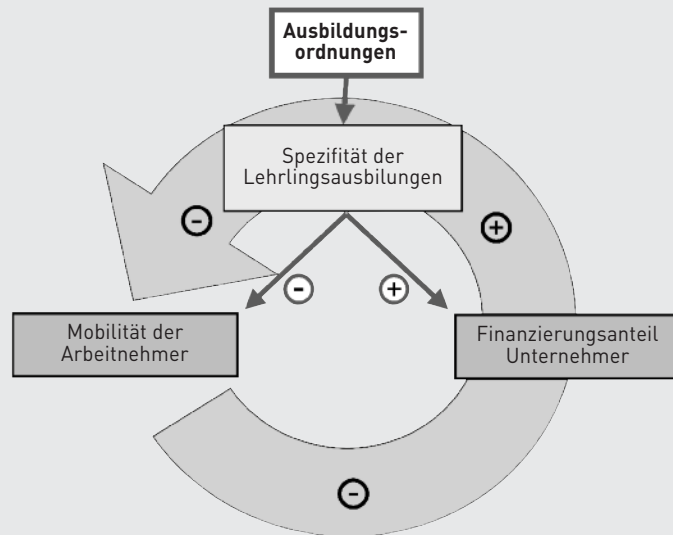


Mobilität der Arbeitnehmenden und Finanzierungsbereitschaft der Unternehmen

Grundvoraussetzung für ein funktionierendes System der dualen Berufsausbildung ist einerseits die Bereitschaft der Unternehmen, sich an der Finanzierung von Ausbildungsplätzen zu beteiligen. Der immer schnellere strukturelle Wandel erfordert andererseits nach Abschluss der Berufsausbildung eine stets wachsende Mobilitätsfähigkeit der Arbeitnehmenden. Unsere theoretischen und empirischen Analysen zeigen, dass Unternehmen in Ausbildungsberufen mit sehr seltenen Ausbildungsinhalten bzw. mit einer sehr untypischen Kombination an Fähigkeiten höhere Ausbildungskosten zu tragen bereit sind. Allerdings wird die Mobilität der Arbeitnehmenden, welche ihre Ausbildung beendet haben, gleichzeitig durch eben diese untypischen Ausbildungsinhalte reduziert. Es besteht also zwischen der Finanzierungsbereitschaft der Unternehmen und der Mobilitätsfähigkeit der Beschäftigten ein Zielkonflikt. Diesen gilt es bei Reformen der Berufsausbildung ständig zu beachten
Uschi Backes-Gellner und Johannes Mure

Erklärung von Ausbildungsentscheidungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach



Zusammenfassung der Untersuchung «Erklärung von Ausbildungsentscheidungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach»

Ausgewählte Publikation:
Backes-Gellner, Uschi; Mure Johannes. The Skill-Weights Approach on Firm Specific Human Capital: Empirical Results for Germany. Leading House Working Paper 2008, ideas.repec.org/s/iso/educat.html

Begabte oder Schwächere besonders fördern?

In der zweiten Kosten-Nutzen-Untersuchung wurden Informationen zur durchschnittlichen schulischen und beruflichen Qualität der Lernenden erfasst. Dabei zeigte sich, dass der Umgang der Betriebe mit der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit der Lernenden entscheidend davon abhängt, ob sie während der Ausbildung im Durchschnitt einen Nettotonnen oder Nettokosten erwarten können. Erwartet ein Betrieb einen Nettotonnen, so ist er eher bereit, in die schwächeren Lernenden zu investieren, sodass die Gefahr eines Lehrabbruchs wesentlich reduziert wird. Unternehmen jedoch, die während der Lehre im Durch-

schnitt Nettokosten in Kauf nehmen, weil sie zukünftige Fachkräfte für ihren eigenen Betrieb ausbilden wollen, reagieren genau umgekehrt. Sie investieren signifikant mehr Ausbildungsstunden in die besten Lernenden und erhöhen deren Aussichten auf einen besonders guten Lehrabschluss.

Marc Fuhrer und Stefan C. Wolter

Zusammenfassung der Untersuchung «Qualität der Lehrlinge und Auswirkungen auf die Nettokosten der Ausbildung aus Sicht der Betriebe».

Ausgewählte Publikation:
Fuhrer, Marc; Wolter, Stefan C. Wird nur dem gegeben, der ohnehin schon hat? PANORAMA 4/2007, S. 15-16.

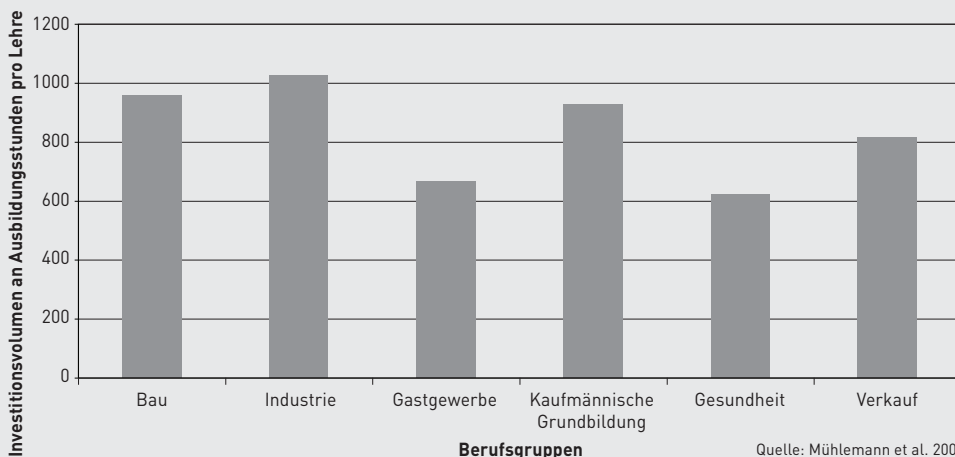
Bildungswesen: Spardruck kündigt sich an

Wie die meisten industrialisierten Länder macht auch die Schweiz einen tief greifenden demografischen Bevölkerungswandel durch. Die stagnierende und bald schrumpfende Wohnbevölkerung bringt ein Sinken der Schülerzahlen mit sich. Die Untersuchung zeigt, dass die Bildungsausgaben nicht zwangsläufig proportional zum Schüllerrückgang zurückgehen werden. Die Anpassung erfolgt vielmehr inelastisch. Hingegen steigt parallel zu den sinkenden Schülerzahlen der Anteil der älteren Bevölkerung an: Dieser Anstieg hat einen negativen Einfluss auf die Bereitschaft der Öffentlichkeit, Geld für die Bildung auszugeben. Die im Vergleich zur jungen Bevölkerung anders gelagerten Präferenzen und Bedürfnisse der älteren Bevölkerung können in den Forschungsarbeiten belegt werden. Sie lassen vermuten, dass das Bildungswesen in den nächsten Jahren einem grösseren Spardruck ausgesetzt sein wird als in der Vergangenheit.

Ueli Grob und Stefan C. Wolter

Zusammenfassung der Untersuchung «Analyse der staatlichen Bildungsausgaben».

Ausgewählte Publikation:
Grob, Ueli; Wolter, Stefan C. Demografie und Bildungsausgaben. In: Die Volkswirtschaft, 4/2006, S. 43-46.



Internationalisierung beeinflusst Ausbildungsform nicht

Viele Unternehmen bilden Lehrlinge aus, um sicherzustellen, dass sie später eine ausreichende Zahl an Fachkräften zur Verfügung haben. Sie investieren also in das Humankapital der Firma. Daneben gibt es aber auch Unternehmen, die Lehrlinge vorrangig als produktive Arbeitskräfte anstelle von un- oder angelernten Arbeitnehmern einsetzen; d.h., es geht weniger um eine Investition in Humankapital als vielmehr um die Substitution teurer Arbeiter durch Lehrlinge. Es stellt sich also die Frage, welche Unternehmen aus welchen Gründen ausbilden und welche Konsequenzen sich daraus für den Lehrstellenmarkt ergeben. Wie nicht anders zu erwarten, beeinflussen Betriebsgrösse oder die Branche den Ausbildungstyp. Keinen Einfluss auf den Ausbildungstyp haben demgegenüber die Exportaktivitäten oder der ausländische Besitz. Beide Ausbildungsmotive werden im Zuge der zu-

nehmenden Globalisierung deshalb auch weiterhin tragfähig sein

Jens Mohrenweiser und Uschi Backes-Gellner
Zusammenfassung aus der Untersuchung «Lehr-
lingsausbildung lohnt sich für die Betriebe aus un-
terschiedlichen Gründen».

Ausgewählte Publikation:

Mohrenweiser, Jens; Backes-Gellner, Uschi.
Apprenticeship Training – What for? Investment in
Human Capital or Substitute for Cheap Labour?
Leading House Working Paper Nr. 17, February 2008,
ideas.repec.org/p/iso/educat/0017.html

Ausbildungsbereitschaft regional verschieden

Die für den Ausbildungsentscheid wichtige Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung hängt von vielen Faktoren ab, welche die ausbildende Firma selbst nicht beeinflussen kann. Die Bedeutung dieser Faktoren wurde mit Daten untersucht, mit denen die Schweiz in regionale Arbeitsmärkte unterteilt werden konnte. Es zeigt sich, dass sich vor allem das Angebot an

Lernenden entscheidend auf die Ausbildungsneigung der Firma auswirkt; d.h., die Zahl und die Qualität der Bewerbenden haben einen positiven Einfluss, während ein gut ausgebautes Angebot an Gymnasien einen negativen Einfluss hat, weil dieses die potenziell besten Lernenden anzieht. Negativ wirkt sich auch die Zahl von Firmen aus der gleichen Branche aus, da diese sich um dieselben Bewerber konkurrenzieren. Zudem besteht für die ausbildenden Firmen eine Gefahr, dass die Lernenden nach Lehrabschluss zur Konkurrenz abwandern könnten. Dieser Effekt kann jedoch in der Schweiz klein gehalten werden, weil die meisten ausbildenden Firmen schon während der Ausbildung einen Nettonutzen aus ihrer Investition ziehen.

Samuel Mühlemann und Stefan C. Wolter

Zusammenfassung der Untersuchung «Regionale Disparitäten in der Lehrlingsnachfrage»

Ausgewählte Publikation:

Mühlemann, Samuel; Wolter, Stefan C. Bildungsqualität, demografischer Wandel, Struktur der Arbeitsmärkte und die Bereitschaft von Unternehmen, Lehrstellen anzubieten. Wirtschaftspolitische Blätter 54(1) 2007: 57–71.

Betriebliche Bildung sicherstellen und verbessern durch HR-Massnahmen

Die betriebliche Aus- und Weiterbildung ist im Zuge der wachsenden Bedeutung von lebenslangem Lernen und globalem Wettbewerb im-

mer wichtiger geworden. Um mit dem rasanten Fortschritt und der internationalen Konkurrenz nachhaltig Schritt halten zu können, bedarf es

neben einer guten Ausbildung auch einer laufenden und vor allem effektiven Fortbildung der Arbeitnehmenden. Das Bildungsangebot lässt sich sicherstellen und verbessern, wenn es durch Massnahmen des Human Resource Management (HRM) systematisch unterstützt wird. Wie können vielfach vorhandene Transferbarrieren seitens der Mitarbeitenden gesenkt werden? Und wie lassen sich die Produktivitätswirkungen von Bildung signifikant erhöhen? Diese Fragen werden im Projekt anhand der betrieblichen Weiterbildung untersucht.

Silvia Teuber

Zusammenfassung aus der Untersuchung «Betriebliche Bildung braucht systematische Unterstützung im Human Resource Management, wenn sie sich für Betriebe lohnen soll.»

Ausgewählte Publikation:

Teuber, Silvia (2008). Continuing Vocational Training and Human Resource Management Practices – a Complementary Relationship? 2008, ideas.repec.org/s/iso/educat.html

Potenzielle Human-Resource-Management-Massnahmen zur Unterstützung betrieblicher Weiterbildung

