

Zur Frage des Nachwuchses in den kaufmännischen und Bureauberufen

Von Richard Mischler, Bern

Der schweizerische Arbeitsmarkt wird erfahrungsgemäss stark durch die Tatsache beeinflusst, dass die Berufswahl der Schulentlassenen in hohem Masse den Bedürfnissen der Wirtschaft sowohl quantitativ wie auch in bezug auf die Eignung der Berufsanwärter nicht entspricht. Ganz besonders sind es die kaufmännischen und Bureauberufe, die seit Jahren eine Überfüllung aufweisen, weil der Zudrang der Jugendlichen den wirklichen Nachwuchsbedarf dauernd übersteigt. Es unterliegt keinem Zweifel, dass ein Teil unserer Arbeitslosigkeit auf die verfehlte Berufsorientierung unserer Jugend zurückzuführen ist.

Die Wahl des richtigen Berufes ist sowohl volkswirtschaftlich wie arbeitsmarktpolitisch von grösster Bedeutung. Sie wird längst nicht mehr als eine rein persönliche Angelegenheit des einzelnen Berufsanwärters betrachtet. Die Allgemeinheit ist daran in hohem Masse interessiert, weil sie schliesslich die Folgen zu tragen hat, wenn infolge unrichtiger Berufswahl auf dem Arbeitsmarkt ungünstige Verschiebungen eintreten.

Seitens der Behörden und der Berufsverbände wird seit langem auf sogenannte Mangelberufe hingewiesen, d. h. auf Berufe, die infolge Mangels an einheimischem Nachwuchs eine starke Überfremdung aufweisen. Zu den Berufen, die anlässlich der Volkszählung vom Jahre 1930 eine Überfremdungsquote von mehr als 20 % aufwiesen, gehören u. a. folgende:

	Überfremdungs- quote in %
Photographen	20,4
Steinbrecher	22,5
Coiffeure	22,7
Zuschneider	26,2
Zimmermädchen	26,8
Gipser, Stukkateure.	26,9
Hut- und Mützenmacher	28,1
Dienstboten	28,5
Köche	30,8
Kürschner	36,0
Bodenleger	37,6
Stein- und Kunststeinhauer	39,3
Maurer	43,0

	Überfremdungs- quote in %
Bierbrauer	43,1
Musiker	48,4
Plattenleger	56,2

Das Charakteristische dieser Übersicht besteht darin, dass es sich bei den Berufen, die eine Überfremdungsquote von mehr als 30 % aufweisen, zum überwiegenden Teil um ausgesprochene Saisonberufe handelt.

Durch das planmäßige Zusammenwirken aller interessierten Kreise lässt sich eine unverkennbare Beeinflussung der Berufswahl in dem Sinne nachweisen, dass sogenannte Mangelberufe in jüngerer Zeit stärkere Berücksichtigung finden als vor 10 und mehr Jahren. Ein geradezu typisches Beispiel bildet das Coiffeurgewerbe. Die Zahl der aus der Lehre getretenen Coiffeure betrug in den Jahren

1927	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934
277	289	429	564	620	692	583	529

In der Berufsgruppe «Handel und Verwaltung» ist seit dem Jahre 1928 bis 1933 ein ununterbrochenes Anschwellen der Lehraustritte festzustellen, und zwar von 2472 auf 3904 pro Jahr. Erst das Jahr 1934 brachte eine rückläufige Bewegung um rund 200 Lehrlinge.

Der schweizerische kaufmännische Verein hat im Jahre 1936 bei den Kandidaten, die in der deutschen Schweiz die Lehrabschlussprüfung zu absolvieren hatten, eine Umfrage durchgeführt. Das Resultat dieser Umfrage ermöglicht interessante Einblicke in das Problem des kaufmännischen Berufsnachwuchses. Eine ähnliche Umfrage, jedoch auf kleinerer Grundlage, wurde bereits im Jahre 1933 durchgeführt. Damals wurden 481 aus der Lehre getretene Jungkaufleute von der Erhebung erfasst.

Auf die Frage, ob der Lehrentlassene als Angestellter in der Lehrfirma bleiben könne, antworteten im Jahre 1933

46,4 % mit ja,
34,3 % mit nein,
19,3 % konnten vorübergehend bleiben.

Die Frage, ob von der Firma ein neuer Lehrling eingestellt werde, wurde wie folgt beantwortet:

56,1 % mit ja,
25,2 % mit nein,
18,7 % ungewiss.

Im Jahre 1936 beantworteten 1488 Lehrentlassene den vom S. K. V. versandten Fragebogen. Die Frage, ob die von der Erhebung erfassten Jungkaufleute als Angestellte in der Lehrfirma bleiben konnten, beantworteten

27,8 % mit ja,
24,3 % mit vorübergehend
34,4 % mit nein,
13,5 % überhaupt nicht.

Die Tatsache, dass von den durch die Erhebung erfassten Lehrentlassenen im Jahre 1933 46,4 % und im Jahre 1936 nur noch 27,8 % in der Lehrfirma bleiben konnten, ist geeignet, berechtigtes Aufsehen zu erregen. Sie beweist, dass Lehrlingsbedarf keineswegs identisch ist mit Nachwuchsbedarf.

Die im Jahre 1936 von der Erhebung erfassten Lehrentlassenen verteilen sich in Relativzahlen auf folgende Branchen:

	%
Bank	12,9
Versicherung	6,3
Grosshandel	1,0
Chemische Industrie.	6,9
Lebens- und Genussmittel	14,0
Textil und Bekleidung	13,7
Bau und Holz	5,2
Maschinen, Metalle, Uhren.	16,5
Öffentliche Verwaltung	7,4
Verschiedene	16,1

Die soziale Herkunft der Befragten findet in der nachfolgenden Tabelle ihren zahlenmässigen Niederschlag:

Beruf des Vaters	Lehrentlassene in Relativzahlen
Arbeiter	30
Privatangestellter	20
Öffentlicher Beamter	15
Landwirt.	10
Kleingewerbetreibender	10
Selbständiger Kaufmann.	15

Aus der durch den schweizerischen kaufmännischen Verein vorgenommenen Umfrage geht nur die Gliederung der Lehrentlassenen auf die verschiedenen Branchen hervor, während man hinsichtlich der Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrössen im ungewissen ist. Es wäre eine dankbare Aufgabe gewesen, und sie findet vielleicht bei einer spätern Erhebung Berücksichtigung, wenn die Untersuchung auch auf die Betriebsgrösse (Klein-, Mittel- oder Grossbetrieb) ausgedehnt worden wäre. Eine in diesem Sinne erweiterte Erhebung würde die Möglichkeit bieten, den Nachwuchs schon bei der Berufswahl in stärkerem Masse nach arbeitsmarktpolitischen Erwägungen zu lenken.

Der Nachwuchsbedarf hängt von so vielen Faktoren ab, dass die Beantwortung der Frage, wie viele Lehrlinge ein bestimmter Berufszweig braucht, nicht mit einer allgemein gültigen Zahl erfolgen kann.

Wie verhält sich die Zahl der Lehrlinge zu derjenigen des übrigen Verwaltungspersonals? Auf Grund der letzten eidgenössischen Betriebszählung lassen sich folgende Verhältniszahlen errechnen:

	Lehrlinge in % des gesamten Verwaltungspersonals der ent- sprechenden Erwerbsgruppe:	
	männlich	weiblich
Im ganzen	5,52	2,23
Bergbau	4,34	3,26
Industrie und Handwerk	4,30	1,90
Grosshandel	8,76	1,59
Kleinhandel	3,87	4,39
Bank- und Börsenwesen	12,46	0,45
Versicherungswesen	6,17	1,24
Hilfsdienste des Handels	5,32	2,93
Gastgewerbe	0,71	0,33
Verkehr	3,63	0,16
Übrige von der Zählung erfasste Betriebe	3,65	4,89

Mit Ausnahme des Kleinhandels und der «übrigen von der Zählung erfassten Betriebe», in denen zahlenmässig die weiblichen Lehrlinge überwiegen, ist in allen Erwerbsgruppen eine starke Besetzung durch männliche Lehrlinge festzustellen. Im Bank- und Börsenwesen ist diese Tatsache ganz besonders sinnfällig, nicht nur im Verhältnis der männlichen zu den weiblichen Lehrlingen, sondern zum gesamten Verwaltungspersonal überhaupt.

Bei den Lehrlingen männlichen Geschlechts beträgt die Durchschnittszahl 5,52. Dieser Durchschnitt wird von drei Erwerbsgruppen überschritten, nämlich vom Versicherungsgewerbe, vom Grosshandel sowie vom Bank- und Börsenwesen, also von Erwerbsgruppen, die man zu den «Grossbetrieben» im herkömmlichen Sinne zählt. Diese Tatsache legt den Gedanken nahe, eine Gliederung der Lehrlinge nach Betriebsgrössen vorzunehmen. Wie verteilten sich, nach der letzten Betriebszählung, die kaufmännischen Lehrlinge auf die verschiedenen Betriebsgrössen? Die folgende Übersicht gibt darüber Auskunft. Von den durch die Betriebszählung erfassten 11 400 Lehrlingen entfielen auf

Betriebe mit einem Gesamtpersonal von	absolut	relativ
2— 3 Personen	1266	11,10
4— 5 »	1253	10,99
6— 10 »	2155	18,90
11— 20 »	2062	18,08
21—100 »	3397	29,79
101—200 »	617	5,41
über 200 »	654	5,73

Aus dieser Tabelle ist unschwer zu erkennen, dass die überwiegende Zahl von Lehrlingen in ausgesprochenen Klein- und Mittelbetrieben ausgebildet werden bzw. wurden. Bei oberflächlicher Betrachtung könnte man freilich

behaupten, die Durchschnittszahlen sämtlicher Betriebsarten, ergäben kein richtiges Bild, weil die Erwerbszweige, in denen der Grossbetrieb vorherrsche, ausgeschieden und gesondert auf die Zahl der ausgebildeten Lehrlinge hin untersucht werden müssten. Eine Gliederung der in Betracht fallenden Erwerbszweige nach diesen Gesichtspunkten ergibt folgendes Bild:

Betriebe mit einem Gesamtpersonal von	Handel	Bank	Versicherung
2— 3 Personen	13,11	4,26	9,91
4— 5 »	12,46	5,71	13,52
6— 10 »	21,76	17,84	26,12
11— 20 »	19,45	20,05	22,82
21—100 »	26,84	43,19	23,12
101—200 »	3,50	5,61	0,00
über 200 »	2,88	3,34	4,51

Danach arbeiteten im Bankwesen nicht einmal 9 % aller Lehrlinge in Betrieben mit mehr als 100 Personen; im Versicherungsgewerbe sogar nur 4,5 %, während die Durchschnittszahl für alle Erwerbszweige immerhin 11 % betrug.

Es steht fest, dass die grösste Zahl von Lehrlingen in Klein- und Mittelbetrieben ausgebildet werden. Im Hinblick auf die berufliche Ausbildung des beruflichen Nachwuchses ist diese Tatsache keineswegs von Nachteil. Gewiegte Praktiker sind übereinstimmend der Ansicht, dass eine gründliche, allseitige Ausbildung der Lehrlinge am zweckmässigsten im Kleinbetriebe vermittelt wird und dass der Grossbetrieb dieser Aufgabe im allgemeinen schlecht gewachsen ist. Viele Grossbetriebe bilden überhaupt grundsätzlich keine Lehrlinge mehr aus, weil, bei einem bestimmten Punkt der kaufmännischen Organisation angelangt, sich die Haltung von Lehrlingen nicht nur nicht mehr lohnt, sondern für den Betrieb eine unnötige Belastung darstellt.

Von der Gesamtzahl der kaufmännischen Lehrlinge arbeiteten 11 % in Betrieben mit mehr als 100 Personen, vom gesamten Verwaltungspersonal jedoch nahezu 28 %. Die Gliederung des Verwaltungspersonals und der Lehrlinge nach der Betriebsgrösse geht aus folgender Übersicht hervor:

Betriebe mit einem Gesamtpersonal von	Verwaltungs- personal	Lehrlinge
2— 3 Personen	11,7	11,1
4— 5 »	8,5	11,0
6— 10 »	12,4	18,9
11— 20 »	12,4	18,1
21—100 »	27,2	29,8
101—200 »	8,6	5,4
über 200 »	19,2	5,7
	100,0	100,0

Das statistische Material ist leider zu lückenhaft, um einwandfrei nachweisen zu können, welche Betriebe (Klein-, Mittel- oder Grossbetrieb) an der

Abstossung Lehrentlassener den Hauptanteil tragen. Zahlreiche und oft bestätigte Beobachtungen aus der Praxis lassen den Schluss zu, dass es vorwiegend die Klein- und Mittelbetriebe sind und nicht die Grossbetriebe.

Die Kenntnis dieser Verhältnisse ist ganz besonders für die Berufsberatung von Bedeutung, denn ihre Tätigkeit erschöpft sich nicht in der Feststellung der Berufseignung als solcher. Die Berufsberatung hat vielmehr die Aufgabe, sich, unter Verwertung der durch die Statistik nachgewiesenen Tatsachen, von arbeitsmarktpolitischen Erwägungen leiten zu lassen. In diesem Sinne liegt ihre vornehmste Aufgabe darin, den wirklichen Nachwuchsbedarf zu erforschen, die zeitlichen Schwankungen zu verfolgen und den beruflichen Nachwuchs auf Grund der gewonnenen Erkenntnisse zu leiten.
