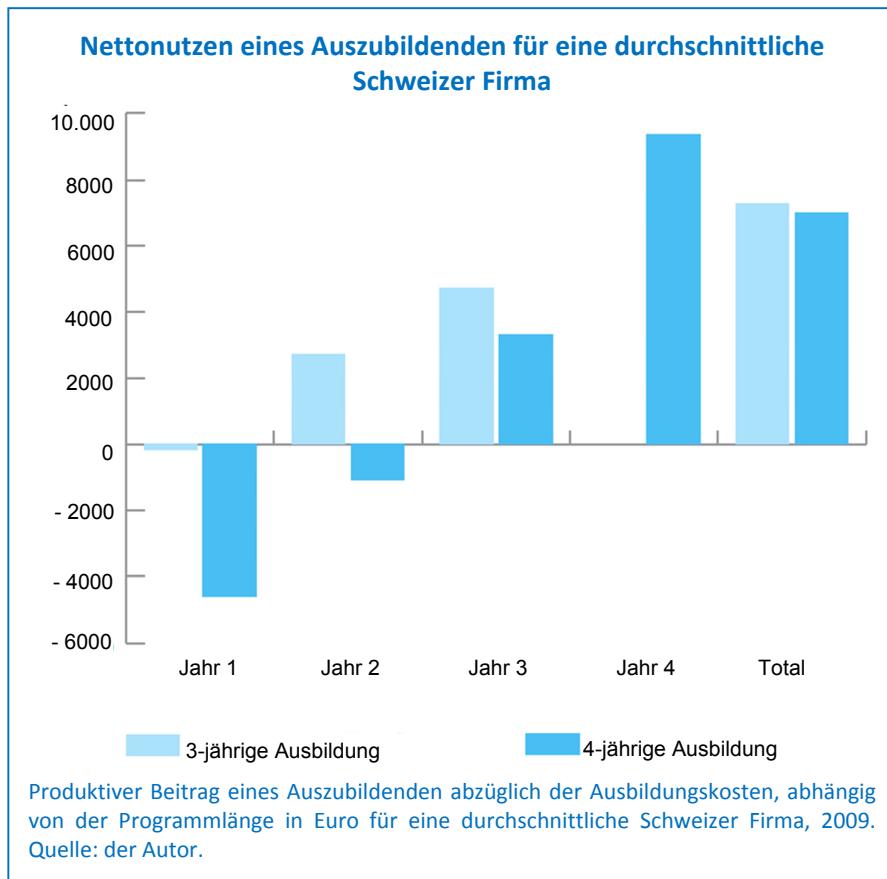
des Auszubildenden) um mehr als 6.000 Euro pro Ausbildungsplatz. Damit Unternehmen kurzfristig einen solchen Nettotonutzen erreichen, sind eine frühzeitige Einbindung der Auszubildenden in produktive Arbeitsprozesse und niedrigere Löhne von Auszubildenden im Verhältnis zu den Löhnen qualifizierter Arbeitskräfte unabdingbar.

In Deutschland - dem einzigen anderen Land, in dem ähnliche Kosten-Nutzen-Analysen durchgeführt wurden - ist der durchschnittliche Ausbildungsbetrieb bereit, Nettokosten während der Ausbildungsphase zu tragen, da Regulierungen am Arbeitsmarkt nach der Ausbildung zum entsprechenden Nutzen führen. Mit der Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarktes haben Ausbildungsbetriebe Änderungen in den Ausbildungspraktiken umgesetzt und binden Auszubildende deutlich stärker in den produktiven Arbeitsprozess ein. Diese Veränderung hin zu einer stärker produktionsorientierten Ausbildungspraxis hat zu wesentlich niedrigeren Nettokosten von Ausbildungen geführt.

SCHLÜSSELBESTANDTEILE FÜR EINE WIN-WIN-SITUATION

Wenn Arbeit und niedrige Bezahlung aus Unternehmenssicht grundlegend für eine profitable Bereitstellung von Ausbildung sind, worin bestehen dann die Vorteile für die Auszubildenden? Um diese Frage zu beantworten, ist es wichtig zu verstehen, dass Firmen nicht die talentierten jungen Schulabgänger für sich gewinnen könnten, wenn sie Ausbildungen in erster Linie nur deshalb anbieten würden, um Zugang zu günstigen Arbeitskräften zu haben (da Schulabgänger sich stattdessen für Vollzeit-Schulprogramme entscheiden würden). Die Ausbeutung von Auszubildenden würde somit ein erfolgreiches Ausbildungssystem schnell zerstören.

Um eine Win-Win-Situation für Firmen und Auszubildende zu schaffen, ist es deshalb wichtig, dass zwei Bedingungen erfüllt sind. Erstens müssen produktive Aufgaben, die dem Auszubildenden zugeteilt werden, qualifizierend und eine wichtige Lerngrundlage sein. Tatsächlich zeigen erste empirische Ergebnisse, dass in deutschen Ausbildungs-



betrieben die höhere Einbindung von Auszubildenden in produktive Arbeiten die Kompetenzen der Auszubildenden über die Zeit verbessert haben.

Zweitens sollten seitens der Unternehmen hohe Investitionen in die Ausbildung das Gegenstück zu relativ niedrigen Löhnen darstellen. In der Schweiz beispielsweise tätigt ein durchschnittlicher Ausbildungsbetrieb während der innerbetrieblichen Ausbildung Investitionen in Höhe eines Drittels der Kosten für Schulstunden in einem typischen Lehrplan der Mittel- bis Oberstufe. Im Gegensatz zum Lernen in einem überfüllten Klassenraum, findet der Lernprozess hier aber meist in einer lernorientierten Einzuzu-eins-Gruppierung von Auszubildenden und ihrem Ausbilder statt.

Solange diese wesentlichen Anforderungen erfüllt sind, ist ein Auszubildender nicht länger eine günstige Arbeitskraft, sondern vielmehr ein gut bezahlter Schüler – eine Perspektive, die viele talentierte Schulabgänger ansprechen würde.

Weitere Details unter: Stefan C. Wolter, Paul Ryan, "Apprenticeship," in Eric A. Hanushek, Stephen Machin, Ludger Woessmann (Hrsg.), *Handbook of the Economics of Education*, Band 3, S. 521-576, 2011.