



Berufsbildung «Lehrmeister»

Aus Anlass der Revision des Berufsbildungsgesetzes führte das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) den KMU-Test zu der dazugehörigen Verordnung durch. Der Test zeigte nicht nur, wie die Klein- und Mittelunternehmen zum Verordnungsentwurf stehen, sondern es gingen daraus auch konkrete Vorschläge hervor, wie die Verordnung – insbesondere für die kleinste Kategorie der KMU – ausgelegt werden müsste, damit diese Firmen weiterhin Lehrstellen anbieten.

Das neue Berufsbildungsgesetz soll gemäss der Botschaft des Bundesrates eine adäquate Antwort auf den vor sich gehenden Wandel in der Arbeitswelt und der Gesellschaft geben. Die Beratung des Gesetzesentwurfs ist in beiden Kammern im Jahre 2002 abgeschlossen worden. Die Veränderungen im Gesetz wurden im Entwurf der Verordnung konkretisiert, die im Frühjahr 2003 in die Vernehmlassung geschickt wurde. Das seco hat zu diesem Entwurf einen KMU-Test durchgeführt, mit dem Ziel herauszufinden, wie die KMU auf die veränderten Anforderungen an die Lehrmeister (neu: Berufsbildungsverantwortliche) reagieren werden.

Die Optik dieses KMU-Tests ist naturgemäss diejenige der KMU. Das Hauptaugenmerk richtet sich dabei auf die Frage, ob die KMU auch dann Lehrlinge ausbilden werden, wenn die neue Verordnung Rechtskraft erlangen wird. Die Situation des Lehrmeisters, der häufig gleichzeitig auch der Firmeninhaber ist, steht im Zentrum der Abklärungen und nicht die Sicht des Lehrlings. Implizit wird davon ausgegangen, dass jede Lehrstelle ein geeignetes Bildungsangebot darstellt und jeder Lehrmeister seiner Verantwortung nachkommt.

Bei der Auswahl der Gesprächspartner für die 1–2 Stunden dauernden Tiefeninterviews haben wir versucht, die wichtigsten Lehrberufe und Branchen abzudecken. Zu diesen zählen das Gesundheitswesen für Frauen, die kaufmännischen Berufe für Frauen und Männer, die Bauwirtschaft für Männer (6000 Lehrverhältnisse), die Pharmabranche für Frauen, die Tourismusbranche für beide Geschlechter und die Informatikbranche. Zur Abrundung des Bildes haben wir einen Besuch in einem Büro für visuelle Gestaltung (Beruf des Gra-



Dr. Jiri Elias
Stv. Leiter Ressort
Wachstumspolitik und
Strukturreformen,
Staatssekretariat für
Wirtschaft (seco), Bern

fikers) und den eher seltenen Beruf des Tierpräparators gewählt. In zwei Fällen (Baumeisterverband und Tierpräparatorenverband) haben wir zudem mit den zuständigen Verbandsbeauftragten für Berufsbildung gesprochen.

Inhalt des Tests

Bei den Tiefeninterviews ging es darum, die bisher gültigen Anforderungen für die Lehrmeister den Ansprüchen gegenüberzustellen, die in der neuen Verordnung verlangt werden. Welche Auswirkungen werden die neuen Anforderungen bei den kontaktierten KMU haben? Dabei wurde in einem ersten Schritt der Ist-Zustand der Berufsbildung erfasst, um dann in einem zweiten Schritt den Konsequenzen der Veränderungen nachzugehen.

Bisherige Berufsbildung

Generell nehmen die KMU ihre Verpflichtung, Lehrlinge auszubilden, sehr ernst und unternehmen diesbezüglich grosse Anstrengungen. Zur Frage, warum die KMU Lehrlinge ausbilden, wurde in den Gesprächen in erster Linie die Sicherung der eigenen Nachfolge erwähnt. Die Praxisnähe der Berufsbildung wird immer noch als ein zentrales Element hervorgehoben. Die Absolventen der Fachschulen sind zu theoretisch ausgebildet. Wenn man geeignete Lehrlinge findet, ist die Berufslehre vielen anderen Ausbildungsarten vorzuziehen. Die Frage der Ausbildung ist eng mit dem Image und dem Ansehen der Firma verbunden. Es wird als selbstverständlich erachtet, dass man am Standort der Firma auch Lehrstellen zur Verfügung stellt. Andererseits ist es in der heutigen Zeit, die durch sinkende Geburtsraten und kleinere Klassengrössen in der Schule gekennzeichnet ist, schwierig, junge Leute für eine konventionelle Lehre zu motivieren. Aus Gründen des Prestiges möchten viele Schüler später ins Gymnasium hinüberwechseln. Die Wertschätzung der Berufe, die früher über eine Lehre erschlossen wurde, ist heute in der Tat nicht mehr in gleichem Masse gegeben.

50% der kontaktierten Lehrmeister haben die obligatorischen Kurse für Lehrmeister von einer Woche besucht, die von den Kantonen angeboten werden. Dieser Lehrmeisterkurs

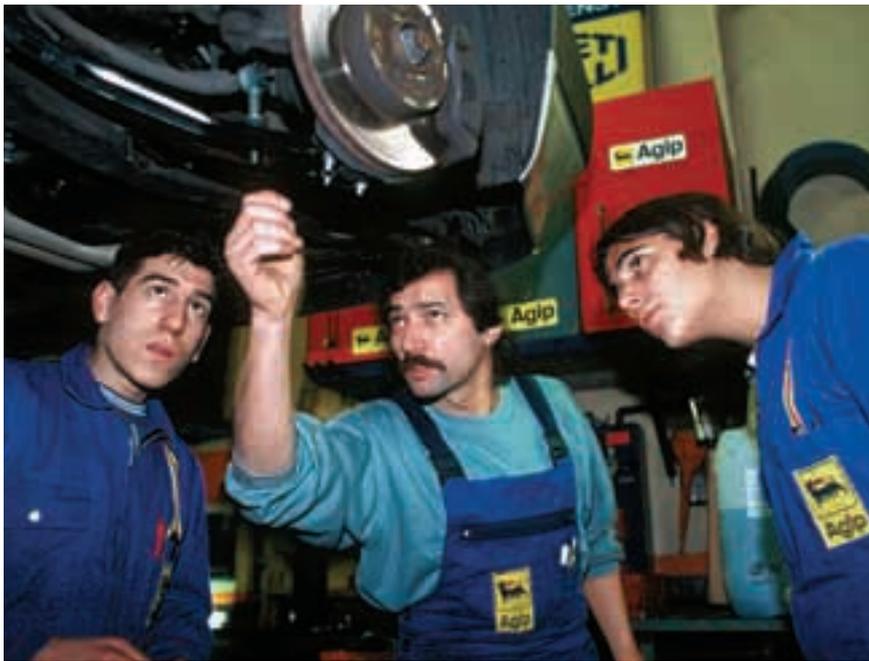


Bild: Keystone

Die dezentrale und auf freiwilliger Basis abgewickelte Form der Berufsbildung ist eine der Stärken des schweizerischen Berufsbildungssystems. Im Bild: Lehrlingsausbildung in einer Autowerkstätte in Zürich.

zusammen mit den Unterlagen des Verbandes, dem Leitfaden für die Ausbildung und den Prüfungs- und Notenreglementen bildet aus der Sicht der befragten Lehrmeister eine umfassende und sehr gute Grundlage für die Lehrlingsausbildung. Als sinnvoll würde man eine Wiederholung des Kurses – z.B. in einem zehnjährigen Rhythmus – erachten, um die neuesten pädagogischen Erkenntnisse zu erwerben oder alte wieder aufzufrischen. Positiv gewürdigt wurden auch branchenübergreifende Kontakte.

Die anderen 50% der kontaktierten Lehrmeister waren bereits Lehrmeister, bevor die Verordnung in Kraft trat, welche den einwöchigen Kurs obligatorisch erklärt hat, oder sie waren als Berufsprüfer vom Kurs dispensiert. Als nützlich wurden vor allem Verbandskurse beurteilt, in welchen sehr brauchbare Hinweise vermittelt wurden, z.B. bezüglich der Benotung und Qualifizierung des Lehrlings. Kurse mit branchenübergreifenden Teilnehmerkreisen würden weniger bringen als berufsspezifische Kurse, meinten diese Gesprächspartner.

Diskussion zu Einzelthemen im Entwurf der neuen Verordnung

Anforderungen an die Lehrmeister

Gemäss dem Entwurf der neuen Verordnung wird jemand als Berufsbildner anerkannt, wenn er über zwei Jahre Berufspraxis verfügt und 100 Stunden Qualifikation vorweisen kann (40 Stunden Kursbesuch +60 Stunden Umsetzen von Vorschriften und Lehrgängen). Diese Verschärfung der Anforderungen (heute ist allein der Besuch des Kurses von 40 Stunden obligatorisch) wird von 50% der besuchten Firmen mehr oder weniger kate-

gorisch abgelehnt. Es handelt sich dabei um Firmen mit zehn oder weniger Beschäftigten, in welchen der Firmeninhaber gleichzeitig der Lehrmeister ist. Bemängelt werden die 60 Stunden Einsatz, die man zusätzlich belegen muss. Dies kann für den Firmeninhaber nur «nach dem Feierabend oder an den Wochenenden» geleistet werden, denn während der Arbeitszeit würde daraus ein Verdienstausschlag entstehen. Auf die Frage nach möglichen Reaktionen auf diese zusätzlichen Anforderungen (Kostenfolgen, betriebliche Massnahmen usw.) wurde geantwortet, einzig das Aufhören mit der Ausbildung werde in Frage kommen.

Andere Antworten von grösseren KMU (20 und mehr Beschäftigte) fielen moderat und befürwortend aus. Bereits heute – so wurde gesagt – beanspruche die Ausbildung der Lehrlinge mehrere Stunden pro Woche für prozessorientierte Konzepte, Ablaufplanung, Projektorganisation usw. Diese bereits jetzt schon anfallenden Tätigkeiten werden inskünftig als ein Teil der 60 Stunden Qualifikation bzw. Umsetzung des Wissens betrachtet und dementsprechend angerechnet. Von solchen Firmen wird diese Anforderung also eher als «Papiertiger» betrachtet, als dass wirklich von einer neuen Aufgabe gesprochen werden könnte.

Es wird jedoch von allen Gesprächspartnern – auch den grösseren KMU – eingeräumt, dass kleine Firmen (bis ca. 10 Beschäftigte), in denen der Firmeninhaber gleichzeitig der Personalchef, der Lehrmeister, der Buchhalter usw. ist, mit dieser Vorschrift Probleme haben werden, namentlich wenn schriftliche Nachweise verlangt würden. Der Chef werde kaum noch zusätzliche Arbeitsstunden einsetzen können und die Ausbildungstätigkeit wahrscheinlich aufgeben.

Weiterbildung der Lehrmeister

Im Entwurf der neuen Verordnung werden die Lehrmeister verpflichtet, sich regelmässig weiterzubilden. Wie werden die KMU darauf reagieren? Aus den Antworten geht hervor, dass Weiterbildung primär als eine Angelegenheit des Einzelnen betrachtet wird. Wer sich weiterbilden möchte, sollte dies tun, und zwar auch im Hinblick darauf, seine Marktchancen zu erhöhen. Jeder, der Freude an der Ausbildung der jungen Generation hat, wird sich aus eigenem Antrieb weiterbilden. Der Staat sollte jedoch keinen Zwang ausüben. Von den grösseren KMU wird eine regelmässige Weiterbildung als sinnvoll bezeichnet, immer unter der Annahme, dass die Firma die Weiterbildung finanziell trägt und später auch honoriert. Der hierbei gemachte Vorschlag ging in die Richtung einer Wiederholung der «Lehrmeisterkurse», z.B. alle zehn Jahre. Damit wäre sichergestellt, dass die

Lehrmeister sich die neuesten Erkenntnisse der Pädagogik aneignen können; der Anforderung eines «Updates» wäre damit Genüge getan.

Neue Aufgaben für die Lehrmeister

Neu sollen die Lehrmeister auch explizit Aufgaben der beruflichen Sozialisation, der Nachhaltigkeit, der Berufsethik, der Multikulturalität usw. wahrnehmen. Dies wird in einem Artikel der neuen Verordnung festgeschrieben. Wie werden die KMU diese Anforderungen erfüllen? Diesbezüglich wurde argumentiert, dass solche Anforderungen in den Bereich der Ideologie gehörten. Die Berufsbildung soll Fachbildung vermitteln und nicht verpolitisiert werden. Solche Anforderungen führten in Richtung einer vermehrten «Theoretisierung» der Berufsbildung; sie brächten «unsere Vorteile» ins Schwanken, wurde geltend gemacht. Die Stärke der bisherigen Berufsbildung sei gerade ihre praktische Ausrichtung. Mehrfach wurde bei der Diskussion dieser Themen erwähnt, dass die Verfasser der Verordnung eigentliche Aufgaben des Elternhauses und der Schule immer mehr an die Lehrmeister delegieren möchten. Mit Schlagworten wie Nachhaltigkeit haben viele Berufsleute kaum etwas gemein: Dies seien schöne Konzepte für die Medien und für die öffentlichen Verwaltungen.

Aufgabendelegation an neue Eidg. Expertenkommission für Berufsbildungsverantwortliche

Gemäss dem Verordnungsentwurf sollen einzelne Kompetenzen (z.B. Inhalte der Berufsbildung, Diplomanerkennung) an eine noch zu gründende Eidg. Kommission für Berufsbildungsverantwortliche delegiert werden. Wie beurteilen die KMU diesen Schritt? Die Antworten der Mehrheit der Gesprächsteilnehmer zeigen, dass der Einfluss des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) oder der fachfremden, vielfach nach politischen Kriterien zusammengesetzten Expertenkommissionen als unverhältnismässig gross, ja sogar als «systemuntergrabend» betrachtet wird. Mehrere Lehrmeister haben die Nützlichkeit ihrer persönlichen Beziehungen zu den kantonalen Behörden hervorgehoben. Auch im Verband habe man bekannte Ansprechpersonen. Man solle die Kompetenzen doch bei diesen bewährten Stellen lassen und nicht nach Bern delegieren. Kantonale Behörden und der Verband seien viel näher an der Front und würden die Anliegen der Beteiligten kennen. Als Bundesaufgabe wurde hingegen das Anliegen postuliert, dass die Lehrmeister einheitlich in der ganzen Schweiz anerkannt würden und einmal erworbene Diplome in der ganzen Schweiz gelten sollten.

Auswirkungen der Verordnung auf die Schaffung von Lehrstellen durch die KMU

Die Antworten zeigen: Eine wichtige Herausforderung für unsere Berufsbildung wird sich bei einigen Branchen durch die Realisierung der Personenfreizügigkeit mit der EU ergeben. Wenn man gute Berufsleute aus dem Ausland rekrutieren könne, die per Saldo weniger kosten als der Lehrling, so werde man auf die Ausbildung des eigenen Nachwuchses verzichten. Die Arbeitskräfte aus den Grenzregionen sowie Praktikanten und angelernte Arbeitskräfte würden – so wurde gesagt – dann vermehrt die Lehrlinge verdrängen, wenn der Staat die Ausbildung des eigenen Nachwuchses durch höhere Anforderungen an die Berufsbildung unattraktiv machte. Diese Konkurrenzbeziehung zwischen der Berufslehre und der Personenfreizügigkeit ist den staatlichen Stellen offenbar entgangen. Je weniger Lehrplätze angeboten werden, desto mehr wird jedoch der politische Ruf kommen, die Unternehmen zu verpflichten, eine bestimmte Anzahl von Ausbildungsstellen anzubieten oder Beiträge für Ausbildungspools zu entrichten.

Die Berufsausbildung wird mit der Einführung von neuen Technologien ohnehin immer kostspieliger. Wenn das Unternehmen schon Investitionen für eine Lehrstelle auf sich nimmt, muss der Lehrling auch einen entsprechenden Nutzen für den Betrieb erbringen. Müssten Lehrmeister auch noch betriebsfremde Aufgaben auf sich nehmen, werde die Ausbildung zu einem «Verlustgeschäft». Auch hier wurde betont, dass der Weg zu einer Verstaatlichung der Berufsbildung nicht mehr weit sei, falls die kleinen KMU nicht mehr in der Lage sein sollten, ihre eigentlichen Aufgaben wahrzunehmen.

Auswirkungen in den Berggebieten

Bei den Besuchen in den Berggebieten wurde von den Verantwortlichen mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass der Trend zu immer mehr einheitlichen Lösungen die Randregionen beeinträchtige. Die Zusammenlegung der Schulen in den Zentren mag zwar unter dem Aspekt der Kosteneinsparungen sinnvoll sein. Dies werde indes dazu führen, dass die Lehrlinge dann noch vermehrt in die grossen Agglomerationen abwandern werden.

Beurteilung der neuen Verordnung – Schlussfolgerungen aus dem KMU-Test

Die bewährte duale Berufsbildung, die während Jahrzehnten als Modell für viele gegolten hat, wird schrittweise verändert. Die Meinungen über die Richtung der Veränderung, über die Kompetenzverteilung und namentlich über die zukünftige Finanzierung

der Berufsbildung gehen relativ weit auseinander. Im vorherigen, deskriptiven Teil haben wir die uns mitgeteilten Meinungen der besuchten Lehrmeister wiedergegeben. Im Folgenden formulieren wir drei generelle Hypothesen, die sich aufgrund der geführten Gespräche herauskristallisiert haben.

Arbeitshypothese 1: Die Auswirkungen der gesteigerten Anforderungen an die Lehre sind grössenabhängig

Als relativ am sichersten hat sich die Dimension der Grössenordnung bestätigt. Die *Arbeitshypothese 1* lautet wie folgt: *Je höher die staatlichen Anforderungen an die Lehrmeister sind, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass die kleinen Unternehmen (definiert als Betriebe bis 10 Beschäftigte, in welchen der Geschäftsinhaber auch der Lehrmeister ist) sich tendenziell aus der Berufsbildung zurückziehen werden.* 88% aller Unternehmen in der Schweiz befinden sich in dieser Grössenklasse. Rund 26% aller Beschäftigten arbeiten in den Firmen dieser Kategorie, und 30% aller Lehrlinge absolvieren ihre Lehre in solchen Betrieben.

Arbeitshypothese 2: Die Auswirkungen sind regionenabhängig

Was die Berggebiete betrifft, so gilt die *Arbeitshypothese 2*: *Je mehr die Berufsbildung verschult und aus Kostengründen auf wenige Standorte konzentriert wird, desto schneller werden die Lehrlinge aus den Berggebieten abwandern. Damit wird sich auch das Angebot an Lehrstellen in den Bergregionen tendenziell verringern. Es braucht dezentralisierte Schulungsräume anstelle von zentralisierten Lehrwerkstätten.*

Arbeitshypothese 3: Die Personenfreizügigkeit mit der EU verändert die Attraktivität der Lehre

Die erhöhten Anforderungen an die Berufslehre kumulieren sich mit den Auswirkungen der Annäherung an die EU; durch beide Tendenzen werden die einheimischen Lehrlinge einem intensiveren Wettbewerb ausgesetzt. Die *Arbeitshypothese 3* lautet: *Die Möglichkeit, billigere, kostenfrei ausgebildete Arbeitskräfte in der EU zu rekrutieren, steht in einem Konkurrenzverhältnis (Trade-off-Beziehung) zu der mit höheren Anforderungen belasteten eigenen Ausbildung des Nachwuchses. Daraus leitet sich die Notwendigkeit ab, Rentabilitätsberechnungen für die einzelnen Berufskategorien einzuführen.*

Aus der Sicht des Autors besteht in der Berufsbildung die Gefahr einer immer stärkeren *Interventionsspirale*; diese kann wie folgt ablaufen: Die Anforderungen im System der Berufsbildung werden sukzessive erhöht. Das führt in der Folge zum Rückzug vieler bisheriger Akteure. Diese Tatsache nimmt man

wiederum zum Anlass, um das Versagen der bisherigen Akteure zu dokumentieren und neue Interventionen zu beantragen (Beispiel: Subventionierung von Verbänden von Lehrbetrieben, weil das einzelne Unternehmen den Ausbildungsstoff nicht mehr alleine integral vermitteln kann). Auf diese Art und Weise wird die Interventionsspirale ständig erhöht, die Kompetenzen werden immer mehr auf die staatlichen Stellen verlagert und das Subventionsvolumen vergrössert. Statt auf freiwilliger und dezentraler Basis wird die Berufsbildung schrittweise in ein anderes System umgewandelt, in welchem Zwangsobligatorien (Branchenpools, in welche alle einzahlen müssen und aus welchen die zentralen Lehrwerkstätten finanziert werden) und Bundessubventionen dominieren und nach politischen Kriterien zusammengesetzte Expertenkommissionen einen bestimmenden Einfluss ausüben werden.

Diskussion im KMU-Forum

Von Seiten des KMU-Forums werden die folgenden wichtigen Punkte hervorgehoben:

- Das Forum legt Wert auf eine hochwertige Ausbildung während der Lehre. Dies bedingt auch gewisse Anforderungen an die Lehrmeister.
- Die Lehre ist je nach den Voraussetzungen, welche die Auszubildenden mitbringen, unterschiedlich auszugestalten: Neben hochqualitativen Lehrgängen (z.B. für den Polymechaniker) braucht es auch Möglichkeiten für einfachere Berufslehren, welche sich dennoch über der Anlehre (im neuen Gesetz «berufspraktische Bildung») ansiedeln.
- Soll in allen Kategorien ein genügendes Angebot an Lehrstellen gewährleistet werden, so liegt es in erster Linie an den Verbänden, massgeschneiderte Lösungen zu finden und in die Praxis umzusetzen. Die Verbände sollten bei der Festlegung der Form des Nachweises für die 100 vorgeschriebenen Stunden oder bei der Weiterbildung eine gewisse Gestaltungsfreiheit erhalten, beispielsweise auch, um bei den 100 Stunden je nach Betriebsgrösse unterschiedliche Lösungen umzusetzen, damit auch die kleinsten KMU weiterhin ihre Ausbildungstätigkeit wahrnehmen können.