

Flexible Arbeitsmärkte und Berufsbildung

Kürzlich hat die Schweiz an den Berufsweltmeisterschaften erneut den vordersten Rang unter den europäischen Staaten errungen. Doch bereitet die berufliche Grundbildung in der Schweiz auch den Durchschnitt der Lernenden gut auf einen Arbeitsmarkt vor, der Flexibilität und Mobilität verlangt? Forschungsergebnisse belegen, dass beim Übergang in den Arbeitsmarkt nach der Lehre nur wenige Berufswechsel stattfinden und zunächst im erlernten Beruf Erfahrung gesammelt wird. Im weiteren Verlauf der Berufskarriere finden sich keine Hinweise auf eine geringere Mobilität von Personen mit Berufsabschluss auf dem Arbeitsmarkt.¹

¹ Die in diesem Artikel dargestellten Studien wurden finanziell unterstützt vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) über das «Leading House für Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidungen und Bildungspolitik».

Die Elite des schweizerischen Berufsnachwuchses hat an der «Worldskills 2011» in London sechs goldene und elf weitere Medaillen erzielt und wurde damit im weltweiten Vergleich nur noch von Korea und Japan übertroffen. Was die Leistungsfähigkeit und Zukunft des dualen Berufsbildungssystems für die ganze Breite der Lernenden angeht, sind die Urteile jedoch national wie international uneinheitlich.

Spezialisierung in der Berufsbildung: Schwäche ...

Eine regelmässig geäusserte Befürchtung ist, dass Berufslehren ein Bündel an relativ engen und spezifischen Fachkompetenzen vermitteln. Das wäre für die Berufslernenden in zweifacher Hinsicht nachteilig: Im Zuge des Strukturwandels nimmt der Anteil der Dienstleistungsberufe an der Beschäftigung laufend zu. Bei den Lehrberufen sind die gewerblich-industriellen Berufe überproportional vertreten, obwohl auch dort die Zahl der Lehrstellen in den Dienstleistungsberufen steigt. Lernende müssen daher möglicherweise bereits am Ende der Lehre den Beruf wechseln und können ihre soeben erlernten Kompetenzen nur noch teilweise einsetzen. Zusätzlich führen der rasche Strukturwandel und der technologische Fortschritt dazu, dass auf dem Arbeitsmarkt eine erhöhte Flexibilität über die ganze Berufslaufbahn gefragt ist. Falls Personen mit allgemein bildenden Abschlüssen mehr Schlüsselkompetenzen erworben haben, wären sie mittel- und langfristig flexibler als Absolventinnen und Absolventen von Berufsausbildungen.

... oder Stärke?

Diesen Befürchtungen lassen sich zwei Überlegungen entgegenhalten: Erstens ist es dank der beruflichen Spezialisierung in der Berufsbildung möglich, die Arbeitsmarktfähigkeit der Jugendlichen gezielt zu entwickeln. Auf diese Weise stehen nicht nur der Wirtschaft gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung; die ausgebildeten Personen profitieren auch persönlich von guten Stellenaussichten und entsprechenden Löhnen im Vergleich zu Personen, die nach allgemein bildenden Abschlüssen ihre Arbeitsmarktfähigkeit oft noch weiterentwickeln müssen. Zweitens sind berufliche Kompetenzen nicht automatisch rascher überholt als jene, die in allgemein bildenden Ausbildungen erworben werden. In der Berufsbildung bietet das Lernen in konkreten Arbeitssituationen eine ideale Gelegenheit, Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen im betrieblichen Ernstfall zu erwerben, unterstützt durch den Unterricht in der Berufsfachschule und in überbetrieblichen Kursen. Aus pädagogischer Sicht ist diese Art des Lernens optimal, um nachhaltige und flexibel einsetzbare Kompetenzen zu entwickeln. Möglicherweise ist das berufliche Lernen, welches betriebliche und schulische Lernorte verbindet, diesbezüglich sogar erfolgreicher als Lernen, das ausschliesslich im Klassenzimmer oder Vorlesungssaal stattfindet.

Humankapital und Flexibilität

Eine Grundlage für die Analyse der Arbeitsmarktmobilität bietet die Humankapitaltheorie, welche betriebspezifisches von



Annina Eymann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen



Barbara Müller
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen



Prof. Dr. Jürg Schweri
Leiter Forschungsschwerpunkt, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen

Tabelle 1

Situation und Verbleib von Lehrabsolventinnen und -absolventen ein Jahr nach Lehrabschluss

| Situation von Lehrabsolventen (N=1811) | | | | | |
|---|--|--|-----------------|------------------|-------|
| | Erwerbstätig | Weitere Bildung | Ausland/ Reisen | Arbeitslosigkeit | Total |
| Duale Lehre | 74.5% | 15.7% | 3.3% | 6.5% | 100% |
| Vollzeitberufsschule | 36.4% | 46.0% | 6.8% | 10.8% | 100% |
| Alle | 67.8% | 21.1% | 3.9% | 7.2% | 100% |
| Betrieblicher und beruflicher Verbleib der erwerbstätigen Lehrabsolventen | | | | | |
| | Anteil Betriebswechsel (weg von Lehrbetrieb) | Anteil Berufswechsel (weg von Lehrbetrieb) | | | |
| Duale Lehre | 50.9% | 7.0% | | | |
| Vollzeitberufsschule | 100% | 25.4% | | | |

Quelle: Eymann, Müller, Schweri / Die Volkswirtschaft

generellem Humankapital unterscheidet. Während generelles Humankapital in allen Betrieben einsetzbar ist, kann betriebspezifisches Humankapital nur im Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden. Das betriebspezifische Humankapital kann Wissen um den Gebrauch spezialisierter Maschinen betreffen oder um Abläufe im Betrieb, oder detaillierte Kenntnisse über Kundenbedürfnisse und ähnliches mit einschliessen. In analoger Weise umfasst das berufsspezifische Humankapital jene Fähigkeiten und Kenntnisse, die nur im erlernten Beruf zur Geltung kommen.

Wendet man die Humankapitaltheorie auf die Mobilität von Personen mit Berufsbildungsabschluss an, stellen sich folgende Fragen: Erfahren Lehrabsolventinnen und -absolventen, die eine Stelle in einem anderen Betrieb antreten, Lohnnachteile gegenüber jenen, die im Lehrbetrieb verbleiben? Dies wäre gemäss Theorie der Fall, wenn sie viel betriebspezifisches Humankapital erworben haben, das in einem anderen Betrieb nicht mehr nutzbar ist und demzufolge nicht entlohnt wird. Ebenso stellt sich die Frage, ob Berufswechsel nach der Lehre mit Lohnnachteilen verbunden sind, was ein Hinweis auf berufsspezifisches Humankapital wäre, das während der Lehre erworben wurde. Bei Verlassen des erlernten Berufs könnte dieses nicht mehr produktiv eingesetzt werden. Dies wäre ein Mobilitätshindernis, da ein Berufswechsel angesichts der Lohneinbusse wenig attraktiv wäre.

Im ersten Teil des Artikels gehen wir den Mobilitätsaspekten direkt nach Lehrabschluss nach. Im zweiten Teil des Artikels beschäftigen wir uns mit der Frage, ob das mittel- und langfristige Mobilitätsverhalten von Personen mit Berufsbildungsabschluss gegenüber jenem von Personen mit anderen Bildungsabschlüssen eingeschränkt ist, was ein Anzeichen für mangelnde Flexibilität wäre.

Der Übergang Lehre-Arbeitsmarkt

Auf der Grundlage der Tree-Daten² lässt sich der Übergang von Lehrabsolventinnen und -absolventen in den Arbeitsmarkt untersuchen. Die Jugendlichen, die in der Pisa-2000-Stichprobe der OECD befragt worden waren, wurden in der Tree-Erhebung jedes Jahr erneut befragt, unter anderem nach ihrer Bildungslaufbahn. *Tabelle 1* zeigt, in welcher Situation sich die Jugendlichen, die eine berufliche Grundbildung abgeschlossen haben, ein Jahr nach Lehrabschluss befanden.³

Es zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen Jugendlichen mit dualer Lehre und solchen von vollschulischen Berufsbildungen: Die Abgängerinnen und Abgänger einer dualen Lehre sind häufiger erwerbstätig, seltener in einer weiteren Ausbildung und etwas seltener arbeitslos. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung arbeitet nicht mehr im ehemaligen Lehrbetrieb. Berufswechsel sind dagegen eher selten: Nur 7% der erwerbstätigen Abgängerinnen und Abgänger einer dualen Lehre haben ihren erlernten Beruf aufgegeben. Unter den erwerbstätigen Abgängerinnen und Abgängern einer vollschulischen Berufsausbildung hat dagegen rund ein Viertel den Beruf gewechselt. Dies lässt vermuten, dass die berufsspezifische Komponente bei den vollschulischen Berufsausbildungen etwas schwächer ausgeprägt ist als bei der dualen Lehre. Die insgesamt relativ niedrige Zahl an Berufswechseln zeigt keine grossen Friktionen zwischen beruflicher Grundbildung und Arbeitsmarkt. Diese Resultate geben keine Hinweise, dass in der Berufsbildung in grossem Ausmass in Berufen ausgebildet wird, die auf dem Arbeitsmarkt nicht gefragt sind.

Lohnfolgen von Betriebs- und Berufswechseln direkt nach der Lehre

Betrachtet man die Löhne der Erwerbstätigen in multiplen Regressionsanalysen, stellt man fest, dass Betriebswechsel für die Abgängerinnen und Abgänger dualer Lehren im Durchschnitt nicht zu Lohnunterschieden gegenüber Personen führen, die im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden. Offenbar spielt das betriebspezifische Humankapital keine entscheidende Rolle; die in der Lehre erworbenen Kompetenzen sind vollständig über den Lehrbetrieb hinaus verwendbar. Hingegen verdienen jene, die mit dem Betrieb auch den Beruf wechseln, im Schnitt rund 5% weniger als sonst vergleichbare Personen. Offenbar gibt es berufsspezifisches Humankapital, das nur denjenigen einen Lohnvorteil bringt, die noch auf dem erlernten Beruf arbeiten. Weitere Analysen zeigen,

² Vgl. Tree (2008). Projekt-Dokumentation 2000–2008. Bern/Basel. Tree = Transition von der Erstausbildung ins Erwerbsleben.

³ Für Details zur verwendeten Stichprobe der Tree-Wellen 2001 bis 2005, siehe Müller & Schweri (2009). Berufswechsel sind definiert auf der Zweisteller-Ebene der Schweiz. Berufsnomenklatur 2000.

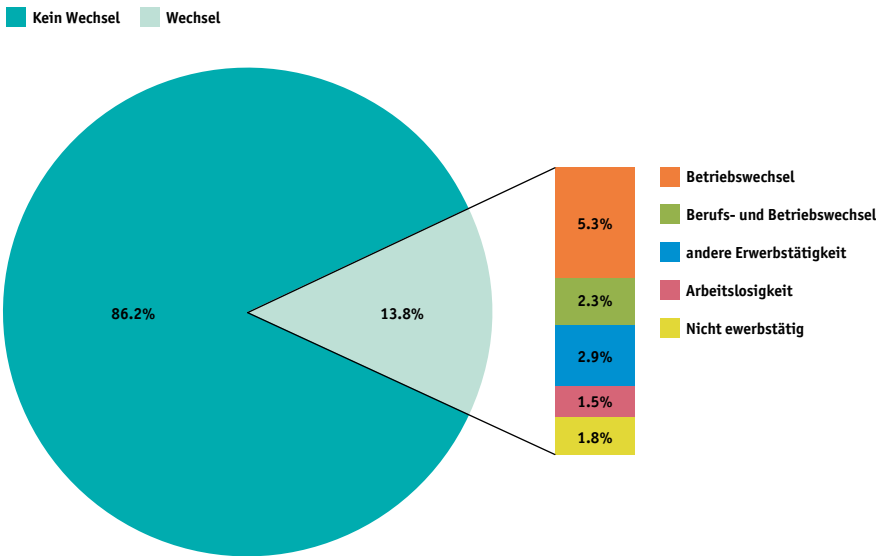
⁴ Siehe hierzu Müller & Schweri (2011).

⁵ Die Details der Analyse sind publiziert in Eymann & Schweri (2011).

⁶ Berufswechsel ohne Betriebswechsel wurden aus methodischen Gründen von der Analyse ausgeschlossen, siehe Eymann & Schweri (2011).

Grafik 1

Jährliche Wechselraten in der Erwerbstätigkeit



Quelle: Eymann, Müller, Scheri / Die Volkswirtschaft

dass jene Berufswechsler, die angeben, das während der Lehre Erlernte weiterhin anwenden zu können, keine Lohneinbusse erleiden. Jene Hälfte der Berufswechsler, die das Erlernte nicht mehr gut anwenden kann, weist jedoch entsprechend höhere Lohneinbussen auf.

Aus Sicht der Humankapitaltheorie sind die Lohnunterschiede zwischen Berufswechslern und den übrigen Personen ein Mass für die Transferierbarkeit des Humankapitals, das heisst für die Rolle der berufsspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht über den erlernten Beruf hinaus einsetzbar sind. In der Analyse stellt sich jedoch ein methodisches Problem: Wenn Berufswechsel mit Lohneinbussen einhergehen, dann werden möglichst viele Personen einen Berufswechsel vermeiden und nach einer Stelle im erlernten Beruf suchen. Tatsächlich beobachten wir nur relativ wenige Berufswechsel. Für die realisierten Berufswechsel ist zu erwarten, dass sie unter anderem aus dem Grund vollzogen wurden, weil keine oder nur geringe Lohneinbussen entstanden sind. Die Effekte der beobachteten Berufswechsel sind daher kein unverzerrtes Mass für die Lohneffekte, die bei einer zufällig ausgewählten Person bei einem Berufswechsel im Schnitt zu erwarten wären. Dieser Lohneffekt wäre das korrekte Mass, um die Transferierbarkeit des Humankapitals von Lehrabsolventinnen und -absolventen zu beurteilen. Dieses in der Literatur als Endogenität bekannte Problem lässt sich mit ökonomischen Methoden beheben.⁴ Die diesbezüglichen Resultate bestätigen die Vermutung aus

der Theorie: Der kausale, mittlere Lohnunterschied zwischen Erwerbstätigen auf dem erlernten Beruf und denjenigen ausserhalb des erlernten Berufes wäre um Einiges höher als der zuvor festgestellte Unterschied von 5%. Entsprechend lässt sich festhalten, dass in Berufslehren unter anderem berufsspezifisches Humankapital vermittelt wird, für das die Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt entlohnt werden, solange sie im erlernten Beruf arbeiten. Die Berufsbildung beinhaltet somit neben den generellen Kompetenzen nachweislich eine Spezialisierung auf berufsspezifische Kompetenzen. Ob die Gewinne aus dieser Spezialisierung die Kosten der dadurch eingeschränkten Berufsmobilität übertreffen, lässt sich mit dieser Analyse nicht eindeutig sagen. Um die Kosten der Spezialisierung zu beurteilen, stellt sich die Anschlussfrage, ob die Mobilität von Lehrabsolventinnen und -absolventen auf dem Arbeitsmarkt mittel- und langfristig stärker eingeschränkt ist als diejenige von Erwerbstätigen mit anderen Ausbildungen.

Arbeitsmarktmobilität während der Berufslaufbahn

Für die Analyse der Arbeitsmarktmobilität von Personen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund greifen wir auf die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (Sake) zurück und verwenden die Erhebungen der Jahre 1996 bis 2008. Es gehen Personen in die Untersuchung ein, die in zwei aufeinanderfolgenden Jahren in Sake erfasst sind und im ersten Jahr als Angestellte erwerbstätig waren.⁵ Die Frage lautet, in welcher Situation sich diese Personen ein Jahr später befinden: Sind sie noch erwerbstätig? Haben sie den Betrieb oder gar den Beruf gewechselt? Wir untersuchen, welchen Einfluss die höchste abgeschlossene Ausbildung auf die Wahrscheinlichkeit hat, sich nach einem Jahr in diesen verschiedenen Zuständen zu befinden.

In Grafik 1 werden einerseits Wechsel von einer Erwerbstätigkeit in eine andere unterschieden, namentlich Betriebswechsel, Wechsel von Betrieb und Beruf sowie andere Erwerbstätigkeit (vor allem Wechsel in die Selbständigkeit).⁶ Andererseits werden Wechsel von der Erwerbstätigkeit in eine Nichterwerbstätigkeit dargestellt, namentlich Arbeitslosigkeit und andere Formen der Nichterwerbstätigkeit (Pensionierung, Ausbildung, Hausarbeit). In den Jahren 1996 bis 2008 haben durchschnittlich insgesamt 13,8% der Personen in der Schweiz ihren Arbeitsmarktstatus und/oder ihre Erwerbstätigkeit in einem Jahr verändert.

Tabelle 2

Einfluss des höchsten Bildungsabschlusses auf Arbeitsmarktmobilität
 (Vergleichsgruppe: Abschluss duale Berufsausbildung)

| N = 103 366 | Kein Wechsel | Betriebswechsel | Berufs- und Betriebswechsel | Wechsel in andere Erwerbstätigkeit | Wechsel in Nichterwerbstätigkeit |
|---------------------------|--------------|-----------------|-----------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| Obligatorische Schule | + | - | - | | |
| Haushaltsschule | - | (+) | | | |
| Anlehre | | | | | |
| Allgemeinbildende Schule | - | | | | |
| Berufslehre vollschulisch | - | | | | (+) |
| Berufsmaturität | (-) | | | | |
| Gymnasiale Maturität | - | | | | + |
| Berufs-/Höh. Fachprüfung | - | + | | | |
| Höhere Fachschule | - | + | (+) | | + |
| Hochschule | - | + | + | | + |

Anmerkungen: Die angegebenen Effekte beruhen auf signifikanten ($p < .05$) Marginaleffekten in mlogit-Regressionen. Effekte in Klammern sind statistisch schwach signifikant ($p < .1$). Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Ausländer, Kinder, Sprachregion, Weiterbildung im Vorjahr, Betriebszugehörigkeitsdauer, Teilzeitsstelle, Geschäftsleitungsmitglied, Vorgesetztenfunktion, frühere Arbeitslosigkeitserfahrung, aktueller Lohn, Beförderung, Firmengrösse, Berufsabteilung, Branche, Erhebungsjahr.

Quelle: SAKE, Berechnungen Eymann & Schweri (2011) / Die Volkswirtschaft

Die Job-to-Job-Wechselrate beträgt 10,4%. Gemessen an der Erwerbsbevölkerung im Angestelltenverhältnis zwischen 20 und 60 Jahren haben in einem Jahr im Schnitt 5,26% der Personen einen Betriebswechsel vorgenommen, welcher keinen Berufswechsel beinhaltet. Einen kombinierten Berufs- und Betriebswechsel erlebten 2,25%.

Die Job-to-no-Job-Wechselrate ist mit 3,4% wesentlich kleiner; knapp die Hälfte davon sind Wechsel in die Arbeitslosigkeit. Die deskriptive Analyse zeigt, dass Personen mit einer Berufsbildung nur unwesentlich andere Wechselwahrscheinlichkeiten aufweisen als Personen ohne Berufsbildung.

Zur Beantwortung der Frage, ob die höchste abgeschlossene Ausbildung einen Einfluss auf die Wechselwahrscheinlichkeiten hat, bedarf es einer multivariaten Analyse (mlogit), in der die Wirkung der Ausbildung um verschiedene Einflussfaktoren bereinigt wird. Die multivariate Analyse der Wechselraten (vgl. *Tabelle 2*) zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Job-to-Job-Wechsels umso höher ist, je höher die höchste abgeschlossene Bildungsstufe einer Person ist. Insbesondere wechseln Personen mit einer tertiären Ausbildung gegenüber Personen mit dualer Berufslehre (=Vergleichsgruppe) vermehrt den Betrieb; ebenso sind kombinierte Berufs- und Betriebswechsel bei Personen mit Abschlüssen Höherer Fachschulen oder von Hochschulen (Uni, FH, PH) öfter anzutreffen. Werden hingegen Personen mit einer dualen Berufslehre mit Personen verglichen, welche eine andere Ausbildung auf Sekundarstufe II (allgemeinbildende Schule, vollschulische Berufslehre, Berufsmaturität, gymnasiale Maturität) aufweisen, unterscheiden sich die Betriebs- sowie die Berufs- und Betriebswechselraten nicht signifikant. In

dieser Untersuchung lässt sich für Personen mit einer Berufsausbildung keine eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität nachweisen gegenüber Personen mit anderen Bildungsabschlüssen auf der gleichen Stufe.

Fazit

Wie die dargestellten Berufswechsellanalysen zeigen, gibt es wenig Hinweise darauf, dass die Berufslehre den Lernenden zu spezialisierte Kompetenzen vermitteln und zu einer eingeschränkten Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt führen würde. Direkt im Anschluss an die Lehre sind Betriebswechsel häufig und haben keine Auswirkung auf den Lohn. Berufswechsel sind in dieser Phase relativ selten; die Berufsverbleiber verdienen mehr als die -wechsler. In der weiteren Berufslaufbahn kann für Absolvierende einer beruflichen Grundbildung keine eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität festgestellt werden.

Diese Befunde deuten auf eine breite Verwendbarkeit der in der Berufslehre erworbenen beruflichen und generellen Kompetenzen hin. Viele Fragen müssen jedoch offen bleiben: Die Berufsbildung zeichnet sich durch eine hohe Heterogenität aus, zuvorderst zwischen den verschiedenen Berufen und Berufsfeldern, aber auch zwischen Landesregionen, Branchen usw. Um die Analysen vertieft für einzelne Berufe oder für bestimmte Untergruppen – z.B. sozial Benachteiligte, Differenzierung nach Geschlecht usw. – vorzunehmen, fehlen genügend Fallzahlen in den verfügbaren Datensätzen. Für die ideale Analyse müssten die verschiedenen beruflichen Grundbildungen in ihrer Vielfalt – inkl. den Ereignissen während der Lehre – detailliert erfasst und mit der anschliessenden, kurz- und mittelfristigen Berufslaufbahn der Absolventinnen und Absolventen in Beziehung gesetzt werden. Dafür bräuchte es neue Datengrundlagen, welche es ermöglichen würden, die verschiedentlich geäusserten Vermutungen über Erfolg oder Krise der dualen Berufsausbildung empirisch zu untermauern. ■

Kasten 1

Literatur

- Eymann A. & Schweri J. (2011): Arbeitsmarktmobilität von Personen mit beruflicher Bildung in der Schweiz. In: Markowitzsch et al. (Hrsg.): Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen, Innsbruck: StudienVerlag, S. 236–251.
- Müller B. & Schweri J. (2009): Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 31(2), S. 199–248.
- Müller B. & Schweri J. (2011): The Returns to Occupation-Specific Human capital – Evidence from mobility after apprenticeship. Working Paper, EHB.