

DOSSIER NR. 57

Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz

**und daraus resultierende Probleme
im Bereich der beruflichen Grundbildung,
der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung**

avec résumé en français

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
Résumé (en français).....	7
1. Wandel in Bildung, Wirtschaft und Berufsstruktur	9
2. Ausbildungsüberhang im zweiten Sektor	10
3. Geschlechterproblematik	11
4. Höhere Berufsbildung und Weiterbildung.....	12
4.1. Eine Abgrenzung.....	12
4.2. Wirkungen von Weiterbildung	14
4.3. Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen	15
5. Höhere Berufsbildung	17
5.1. Eine Erfolgsgeschichte	17
5.2. Probleme der höheren Berufsbildung.....	18
6. Lösungsvorschläge.....	19
Literatur	23

Zusammenfassung

- Tendenz in Richtung zunehmende Tertiarisierung und Verschulung der Bildungslandschaft. Der allgemeinbildende Bildungsweg dominiert über die Berufsbildung. Der Staat nimmt seine Verantwortung im allgemeinbildenden Bereich wahr, überlässt die Berufsbildung aber weitgehend der Wirtschaft.
- Das duale Bildungssystem ist eine Erfolgsgeschichte und muss aufrecht erhalten werden. Ein Sek. II Abschluss ist für jedermann zwingend und muss vom Staat gewährleistet werden.
- Die Überausbildung im zweiten Sektor und damit einhergehende Berufswechsel zu Beginn der Berufslaufbahn deuten auf eine Ineffizienz des Bildungssystems hin. Diese wird verstärkt durch die hohe Lehrabbruchquote, die überdurchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit, sowie den Dequalifizierungsprozessen, welche beim Berufseinstieg in Kauf genommen werden müssen.
- Die höhere Berufsbildung ist eine Erfolgsgeschichte und ausserdem ein zentrales Element zur Erreichung von mehr Chancengleichheit im schweizerischen Bildungssystem. Das Bildungssystem ist geprägt von soziodemografischen Hindernissen, welche von der Qualität der Grundschule je nach Wohnort, bis zur Wahrscheinlichkeit der erfolgreichen Lehrstellensuche reicht. Eine Übergangsmöglichkeit von der Berufsbildung in den Tertiärbereich kann hier einen wichtigen Beitrag auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit leisten.
- Die höhere Berufsbildung muss gefördert werden und braucht mehr Unterstützung durch den Bund. Zwischen den Ausbildungsgängen an einer Hochschule und der höheren Berufsbildung muss für gleich lange Spiesse gesorgt werden. Dies gilt in besonderem Masse dort, wo ein Ausbildungsgang der höheren Berufsbildung durch einen hochschulischen Ausbildungsgang in ein ähnliches Berufsfeld konkurrenziert wird.
- Im Zuge der zunehmenden Globalisierung hat die Arbeitsplatzsicherheit kontinuierlich abgenommen. An deren Stelle soll die Arbeitsmarktfähigkeit treten, womit das Konzept des lebenslangen Lernens ins Zentrum des Interesses gerät und damit hohe Anforderungen an das Weiterbildungssystem stellt.
- Weiterbildung muss zu einem festen Bestandteil der Erwerbsarbeit werden und darf nicht mehr nur als private Angelegenheit verstanden werden. Die Teilnahmedisparität in der Weiterbildung zwischen den hoch und den tiefer Qualifizierten ist frappant, ebenso die Unterschiede in der zeitlichen und finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber. Es braucht stärkere finanzielles Engagement von Bund und Kantonen, sowie ein Recht auf bezahlte Weiterbildung für alle. Dazu braucht es aber auch ein Angebot an niederschwelliger Weiterbildung zur Stärkung der Grundbildung.

■ Wissenslücken sind im ganzen Feld des Bildungssystems vorhanden. Am ausgeprägtesten zeigen sich diese jedoch im Bereich der höheren Berufsbildung. Dabei zeigen sich oftmals noch Abgrenzungsprobleme zwischen der höheren Berufsbildung und der allgemeinen Weiterbildung. Gleichzeitig fehlen aktuelle Studien zur höheren Berufsbildung und die Umstrukturierung im Rahmen des neuen Berufsbildungsgesetzes bringt zusätzliche Unsicherheiten.

□ Im Bereich der höheren Berufsbildung besteht zwingender Forschungsbedarf. Dabei kann auf den im Verlauf dieses Jahres erscheinender „Masterplan höhere Berufsbildung „ gehofft werden. Gleichzeitig kann dies aber nur der Anstoss für weitergehende, umfassende Forschung sein.

* * * * *

Résumé (en français)

- Tendances à la tertiarisation et la « scolarisation » croissantes du paysage de la formation. La filière de culture générale est dominante par rapport à la formation professionnelle. L'État assume ses responsabilités relativement à la culture générale, mais s'en remet largement à l'économie en ce qui concerne la formation professionnelle.
- Le système de formation dual est une « success story » et doit être maintenu. L'État doit garantir que tout le monde obtienne un diplôme de degré secondaire II.
- La surformation dans les métiers du secondaire et les changements de profession qu'elle provoque au début des carrières professionnelles montrent l'inefficacité du système de formation. Cette inefficacité est aggravée par le taux élevé de ruptures d'apprentissage, un chômage des jeunes supérieur à la moyenne et des processus de déqualification qui peuvent apparaître à l'entrée dans la profession.
- La formation professionnelle supérieure est une « success story » et un élément central pour une plus grande égalité des chances dans le système suisse de formation. Celui-ci se caractérise par l'existence d'obstacles sociodémographiques allant de la qualité de la scolarité obligatoire selon le lieu de domicile à la probabilité de trouver une place d'apprentissage. Ici, l'existence d'une possibilité de passer d'une formation dans le secondaire à une activité dans le tertiaire peut grandement contribuer à une plus grande égalité des chances.
- La formation professionnelle supérieure doit être encouragée et a besoin d'un plus grand soutien de la part de la Confédération. Il faut veiller à ce que les filières de formation des hautes écoles et de la formation professionnelle supérieure se trouvent à armes égales. Cela concerne dans une mesure particulière les cas où une filière de la formation professionnelle supérieure est en concurrence avec une filière d'un champ professionnel semblable.
- La mondialisation croissante s'est accompagnée d'une baisse constante de la sécurité de l'emploi. La capacité à accéder au marché du travail prend la place de cette dernière, le concept d'apprentissage durant toute la vie devenant central et posant des exigences élevées au système de formation continue.
- La formation continue doit devenir une part entière de l'activité rémunérée et ne plus être comprise comme relevant de la sphère privée. La disparité entre les participant(e)s aux formations continues, en fonction de leur niveau de qualifications, est frappante ; de même que les différences entre le soutien financier ou en temps apporté ici par l'employeur. L'engagement financier de la Confédération et des cantons doit être renforcé et un droit général à la formation continue payée doit être créé. À cet effet, il faut cependant mettre en place une offre de formation continue accessible afin de renforcer la formation initiale.

■ L'ensemble du système de formation connaît des lacunes de connaissances. Mais c'est dans la formation professionnelle supérieure qu'elles sont le plus marquées. Souvent aussi, on constate des problèmes de délimitation entre la formation professionnelle supérieure et la formation continue générale. Simultanément, on manque d'études récentes sur la formation professionnelle supérieure et la restructuration opérée dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle a généré encore plus d'incertitudes.

□ Le domaine de la formation professionnelle supérieure a absolument besoin de faire l'objet de recherches. À cet égard, on peut placer certains espoirs dans le masterplan *Formation professionnelle supérieure* qui paraîtra cette année encore. Mais celui-ci ne pourra qu'être une impulsion pour une recherche globale plus ambitieuse.

* * * * *

1. Wandel in Bildung, Wirtschaft und Berufsstruktur

Veränderung und Anpassung gehören zu den Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Wirtschaft und seit dem Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft im 19. Jahrhundert befindet sich die Wirtschaft in einem andauernden dynamischen Prozess. Ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts steht der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft im Zentrum des Interesses. Das Ausmass dieser Tertiarisierung lässt sich anhand des Wandels der Beschäftigungszahlen in den verschiedenen Sektoren am besten ablesen. Während 1970 noch knapp die Hälfte der Bevölkerung im Industriesektor beschäftigt war, sank dieser Anteil bis ins Jahr 2000 auf einen Viertel. Im gleichen Zeitraum nahm die Beschäftigung im tertiären Sektor von 44 % auf 70 % zu (Stamm / Lamprecht, 2005).

Es zeigt sich aber nicht nur eine Verschiebung zwischen, sondern auch innerhalb der Sektoren. Dabei zeigen sich die Teilspektoren Banken und Versicherungen, Bildung, Beratung, Kultur und Gesundheit, sowie öffentliche Dienste als besonders wachstumsfreudig.

Neben diesen gesamtwirtschaftlichen Veränderungen lässt sich aber auch ein Wandel in der Berufsstruktur feststellen. So hat sich in den letzten 30 Jahren die Anzahl der Handwerker sowie der Ungelernten halbiert, während bei den Qualifizierten, den Wissenschaftlern und den intermediären Berufen eine Zunahme festzustellen ist.

Dass sich dieser Wandel aber nicht isoliert abspielt, sondern einen Wandel in der gesamten Gesellschaft nach sich zieht, ist selbstverständlich. Deutlich spiegelt er sich im Bildungssystem wieder und bewirkt Umwälzungen bezüglich der Integration der Bevölkerung in das Erwerbs- und Berufssystem. Im Bereich der Bildung lässt sich der Wandel mit den beiden Schlagworten „Bildungsexpansion“ und „Öffnung des Bildungssystems“ zusammenfassen. Unter Bildungsexpansion versteht man die zunehmende Mehr- und Höherbildung der Bevölkerung. Noch immer nehmen zwar Berufslehren und andere Abschlüsse der Sekundarstufe II die wichtigste Position in der Bildungslandschaft ein. Aber in den letzten 20 Jahren hat sich die Zahl der Hochschulabgänger verdoppelt und befindet sich mittlerweile in derselben Grössenordnung wie die Gruppe der Personen ohne, oder lediglich mit obligatorischem Schulabschluss. Diese Bildungsexpansion setzt notwendigerweise eine gewisse Öffnung des Bildungssystems voraus, denn nur wenn es neue Personengruppen integriert, kann es auch mehr höhere Bildungsabschlüsse vergeben. Die Bedeutung der sozialen Hürden für den Bildungsabschluss hat in den letzten Jahren abgenommen, dennoch sind die soziale Herkunft, die Nationalität und der Wohnort noch immer wichtige Einflussfaktoren für den Bildungszugang, resp. Bildungserfolg. Das Bildungssystem hat sich im Zuge seines Expansionsprozesses also (noch) nicht vollständig geöffnet und ist noch weit vom Ideal der Chancengleichheit entfernt (Stamm / Lamprecht, 2005). Dies ist umso bedeutender wenn man bedenkt, dass der Zusammenhang zwischen Bildung und beruflicher Tätigkeit sehr eng ist. Die Schulbildung ist der wichtigste Einflussfaktor für die Erlangung eines angesehenen Berufs.

Solche tiefgreifenden Wandel können nicht ohne Probleme oder Friktionen stattfinden; so haben Stamm und Lamprecht festgestellt, dass in ihrem Zentrum-Peripherie-Modell der Anteil der Personen in der Peripherie sich von 1970 bis 2000 stetig erhöht hat. Nach Ihrer Definition werden der Peri-

perie Personen zugeordnet, welche über keine direkten oder indirekten Beziehungen zum Erwerbssystem verfügen; d.h. es gibt in der Schweiz eine steigende Anzahl Personen, welche die Integration ins Erwerbsleben nicht schaffen, wobei nicht unwesentlich ist, dass sich diese Entwicklung zu beschleunigen scheint, da der Anteil der Peripherie bis 1990 nur schwach wuchs, in den 1990er Jahren sich aber mehr als verdoppelte.

2. Ausbildungsüberhang im zweiten Sektor

In einer Studie von Leemann und Keck (Leemann / Keck, 2005) zeigt sich eine grosse Stabilität in der Struktur der Ausbildungsberufe auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe seit den 1970er Jahren. Dabei favorisieren Männer Berufe des industriell-gewerblichen und technischen Sektors, während Frauen bevorzugt den Dienstleistungssektor anpeilen. Dies steht aber im Widerspruch zu den tiefgreifenden Veränderungen und zeigt, dass der Strukturwandel nur bedingt über das Ausbildungssystem bewältigt wird und beim Übergang ins Berufsleben Friktionen bestehen. Es werden zu oft Ausbildungsberufe im zweiten Sektor erlernt, weshalb von vielen Lehrabgängern, bereits beim Einstieg ins Berufsleben, ein Berufswechsel, teilweise verbunden mit einem sektoralen Wechsel, in Kauf genommen werden muss. Dies muss auf den Einzelnen zwar nicht grundsätzlich einen negativen Einfluss haben und eine Überqualifikation im neuen Beruf nach sich ziehen, dennoch ist es nicht optimal, wenn ein grosser Teil der Personen mit beruflicher Grundbildung keine Arbeit im erlernten Beruf findet. Der Bildungsbericht der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF, 2006) hingegen zieht daraus das positive Fazit, dass die Berufsbildung die Erwerbstätigen in ihrer beruflichen Mobilität nicht einenge und somit für eine Welt mit raschem beruflichem Wechsel geeignet sei. Unter der Bedingung, dass die Berufswechsler durch den Wechsel keine Nachteile erlangen, könnte man vielleicht noch eine positive Effizienzaussage über das System machen. Dabei wird die ungleiche Verteilung der Ausbildungsbereitschaft nach Berufen und Branchen aus der Perspektive der Wirtschaft als optimal gedeutet, indem die Jugendlichen einfach in jenen Betrieben ausgebildet werden, in denen sich die Ausbildung für die Betriebe am meisten lohnt. Allerdings deutet bereits die hohe Lehrabbruchquote in der Schweiz auf bestehende Probleme hin. Schliesslich ist ein Lehrabbruch für beide Seiten, wie auch für die Gesellschaft mit erhöhten Kosten verbunden. Ausserdem sind bei den Erwerbstätigen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe Friktionen zwischen der Qualifizierungsstruktur von Ausbildung und Beschäftigung vorhanden. Im Vergleich mit den Ausbildungsberufen sind mehr Arbeitsplätze bei den tiefer qualifizierten Dienstleistungsberufen zu besetzen, wohingegen anteilmässig weniger Tätigkeiten bei den höher qualifizierten Berufen des gewerblichen und industriellen Sektors, teilweise auch bei den höher qualifizierten Berufen des Dienstleistungssektors vorhanden sind. Beim Eintritt ins Berufsleben hat demnach ein Teil der Frauen und Männer strukturelle Dequalifizierungsprozesse in Kauf zu nehmen (Leemann / Keck, 2005). Ausserdem zeigt sich, dass auch in der Schweiz die Jugendarbeitslosigkeit über der durchschnittlichen Gesamtarbeitslosenquote liegt. In diesem Zusammenhang kann keinesfalls von einem effizienten System gesprochen werden.

Auch Sheldon (2005) unterstreicht in seiner Studie den zunehmenden Überhang an Ausbildungen im zweiten Sektor. Ausserdem erkennt er eine Zunahme der beruflichen Mobilität von Generation zu

Generation seit 1970. „Während 1970 der Anteil dienstleistungsorientierten Tätigkeiten den Anteil an dienstleistungsorientierten Qualifikationen um 2,6 % überstieg, betrug die Differenz 2000 7,6 %. Zur Überwindung der wachsenden Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beruf musste die berufliche Mobilität der Beschäftigten zunehmen.“

Bei seinen Betrachtungen geht er von einem Marktmodell aus, welches die Berufsstruktur der Beschäftigung der Nachfrage durch das unterschiedliche Ausmass der Beschäftigung in den einzelnen Branchen (Branchenstruktur), sowie den unterschiedlichen beruflichen Tätigkeitsstrukturen innerhalb der Branchen (Berufsstruktur) ergibt. Aus der angebotsseitigen Perspektive ergibt sich die Berufsstruktur der Erwerbstätigen aus den unterschiedlichen Qualifikationen (Qualifikationsprofil, Bildungsabschlüsse) der Beschäftigten und aus den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (Berufsfelder) der verschiedenen Qualifizierten. Als Ursachen für berufsstrukturelle Veränderungen kommen grundsätzlich Struktureffekte und Substitutionseffekt in Frage. Unter Struktureffekte der Nachfrageseite fällt die bereits festgestellte Verschiebung der Branchenstruktur; auf der Angebotsseite entsprechen Struktureffekte einer Veränderung der Qualifikationsprofile der Erwerbstätigen. Substitutionseffekte wären vorhanden bei einer Veränderung der auszuführenden Tätigkeiten innerhalb einer Branche, resp. wenn die Bildungsabsolvierenden verstärkt andere Berufswege einschlagen.

Die Resultate zeigen ein gespaltenes Bild. Während bei den acht hoch aggregierten Einsteller-Berufe die Berufsstruktur durch Struktureffekte dominiert wird, sind auf der Ebene der 375 Fünfsteller-Berufe die Substitutionseffekte dominant. (Zum Definitionsproblem der Berufswechsler vgl. Meier / Fleischmann in Panorama 1/2008 S. 4-5).

Der berufsstrukturelle Wandel hat auch Folgen für die Lehrstellensituation. Die Lehrlingsquote in den Dienstleistungsberufen ist bedeutend tiefer als in den landwirtschaftlichen und gewerblich-industriellen Berufen. Im Zusammenhang mit der Tertiarisierung führt dies nun zu einem Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Lehrlingsquote und damit einem Mangel an Lehrstellenplätzen. Durch diesen Wandel lässt sich also die Hälfte der verschwundenen Lehrstellen erklären. Dieser Wandel hat also einen grossen Einfluss auf die Lehrstellenproblematik und er vermag die Hälfte der verschwundenen Lehrstellen zu erklären.

3. Geschlechterproblematik

Bezüglich der geschlechterspezifischen beruflichen Segmentationslinien bei der Berufswahl und dem Übergang ins Berufsleben lässt sich eine grosse Starrheit des Systems erkennen. Nach wie vor gibt es die typischen Frauen- und Männerberufe. Dies gilt sowohl für die Sekundarstufe II wie auch für die Tertiärstufe, wobei es hier aufgrund der zunehmenden Beteiligung von Frauen an höherer Bildung zu grösseren Verschiebungen der Geschlechteranteile in einzelnen Ausbildungen und zum Teil auch Berufen kommt. Einen Erklärungsansatz anhand des Architektenberufs gibt's bei Schumacher (2004). Schumacher nimmt die Diskrepanz zwischen der Frauenquote in der Architekturausbildung und der Frauenquote im Architekturberuf zum Ausgangspunkt ihrer Studie. Während in der Ausbildung mittlerweile 40 % Frauen anzutreffen sind, sind es im Beruf immer noch nur gerade 12 %. Als Erklärungsansätze dienen ihr informelle Hindernisse wie fehlende Rollenvorbilder. Gleichzeitig zeigt

sie auf, wie der Beruf überhöht wird und eher als Berufung gesehen wird, was in einer Entgrenzung von Arbeit und Privatem mündet. Dies äussert sich in einem Fehlen von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert. Daneben sieht sie für Frauen in Männerberufen generell das Problem der verstärkten Beobachtung und Kontrolle. Der dadurch erhöhte Leistungsdruck, führt oftmals zu einem Verbleib oder einer Rückkehr der Frauen in den Mittelbau der Hochschulen.

Allgemeiner werden die geschlechterspezifischen Segmentationslinien in der Berufsstruktur durch drei Prozesse generiert, reproduziert und verfestigt: Erstens durch die nach wie vor stark geschlechterspezifische Struktur in der Berufswahl, zweitens durch die Nähe vom Ausbildungsberuf zum ausgeübten Beruf, und drittens durch den Rückzug bzw. die Ausschlüsse von Frauen und Männern aus gewissen Berufsgruppen beim Übergang ins Erwerbsleben, was zu einer noch stärkeren Konzentration eines der beiden Geschlechter in diesem Beruf führt. Vereinzelt Aufweichungen in der geschlechterspezifischen Berufswahl sind noch sehr labil und gehen teilweise beim Übergang ins Berufsleben wieder verloren (Leemann / Keck, 2005).

4. Höhere Berufsbildung und Weiterbildung

4.1. Eine Abgrenzung

Ein erstes Problem im Zusammenhang mit höherer Berufsbildung und Weiterbildung besteht in der unklaren Definitionslage. Der Bildungsbericht (SKBF, 2006) hält fest, dass die höhere Berufsbildung häufig nicht klar vom weiten Feld der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung abgegrenzt wird. Die OECD geht von einem weit gefassten Begriff der Weiterbildung aus, der sämtliche Bildungs- und Lernaktivitäten von Erwachsenen umfasst, die aus beruflichen oder persönlichen Gründen unternommen werden. Für die Schweiz gilt es dabei die höhere Berufsbildung abzugrenzen, welche die vom Bund reglementierten Berufsprüfungen, die höheren Fachprüfungen und die Ausbildungen an höheren Fachschulen beinhalten und als Teil der Tertiärstufe gelten (Tertiärstufe B). Die höhere Berufsbildung ist in der Schweiz gemessen an der Studierendenzahl eine Erfolgsgeschichte. Waren es bis gegen Ende der 80er Jahre nur um die 1000 Studierenden welche diesen Ausbildungsweg absolvierten, stehen wir heute bei 30'000 Abschlüssen pro Jahr und dies obwohl mehrere höhere Fachschulen in Fachhochschulen umgewandelt wurden. Gleichzeitig bewegen sich die öffentlichen Bildungsausgaben für die höhere Berufsbildung auf tiefem Niveau, was ihr einen hervorragenden Wert bei der fiskalischen Bildungsrendite beschert (SKBF, 2006). Dies bedeutet aber, dass höhere Kosten für Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen und Berufsverbände anfallen, welche in erster Linie von den Erwerbstätigen getragen werden müssen. Die Semestergebühren können dabei stark variieren und sind in erster Linie vom Grad der öffentlichen Subventionierung abhängig. Die Forderung nach stärkerer finanzieller Beteiligung durch den Bund und die Kantone steht hier im Raum, ebenso diejenige nach einer Verlängerung der bezahlten Bildungszeiten durch die Arbeitgeber (Vorstandspapier des SGB vom 30. Januar 2008). Nicht zuletzt zählt die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln heute zu den wichtigsten Erwartungen der Arbeitnehmer/innen an den Arbeitgeber. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit. Die zunehmende Arbeitsplatz-

unsicherheit kann durch das Gefühl der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit kompensiert werden (Grote / Staffelbach, 2008).

Dieser weit gefasste Begriff der Weiterbildung beinhaltet die früher getrennten Begriffe Weiterbildung und Erwachsenenbildung. Im Zusammenhang mit dem Aufkommen der Idee des lebenslangen Lernens wurde diese Unterscheidung überflüssig und es entwickelte sich der integrale Weiterbildungsbegriff. Danach ist Weiterbildung die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens, nach dem Abschluss einer ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule und Beruf, mit dem Ziel, die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen, zu erweitern oder neu zu erlernen. Weiterbildung ist intendiertes, gezieltes Lernen: vom Selbststudium mit Hilfe von Fachliteratur bis hin zur institutionalisierten Lernform, dem Weiterbildungskurs. Weiterbildung erfolgt institutionell oder ausserhalb von Bildungsträgern in informellen Formen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und bei sozialer oder kultureller Aktivität (Schläfli / Sgier, 2008).

Über die Beteiligung der öffentlichen Hand an der Finanzierung der Weiterbildungsanstrengungen der Bevölkerung liegen keine genauen Zahlen vor. Schläfli / Sgier (2008) schätzen diese aber auf etwa 1.4 % der gesamten Bildungsausgaben, was etwa 200 Mio. CHF für den Bund und 150 Mio. CHF für die Kantone entspricht. Daraus folgt, dass der Staat weniger als 10 % der Kosten für Weiterbildung übernimmt (SKBF, 2006). Gegen 90 % der Kosten werden also durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen getragen, wobei die Arbeitnehmer/innen die Hälfte dieser Kosten zu übernehmen haben. Dies entspricht im Vergleich mit anderen OECD-Staaten doch einem sehr grossen Anteil.

Noch stärker als die direkten Weiterbildungskosten fallen allerdings die Opportunitätskosten in Form von Lohnausfall ins Gewicht. Nur die Hälfte der Weiterbildung in der Schweiz findet während der bezahlten Arbeitszeit statt. Damit befindet sich die Schweiz in einem EU-Vergleich im unteren Drittel (SKBF, 2006). Es zeigt sich ausserdem, dass die Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten durch die Unternehmen stark von der Betriebsgrösse, dem Bildungsniveau und der Beschäftigungsquote abhängig ist (wobei ab einem Beschäftigungsgrad von 50 % keine Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität mehr feststellbar sind (BfS, 2007)). Dieses Ungleichgewicht in der betrieblichen Weiterbildung kann durch die selbst finanzierte Weiterbildung nicht ausgeglichen werden, da sich diese bei allen Bildungsniveaus als ähnlich stark verbreitet zeigt. Erhebungen unter Arbeitnehmer/innen halten fest, dass bezahlte berufliche Weiterbildung für diese das wichtigste Angebot ist, das sie von ihrem Arbeitgeber erwarten (Grote / Staffelbach, 2008).

Diese unterschiedliche Unterstützung schlägt sich auch in der Teilnahmestruktur der Weiterbildung nieder. Je höher der Bildungsabschluss einer Person ist, desto eher bildet sie sich weiter. Weiterbildung orientiert sich also an der schon bestehenden Humankapitalausstattung der Arbeitnehmer/innen und kann nicht dazu beitragen die Disparität zwischen den Bildungsniveaus zu reduzieren, sondern verstärkt die Arbeitsmarktsegmentation. Die Schweiz weist damit international eine sehr hohe Teilnahmedisparität zwischen hoch und niedrig Qualifizierten auf (Schläfli / Sgier, 2008).

Der Bildungsbericht Schweiz 2006 (SKBF, 2006) charakterisiert die schweizerische Weiterbildungslandschaft als marktwirtschaftlich organisiert, mit einer dominanten Stellung von privaten Anbietern

und einer kleinen Beteiligung der öffentlichen Hand, bezogen sowohl auf die Finanzierung wie auch auf die Bereitstellung von Angeboten. Damit gelingt es zwar, einen vergleichsweise grossen Anteil der Bevölkerung zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren, was sich einerseits positiv auf die Arbeitsmarktfähigkeit der Bevölkerung auswirkt und andererseits mithilft, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Gleichzeitig gelingt es dem schweizerischen Weiterbildungssystem aber eben gerade nicht, benachteiligte Bevölkerungsgruppen in die Weiterbildung zu führen, um so die Ungleichheiten innerhalb der Gesellschaft abzubauen. Diese Erkenntnis wird durch eine Analyse der Weiterbildungseinrichtungen des Kantons Bern gestützt, welche einen hoch segmentierten, wenig innovativen und wenig risikofreudigen Weiterbildungsmarkt zu Tage fördert, der aber mit der Erschliessung bildungsferner, benachteiligter Kunden grosse Mühe hat (Weber / Stämpfli, 2006). Es zeigt sich hier ein Defizit des schweizerischen Weiterbildungsmarktes. Obwohl die Schweiz über ein breit gefächertes und umfangreiches Weiterbildungsangebot verfügt, bestehen in einigen Bereichen Angebotslücken. Dazu gehören vor allem Angebote für Bevölkerungsgruppen mit mangelhaften Grundkompetenzen. Schläfli und Sgier sprechen davon, dass sowohl Staat wie auch Anbieter den Bedarf an Angeboten zur Grundbildung lange Zeit unterschätzt haben. Erst internationale, vergleichende Studien der letzten Zeit haben aufgezeigt, dass auch in der Schweiz der Anteil der Bevölkerung, der trotz in der Schweiz absolvierter Schulbildung nur ungenügend schreiben, lesen und rechnen kann, nicht zu unterschätzen ist (vgl. Adult Literacy and Lifeskills Survey und International Adult Literacy Survey, OECD).

Die Gegenüberstellung der Bildungsbiographien von Erwachsenen, die Elemente der Grund- oder Erstausbildung nachholen, mit den Biographien von Personen mit niedrigem Bildungsniveau, die nicht an Weiterbildungsmassnahmen teilnehmen ist die Kernfrage einer Untersuchung von Regula Schröder-Naef (1997). Dabei wurden in erster Linie Hindernisse auf der individuellen Ebene festgestellt. Bildungsferne, sozial benachteiligte Elternhäuser haben nicht nur einen engen Zusammenhang zu tiefer Bildung, sondern sind gleichzeitig auch ein Hindernis für die Teilnahme an Weiterbildung im Verlauf des Berufslebens. Gleichzeitig ist ein negatives Selbstbild als Folge von negativen Erfahrungen in der Schulzeit ein Hindernis für Lernmotivation. Als Lösung bietet sich die Unterstützung bei der Überwindung der individuellen Lernbarrieren an, dazu ein ausreichendes Angebot an niederschwelliger Weiterbildung, welche bereits bei den Defiziten aus der Erstausbildung ansetzen muss.

4.2. Wirkungen von Weiterbildung

Zu ähnlichen Resultaten in Bezug auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung kommt eine Untersuchung von Prey et. al. (2004) im Rahmen des NFP 43. Neben der Bedeutung der Betriebsgrösse stellen sie aber auch eine Branchenabhängigkeit der Weiterbildungsaktivität fest. Dabei sind die öffentliche Verwaltung, Banken und Versicherungen sehr aktiv, während Unternehmen aus dem zweiten Sektor die Weiterbildung tendenziell vernachlässigen. Gleichzeitig lässt sich aber feststellen, dass Weiterbildung im sekundären Sektor für Beförderungen und Lohnerhöhungen etwas bedeutsamer ist als im tertiären Sektor. Die Frage nach den Wirkungen der Weiterbildung für Arbeitnehmende ist bedeutend. Dabei stehen drei Kriterien im Zentrum; die Stabilität der Beschäftigung, die persönliche Lohnentwicklung, sowie die beruflichen Aufstiegschancen. Sie erhalten für sämtliche drei

Kriterien positive Ergebnisse für Personen, welche an einer Weiterbildung teilgenommen haben, allerdings bewegen sich die Unterschiede zu den Personen ohne Weiterbildung, auf sehr kleinem Niveau und sind überdies nicht signifikant.

Signifikante Ergebnisse zur Lohnentwicklung haben dagegen Leu und Gerfin (2004) in ihrer Studie zu den Wirkungen von Weiterbildung erhalten. Dabei haben sie aber beträchtliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen arbeitgeberunterstützter oder selbstfinanzierter Weiterbildung festgestellt. Falls die Weiterbildung vom Arbeitgeber veranstaltet, (mit-)finanziert oder zumindest teilweise während der Arbeitszeit stattfinden kann, sprechen die Autoren von arbeitgeberunterstützter Weiterbildung (dies entspricht 84 % der gesamten Weiterbildungsaktivität), andernfalls von selbstfinanzierter Weiterbildung. Bei arbeitgeberunterstützter Weiterbildung ist ein positiver Lohn effekt feststellbar, während dies bei selbstfinanzierter Weiterbildung nicht der Fall ist. Gleichzeitig ist bei Männern ein Effekt von 1.5 % im ersten Jahr nach der Weiterbildung vorhanden, während die Frauen im ersten Jahr leer ausgehen, dagegen im zweiten Jahr nach der Weiterbildung einen um gut 2 % erhöhten Lohn aufweisen. Daten zur Messung der Produktionssteigerung als Folge der Weiterbildung sind nicht vorhanden. Verschiedene internationale Studien kommen zum Schluss, dass der Effekt auf die Produktivität bedeutend grösser ist als der Effekt auf den Lohn (Leu / Gerfin, 2004).

Im Bildungsbericht Schweiz 2006 werden noch Studien erwähnt, welche grössere Einflüsse der Weiterbildung auf die Entwicklung des Lohnes festgestellt haben (SKBF, 2006). Dabei ist aber auch der Einfluss der Selektionsproblematik zu beachten. Die Selektionsproblematik besagt, dass die Teilnehmenden an Weiterbildung bessere individuelle Voraussetzungen aufweisen als eine Kontrollgruppe, welche nicht an Weiterbildung teilnimmt; d. h. ein Teil des Effektes auf den Lohn wäre sowieso zustande gekommen und kann nicht mit der Weiterbildung in Verbindung gebracht werden. Wird die Selektionsproblematik nicht berücksichtigt, werden die Wirkungen der Weiterbildung generell überschätzt.

4.3. Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen

Innovationen stellen für Unternehmen eine wichtige Voraussetzung dar um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Binder et. al. (2004) sehen in ihrer Studie vier Möglichkeiten um die für Innovationen notwendigen Wissens- und Fertigungsressourcen zu beschaffen.

1. neue Arbeitskräfte bringen das benötigte Wissen in den Betrieb.
2. Weiterbildung der Mitarbeiter innerhalb oder ausserhalb des Betriebs.
3. das benötigte Wissen wird über Kooperationsbeziehungen beschafft.
4. Die Mitarbeitenden erlernen das nötige Wissen und die erforderlichen Fertigkeiten pragmatisch „on the job“.

Das Studienergebnis zeigt, dass in erster Linie interne Ressourcen genutzt werden oder die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmungen gesucht wird. Auch dem „learning on the job“ kommt eine

gewisse Bedeutung zu. Aus- und Weiterbildung kommen dabei eher selten zum Zug. Als Gründe werden die mangelnden Ressourcen Zeit und Geld, sowie die fehlenden Weiterbildungsangebote angegeben. Eine etwas grössere Bedeutung kommt der formalisierten Weiterbildung nach Abschluss eines Innovationsprojektes zu. Dabei steht die Konsolidierung des erworbenen Wissens im Vordergrund.

Mit dem Forschungsprojekt „Wandel der Arbeitswelt“ (Hansen, 1999) werden die Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräftenachfrage in der Schweiz untersucht. Dabei wird beim Arbeitskräftebedarf nach quantitativem und qualitativem Personalbedarf unterschieden. Mit dem qualitativen Personalbedarf können damit Qualifikationsanforderungen festgestellt werden. Es zeigt sich die erwartete Verschiebung der Nachfrage nach höher gebildeten Arbeitskräften. Gut ein Drittel der Unternehmungen bezeichnet den Personalbedarf für An- oder Ungelernte als abnehmend oder stark abnehmend, während ebenfalls ein Drittel den Bedarf an Personal mit Berufslehre oder Höheren Fachausbildung und 17 % den Bedarf an Personal mit Hochschulabschluss als zunehmend bezeichnet. Gleichzeitig zeigt sich, dass das gewerblich-technische Wissen die Kernkompetenz des Standortes Schweiz zu sein scheint, jedenfalls wird das gewerblich-technische Wissen von den Unternehmungen als das zukünftig wichtigste Wissen eingestuft. Um die Qualifikationsanforderungen zu erfüllen bieten sich den Arbeitnehmenden die Möglichkeiten institutionalisierten und informellen Qualifizierungsmassnahmen. Dabei ist zu beachten, dass die institutionell zertifizierende Weiterbildung zu Statusmobilität führt, während informelle Qualifizierungsmassnahmen nur eine statuserhaltende Funktion haben. Gesamthaft steigt der Personalbedarf an breit- und hochqualifizierten Berufsleuten. Aus der Qualifizierungsperspektive erodiert die Kategorie Beruf an deren Stelle Fähigkeitsbündel treten. Paradoxerweise steigt gleichzeitig die Bedeutung einer Berufsausbildung als Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, denn ohne eine solide berufliche Grundausbildung hat heute kaum jemand mehr Chancen auf eine Anstellung.

Einer ähnlichen Fragestellung widmen sich Buchmann et. al. (2001) in ihrer Studie zur qualifikatorischen Struktur und dem qualifikatorischen Wandel der schweizerischen Arbeitswelt. Es wird von der Annahme ausgegangen, dass der schweizerische Arbeitsmarkt entlang den berufsfachlichen Linien hochsegmentiert ist. Der Arbeitsmarkt wird in 114 Teilsegmente eingeteilt, welche sich in 8 Hauptsegmenten bündeln lassen. Die 8 Hauptsegmente können nun den drei theoretischen Typen unstrukturierter „Jedermannsarbeitsmarkt“, halbstrukturierter Arbeitsmarkt und berufsfachlicher Arbeitsmarkt zugeordnet werden. Dabei finden sich Beschäftigte ohne Berufsausbildung vor allem im ersten Typus. Im zweiten Typus ist eine Berufsausbildung von Vorteil aber noch nicht zwingend. Der dritte Typus ist dagegen segmentiert und ohne entsprechende Ausbildung kaum bis überhaupt nicht mehr zugänglich.

Dabei ist aber zu beachten, dass der qualifizierte Abschluss einer formalen Berufsausbildung auf dem Niveau der Sekundarstufe II oder Tertiärstufe eine zentrale Voraussetzung der beruflichen Integrations- und Mobilitätschance von Personen darstellen, ohne diese jedoch zu garantieren. Die Chancen einer erfolgreichen oder misslungenen Integration sind vielmehr abhängig von den jeweiligen Angebots- und Nachfragerelationen in fach- und betriebsspezifischen Teilarbeitsmärkten. Inkongruenzen haben dabei zur Folge, dass beim Einstieg ins Berufsleben Kompromisse gemacht

werden müssen und auch niedriger qualifizierte Tätigkeiten, teilweise in anderen Branchen angenommen werden müssen. (Leemann / Keck, 2005). Die dadurch ausgelöste Entstandardisierung von Lebensläufen und Berufslaufbahnen stellen Anforderungen an das Individuum. Beruflich erforderliches Umlernen und Verlagerungen der eigenen Qualifikationsprofile, sowie persönliche Neuorientierung und Entwicklung der eigenen Persönlichkeit gewinnen an Bedeutung. Und mit Blick auf das System stellt sich nicht mehr nur die Frage, wie viel von welchen Qualifikationen in welchen Lebensphasen an welche Gruppen von Individuen vermittelt werden, sondern eher, welche Angebote es bedarf, damit möglichst alle Individuen in jeder Lebensphase jene Kompetenzen entwickeln können, deren sie zur Bewältigung der multiplen Anforderungen bedürfen (Rosenmund / Zulauf, 2004).

5. Höhere Berufsbildung

5.1. Eine Erfolgsgeschichte

Die höhere Berufsbildung gehört zum Tertiärbereich (Tertiär B) und beinhaltet neben den höheren Fachschulen auch die höheren Fach- und Berufsprüfungen. Im Gegensatz zum tertiären Hochschulbereich (Tertiär A) wird in der höheren Berufsbildung Wert auf die Orientierung an der Praxis gelegt. Es ist also ein wichtiges Anschlussangebot für Personen mit einem Abschluss in der beruflichen Grundbildung aber ohne Matura. Das Bildungssystem ist geprägt von soziodemografischen Hindernissen, welchen die jungen Auszubildenden ausgesetzt sind. Die Höhe des Bildungsabschlusses ist also nicht einzig von der individuellen Leistungsfähigkeit abhängig. Insofern ist die Möglichkeit eines Übergangs von der Berufsbildung in den Tertiärbereich extrem wichtig für Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit. Hier steht die höhere Berufsbildung im Zentrum, da ansonsten ein solcher Übergang nur über den beschwerlichen Weg der Berufsmatur möglich ist. Obwohl sich die höhere Berufsbildung weitgehend ausserhalb der Wahrnehmung der Öffentlichkeit bewegt, nimmt sie doch eine grosse Bedeutung ein. So werden pro Jahr etwa 30'000 Abschlüsse erreicht; im Vergleich zu 10'000 Absolventen der Berufsmatur. Die höhere Berufsbildung fällt zwischen die verschiedenen Bereiche. Sie ist die eigentliche Anschlusslösung an die Abschlüsse der Sekundarstufe II, gehört aber gleichzeitig zur Tertiärbildung. Die Wichtigkeit der höheren Berufsbildung wird zwar erkannt und betont, dennoch fristet sie in den öffentlichen Diskussionen und der Bildungsforschung ein Randdasein. Als Beispiel soll hier der Masterplan Berufsbildung des BBT gelten. Als Instrument zur Begleitung der Reformen der Berufsbildung entwickelt, lässt er die höhere Berufsbildung in seiner Betrachtung fast vollständig aussen vor. Die rasche und ausführliche Erarbeitung eines Masterplans höhere Berufsbildung ist deshalb unablässig.

Daneben stellt die Berufsbildung und die höhere Berufsbildung als deren Anschluss aber auch ein wichtiges Standbein der schweizerischen Wirtschaft dar. Es gelingt die traditionell starken mittleren Kader bereitzustellen und insbesondere die höhere Berufsbildung zeigt sich als äusserst beschäftigungswirksam. So ist es der Schweizer Wirtschaft im internationalen Vergleich gelungen, eine tiefe Arbeitslosenquote und eine hohe Erwerbsquote zu erhalten trotz tiefem Wirtschaftswachstum.

5.2. Probleme der höheren Berufsbildung

Es gibt eine klare Tendenz der Tertiarisierung bei den Ausbildungen. Davon ist in erster Linie die berufliche Grundbildung betroffen, aber auch eine Verschiebung der höheren Fachschulen hin zu Fachhochschulen ist feststellbar. Damit droht die höhere Berufsbildung marginalisiert zu werden. Ein Problem stellt hier sicherlich die mangelnde Organisierung und Vernetzung der höheren Fachschulen dar, welche stark unter der Kontrolle der Kantone stehen. Die Bildung einer Lobby für die höheren Fachschulen ist erst im Entstehen begriffen und noch nicht sehr durchsetzungsfähig. Anders das Bild bei den Berufs- und Fachprüfungen; diese werden stark von den jeweiligen Berufsverbänden kontrolliert, für welche die Vorbereitungskurse zu den Prüfungen auch eine wichtige Einnahmequelle darstellen. Die Berufs- und Fachprüfungen werden also von einer starken Lobby gestützt, entsprechend konnten sich die Teilnehmerzahlen in den letzten Jahren stabil halten. Problematisch wirken sich hier allerdings die hohen Durchfallquoten, von bis zu 40 % aus. Dabei sind die Qualifikationsverfahren im Vorfeld einer Prüfung nicht immer voll transparent. Zudem besteht der Verdacht, dass sich in den Prüfungskommissionen Personen engagieren, welche standespolitische Zielsetzungen verfolgen und mit den normativ festgelegten Erfolgsquoten die Anzahl potentieller Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt steuern. Durch die Existenz solcher unfairen und ineffizienten Strukturen stellt sich die Frage, inwieweit eine Förderung der Verschiebung von Berufs- und Fachprüfungen in den Bereich der Höheren Fachschulen wünschenswert ist.

Besonders problematisch für die höhere Berufsbildung sind diejenigen Situationen, wo sowohl ein hochschulischer wie auch ein berufsbildender Ausbildungsgang in ein gleiches oder ähnliches Berufsfeld vorhanden sind. Die beiden Tertiärbereiche gehen von stark unterschiedlichen Voraussetzungen aus. Während die Hochschulen etwa zu gleichen Teilen vom Bund und den Kantonen finanziert werden, übernimmt der Bund bei der höheren Berufsbildung nur knapp über 10 % der Kosten der öffentlichen Hand. Generell ist das Ausmass der Subventionen bei den Hochschulen um ein Vielfaches höher als bei den Ausbildungsgängen der höheren Berufsbildung, welche in erster Linie von den Studierenden bezahlt werden müssen. Diese Ungleichbehandlung führt zu einer strukturellen Benachteiligung der höheren Berufsbildung. Gleichzeitig müssen höhere Fachschulen ihre Rahmenlehrpläne durch das BBT zertifizieren lassen. Diese langwierigen Bewilligungsprozeduren verschlechtern die Innovationsintensität und behindern die Anpassungen der höheren Fachschulen an veränderte Bedingungen des Arbeitsmarktes. Dies wirkt sich auch als Nachteil gegenüber den Hochschulen aus welche sehr autonom sind und sich dadurch eine grössere Flexibilität erhalten.

Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Ausbildungsgänge an den höheren Fachschulen 1-1.5 Jahre kürzer sind als vergleichbare Ausbildungsgänge an einer Fachhochschule.

Die höhere Berufsbildung gerät aber auch durch das internationale Umfeld unter Druck. Während im Hochschulbereich die europäische Vereinheitlichung mit der Bologna-Reform schon weit fortgeschritten ist, befindet sie sich im Bereich der Berufsbildung erst am Anfang. Mit dem Kopenhagen-Prozess soll auch die Berufsbildung international Vereinheitlicht werden, resp. zumindest ein Vergleich der in den jeweiligen Ausbildungsgängen erreichten Qualifikationsniveaus ermöglicht werden. Dabei stehen die Berufsbildung im Allgemeinen und die höhere Berufsbildung im Speziellen unter Druck. Das duale System der Schweiz ist in Europa ziemlich einzigartig, damit fehlen natürliche ver-

bündete in diesem Prozess. Gelingt es in Konkurrenz zum angelsächsischen System der Berufsbildung, welches ohne Beruflichkeit auskommt und dem romanischen System, welches im Rahmen von Vollzeitschulen funktioniert, nicht, den schweizerischen Ausbildungsgängen eine angemessene europäische Akzeptanz zu erreichen, wird die Berufsbildung und die höhere Berufsbildung in der Schweiz weiter an Attraktivität einbüßen.

Insgesamt muss festgehalten werden, dass im Bereich der höheren Berufsbildung ein grosser Forschungsbedarf besteht. Zwar wird immer wieder die hohe Erwerbstätigkeitsquote betont, aber es fragt sich inwieweit hier nicht einfach Selektionsprobleme oder gar kausale Fehlschlüsse als Erklärung dienen können. Ähnlich bei den Bildungsrenditen, wo zusätzlich noch die unterschiedliche Finanzierungsintensität der öffentlichen Hand einen Einfluss hat. Insbesondere ist auch die Frage, inwieweit die höhere Berufsbildung für die Beteiligten zu erwünschter oder unerwünschter Mobilität auf dem Arbeitsmarkt führt, unerforscht. Gleiches gilt für Fragen von Produktivitätseffekten, dabei vor allem auf der Seite der Unternehmen. Das Wissen über die Bildungsrendite der Unternehmen wäre nützlich im Versuch, die Wirtschaft stärker in die Pflicht der Finanzierung der höheren Berufsbildung zu nehmen. Darüber hinaus fehlt eine Übersicht wer und mit welcher Motivation an der höheren Berufsbildung teilnimmt. Dabei steht die Frage im Zentrum, inwieweit sich auch die Ungleichheiten manifestieren, welche sich durchs ganze Bildungssystem unseres Landes ziehen. Dabei steht die Frage im Zentrum, bei welchen Personen eine finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber stattfindet und bei welchen nicht.

6. Lösungsvorschläge

Die Probleme auf dem Lehrstellenmarkt sind, zumindest teilweise, durch den aufgezeigten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel erklärbar. Zu viele Jugendliche werden in Zwischenlösungen gedrängt, ohne dass die dabei erworbenen Kompetenzen für den beruflichen Erstabschluss anerkannt werden. So wird nicht nur die Berufsbildung verlängert und von Betroffenen oftmals als verlorene Zeit wahrgenommen, sondern die Angebote für solche Zwischenlösungen müssen auch teuer von der Allgemeinheit finanziert werden. Gleichzeitig kann man feststellen, dass die Lehrlingslöhne seit etlichen Jahren stagnieren, was gesamthaft zu einem Verlust der Attraktivität der Berufsbildung führt. Dabei bleibt aber die Berufsausbildung eine zentrale Stütze des schweizerischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Ohne formale Berufsausbildung ist die berufliche Integration stark erschwert und die Berufsmobilität nahezu verunmöglicht.

Dass sich eine Lehrlingsausbildung auch für die Mehrzahl der Betriebe rechnet, haben mehrere bildungsökonomische Studien aufgezeigt (Wolter et. al., 2007). Es ist Aufgabe der Arbeitgeberverbände diese Feststellungen bei ihren Mitgliedern bekannt zu machen; nicht nur im Interesse der Lehrstellensuchenden, sondern auch der Arbeitgeber selbst. Die Bereitstellung einer genügend grossen Anzahl an Lehrstellenplätzen liegt somit nicht nur in der Verantwortung, sondern auch im Interesse der Wirtschaft. Wo dies aber dennoch nicht geschieht, muss der Staat einspringen, um das Recht auf eine Ausbildung zu gewähren. Bei fehlenden Angeboten der beruflichen Grundbildung, muss der Staat entsprechende Ausbildungsstätten zur Verfügung stellen.

Wie aufgezeigt wurde, ist die Lehrstellenmisere teilweise durch die Tertiarisierung begründbar, indem in den Dienstleistungsberufen eine tiefere Lehrlingsquote existiert als in den Berufen des zweiten Sektors. Die Versuche der letzten Jahre die Situation auf dem Lehrstellenmarkt zu verbessern, haben (wenn überhaupt) dort einen Effekt gezeigt, wo die Berufsbildung Tradition hat. Andererseits ist es nicht gelungen in den Branchen mit tiefer Berufsbildungsquote einen Impuls zur Schaffung von Lehrstellenplätzen zu geben. Alle zukünftigen Bestrebungen haben also immer auch auf den Dienstleistungssektor zu fokussieren, um dort die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu fördern. Denn neben dem erschwerten Zugang zu einem Platz in der Berufsbildung, existiert auch ein Ausbildungsüberhang im zweiten Sektor. Der Arbeitsmarkt kann also nicht alle Lehrling/Innen in ihren ausgebildeten Berufen absorbieren. Dies führt wiederum zu Verzögerungen oder Berufswechseln ganz zu Beginn des Berufslebens. Damit existieren in der Schweiz nicht nur Probleme beim Übergang von der Schule in die Ausbildung, sondern auch beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Überausbildung im zweiten Sektor ist nicht sinnvoll, da sich daraus für die Beteiligten Dequalifizierungsprozesse ergeben. Der Strukturwandel muss sich auch auf das Ausbildungssystem auswirken. Auf die Verlagerung der Arbeitsplätze vom zweiten in den dritten Sektor, muss auch eine Verlagerung der Lehrstellen folgen.

Bildung leistet für die Gesellschaft einen wichtigen Integrationsbeitrag. Sie ist somit nicht nur effektiv in der Verhinderung von sozialen Problemen, sondern gleichzeitig auch unabdingbar in der Prävention gegenüber Arbeitslosigkeit und damit wichtiger Bestandteil der Entlastung des Sozialstaates. In der heutigen dynamischen Wirtschaft ist dabei aber nicht allein die Grundbildung von Bedeutung, sondern es steht das Konzept des lebenslangen Lernens im Zentrum. Höhere Berufsbildung und Weiterbildung werden wichtiger und müssen grössere Anforderungen bewältigen. Dies bedeutet aber gleichzeitig, dass höhere Berufsbildung und nicht-formale Weiterbildung zu einem festen Bestandteil der Erwerbsarbeit werden müssen und nicht mehr nur als private Aufgabe verstanden werden dürfen. Die bisher geltenden Prinzipien der Selbstverantwortung und Selbstorganisation, sowie die Marktorientierung führten zu einer systemimmanenten Fehlentwicklung. Gutgebildete partizipieren stärker an Weiterbildung und werden auch stärker durch die Arbeitgeber unterstützt als tiefer Gebildete. Damit können die Benachteiligungen, welche sich aufgrund sozioökonomischer und kultureller Merkmale als Hindernisse im Bildungssystem niederschlagen, nicht korrigiert werden. Die Ungleichheit der Chancen wird im Gegenteil durch das bestehende Weiterbildungssystem sogar noch weiter verstärkt. Die Verringerung der Teilnahmedisparität in der Weiterbildung zwischen hoch und tief Qualifizierten muss zu einem prioritären Ziel werden. Denn momentan ist Weiterbildung nicht allen zugänglich. Der Entscheid zur Teilnahme an Weiterbildung orientiert sich an den drei Parametern Zeit, Finanzen und Angebot. Weiterbildung muss während der Arbeitszeit absolviert werden können und zumindest teilweise vom Arbeitgeber finanziert werden. Gleichzeitig ist ein stärkeres finanzielles Engagement von Bund und Kantonen bei der Finanzierung oder der Subventionierung von Weiterbildungsangeboten nötig. Um Weiterbildung für alle zugänglich zu machen, muss überdies das Angebot an niederschwelliger Weiterbildung zur Stärkung der Grundbildung sichergestellt werden.

Auch im Bereich der höheren Berufsbildung stellt sich die Frage nach dem optimalen Angebot. Die höheren Fachschulen orientieren sich sehr stark an der Praxis, dabei oftmals an einer Branche oder

einem bestimmten Beruf. Dies führt dazu, dass es eine Vielzahl von kleinen und regionalen höheren Fachschulen gibt. Einerseits ergibt sich dadurch der Vorteil der grösstmöglichen Nähe zur Praxis, andererseits ist dies nicht der effizienteste Ressourceneinsatz. Dazu kommt, dass die höheren Fachschulen stark kantonale geprägt sind. Hier besteht viel Koordinationsaufwand, damit der Besuch einer höheren Fachschule nicht durch kantonale Subventionsschranken negativ beeinflusst wird. Ein eidgenössisches Gesamtkonzept zur Beantwortung der Frage, welche höheren Fachschulen, wo und in welcher Grösse sinnvoll sind, ist unabdingbar.

Die Probleme des schweizerischen Bildungssystems mit der Erreichung der Chancengleichheit zeigen sich auch in der höheren Berufsbildung. Dass der Weg in die tertiäre Bildung über die Berufsbildung mit viel höheren Kosten verbunden ist, als über allgemeinbildende Schulen ist nur teilweise nachvollziehbar. In erster Linie bilden sich hier erneut Schranken, die zu einer Beeinträchtigung der Chancengleichheit führen. Um die höhere Berufsbildung nicht weiter zu schwächen, müssen Gelder der öffentlichen Bildungsausgaben vermehrt auch in die Subventionierung der Ausbildungsgänge der höheren Berufsbildung fliessen. Es darf nicht sein, dass Bildungsangebote, welche zu ähnlichen Qualifikationen führen, auf Stufe Fachhochschule billiger zu erreichen sind als auf Stufe höhere Fachschule. Gleichzeitig könnte die finanzielle Situation in der höheren Berufsbildung verbessert werden, indem eine höhere Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten der Ausbildung in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) verankert und abgesichert werden.

Um die höhere Berufsbildung auch international zu stärken, ist es wichtig, den Kopenhagen-Prozess rasch und nachhaltig zu vollziehen. Dabei müssen die durch die höhere Berufsbildung erlangten Qualifikationen angemessen berücksichtigt werden. Eine Anerkennung der Leistungsfähigkeit des schweizerischen Berufsbildungssystems im Kopenhagen-Prozess würde verhindern, die höhere Berufsbildung im Vergleich mit der restlichen Tertiärbildung weiter zu benachteiligen. Auch ist ein positiver Einfluss auf die öffentliche Wahrnehmung der höheren Berufsbildung vorstellbar. Heute wird die höhere Berufsbildung oftmals als Tertiärausbildung zweiter Stufe gesehen. Dies einerseits, weil es Defizite in der klaren Positionierung und Abgrenzung gibt und andererseits weil im Allgemeinen eine überhöhte Annahme der Leistungsfähigkeit der tertiären Hochschulbildung besteht. Dies zeigt sich bei Untersuchungen der Lohnerwartungen für die verschiedenen Bildungsstufen, wo die Löhne für den Tertiärbereich A deutlich höher eingeschätzt werden, als sie tatsächlich sind und vor allem höher als im Tertiärbereich B. Gleichzeitig ist dann aber bei Personen, welche eine höhere Berufsbildung absolviert haben ein positiver Zusammenhang mit der Lohnzufriedenheit festzustellen (Grote / Stafelbach, 2008)

Das Berufsbildungssystem der Schweiz ist eine Erfolgsgeschichte, deren Effektivität und Effizienz bereits mehrmals unter Beweis gestellt wurde. Gerade die grosse Nähe der Berufsbildung zur Praxis hat sich dabei als Erfolgsfaktor gezeigt. Die übermässige Verschulung der Tertiärbildung scheint daher nicht sinnvoll zu sein und die Entfernung von der Berufsbildung ist zu stoppen. Der Verbleib von Ausbildungsgängen ist aber nur eine Möglichkeit um die höhere Berufsbildung zu sichern. Gleichzeitig sollte man auch versuchen, neue Nachfrage zu schaffen. Dies gelingt über eine Vergrösserung der Abschlüsse auf Sekundarstufe II, da diese ja als Zubringer für die höhere Berufsbildung fungiert. Auch wenn in den letzten Jahren die Anzahl Personen, welche einen Abschluss der obligatorischen

Schule als höchsten Bildungsabschluss aufweisen zurückgegangen ist, bleibt doch immer noch ein Teil jedes Jahrgangs ohne weitergehende Ausbildung. Alle Anstrengungen, diese Personen in die Berufsbildung zu integrieren, bringen nicht nur bessere individuelle Arbeitsmarktchancen für die Betroffenen, sondern auch tiefere allgemeine Sozialkosten und gleichzeitig ein grösseres Potenzial für die höhere Berufsbildung.

Literatur

- Binder, H.-M. / Balthasar, A. / Mauch, C. (2004): Innovative Unternehmen brauchen Wissen. Strategien der Wissensbeschaffung in unternehmerischen Innovationsprozessen. NFP 43.
- Buchmann, M. / Kriesi, I. / Sacchi, S. (2001): Qualifications, Dynamics of Skill Demand, and Career Outcomes. Pp. 229-241 in Horváth, F. (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung. Workshop Dokumentation. Universität Bern.
- Bundesamt für Statistik (2007): Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz. Erste Ergebnisse des Moduls „Weiterbildung“ der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006.
- Grote, G. / Staffelbach, B. (2008): Schweizer HR-Barometer 2008. Lohnzufriedenheit und psychologischer Vertrag. Zürich
- Hansen, H. (1999): Wandel der Arbeitswelt. Ergebnisse eines neuen schweizerischen Forschungsprojekts. Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräftenachfrage. SNF
- Leemann, R.J. / Keck, A. (2005): Eidgenössische Volkszählung 2000. der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. BfS.
- Leu, R. E. / Gerfin, M. (2004): Determinanten und Wirkungen der beruflichen Weiterbildung. NFP 43
- Prey, H. et. Al. (2004): Formen der betrieblichen Weiterbildung und ihre qualifizierenden Wirkungen. NFP 43.
- Rosenmund, M. / Zulauf, M. (2004): Um-bilden. Welches Bildungssystem für das lebenslange Lernen?. EDK.
- Schläfli, A. / Sgier, I. (2008): Porträt Weiterbildung Schweiz.
- Schräder-Naef, R. (1997): Warum Erwachsenen (nicht) lernen. Zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz. NFP 33.
- Schumacher, C. (2004): Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf. NFP43.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2008): Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Vorstandspapier vom 30. Januar 2008.
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2006): Bildungsbericht Schweiz 2006.
- Sheldon, G. (2005): Eidgenössische Volkszählung 2000. Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970-2000.
- Stamm, H. / Lamprecht, M. (2005): Eidgenössische Volkszählung 2000. Entwicklung der Sozialstruktur. BfS.
- Weber, K. / Stämpfli, T. (2006): Weiterbildungseinrichtungen im Profil. Spezialauswertung im Auftrag des Kantons Bern. Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern.
- Wolter, S. C. et. Al. (2007): Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet. Chur

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :**

28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / « Fair p(l)ay » Les femmes méritent mieux ! Mai 2004
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA, Juni 2004 / « Made in Switzerland », naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI, juin 2004
30. JA zum Erwerbersatz bei Mutterschaft. Argumentarium, Juli 2004 / OUI à une allocation de maternité. Argumentaire, juillet 2004
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003, August 2004 / L'évolution des effectifs des syndicats en 2003, août 2004
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr, Februar 2005 / Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes, février 2005
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / OUI à la Loi sur le partenariat enregistré, mars 2005
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f), März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998- 2002, April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004, Juni 2005 / Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004, juin 2005
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005 / L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz, April 2006 / 12 problèmes de politique salariale en Suisse, avril 2006
39. Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006 / Les choses ne changent pas toutes seules, mai 2006
40. Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohngleichheit jetzt. / Le travail est fait, le salaire est au rabais - Égalité des salaires maintenant ! Mai 2006
41. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2005. August 2006. / L'évolution des effectifs des syndicats en 2005, août 2006
42. JA zum Familienzulagengesetz am 26. November 2006, September 2006 / OUI à la Loi sur les allocations familiales le 26 novembre 2006, septembre 2006
43. Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006/ Dossier des discours du Congrès du 125e anniversaire de l'USS, octobre 2006
44. Argumentarium Osteuropa, Oktober 2006 / Argumentaire : Loi fédérale sur la coopération avec l'Europe de l'Est, octobre 2006
45. JA zur sozialen Einheitskrankenkasse am 11. März 2007
46. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006/2007 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2007 / Négociations conventionnelles et salariales 2006/2007, mars 2007
47. Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007, April 2007 / Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse, avril 2007
48. Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007– avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007
49. 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
50. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
51. Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008
52. SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007
53. Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007
54. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008 / Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008
55. Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008.
56. Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, avec résumé en français.
57. Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, avec résumé en français.

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02

oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02

ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Je commande les Dossiers suivants:

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, Prénom:

Strasse / Rue:

Ort / Localité: