

Lorenzo BONOLI & Jürg SCHWERI

(Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.
Lausanne & Zollikofen)

Die Beteiligung der Betriebe an der dualen Berufsausbildung in der Schweiz – Argumente von heute und 1900

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe36/bonoli_schweri_bwpat36.pdf

seit 17.11.2019

in

bwp@ Ausgabe Nr. 36 | Juni 2019

Historiografische Berufsbildungsforschung

Hrsg. v. Karin Büchter, Anna Lambert, Mathias Götzl & Franz Gramlinger

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe36/bonoli_schweri_bwpat36.pdf

Betriebe und Berufsverbände spielen eine zentrale Rolle für das Entstehen und Funktionieren dualer Berufsbildungssysteme. Im vorliegenden Artikel werden zunächst die wichtigsten Gründe vorgestellt, die in der aktuellen Debatte zur Erklärung des betrieblichen Engagements verwendet werden. In einem zweiten Schritt werden diese Argumente mit jenen verglichen, die sich zwischen 1880 und 1930 in Publikationen (Berichte, Broschüren, Fachpresse etc.) aus Gewerbekreisen in der Schweiz finden. Dieser Vergleich ermöglicht uns einerseits ein besseres Verständnis der Gründe, die Unternehmen veranlassen haben, ihre Rolle im neuen dualen Modell zu übernehmen. Er erlaubt uns andererseits aufzuzeigen, wie mit den damals und heute verwendeten Argumenten spezifische Anliegen aufgegriffen werden, die sich aus dem jeweiligen politisch-ökonomischen und institutionellen Kontext ergeben.

The role of companies in the context of dual vocational training in Switzerland - Arguments of 1900 compared with those of Today

Companies and professional associations play an essential part in the formation and operation of dual vocational training systems. This article first analyses the arguments used today to explain companies' interest in in-company apprenticeship training. Second, it compares these arguments with those found in publications issued in handicraft circles in Switzerland between 1880 and 1930 (reports, brochures, specialist press, etc.). On the one hand, this comparison allows for a better understanding of the reasons why companies have taken over their role in the context of the new dual model. On the other hand, we can show how past and present arguments are used to address specific concerns resulting from the respective politico-economic and institutional context.

Die Beteiligung der Betriebe an der dualen Berufsausbildung in der Schweiz - Argumente von heute und 1900

1 Einleitung

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist entscheidend für das Funktionieren von dualen Modellen der Berufsausbildung, bei denen die Betriebe einen wesentlichen Teil der Ausbildung von Berufslernenden übernehmen. Auch das internationale Interesse am dualen Modell rückt die Rolle der Lehrbetriebe in den Fokus. In den letzten Jahren sind in vielen Ländern Europas sowie weltweit Initiativen zur Entwicklung von Formen der dualen Berufsausbildung entstanden, oft inspiriert von Ländern wie Deutschland, Österreich und der Schweiz mit einer langen Tradition der dualen Lehre. Solche Initiativen zur Entwicklung dualer Modelle müssen die Herausforderung bewältigen, die Betriebe davon zu überzeugen, sich an den Ausbildungsbemühungen zu beteiligen – eine Beteiligung, die vom Angebot von Ausbildungsplätzen bis zur Mitgestaltung des Gesamtsystems reicht, einschließlich der Definition des Inhalts der verschiedenen Curricula.

Dies wirft die Frage auf, warum Betriebe freiwillig Stellen für mehrjährige Berufsausbildungen anbieten und sich an der Organisation des Berufsbildungssystems beteiligen. Ebenso stellt sich die Frage nach dem historischen Ursprung: wie konnten sich duale Systeme entwickeln, die derart stark auf die Beteiligung der Betriebe angewiesen sind?

Studien aus verschiedenen Perspektiven liefern Antworten auf diese Fragen. Die Beteiligung von Betrieben an beruflicher Ausbildung ist Gegenstand einer großen Zahl an ökonomischen Studien, die sich mehrheitlich auf die Humankapitaltheorie (Becker 1962) und ihre Erweiterungen (Acemoglu/Pischke 1999, Leuven 2005) stützen. Untersucht werden dabei primär Anreizstrukturen sowie institutionelle Bedingungen, die zu Ausbildungsanreizen für die Betriebe führen. Die Entstehung des dualen Modells wird dagegen in historischen Studien untersucht. Die Bedeutung der historischen Perspektive zum Verständnis heutiger Berufsbildungssysteme wird von vielen Forschenden geteilt (siehe bspw. Wollschläger/Guggenheim 2004). Diese Perspektive ist umso wichtiger, als sich die Systeme häufig «inkrementell» entwickeln (Streeck/Thelen 2004) – nicht durch Revolutionen, sondern durch eine Abfolge von Reformen und Anpassungen. Dies führt dazu, dass die heutigen Systeme Eigenschaften aufweisen, die auf weit zurückliegende Entscheidungen zurückzuführen sind, wie Busemeyer und Trampusch betonen: „training institutions have deep roots in the history of politics and society, which, in the case of apprenticeships, often go back to the Middle Age” (2012, 7).

Unser Artikel stützt sich auf beide Perspektiven, um am Beispiel der Schweiz einen explorativen Vergleich zwischen den Argumenten zu ziehen, die heute genannt werden, um das

Engagement der Betriebe in der Berufsbildung zu erklären, und den entsprechenden Argumenten, die in den Debatten zur Institutionalisierung der Schweizer Berufsbildung zwischen 1880 und 1930 diskutiert wurden. Der Fall Schweiz eignet sich für unsere vergleichende Analyse, weil sie eine lange Tradition der Lehrlingsausbildung kennt und heutzutage mit 59% den höchsten Anteil von dualen Programmen an allen Ausbildungen auf der Sekundarstufe II unter den OECD-Ländern aufweist (vgl. OECD 2017, 258).

Der vorliegende Artikel versteht sich somit als Diskussionsbeitrag, in dem zwei disziplinäre Zugänge heuristisch verbunden werden, nämlich eine historisch-diskursanalytische Perspektive auf die Entwicklung des Berufsbildungssystems in der Schweiz und eine ökonomische Perspektive auf die Beteiligung der Betriebe an der Berufsbildung¹. Das Aufeinandertreffen dieser zwei Sichtweisen bietet neue Elemente für das Verständnis der betrieblichen Beteiligung an der dualen Berufsbildung, indem einerseits die ökonomische Analyse für die diskursive Dimension geöffnet wird, und andererseits die historische Rekonstruktion nach der ökonomischen Logik im betrieblichen Verhalten fragt.

Dieser Vergleich wird zeigen, dass ein Teil der Argumente fast unverändert in beiden Epochen verwendet wird: die betriebliche Rentabilität der Ausbildung, die Bedeutung der Berufsbildung für den Fachkräftenachwuchs oder die soziale Verpflichtung der Betriebe finden sich als Themen um 1900 ebenso wie heute. Der Vergleich wird jedoch auch bedeutende Unterschiede zu Tage fördern. Zur Jahrhundertwende drehten sich die Debatten vor allem um die Frage eines rechtlichen Rahmens, der förderliche und einheitliche Bedingungen für die Ausbildung von Lehrlingen schafft. Heutzutage ist das duale Ausbildungssystem dagegen etabliert, die Debatten drehen sich eher um Vollzugsfragen und um kleinere Anpassungen des bestehenden Rahmens. Darüber hinaus hat sich auch der Teilnehmerkreis der Debatten seit 1900 verändert. Die betriebliche Ausbildungsbeteiligung ist heute Gegenstand wissenschaftlicher, insbesondere ökonomischer Untersuchungen. Die Resultate dieser Studien, wie beispielsweise der Erhebungen zu den betrieblichen Kosten und Nutzen der Berufsbildung, werden von den Akteuren der Berufsbildung aufgenommen und finden auf diese Weise Eingang in die öffentlichen Debatten. Daher werden wir die Frage der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung mit Hilfe von offiziellen Dokumenten der Lehrstellenförderung untersuchen und dazu publizierte wissenschaftliche Studien erwähnen. Um 1900 sind öffentliche Akteure hingegen in den Debatten kaum präsent und wissenschaftliche Studien fehlen vollständig. Eine intensive Debatte findet vielmehr in Gewerbekreisen statt – eine Debatte, in deren Zentrum die Frage steht, ob die Ausbildung von Lehrlingen noch im Interesse der Betriebe sei und wie diese Ausbildungsform künftig neu zu gestalten sei.

Unser Vergleich stützt sich daher auf zwei verschiedene Arten von Quellen: (1) offizielle und wissenschaftliche Berichte und Artikel zur Frage der Rolle der Betriebe im dualen System, die seit der Jahrtausendwende veröffentlicht wurden; und (2) Veröffentlichungen (Broschüren, Berichte, Zeitschriften- oder Presseartikel) aus dem Milieu der gewerblichen Berufsverbände, die zwischen 1880 und 1930 veröffentlicht wurden.

¹ Der Artikel stützt sich in diesem Sinne auf Forschungsprojekte aus den beiden disziplinären Zugängen und verbindet diese für eine originäre Sichtweise. Für eine Darstellung der beiden Perspektiven und einschlägige Forschung verweisen wir auf Bonoli (2015, 2016a) sowie Schweri et al. (2003) und Schweri (2010).

Diese Quellen erlauben uns, die Argumente herauszuarbeiten, die damals und heute verwendet wurden, um die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu erklären. Unsere Aufmerksamkeit gilt dabei besonders dem zu einem bestimmten Zeitpunkt produzierten Diskurs zu einem bestimmten Thema, um die Bedingungen für seine Produktion und Rezeption zu identifizieren. Die Analyse konzentriert sich zum einen auf die Identifizierung der in einer bestimmten Debatte vorhandenen diskursiven Formen – was gesagt wird – und zum anderen auf die Erklärung, warum solche diskursiven Formen in einem bestimmten Kontext möglich sind, indem kontextuelle Bedeutungen und Annahmen erklärt werden (Keller 2011, Landwehr 2009).

Unser Ansatz, die verschiedenen Argumente damals und heute zu analysieren, liegt in der Bedeutung und Komplexität begründet, die diskursive Prozesse in dualen Berufsbildungssystemen auszeichnen. Diese Systeme erfordern eine „verhandelte und vereinbarte Kooperation zwischen den wichtigsten Stakeholdern (Staat, Arbeitgeber, Arbeitnehmer)“ (Gessler 2019, 25, eigene Übersetzung). Anders als in Bildungssystemen, die formale Bildung praktisch ausschließlich als schulische Bildung verstehen, zwingt die Kooperation in dualen Berufsbildungssystemen die beteiligten Akteure dazu, sich im Rahmen von formalen und informellen Verhandlungsprozessen zu positionieren und zu legitimieren. Auch die Betriebe müssen daher, um ihre Interessen wirksam vertreten zu können, ihre Rolle im System in einem diskursiven Prozess einerseits untereinander und andererseits im Austausch mit den übrigen Akteuren und ihren Interessen definieren. Das System und die vereinbarten Rollen sind dabei stets neuen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen ausgesetzt. Wirtschaftliche Schocks wie Konjunkturzyklen, Wechselkursschwankungen, Globalisierung, technologischer Fortschritt, aber auch neue oder veränderte staatliche Regulierungen und Instrumente sowie gesellschaftliche Entwicklungen wie Demografie und Wertewandel fordern die Lehrbetriebe heraus und beeinflussen Aufwand und Ertrag aus ihrer Ausbildungstätigkeit. Die Bewältigung dieser Herausforderungen erfordert ständige Anpassungsleistungen. Entsprechend findet selbst in einem seit langem etablierten dualen System ein kontinuierlicher diskursiver Prozess statt, in dem sich die Betriebe und die anderen Akteure ihrer Rolle vergewissern und Positionen und Argumente entwickeln, die bis hin zu umfassenden Narrativen ausgestaltet werden.

2 Warum bilden Betriebe heutzutage Lehrlinge aus?

In den heutigen öffentlichen – politischen, medialen und wissenschaftlichen – Debatten wird eine Vielzahl von Argumenten angeführt, die aus Sicht der Betriebe für und gegen die Ausbildung von Berufslernenden sprechen. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) publizierte im Jahr 2008 eine Imagebroschüre mit dem Titel *Profis bilden Profis aus*, die sich explizit an Unternehmen richtete und sie von der Lehrlingsausbildung überzeugen sollte. Die Broschüre begann mit einer Einleitung durch den Präsidenten des Arbeitgeberverbandes, was die Einigkeit in der Einschätzung der aufgeführten Argumente zwischen Arbeitgebern und Staat unterstreicht. Die ersten, fettgedruckten Sätze der Einleitung lauten:

„Die Berufsbildung ist ein Eckpfeiler unserer Wirtschaft: Sie ermöglicht Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt dafür, dass wir dank qualifizierten Fachkräften an der Weltspitze bleiben.“ (BBT 2008, 2)

Dieses Zitat hebt zwei Ziele in den aktuellen Diskursen zur beruflichen Bildung hervor: erstens ein wirtschaftliches Ziel („qualifizierte Fachkräfte“), zweitens ein soziales Ziel („Einstieg in die Arbeitswelt“). Die Broschüre geht näher auf diese Ziele ein, indem sie fünf Gründe nennt, die für die betriebliche Ausbildung sprechen: 1. Die Rentabilität der Ausbildung für die Betriebe („*Wer ausbildet, rechnet richtig*“), 2. ein verbessertes Image gegenüber der Öffentlichkeit und insbesondere gegenüber Kundinnen und Kunden („*Wer ausbildet, stärkt sein Image*“), 3. ein Gewinn an Knowhow dank der Beschäftigung mit der Ausbildung und den Lernenden („*Wer ausbildet, bleibt am Puls der Zeit*“), 4. die Möglichkeit, eigene qualifizierte Fach- und Führungskräfte gemäß den Bedürfnissen des Betriebes auszubilden („*Wer ausbildet, investiert in die Zukunft*“) und 5. als Beitrag zum volkswirtschaftlichen Wachstum und zur gesellschaftlichen Stabilität („*Wer ausbildet, stützt Wirtschaft und Gesellschaft*“).

Die ersten vier Gründe sprechen ökonomische Ausbildungsmotive an, also das betriebswirtschaftliche Eigeninteresse der Betriebe. Sie decken sich mit den Themen wissenschaftlicher Studien, die die betrieblichen Anreize für die Ausbildungstätigkeit untersucht haben. Diese Literatur ist vornehmlich ökonomisch geprägt und untersucht die unterschiedlichen Marktbedingungen, bei denen die verschiedenen Anreizmechanismen für die Betriebe und ihre entsprechenden Ausbildungsstrategien zum Tragen kommen (eine Übersicht bietet Mühlemann 2019). Am besten untersucht sind in dieser Literatur der erste und vierte der in der Imagebroschüre genannten Ausbildungsgründe, die wir nachfolgend als erste genauer darstellen.

1. Die Rentabilität während der Ausbildung ist der erstgenannte Ausbildungsgrund, der sich dank der Praxisnähe der Ausbildungen einstelle. Er wurde für die Schweiz in drei Kosten-Nutzen-Erhebungen seit 1999/2000 umfassend untersucht (siehe Strupler/Wolter 2012). Das BBT beziehungsweise das heutige Staatssekretariat für Bildung und Wissenschaft (SBFI) haben diese Studien finanziert und die Resultate regelmäßig in der jährlich aktualisierten Broschüre „Zahlen und Fakten“ über die schweizerische Berufsbildung aufgenommen, wobei als Hauptbotschaft jeweils die Rentabilität der Berufslehre hervorgehoben wurde:

„Lernende leisten durch ihren produktiven Beitrag mehr als sie kosten. Das zeigt eine Studie der Universität Bern. In der beruflichen Grundbildung erzielen zwei Drittel der Lehrverhältnisse bereits während der Ausbildung einen Nettonutzen.“ (BBT 2008, 3)

Ein Nettonutzen entstehe gemäß dieser Studie deswegen, weil der Wert der produktiven Arbeit der Auszubildenden die Bruttokosten der Ausbildung übersteigt. Untersucht wurde weiter, ob die Rentabilität einen Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung habe. Gemäß den Kosten-Nutzen-Studien hätten Nichtausbildungsbetriebe deutlich höhere Nettokosten, wenn sie ausbilden würden (Wolter/Schweri 2004), und die Nettokosten beziehungsweise -erträge beeinflussten die Ausbildungsbereitschaft direkt (Mühlemann et al. 2007). Diese Studien zeigen aber auch, dass etwa ein Drittel der Ausbildungsbetriebe keine Nettoerträge erzielt. In diesem Fall entspringe die Motivation zur Ausbildung anderen Gründen als der Rendite bereits während der Lehrzeit.

2. Zur Ausbildung als Investition in die Zukunft, dem viertgenannte Ausbildungsgrund, stammen Erkenntnisse ebenfalls aus den in Punkt 1 zitierten Kosten-Nutzen-Studien. Betriebe mit höheren Netto-Ausbildungskosten wiesen im Durchschnitt höhere Übernahmequoten auf

(Wolter/Schweri 2004). Sie betrachten die Berufsausbildung demnach als Investition in ihren eigenen Fachkräftenachwuchs, den sie gezielt gemäß ihren eigenen Bedürfnissen ausbilden. Auf diese Weise könnten sie erhebliche Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt einsparen. Entsprechend verweist die Broschüre auf die Bedeutung der Ausbildung für die Zukunft der Unternehmen, „Damit Sie auch in Zukunft ... über qualifizierte Fach- und Führungskräfte verfügen...“ (4) und schließt damit inhaltlich an die zu jener Zeit intensiven öffentlichen Diskussionen zum Fachkräftenachwuchs beziehungsweise Fachkräftemangel an.

3. Das Image als zweiter in der BBT-Broschüre genannter Ausbildungsgrund erscheint unmittelbar einleuchtend, wurde wissenschaftlich aber weniger intensiv untersucht. Backes-Gellner und Tuor (2010) zeigen für Deutschland, dass die Berufsausbildung als Signal für die erfolgreiche Rekrutierung von Fachkräften auf Märkten dient, in denen Fachkräfteknappheit herrscht. Dass das Image in der Schweiz als bedeutender Ausbildungsgrund gilt, zeigen dagegen Werbekampagnen des Bundes zur Förderung des Engagements der Betriebe in der Berufsbildung. Dazu gehört die „Vignette“, mit der sich Ausbildungsbetriebe auszeichnen können und die sich häufig auf Eingangstüren oder Schaufenstern von Lehrbetrieben finden, wo sie für Kundinnen und Kunden sichtbar sind.²

4. Am Puls der Zeit zu bleiben, der dritte genannte Grund, gilt in Zeiten des internationalen Wettbewerbs und der raschen technologischen Entwicklung als eine Kardinaltugend von Unternehmen. Auch hierzu gibt es, mit Bezug auf die Berufsbildung, nur wenige empirische Befunde. Eine Ausnahme stellt der Artikel von Rupiotta und Backes-Gellner (2019) dar, die Daten des KOF-Innovationspanels auswerten und feststellen, dass Ausbildungsbetriebe eine höhere Innovationsrate aufweisen als Nichtausbildungsbetriebe. Als theoretische Erklärung postulieren die Autoren, dass die institutionalisierte, kontinuierliche Aktualisierung der Bildungsverordnungen der Lehrberufe zu einer Diffusion des Wissens zu neuen Technologien und Prozessen zwischen den Ausbildungsbetrieben führe.

5. Der fünfte in der Imagebroschüre genannte Grund, der Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft, appelliert als einziger nicht primär an die betriebsökonomische Rationalität der einzelnen Betriebe.

„Aus- und Weiterbildung nützt allen. Die Unternehmen erhöhen ihre Produktivität und erzielen Wettbewerbsvorteile; die Mitarbeitenden sichern ihre Arbeitsmarktfähigkeit und verbessern ihre Karrierechancen; die Gesellschaft profitiert von wirtschaftlicher Innovation und sozialer Stabilität.“ (BBT 2008, 5)

Die Berufsbildung wird hier als Gewinn für alle Beteiligten inklusive der Gesellschaft als Ganzes dargestellt. Die Unternehmen sind sich der Bedeutung ihres Engagements in der beruflichen Bildung für die Sicherung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit des Landes auch gemäß Umfragen bewusst (vgl. BBT 2011, 7). Darüber hinaus erscheint das Thema Ausbildungsengagement auch in den Debatten über die soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate social responsibility) (vgl. BR 2015).

² Vgl. <http://www.vignette.berufsbildung.ch>

Staatliche Stellen in Bund und Kantonen nutzen die betriebswirtschaftlich gesehen günstigen Resultate wissenschaftlicher Studien für das Lehrstellenmarketing. Die genannten Argumente werden als wissenschaftlich belegte („evidence-based“) Befunde in verschiedenen Publikationen sowohl öffentlicher Stellen wie von Berufsverbänden aufgenommen, so dass sie einen bedeutenden Einfluss auf die öffentliche Debatte ausüben und zum Narrativ rund um die betriebliche Ausbildungsbeteiligung beitragen. Decken sich die genannten Argumente jedoch auch mit der Selbstwahrnehmung der Betriebe beziehungsweise mit den Äußerungen von Unternehmens- und Verbandsvertreterinnen und -vertretern? Lässt man die Betriebe ihre Motive für oder gegen die eigene Ausbildung selbst einschätzen, bestätigt sich die Bedeutung der Argumente. Allerdings gewichten die Betriebe auch jene Motive sehr hoch, die nicht den Profit der Betriebe selbst betreffen (daher im Folgenden vereinfacht als nichtökonomische Motive bezeichnet) und die in der Imagebroschüre nur als fünfter Grund angesprochen wurden. Am meisten Zustimmung findet bei den Betrieben die Aussage, dass die eigene Lehrlingsausbildung «stets auch eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und eine Leistung für die Gesellschaft» sei (hier und im Folgenden: Schweri et al. 2003, 204). An zweiter Stelle steht die Aussage «Die eigene Lehrlingsausbildung wirkt sich positiv auf das Image unseres Betriebs in der Öffentlichkeit aus», an dritter «[sie] gehört bei uns zur Firmentradition». Die Bedeutung der historischen Dimension für das duale System wird somit auch von den Betrieben selbst bestätigt.

Ökonomische Motive erfahren mittelstarke Zustimmung durch die Betriebe, etwa «Die eigene Lehrlingsausbildung ist unverzichtbarer Bestandteil unserer Personalpolitik», «steigert deutlich den Geschäftswert unseres Unternehmens durch gut qualifizierte Mitarbeiter» oder «gewährleistet die stetige Zufuhr von neuem Wissen in unseren Betrieb». Auch die Zufriedenheit der Betriebe mit dem Kosten-Nutzenverhältnis der eigenen Ausbildung ist hoch: fast 80 Prozent der Betriebe geben an, eher oder sehr zufrieden zu sein.

Für Nichtausbildungsbetriebe sprechen vor allem die folgenden Gründe (aus einer Liste von zehn vorgegebenen Gründen) gegen die eigene Ausbildung: der Zeitaufwand, den die Ausbildung benötigt; die zu hohe Spezialisierung des Betriebs; die alternative Möglichkeit, den Fachkräftebedarf durch Weiterbildung zu decken; sowie der ungenügende Nutzen der eigenen Ausbildung (Mühlemann et al. 2004).

Die aktuelle Debatte zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung stellt das bestehende Berufsbildungssystem nicht in Frage, sondern zielt eher darauf ab, die Ausbildungsbetriebe zur Fortführung ihrer Ausbildungstätigkeit zu motivieren und zusätzliche Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen. Die Einstellung der Betriebe gegenüber dem System ist insgesamt positiv, wie beispielsweise ein BBT-Bericht zeigt, in dem 194 internationale Unternehmen mit Sitz in der Schweiz eine durchschnittliche Zufriedenheit von 7,5 von 10 Punkten angaben (BBT 2011).

Passend zu dieser positiven Einschätzung spielen die Unternehmen über die sie vertretenden Berufsverbände eine Schlüsselrolle bei der Steuerung und Organisation des Systems. Diese Rolle wird von den Berufsverbänden selbst beansprucht und legitimiert, wie Stellungnahmen des Schweizerischen Gewerbeverbandes zur Verteidigung des Einflusses der Berufsverbände bei der Verwaltung und Entwicklung des Systems und gegen eine Zunahme der staatlichen Kontrolle zeigen (vgl. SGV-Medienmitteilungen, 18.04.2016 und 16.01.2018.). Dieses

Engagement wird als wesentlich angesehen, damit das Berufsbildungssystem den Anforderungen der Betriebe hinsichtlich der Ausbildungsbedingungen und -inhalte entsprechen kann. Hingegen sind Maßnahmen, die eine hohe Anzahl von Lehrstellen bei den Betrieben gewährleisten sollen (z.B. Lehrstellenmarketing), kein vorrangiges politisches Thema für die Verbände. Entsprechend finden sich in den SGV-Medienmitteilungen seit 2010 keine Verweise auf die oben genannten, vier betriebswirtschaftlich geprägten Argumente für die betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Diese Argumente werden stattdessen wie gezeigt in wissenschaftlichen Studien und staatlichen Publikationen verwendet, um die Ausbildungstätigkeit der Betriebe zu analysieren beziehungsweise sie zur Ausbildung zu motivieren.

3 Warum bilden Betriebe um 1900 Lehrlinge aus?

Die fünf Argumente aus der BBT-Broschüre erlaubten uns eine Analyse der aktuellen Debatte für die betriebliche Lehrlingsausbildung. Wie stellt sich die Debatte um 1900 dar? Auf den ersten Blick fallen Analogien auf zwischen den in den beiden Perioden evozierten Gründen und Argumenten für die betriebliche Ausbildung. Fragen zu den Kosten und den Nutzen der Ausbildung und zum Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs standen auch damals im Mittelpunkt der Diskussion, wie die Analyse in diesem Kapitel zeigen wird.

Doch bei genauerem Hinsehen werden auch bedeutende Unterschiede deutlich. Diese Unterschiede ergeben sich aus dem unterschiedlichen sozioökonomischen Kontext. Heutzutage dient das Verständnis des Ausbildungsverhaltens der Betriebe vor allem dazu, geeignete Feinjustierungen an einem etablierten System vornehmen zu können. Um 1900 hingegen befand sich die traditionelle Berufslehre beim Meister in einer Krise, die damals als "Lehrlingsfrage" bezeichnet wurde. Dabei stand die Rolle der Betriebe und damit der Berufslehre als Modell insgesamt in Frage. Die Herausforderung bestand daher darin, aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu verstehen, welche Elemente des traditionellen Modells der Berufslehre noch gut funktionierten und welche Elemente Probleme verursachten. An diese Analyse schloss sich nahtlos die politische Frage an, ob sich dieses Modell in erfolgsversprechender Weise reformieren ließe, oder ob es einen radikaleren Systemwechsel, das heißt eine Verschulung auch der beruflichen Bildung bräuchte hin zu gewerblichen Vollzeit-Fachschulen oder Lehrwerkstätten (Canton de Vaud 1896).

Aus dieser Perspektive werden wir daher die Gründe und Argumente für das Engagement der Betriebe um 1900 ermitteln, nachdem wir die wichtigsten Etappen in der Geschichte der Schweizer Berufsbildung kurz vorgestellt haben.

3.1 1880-1930: Die wichtigsten Etappen bei der Entstehung des Schweizer Berufsbildungssystems

In der Schweiz wie auch in anderen europäischen Ländern entwickelt sich die Berufsbildung in der heute noch bekannten institutionellen Form gegen Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts³ als Reaktion auf die im vorigen Abschnitt bereits angesprochene tiefe Krise des

³ Einen Überblick über die Geschichte der Berufsbildung in der Schweiz geben Bonoli (2012) und Wettstein und Gonon (2009).

traditionellen Modells der „Lehre beim Meister“. Die Umwälzungen in Folge der Französischen Revolution führten zum Verlust der politischen und wirtschaftlichen Bedeutung der Zünfte, die seit dem Mittelalter die Träger der Berufslehre waren. Dazu kam die industrielle Revolution, die das Verhältnis zur Arbeit, die erforderlichen Fähigkeiten und die Art und Weise, wie sie vermittelt werden, radikal veränderte (Gonon 1998, Widmer 1984).

Trotz dieser Umbrüche blieb die Lehre beim Meister in der Schweiz gegen Ende des 19. Jahrhunderts eine relativ weit verbreitete Ausbildung. Im Jahr 1900 befanden sich etwa 20% der Jugendlichen einer Altersgruppe in einer solchen Ausbildung (Bonoli 2016a). Die Lehre fand am häufigsten in einer Meisterwerkstatt statt. Es handelte sich um eine praxisorientierte Ausbildung. Sehr oft wohnte der Jugendliche im Haus des Meisters und musste ein Lehrgeld zahlen, um die Kosten für Unterkunft und Verpflegung („Kost und Logis“) zu decken. Gesetzliche Bestimmungen über die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen von Lehrlingen waren selten. In einigen Kantonen oder Branchen gab es polizeiliche Vorschriften oder Lehrlingsreglemente, zeitgenössische Beobachter bezeichneten die Lehre jedoch insgesamt als „vollste Anarchie“ (Steiger 1879, 477) und beklagten, dass Lehrlinge oft als billige Arbeitskräfte zu schlechten Bedingungen eingestellt und schlecht ausgebildet wurden (Comtesse 1890).

Ab 1880 wurde die Erneuerung der Berufsbildung zu einem besonders in Gewerbekreisen stark debattierten politischen Thema. Die Debatten ermöglichten eine allmähliche Erneuerung des Ausbildungsmodells, mit der Entwicklung der dualen Lehre und ihrer Institutionalisierung in Gesetzen, zunächst kantonale und dann 1930 mit dem ersten Bundesgesetz über die Berufsbildung, das ein nationales Berufsbildungssystem schuf.

In diesem Kontext der Krise und der Erneuerung analysieren wir im Folgenden die Argumente der Betriebe und ihre damit verbundenen Interessen.

3.2 Die Interessen und Argumente der Betriebe

Die fünf im vorigen Kapitel genannten Punkte zur Erklärung des Interesses der Betriebe an der Lehrlingsausbildung sind auch für eine Analyse der Situation um 1900 relevant, auch wenn eine Reformulierung und Kontextualisierung erforderlich ist.

Unsere Analyse basiert auf Publikationen aus dem Kreise des Schweizerischen Gewerbevereines (SGV) und insbesondere auf dem SGV-Bericht „*Die Förderung der Berufslehre beim Meister*“ von 1895. Der SGV spielt in der Untersuchungsperiode eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung der schweizerischen Berufsbildung. Er begann damit, die Unternehmen bei ihren Ausbildungsbemühungen zu unterstützen; die ersten bereichsspezifischen Ausbildungsreglemente und Lehrverträge einzuführen; die ersten Abschlussprüfungen zu organisieren und vor allem einen starken politischen Druck auf die Politik zugunsten einer Bundesgesetzgebung in diesem Bereich auszuüben.

Der Bericht von 1895 fasst die Ergebnisse einer Untersuchung zusammen, die der SGV im Auftrag des Schweizerischen Industriedepartements durchgeführt hatte. Ziel der Umfrage war es, die Haltung der Betriebe im Gewerbe in Bezug auf die Lehrlingsausbildung zu verstehen, um mögliche Reformen in diesem Bereich vorzuschlagen. Der Bericht gibt einen guten Über-

blick über die Positionierung der Betriebe und Berufsverbände, indem er mehr als 50 Berufe mit insgesamt 398 Stellungnahmen von Verbandsvertretern und -vertreterinnen sowie von Betriebsinhabern und -inhaberinnen zusammenfasst.

3.2.1 *Rentabilität während der Lehre*

Unter den Themen, die sich aus dem SGV-Bericht ergeben, spielt das Thema der Rentabilität der Lehre wie heute eine zentrale Rolle. Es werden unter anderem die Resultate einer Umfrage dargestellt, in der mehrere explizite Fragen zu den bezifferbaren Kosten und Erträgen der Ausbildung gestellt wurden.⁴ Im Gegensatz zu heute scheint die Rentabilität der Lehre nicht gewährleistet zu sein. Obwohl die Meinungen je nach Beruf sehr unterschiedlich sind, wird die Ausbildung für die Betriebe insgesamt als nicht rentabel eingeschätzt, außer in Fällen von besonders talentierten Lehrlingen, wie folgende zusammenfassende Antwort des Berufsverbandes der Schreiner zeigt:

„Übereinstimmend wird erklärt, dass der Lehrmeister bei den jetzt üblichen Bedingungen nicht genügend entschädigt wird, oder höchstens dann, wenn der Lehrling ausnahmsweise tüchtig und fleißig wird.“ (SGV 1895, 57)

Trotz weiterer Angaben im Bericht zu Kosten-Nutzen-Abwägungen ist es nicht möglich, die tatsächliche Rentabilität der Lehrlingsausbildung rückwirkend präzise festzustellen. Zwar erscheint es als plausibel, dass die Ausbildungen angesichts der verschiedenen, hier diskutierten Probleme häufig unrentabel waren. Die Befragten der SGV-Erhebung könnten die Arbeitsleistung von Lehrlingen jedoch unbewusst oder bewusst unterschätzt haben, beispielsweise um das Engagement der Arbeitgeber zu unterstreichen und staatliche Unterstützung zu erhalten. Unabhängig von der objektiven Präzision der Klagen über mangelnde Rentabilität ist die subjektive Meinung der Akteure bedeutsam, weil sie die Argumentation der Betriebe im Hinblick auf die künftige Ausgestaltung der Berufsbildung mitbestimmt.

3.2.2 *Nachwuchsausbildung*

Das Thema Nachwuchsausbildung erscheint im SGV-Bericht als zentraler Grund, warum die Betriebe Lehrlinge ausbilden (wollen). Die Diskussionen konzentrieren sich insbesondere auf die Angemessenheit des Modells der Lehre, um einen quantitativ und qualitativ angemessenen Berufsnachwuchs zu gewährleisten. Auch hier sind die Positionen je nach Beruf unterschiedlich, aber insgesamt ist die Bewertung der betrieblichen Lehrlingsausbildung für die Sicherung des Nachwuchses positiv.

Was das zu bevorzugende Ausbildungsmodell betrifft, so waren die Meinungen einstimmig: die „Lehre beim Meister“ wird den alternativen Modellen, der „Lehrwerkstätte“ oder der „Fachschule“, weitgehend vorgezogen. In der Zusammenfassung der Ergebnisse des SGV-Berichts steht:

⁴ Diese Erhebung zu Kosten-Nutzen-Elementen (unter anderem zu Lehrgeld mit und ohne „Kost und Wohnung“ und zu den Arbeitsleistungen der Lehrlinge) kann als früher Vorläufer der Arbeiten der deutschen Sachverständigenkommission (1974) gesehen werden, welche die Grundlage der Kosten-Nutzen-Erhebungen bei Betrieben in allen deutschsprachigen Ländern bilden.

„Über die geeignetste *Form der Lehrlingsbildung* sind alle in Betracht fallenden Vereinsberichte einig: Die Lehre bei einem tüchtigen Meister bietet mehr Garantie für eine allseitige Ausbildung der jungen Handwerker, als eine noch so gut organisierte und geleitete Lehrwerkstätte. „Nur die Lehre beim Meister ist den natürlichen Verhältnissen angepasst und kann fördernd auf die praktische Berufsbildung und Geschäftsgewandtheit einwirken.“ (SGV 1895, 118)

Hervorgehoben wird, dass die Lehre beim Meister praktische Fähigkeiten vermittelt und in direktem Zusammenhang mit den tatsächlichen Aktivitäten der Betriebe steht. Wie wir jedoch sehen werden, betonen die Gewerbekreise dennoch die Notwendigkeit von Reformen dieses Modells in Bezug auf Inhalt, Strukturen und verantwortliche Akteure.

3.2.3 *Image der Betriebe.*

Das Thema Imageverbesserung erschien in der damaligen Debatte nicht als solches. Sein Ursprung lässt sich jedoch beim Thema des Rufs des Meisters vermuten. Im SGV-Bericht wird durchgehend und selbstverständlich unterschieden zwischen dem „tüchtigen Meister“ und den „gewissenlosen Meistern“, „welche ihre Lehrlinge vernachlässigen oder sie ausbeuten“ (SGV 1895, 80).

Diese Unterscheidung erscheint als Phänomen einer sozialen Erwartung oder Norm, die ein korrektes und gewissenhaftes Engagement in der beruflichen Bildung schätzt und Arbeitgeber stigmatisiert, die nicht oder nur schlecht ausbilden. Diese Bewertung erlaubt es, ein positives soziales Image für die Ausbildungsbetriebe zu konstruieren. Die Unterscheidung zwischen tüchtigen und gewissenlosen Meistern ist dabei auch in einem Kontext mit dem Problem des „unlauteren Wettbewerbs“ zu sehen, den einige Meister auf dem Rücken der Lehrlinge ausgetragen, ein Problem, auf das wir zurückkommen werden. Der Wille der Betriebe, in diesem Bereich Gesetze zu erlassen, kann als der Wille gelesen werden, den unlauteren Wettbewerb einzuschränken und damit die „gewissenlosen Meister“ zu bestrafen.

3.2.4 *Wer ausbildet, bleibt am Puls der Zeit*

Auch dieses Argument erscheint nicht explizit in den Debatten der damaligen Zeit, erneut lassen sich aber seine Ursprünge identifizieren. Es findet sich ein Diskurs über die Entwicklung von Fähigkeiten, Innovation und die Notwendigkeit, dem technologischen Fortschritt zu folgen (SGV 1883). Während sich die traditionelle Lehre bis zum 18. Jahrhundert relativ allmählich ohne große technologische Revolutionen entwickelte, führte die industrielle Revolution zu einer schnellen und tiefgreifenden Entwicklung von Fähigkeiten und Wissen. Diese Entwicklung erfordert neues Wissen, das in der Werkstatt nicht einfach vermittelt werden kann, sondern ein schulisches Umfeld erfordert (Zeichnen, Buchhaltung, Fremdsprachen etc.). Wie wir später sehen werden, ist es dieses Bewusstsein, das die Grenzen der ausschließlich praktischen Ausbildung aufzeigen und die Notwendigkeit eines zweiten Lernorts in der Lehrlingsausbildung mit theoretischen und allgemeinbildenden Inhalten hervorheben wird. Die Idee der Berufsschule „als Ergänzung“ der Lehre beim Meister ist in den Stellungnahmen im SGV-Bericht weit verbreitet (siehe 50, 53, 57, 78 usw., SGV 1895).

3.2.5 *Ausbildung als Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft*

Das Thema der Beteiligung der Unternehmen am Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft war bereits damals wichtig. Einerseits wurde die Berufsbildung zunehmend zu einem wesentlichen wirtschaftspolitischen Instrument, um das gute Funktionieren der Schweizer Wirtschaft zu gewährleisten. In einer SGV-Broschüre aus dem Jahr 1881 wird betont:

Eine bessere Bildung der Handwerker und Gewerbebetreibenden ist für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und damit für die Wohlfahrt unseres Volkes von ausserordentlicher Wichtigkeit und deshalb eine dringliche und unabweisbare Forderung. (SGV 1881, 6)

Andererseits wird die Rolle der Ausbildungsbetriebe auch im Hinblick auf ihre soziale Funktion hervorgehoben. In diesem Zusammenhang schien die Lehre beim Meister der geeignetste Weg zu sein, um junge Menschen nicht nur dabei zu unterstützen, gute Berufsleute zu werden, sondern auch gute Bürger:

Die Berufslehre beim Meister wird ferner vorgezogen, „um die guten Eigenschaften und Neigungen des Lehrlings in Nutzen zu bringen und ihn sittlich und moralisch gehörig zu überwachen, damit er nicht nur als guter Arbeiter, sondern auch als rechtschaffener Mensch herangezogen wird. (SGV 1895, 40)

Dieses soziale Engagement von Unternehmensseite muss im Kontext der „sozialen Frage“ jener Zeit und der Ängste gesehen werden, die durch sozio-politische Spannungen zwischen Arbeiterschaft und Unternehmerkreisen hervorgerufen wurden. Die Berufsausbildung wurde als Instrument zum Abbau dieser Spannungen gesehen (Bonoli 2015, Gonon 2002) und sollte die gefährlichen Folgen einer schlechten Ausbildung verhindern, die im folgenden Zitat zusammengefasst sind:

„Die Arbeiter, die schlecht gelehrt worden sind, haben keine rechte Freude am Beruf und einen schlechteren Verdienst als die gut gelehrteten; sie werden unzufrieden mit ihrem Loos, nach und nach arbeitsscheu, Blaumacher, fallen den sozialistischen Wühler in die Hände, werden unzufrieden mit der ganzen sozialen Ordnung, – verkommen oft und werden hie und da zum Verbrecher.“ (SGV 1881, 4-5)

Fasst man die Argumente in diesem ersten Schritt unseres Vergleichs zusammen, so kann man sagen, dass die Betriebe klar darauf vorbereitet waren, trotz der als zu hoch eingeschätzten Kosten Lehrlinge auszubilden, um sowohl aus einzelbetrieblicher wie gesamtwirtschaftlicher Sicht einen ausreichenden und qualitativ hochwertigen Fachkräftenachwuchs sicherzustellen. Sie waren auch sensibel für eine Art soziale Verpflichtung, die sie zur ordnungsgemäßen Ausbildung von Lehrlingen verpflichtete, nicht nur um die produktive Leistung für sich selbst zu gewährleisten, sondern auch um das ordnungsgemäße Funktionieren der Branche und der Gesellschaft im Allgemeinen zu gewährleisten. Schließlich äußerten die Betriebe ein klares Bekenntnis zur traditionellen Lehre beim Meister, obwohl sie, wie im nächsten Absatz erläutert wird, die Notwendigkeit einer Reform erkannten.

3.3 Jenseits von Analogien

Während der Vergleich zwischen den zwei Perioden eine Reihe von Analogien in den Argumenten ergibt, finden sich auch Argumente, die für ihre Periode spezifisch sind, weil sie sich auf bestimmte Probleme jener Zeit beziehen. Die oben diskutierten fünf Argumente können daher zwar als relevanter Leseschlüssel verwendet werden, um die Meinungsäußerungen der Betriebe um 1900 zu lesen. Sie müssen jedoch ergänzt werden um weitere wichtige Argumente, die zudem in den Kontext der Zeit gestellt werden müssen. Die damalige Debatte ergab mindestens drei weitere Hauptprobleme, neben der mangelnden betrieblichen Rentabilität, die das Ausbildungsengagement der Unternehmen behinderten. Diese drei Probleme betreffen den unlauteren Wettbewerb, die Qualität der Ausbildung und neue Qualifikationsanforderungen.

Das Thema des unlauteren Wettbewerbs, im SGV-Bericht auch als „Schmutzkonkurrenz“ (SGV 1895, 43) bezeichnet, verweist auf eine Reihe von Problemen, die sich aus der Einführung der Gewerbefreiheit und der zunehmenden Konkurrenz ergaben, die dem Gewerbe durch die industrielle Produktion sowie den internationalen Handel erwachsen. Diese Probleme betrafen auch die Lehrlingsausbildung, wie im SGV-Bericht deutlich wird. Im SGV-Bericht wird nämlich beklagt, dass manche Betriebe mehr Lehrlinge ausbildeten, als sie richtig ausbilden können, wodurch die teureren, aber besseren Meister keine Lehrlinge mehr finden:

„In dieser Beziehung herrschen krasse Missstände. Es gibt leider viele Meister, welche mehrere Lehrlinge zugleich mit nur zwei Jahren Lehrzeitdauer einstellen, von ihnen kein Lehrgeld verlangen und sie möglichst auszunützen suchen. Aus solchen Burschen kann es natürlich nur Stümper geben. Dadurch wird auch den tüchtigen Meistern geschadet, welche dreijährige Lehrzeit und entsprechendes Lehrgeld verlangen; sie bekommen keine Lehrlinge.“ (SGV 1895, 54)

An anderer Stelle werden solche Betriebe mit zweifelhaften Ausbildungsbedingungen als „reine Lehrlingszüchtereien“ bezeichnet (SGV 1895, 25). Auch das Risiko, dass die besten Mitarbeiter durch Konkurrenzfirmen abgeworben werden, wird im Bericht erwähnt (SGV 1895, 27). Der beklagte unlautere Wettbewerb wirkte somit als Bremse für das Ausbildungsengagement der Betriebe. Indem er die Grenzen des damaligen Systems aufzeigt, motiviert er die Betriebe aber auch, sich für Reformen des Systems zu engagieren.

Das zweite Thema, das in der damaligen Debatte untrennbar mit dem unlauteren Wettbewerb verbunden ist, ist die Schwierigkeit, ein gutes Niveau der Fähigkeiten von Lehrabsolventen zu gewährleisten. Neben der Figur des «gewissenlosen Meisters» finden wir auch die Figur des «Pfuschers» oder des «Stümpers»: eine schlecht ausgebildete Person, die nicht über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, um den Beruf auszuüben oder Lehrlinge auszubilden, es aber zum Schaden der Branche und der etablierten Meisterbetriebe trotzdem tut. Damit im Bericht die Frage nach der Qualität der Ausbildung und ihrer Verbesserung und Kontrolle aufgeworfen.

„Der Ruin des guten Handwerkerstandes kommt hauptsächlich daher, dass jeder kaum der Lehre entlassene Arbeiter sich schon etablieren darf. Solche geben nur Pfuscher, liefern unter dem Preise und schaden nicht nur sich selbst, sondern auch jedem andern Meister.“ (SGV 1895, 32)

Als drittes Problem erweist sich, dass die Lehre beim Meister zwar weiterhin starke Unterstützung genießt, jedoch nicht mehr alle Fähigkeiten vermittelt, die den Bedürfnissen der Zeit entsprechen. Friedrich Autenheimer, Mitbegründer und Präsident des Schweizerischen Gewerbevereins zwischen 1880 und 1882, spricht von neuen Produktionstechnologien, die sich im Zuge der industriellen Revolution entwickelt haben und zu neuen Tätigkeiten führen, so etwa „Gas-, Wasser- und Dampfanlagen“, „Ventilationseinrichtungen“, „Petroleum- Gaskochapparate“, „Kaffeeröster“ und „Messerschleifmaschinen“ usw. (SGV 1883, 23). Weiter führt er aus:

„Diese neuen Gebiete, in denen sich das Handwerk bethätigen kann, erfordern zum Theil mehr, in der Mehrzahl der Fälle sogar weit mehr Kenntnisse, als so manche ältere, hergebrachte Beschäftigungsarten. Sie treffen Gebiete der Wissenschaft, der höhern Technik, des Geschmacks. Daher genügt der blosser Besuch der Volksschule und eine gewöhnliche Praktische Lehre nicht mehr.“ (SGV 1883, 23-24)

Die neuen Produktionsbedingungen erfordern neue Kompetenzen (darunter bessere Kenntnisse der Wissenschaften, des technischen Zeichnens, der Buchhaltung, siehe Krebs 1904), die nicht mehr ohne Weiteres in einem Betrieb vermittelt werden können, sondern auch theoretisches oder transversales Wissen umfassen, das einen anderen Ort der Vermittlung erfordert: die Schule. Schulischer Unterricht war als Ergänzung zur Betriebslehre seit etwa 1800 mit der Schaffung der ersten Gewerbeschulen und Fachkursen durch Berufsverbände und staatliche Stellen bekannt (Wettstein 1987). Der Besuch solcher Kurse war jedoch freiwillig, sie fanden abends oder sonntags statt und waren in Inhalt und Aufbau uneinheitlich. Erst ab Ende des Jahrhunderts, mit der Einführung der ersten kantonalen Lehrlingsgesetze ab 1890, wurden die Ergänzungskurse allmählich obligatorisch und fanden während der Arbeitszeit statt.

3.4 Der Kompromiss eines gesetzlichen Rahmens

Die vier damals identifizierten Herausforderungen – Rentabilität, unlauterer Wettbewerb, Ausbildungsqualität und neue Qualifikationsanforderungen – spielen für die Entwicklung der schweizerischen Berufsbildung und das Engagement der Betriebe eine überaus wichtige Rolle. In den Debatten zeichnet sich mit der Zeit ein breiter Konsens zur Notwendigkeit einer staatlichen Regelung der Lehre ab, der es ermöglicht, zunächst auf kantonaler Ebene – beginnend 1890 im Kanton Neuenburg – und ab 1930 auf Bundesebene Gesetze in diesem Bereich zu erlassen.

Die in diesem Zeitraum entstehenden Gesetzgebungen bestätigen die Lehre beim Meister als eine prioritäre Form der Ausbildung für den gewerblichen Nachwuchs, die jedoch grundlegend reformiert wird. Erstens werden durch schriftliche Lehrverträge und Kontrollen gleiche Voraussetzungen für Arbeit und Ausbildung für alle Betriebe geschaffen und so die Risiken eines unlauteren Wettbewerbs begrenzt. Ebenso werden damit die Grundlagen für die Förderung und Kontrolle der Ausbildungsqualität geschaffen. Dazu kommen weitere Instrumente wie die von den Kantonen erteilten Ausbildungsberechtigungen, Reglemente über Inhalte der Ausbildungen, obligatorische Fachkurse oder beruflicher Unterricht und Prüfungen zum Ende der Lehre, die eine bessere Anpassung der Kompetenzen an die Erfordernisse der Zeit und eine größere Transparenz der Diplome gewährleisten. Schließlich weisen diese Gesetze, indem sie

das Modell der Lehre beim Meister bestätigen, den Betrieben und Berufsverbänden eine wichtige Rolle bei der Weitergabe von Wissen und bei der Organisation des Systems zu.

Die breite Unterstützung, die die ersten kantonalen Lehrlingsgesetze und das erste Bundesgesetz fanden⁵, veranlasst uns zur Schlussfolgerung, dass der Kompromiss zwischen neuen Regulierungen der Berufsbildung und Beibehaltung einer beträchtlichen Autonomie der Lehrbetriebe von der Mehrheit der Betriebe als angemessen erachtet wurde, weil sie dank des neuen Rahmens Lehrlinge ausbilden konnten, ohne Angst vor unlauterem Wettbewerb und mit Unterstützung der Schule, die einen Teil der Ausbildung übernahm und so die Qualität der Ausbildung sichern half.

Dieser Kompromiss bei der Rollendefinition zwischen Privaten und Staat war nicht einfach zu erreichen. Auch wenn im SGV-Bericht von 1895 ein Bundesgesetz als Ziel formuliert wurde (siehe S. 3), bestand gegenüber Interventionen des Staates eine große Skepsis. Aus den Debatten der damaligen Zeit geht der Wunsch der Gewerbekreise hervor, die Kontrolle über die Lehre zu behalten und vom Staat nur einen allgemeinen Rahmen vorgeben zu lassen. Im SGV-Bericht findet sich etwa folgende Stellungnahme eines Delegierten:

„Herr Rychner (Aarau) betrachtet es als eine Schande, wenn das Handwerk die Oberaufsicht über die Lehrlinge dem Staate abtreten würde. Eine Unterstützung der Berufslehre wäre gerechtfertigt. Wir sollen mit allem Nachdruck gesetzliche Bestimmungen über das Lehrverhältnis verlangen, aber das Hineinregieren des Staates nicht dulden.“ (SGV 1895, 118)

In diesem Spannungsverhältnis zwischen dem Bedarf an staatlicher Unterstützung und dem Wunsch, die Kontrolle über das Ausbildungsmodell zu behalten, nimmt das Interesse der Unternehmen nicht nur an der Ausbildung junger Menschen, sondern auch an der Organisation des Berufsbildungssystems Gestalt an. Die Sorge um den Verlust der Kontrolle über die Berufsbildung erscheint als eine Hauptmotivation für die Gewerbekreise, sich als zentraler Akteur in der Debatte über die Institutionalisierung der Berufsbildung zu etablieren und ein Bundesgesetz zu fördern, das den Berufsverbänden eine Schlüsselrolle bei der Verwaltung des Systems zuweist, insbesondere bei der Festlegung der Ausbildungsinhalte, bei der Durchführung von Prüfungen und bei der Festlegung der Ausbildungsbedingungen.

Die grundlegenden Bestimmungen des Gesetzes von 1930 haben bis heute Bestand und erlaubten es der betrieblichen Berufslehre, sich zum wichtigsten Bildungsgang auf Sekundarstufe II zu entwickeln. Entsprechend geht es in den heutigen Debatten nicht mehr wie damals um die grundlegende Ausgestaltung der betrieblichen Berufsbildung, sondern um punktuelle Verbesserungen einerseits und das richtige Gleichgewicht zwischen neuen staatlichen Maßnahmen und Regulierungen und betrieblicher Autonomie andererseits.

⁵ Die große Unterstützung zeigte sich in der Kommission des Bundes, die für den Textentwurf des Bundesgesetzes für die Berufsbildung von 1930 verantwortlich war und in der alle wichtigen Interessengruppen vertreten waren. In der Botschaft zum Gesetz betont der Bundesrat, dass die Beratungen der Kommission „eine sonst seltene Einhelligkeit in den wichtigen Fragen [zeigten]“ (BR 1928, 724).

4 Schluss

Die Verbindung von ökonomischer und historischer Perspektive hat es uns in diesem Artikel erlaubt, einen neuartigen Vergleich zu ziehen zwischen den Argumenten heute und um 1900 für die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in der Schweiz. Manche Aspekte der Entstehung der dualen Berufsbildung in der Schweiz konnten dank diesem Vorgehen neu beleuchtet werden.

Zunächst fallen dem heutigen Betrachter und der heutigen Betrachterin zwar jene Argumente auf, die damals wie heute eine bedeutende Rolle in den Debatten spielten. Die betriebswirtschaftliche Rentabilität, die Nachwuchssicherung für Betrieb und Branche und die soziale Verpflichtung der Unternehmen sind als Themen nicht spezifisch für unsere Zeit, sondern wurden bereits Ende des 19. Jahrhunderts intensiv diskutiert.

Allerdings gibt es auch bedeutende Unterschiede zwischen den Debatten damals und heute: Erstens war der Diskurs über die Betriebe in der Berufslehre damals thematisch breiter. Die genannten Themen wurden zusammen mit weiteren Themen wie neuen Qualifikationsanforderungen, Qualitätsproblemen der Ausbildung und dem unlauteren Wettbewerb diskutiert. Es zeigt sich, dass die unbefriedigende Situation bei der hergebrachten Lehre beim Meister eine Gemengelage mit weiteren ökonomischen Herausforderungen bildete und die Institutionalisierung der Berufsbildung mit einheitlichen staatlichen Regeln nicht zuletzt eine Antwort auf diese Herausforderungen darstellte. Im heutigen Diskurs zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe tauchen diese Themen hingegen nicht mehr auf – sie mögen noch als Fragen der Berufsbildung diskutiert werden (beispielsweise neue Qualifikationsanforderungen im Zuge der Digitalisierung als Herausforderung für die Gestaltung der Curricula der Berufsausbildungen), nicht aber als wesentliche Elemente im Diskurs zur betrieblichen Ausbildungsbereitschaft.

Zweitens unterscheiden sich die Teilnehmer der Debatten zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Wie sich bereits bei der Quellensuche zeigte, sind es in der heutigen Zeit vornehmlich wissenschaftliche Studien und staatliche Publikationen, in denen die Rentabilität der Berufslehre thematisiert und als Argument verwendet wird, um Betriebe zur Ausbildung zu motivieren. Die Betriebe berücksichtigen die Rentabilität der Ausbildung zwar bei ihrer Entscheidung auszubilden, sie ist aber nicht Thema einer Debatte. Zur Jahrhundertwende hingegen waren es die Betriebe selbst, die über die Rentabilität der Berufslehre diskutierten und sie, in Verbindung mit den unter erstens genannten vielfältigen Herausforderungen der Zeit, als mangelhaft ansahen. Handelt es sich heute also im Wesentlichen um einen Diskurs *über die* Betriebe, so war es damals auch ein Diskurs *der* Betriebe.

Beide Unterschiede in den Diskursen damals und heute, die thematische Begrenzung beziehungsweise Vielseitigkeit wie auch der unterschiedliche Kreis der Diskursteilnehmer, verweisen auf den gänzlich verschiedenen Kontext der Debatten. Heutzutage besteht ein breiter bildungspolitischer Konsens, dass das schweizerische Berufsbildungssystem mit drei Lernorten und verbundpartnerschaftlicher Steuerung durch Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt gut funktioniert. Die Betriebe und ihre Verbände sind daher vor allem darauf bedacht, das bestehende System mit der starken Rolle der Betriebe und Verbände zu bewahren. Ganz anders war die Lage der Betriebe gemäß dem vorherrschenden Diskurs um die

Jahrhundertwende. Die Betriebe fühlten sich nicht mehr in der Lage, die traditionelle Lehre beim Meister fortzuführen, weil es weder anerkannte Spielregeln zwischen den Betrieben noch staatliche Unterstützung für die Ausbildungsbemühungen gab. Die Debatte, die die Betriebe über die Herausforderungen und Probleme des traditionellen Modells führten, war eine Voraussetzung für die Schaffung eines neuen Modells, das von Kantonen und Bund durch entsprechende Gesetze garantiert wurde.

Unser Vergleich ermöglicht es daher, die Bedeutung eines solchen Rechtsrahmens, der gleiche Ausbildungsbedingungen für alle Betriebe und Kontrollen der Ausbildungsqualität gewährleistet, für das reibungslose Funktionieren eines dualen Berufsbildungssystems hervorzuheben. Er entlastet die Betriebe und ermöglicht es ihnen, eine Rendite zu erzielen, sei es dank der produktiven Arbeit der Lehrlinge, sei es dank einem besseren Image, einem gut ausgebildeten Fachkräftenachwuchs oder indem sie die Erwartungen der Öffentlichkeit und ihrer Kunden erfüllen können. Die Schaffung eines solchen Rahmens erforderte jedoch anspruchsvolle Verhandlungen und Kompromisse zwischen verschiedenen Interessen, zwischen dem Willen zur Verteidigung der betrieblichen Autonomie und der Notwendigkeit, die Regulierung der Berufsbildung durch den Staat zu verstärken.

Betriebliche Autonomie und staatliche Regulierung erscheinen somit als die Pole, zwischen denen das Schweizer Berufsbildungssystem ein Gleichgewicht finden musste. Dieses Gleichgewicht war um 1900 notwendig, um auf die Krise der traditionellen Lehre zu reagieren. Es muss aber auch heute stets neu verhandelt und gefunden werden, um auf Herausforderungen zu reagieren, wie sie sich beispielsweise aus der Digitalisierung oder der Globalisierung ergeben.

Schließlich beleuchtet unser Fokus auf die Analyse von Diskursen einen wichtigen Aspekt der Entstehung des dualen Systems in der Schweiz. Denn um die Krise der Lehre um 1900 zu bewältigen, brauchte es nicht nur einen neuen Rechtsrahmen, der unter anderem die Kooperation der Betriebe in der Berufsbildung ermöglichte. Es musste auch ein diskursiver Raum spezifisch für die Berufsbildung entstehen, in dem die Akteure – insbesondere die Betriebe – ihre Haltung zu Berufsbildungsfragen in einer öffentlichen Debatte zum Ausdruck bringen konnten. Dies geschah schrittweise durch die Veröffentlichung von Berichten, Broschüren und Vorträgen, die aus der Berufsbildung ein Thema der Politik machten und so die Voraussetzung schufen für die „verhandelte und vereinbarte Kooperation“ (Gessler 2016, 25) zwischen den verschiedenen Akteuren, die wir heute kennen.

Literatur

Acemoglu, D./Pischke, J. S. (1999): Beyond Becker: Training in imperfect labour markets. In: *Economic Journal*, 109, H. 453, 112-142.

Backes-Gellner, U./Tuor, S. (2010): Avoiding labor shortages by employer signaling: on the importance of good work climate and labor relations. In: *ILR Review*, 63, H. 2, 271-286.

Becker, G. S. (1962): Investment in human capital: A theoretical analysis. In: *Journal of Political Economy*, 70, H. 5, 9-49.

Bonoli, L. (2012): La Naissance de la formation professionnelle en Suisse: entre compétences techniques et éducation morale. In: Education permanente, 192, 209-221.

Bonoli, L. (2015): Formation professionnelle et question sociale. A l'origine de la "vocation sociale" de la formation professionnelle suisse. In: Revue suisse des sciences de l'éducation, 37, 383-398.

Bonoli, L. (2016a): The development of statistics in the VET domain in Switzerland: Issues and difficulties between 1880 and 1930. In: Berner E./Gonon P. (Hrsg.), History of VET. Bern, 387-400.

Bonoli, L. (2016b): Aux origines de la fonction sociale de la formation professionnelle suisse. Une logique de reproduction sociale. In: Formation Emploi, H. 133, 15-32.

BR (Bundesrat) (1928): Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung (Vom 9. November 1928). Bundesblatt, 46, 726-798.

BR (Bundesrat) (2015): Gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen. Bern.

BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2008): Profis bilden Profis aus. Bern.

BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2011): Berufsbildung – Ein Schweizer Standort- und Wettbewerbsfaktor. Bern.

Busemeyer, M./Trampusch, C. (Hrsg.) (2012): The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford.

Canton de Vaud, Département de l'Agriculture et du Commerce (1896): Exposé des motifs et projet de loi sur l'apprentissage. Lausanne.

Comtesse, R. (1890): La question des apprentissages. Neuchâtel.

Gessler, M. (2019): Concepts of apprenticeship: Strengths, Weaknesses and Pitfalls. In: McGrath, S./Mulder, M./Papier, J./Suart, R. (Hrsg.): Handbook of Vocational Education and Training: Developments in the Changing World of Work, Wiesbaden, 2-28.

Gonon, P. (1998): Berufliche Bildung zwischen Zunft, Handelsfreiheit und Demokratie. In: Schweizerische Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 20, H. 3, 419-429.

Gonon, P. (2002): Arbeit, Beruf und Bildung. Bern.

Keller, R. (2011): Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden.

Krebs, W. (1904): Bericht: Organisation des Lehrlingswesens und der gewerblichen Fortbildungsschulen für Lehrlinge und Lehrtöchter, Arbeiter beiderlei Geschlechts. Internationaler Zeichenkongress, Bern, 1-26.

Landwehr, A. (2009): Historische Diskursanalyse. Frankfurt am Main.

Leuven, E. (2005): The economics of private sector training: a survey of the literature. In: Journal of Economic Surveys, 19, H. 1, 91-111.

Mühlemann, S. (2019): Measuring Performance in Vocational Education and Training and the Employer's Decision to Invest in Workplace Training. In: Guile, D./Unwin, L. (Hrsg.): The Wiley Handbook of Vocational Education and Training, Hoboken, NY, 187-206.

Mühlemann, S./Schweri, J./Winkelmann, R./Wolter, S. (2007): An empirical analysis of the decision to train apprentices. In: LABOUR – Review of Labour Economics and Industrial Relations, 21, H. 3, 419-441.

Mühlemann, S./Schweri, J./Wolter, S. (2004): Warum Betriebe keine Lehrlinge ausbilden und was man dagegen tun könnte. In: Die Volkswirtschaft, H. 9, 43-48.

OECD (Organisation for economic co-operation and development) (2017): Education at a Glance. Paris.

Rupietta, C./Backes-Gellner, U. (2019): How firms' participation in apprenticeship training fosters knowledge diffusion and innovation. In: Journal of Business Economics, 89, H. 5, 569-597.

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1974): Kosten und Finanzierung der außerschulischen Berufsbildung. Abschlussbericht. Bielefeld.

Schweri, J. (2010): Die Betriebe im dualen Berufsbildungssystem - eine politökonomische Sichtweise. In: Dér, K./Schlögl, P. (Hrsg.): Berufsbildungsforschung. Alte und neue Fragen eines Forschungsfeldes. Bielefeld.

Schweri, J./Muehlemann, S./Pescio, Y./Walther, B./Wolter, S./Zuercher, L. (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Zürich, Chur.

SGV (Schweizerischer Gewerbeverein) (1881): Das Gewerbliche Lehrlingswesen. Zwei Preisschriften, auf Veranlassung des schweizerischen Gewerbevereins. Winterthur.

SGV (1883): Gewerbliche Enquête, II: Gutachten über verschiedene wirtschaftliche Themata. Winterthur.

SGV (1895): Die Förderung der Berufslehre beim Meister. Gewerbliche Zeitfragen, H. 11, 1-130.

Steiger, E. von (1879): Die Hebung des inländischen Gewerbes. Schweizerischer Zeitschrift für Gemeinnützigkeit, 459-473.

Streek, W./Thelen, K. (2004): Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies. In: Streek, W./Thelen, K. (Hrsg.): Beyond Continuity. Institutional change in Advanced Political Economies. Oxford, 1-39.

Strupler, M./Wolter, S. (2012): Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe. Zürich.

Wettstein, E. (1987): Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz. Aarau.

Wettstein, E./Gonon, P. (2009): Berufsbildung in der Schweiz. Bern.

Widmer, T. (1992): Die Schweiz in der Wachstumskrise der 1880er Jahre. Zürich.

Wollschläger, N./Guggenheim, E. (2004): Zur Geschichte der beruflichen Bildung in Europa. Von der Divergenz zur Konvergenz. In: Europäische Zeitschrift Berufsbildung, 32, 14.

Wolter, S./Schweri, J. (2004): Ökonomische Aspekte der Organisation einer Berufslehre. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 100, 13-25.

Dieser Beitrag wurde dem ***bwp@***-Format: **DISKUSSIONSBEITRÄGE** zugeordnet.

Schlüsselwörter: *Berufsbildung, Geschichte, Schweiz, Betriebe, duales Model, Argumente, Vergleich*

Zitieren dieses Beitrages

Bonoli, L./Schweri, J. (2019): Die Beteiligung der Betriebe an der dualen Berufsausbildung in der Schweiz – Argumente von heute und 1900. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 36, 1-19. Online:
http://www.bwpat.de/ausgabe36/bonoli_schweri_bwpat36.pdf (15.11.2019).

Die Autoren



Dr. LORENZO BONOLI

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB

Av. de Longemalle 1, CH- 1020 Renens

Lorenzo.bonoli@bluewin.ch

<https://www.ehb.swiss/person/bonoli-lorenzo>



Prof. Dr. JÜRIG SCHWERI

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB

Kirchlindachstrasse 79, CH-3052 Zollikofen

Juerg.Schweri@ehb.swiss

<https://www.ehb.swiss/person/schweri-juerg>