Kurs Frühjahr 2024

«Erfolgsmodell Schweiz»

Reelle Analysen und Einschätzungen zu Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt

Teil 3: Kooperatives Berufsbildungssystem

Ruedi Meier
Dr. oec.publ./Raumplaner ETH-Z
Bürglenstrasse 35, 3006 Bern

Feedbacks an:
ruedimeier@bluewin.ch
Mehr Infos: www.ruedimeier.ch www.energie-wende-ja.com

Mitwirkung Redaktion:
Mark Wyler
Dr. oec. HSG
Welletenstrasse 23, 5023 Biberstein

Inhalt

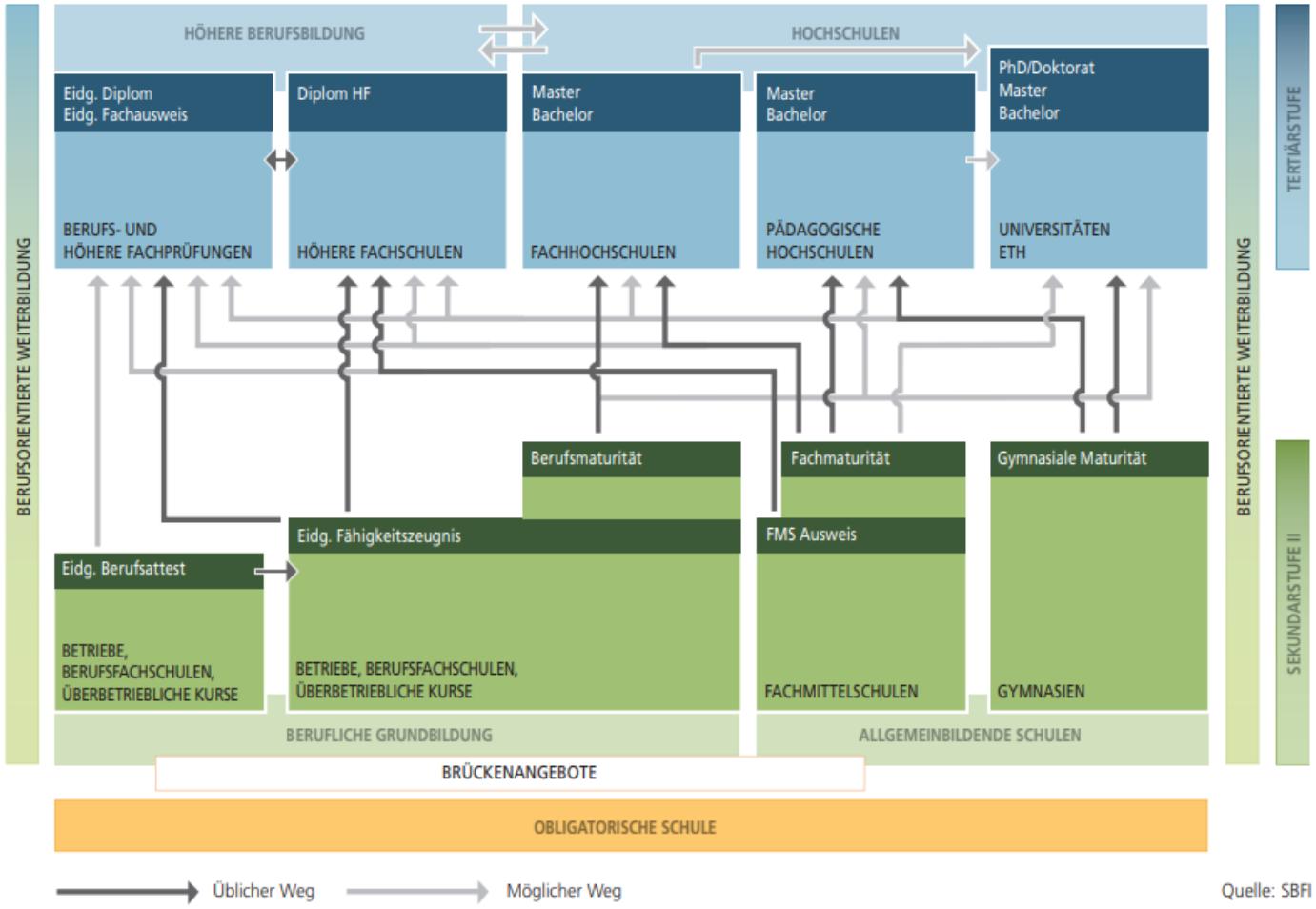
1. Das Schweizer Bildungssystem
2. Bildungsstand der Wohnbevölkerung in der Schweiz von 2011 bis 2021
3. Entwicklung Maturitätsquoten
4. Berufsbildung Schweiz: Übersicht
5. Berufsbildung Schweiz: Akteure
    - Organisationen der Arbeitswelt sind für die Berufsbildung unverzichtbar – sie sind die Motoren der Berufsbildung
6. Entwicklung und Aktualisierung der Berufsbilder
    - Rolle von Sozialen Normen und gesetzlichen Regelungen
7. Wieso bilden Betriebe aus?
    - Lehrlingsmarkt, Lehrlingslöhne, Kosten/Nutzen der Lehrlingsausbildung für Betriebe
8. Der Wert von Ausbildungen im Arbeitsmarkt - Arbeitsmarktindikatoren
    - Verdienstmöglichkeiten nach Ausbildungswegen
    - Arbeitslosigkeit aufgrund Erstausbildung
    - Hohe Erwerbsquote nach Ausbildung
9. Bessere Anstellungsverhältnisse für FH und PH-Absolventen gegenüber Uni-Absolventen.
10. In- bzw. Adäquanz-Erhebungen

Zusammenfassung / Fazit

1. Das Schweizer Bildungssystem

Quelle: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/forschung-und-innovation/forschung-und-innovation-in-der-schweiz/f-und-i-bericht.html

Abbildung C 1.1: Das Schweizer Bildungssystem

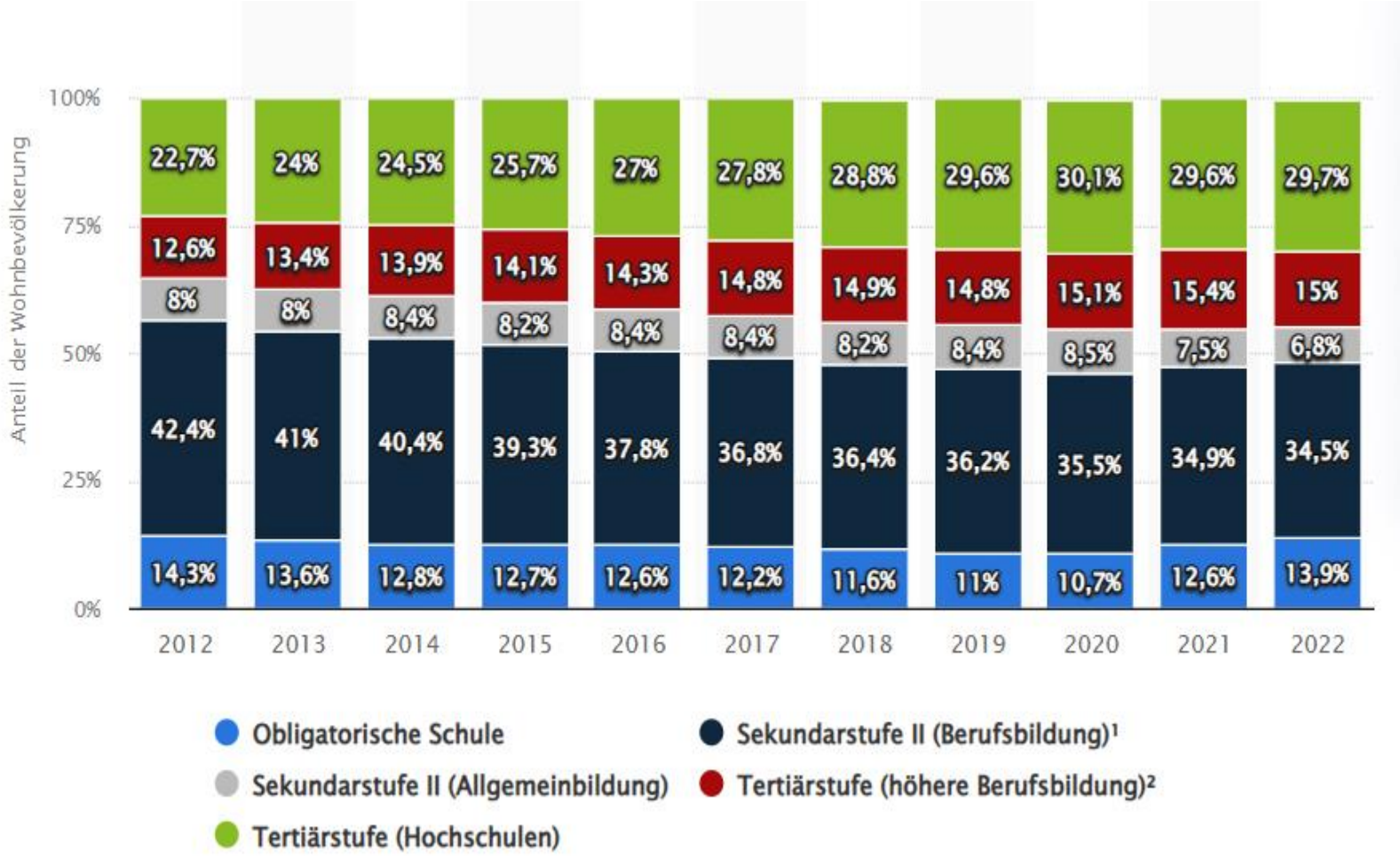


- Das Berufsbildungssystem ist ein Teil des CH-Bildungssystem.
- Die berufliche Grundausbildung (Lehre) ist die Basis des Berufsbildungssystem. Mit einem entsprechenden Abschluss können diverse Weiterbildungen angetreten werden: Berufsatteste, Fähigkeitszeugnisse, aber auch Eidg. Diplome, Fachausweise sowie Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen.
- Hohe Durchlässigkeit: Seit den 90-er Jahren besteht hohe eine horizontale (bei einem Studienwechsel werden Leistungen in einer anderen Studienrichtung angerechnet) und vertikale Durchlässigkeit: Über eine Lehre kann mit Berufsmaturität der Eintritt in die FH und mit zusätzlicher Passerelle an die Universität, ETH erfolgen.
- Das Studium an einer FH erfolgt in der Regel nach dem Abschluss einer beruflichen Grundausbildung (mit Berufsmaturität) und nicht nach einer gymnasialen Maturität.
- Auf eine klare Rollenteilung Universitäten/ETH bzw. Fachhochschulen wird grossen Wert gelegt.

2. Bildungsstand der Wohnbevölkerung in der Schweiz von 2011 bis 2022

Heute haben fast 45% der Aktivbevölkerung in der CH eine tertiäre Ausbildung. Der Anteil mit „nur“ Obligatorische Schulbildung nimmt zu.

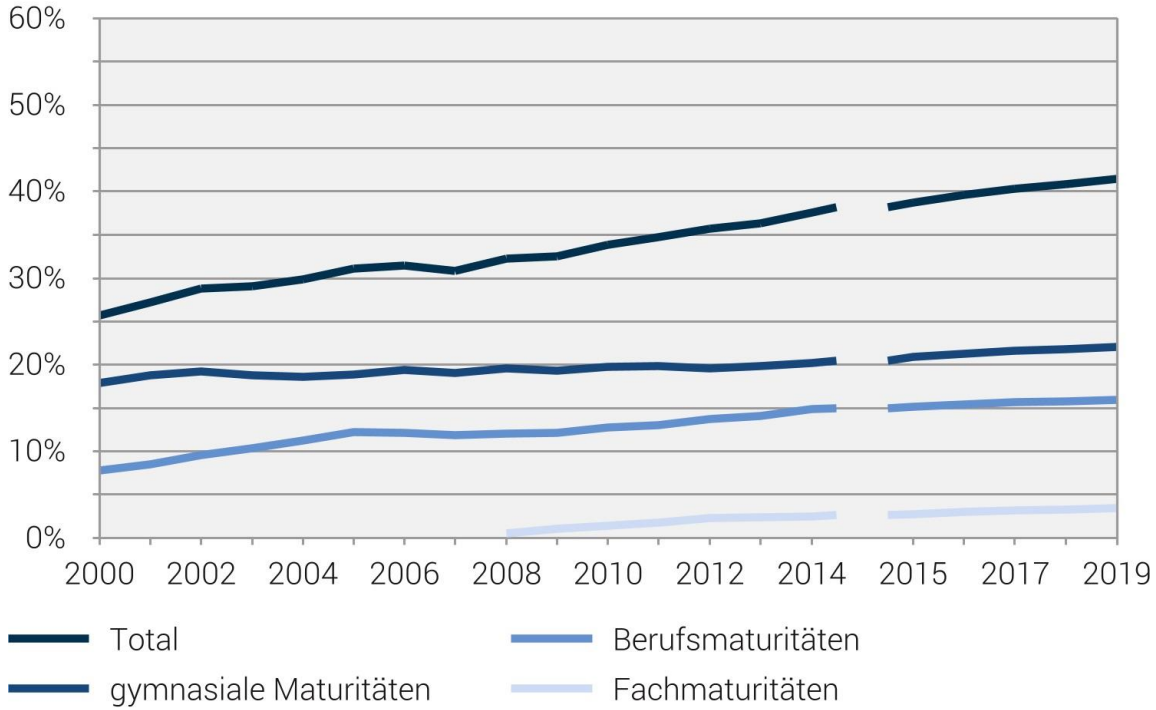
- Der Wachsende Anteil tertiärer Ausbildung ist wie folgt begründet:
- In den 70-, 80-ziger Jahren haben die Gymnasien bzw. Uni expandiert. Diese Jahrgänge werden 2022 immer noch erfasst.
- Die Jahrgänge aus den 50-er Jahren mit einem hohen Anteil obligatorische Schule (blau) und Sekundarstufe II (schwarz) sind/werden pensioniert.
- Ab 2000 weist die Zuwanderung einen höheren Anteil mit tertiärer Bildung auf.
- Hingegen haben die Gymnasien ab 2000 ihre Anteile nicht mehr oder nur leicht gesteigert.
- Mit den Fachhochschulen wurden neue Tertiärabschlüsse für Personen mit Berufslehre geschaffen.



3. Entwicklung Maturitätsquoten

Maturitätsquote, 2000–2019

2000–2014: Bruttoquote, in % der Wohnbevölkerung im typischen Alter des Erwerbs des Maturitäts (19, 20 und 21 Jahre)
Ab 2015: mittlere Nettoquote über 3 Jahre bis zum 25. Altersjahr, in % der gleichaltrigen Referenzbevölkerung



2015: Bruch der Zeitreihe aufgrund der Einführung einer neuen Berechnungsmethode (Nettoquoten)

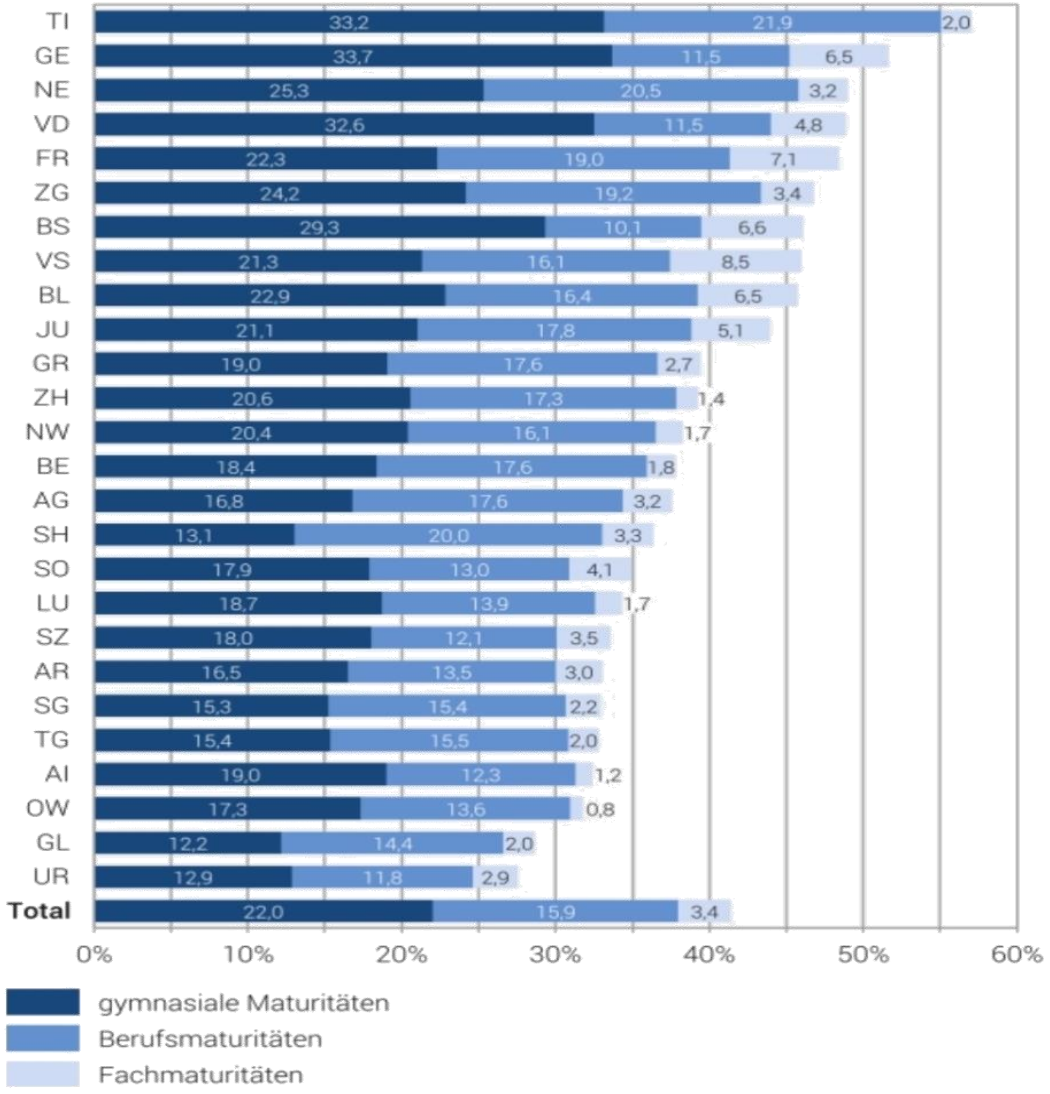
Stand am 02.11.2021

Quellen: BFS – LABB, SBA, ESPOP, STATPOP

© BFS 2021

Maturitätsquote nach Wohnkanton, 2019

Mittlere Nettoquote 2018–2020 bis zum 25. Altersjahr, in % der gleichaltrigen Referenzbevölkerung



(Zahl) Bei kleineren Bevölkerungsgruppen (weniger als 200 zertifizierte Personen über drei Jahre) können die berechneten Quoten von Jahr zu Jahr

Stand am 02.11.2021

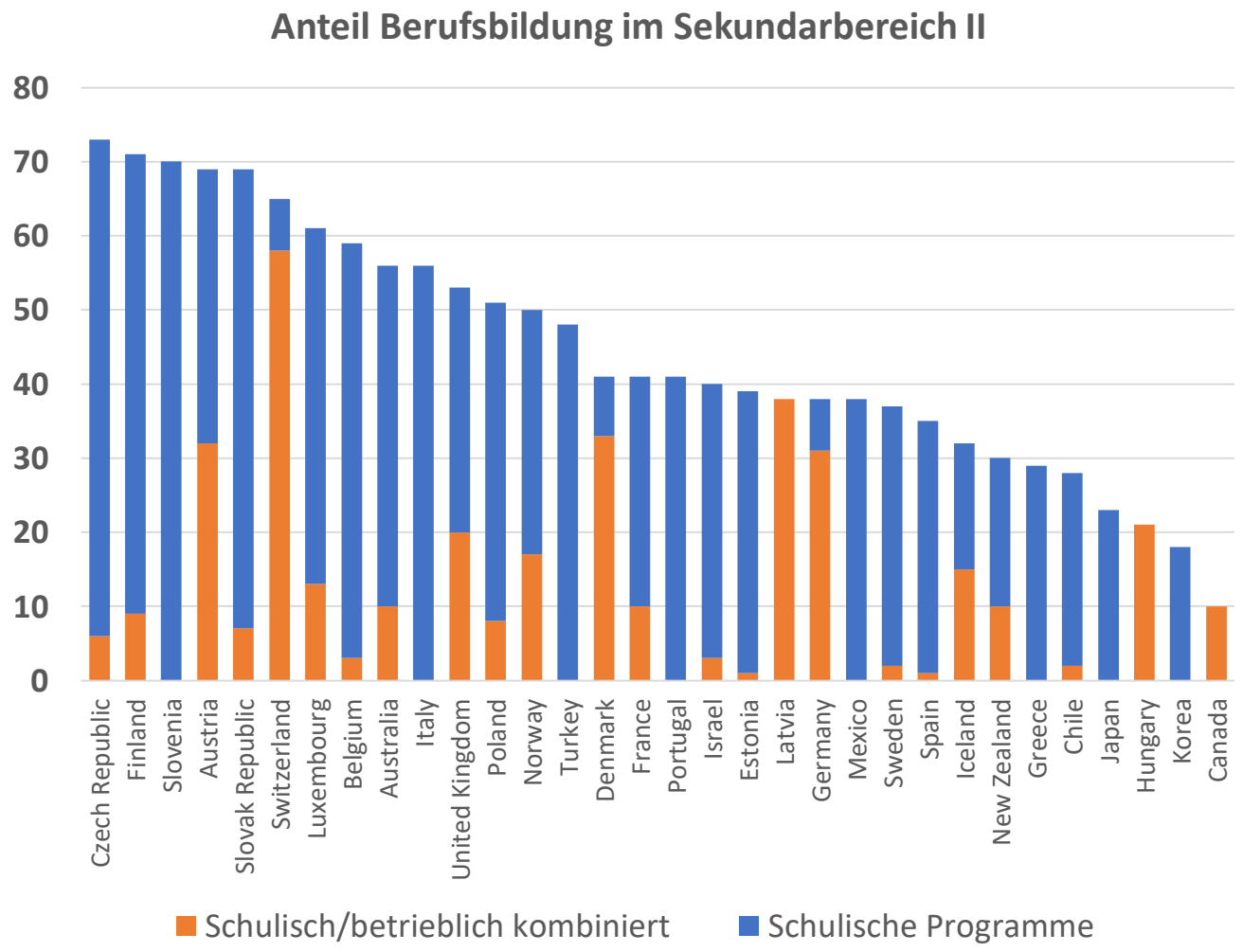
Quelle: BFS – LABB

© BFS 2021

4. Berufsbildung Schweiz: Übersicht

Quellen: [1] EHB. Manuel Aepli, Andreas Kuhn, Jürg Schweri (2021): Der Wert von Ausbildungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Grundlagen der Wirtschaftspolitik Nr. 31. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO Bern 2021.
Zusammenfassung: Eine Berufsausbildung lohnt sich noch immer. In: Volkswirtschaft Nr. 12/2021, S.41-43. Referiert von Hansueli Schöchli: Die Berufslehre bietet mindestens so gute Chancen wie das Gymnasium. In: NZZ vom 16. 11. 2021, S.21

- Wichtigster nachobligatorischer Bildungsweg der Schweiz
  - Über 60% der Jugendlichen beginnen 2-/3-/4-jährige Berufslehre
  - Ca. 240 Lehrberufe
  - Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule (1-2 Tage)
- Keine Sackgasse!
  - Höhere Berufsbildung (Spezialisierung und Vertiefung von Fachwissen, Unternehmensführung)
  - Berufsmaturität ermöglich Zugang an Fachhochschulen oder (mit Passerelle) an Universitäten
- Schweizer Berufsbildungssystem mit sehr starkem Fokus auf die betriebliche Ausbildung ist einzigartig



5.Berufsbildung Schweiz: Akteure

- Betriebe
  - Ca. 1/3 aller Betriebe stellen (freiwillig!) Lernende an und bilden diese aus (2/3/4 Jahre)
  - Tragen Kosten: variiert stark nach Lehrberuf und Lehrjahr, ca. 5 Mrd. im Jahr 2016 (Gehret et al. 2019)
  - Rund 2/3 der Ausbildungsbetriebe erzielen während der Ausbildungsdauer einen Nettonutzen: Lernende sind produktiv und/oder bleiben im Betrieb, insgesamt leicht höher als die Kosten
- Organisationen der Arbeitswelt
  - Berufsverbände und Branchenorganisationen
  - Bestehen grössten Teils aus Vertretern der Berufe (Berufsfachleute)
  - Träger der Berufsbildung: definieren Bildungsinhalte, erstellen Prüfungsordnungen und organisieren überbetriebliche Kurse
- Kantone (Bund)
  - Vollzug und Aufsicht über Ausbildungsbetriebe und Ausbildungspläne
  - Verantworten und finanzieren die Berufsschulen

5.1 Organisationen der Arbeitswelt – OdA - sind für die Berufsbildung unverzichtbar – sie sind die Motoren der Berufsbildung. (1/2)

Quellen: Zu Institutionen: Patrik Emmenegger, Lukas Graf, Organisationen der Arbeitswelt: https://sgab-srfp.ch/die-vielen-motoren-der-berufsbildung/
Soziale Normen: https://sgab-srfp.ch/die-deutschschweiz-vertraut-staerker-auf-die-betriebe-als-die-romandie/
Zu Bildungsplänen und -verordnungen: https://sgab-srfp.ch/bildungsplaene-sichern-breite-ausbildung-verursachen-aber-auch-kosten-fuer-die-lehrbetriebe/

Vier Typen von Organisationen der Arbeitswelt (OdA) werden unterschieden:

- Traditionellen Unternehmensverbände. Anteil Berufe 46%. Anzahl Lernende 2112 im Schnitt pro Beruf. Vertreten eher grosse Ausbildungsfirmen. Grössere Professionalisierung. 27 Prozent der Unternehmensverbände haben Berufsbildungsfond
- Berufsverbände. Anteil Berufe 25%. Anzahl Lernende pro Beruf 593. Im Durchschnitt eher kleinere Ausbildungsbetriebe.
- Arbeitnehmerverbände: Anteil 4% . Anzahl Lernende pro Beruf 2041.

Diese ersten drei Organisationstypen haben ein breites Aufgabengebiet, das heisst ihre interne Heterogenität bezüglich Interessen ist hoch.

Sie haben dafür eine eher homogene Mitgliederbasis, das heisst Firmen, Berufsverbände, selbstständig Erwerbende bzw. Arbeitnehmerverbände, Angestellte.

- Spezialisierte Berufsbildungsorganisation: Seit der Berufsbildungsreform von 2002 hat sich die Anzahl spezialisierter Berufsbildungsorganisationen stark erhöht. Sie vereinen oftmals heterogene Mitglieder oder Träger und unterschieden sich in vielen Aspekten von traditionellen Unternehmensverbänden, Berufsverbänden und Arbeitnehmerverbänden. Enges Aufgabengebiet, sie spezialisieren sich auf Berufsbildung, dafür bringen sie heterogene Mitglieder oder Träger zusammen. Anteil Berufe 25% mit starkem Wachstum in den letzten Jahren. Sie weisen die höchste durchschnittliche Lernendenzahl von 4633 pro Beruf auf. Zum Beispiel zuständig für Kaufmännische Grundbildung, Fachleute Gesundheit, Fachleute Soziales, Detailhandelsfachleute wie auch Informatikerinnen und Informatiker.

25 Prozent der Berufsbildungsorganisationen haben einen Berufsbildungsfonds.

Insgesamt sind 600 OdA für berufliche Grundbildungen und höhere Berufsbildung verantwortlich sind.

5.1 Organisationen der Arbeitswelt (2/2)

Standardisierung, Zertifikate schaffen Alleinstellungsmerkmale. Technischer Fortschritt orientiert sich an Leaderfirmen.

Die OdA nehmen auf drei Ebnen ihre Interessen wahr:

Mitgliedschaft in Dachverbänden

Mitgliedschaft in Eidgenössischen Kommissionen im Bereich Berufsbildung

Teilnahme an nationalen Berufsbildungsveranstaltungen, die regelmässig vom Bund organisiert werden.

Die **wichtigsten Regulierungen sind Berufsbildungsgesetz (übergeordnet),** aber v.a. Bildungspläne und Bildungsverordnungen.

Organisationen der Arbeitswelt (OdA) übernehmen im Schweizer Berufsbildungssystem wichtige Aufgaben:

Definition Bildungsinhalte der beruflichen Grundbildungen, Curricula. Pro Beruf gibt es einen Bildungsplan und eine Bildungsverordnung. In diesen werden die zu lernenden Handlungskompetenzen festgelegt und die Prüfungen standardisiert, was für die Bedeutung und Anerkennung im Arbeitsmarkt sehr bedeutsam ist. Ein Unternehmen weiss, was von einem Ausgebildeten zu erwarten ist. Gegenüber der gymnasialen Ausbildung wird ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen.
Zudem die Anzahl Tage Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse festgelegt. Kantonsvertreter sind auch involviert. Der Bund hat Aufsicht, ist aber weniger direkt involviert. Siehe berufsbildungplus.ch Fachportal - berufsbildungplus.ch. Hingegen sind die einzelnen Firmen stark involviert. Es wird versucht, immer das neueste Wissen einzubeziehen. Leaderfirmen spielen dabei eine grosse Rolle. Sie geben ihr Know-How in der Regel weiter. Für alle Branchenmitglieder - und darüber hinaus - wird ein Nutzen geschaffen. Eine generelle Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit findet statt.

Vermitteln zwischen den Interessen der Firmen und der öffentlichen Hand

Ausgleichen der Interessen zwischen unterschiedlichen Mitgliedergruppen aus.

Neue Organisationsformen spielen eine wichtige Rolle in der schweizerischen Berufsbildung: neueren und teilnahmestarken Berufen scheint es wichtig, heterogene Anspruchsgruppen unter das Dach einer Berufsbildungsorganisation zu bringen.
Es ist anzunehmen, dass die Einschränkung des Aufgabengebiets auf die Berufsbildung es erlaubt, Anspruchsgruppen, die in anderen Bereichen antagonistische Interessen haben, zusammen zu bringen.

Es wird teilweise befürchtet, dass Berufsbildungsorganisationen durch die grössere Distanz zu Ausbildungsfirmen, deren Bedürfnisse nicht genügend wahrnehmen würden. Eine gewisse Autonomie der Verbände von ihren Mitgliedern ist jedoch nötig, damit sie längerfristige Ziele für die ganze Branche verfolgen können, anstatt nur kurzfristige, eng gefasste Interessen der Mitglieder oder einzelner Mitgliedsgruppen zu vertreten (Traxler und Huemer 2007). Unabhängig von der Organisationsform, scheint es wichtig zu sein, dass solche intermediären Organisationen gegründet werden und eng mit dem Staat zusammenarbeiten. Unterstützend könnte hier wirken, dass Berufsbildungsfonds allgemeinverbindlich erklärt werden können und dass es verschiedene Kanäle für den Informationsaustausch zwischen staatlichen und privaten Akteuren gibt.

6. Entwicklung und Aktualisierung der Berufsbilder

- Akteure (Organisationen der Arbeitswelt und Kantone) bilden Kommission für Berufsentwicklung (1 pro Beruf)
- Definieren Handlungskompetenzen der Berufe in Bildungsplänen und standardisieren Prüfungsinhalte
- Überarbeitung findet alle fünf Jahre statt
- Nähe zu Betrieben (Berufsfachleuten) und regelmässige Überarbeitung stellt hohe Übereinstimmung zwischen Bildungsinhalten und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen sicher

➢ Starker (freiwilliger) Einbezug der (Privat-)Wirtschaft in kooperativem System mit (und unter Aufsicht von) staatlichen Akuteren

6.1 Rolle von Sozialen Normen und Gesetzlichen Regelungen

Quelle: Aepli et al. Link: Die Deutschschweiz vertraut stärker auf die Betriebe als die Romandie – SGAB SRFP (sgab-srfp.ch).

Bedeutung von sozialen Normen grundsätzlich:

Die Unternehmen finden, dass es eine starke Berufsbildung braucht und die Kunden verlangen von den Unternehmen, dass sie sich darin engagieren. Beides führt zu einem Engagement, dass nicht nur auf finanziellen Anreizen beruht. Auch wenn die Betrieb im Schnitt von der Lehre finanziell profitieren: ganz viele haben viel höhere Kosten als Nutzen und bilden trotzdem Jahr für Jahr freiwillig aus. Das lässt sich nicht mit monetären Anreizen und auch nicht mit staatlichen Regulationen erklären.

Sprachregionale Unterschiede der Lehrlingsausbildung können mit sozialen Normen erklärt werden

Die Bereitschaft der Betriebe, Berufslernende auszubilden, unterscheidet sich in der Schweiz je nach Region. Besonders deutlich wird dies zwischen den Sprachregionen, wo die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in der Deutschschweiz höher ist als in der Romandie. Dieser Unterschied lässt sich nicht mit unterschiedlichen finanziellen Anreizen erklären, die für die Ausbildungsentscheidung von Betrieben ansonsten eine wichtige Rolle spielen. In einem kürzlich publizierten Artikel (Aepli et al. 2021) stellen wir deshalb eine komplementäre Erklärung für die unterschiedliche Ausbildungsbeteiligung von Betrieben vor: kulturell geprägte Unterschiede in lokalen Normen. Die Norm, dass Private bei der Bereitstellung von gemeinschaftlichen Gütern (wie Bildung) mitmachen, ist in der lateinischen Schweiz weniger verbreitet. Die Berufsbildung ist dementsprechend in der Romandie auch vermehrt vollschulisch organisiert.

Bildungspläne und -verordnungen helfen Informationsasymmetrien zu überwenden: In diesen werden die zu lernenden Handlungskompetenzen nach Lehrjahr festgelegt und definiert, was die Lernenden in der Abschlussprüfung und damit am Ende der Lehre können müssen. Velomechaniker müssen zum Beispiel im ersten Lehrjahr einfach Reparaturarbeiten und Kundengespräche führen können. Im zweiten muss er ein Velo selber zusammenbauen können und Einkauf erledigen. Im dritten muss er Buchhaltung können. Dadurch können die Lernenden darauf vertrauen, dass sie eine vollständige Ausbildung erhalten, die ihnen gute Arbeitsmarktchance bietet. Die Unternehmen können darauf vertrauen, dass eine Velomechaniker, den sie anstellen, vollständig ausgebildet ist. Auch das erhöht die Arbeitsmarktchancen und das effiziente Funktionieren des Lehrstellen- und Arbeitsmarktes. Siehe Verordnung: https://www.2radschweiz.ch/wp-content/uploads/2019/03/2rad_-_BiVo_Motorradmechaniker_DE_1.1.2018.pdf

Kooperatives System mit gesetzlichen Regelungen: Insgesamt gilt, dass die Berufsbildung ein gutes Beispiel für ein kooperatives System von staatlichen Akteuren, Organisationen und Unternehmen. Ohne allzu vielen strikten Gesetzen und keinem Zwang und doch sind Regelungen ganz entscheidend, sonst kann die Qualität und v.a. auch die Wertigkeit eines Berufsbildungsdiploms nicht garantiert werden (wenn der Lernende nicht weiss, dass er am Ende ein anerkanntes Diplom erhält, macht er keine Lehre). Zudem dienen die Diplome dann auch als starke Signale im Arbeitsmarkt, dass kann letztlich nur mit der staatlichen Garantie (der Ausbildungsqualität) erreicht werden.

7. Wieso bilden Betriebe aus?

- Betriebe bilden freiwillig aus (keine generelle Ausbildungsverpflichtung)
- Vorteilhaftes Kosten-Nutzen Verhältnis, 2/3 der Ausbildungsbetriebe profitieren finanziell davon (Gehret et al. 2019)
- Aber: viele Betriebe tragen (hohe) Kosten und Nutzen ist sehr unsicher zum Zeitpunkt des Ausbildungsentscheides
  - Berufe mit hohem Qualifikationsniveau (IT, Polymech) werden zu 50-60% nach der Lehre weiter beschäftigt. Der Arbeitskräftebedarf kann ohne hohe Suchkosten (ca. 50% eines Jahresgehaltes) gedeckt werden.
  - Lokale soziale Normen können eine Rolle spielen (siehe Kuhn et al. 2019 und Aepli et al. 2021)
  - Häufigste genannte Ausbildungsgründe in Befragungen sind «Ausbildung ist Dienst an Wirtschaft und Gesellschaft» und «Ausbildung gehört zur Firmentradition» (Gehret et al. 2019)

7.1 Lehrlingsmarkt, Lehrlingslöhne, Kosten/ Nutzen der Lehrlingsausbildung für Betriebe:

Total leichtes Plus für Betrieben bei relativ hohen Risiken über Erfolgsaussichten bei Einstellung und tiefen Lehrlingslöhnen (Stützung durch Eltern, Dritte nötig, da sich von Lehrlingslöhnen nicht Leben lässt): Keine kurzfristige Gewinnoptimierung. Motive Einstellung Lehrlinge

	EBA 2 Jahre	EFZ 3 Jahre	EFZ 4 Jahre	Total exkl. EBA	Total inkl. EBA
Bruttokosten	153,2 [105,6; 200,8]	3389,9 [3180,2; 3599,7]	1466,7 [1387,8; 1545,6]	4856,6 [4633,8; 5079,4]	5009,8 [4780,7; 5239,0]
Produktive Leistungen	184,0 [115,5; 252,5]	3809,1 [3554,1; 4064,1]	1583,1 [1491,3; 1674,8]	5392,1 [5122,8; 5661,5]	5576,1 [5296,8; 5855,5]
Nettonutzen	30,8 [7,6; 54,0]	419,1 [293,9; 544,4]	116,4 [71,0; 161,8]	535,5 [403,1; 668,0]	566,3 [431,0; 701,6]

Anmerkung: In eckigen Klammern ist das entsprechende 95-Prozent-Vertrauensintervall angegeben. Die Hochrechnung in den beiden letzten Spalten bezieht sich auf ein Total von 166 482 Lehrverhältnissen ohne EBA-Ausbildungen und 178 501 Lehrverhältnissen inklusive EBA-Ausbildungen.

Tabelle 13: Hochrechnung Bruttokosten, produktive Leistungen und Nettonutzen für die ganze Schweiz, nach Lehrdauer und total, in Millionen Franken (gerundet)

Quelle: Kosten-Nutzen Studie: https://www.ehb.swiss/sites/default/files/obs_ehb_bericht_kosten-nutzen.pdf
Siehe auch SBFI: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home.html

- **Lehrlingsmarkt:** Für die Berufsbildung besteht grundsätzlich ein breiter Markt. Rund 60'000 CH-Unternehmen (ohne Beachtung der Betriebe mit 1-3 Beschäftigten bilden Lehrlinge aus. Dabei ist die Regelungsdichte nicht sehr hoch (Grundlage Berufsbildungsgesetz). Die Firmen brauchen relativ wenig Voraussetzungen um als Ausbildner zu agieren. Die Firmen müssen die geregelte Ausbildung garantieren und sie werden von der öffentlichen Hand beaufsichtigt. Jede/r kann sich um eine Lehrstelle bewerben

  Lehrlingslohn: Berufsbildung in der Schweiz hat relativ gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Firmen: Siehe Tabelle 13 links. Für alle Ausbildungen über 2 bis 4 Jahre resultiert ein Nettonutzen (dritte Zeile).
- Die Lehrlingslöhne in der Schweiz sind durch Empfehlungen von Organisation der Arbeitswelt (OdA) vorgegeben. Sie sind sehr tief - historisch gewachsen - und ein Grund wieso die Firmen im Schnitt einen Nutzen aus der Ausbildung ziehen. Zudem halten sich die Gewerkschaften in der Schweiz.
- Deutschland kennt höhere Lehrlingslöhne. Die Ausbildung findet aber auch später statt, vielfach nach einer Abitur. In der Schweiz steht die Ausbildung und nicht ein hoher Lohen Vordergrund.
- England mit hohen Lehrlingslöhnen aufgrund gewerkschaftlicher Interventionen hat das Lehrlingswesen praktisch zerstört. Die Firmen erwirtschaften einen möglichst hohen Profit. Eine mittel- längerfristige Optik mit hoher Ausbildungsqualität fehlt.
- Firmen haben mehrere Motive für Ausbildung:
  - kurzfristiger Nutzen, wenn Lehrlinge viel produktiv tätig sind (v.a. in eher einfachen Berufen). Dabei besteht immer ein Risiko bezüglich der Erfüllung der Erwartungen.
  - mittel- bis langfristiger Nutzen, wenn Lernende zu Fachkräften ausgebildet werden (v.a. in eher schwierigen Berufen mit Fachkräftemangel). Man spricht von Produktions- und Investitionsmotiv (siehe Wolter, Mühlemann, Schweri, Backnes-Gellner). Die Firmen investieren erheblich, um Fachkräfte zu qualifizieren.
  - Es wird ein Dienst für die Gesellschaft geleistet und nicht nur Kosten-Nutzen Überlegungen angestellt.
  - Zum Teil wird auch noch höhere Innovationsfähigkeit durch Lernende erwähnt (Lernende sind an Berufsschule und haben auch noch überbetriebliche Kurse «ÜK», wo sie die neusten Technologien kennenlernen).

  Lernende haben früh relativ viel Verantwortung und sind so für den Betrieb wertvoll. Blosse Übungsstunden wie häufig in Deutschland gibt es dagegen eher selten. Es gilt aber immer zu beachten, dass das Kosten-Nutzen Verhältnis stark nach Beruf variiert.

  Gleichzeitig ist die kulturelle Prägung wichtig: In anderen Ländern (z.B. Frankreich) scheint es kaum denkbar, dass man 15-Jährige gewinnorientierten Betrieben anvertraut. Von diesen würde man Ausbeutung von Lernenden befürchten und Ausbildung würde zu kurz kommen.

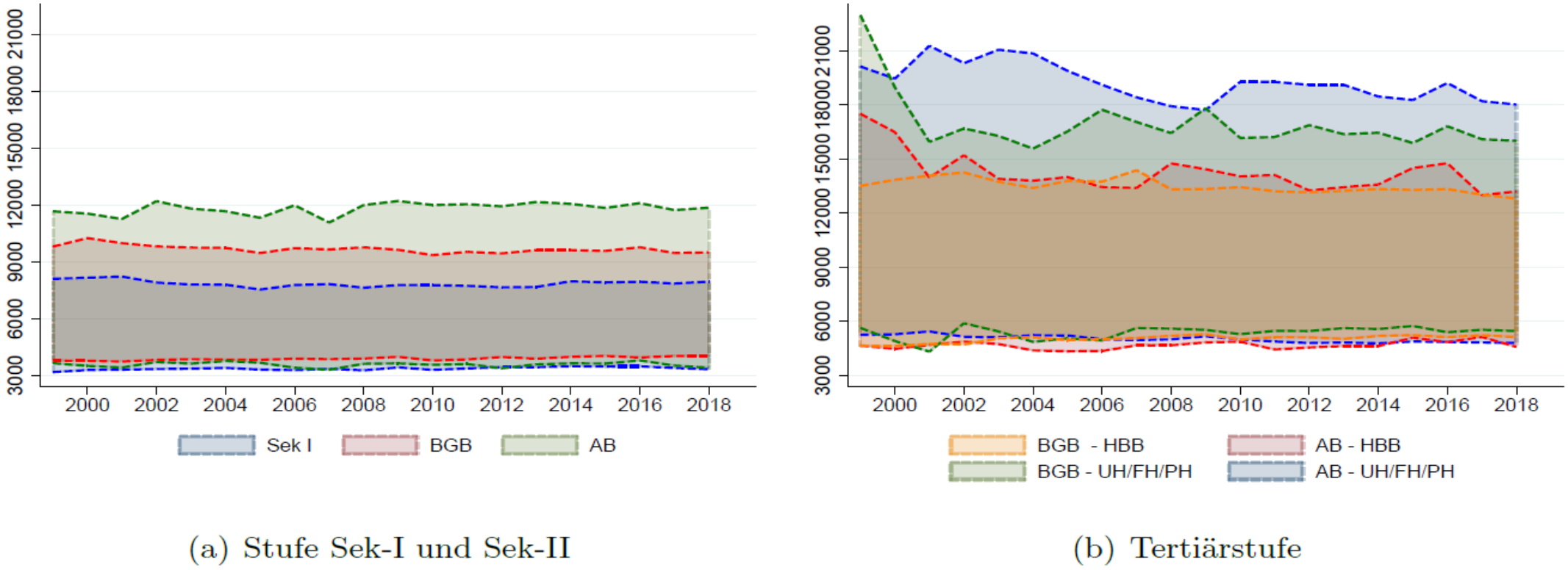
8. Der Wert von Ausbildungen im Arbeitsmarkt

- Vorneweg: Vergleiche zwischen Ausbildungen sind relativ schwierig, weil man schnell Äpfel mit Birnen vergleicht
  - Leute, die unterschiedliche Ausbildungen wählen, sind von ihren Fähigkeiten und Präferenzen oft sehr unterschiedlich
  - Verschiedene Ausbildungen sind mit unterschiedlichen Investitionen (Zeit und Geld) verbunden
  - Ausbildungen «führen» Personen in bestimmte Berufe und Branchen, die mit unterschiedlichen Verdienst- und Arbeitsmöglichkeiten verbunden sind
  - Kausale Interpretationen (z.B. «Personen verdienen mehr, weil sie das Gymnasium absolviert haben.») sind kaum möglich

8.1 Verdienstmöglichkeiten nach Ausbildungswegen

Abkürzungen: Sek 1: Obligatorische Schule (1.-9. Klasse); BGB: Berufliche Grundbildung (2-, 3- und 4- jährige Lehren, vollschulisch oder dual); AB: Allgemein Bildung (Gymnasium und Fachmittelschule); UH/FH/PH: Uni, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule. ***Achtung, Lesehilfe:*** Es werden Bandbreiten für die jeweiligen Typen angegeben. Z.B. Sek 1 blau: Unten ca. 3'000.- bis ca. 7'000.- Monatslohn. i

Abbildung 17: Verteilung der monatlichen Bruttolöhne nach Bildungsweg

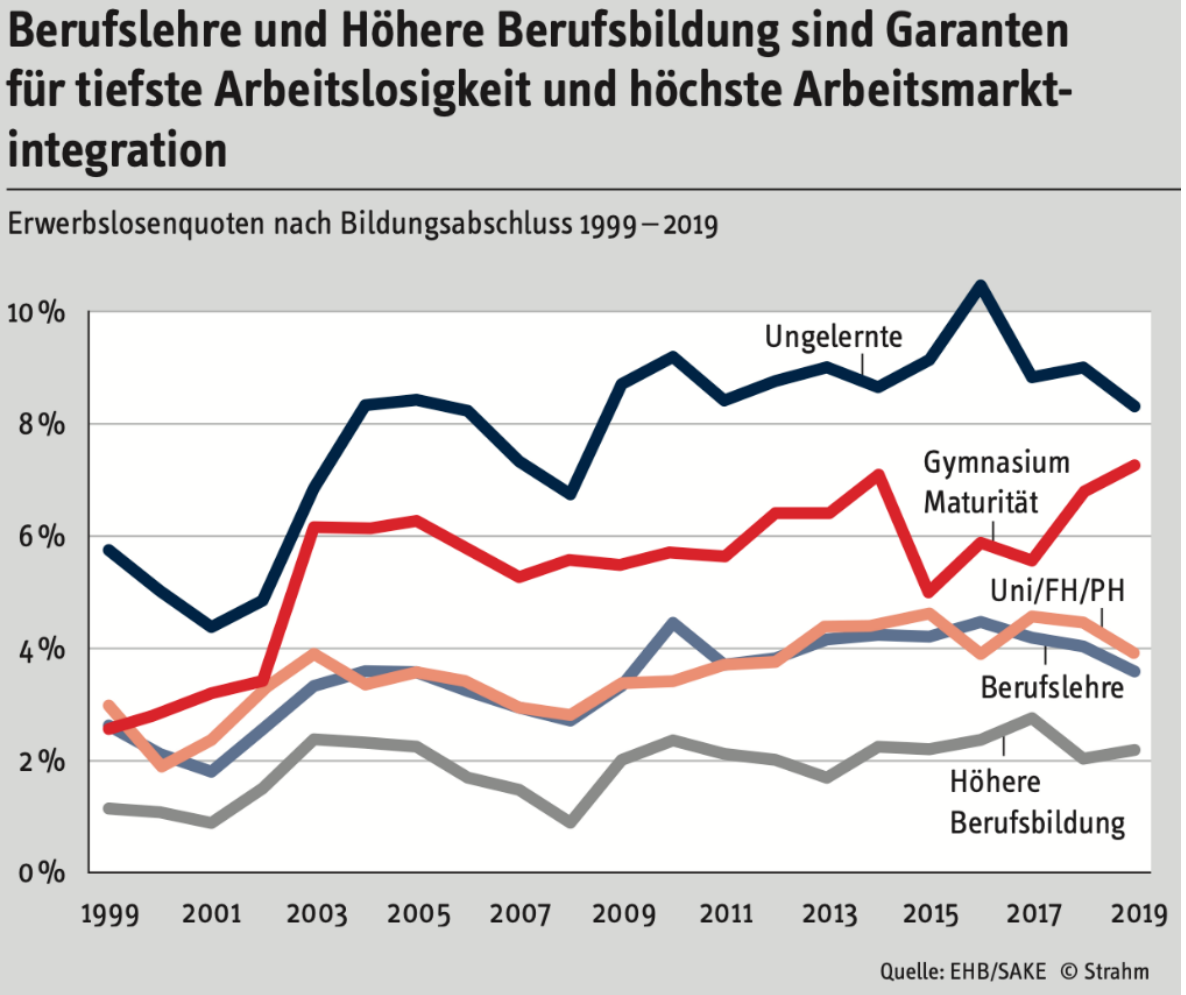


(a) Stufe Sek-I und Sek-II (b) Tertiärstufe

- Sehr grosse Überlappungen, ganz hohe Löhne werden von Personen mit Allgemeinbildung besetzt, Berufsbildung schützt gut vor Tieflöhnen (auch gegenüber Allgemeinbildung): So beträgt bei den tiefen Löhnen die untere Limite mit «Beruflicher Grundausbildung und FH-Abschluss, grüne Striche» rund 500.- CHF pro Monat höher wie für Absolventen mit «Allgemein Bildung und UH/FH/PH, blaue Striche» höher. Letztere liegen aber gleichzeitig bei den Spitzenlöhnen vorne. Quelle: SECO (2021)

8.2 Arbeitslosigkeit aufgrund Bildung

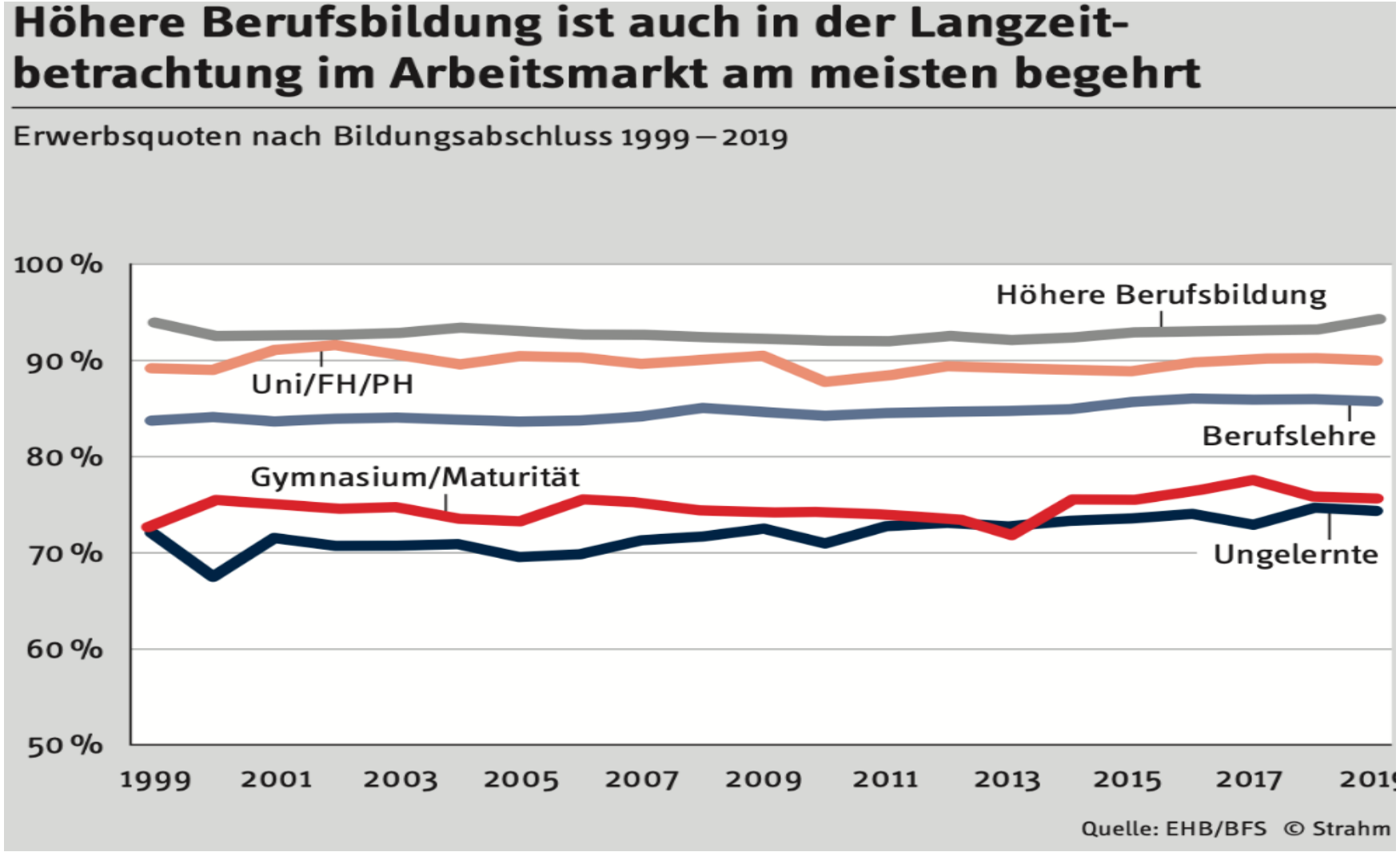
Absolventen von Berufslehre, Höhere Berufsbildung (HBB) sowie Uni/FH/PH weisen gegenüber Ungelernten und Gymnasium/Maturität ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko auf.



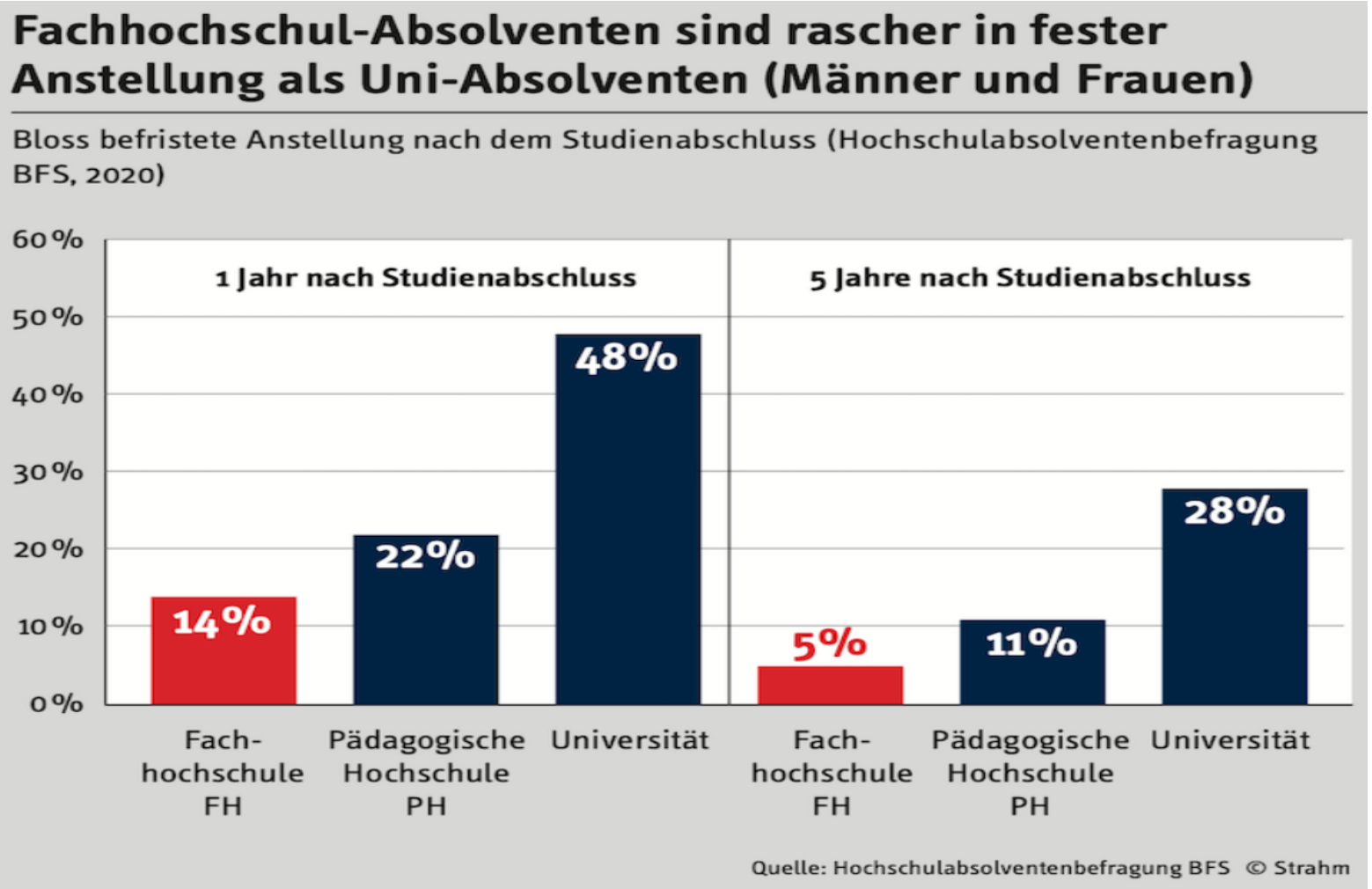
Hinzu kommt – was aus er Grafik links nicht direkt hervorgeht – dass Personen mit einer beruflichen Grundbildung pro Jahr am wenigsten lang arbeitslos sind.

8.3 Im Spiegelbild ergibt sich: Hohe Erwerbsquote für Höhere Berufsbildung HBB, UNI/FH/PH-Absolventen. Geringere Erwerbsquoten für Gymnasium, Ungelernte.

- Die HBB-Absolventen/innen gelten als jene Diplomierte, die der Arbeitsmarkt am meisten begehrt. Ihre Employability ist höher als jene der Tertiär-A-Absolventinnen und -Absolventen

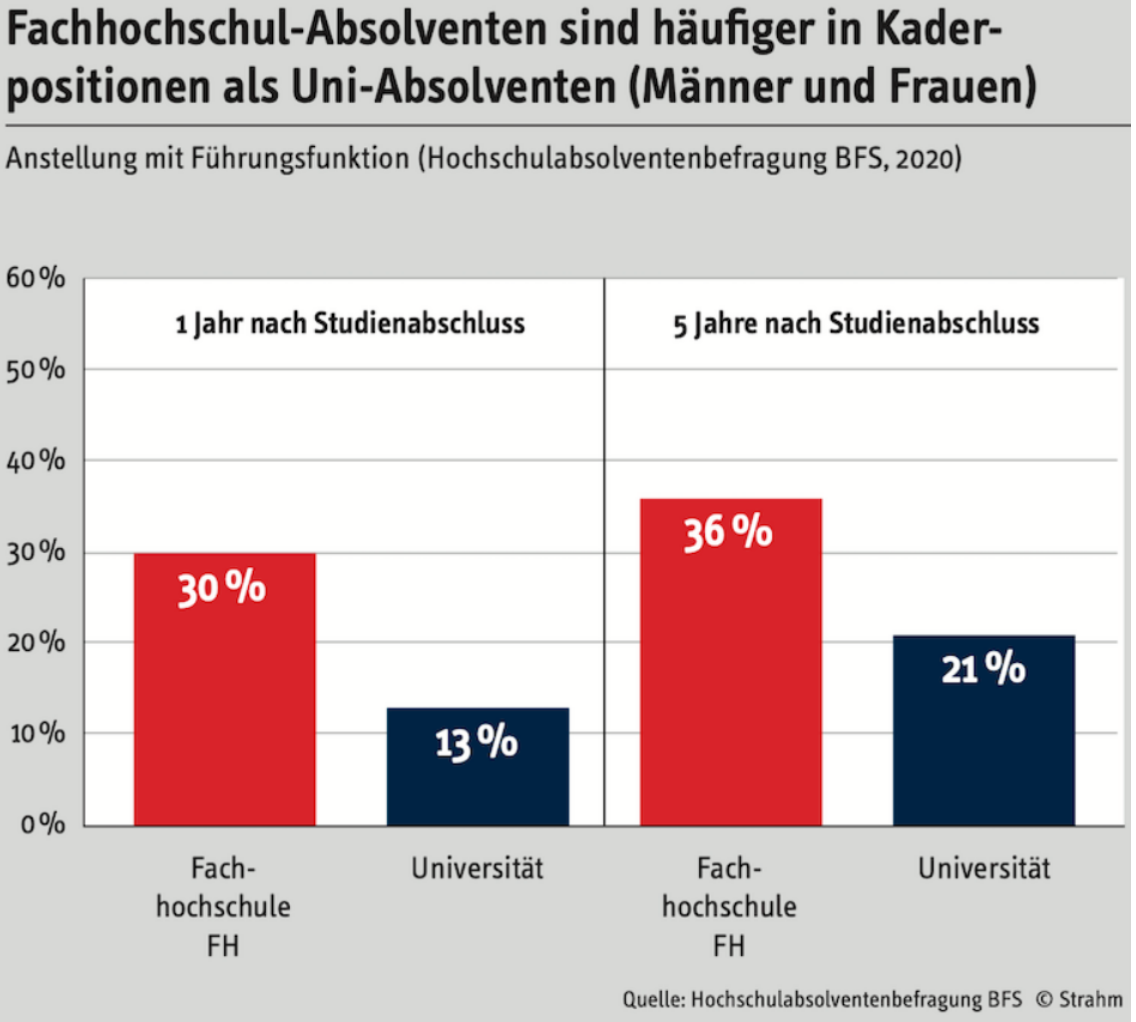


8.4 Bessere Anstellungsverhältnisse für FH und PH-Absolventen gegenüber Uni-Absolventen.



- Auch fünf Jahre nach Abschluss befinden sich immer noch mehr als ein Viertel der Uni-Masterabsolventinnen und -absolventen (28%) bloss in einer befristeten Anstellung.

9. Bessere Aufstiegsmöglichkeiten für FH-Absolventen gegenüber Uni-Absolventen



Zitat Ruedi Strahm: „‚Die raschere Befähigung zu einer Führungsfunktion (als Teamchef, mittleres Kader oder Fachkraft mit Managementfunktionen) lässt sich darauf zurückführen, dass die Kombination von praktischen Kompetenzen aus der Berufslehre (Skills) mit höherem Berufswissen (qualifiziertes Knowledge) im Arbeitsmarkt gefragt ist.“

10. In- bzw. Adäquanz-Erhebungen

Definition Bundesamt für Statistik (BFS): «Inadäquanz ist dann gegeben, wenn für die Ausübung der Erwerbstätigkeit kein Abschluss auf Tertiärstufe erforderlich ist und die ausgeübte Erwerbstätigkeit den während der Ausbildung erworbenen fachlichen Qualifikationen nicht entspricht.»
Quelle, Ruedi Strahm, Berufsbildung macht Karriere. Link: https://sgab-srfp.ch/berufsbildung-macht-karrieren

Unterdurchschnittliches Risiko für inadäquate Anstellungen:
Tertiärausbildungen in den Berufsfeldern «Pädagogik» (Lehrpersonen), «Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Bauwesen» oder «Gesundheit und Sozialwesen» sind mit einem unterdurchschnittlichen Risiko für inadäquate Erwerbstätigkeiten verbunden:

Ärztinnen haben zum Beispiel eine Inadäquanz von 1,0%,
Pflegeberufe von 1,8%,
Lehrberufe von 1,2% und
Informatik-Berufe (Uni) von 3,2%.

Dies sind Hinweise, dass die entsprechende Tertiärbildung dem Arbeitsmarkt-Bedarf entspricht.

Überdurchschnittliches Risiko für inadäquate Anstellungen:
Demgegenüber werden für Personen mit einem Abschluss in Fachbereichen wie «Geisteswissenschaften und Künste» oder «Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen» hohe Anteile inadäquater Erwerbstätigkeiten ausgewiesen.

Künsten (FH) 24.4%,
Geisteswissenschaften (Uni) 15.8%
Sozialwissenschaften/Journalismus 14.9%.

Zitat Ruedi Strahm: „Man muss daraus schliessen, dass die betreffenden Institutionen der Tertiärbildung in diesen Bereichen (zu viele?) Absolventeninnen und Absolventen mit Diplomen in den Beruf entlassen, die vom Arbeitsmarkt nicht adäquat beschäftigt werden können. Die Adäquanz-Debatte birgt für die Hochschulpolitik und Hochschulautonomie einigen bildungspolitischen Zündstoff.“

Zusammenfassung / Fazit

- Die Berufsbildung ist ein Teil des CH-Bildungssystem und baut auf der beruflichen Grundbildung (2- bis 4-järige Lehre, Eidg. Berufsatteste, Eidg. Fähigkeitszeugnisse) auf. Es bestehen vielfältige flexible Weiterbildungsmöglichkeiten: höherer Berufsbildung (HBB: Höhere Fachschulen, Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen) sowie Fachhochschulen (nach absolvieren einer Berufsmaturität). Es besteht eine hohe vertikale und horizontale Durchlässigkeit. Auf eine klare Rollenteilung Fachhochschulen bzw. Universitäten/ETH wird grossen Wert gelegt. Es wird ein breites Spektrum von Qualifikationen aufgebaut und entwickelt, das den Bedürfnissen der Wirtschaft und letztlich Bedürfnissen der Bevölkerung dient und zu einem hohen Wohlstand beiträgt. Rund 1/3 der 600'000 Unternehmen in der Schweiz bilden freiwillig Lehrlinge aus. Sie übernehmen die Kosten (ca. 5 Mrd. CHF total), haben aber auch einen direkten Nutzen.
- Heute verfügen 43% der Arbeitsbevölkerung über eine tertiäre Ausbildung (HBB, FH und Universität).
- Die Schweiz verfügt - im internationalen Vergleich - über einen einmalig hohen Anteil an Absolventen mit einer dualen (ein Teil in Betrieb, ein Teil in Berufsschule) Berufsausbildung, das heisst mit einer betrieblichen Ausbildung (rund 60 Prozent). Es werden 2-,3-,4-jährige Lehren in etwa 240 Berufen angeboten. Ein bis zwei Tage werden die Berufsfachschulen besucht mit allgemeiner und theoretisch berufsbezogener Bildung, der Rest der Ausbildung passiert im Lehrbetrieb.
- Das Berufsbildungssystem ist stark kooperativ ausgerichtet (Verbundpartnerschaft). Eine Vielzahl von Akteuren mit einem breiten Spektrum von Motiven ist aktiv:
  - Über 60'000 Unternehmungen (1-Personenbetireb bis zum Grosskonzern; öffentlich/privat, Genossenschaften/Aktiengesellschaften usw.) mit aber nicht nur kurzfristiger Gewinnorientierung sind involviert. Es werden auch umfassendere, längerfristige Nutzen wie Sicherstellung einer qualifizierten Beschäftigung, Entwicklung einer Branche, Diffusion Knowhow, Technologietransfer etc. verfolgt.
  - Pro Jahrgang gibt es rund neue 60'000 Lernende, die kurzfristig geringere Einkommen in Kauf nehmen, um ihr Humankapital aufzubauen. In der Regel werden sie von ihren Familien durch gratis Wohnen und weitere Beiträge unterstützt. Das Beispiel England zeigt, wie auf Druck der Gewerkschaften eine kurzfristig maximierte Lohnpolitik zugunsten der Lehrlinge ein qualifiziertes Ausbildungssystem zerstören kann.
  - Hunderte von Verbänden und Organisationen mit ihrem Knowhow, Finanzen, Unbezahlter Arbeit sind engagiert. Sie entwickeln Lehrpläne (Curricula), die regelmässig aufdatiert und den neuen Arbeitsmarktanforderungen in längerfristiger Perspektive angepasst werden müssen. Zudem sind sie in die Qualitätssicherungssystemen (z.B. Prüfungen) der über 200 Berufe – auch mit viel Freiwilligenarbeit – involviert. Dieses Engagement stellt den Dreh- und Angelpunkt des innovativen Berufsbildungssystem dar.
  - Die öffentliche Hand (Bund, Kantone, Gemeinden) stellt finanzielle Mittel, vor allem für die Berufsschulen, aber auch die Ausarbeitung von Lehrplänen und die teilweise Unterstützung von Organisationen bereit. Lehrpläne werden genehmigt und Zertifikate ausgestellt. Die Forschung und Beratung werden breit unterstützt.

- Die Unternehmen haben vielfältige – nicht nur kurzfristige Gewinnorientierung – Motive für eine Lehrlingsausbildung:
  - Vielfach entsteht bereits während der Lehre ein positives Kosten/Nutzenverhältnis für den Ausbildungsbetrieb. Es müssen aber Risiken eingegangen werden. Immerhin werden ein Viertel der Lehrverträge vorzeitig aufgelöst (Vielfach kommt es in einem anderen Lehrbetrieb doch noch zu einem Abschluss).
  - Lehrlinge können nach ihrer Ausbildung im Unternehmen weiter beschäftigt werden. Es können hohe Personalsuchkosten verhindert werden (ca. ½ Jahreslohn fallen weg)
  - Eine Branche wird mit gut qualifizierten Arbeitskräften insgesamt gestärkt und wettbewerbsfähiger.
  - Die Lehrlinge bringen mit ihrer allgemeinen beruflichen Ausbildung neueste Methoden und Innovationen in einen Betrieb.
- Soziale Normen spielen eine wichtige Rolle: Sie prägen ein Engagement der Unternehmen, das über rein finanzielle Aspekte hinaus geht. Die unterschiedlichen Ausbildungsquoten zwischen Deutschschweiz (höher als in der Romandie) und Romandie können durch unterschiedliche Einstellungen bzw. Normen zum Lehrlingswesen miterklärt werden.
- Die frühe Integration von Jugendlichen ins Erwerbleben ist für die Lernenden, aber auch die Ausbildner anspruchsvoll. Es muss in relativ jungen Jahren ein Beruf gewählt werden, Verantwortung übernommen werden und eine hohe Leistungsbereitschaft gezeigt werden. Es werden Fachkräfte mit fundierten berufspraktischen Wissen aber auch mit Allgemeinbildung ausgebildet (an den Berufsschulen wird berufsspezifisches und allgemeines Wissen vermittelt). Mit der systematischen Entwicklung von sogenannten Soft Skills wie Teamfähigkeit, Selbstorganisation oder Kommunikationsfähigkeiten werden im Rahmen der Berufsbildung Individuen indirekt für Innovationen vorbereitet. Gleichzeitig wird eine hohes Arbeitsethos eingeübt. Damit ist ein Teil der geringen Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz zu erklären.
- Mit der rechtlichen Verankerung der Berufsbildung und den Lehrplänen werden klare Standards gesetzt und breit verankert. Die Akzeptanz der Ausbildungszertifikate erhält einen allgemein gültigen Wert.
- Das Berufsbildungssystem mit den Weiterbildungssystem schafft hohe Werte in mehrfacher Hinsicht:
  - Dank der Berufsbildung, den Weiterbildungsmöglichkeiten können vergleichbare Löhne wie von «Akademikern» erzielt werden.
  - Im unteren Lohnsegment sind Absolventen mit einer Berufsbildung mit rund 500.- CHF pro Monat sogar besser positioniert wie Akademiker. Die Berufsbildung ist ein Schutz gegen Tieflöhne.
  - Die Berufsbildung ist ein Garant für die tiefe Arbeitslosigkeit und hohe Arbeitsmarktintegration.
  - Die Chancen auf eine Kaderposition sind für Fachschulabsolventen höher als für Uni-Absolventen.
  - Für alle sozialen Schichten werden Aufstiegsmöglichkeiten in sozialer und ökonomischer Hinsicht geschaffen. Der Eintritt in ein Gymnasium ist hingegen stark von der sozialen Herkunft abhängig.
  - Absolventen von Fachhochschulen sind gegenüber Absolventen von Hochschulen rascher in einer festen Anstellung.

Zusammenfassung / Fazit

- Die Berufsbildung ist ein zentraler Pfeiler des Erfolgsmodell Schweiz. Die Berufsbildung trägt zu einer relativ ausgeglichenen Verteilung der Primäreinkommen bei. Der Bedarf für mehr soziale Gerechtigkeit durch nachgeordnete Steuer- und Fiskalpolitik wird verringert bzw. vereinfacht.
- In- bzw. Adäquanz-Erhebungen zeigen, dass für Personen mit einem Abschluss in Fachbereichen wie «Geisteswissenschaften und Künste» oder «Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen» hohe Anteile inadäquater Erwerbstätigkeiten ausgewiesen werden.
  - Künste (FH) 24.4%,
  - Geisteswissenschaften (Uni) 15.8%
  - Sozialwissenschaften/Journalismus 14.9%.
- Das Berufsbildungssystem verspricht auch für die Zukunft eine hohe Leistungsfähigkeit. Kräfte, die für Alle einen Gymnasialabschluss fordern (u.a. Andreas Pfister, 2022), dürften sich kaum durchsetzen. Ihre pauschale Forderung nach mehr theoretischer Bildung aufgrund der technischen Entwicklung und fehlenden akademischen Nachwuchs ist wenig differenziert und kaum zielführend. Es besteht nur in Teilbereichen ein «Akademikermangel» (Gesundheit, IT). In anderen Bereichen sind die Beschäftigungsmöglichkeiten eher eingetrübt (z.B. Geschichte, Kunst). Es kann von einem «Überangebot» gesprochen, das von Institutionen Angeboten wird, dies sich nicht primär am Markt ausrichten müssen.
- Gleichwohl bestehen diverse Herausforderungen:
  - Die Aufrechterhaltung der Beteiligung der Unternehmen am System der Berufsbildung und der verbundpartnerschaftlichen Zusammenarbeit.
  - Die Gewinnung und Integration neuer und internationaler Betriebe für das Funktionieren des Berufsbildungssystems.
  - Die Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden.
  - Die Attraktivität muss – auch in Konkurrenz mit den Gymnasien – hoch gehalten werden.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Feedbacks bitte an ruedimeier@bluewin.ch

Mehr Infos: www.ruedimeier.ch www.energie-wende-ja.com