

Lehrbetriebsverbände in der Schweiz

IBB2010 Berufsbildungskonferenz

Bremen, 30. Mai 2008

Ursula Scharnhorst

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung

Inhaltsübersicht

- Problemstellung
- Chancen und Vorteile
- Unterstützung
- Modelle
- Einige Evaluationsergebnisse

Problemstellung

- **Fortschreitende Technologisierung und Spezialisierung von KMU schränken das Angebot an Lehrstellen ein.**
- **Immer mehr Betriebe sind nicht in der Lage das vollständige Ausbildungsspektrum anzubieten.**
- **Immer weniger Betriebe können den Lernenden produktive Tätigkeiten bieten.**

Chance für Betriebe

- **Lehrstellenverbund gemäss BBG (Art. 16)**
 - **Nur für einen Teil der Ausbildung produktive Tätigkeiten**
 - **Ausbildungsaufwand und Nachwuchsförderung durch Kooperation optimieren**
 - **Fehlen einzelner Ausbildungsinhalte (spezialisierter Betrieb)**
 - **Keine Ausbildungserfahrung**
 - **Ausbildung in einem neuen Beruf**
- **VLS Vereinigung Lehrbetriebsverbände Schweiz**
<http://www.verbuende.ch> → Datenbank mit Kurzpräsentationen
- **Handbuch Lehrbetriebsverbände** → Verbund-Modelle (+ Materialien für viele Aspekte der Planung)

Vorteile für Betriebe

- **Finanzielle Entlastung**
- **Administrative Entlastung**
- **Zeitliche und personelle Entlastung**
- **Risikodiversifizierung**
- **Wissenstransfer**

Vorteile für Lernende

- **Fachliche Kompetenzen**
- **Fachübergreifende Kompetenzen (Flexibilität)**
- **Arbeitsplatzsicherheit (Lehrstelle)**

Förderungsstrategie

- **Finanzielle Unterstützung beim Aufbau**
- **Beratungssupport**
- **Förderung des Erfahrungsaustausches**
- **Begleitende Forschung**

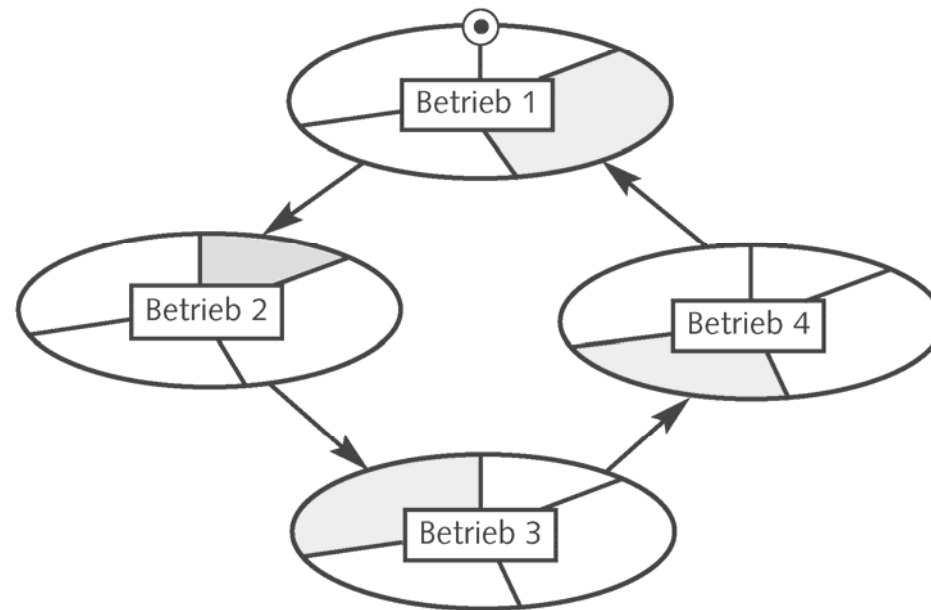
Unterstützung des Bundes

- **Degressive Anschubfinanzierung neuer Lehrbetriebsverbände** (BBG, Art. 55)
max. 50'000 CHF, durchschnittlich 5'200 CHF pro auszubildende Person
- **Entwicklungskosten**
 - Aufbau der Geschäftsstelle (Leitbetrieb bzw. Leitorganisation)
 - Konzeptionierung (Projektleitung)
 - Marketing: Information/Dokumentation
 - administrative Aufwendungen
 - Rekrutierung der Betriebe
- **Betriebskosten der Geschäftsstelle (Anteil)**
 - pro Lehrvertrag
 - während 3 Jahren, dann muss der Verbund selbsttragend sein
 - gemäss Erfahrungswerten der Branchen (Grundlage: Kosten-Nutzen-Studien)

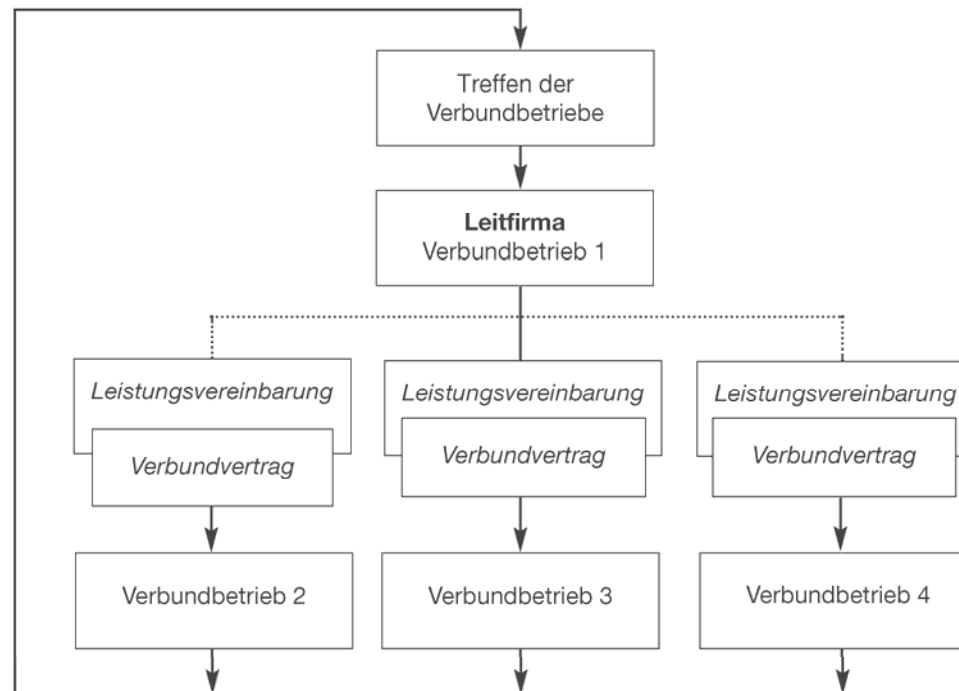
Ergänzungsausbildung

Ein Lehrbetrieb kann den grössten Teil der betrieblichen Ausbildung abdecken und schliesst sich für den fehlenden Teil mit einem Partnerbetrieb oder einer Ausbildungsstätte zusammen.

Kleinverbund mit Leitfirma



Leitorganisation



Evaluation (Bericht vom März 2008)

- 136 Fragebogen (Rücklauf 43%) aus 25 Verbänden (wovon 21 ausbildend)
- Zusätzlich 20 Interviews mit Leitorganisationen
- Download Evaluationsbericht unter:
<http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00103/index.html?lang=de>
- **Wieviele Lehrverhältnisse gibt es in Lehrbetriebsverbänden?**
 - total **1% der Auszubildenden** (d.h. ca. 2'000 Personen, davon 1'000 im öV)
 - absolut betrachtet wenige Personen, aber
 - **in 60% der Mitgliederbetriebe wurden Lehrstellen geschaffen**
 - **10% hätten ohne Verbund nicht mehr ausgebildet**
 - **60% der Lehren enden mit einem Nettonutzen für die Betriebe**
 - doch: wegen den Kosten für die Leitorganisation (getragen durch öffentliche Hand, andere Trägerschaften) ist die **Ausbildung im Lehrbetriebsverbund teurer als die herkömmliche duale Ausbildung.**

Gründe für Einstieg in Verbund

- **72% Schaffung neuer Lehrstellen**
- **65% Senken der Eintrittsbarrieren für neue Betriebe**
- **60% Entlastung von der Ausbildung**
- **36% Erhöhung der Ausbildungsqualität**
- **28% Nachwuchsförderung für Branche**
- **24% Sicherung gefährdeter Lehrstellen**
- **20% Förderung von Jugendlichen mit Bildungsdefiziten bzw. Integrationsproblemen**

Entwicklung von Lehrverhältnissen

Entwicklung von Verbänden

- **Über alle Verbände sind die Lehrverhältnisse ziemlich stabil, einzelne Verbände weisen aber starke Schwankungen auf.**
- **Die Verbände selbst rechnen mit einer künftigen leichten bis erheblichen Zunahme von Mitglieder-Betrieben und Lernenden.**
- **25% der Befragten kann sich vorstellen, weitere Berufe im Verbund auszubilden.**
- **Entscheidend ist der Aufwand für die Rekrutierung von Mitglieder-Betrieben → intensiv, aufwändig, weil**
 - zu wenig bekannt
 - eingesparte Kosten zu wenig sichtbar
 - Produktivität der Lernenden unterschätzt
- **Leitorganisation schliesst mit den Auszubildenden Lehrvertrag ab**
(streng nach BBG kein Verbund, wenn Vertrag mit Mitgliederfirmen)

Rekrutierung von Auszubildenden

- **Rekrutierung von Lernenden: für 60% der Betriebe kein Problem, qualifizierte Auszubildende zu finden**
- **75% der Rekrutierungen durch Leitorganisation (die Mitglieder-Betriebe haben meist ein Veto-Recht), sonst auch gemeinsame Rekrutierung oder Rekrutierung im Einzelbetrieb**

Ausbildungsdauer in den Betrieben

- **Die ausgebildeten Berufe prägen die zeitl. Organisationsstruktur** (z.B. Basislehrjahr in techn. anspruchsvollen Berufsausbildungen)
- **Oft klassischer Rotationszyklus** (d.h. ca. 1 Jahr in einem Betrieb)
- In 90% der Lehrverhältnisse sind 2-4 Betriebe beteiligt
- Auszubildende wechseln zwischen 1-5x den Betrieb
- Über alle Verbände: Min. Dauer= **4 Monate**, max. Dauer= **1 Jahr** pro Betrieb
- Zahl der Mitglieder **pro Verbund: 2 bis 100 Betriebe (Durchschnitt = 8)**

In welchen Berufsfeldern wird im Verbund ausgebildet

- **Betriebsgrösse ist für die Ausbildung im Verbund nicht so relevant**
- **Relevant ist eher die Spezialisierung innerhalb bestimmter Berufsfelder:
Von allen Lehrverhältnissen im Verbund sind**

47% in modernen Dienstleistungen (kaufm. Berufe)

29% in traditionellen Dienstleistungen

15% in der Industrie

9% im Baugewerbe

Finanzierung

- **Hauptquelle: Mitgliederbeiträge** (berechnet aus Lohnkosten + Pauschale für Dienstleistungen und Aufwendungen der Leitorganisation)
- **Zusätzlich: Subventionen (öff. Hand, Trägerschaften)**
- **Mitgliederbeiträge steigen über die Lehrjahre an** (Lohn für Auszubildende wird höher, aber so werden auch untersch. Kosten-Nutzen-Situationen in einzelnen Lehrjahren ausgeglichen).

Dienstleistungen der Lehrbetriebsverbände

- **Angebote der Leitorganisationen decken sich i.a. gut mit der Nachfrage in den Mitgliederbetrieben**
- **Das Angebot umfasst**
 - Lohnabrechnung (Nachfrage > Angebot)
 - Lehrvertragsabschlüsse (Nachfrage = Angebot)
 - Kontakt mit Berufsfachschule (Nachfrage < Angebot)
 - Rekrutierung Auszubildende (Nachfrage < Angebot)
 - Gespräche mit Erziehungsberechtigten (Nachfrage < Angebot)
 - Begleitung der Auszubildenden (Nachfrage < Angebot)
 - überbetriebliche Kurse (Nachfrage < Angebot)
 - Ausstellen des Lehrzeugnisses (Nachfrage < Angebot)
 - Unterstützung der Berufsbilder (Nachfrage < Angebot)
 - Schulung Auszubildende (Nachfrage < Angebot)
 - Vorbereitung auf Lehrabschlussprüfung (Nachfrage > Angebot)
 - Nachhilfe/Aufgabenhilfe (Nachfrage > Angebot)
- **Oft bieten die Leitorganisationen ihre DL zusätzlich auch freien Betrieben an (Nicht-Mitglieder), z.Z. in 60% aller Fälle**

Qualitätssicherung im Verbund

- **Da Auszubildende den Lehrvertrag mit der Leitorganisation haben (und nicht mit den Mitglied-Betrieben), wird die Qualitätssicherung (QS) der Ausbildung wichtig!**
- **54% der Verbünde fordern, dass die Mitglieder-Betriebe über qualifizierte Berufsbilder verfügen** (33% fordern dies nicht, 13% haben betriebspezifische Regelungen)
- Die Eignung der Betriebe wird von der Leitorganisation geprüft (Kontrollbesuche)
- Die QS erfolgt auch über die Beurteilung der Auszubildenden.
- 20% der Leitorganisationen haben schon Mitglieder-Betriebe ausgeschlossen wegen mangelnder Qualität der Ausbildung.

Kosten-Nutzen der Ausbildung im Verbund

- Berechnet mit gleichem Modell wie die K-N-Studien an der Uni Bern
- Achtung: Rechnung pro Betrieb und nur für die Dauer des Aufenthaltes der Auszubildenden
- Resultate hier sind nicht direkt mit K-N-Studien der Uni Bern vergleichbar, da mit zunehmender Dauer der Aufenthaltszeit der Auszubildenden in einem Betrieb mit Skalenerträgen zu rechnen ist.
- Im Schnitt entstehen für die ausbildenden Betriebe (Mitglieder) keine Nettokosten, was mit der Berechnung der Mitgliederbeiträge erreicht wird.
- Für 60% der Betriebe fallen am Ende der Beschäftigungszeit keine Nettokosten an.
- Bei **Berücksichtigung aller Kosten** (d.h. inkl. Subventionen durch Bund und andere Trägerschaften), verursacht die Ausbildung im Verbund jedoch **höhere Kosten als die klass. duale Betriebslehre.**

Vorteile des Verbunds

- **Flexibilität der Lernenden durch Rotation** **93%**
- **Ausbildung in mehreren Betrieben erhöht Qualität der Ausbildung** **84%**
- **Betrieb kann sich auf Kernkompetenz konzentrieren** **78%**
- **Wissenstransfer zwischen beteiligten Betrieben** **61%**
- **Exakte Kenntnis der anfallenden Kosten für Ausb.** **52%**
- **Grössere Auswahl bei Rekrutierung von Lernenden** **39%**

Nachteile des Verbunds

- Aufwand, immer neue Lernende einzuarbeiten 57%
- Aufenthaltszeit zu kurz, um von L. profitieren zu können 32%
- L. haben Mühe, sich in der kurzen Zeit zu integrieren 26%
- Rotation gefährdet Wahrung von Betriebsgeheimnissen 15%
- L. sind mit den wechselnden Betrieben überfordert 14%
- Betrieb zahlt für DL, die nicht benötigt werden 14%
- Konkurrenz der Mitgliederfirmen bei der Übernahme der L. 6%
- Einmischung der Leitorganisation in die Ausbildung 6%

**Besten Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**