

---

---

# Lehrlingskonzentration und Marktsteuerung der Berufsbildung\*

**Hans-Joachim Bodenhöfer und Walter Ötsch**

---

---

## 1. Einleitung

Die Konzentration der Lehrlingsausbildung auf einige wenige Ausbildungsberufe ist ein hervorstechendes Merkmal dieses Teilbereichs der beruflichen Bildung. Auch in anderen Ländern mit vergleichbarem System der Berufsbildung findet sich dieser Tatbestand,<sup>1</sup> zum Teil nimmt die Konzentration noch zu. Dabei nimmt die berufliche Ausbildung im dualen System, das heißt die Kombination einer betrieblichen Ausbildung in anerkannten Lehrberufen mit begleitendem Unterricht in staatlichen Berufsschulen, eine vorrangige, im Zeitverlauf nur wenig verringerte Stellung ein für die Qualifizierung des künftigen Arbeitskräftepotentials, für die Sicherung individueller Berufs-, Einkommens- und Aufstiegschancen sowie sozialer und politischer Teilhabemöglichkeiten.<sup>2</sup>

Es ist naheliegend zu fragen, ob die Konzentration der Lehrlingsausbildung auf wenige Ausbildungsberufe den Anforderungen gerecht wird, die im Hinblick auf die wichtige Funktion dieses Ausbildungsbereichs für mehr als die Hälfte aller Jugendlichen zu stellen sind. Die hohe Konzentration auf einzelne Ausbildungsberufe stellt jedoch nur einen Teilaspekt der Organisation und Struktur der betrieblichen Ausbildung dar und muß entsprechend in einem weiteren theoretischen Zusammenhang der Entwicklung des Lehrstellenmarktes analysiert werden.

Zunächst wurde die Konzentration auf Lehrberufe in Kärnten 1955 bis 1975 untersucht<sup>3</sup> (dieser Abschnitt mit Tabellen und Schaubildern ist

\* Der folgende Beitrag entstand im Rahmen eines Projekts »Struktur und Reform der beruflichen Bildung im dualen System«, das an der Universität für Bildungswissenschaften Klagenfurt unter Förderung aus Mitteln des Landes Kärnten durchgeführt wird.

hier nicht abgedruckt und kann von den Verfassern bezogen werden). Im weiteren ist nach Ursachen und Konsequenzen der Lehrstellenkonzentration zu fragen, wie sie mit anderen Strukturproblemen der betrieblichen Ausbildung verbunden sind (Abschnitt 2). Eine mögliche Konsequenz der Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe liegt in einer Ausbildungsfehlenkung gegenüber den Aufnahmemöglichkeiten und Entwicklungen im Beschäftigungssystem. Das Problem der Ausbildungsfehlenkung und bildungspolitische Möglichkeiten zur Verbesserung der Struktur der Lehrlingsausbildung werden im Abschnitt 3 behandelt.

## **2. Ausbildungskonzentration und Struktur des Lehrstellenmarktes**

Dem hohen Grad der Konzentration der beruflichen Bildung auf ausgewählte Lehrberufe steht eine sehr viel differenziertere Struktur der Beschäftigung nach Berufen beziehungsweise nach tatsächlichen Tätigkeitsinhalten gegenüber. Soweit dieser differenzierteren Beschäftigungsstruktur nicht anders organisierte Qualifizierungsprozesse im Betrieb (Anlernberufe) beziehungsweise in Schulen und Hochschulen (berufsbildende mittlere und höhere Schulen, Studium) entsprechen, bedeutet diese Situation notwendig, daß der Abschluß einer Lehrausbildung in vielen Fällen nicht in eine Tätigkeit einmünden kann, die im wesentlichen mit dem entsprechenden Berufsbild übereinstimmen würde. Für die Ausbildung in einem bestimmten Lehrberuf ist daher zu fordern, daß sie zugleich für eine größere Zahl beruflicher Tätigkeiten qualifizieren muß: Zur Situation einer weitgehenden Konzentration der betrieblichen Ausbildung auf einige wenige Ausbildungsberufe gehört notwendig eine relativ breit angelegte, auf die Grundlagen eines weiteren Berufsfeldes hin orientierte Ausbildung.

Eine eng auf die spezifischen Anforderungen eines bestimmten Berufes ausgerichtete Ausbildung würde ein der differenzierten Beschäftigungsstruktur entsprechendes, weit ausgefächertes System der beruflichen Qualifizierung erfordern. Abgesehen von den besonderen Schwierigkeiten der Abstimmung zwischen Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem in diesem Fall, würde ein so organisiertes System der beruflichen Bildung vor allem mit den Anforderungen nach fortwährender Qualifikationsanpassung, Weiterbildung und fortschreitender oder wechselnder Spezialisierung der Tätigkeit im Verlauf des Berufslebens in Konflikt stehen, wie sie sich aus dem Prozeß des technischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandels ergeben. Liegen nämlich die Voraussetzungen einer Anpassung an veränderte Strukturen im Beschäftigungssystem durch Weiterbildung und berufliche Mobilität in einer breit angelegten, theoretisch fundierten beruflichen Erstausbildung, so wird die Ausrichtung der betrieblichen Ausbildung jeweils auf ein weiteres Berufsfeld nicht nur unter dem Aspekt der Einmündung in verschiedenartige, verwandte berufliche Tätigkeiten nach dem Lehrabschluß, sondern auch unter dem Aspekt der Anpassungsfähigkeit der erworbenen Qualifikation im weiteren Verlauf des Berufslebens notwendig.

Eine hohe und zum Teil noch zunehmende Konzentration der Lehr-

ausbildung auf einige wenige Ausbildungsberufe kann derart genau den Anforderungen entsprechen, die an ein effizientes Ausbildungssystem zu stellen sind. Bedingung der Effizienz der Ausbildung unter dem Aspekt des längerfristigen Qualifikations- und Qualifikationsanpassungsbedarfs ist eine Konzentration auf solche Ausbildungsberufe, die Grundberufe darstellen in dem Sinne, daß sie den Zugang zu einem ganzen Bereich verwandter qualifizierter Tätigkeiten ermöglichen und gleichzeitig die Voraussetzungen schaffen für eine wiederholte Anpassung an veränderte Tätigkeitsanforderungen beziehungsweise für einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit.

Ob die gegebene Regelung des Systems der betrieblichen Ausbildung in Form von Ausbildungsvorschriften, Lehrplänen usw. dieser Bedingung genügt, ist zum einen die Frage nach den für einzelne Lehrberufe jeweils vorgesehenen Inhalten, Prüfungsanforderungen usw. gegenüber einer Abgrenzung der entsprechenden Berufsfelder sowie der Bestimmung ihrer grundlegenden theoretischen und berufspraktischen Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Frage nach der Leistungsfähigkeit des bestehenden Ausbildungssystems so zu stellen, heißt jedoch, daß fundierte Antworten nur auf Grund detaillierter Analysen für konkrete Berufsfelder möglich sind, wie sie in Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen mit Vertretern der Ausbildungs- und Betriebspraxis erstellt werden müssen und wie sie bislang als umfassende Aufgabe nur für Teilbereiche in Angriff genommen wurden.

Unabhängig von geltenden Festlegungen der Lehrinhalte beziehungsweise der Berufsbilder, die die Ausbildung anleiten, ist zum anderen zu fragen, ob und inwiefern die gegebene Organisation und Finanzierung der Ausbildung im Betrieb geeignete Voraussetzungen für ein derart leistungsfähiges Ausbildungssystem schaffen. Einerseits muß die Realität der Ausbildung im Betrieb nicht in vollem Umfang den vorgesehenen Inhalten, Abläufen oder Qualitätsnormen entsprechen, sondern kann zumindest in Teilbereichen und im Rahmen bestimmter Grenzen hiervon abweichen. Andererseits werden Bedingungen der Ausbildung im Betrieb grundsätzlich den Umfang, die Struktur und die Qualität der Lehrausbildung beeinflussen und können dabei im Widerspruch zu den Anforderungen für ein leistungsfähiges Ausbildungssystem stehen. Gelten diese Bedingungen unverändert, so müssen staatliche Rahmenregelungen hierauf Rücksicht nehmen, wenn nicht unerwünschte Anpassungsreaktionen, etwa in Form eines verminderten Lehrstellenangebots, eintreten sollen. Stehen die Bedingungen der Ausbildung im Betrieb in Widerspruch zu geplanten Reformmaßnahmen, so müßten in diesem Fall zunächst geeignete Veränderungen der Organisation und Finanzierung gefunden werden. Auf Grund dieser Überlegungen scheint es möglich, auf dem indirekten Weg einer Strukturanalyse der Ausbildung im dualen System Hinweise auf die Effizienz dieses Ausbildungsbereichs und die Möglichkeiten seiner Verbesserung abzuleiten und diese zumindest teilweise auch empirisch abzusichern.

Die Konzentration auf Ausbildungsberufe steht im Zusammenhang anderer Strukturdimensionen der betrieblichen Ausbildung und muß ent-

sprechend im weiteren Rahmen einer Theorie des Lehrstellenmarktes analysiert werden. Die Ausbildung ist gleichzeitig konzentriert auf einen Teil aller Betriebe, während andere in relativ geringem Ausmaß und viele überhaupt nicht ausbilden. Die Ausbildungsaktivität unterscheidet sich nach Wirtschaftszweigen, Sektoren und Betriebsgrößen; Ausbildungsmöglichkeiten sind regional konzentriert und nach dem Geschlecht der Lehrlinge differenziert. Die realisierte Struktur der Lehrlingsausbildung zu einem bestimmten Zeitpunkt hinsichtlich dieser verschiedenen Kriterien ergibt sich aus dem Zusammenspiel des Lehrstellenangebots der Unternehmen und der Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsmöglichkeiten. Damit ist nach den Bestimmungsfaktoren für Umfang und Struktur des Lehrstellenangebots beziehungsweise der Ausbildungsnachfrage zu fragen.

Für Umfang und Struktur des Lehrstellenangebots der Unternehmen muß auf Grund der Organisation und Finanzierung der beruflichen Bildung von einer Orientierung an einzelwirtschaftlichen Rentabilitätskalkülen ausgegangen werden. Welche Betriebe für welche Ausbildungsberufe in welchem Umfang Lehrstellen anbieten, obliegt im Prinzip einer marktwirtschaftlichen Steuerung. »Außerökonomische« Zielsetzungen in der Berufsbildung mögen für einzelne Unternehmen oder auch kurzfristig von Belang sein.<sup>4</sup> Im Durchschnitt und auf lange Sicht müssen jedoch im marktwirtschaftlichen Konkurrenzsystem alle Aktivitäten der Maxime betrieblicher Rentabilität untergeordnet werden.<sup>5</sup>

Das Kosten-Ertragskalkül von Unternehmen bedeutet nicht, daß die Ausbildung während der Ausbildungszeit rentabel sein muß. Die Unternehmen werden mit einer durchschnittlichen Verweildauer der Ausgebildeten nach Abschluß der Ausbildung kalkulieren. Ausbildungsaufwendungen können dann als Investition in das betriebliche »Humankapital« betrachtet werden, deren Erträge beim Weiterverbleib im Betrieb in Form erhöhter Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte anfallen.

Die betrieblichen Ausbildungskosten umfassen die Lehrlingsentschädigung während der Ausbildung sowie die direkten Kosten des eigentlichen Ausbildungsprozesses (Lohnkosten für Ausbilder, Materialverbrauch, anteilige Gemeinkosten).<sup>6</sup> Diesen Bruttokosten der Ausbildung stehen jene produktiven (am Markt verwertbaren) Erträge der Lehrlingsarbeit gegenüber, die im Rahmen des normalen Produktionsprozesses geleistet wird. Außerdem fallen mittelbare Erträge durch den Einsatz von Lehrlingen für ausbildungsfremde Tätigkeiten verschiedenster Art, wie Reinigungs- und Botendienste, an. Als eigentliche Investitionskosten sind demnach nur die um produktive Erträge verminderten »Nettokosten« anzusehen.

Das zentrale Problem für die Realisierung von Ausbildungserträgen nach Ausbildungsabschluß im ausbildenden Unternehmen liegt in der Mobilität der Ausgebildeten. Liegt die notwendige »Ertragszeit« der Ausbildungsinvestition über einer festgelegten »pay-off«-Periode für Investitionen beziehungsweise liegt die zu erwartende Verweildauer im Betrieb unter der »Rentabilitätsschwelle« des Kosten-Ertrags-Kalküls, so muß die Investition unterbleiben oder es muß der Investitionsaufwand reduziert werden. Der Planungshorizont der Unternehmen für betriebliche Ausbil-

dungsentscheidungen beziehungsweise die zu erwartende Verweildauer von Ausgebildeten im Betrieb werden damit unmittelbar für das quantitative und qualitative Ausbildungsangebot bedeutsam.

Ein Kosten-Ertrags-Kalkül der Ausbildungsentscheidung stellt lediglich ein formalisiertes, modellhaftes Abbild des tatsächlichen unternehmerischen Ausbildungsverhaltens dar. Es greift notwendig zu kurz, wenn es sich auf quantifizierbare und monetär bewertbare Einflußfaktoren beschränkt. Wenn es jedoch die wesentlichen Einflußgrößen der unternehmerischen Entscheidung umfaßt, kann diesem vereinfachten Abbild realen Entscheidungsverhaltens dennoch Erklärungswert zukommen. Entscheidendes Kriterium wird damit die empirische Überprüfung abgeleiteter Hypothesen an realen Strukturen und Entwicklungen der betrieblichen Ausbildung. Konkret muß das Ausbildungsverhalten der Betriebe auf Ausbildungsziele und jeweilige Rahmenbedingungen der Ausbildung zurückgeführt werden.

Rahmenbedingungen der Ausbildung im Betrieb sind rechtlich-organisatorischer sowie ökonomisch-technischer Art. So können Vorschriften für die Zulassung als Ausbildungsbetrieb, für die Höchstzahl der Auszubildenden, für die Ausbildung der Ausbilder, für die Arbeitszeit und die Freistellung der Lehrlinge oder für die Organisation und Durchführung der Ausbildung im Betrieb den Entscheidungsspielraum der Unternehmen begrenzen. Als ökonomisch-technische Rahmenbedingungen können neben den Kosten der Ausbildung, die nicht zuletzt von Ausbildungsvorschriften der genannten Art abhängen, eine Rolle spielen: die konjunkturelle Situation und konjunkturelle Erwartungen des Unternehmens, Skalenprobleme im Hinblick auf die Breite des Ausbildungsspektrums nach Berufen, die Struktur der Betriebsaktivitäten im Hinblick auf die Breite der Ausbildung in einzelnen Berufen, Erwartungen im Hinblick auf die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung oder technische Neuerungen im Produktionsprozeß und anderes mehr.

Im Hinblick auf die Ziele der Ausbildungsaktivität von Unternehmen können vereinfachend zwei Extremfälle der Entscheidungsorientierung unterschieden werden:

- Unternehmen des Typs A bilden qualifizierte Arbeitskräfte mit dem Ziel aus, den künftigen Bedarf an Qualifikationen für die Aufrechterhaltung und das Wachstum ihrer Produktion zu sichern; die Ausbildungsentscheidungen werden langfristig geplant, ein Großteil der Ausgebildeten bleibt erfahrungsgemäß im Betrieb, wodurch auch eine relativ teure Ausbildung rentabel wird; es besteht die Tendenz, die Ausbildung betriebsspezifisch zu strukturieren, soweit die Mobilitätsbereitschaft der ausgebildeten Fachkräfte nicht aus anderen Gründen gering eingeschätzt wird; mit der Ausbildung im Betrieb verbundene Sozialisationsprozesse sollen — als Nebenziel — der Sicherung von Loyalität und der Identifikation mit dem Betrieb dienen, zudem kann die Ausbildung Bewertungsmöglichkeiten und Selektionskriterien für die Rekrutierung von Führungspersonal liefern.
- Unternehmen des Typs B beziehen ihre Ausbildungsentscheidungen lediglich auf den Zeitraum der Ausbildung, sie rechnen nicht mit Aus-

bildungserträgen nach dem Lehrabschluß; notwendig müssen die Bruttokosten der Ausbildung relativ niedrig gehalten und hohe produktive Erträge während der Ausbildung angestrebt werden: Lehrlinge werden mit dem Ziel eingestellt, billige Arbeitskräfte mit zudem sehr eingeschränktem Konfliktpotential und geringen Sanktionsmöglichkeiten zu erhalten.

Es ist zu erwarten, daß Unternehmen des Typs A nicht ihren gesamten künftigen Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsaktivitäten decken. Zunächst sind hier Skalenprobleme bedeutsam: für die Ausbildung in einem bestimmten Lehrberuf wird eine Mindestgröße des künftigen Fachkräftebedarfs Voraussetzung, wenn die Fixkosten der jeweiligen Ausbildung (Ausbilder, Lehrwerkstätte, Lehrgänge usw.) von erheblichem Umfang sind. Mit der Größe des Ausbildungsbetriebs wird daher dieses Skalenproblem an Bedeutung abnehmen. Liegt der Fachkräftebedarf unter dieser Grenze, wird es für das Unternehmen rentabler, auf die Rekrutierung am allgemeinen Arbeitsmarkt auszuweichen, das heißt Fachkräfte einzustellen, die in Unternehmen des Typs B ausgebildet wurden. Da gleichzeitig der Umfang der Ausbildung durch den eigenen Bedarf (plus der Größe der unvermeidlichen Abwanderung) bestimmt ist, bedeutet dies, daß die Ausbildungsaktivität der Unternehmen vom Typ A relativ geringer ist als bei Unternehmen vom Typ B.

Diese Tendenz kann durch eine Reihe weiterer Faktoren noch verstärkt werden: wenn die Möglichkeit einer betriebsspezifischen Orientierung der Ausbildung für einzelne Berufe gering ist, wenn die Kosten der Einarbeitung oder der zusätzlichen Qualifizierung von extern rekrutierten Fachkräften unter den entsprechenden eigenen Ausbildungskosten liegen, wenn die Ausbildung auf einen Kader-Bedarf zugeschnitten ist und für den gesamten Fachkräftebedarf zu aufwendig wäre oder wenn die Unternehmen ihren künftigen Fachkräftebedarf eher unter- als überschätzen. Der umgekehrte Fall einer Versorgung des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Absolventen einer Ausbildung in Unternehmen vom Typ A wird dagegen relativ geringe Bedeutung haben. Insgesamt ist zu erwarten, daß in bezug zur Beschäftigtenzahl Unternehmen vom Typ A weniger Lehrlinge ausbilden als Unternehmen vom Typ B.

Für die realisierte Struktur der Verteilung der Lehrlinge auf Unternehmen vom Typ A beziehungsweise vom Typ B sind jedoch auch Faktoren der Lehrstellennachfrage von Bedeutung. Generell wird von einer höheren Attraktivität von Lehrstellen des Sektors A für lehrestellensuchende Schulabgänger ausgegangen werden können (Qualitätsniveau der Ausbildung, Möglichkeit des Verbleibs im Beruf und im Ausbildungsbetrieb, Aufstiegsmöglichkeiten). Damit ist der Lehrstellenmarkt für Unternehmen vom Typ A generell durch eine Tendenz zur Übernachfrage nach Lehrplätzen charakterisiert: die Betriebe können unter den Lehrstellenbewerbern auswählen, wobei Eignung und Leistungsfähigkeit (gemessen durch Tests, Höhe und Noten des Schulabschlusses) die Auswahl bestimmen werden. Wenn für eine Gruppe von Jugendlichen, vor allem für Mädchen, eine geringere Verweildauer im Betrieb erwartet wird, können dabei diese Lehrstellenbewerber in der Auswahl benachteiligt

sein. Insgesamt werden Unternehmen vom Typ A demnach eine positive Auswahl aller Lehrstellenbewerber ausbilden, für die Ausbildung in Unternehmen vom Typ B bleibt der »Rest« der leistungsschwächeren Schulabgänger.

Wie für andere Investitionen kann generell von einem zyklischen Verlauf der Ausbildungsinvestitionen von Unternehmen des Typs A ausgegangen werden, das heißt, ihr globales Lehrstellenangebot wird sich im Prinzip entsprechend dem allgemeinen Konjunkturverlauf ändern. Daraus folgt, daß der für Lehrverhältnisse im Sektor B verbleibende »Rest« an Schulabgängern beziehungsweise der Lehrstellenanteil dieses Sektors sich antizyklisch entwickeln muß. Die Ausbildung im Sektor B erfüllt damit eine Art »Schwammfunktion« für solche Lehrstellensuchende, die keinen Ausbildungsplatz im Sektor A finden können. Eine Anpassung der Zahl der Lehranfänger an einen ungünstigen Konjunkturverlauf im Sektor A oder eine insgesamt wachsende Lehrstellennachfrage (auf Grund stärkerer Geburtenjahrgänge usw.) wird entsprechend nur bei einer geringen Zahl und geringer Aufnahmefähigkeit von Ausbildungsbetrieben des Typs B zu einem globalen Lehrstellenmangel führen, ansonsten aber lediglich den Lehrlingsanteil im Sektor B erhöhen, da in diesem Sektor das Lehrstellenangebot tendenziell die Nachfrage übersteigt (vgl. Anhang, Schaubild 1).

Ist der Lehrstellenmarkt für Unternehmen vom Typ A generell durch eine Tendenz zur Übernachfrage nach Lehrplätzen charakterisiert, so bedeutet dies, daß die Struktur der Ausbildung nach Berufen praktisch ausschließlich durch Angebotsfaktoren bestimmt wird. Ist bereits das grundlegende Machtverhältnis am Lehrstellenmarkt asymmetrisch (Unfähigkeit der Auszubildenden zu warten, regionale Immobilität, niedriger Organisationsgrad und Unmündigkeit der Jugendlichen)<sup>7</sup>, so wird in diesem Fall der Einfluß der Nachfrageseite auf die Struktur der Ausbildung gänzlich zu vernachlässigen sein.

Übersteigt im Sektor B das Lehrstellenangebot tendenziell die Nachfrage, wird hier die realisierte Struktur der Ausbildung nach Berufen stärker von Ausbildungs- und Berufswünschen der Jugendlichen bestimmt sein.<sup>8</sup> Berufswünsche beziehungsweise Faktoren der Nachfrage lassen sich zwar in Form eines Entscheidungskalküls systematisieren, doch ist damit über die empirisch relevanten Einflußgrößen noch keine Aussage getroffen; unklar bleibt insbesondere, welche Bedeutung den ökonomischen Faktoren einer arbeitsmarktorientierten Entscheidung zukommt. Praktiker der betrieblichen Ausbildung und Berufsberater weisen immer wieder darauf hin, daß bei den Ausbildungswünschen von Jugendlichen beziehungsweise von deren Eltern einige wenige Ausbildungsberufe dominieren und andere Ausbildungsmöglichkeiten nur widerstrebend in Betracht gezogen werden. Hier scheint vor allem ein Informationsproblem zu liegen, insofern die Ausbildungswünsche von beschränkter Information über verfügbare Ausbildungsmöglichkeiten, über Tätigkeitsinhalte und -anforderungen sowie über Berufs- und Einkommenschancen in verschiedenen Berufen bestimmt werden. Liegt jedoch im Einfluß der Nachfrage auf die realisierte Struktur der Ausbildung nach Berufen ein Erklärungs-

grund für die festgestellte hohe Konzentration auf Ausbildungsberufe, so müßte mit dem Anteil von Lehrverhältnissen in Unternehmen vom Typ A der Konzentrationsgrad abnehmen.

In der Realität werden in allen Wirtschaftszweigen ausbildende Unternehmen vom Typ A und vom Typ B anzutreffen sein, doch ist zu erwarten, daß sich das relative Gewicht einer länger- beziehungsweise kurzfristig orientierten Ausbildungsaktivität im Durchschnitt aller Unternehmen zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen unterscheidet. Will man entsprechende Hypothesen testen, so ist man vor allem auf die Kammerstatistik der Lehrausbildung und die dort vorgegebene institutionelle Gliederung nach Sektionen angewiesen.<sup>9</sup> Hypothese im folgenden ist, daß insbesondere im Vergleich der Sektionen Gewerbe (sowie Handel) und Industrie (sowie Geld-, Kredit- und Versicherungswesen) das Entscheidungsverhalten vom Typ A im Bereich der gewerblichen Ausbildung eine signifikant geringere Bedeutung hat als im Bereich der industriellen Ausbildung.<sup>10</sup>

Wie bereits in anderem Zusammenhang festgestellt wurde, unterscheidet sich die Ausbildungsintensität der Sektionen sehr stark. Die entsprechenden Daten für Kärnten bestätigen mit den niedrigen Werten für die Sektionen Industrie sowie Geld-, Kredit- und Versicherungswesen gegenüber der hohen Lehrlingsquote in Gewerbe und Handel die vorgenommene Zuordnung entsprechend der ersten Hypothese.

---

#### Ausbildungsintensität und Lehrlingsquoten in Kärnten (Anfang 1976)

Sektion	Anteil der Betriebe, die Ausbildung durchführen	Lehrlinge je unselbständig Beschäftigten
Gewerbe	75,8	0,23
Handel	58,2	0,18
Industrie	28,1	0,06
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	9,3	0,005
Fremdenverkehr*	18,1	0,13

\* Die Sektion Fremdenverkehr wird aus einer Reihe von Gründen eher dem Typus B zuzuordnen sein. Die geringe Übereinstimmung mit obigen Daten erklärt sich aus dem hohen Anteil von Saisonbetrieben.

Quelle: H.-J. Bodenhöfer und W. Ötsch, a. a. O. Tabelle 2.

---

Entscheidende Voraussetzung für die Art der Ausbildungsorientierung von Unternehmen war die Frage der Mobilität der Ausgebildeten nach dem Lehrabschluß. Eine Untersuchung der durchschnittlichen Verweildauer von Ausgebildeten im Lehrbetrieb nach dem Ausbildungsabschluß



bestätigt wiederum die vorgenommene Zuordnung: die Verlustrate im Gewerbe liegt deutlich über den Werten für die Industrie; gleichzeitig zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Verweildauer und der Größe des Ausbildungsbetriebs (der zugleich die geringere Differenzierung zwischen Gewerbe und Privatindustrie gegenüber der verstaatlichten Industrie mit erklärt).<sup>11</sup>

Mit der Ausbildungsorientierung vom Typ A sind hohe Brutto- und Nettokosten der Ausbildung im Betrieb verbunden. Für österreichische Lehrbetriebe stehen entsprechende Kostenuntersuchungen — von nicht repräsentativen und nicht vergleichbaren Daten für einzelne Betriebe abgesehen — nicht zur Verfügung. Umfassende Kostenerhebungen, wie sie in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt wurden, ergeben einerseits erheblich höhere Ausbildungskosten der Industrie gegenüber dem Handwerk und andererseits eine positive Korrelation von durchschnittlichen Bruttokosten und Betriebsgröße.<sup>12</sup> Im Gegensatz dazu sind die produktiven Erträge während der Ausbildung im Handwerk generell bedeutend höher als in der Industrie und negativ mit der Betriebsgröße korreliert.<sup>13</sup>

Für die Charakterisierung der Ausbildungsaktivität von Unternehmen kommt es nicht allein auf die Ausbildungskosten an, sondern auch auf Variablen der Ausbildungsqualität, die nur zum Teil mit Kostengrößen variieren werden. Die Ausbildungsqualität durch einen Satz von Indikatoren meßbar zu machen, ist hierbei für eine empirische Vorgehensweise die einzige Möglichkeit, die jedoch nicht voll objektivierbar ist. Die Resultate der Qualitätsmessung in den Erhebungen der Sachverständigenkommission für die Bundesrepublik bestätigen die Zuordnung der Ausbildung in der Industrie beziehungsweise im Gewerbe zu einem höheren Gewicht der Ausbildungsorientierung vom Typ A beziehungsweise vom Typ B.<sup>14</sup> In dieselbe Richtung weisen die Ergebnisse einer repräsentativen Lehrlingsbefragung durch das IFES-Institut, die verschiedene Qualitätsmerkmale für die Ausbildung erfaßt und ein deutliches Qualitätsgefälle zwischen den Sektionen Industrie, Gewerbe, Handel und Fremdenverkehr aufgezeigt hat.<sup>15 16</sup>

Eine weitere Hypothese war, daß Ausbildungsbetriebe vom Typ A beziehungsweise Bereiche, in denen diese Ausbildungsorientierung dominiert, eine aktive Ausbildungspolitik und Anpassung betreiben werden. Bereits in anderem Zusammenhang wurde gezeigt, daß sich die Einstellung von Lehrlingen in der Industrie prozyklisch im Konjunkturverlauf entwickelt, während die Lehranfängerquote des Gewerbes antizyklisch variiert und derart die »Schwammfunktion« dieses Ausbildungsbereichs zum Ausdruck bringt.<sup>17</sup>

Weiter ist zu erwarten, daß die Ausbildungsbetriebe in der Industrie eine Selektion unter den Lehrstellenbewerbern vornehmen, das heißt eine positive Auswahl treffen. Für die verschiedenen Sektionen der Lehrausbildung sind entsprechende Daten nicht verfügbar, doch bestätigen Daten für einzelne Berufe tendenziell diese Hypothese.<sup>18 19</sup>

Die aktive Ausbildungspolitik von Unternehmen des Typs A richtet sich primär auf die Sicherung des eigenen künftigen Fachkräftebedarfs. Die Ausbildung in Lehrbetrieben vom Typ B unterliegt dieser Beschrän-

kung nicht, entsprechende Ausbildungswünsche lassen sich in den einzelnen Betrieben und Ausbildungsberufen bis zur gesetzlich zulässigen Höchstzahl (Verhältniszahlen) realisieren. Sind die Ausbildungswünsche von Jugendlichen und deren Eltern auf einige wenige Ausbildungsberufe gerichtet, so begründet dies die Hypothese einer mit dem Gewicht von Lehrbetrieben des Typs B zunehmenden Konzentration der Lehrlinge auf Ausbildungsberufe. Stellt man entsprechend dieser Hypothese den Anteil der Industrielehrlinge an der Gesamtzahl aller Lehrlinge dem Konzentrationsgrad der Lehrausbildung gegenüber (Anhang, Tabelle 1 und Schaubild 2), so zeigt sich eine deutliche Zunahme der Konzentration mit abnehmendem Industrieanteil ( $r = -0,96$ ). Für die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe beziehungsweise für die zugehörigen Sektionen der Lehrausbildung ist demnach ein höherer Anteil von Lehrbetrieben des Typs B zu erwarten.<sup>20</sup>

Steigt der Industrieanteil an allen Lehrlingen, so findet ein Abzug von den stärksten besetzten Ausbildungsberufen statt, das heißt, die vermehrte Ausbildung in industriellen Berufen geht weniger auf Kosten der schwach besetzten gewerblichen (und sonstigen) Berufe (für die auch ein ausgeprägteres Berufsinteresse, die Ausbildung von Meisterkindern und persönliche Bindungen eine größere Rolle spielen werden). Daß die Expansion industrieller Lehrberufe vor allem durch Abzüge aus den stark besetzten Ausbildungsberufen der anderen Sektionen zustande kommt, läßt sich zeigen, indem dem Industrieanteil an allen Lehrlingen der Grad der Lehrberufskonzentration für die übrigen Sektionen gegenübergestellt wird (Anhang, Tabelle 1 und Schaubild 2): mit dem Industrieanteil an der Gesamtzahl der Lehrlinge vermindert sich die Konzentration auf die »großen« Lehrberufe in den anderen Sektionen ( $r = -0,87$ ).

Insgesamt scheint damit die Hypothese eines stärkeren Gewichts der betrieblichen Ausbildungsorientierung vom Typ A in den Sektionen Industrie sowie Geld-, Kredit- und Versicherungswesen und in Großbetrieben, gegenüber einem stärkeren Gewicht der Ausbildungsorientierung vom Typ B in den Sektionen Gewerbe, Handel und Fremdenverkehr sowie bei den Ausbildungsverhältnissen in stark besetzten Lehrberufen empirisch gut gesichert.<sup>21</sup> In welchen Bereichen der einzelnen Sektionen (Wirtschaftszweige, Branchen usw.), in welcher Art von Betrieben oder unter welchen spezifischen Bedingungen der betrieblichen Ausbildung hierbei die Ausbildungsorientierung vom Typ A beziehungsweise vom Typ B charakteristisch ist, kann auf Grund der indirekten Methode der bisherigen Analyse nicht festgestellt werden. Hierfür wäre insbesondere eine umfassende Ermittlung der tatsächlichen Kosten und Erträge sowie der Betriebs- und Ausbildungsmerkmale für eine repräsentative Stichprobe von Ausbildungsbetrieben in den verschiedenen Sektionen notwendig. Die allgemeine Aussage bleibt jedoch hiervon unberührt. Der hohe Anteil der Sektionen Gewerbe, Handel und Fremdenverkehr an der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse und die hohe Konzentration der Ausbildung auf die stark besetzten Lehrberufe läßt im Hinblick auf die aufgezeigten Zusammenhänge die Frage der Leistungsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems um so dringlicher erscheinen.

### 3. Leistungsfähigkeit und Reform des dualen Ausbildungssystems

Für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems muß man einerseits die Frage stellen, wie die durch einzelwirtschaftliche Entscheidungskalküle sowie durch Nachfrageeinflüsse bestimmte Ausbildungsstruktur (bei staatlicher Regelung nur für die Inhalte der einzelnen Lehrberufe und für die Organisation von einzelnen Lehrverhältnissen) mit gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen der Qualifikationsstruktur beziehungsweise mit der Nachfrage des Beschäftigungssystems zusammenpaßt. Andererseits sind die Ausbildungsinhalte für einzelne Lehrberufe und Merkmale der Ausbildungsqualität im Betrieb und in der Berufsschule für die Effektivität des Ausbildungssystems entscheidend.<sup>22</sup>

Im Falle einer Ausbildungsorientierung der Betriebe vom Typ A erscheint die Struktur der Ausbildung nach Berufen auf Grund ihrer Ausrichtung am antizipierten Fachkräftebedarf nicht als das eigentliche Problem, wohl aber der Umfang der Ausbildungsaktivität. Im Vergleich des Fachkräfteanteils mit dem Lehrlingsanteil<sup>23</sup> wird dieser Bereich ein Ausbildungsdefizit aufweisen. Dieses Ausbildungsdefizit ist dabei von der höheren Qualität der Ausbildung im Betrieb nicht unabhängig.<sup>24</sup>

Bei einer betrieblichen Ausbildung vom Typ B dagegen wird der Umfang der Ausbildungsaktivität nur insoweit zum Problem, als kurzfristige Beschränkungen der Aufnahmefähigkeit eine Rolle spielen.<sup>25</sup> Struktur und Qualität der betrieblichen Ausbildung jedoch werden den Anforderungen, die an ein leistungsfähiges Ausbildungssystem zu stellen sind, nicht entsprechen. Für die Ermittlung von Defiziten der Ausbildungsqualität in Betrieben des Typs B wären detaillierte Untersuchungen der Einhaltung von Ausbildungsvorschriften, des Ausbildungserfolgs usw. notwendig, wie sie zu Teilaspekten bereits unternommen wurden.<sup>26</sup> Eine unzureichende Abstimmung der Ausbildungsstruktur mit der Entwicklung des Qualifikationsbedarfs dagegen muß sich deutlicher in Anpassungsvorgängen und Divergenzen am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem, im Extremfall in struktureller Arbeitslosigkeit, niederschlagen. Auf dem indirekten Weg einer Analyse von erzwungenen, dysfunktionalen Mobilitäts- und Anpassungsvorgängen sind damit im Prinzip auch Indikatoren einer Ausbildungsfehlenkung in der beruflichen Bildung zu gewinnen.

Für die Einschätzung der Fehlallokation im Bereich der beruflichen Bildung ergeben sich aus Volkszählungs- und Mikrozensusdaten einige wichtige Hinweise. Zwei Resultate sind hierbei besonders bemerkenswert:<sup>27</sup>

1. Nur 45 Prozent der Fachkräfte mit Lehrabschluß sind im erlernten Beruf tätig; 40 Prozent sind in einem fremden Beruf beschäftigt.<sup>28</sup> Dies betrifft vor allem Berufe mit hoher Lehrlingsdichte (Lehrlinge / beschäftigte Fachkräfte), für die eine Ausbildung in Betrieben vom Typ B eine größere Bedeutung haben wird.<sup>29</sup> Grundsätzlich ist die Möglichkeit einer künftigen Tätigkeit im Ausbildungsberuf von der Altersstruktur der beschäftigten Fachkräfte (Ersatzbedarf) sowie vom Wachstum der

Fachkräftenachfrage (Expansionsbedarf) bestimmt. Ist für bestimmte Berufe eine hohe Lehrlingsdichte mit stagnierender oder schrumpfender Beschäftigtenzahl verbunden, so ist ein Großteil der Lehrabsolventen gezwungen, in andere Berufe abzuwandern.<sup>30</sup> Die berufliche Mobilität nach Ausbildungsabschluß ist allerdings bei hohem Transfergehalt einer eher grundberufsorientierten Ausbildung für verwandte qualifizierte Tätigkeiten nicht notwendig ein Indiz für Ausbildungsfehlenkung.<sup>31</sup> Anders als bei horizontaler beruflicher Mobilität in andere qualifizierte Berufe kann die erzwungene Abwanderung nach Ausbildungsabschluß jedoch auch mit einem Verlust an Beschäftigungs- und Sozialstatus verbunden sein (vertikale Mobilität): ungefähr ein Fünftel der ausgebildeten Lehrlinge ist später als Angelernte beziehungsweise als Hilfsarbeiter (und -angestellte) beschäftigt.<sup>32</sup>

2. Als Folge unterschiedlicher Ausbildungsintensität und -qualität verschiedener Sektoren ist ein partieller Facharbeitermangel zu beobachten. Betriebe, die ihren Fachkräftebedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht decken können und andererseits eine (teure) Lehrlingsausbildung vermeiden wollen, bilden sich die benötigten Fachkräfte auf andere Weise betriebsintern heran (Kurzlehrgänge, Schulung im Produktionsprozeß usw.). Durchschnittlich haben 15 Prozent aller Fachkräfte in Produktionsberufen keine Lehrabschlußprüfung absolviert (und gleichzeitig nur die Pflichtschule besucht). Dieser Prozentsatz ist besonders hoch in Berufen außerhalb des gewerblichen Bereichs. In typischen Industriebranchen beträgt der Anteil rund ein Drittel aller Fachkräfte, schaltet man das Werkstättenpersonal aus und betrachtet nur die typisch industriellen Berufe, so wird der Anteil der Facharbeiter ohne formale Ausbildung noch größer (40 Prozent bei Chemie und Glas, 60 Prozent in der Textilindustrie).<sup>33</sup> Diese Branchen versuchen also die geringe eigene Ausbildungsintensität im Bereich der Lehre und den Mangel einschlägig qualifizierter Lehrabsolventen aus anderen Ausbildungsbetrieben durch geeignete, kostengünstige Anlernprozesse zu kompensieren. Die nachteiligen Konsequenzen der zugrundeliegenden Fehlallokation im Lehrausbildungssystem betreffen vor allem die so ausgebildeten Fachkräfte in Form einer betriebs-spezifischen Qualifikation mit niedrigem Transfergehalt und fehlender allgemein-theoretischer Grundausbildung sowie fehlender öffentlicher Kontrolle der Ausbildungsinhalte und -organisation.

Diese und andere Indikatoren »dysfunktionaler« Mobilität am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem<sup>34</sup> lassen auf gravierende Fehlallokationen im System der Lehrausbildung schließen, die zusammen mit vielfach unzureichender Ausbildungsqualität Maßnahmen zur Verbesserung und Reform dieses Teilbereichs der beruflichen Bildung notwendig machen.

Die hohe Konzentration der Lehrausbildung auf einige wenige Ausbildungsberufe sowie die Notwendigkeit der Sicherung beruflicher Mobilität und Weiterbildungsfähigkeit im Strukturwandel des wirtschaftlichen Wachstums bedingen eine verstärkt berufsfeldorientierte Ausrichtung der Inhalte und Organisationsformen der Ausbildung. Hierfür sind bereits

verschiedene Konzepte entwickelt worden, auf die hier nicht eingegangen werden kann (Grundberufe, Berufsgrundbildungsjahr, Stufenausbildung). Für Ausbildungsbetriebe vom Typ B steht eine verstärkte Grundberufsorientierung der Ausbildungsinhalte in ihrem mobilitätsfördernden Effekt nicht im Widerspruch zu den Bedingungen betrieblicher Ausbildungs politik. Alle inhaltlichen und organisatorischen Reformmaßnahmen jedoch, die die Ausbildungskosten der Betriebe erhöhen beziehungsweise mögliche produktive Erträge während der Ausbildung mindern, führen zu einem Verlust an Ausbildungsplätzen und damit bei hoher Lehrstellennachfrage bald zu einem globalen Lehrstellenmangel. Im Hinblick auf Ausbildungsbetriebe vom Typ B sind daher unter dem traditionellen System der Lehrausbildung und deren Finanzierung die Möglichkeiten einer Reformpolitik sehr beschränkt, wenn auf das Lehrstellenangebot dieser Betriebe nicht verzichtet werden kann.

Auch für die Ausbildung in Betrieben vom Typ A spielen Grenzen der »Verteuerung« der betrieblichen Ausbildung durch bildungspolitische Reformmaßnahmen eine Rolle, die das Ausbildungsdefizit dieses Bereichs noch vergrößern können. Andererseits steht eine verstärkt grundberufsorientierte Ausbildung in Widerspruch zur Tendenz einer Internalisierung künftiger Ausbildungserträge auf dem Weg betriebsspezifischer Ausbildungsinhalte; ein mobilitätsfördernder Effekt der Ausbildung stünde im Konflikt mit grundlegenden Bedingungen der Ausbildungsorientierung dieser Betriebe.

Eine mögliche Strategie zur Lösung dieser Hindernisse einer Reformpolitik für das duale Ausbildungssystem liegt in der Umverteilung der gesamten Kosten und Erträge der beruflichen Bildung zwischen den Unternehmen, wie dies beim Modell der Fondsfinanzierung (Kostenzuschüsse an Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsumlage für alle Betriebe) angestrebt wird.<sup>35</sup> Eine Umverteilung, die im Prinzip die externen Effekte von betrieblichen Ausbildungsaufwendungen ausgleichen soll, bleibt jedoch unzureichend, wenn insbesondere zur Verbesserung der Ausbildungsqualität ein insgesamt bedeutend höherer Mittelaufwand für die Lehrausbildung notwendig ist. Dieser höhere Mittelaufwand für die betriebliche Ausbildung kann beim Modell der Fondsfinanzierung über entsprechend erhöhte Ausbildungsumlagen und Kostenzuschüsse für die Unternehmen finanziert werden, womit der reine Umverteilungsmechanismus zum System einer Ausbildungssteuer mit erhöhten Kostenzuschüssen für Ausbildungsbetriebe beziehungsweise Gemeinschafts-Ausbildungseinrichtungen erweitert wird.

Es ist jedoch auch zu fragen, ob ein erhöhter Finanzierungsbedarf für ein verbessertes Berufsbildungssystem nicht verstärkt aus dem allgemeinen Steueraufkommen zu finanzieren wäre (Argument der Parität gegenüber anderen Bildungsbereichen, der öffentlichen Aufgabe und der weiterreichenden sozialen Ausbildungserträge).

Schaubild 1: Der Lehrstellenmarkt im Konjunkturzyklus

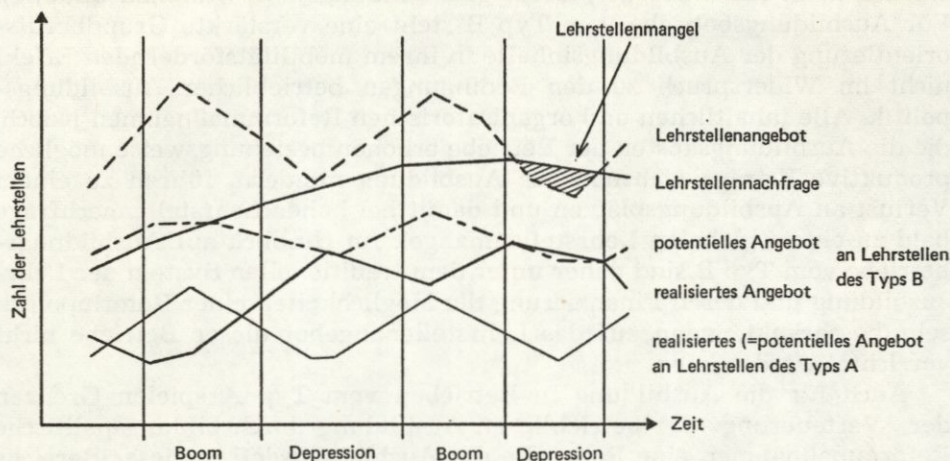


Tabelle 1

Lehrlingsanteil der Sektion Industrie und Konzentrationsgrad nach Bundesländern

Bundesland	Industrieanteil <sup>1</sup>	Konzentrationsgrad <sup>2</sup>	Konzentrationsgrad <sup>3</sup> in »Nichtindustrie«
Wien	30,0	55,1	58,7
Oberösterreich	21,3	58,4	66,4
Vorarlberg	18,4	60,2	68,1
Steiermark	17,9	63,4	73,8
Niederösterreich	13,4	65,8	73,3
Salzburg	11,9	65,4	69,8
Kärnten	11,8	66,3 <sup>4</sup>	70,8
Tirol	9,8	66,6	70,2
Burgenland	4,7	74,9	78,0

1 Anteil der Lehrlinge in Industrie und nichtkammerzugehörigen Betrieben an allen Lehrlingen (in Prozent).

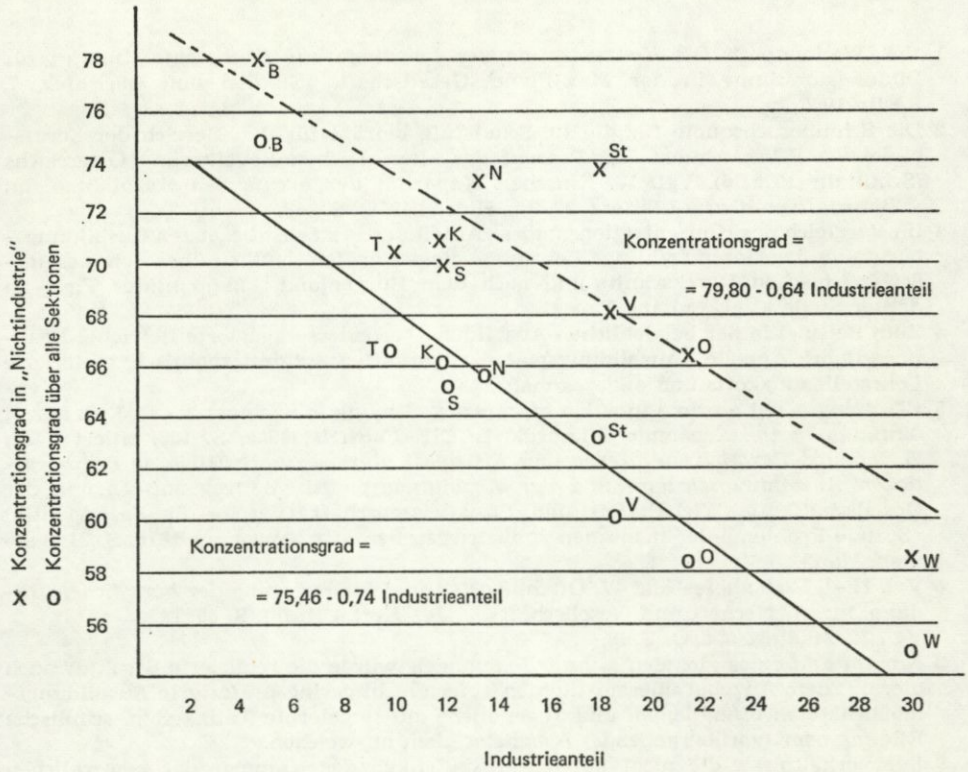
2 Prozentanteil der Lehrlinge in den zehn stärkstbesetzten Berufen an der Gesamtzahl der Lehrlinge.

3 Prozentanteil der Lehrlinge der Sektionen Handel, Gewerbe, Verkehr und Fremdenverkehr an den zehn wichtigsten Berufen dieser Sektionen.

4 Die Abweichung vom entsprechenden Wert in Tabelle 4 erklärt sich aus der unterschiedlichen Erfassung der Doppellehrberufe in der Bundeskammerstatistik.

Quelle: Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft: »Lehrlingsstatistik 1975«, Wien 1976 (Stichtag 31. Dezember 1975), eigene Berechnungen.

Schaubild 2: Lehrlingsanteil der Sektion Industrie und Konzentrationsgrad nach Bundesländern



## ANMERKUNGEN

- 1 Vgl. W. Lempert, *Die Konzentration der Lehrlinge auf Lehrberufe*. Institut für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft, »Studien und Berichte«, 7, Berlin 1966.
- 2 Die Schulbesuchsquote für die 10. Schulstufe beträgt für den Bereich der berufsbildenden Pflichtschulen 53,5 Prozent der altersgleichen Bevölkerung Österreichs (Schuljahr 1975/76). Vgl. W. Kinscher, *Kapazität der beruflichen Ausbildung*, in: »Wirtschaftspolitische Blätter«, 23. Jg., Heft 3 (1976), S. 118.
- 3 Im Vergleich des Konzentrationsmaßes »Anteil der 10 stärkst besetzten Ausbildungsberufe an der Gesamtzahl der Lehrlinge« liegt Kärnten deutlich über dem gesamtösterreichischen Durchschnitt und nach dem Burgenland, knapp hinter Tirol an dritter Stelle. (Vgl. Anhang Tab. 1)
- 4 Zum Beispiel in der betrieblichen Ausbildung besonders engagierte Betriebe; Reaktionen auf Appelle, Ausbildungsplätze zu schaffen; bildungspolitisch motivierte Lehrstellenboykotts und anderes mehr.
- 5 »Training is not a prime function of industry. Staying in business is.« P. J. C. Perry, *Training in the Economic Blizzard*, »BACIE-Journal«, 1966, S. 108, zitiert nach: H. Mäding, *Der Beitrag alternativer Effizienzkriterien zur Beurteilung des beruflichen Ausbildungssystems und der Ausbildungspolitik*, Beitrag zur Tagung der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaft (Verein für Sozialpolitik) »Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft«, Augsburg 1976, S. 21 (vervielf. Man.).
- 6 Vgl. H.-J. Bodenhöfer und W. Ötsch, *Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung*, in: »Wirtschaft und Gesellschaft«, 3. Jg., Heft 4 (1976), S. 60 ff.
- 7 Vgl. H. Mäding, a. a. O. S. 19.
- 8 Nur im Fall eines globalen Lehrstellenmangels würde die realisierte Struktur auch hier mit dem Angebot übereinstimmen, sofern nicht gering-präferierte Ausbildungsmöglichkeiten offenbleiben und Jugendliche auf ungelernete Tätigkeiten, schulische Bildung oder (vorübergehende) Arbeitslosigkeit ausweichen.
- 9 Lehrverhältnisse, die nicht durch die Statistiken der Kammer der gewerblichen Wirtschaft erfaßt sind, bleiben hier unberücksichtigt (vor allem: Lehrlinge in Land- und Forstwirtschaft).
- 10 Vergleiche nach der Sektionsgliederung sind dadurch erschwert, daß allein im Gewerbe über die Hälfte aller Lehrlinge ausgebildet wird. Für unsere Zwecke wäre zumindest eine Disaggregation in Handwerk (Kleingewerbe) und Großgewerbe nützlich.
- 11 Vgl. I. Speiser, *Mobilität junger Berufstätiger*, Österreichisches Institut für Bildung und Wirtschaft, »Forschungsbericht« Nr. 4, Wien 1976, Tabellenband S. 17 und 19.
- 12 Zu den Erhebungen der »Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung«. Vgl. H.-J. Bodenhöfer und W. Ötsch, a. a. O.
- 13 Dabei wäre noch zu fragen, inwiefern die nach dem Opportunitätskostenprinzip vorgenommene Identifizierung und Messung produktiver Erträge nicht zu einer systematischen Unterschätzung produktiver Erträge führt. Eine Reihe von Tätigkeiten, vor allem »berufsfremder« Art, wird auf diese Weise nicht adäquat erfaßt. Oft handelt es sich um Verrichtungen, die anderen Betriebsangehörigen kaum zugemutet werden können. Die Einstellung von zusätzlichem Personal für solche Arbeiten ist generell mit Fixkosten verbunden, die durch Alternativkostenberechnungen allein nicht erfaßt werden. Ein »Mädchen für alles« kann für viele Betriebe von erheblichem Nutzen sein.  
Nach einer Lehrlingsbefragung gaben 70 Prozent der Lehrlinge in der Industrie, 59 Prozent im Gewerbe und nur 54 Prozent im Fremdenverkehr sowie 53 Prozent im Handel an, nie zu berufsfremden Arbeiten herangezogen zu werden. 6 Prozent aller Lehrlinge im Handel und 5 Prozent im Fremdenverkehr müssen überwiegend berufsfremde Arbeiten leisten. Vgl. Institut für Empirische Sozialforschung, *Lehrlinge in Österreich*, Wien 1973, S. 43 ff.



- 14 Vgl. H.-J. Bodenhöfer und W. Ötsch, a. a. O. S. 63.
- 15 Gefragt wurde unter anderem nach folgenden Qualitätsindikatoren: Auszubildende Person, Theoretische Ausbildung, Ort der Ausbildung (Trennung vom Produktionsprozeß), Ausstattung der Betriebe für die Ausbildung, Führung von Berichtsheften. Die Befragung liefert auch Daten über »Legalitätsdefizite« der Nichteinhaltung von Ausbildungsvorschriften als einem weiteren Qualitätsmaß für die berufliche Ausbildung, wobei auch hier systematische Unterschiede der erwähnten Art hinsichtlich Sektionen und Betriebsgrößen festzustellen sind. Vgl. IFES, a. a. O. S. 31 ff.
- 16 Als weiterer Qualitätsindikator könnte der Prüfungserfolg bei den Lehrabschlussprüfungen herangezogen werden. Hier ist allerdings der Anteil der bestandenen Prüfungen im Gewerbe und Fremdenverkehr durchgängig höher (ab 1958, Ausnahme: 1975) als in der Industrie. (Quelle: Lehrlingsstatistiken der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft.) W. Schwendenwein glaubt daraus den Schluß ziehen zu können, »daß dort, wo sich ein Vertrauensverhältnis zwischen Meister und Lehrling am ehesten ergibt, auch der Erfolg am größten ist«. (W. Schwendenwein, *Dualsystem oder Vollzeitschule*, Wien 1974, S. 65 f.). Im Gegensatz dazu sind wir der Ansicht, daß aus einer Reihe von Gründen die Prüfungsergebnisse keinen Anhaltspunkt zur Qualitätskontrolle liefern können. Vgl. dazu Claus Offe, *Berufsbildungsreform*. Eine Fallstudie über Reformpolitik, Frankfurt a. M. 1975, S. 136 ff.
- 17 Vgl. H.-J. Bodenhöfer und W. Ötsch, a. a. O. S. 68 ff.
- 18 Die Schulbildung der Lehrlinge wird nur für die fünf häufigsten Lehrberufe in den einzelnen Bundesländern statistisch ausgewiesen. Für die Schulbildung der Lehrlinge im (gewerblichen) Lehrberuf Kfz-Mechaniker und im (industriellen) Lehrberuf Maschinenschlosser ergibt sich zum Beispiel folgender Vergleich (Oberösterreich, 1975):

	Kfz-Mechaniker	Maschinenschlosser
Volks-, Sonder- und Hauptschule	54,1	44,3
Polytechnischer Lehrgang	41,1	49,9
AHS, Handelsschule, Fachschule, Höhere Lehranstalt, Sonstige	4,9	5,9

Quelle: Österreichischer Arbeiterkammertag, *Lehrlinge in Österreich 1975*, Wien 1976, S. 147.

- 19 In dieselbe Richtung weisen Abweichungen der Lehrlingerverteilung vom Durchschnitt im Jahr 1966, als sich infolge der Einführung des 9. Pflichtschuljahres die lehrstellensuchenden Jugendlichen aus der Gruppe von Repetenten und von bereits erwerbstätigen, ungelernten Jugendlichen rekrutierten. Gegenüber der Verteilung aller Lehrlinge in Kärnten auf die Sektionen im Jahr 1965 ist für diese negative Auswahl im Jahr 1966 die Lehrlingerverteilung im Gewerbe und Fremdenverkehr um 10 bzw. 20 Prozent höher, in der Industrie und im Handel um 23 bzw. 26 Prozent niedriger (wobei die niedrige Quote im Handel im Zusammenhang des hohen Anteils weiblicher Lehrlinge bzw. des geringeren Anteils weiblicher Lehrstellenbewerber im Jahr 1966 erklärbar scheint). Quelle: Lehrlingsstatistiken der Kammer der gewerblichen Wirtschaft Kärnten, eigene Berechnungen.
- 20 Ein höherer Anteil von Lehrbetrieben des Typ B an den Lehrverhältnissen für die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe würde außerdem bedeuten, daß diese Lehrberufe relativ niedrige Nettokosten der Ausbildung für die Betriebe verursachen bzw. Nettoerträge erbringen. In den Kostenerhebungen der Sachverständigenkommission für die Bundesrepublik wurden für 148 Ausbildungsberufe Nettokosten bzw. -erträge der Ausbildung ermittelt. Geht man von der Annahme vergleichbarer Kostenstrukturen aus, so finden sich von den 10 wichtigsten Ausbildungsberufen in Kärnten (1975) 6 Ausbildungsberufe im unteren Drittel der »billigen« Ausbildungsberufe, Ausnahmen sind der industrielle Ausbildungsberuf des Maschinenschlossers sowie die Berufe Kfz-Mechaniker, Tischler und Schlosser. (Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: *Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung* (Abschlußbericht), Bielefeld 1974, Tabelle 121, S. 177 ff.)

- 21 Für die BRD existiert neben dem erwähnten Bericht der Sachverständigenkommission noch eine Reihe anderer empirischer Untersuchungen, die unsere Zuordnung tendenziell bestätigen. Als zusammenfassendes Resümee vgl. Claus Offe, *Berufsbildungsreform*, a. a. O., Kapitel IV.
- 22 Zu anderen Aspekten einer Effizienzanalyse des dualen Systems vgl. H.-D. Hertel, *Überlegungen zur Effizienz betrieblicher Berufsbildung*, in: »Die Deutsche Berufs- und Fachschule«, 72. Band, Heft 2 (1976), S. 119 ff.
- 23 Siehe die Tabelle auf S. 34.
- 24 Vgl. hierzu oben S. 32.
- 25 Die in der aktuellen Diskussion um einen künftigen Lehrstellenmangel angesichts der geburtenstarken Jahrgänge geforderte Erhöhung der Verhältniszahlen ist durchaus in diesem Zusammenhang zu sehen. »Daß eine Lockerung der Verhältniszahlen für die Schaffung zusätzlicher Lehrplätze zielführend ist, zeigt das Beispiel der Sektion Fremdenverkehr, die trotz wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine beachtliche Steigerung ihrer Lehrstellen als Folge der im Vorjahr erfolgten Lockerung der Verhältniszahlen zu verzeichnen hat« (»Kärntner Wirtschaft«, Mitteilungsblatt der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Kärnten, 32. Jg., Nr. 8 vom 18. Februar 1977, S. 1).
- 26 Vgl. oben S. 37.
- 27 Vgl. zu den folgenden Daten E. Walterskirchen: *Berufschancen für Facharbeiter*. »Monatsberichte des Instituts für Wirtschaftsforschung« Wien, Heft 11 (1976), S. 526 ff.
- 28 Vgl. auch die entsprechenden Befragungsergebnisse in der Untersuchung von I. Speiser, a. a. O. S. 36 ff.
- 29 Bei Berufen mit hoher Lehrlingsdichte weisen die Betriebe typischerweise einen niedrigen Anteil der Hilfsarbeiterbeschäftigung auf, der als Ergebnis der Substitution durch Lehrlinge interpretiert werden kann.
- 30 Extrem hohe Abgänge aus dem Bestand der bis 20jährigen fanden in folgenden Berufen statt: Müller, Schmiede, Schuhmacher, Sattler, Faßbinder sowie Bäcker und Zuckerbäcker, Friseure und Kfz-Mechaniker.
- 31 Nach der Studie von I. Speiser gaben die Berufswechsler auf die Frage nach dem Gebrauch des in der Lehre Gelernten an: sehr viel (14 Prozent), ziemlich viel (12 Prozent), doch einiges (23 Prozent), wenig bis gar nichts (52 Prozent). (A. a. O., Tabelle 27 b, Tabellenband S. 33.)
- 32 Österreichisches Statistisches Zentralamt, Mikrozensus September 1972, Berufslaufbahn, Wien 1974. Nach der Volkszählung 1971 betrug der Anteil der »Überqualifizierten« lediglich 15 Prozent. Der Unterschied ergibt sich unter anderem daraus, daß der Mikrozensus Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen getrennt von den übrigen Tätigkeiten im Angestelltenverhältnis erfaßt.
- 33 Vgl. E. Walterskirchen, a. a. O. S. 527.
- 34 Eine detailliertere Analyse des Problems der Ausbildungsfehlenlenkung kann sich nicht auf die indirekte Methode der Untersuchung von Makrostrukturdaten beschränken, die nur erste Hinweise geben können. Weiterreichende Ergebnisse lassen sich insbesondere aus Untersuchungen des Berufsverlaufs ehemaliger Lehrlinge gewinnen, wie sie für Österreich kürzlich von I. Speiser vorgelegt wurden (a. a. O.). Auf Grund von Umfang und Struktur der untersuchten Population sowie des Konzepts der Studie sind die Ergebnisse für derartige Fragestellungen jedoch nicht sonderlich aussagefähig. Vgl. auch W. Lempert und W. Thomssen, *Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein*. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge, Stuttgart 1974.
- 35 Vgl. zur Begründung dieses Finanzierungsmodells H.-J. Bodenhöfer und W. Ötsch, a. a. O. S. 71 ff.