



**Universität
Zürich**^{UZH}

Die berufliche Grundbildung an der Universität Zürich

Erhebung von Juli bis Oktober 2014 - Schlussbericht

Universität Zürich
Institut für Erziehungswissenschaft
Lehrstuhl für Berufsbildung
Kantonsschulstrasse 3
CH-8001 Zürich

Autor und Autorinnen:

Prof. Dr. Philipp Gonon
Barbara E. Hof, MA
Unter der Mitarbeit von Bengü Kavadarli

Zürich, 26.11.2014

Öffentliche Version vom 15.09.2015

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage	3
1.1 Zielsetzung und Teilfragen.....	3
1.2 Design und Methode.....	4
2 Die Berufslehre an der Universität.....	6
2.1 Berufliche Grundbildung an den Hochschulen des Kantons Zürich	6
2.2 Entwicklung und Verteilung der Ausbildungsplätze	7
2.3 Deskription der Lernenden.....	11
3 Ausbau der beruflichen Grundbildung.....	14
3.1 Initiierung von Ausbildungsplätzen	14
3.2 Potential zur Schaffung von Ausbildungsplätzen aus Sicht der Befragten	14
4 Öffentlichkeitsarbeit und Wahrnehmung der Berufsbildung	17
4.1 Ausschreibung und Vergabe von Lehrstellen	17
4.2 Einschätzung des Ausbildungsortes	18
4.3 Anlässe für die Lernenden	19
4.4 Aufgabenteilung und Zusammenarbeit der Berufsbildner/innen.....	20
5 Koordination der beruflichen Grundbildung	21
5.1 Vergleich des Koordinationsauftrags der zehn Universitäten der Schweiz	21
5.2 Koordination der beruflichen Grundbildung an zwei Hochschulen im Kanton Zürich	21
5.3 Einschätzung des Bedarfs nach Koordination an der Universität Zürich	21
6 Zusammenfassung und Folgerungen	23
Quellen	25

1 Ausgangslage

An der Universität Zürich werden nicht ausschliesslich nur Akademiker/innen ausgebildet, sondern auch Laborant/innen, Polymechaniker/innen, Dentalassistent/innen, Informatiker/innen oder Grafiker/innen. Sie schliessen nach einer drei- bis vierjährigen Ausbildung mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ab.

Vergleichbar mit ihrem akademischen Umfeld ist die berufliche Grundbildung an der Universität Zürich dezentral organisiert. So nehmen die verschiedenen Institute und zentralen Dienststellen die Auswahl und Anstellung der (Berufs-)Lernenden selbst vor. Durch diese besondere Stellung inmitten der Hochschule sind die Entwicklungen und die alltägliche Organisation der beruflichen Grundbildungen wenig sichtbar. Wie es um den Ausbildungsstand, die Belastung und den fachlichen Austausch der Lernenden und der Berufsbildner/innen steht, wurde bisher nicht systematisch erfasst. Auch die Anzahl Ausbildungsplätze und die Entwicklung des Lehrstellenangebots wurden bis anhin nicht gesamtuniversitär dokumentiert. Um sich ein Bild über die berufliche Grundbildung zu verschaffen, wurde der Lehrstuhl für Berufsbildung seitens der Universitätsleitung mit einer Analyse beauftragt.

1.1 Zielsetzung und Teilfragen

Vorliegender Bericht schafft einen Überblick über die berufliche Grundbildung an der Universität Zürich. Dies beinhaltet einen Vergleich des Lernendenanteils an den Hochschulen des Kantons sowie die Darstellung der Entwicklung der Ausbildungsplätze an der Universität Zürich in den letzten Jahren. Ergänzend wird ein Profil der Lernenden erstellt und nach Fachrichtung, Geschlecht oder Qualifikationsprofil gegliedert.

Eine Befragung des Personals und der Lernenden ermöglicht eine Einschätzung des derzeitigen Potentials der beruflichen Grundbildung an der Universität Zürich. Aufgezeigt wird, wie das Lehrstellenangebot publik gemacht wird und als wie attraktiv die Lernenden ihren Ausbildungsplatz einschätzen. Des Weiteren wird auf den fachlichen Austausch der Berufsbildner/innen eingegangen und wie ausgeprägt ihr Bedarf nach Verbesserung desselben ist. Dargelegt wird, ob eine Koordinationsstelle der Universität Zürich für die Förderung ihrer beruflichen Grundbildung sinnvoll wäre. Informationen zur Organisation der beruflichen Grundbildung an anderen Hochschulen erlauben hier einen Vergleich. Die verschiedenen Schwerpunkte sind in Teilfragen gegliedert und werden in den folgenden Unterkapiteln aufgegriffen:

- (2.1) Wie hoch ist der Anteil Lernende im Verhältnis zum administrativ-technischen Personal an den Hochschulen des Kantons Zürich?
- (2.2) Welche beruflichen Grundbildungen wurden und werden an der Universität Zürich angeboten? Wie sind sie auf die Organisationseinheiten verteilt?
- (2.3) Wie sind die Lernenden auf die Lehrjahre verteilt? Wie nach Geschlecht auf die Ausbildungsplätze? Wie alt sind sie im Durchschnittsalter? Wie hoch ist der Anteil Schweizer/innen im Vergleich zu den Lernenden mit einer anderen Staatszugehörigkeit? Welche Qualifikationsprofile absolvieren die Lernenden? Welche Anschlussmöglichkeiten ziehen sie in Betracht?
- (3.1) Wie entstehen an der Universität Zürich neue Ausbildungsplätze?
- (3.2) Welches Ausbaupotential hat die berufliche Grundbildung der Universität Zürich?
- (4.1) Wie wird das Lehrstellenangebot kommuniziert? Was waren für die Lernenden Gründe, sich um einen Ausbildungplatz an der Universität Zürich zu bewerben? Verläuft die Lehrstellenvergabe zufriedenstellend?
- (4.2) Wie schätzen die Lernenden die Attraktivität ihres Ausbildungsortes ein?
- (4.3) Werden an der Universität Zürich spezifische Anlässe, wie Projekt- und Arbeitswochen, für die Lernenden organisiert? Als wie sinnvoll werden diese beschrieben?
- (4.4) Wie zufrieden sind die Berufsbildner/innen mit der Aufgabenteilung in ihrem Betrieb? Gibt es zwischen ihnen einen fachlichen Austausch?
- (5.1, 5.2) Wie koordinieren andere Hochschulen der Schweiz ihre berufliche Grundbildung?
- (5.3) Wie hoch ist der Koordinationsbedarf bezüglich der beruflichen Grundbildung an der Universität Zürich und wie lässt er sich beschreiben?

1.2 *Design und Methode*

Die explorative Studie mit einer Laufzeit von Juli bis Oktober 2014 gewinnt Informationen aus schriftlichen Quellen und einer Befragung, die in vier Bereiche gegliedert ist (siehe Tabelle 1). Einige Items ermöglichen den Vergleich zwischen den Bereichen. Das Erhebungsinstrument und die Codierungen sind detailliert in den Anhängen A3 und A4 beschrieben.

Zuerst wurden die Inhaber/innen von Leitungsstellen (eines Instituts, Seminars oder der zentralen Dienste) mit einem standardisierten Interview um eine Stellungnahme zur beruflichen Grundbildung gebeten. Die deduktive Vorgehensweise, der Zeitpunkt des Anrufes und die Bereitschaft zur Teilnahme lassen für den Bereich nur eingeschränkte Aussagen zu. Als zweites wurden die Berufsbildner/innen, d. h. Personen, die eng mit den Lernenden zusammenarbeiten und sie ausbilden, mit einem Leitfaden interviewt. Eine Vollerhebung war möglich, da für alle Lernenden mindestens eine verantwortliche Person befragt werden konnte. Die Lernenden füllten einen Fragebogen von einer Seite aus, auch hier wurde eine Vollerhebung annähernd erreicht. Mit Hilfe der

Berufsbildner/innen gelang es, die deskriptiven Angaben zu vervollständigen. Eine Umfrage bei den Personalverantwortlichen der Hochschulen des Kantons Zürich und der zehn Schweizer Universitäten („Externe“) ermöglichen Einblicke in die Situierung der beruflichen Grundbildung in der Hochschullandschaft. Auch hier sind adäquate Aussagen möglich.

Tabelle 1: Die vier Erhebungsbereiche der Umfrage

Erhebungsbereich	Befragte	Grundlage	Sample
Intern: Inhaber/innen von Leitungsstellen	N=31	Standardisiertes Interview mit einer offenen Frage, anonym	selektiv
Intern: Berufsbildner/innen	N=25	Leitfadeninterview, anonym	repräsentativ
Intern: Lernende	N=86	Schriftlicher Fragebogen, anonym	repräsentativ
Extern: Personalverantwortliche von Hochschulen	N=16	Leitfadeninterview	repräsentativ

Da die Dokumentation der beruflichen Grundbildung an der Universität Zürich Lücken aufweist, wurde die Befragung mit einer Triangulation von quantitativen und qualitativen Methoden ausgewertet. Die Ergebnisse sind gegliedert in einen deskriptiven Teil anhand von Häufigkeitstabellen und Mittelwertvergleichen, der um eine qualitative Inhaltsanalyse erweitert wird. Die Mittelwerte liegt stets zwischen 1 und 4 und sind ordinal mit den Werten 1=Ja, 2=Eher Ja, 3=Eher Nein und 4=Nein gerechnet. Folglich bedeutet eine Tendenz gegen 1 eine hohe Zustimmung, eine Tendenz gegen 4 eine hohe Ablehnung im Durchschnitt der gültigen Nennungen. Da bei der geringen Fallzahl die Wahrscheinlichkeit von β -Fehlern hoch ist, Aussagen zu Signifikanzen folglich nicht schlüssig wären, wird darauf verzichtet. Für die qualitative Inhaltsanalyse wurden die Argumente zusammenfassend protokolliert, Kategorien gebildet und geordnet. Eine Rotation der Daten zwischen drei Projektmitarbeitenden ermöglichte eine Reliabilitätsprüfung.

2 Die Berufslehre an der Universität

In diesem Kapitel wird die berufliche Grundbildung der Universität Zürich in einen breiteren Kontext gesetzt, um anschliessend einige ihrer spezifischen Merkmale zu beschreiben.

2.1 Berufliche Grundbildung an den Hochschulen des Kantons Zürich

Die sechs Hochschulen des Kantons Zürich führen die Angestellten in drei Gruppen auf: Professur, Mittelbau (Dozierende, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Assistierende) und administrativ-technisches Personal. Da die Stelleninhaber/innen der beiden ersten Personengruppen über einen Hochschulabschluss verfügen müssen, basieren die folgenden Berechnungen ausschliesslich auf den Personaldaten des administrativ-technischen Bereichs. Aufgrund der statistischen Angaben aus den Jahresberichten von 2013, ergänzt durch Rückfragen bei den Personalverantwortlichen, wird das Verhältnis der Lernenden in der Vollzeitäquivalenz (VZÄ) ermittelt. Eine Aufgliederung des Lehrstellenangebotes der vier Fachhochschulen des Kantons und der ETH Zürich ist Anhang A1 (*entfernt*) zu entnehmen.

An der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) waren 2013 vierzehn Lernende beschäftigt. Die angehenden Kaufmänner und -frauen, welche für ein Jahr an der PHZH beschäftigt werden, sind bei der Kantonalen Verwaltung angestellt, für das Anstellungsverfahren der anderen ist eine „Lernenden-Koordinatorin“ zuständig.¹ 2013 waren an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) neun,² an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) vier Lernende in Ausbildung. An der ZHdK war 2013 ebenfalls eine Person im kaufmännischen Bereich in Ausbildung, die die Kantonale Verwaltung angestellt hatte.³ An der Hochschule für Wirtschaft (HWZ) wird seit April 2014 ein/e Lernende/r ausgebildet.⁴ Die Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) bietet 13 mögliche berufliche Grundbildungen an, die zu einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis führen können (vgl. ETH Zürich, 2014a). 2013 waren hier 168 Lernende in Ausbildung (ebd., S. 4).⁵ Die Jahresberichte von zwei Fachhochschulen und der ETH sind ausreichend detailliert, um den prozentualen Anteil an Lernenden im Verhältnis zum administrativ-technischen Personal zu berechnen: Im Jahr 2013 beträgt der Anteil bei der ZHAW 1.48%, bei der ZHdK 1.98%,⁶ der Lernendenanteil an der ETH ist 7.13%.⁷

¹ Tel. Interview mit Werner Streiff, Leitung Personalabteilung der PHZH (24.7.2014). Informationen zur Koordinationsstelle an der PHZH siehe http://www.phzh.ch/de/ueber_uns/JobsOffene_Stellen/Berufslehren/

² Antwort per Mail von Regula Ebneter, HR Controllerin der ZHAW (07.8.2014).

³ Antwort per Mail von Markus Werder, Stv. Leiter Human Ressources Management der ZHdK (24.7.2014).

⁴ Tel. Interview mit Christa Pfiffner, Personalwesen HWZ (20.8.2014).

⁵ Im Frühjahr 2014 wird die Zahl der Lernenden an der ETH statt mit 168 mit 166 Personen ausgewiesen (ETH Abteilung Controlling, April 2014b). Vermutlich lässt sich der geringe Rückgang durch Lehrabbrüche und -stellenwechsel erklären.

⁶ An administrativ-technischem Personal hatte die ZHAW (Stichtag 31.12.2013) einen VZÄ von 608 Stellen (ZHAW, 2014, S. 73). 2013 führt die ZHdK 279 vollzeitäquivalente Stellen auf (ZHdK, 2014, S. 82).

⁷ 2013 hatte die ETH einen VZÄ von 2357 administrativ-technische Stellen (ETH Abteilung Controlling, April 2014a).

2013 weist die Universität Zürich 2062.1 Vollzeitäquivalente im administrativ-technischen Bereich aus (UZH MIS, 2013). Die Medizinische Fakultät inhäriert eine Besonderheit: Personal und Lernende des Zahnmedizinischen Zentrums werden, im Unterschied zum Personal und den Lernenden der Universitätskliniken, an der Universität angestellt und von ihr entlohnt. Eine zweite Auffälligkeit lässt sich mit der PHZH und der ZHdK vergleichen: Es werden an der Universität Zürich Lernende Kaufmänner und -frauen ausgebildet, die bei der Kantonalen Verwaltung angestellt sind. Diese werden im Rahmen eines Rotationssystems für ein Jahr an der Hochschule beschäftigt (vgl. Kanton Zürich, 2014a). An der Universität selbst waren 2013 insgesamt 82 Lernende angestellt (UZH Abteilung Finanzen, 2013), die Verhältniszahl zum Personal liegt bei 3.98%. Tabelle 2 fasst die Ergebnisse zusammen und ermöglicht den Vergleich von vier Hochschulen des Kantons. Die bei der Kantonalen Verwaltung angestellten Lernenden bleiben unberücksichtigt.

Tabelle 2: Anteil der an den Hochschulen angestellten Lernenden (2013)

Hochschule	Administrativ-technisches Personal (VZÄ)	Lernende (VZÄ)	Lernende in Prozent
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)	608	9	1.48%
Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)	279	3	1.08%
Eidgenössisch Technische Hochschule (ETH)	2357	168	7.13%
Universität Zürich (UZH)	2062.1	82	3.98%

Nimmt man die Vollzeitäquivalenz an Personal als Indikator für die Betriebsgrösse, zeigen sich erhebliche Unterschiede bezüglich des prozentualen Anteils an Lernenden zwischen vier Zürcher Hochschulen. Die berufliche Grundbildung war 2013 an zwei Fachhochschulen weniger stark vertreten als an der ETH und an der Universität, und die ETH hatte eine annähernd doppelt so hohe Prozentzahl an Lernenden wie die Universität. Einschränkend muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass das Spektrum an Tätigkeiten des administrativ-technischen Personals sich aufgrund der Ausrichtung der Hochschulen unterscheidet. Und wie sich das Verhältnis an der Universität Zürich ändern würde, wären Personal und Lernende der Universitätskliniken in den Personalstatistiken enthalten, kann nicht ermittelt werden.

2.2 Entwicklung und Verteilung der Ausbildungsplätze

Die Vollzeitäquivalenz der Lernenden der Universität wird, abzüglich der Praktikant/innen-Stellen, seit 2010 online publiziert. Heute sind die Lernenden wie alle anderen Angestellten Ende Kalenderjahr in einer Statistik aufgeführt, jedoch nur als Vermerk in der Fussnote (vgl. UZH MIS, 2014). Erfasst sind ausschliesslich jene, die an der Hochschule angestellt und von ihr entlohnt werden.⁸

⁸ Gemäss Dr. Stefan Kaufmann, Abteilung Finanzen der UZH per Mail (30.7.2014).

Folglich ist der kaufmännische Bereich, wie aus 2.1 ersichtlich, im Überblick über die Entwicklung und Verteilung der Ausbildungsplätze gesondert zu betrachten.

Eine erste Darstellung der Gesamtzahl lässt sich für das Jahr 2005 rekonstruieren: Im Juli 2005 speicherte die Personalabteilung der Universität Zürich die Daten der damals 63 Lernenden (UZH Personalabteilung, 2005). Die genaue Verteilung auf die Fachrichtungen lässt sich jedoch nicht ausreichend präzis aufschlüsseln. 2006 waren rund 25 Lehrstellen ausgeschrieben, u. a. eine als Elektriker/in (UZH Personalabteilung, o.D.). Seit dann werden in dieser Fachrichtung keine Ausbildungsplätze mehr angeboten. Für den August 2010 liegen genaue Daten vor: 67 Personen hatten ein vertragliches Berufslehrverhältnis an der Universität Zürich, sechs kaufmännische Lernende waren bei der Kantonalen Verwaltung angestellt und an der Hochschule beschäftigt (UZH Personalabteilung, 2010). Im selben Jahr schloss letztmals ein/e Lernende/r als Tierpfleger/in ab. Für die drei Folgejahre kann die Verteilung auf die Fachrichtungen nicht eruiert werden, die Personalstatistik führt jedoch das Total an Lernenden in Vollzeitäquivalenz am Stichtag 31.12 auf (UZH MIS, 2011, 2012, 2013). Zwischen Dezember 2013 und Juni 2014 sank das Total um vier Lernende, hier sind Lehrstellenabbrüche zu vermuten.

Generell nehmen Lernende ihre Ausbildung im August auf. Ende August 2014 waren die Daten von 83 Lernenden an der Universität Zürich erfasst worden, zuzüglich einer Person in einer einjährigen Vorlehre als Tierfleger/in. Da diese nicht zu einem anerkannten Abschluss führt, ist sie ebenso wie die diversen Praktikumsstellen in Tabelle 3 nicht enthalten. Basierend auf den aktuellen Daten liegt das Total an Lernenden bei 89.

Tabelle 3: Entwicklung der beruflichen Grundbildung an der Universität Zürich, Stand 02.10.2014

Fachrichtung	05	06	07	08	09	08/2010	11	12	13	06/2014	08/2014
Elektriker/in (EFZ), 1 Lehrstellenangebot für 2006						-				-	-
Tierpfleger/in (EFZ), 1 Lehrabschluss 2010						-				-	-
Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ)						2				5	7
Laborant/in Fachrichtung Chemie (EFZ)						5				4	4
Polymechaniker/in (EFZ)						3				3	3
Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik (EFZ)						4				6	6
Mediamatiker/in (EFZ)						1				-	-
Dentalassistent/in (EFZ)						44				44	45
Fachmann/frau Information u. Dokumentation (EFZ)						3				3	4
Tiermedizinische/r Praxisassistent/in (EFZ)						10				11	12
Grafiker/in (EFZ)						1				1	1
Kaufmann/frau (EFZ)						0				1	1

Kaufmann/frau (EFZ), angestellt bei Kant. Verwaltung 6 6 6

Total Lernende (UZH und Kantonale Verwaltung) 89

Wie aus Tabelle 3 ersichtlich ist, überwiegt die Zahl der Lernenden im tiermedizinischen und insbesondere im dentalhygienischen Bereich. Ebenso lässt sich schliessen, dass seit 2005 ein leichter Anstieg des Lehrstellenangebots an der Universität Zürich zu verzeichnen ist. Aufgrund der lückenhaften Quellenlage lässt sich dieser Trend jedoch nur schwer interpretieren.

Insgesamt ist zwischen 2010 und 2014 eine Veränderung des Lehrstellenangebotes in vielen Fachrichtungen zu erkennen. Relativ konstant über die Jahre ist die Anzahl angehende/r Polymechaniker/in, Dentalassistent/innen und Grafiker/innen. In diesen drei Fachrichtungen werden in je einem Institut und im Zahnmedizinischen Zentrum seit Jahren kontinuierlich Ausbildungsplätze angeboten. Ebenfalls seit längerem und eher konstant ist die Zahl der angehenden Chemielaborant/innen. Aktuell sind vier Lernende an der Universität angestellt, jedoch ist das Institut für Chemie in einem Verbund mit einer externen Firma, deren Lernende Kurse im „Lehr-Labor“ des Instituts besuchen. In diesem können parallel sechs Personen ausgebildet werden.

In anderen Fachrichtungen ist eine Zunahme an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. So ist die Anzahl Lernender Biologielaborant/innen zwischen 2010 und 2014 gestiegen, was zum einen auf eine Diskontunität der Lehrstellenvergabe zurückzuführen ist, zum anderen wurden Ausbildungsplätze geschaffen. In der Informatik ist das Lehrstellenangebot ebenfalls ausgebaut worden, die Ausbildung zum oder zur Mediamatiker/in hingegen wird 2014 nicht mehr angeboten. Zwischen 2010 und 2014 wurde eine neue Lehrstelle für eine/n Fachmann/frau Information und Dokumentation geschaffen. Auch die Anzahl angehender Tiermedizinischer Praxisassistent/innen stieg seit 2010 und in einem Institut entstand ein Ausbildungsplatz für eine/n Kaufmann/frau. 2010 sind gleich viele angehende Kaufmänner und -frauen, die bei der Kantonalen Verwaltung angestellt sind, an der Universität Zürich beschäftigt wie 2014.

Die Folgeseite (siehe Tabelle 4) stellt die Verteilung der Ausbildungsplätze auf alle Bereiche und Abteilungen dar, wie sie sich aus den Personendaten vom 02.10.2014 und durch ergänzende Nachfragen bei den Berufsbildungsverantwortlichen explizieren lässt.

Tabelle 4: Verteilung der Ausbildungsplätze an der Universität Zürich (Stand 02.10.2014)

Einheit	Bereich	Abteilung	Berufliche Grundbildung	Personen
Medizinische Fakultät	Cancer Network Zurich Biochemisches Institut Zahnmedizinisches Zentrum (ZZM)	Molekulare Onkologie Informatik Kieferorthopädie und Kinderzahnmedizin (KO/KZM) Kronen- Brücken-, Teilprothetik, Materialkunde (KBTM) Mund-, Kiefer- Gesichtschirurgie (MKG) Präventivzahnmedizin, Parodontologie, Kariologie (PPK) Kaufunktionsstörungen und Totalprothetik (KFS) Alters- und Behindertemedizin (KAB) IT und Grafik	Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ) Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik (EFZ) Dentalassistent/in (EFZ) Dentalassistent/in (EFZ) Dentalassistent/in (EFZ) Dentalassistent/in (EFZ) Dentalassistent/in (EFZ) Dentalassistent/in (EFZ) Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik (EFZ)	1 1 7 6 10 9 6 7 1 (48)
Vetsuisse Fakultät	Tierspital Institut für Pharmakologie u. Toxikologie	Departement für Kleintiere Labor Sekretariat	Tiermedizinische/r Praxisassistent/in (EFZ) Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ) Kaufmann/frau (EFZ)	12 1 1 (14)
Philosoph. Fakultät	Soziologisches Institut & Institut für Erziehungswissenschaft	Bibliotheken	Fachmann/frau Inform. u. Dokumentation (EFZ)	1 (1)
Math.- nat. Fakultät	Institut für Pflanzenbiologie Institut für Evolutionsbiologie u. Umweltwissenschaft Organisch-Chemisches Institut Physik-Institut	Gemeinsamer Bereich Gemeinsamer Bereich Zoologisches Museum Lehr-Labor Werkstatt	Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ) Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ) Grafiker/in (EFZ) Laborant/in Fachrichtung Chemie (EFZ) Polymechaniker/in (EFZ)	4 1 1 4 3 (13)
Zentrale Dienste	Hauptbibliothek Informatikdienste	Naturwissenschaften Medizin Careum Gemeinsamer Bereich	Fachmann/frau Inform. u. Dokumentation (EFZ) Fachmann/frau Inform. u. Dokumentation (EFZ) Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik (EFZ)	2 1 4 (7)
Kanton Zürich	Kantonale Verwaltung	Institut für Parasitologie & Institut für Virologie Institut für Informatik Betriebsdienst Irchel Ressort Studierende Personalabteilung	Kaufmann/frau (EFZ) Kaufmann/frau (EFZ) Kaufmann/frau (EFZ) Kaufmann/frau (EFZ) Kaufmann/frau (EFZ)	1 1 1 1 2 (6)
Total Lernende (UZH und Kantonale Verwaltung)				89

2.3 Deskription der Lernenden

Der Überblick über die Entwicklung und Verteilung der Ausbildungsplätze seit 2005 wird nun ergänzt durch ein Profil der Lernenden von 2014, das auf Selbstdeklarationen basiert. Die von der Kantonalen Verwaltung angestellten Lernenden wurden mit einbezogen, da Unterschiede möglicherweise auf das Anstellungsverhältnis zurückzuführen sind.

Im Schnitt sind die Lernenden der Universität Zürich 17 Jahre alt ($N=86$). Die sieben jüngsten sind 15 Jahre alt, der älteste ist 32 Jahre alt. Die insgesamt 89 Lernenden sind gleichmässig auf die drei Lehrjahre verteilt: 27 Personen sind im 1. Lehrjahr, 32 Personen im 2. Lehrjahr und 29 Personen im 3. Lehrjahr. Eine Person ist im 4. Lehrjahr, er oder sie ist angehende/r Polymechaniker/in EFZ. Dies ist die einzige berufliche Grundbildung an der Universität Zürich mit vier Lehrjahren.

Der grösste Teil der Lernenden sind Schweizer/innen, etwa 9% haben einen anderen Pass ($N=75$) (siehe Tabelle 5). Von den sieben Lernenden mit einer anderen Staatszugehörigkeit als Schweiz, werden sechs als Dentalassistent/innen ausgebildet. Ein Zusammenhang zwischen Berufswahl und Staatszugehörigkeit scheint aber nicht zu bestehen; die entsprechende Prüfung erweist sich bei $\chi^2(8, N=75) = 5.465, p= .707$ als nicht signifikant.⁹

Tabelle 5: Staatszugehörigkeit ($N=75$)

Staatszugehörigkeit	Personen	Gültige Prozent
Schweizer Pass	68	90.7%
Anderer Pass	7	9.3%
Erfasst	75	100%

74.2% der Lernenden an der Universität Zürich sind Frauen ($N=89$), die Verteilung nach Geschlecht auf die Fachrichtungen bildet Tabelle 6 ab. Abzüglich der grossen Gruppe an Dentalassistent/innen in Ausbildung liegt der Frauenanteil gesamtuniversitär bei 54.5% ($N=44$).

Tabelle 6: Lernende nach Geschlecht ($N=89$)

Berufliche Grundbildung	alle	Frauen	Männer
Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ)	7	2	5
Laborant/in Fachrichtung Chemie (EFZ)	4	3	1
Polymechaniker/in (EFZ)	3	-	3
Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik (EFZ)	6	1	5
Dentalassistent/in (EFZ)	45	42	3
Fachmann/frau Information und Dokumentation (EFZ)	4	3	1
Tiermedizinische/r Praxisassistent/in (EFZ)	12	10	2
Grafiker/in (EFZ)	1	-	1
Kaufmann/frau (EFZ)	7	5	2
Total Lernende (UZH und Kantonale Verwaltung)	89	66	23

⁹ Die Wahrscheinlichkeit eines β -Fehlers wird nicht ausgeschlossen.

Die Verordnungen der beruflichen Grundbildungen bestimmen die Zielsetzungen und die Aufgabenverteilungen des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) sowie des eidgenössischen Berufsattests (EBA) (vgl. SBFI, 2014a). Die Lernenden, die in der Regel ihre drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abschliessen, können diese seit den 1990er-Jahren durch eine Berufsmaturität (BM) ergänzen, durch die ein prüfungsfreier Eintritt in eine Schweizer Fachhochschule möglich ist. Die Berufsmaturität lässt sich in zwei Typen unterscheiden: Die BM 1 wird von den Lernenden gleichzeitig zur beruflichen Grundbildung EFZ besucht, wohingegen die BM 2 nach Bestehen des Qualifikationsverfahrens, das heißt nach Ende der beruflichen Grundbildung EFZ, absolviert wird.

Durch das Inkrafttreten des Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) vom 1. Januar 2004 wurde die zweijährigen Ausbildung zum eidgenössischen Berufsattest (EBA) auf nationaler Ebene geregelt. Die Diversität der zweijährigen Ausbildung EBA ist mit etwa 40 Fachrichtungen geringer als die drei- oder vierjährigen Berufsbildung mit EFZ-Abschluss, bis 2015 sollen jedoch praktisch alle Ausbildungsfelder über eine zweijährige Berufsbildung EBA verfügen. Inhaltlich vergleichbar mit den an der Universität Zürich situierten Ausbildungen EFZ sind die Fachrichtungen Laborist/in (EBA), Mechanikpraktiker/in (EBA), Informatikpraktiker/in (EBA) und Büroassistent/in (EBA).

Die berufliche Grundbildung ist gesamtschweizerisch in drei Profile ausdifferenziert, was die Frage nach sich zieht, wie die Lernenden der Universität Zürich sich auf diese verteilen. Tabelle 7 gliedert die Lernenden nach Qualifikationsprofil und lässt erkennen, dass niemand eine berufliche Grundbildung EBA absolviert, 18% der Lernenden besuchen eine Berufsmaturitätsschule, die sie zusätzlich zum EFZ mit einer BM 1 abschliessen wollen ($N=89$). Falls diese Gruppe das Qualifikationsverfahren besteht, läge die Universität Zürich etwas über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt (14.1%) und über dem kantonalen Durchschnitt (15.5%) der 21-Jährigen mit einer Berufsmaturität von 2013 (vgl. BFS, 31.7.2014).

Tabelle 7: Verteilung der Lernenden auf die Qualifikationsprofile (N=89)

Fachrichtung nach Qualifikationsprofil	EBA	EFZ	mit BM 1	BM 1 in Prozent
Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ)	7	3	43%	
Laborant/in Fachrichtung Chemie (EFZ)	4	1	25%	
Polymechaniker/in(EFZ)	3	-	0%	
Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik (EFZ)	6	3	50%	
Dentalassistent/in (EFZ)	45	1	2.3%	
Fachmann/frau Information und Dokumentation (EFZ)	4	4	100%	
Tiermedizinische/r Praxisassistent/in (EFZ)	12	-	0%	
Grafiker/in (EFZ)	1	1	100%	
Kaufmann/frau (EFZ)	7	3	43%	
Total Lernende	-	89	16	18%

Der Anteil Personen, die lehrbegleitend eine Berufsmaturitätsschule besuchen, variiert stark zwischen den Berufen. Im Kanton Zürich lässt sich ein Vergleich zum Schuljahr 2010/11 ziehen (vgl. Kanton Zürich, 2014b). Wie in Tabelle 8 dargestellt, deckt sich der Anteil Lernende der Universität Zürich, welche die Berufsmaturitätsschule besuchen, in etwa mit der kantonalen Berufsmaturitätsquote nach Fachrichtung. Diese Quote ist gesamthaft seit Jahren gestiegen.

Tabelle 8: Vergleich Berufsmaturitätsschulbesuch (UZH) und Berufsmaturitätsquote des Kantons Zürich

Berufliche Grundbildung	BM 1 in Prozent (UZH 2014)	Quote Kanton Zürich (10/11) ¹⁰
Laborant/in Fachrichtung Biologie (EFZ)	42.85%	ca. 55%
Laborant/in Fachrichtung Chemie (EFZ)	25%	60-65%
Polymechaniker/in (EFZ)	0%	ca. 20%
Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik (EFZ)	50%	25-30%
Dentalassistent/in (EFZ)	2.3%	<10 P.
Fachmann/frau Information und Dokumentation (EFZ)	100%	ca. 55%
Tiermedizinische/r Praxisassistent/in (EFZ)	0%	<10 P.
Grafiker/in (EFZ)	100%	ca. 15%
Kaufmann/frau (EFZ)	42.85%	30%

Die Frage nach denkbaren Anschlussmöglichkeiten nach der beruflichen Grundbildung ermöglichte Mehrfachnennungen. Zwischen sechs Optionen wird die Weiterbildung von 36.5% der Lernenden ($m=2.91$, $N=85$) weitaus am häufigsten genannt (siehe Tabelle 9). Ferner erwägen 23.5% ($m=3.29$, $N=85$), an die berufliche Grundbildung eine Berufsmaturität (BM 2) anzuschliessen. Keine Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft nennen ebenso viele wie solche, die andere Möglichkeiten in Betracht ziehen ($m=3.40$, $N=85$). Von den 20% der Lernenden, die andere Pläne nennen, geben einige an, auf eine Reise gehen zu wollen oder Militärdienst zu leisten. Eine Stelle an einem neuen Ort möchten 20% der Befragten annehmen ($m=3.40$, $N=85$), wohingegen 11.8% ($m=3.65$, $N=85$) sich vorstellen könnten, weiter an ihrem Ausbildungsort beschäftigt zu sein.

Tabelle 9: Pläne nach der beruflichen Grundbildung (N=85)

Pläne in absteigender Rangfolge	Personen	Nennung
1. Weiterbildung	31	36.5%
2. Berufsmaturität	20	23.5%
3. Weiss nicht / Anderes / Stelle an einem anderen Ort	je 17	je 20%
4. Stelle am Ausbildungsort	10	11.8%

Der Befund ist insofern aufschlussreich, als dass die ersten beiden Nennungen signalisieren, dass viele Lernende der Universität Zürich ihren (Aus-)Bildungstand als nicht abgeschlossen sehen.

¹⁰ Die Statistik ist nicht in allen Bereichen konsistent. Bei den Laborant/innen Fachrichtung Biologie und den Polymechaniker/innen beziehen sich die Prozentzahlen lediglich auf die Männer, bei den Fachmännern und -frauen Information und Dokumentation sowie den Grafiker/innen lediglich auf die Frauen.

3 Ausbau der beruflichen Grundbildung

Der direkte Übertritt von der obligatorischen Schule in eine berufliche Grundbildung liegt im Kanton Zürich leicht unter 60% (MBA, 2012, S. 18). Der Lehrstellenmarkt ist gesamtschweizerisch relativ stabil, laut *Lehrstellenbarometer* sind 2014 im Vergleich zum Vorjahr die Eintritte in die berufliche Grundbildung in der Schweiz gestiegen (vgl. SBFI, 2014b, 2014c). Soll im Kanton Zürich ein neuer Ausbildungsplatz entstehen, wird ein Antrag an das Berufs- und Mittelschulamt gestellt, welches für dessen Genehmigung zuständig ist (vgl. MBA, 2014).

3.1 *Initiierung von Ausbildungsplätzen*

An der Universität Zürich wird die Initiative für die Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen stark vom administrativen und technischen Personal getragen. Da nach der Einschätzung einiger Initiant/innen die Lernenden nach kurzer Zeit viele Arbeiten selbstständig ausführen, sei ihr Engagement in der Sache aber lohnenswert. Die Lernenden seien ab dem 2. Lehrjahr wertvolle Mitarbeitende, die teilweise Lücken schliessen, die nicht durch Personal gedeckt werden können. Wird die Schaffung eines Ausbildungsplatzes thematisiert, muss dies gemäss den Berufsbildner/innen den Konsens im Team finden und die Zustimmung der Geschäftsleitung bekommen. Die Lehrstelle musste gemäss einer befragten Berufsbildnerin »argumentativ erstritten« werden.

Um Ausbildungsplätze zu finanzieren, werden die Institutsbudgets erhöht, seitens der Universität gibt es keine ganzheitliche Regelung. Der Zuwachs an personellen Ressourcen, die für die Betreuung der Lernenden notwendig ist, wird nicht durch Stellenprozente für den oder die Berufsbildner/in vergütet. Eine Beförderung um eine Lohnklasse ist jedoch möglich und in einigen Instituten eine gängige Praxis. Hierzu ist jedoch ebenfalls keine gesamtuniversitäre Regelung vorhanden, so dass Absprachen mit den Geschäftsleitungen gehalten werden. Aufgrund dieser unklaren Situation ziehen es einige Berufsbildner/innen der Universität Zürich momentan nicht in Betracht, sich um die Erhöhung des Lehrstellenangebotes zu bemühen.

3.2 *Potential zur Schaffung von Ausbildungsplätzen aus Sicht der Befragten*

Die Zustimmung zur Frage, ob das Lehrstellenangebot an der Universität Zürich ausgebaut werden soll, ist bei den befragten Inhaber/innen von Leitungsstellen, den Berufsbildner/innen und Lernenden zwischen Ja (40%) und Nein (41.4%) relativ ausgewogen (siehe Tabelle 10). Deutlich sichtbar sind Unterschiede zwischen den drei Erhebungsbereichen: In der Tendenz sprechen sich die Berufsbildner/innen am wenigsten für die Schaffung von Ausbildungsplätzen aus und die Lernenden am meisten. Dies wird nun nach Erhebungsbereich differenziert betrachtet.

Tabelle 10: Zustimmung zum Ausbau des Lehrstellenangebots (N=140)

Erhöhung/Schaffung von Lehrstellen	Ja	Nein	Weiss nicht
Inhaber/innen von Leitungsstelle (N=31)	32.3%	64.5%	3.2%
Berufsbildner/innen (N=25)	20%	76%	4%
Lernende (N=84)	48.8%	22.6%	28.6%
Schnitt	40%	41.4%	18.6%

Inhaber/innen von Leitungsstellen

Von den 31 Befragten haben 12 Personen seit 2013 mindestens eine/n Lernende/n in ihrem Zuständigkeitsbereich. Von diesen würden wiederum 50% das Lehrstellenangebot ausbauen (N=12). Hingegen sprechen sich nur 21% derjenigen, die seit 2013 keine Lernenden ausbilden (N=14), für die Schaffung von Ausbildungsplätzen im eigenen Zuständigkeitsbereich aus.

Als mögliche Hindernisse, die sich einer Erhöhung oder Schaffung von Lehrstellen stellen, bekommen die weiteren Gründe von allen Befragten am meisten Zustimmung ($m=2.20$, N=30), gefolgt von Fragen der Finanzierung der Ausbildungsplätze ($m=2.30$, N=23). Der administrative Aufwand scheint am wenigsten problematisch zu sein ($m=3.48$, N=23).

Ziehe man in Erwägung, das Lehrstellenangebot auszubauen, ist aus Sicht der Befragten zwischen den Fakultäten zu differenzieren: Im medizinischen und technischen Bereich gebe es eine breite Palette an Tätigkeiten, die sich für die berufliche Grundbildung eignen, wohingegen in anderen Bereichen fast ausschliesslich administratives Personal angestellt sei. Der Anspruch, eine »abwechslungsreiche« Ausbildung zu gestalten, sei in einigen Instituten und Seminaren schwerer einlösbar als in anderen. Viele Inhaber/innen von Leitungsstellen benennen als Grund gegen die Erhöhung oder Schaffung von Lehrstellen im eigenen Zuständigkeitsbereich sowohl die Grösse des Instituts als auch die Teamgrösse. Habe man nur wenige Angestellte und verfüge über geringe Anstellungsprozente, biete sich ein Einbinden der beruflichen Grundbildung aus organisatorischen Gründen nicht an. Einige Befürworter/innen schlagen eine »Rotation« der Lernenden zwischen den Instituten als einen möglichen Umgang mit engen Tätigkeitsfeldern vor. Trotzdem wird auch von ihnen eingewandt, dass ein Verbund von vielen Teilzeitbeschäftigten, wie es an der Universität Zürich Usus sei, die berufliche Grundbildung zu wenig trage. Auch wird angemerkt, dass zu wenig finanzielle oder personelle »Ressourcen« vorhanden sind, um sie in die berufliche Grundbildung zu investieren und es sei nicht klar, wie die Finanzierung geregelt sei. Eine Person würde das Angebot in ihrem Institut um einen Fachbereich gern vergrössern, eine andere merkt an, dass zwar ein Bedarf nach Fachkräften, nicht aber die finanzielle Kapazität für die Schaffung von weiteren Ausbildungsplätzen vorhanden sei. Ein Befürworter, der sich für den Ausbau des Lehrstellenangebotes an der Universität Zürich ausspricht, argumentiert, der »Initialaufwand« sei bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze hoch, die Belastung nehme danach ab.

Berufsbildner/innen

Jene Berufsbildner/innen, die sich gegen die Erhöhung der Lehrstellenzahl aussprechen, schätzen das Potential und die Kapazitäten in ihrem Arbeitsumfeld als ausgeschöpft ein. Bei einer Erhöhung bestehe die Gefahr von »qualitativen Einbussen«. Einige kritisieren, dass durch eine Erhöhung der Anzahl Ausbildungsplätze der Betreuungsaufwand steige, man hierfür jedoch keine Stellenprozente gutheisse, so dass der Aufwand zulasten des Personals falle. Eine Person hält fest, dass die Schaffung von Lehrstellen in der eigenen Fachrichtung wenig Sinn macht, da die Nachfrage nach Ausgelernten in dieser begrenzt sei.

Lernende

Rund die Hälfte der Lernenden würde den Ausbau des Lehrstellenangebotes befürworten. Die Einschätzung des Ausbaupotentials unterscheidet sich aufgrund der Gruppengrösse, der die Lernenden angehören. Tendenziell stimmen die Lernenden in grossen Gruppen der Erweiterung des Lehrstellenangebotes weniger zu als andere. Von den neun Fachrichtungen, in denen an der Universität Zürich Lehrstellen angeboten werden, liegt die Zustimmung zur Erhöhung einzig bei den angehenden tiermedizinischen Praxisassistent/innen ($N=9$) mit 33.3% sowie mit 36.4% der angehenden Dentalassistent/innen ($N=44$) unter 50%.

Aus Sicht derjenigen, die es nicht ausbauen würden, sind bereits »genügend« oder »viele« Lehrstellen vorhanden. Bemängelt wird von einigen das Verhältnis zur Anzahl an ausgelerntem Personal, und es wird befürchtet, dass durch einen Ausbau dem Einzelnen zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird und dieser dadurch weniger »zum Zug« kommt. Darunter würde der »Teamgeist« leiden.

Ganz im Gegensatz sind insbesondere die Lernenden aus Instituten und Dienststellen, wo nur eine Person ausgebildet wird, der Meinung, dass ein »grosser Betrieb« wie die Universität zu wenig Lernende habe; mit anderen könne man sich »austauschen« und sich gegenseitig »helfen«. Die vorhandenen »Kapazitäten« seien auszunutzen und nach Möglichkeiten Lehrstellen zu schaffen, denn generell sei gut, vielen Jugendlichen eine »Chance« zu geben. Die Universität biete eine gute Ausbildung, jedoch sei die »Wahlmöglichkeit« noch erweiterbar.

4 Öffentlichkeitsarbeit und Wahrnehmung der Berufsbildung

4.1 Auschreibung und Vergabe von Lehrstellen

Berücksichtigt man die Anzahl Nennungen in absteigender Reihenfolge, sind die drei wichtigsten Publikationsorgane, mit denen an der Universität Zürich auf Lehrstellen aufmerksam gemacht wird, das Internet ($m=1.94$, $N=121$), Freunde und/oder Verwandte ($m=3.38$, $N=121$) und das Berufsinformationszentrum ($m=3.48$, $N=121$). Zeitungsinserate scheiden aus ($m=4$, $N=121$). Betrachtet man nur die Seite des Bekanntmachens (Inhaber/innen von Leitungsstellen sowie Berufsbildner/innen), verbleibt das Internet unverändert an erster Stelle ($m=1.94$, $N=35$) und die Publikationswege Schule, mündliche Mitteilung und Berufsmessen scheiden zusätzlich aus (siehe Tabelle 11). Nur wenige Einheiten der Universität Zürich haben eine Homepage, welche die berufliche Grundbildung thematisiert, wie beispielsweise das Chemische Institut (vgl. Department of Chemistry, 2014). Viele schreiben Ausbildungsplätze auf ihrer Homepage als „offene Stellen“ aus, zentral für die Anwerbung von Interessierten ist jedoch gemäss den Befragten der *Lehrstellen-nachweis der Kantone (Lena)* des EDK (vgl. SDBB, 2014).

Tabelle 11: Aufmerksamkeit auf das Lehrstellensangebot; Anzahl Nennungen

Publikationsweg	Inhaber/in einer Leitungsstelle ($N=10$)	Berufsbildner/innen ($N=25$)	Lernende ($N=86$)	Total
Schule	-	-	6	6
Berufsinformationszentrum (BIZ)	1	-	20	21
Mündlich (Freunde, Verwandte)	-	-	25	25
Internet	6	18	59	83
Berufsmessen	-	-	3	3
Zeitungsinserate	-	-	-	-
Durch die Kantonale Verwaltung	1	3	-	4
Andere Medien		2	-	2
Weiss nicht	3	4	-	7

Von den zwei Berufsbildner/innen, die andere Publikationswege nutzen, beteiligt sich eine/r an einem Informationsanlass der ETH und eine/r ist in Kooperation mit einer Schule für angehende Informatiker/innen, die ihre Lernenden an einem externen Standort ausbildet. Die vier Berufsbildner/innen, die nicht wissen, wie das Anwerben von Lernenden organisiert ist, sind in Bereichen tätig, in denen das Bewerbungsverfahren durch den Personalverantwortlichen organisiert ist (Zahnmedizinisches Zentrum) oder bei denen die Lernenden von der Kantonalen Verwaltung angestellt werden (im kaufmännischen Bereich).

Gründe für die Bewerbung um den Ausbildungsplatz

Nach den Gründen für ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz an der Universität Zürich befragt, äussern viele Lernende, sie hätten einen »guten« Ort gefunden, der ihnen viel biete. Die Ausbildung sei »vielseitig« und man könne »interessantes« lernen. Der Ruf der Universität sei »seriös« und man habe von Freunden und Verwandten gehört, dass die Ausbildung gut ist. Aus der Sicht einiger Lernender fanden sie einen stark umworbenen Ausbildungsplatz.

Eine »staatliche Institution« stehe für zwei Befragte als Garant dafür, dass man mehr lerne als in der Privatwirtschaft. Die Nähe zum eigenen Wohnort sowie die Lage der Universitätsgebäude scheint wichtig zu sein, weniger zentral war die Dringlichkeit, eine Ausbildung aufzunehmen.

Das »Schnuppern« hat den Lernenden »gefallen« und sie davon überzeugend, dass man am Ausbildungsort viel lernen werde. Das Umfeld beurteilen sie als »spannend«, es ermögliche »viele Einblicke« in den Beruf. Einige Lernende streichen heraus, dass ihnen die Betriebs- und Teamgrösse zusagt und sie es schätzen, viele Menschen um sich zu haben. Kontaktfreude ist gemäss der Lernenden eine wichtige Voraussetzung, um sich in das akademische Umfeld einzufügen.

Vergabe von Ausbildungsplätzen

Die Berufsbildner/innen der Universität Zürich verfügen im Schnitt über acht Jahre Erfahrung in der Ausbildung ihres beruflichen Nachwuchses ($N=21$). Im Allgemeinen verschaffen sie sich ein Bild von den Interessent/innen durch Schnupperlehren.

In der Vergabe von Lehrstellen sehen 32% der Berufsbildner/innen ein Verbesserungspotential, 68% sind mit ihr zufrieden ($N=22$). Die Zufriedenheit variiert aufgrund der Vorselektion: Die meisten Berufsbildner/innen, welche Lernende im kaufmännischen Bereich ausbilden sind mit der Lehrstellenvergabe zufrieden. Die meisten Lernenden dieser Fachrichtung wurden von der Kantonalen Verwaltung angeworben. Diese informiere im Frühjahr die Berufsbildner/innen breiflich über die Zuteilung, worauf diese ein Einsprachrecht haben. Hiervon Gebrauch zu machen sei nicht nötig, denn man sei auf ihre »Wünsche und Bedürfnisse« eingestellt. Ebenfalls zufrieden mit dem Auswahlverfahren sind die Berufsbildner/innen des Zahnmedizinischen Zentrum, deren Personalchef ihnen mögliche Kandidat/innen bereits aus den Bewerbungsdossiers auswählt. Berufsbildner/innen, die ein Verbesserungspotential in der Vergabe von Lehrstellen sehen, kritisieren, dass die Auswahl von geeigneten Bewerber/innen viel Zeit beansprucht. Diese Tätigkeit wird als eine »Belastung« erlebt, denn man sei auf sich »allein« gestellt und müsse dies zusätzlich zu den anderen Aufgaben erledigen.

4.2 Einschätzung des Ausbildungsortes

Im Allgemeinen sind die Lernenden mit ihrem Ausbildungsort zufrieden ($m=1.41$, $N=86$). Eine Prüfung des Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und dem Qualifikationsprofil, dem Geschlecht oder der Fachrichtung wird aufgrund der zu geringen Fallzahl zurückgewiesen und der Fokus auf die qualitative Auswertung gelegt.

Attraktivität des Ausbildungsortes

Viele Lernende fanden an der Universität Zürich eine »abwechslungsreiche« und »vielfältige« Arbeit. Im Arbeitsumfeld lerne man »nette« und »hilfsbereite« Menschen kennen. Umgeben von vielen jungen Arbeitskolleg/innen und Student/innen fühle man sich wohl und ein/e Lernende/r betont, man werde dafür »bewundert«, an einer Universität zu arbeiten. Diese hat nach der Einschätzung vieler Lernender einen guten Ruf und sie biete einen hohen Ausbildungsstandard, was sich insbesondere für Ehrgeizige eigne.

Viele Lernende finden »nichts« unattraktiv. Einige beurteilen jedoch die »unstrukturierte« Organisation ihres Ausbildungsortes als störend. Auch wird angemerkt, dass die Ausbildungsgruppe zu gross ist, wodurch man einzelnen zu wenig Zeit widme und ein Konkurrenzdruck entstehe, was sie als »Stress« beschreiben. Ein nur »indirekter Kontakt« mit den Ausbildungsverantwortlichen wird von einigen als negativer Punkt ebenso festgehalten wie eine schlechte Absprache im Team. Der Umgangston und das Desinteresse von einigen »Festangestellten« wird als unangenehm erlebt. Einige Lernende vermuten, dass die Betriebsgrösse nicht jedem entspricht, denn man könne darin leicht »untergehen«.

Einschätzung des Veränderungspotentials

Dass viele Lernende momentan an ihrer Ausbildung wenig ändern würden, deckt sich mit dem Befund einer allgemeinen Zufriedenheit, bzw. dem Vorliegen einiger Problembereiche in grösseren Ausbildungsgruppen. So würden denn einige die Organisation ihres Ausbildungsganges genauer strukturieren und einige fänden es gut, man würde ihnen mehr Zeit widmen, hätte mehr Geduld und würden ihnen mehr Ausgelernte zur Verfügung stellen. Zwei Lernende wünschen sich eine weitere Person in Ausbildung, um gemeinsam zu lernen. Einige würden gern die anderen Lernenden der Universität Zürich kennenlernen und die Gelegenheit bekommen, diese in Form von Projektwochen und Ausflügen kennenzulernen um sich selbst besser im Gesamtkontext zu verorten.

4.3 Anlässe für die Lernenden

Projekt- und Arbeitswochen innerhalb des Betriebes werden an der Universität Zürich oft in Form von berufsspezifischen Übungseinheiten organisiert. 46% der Lernenden nehmen solche im eigenen Betrieb wahr ($N=79$), ihre Einschätzung liegt etwas über der Einschätzung der Berufsbildner/innen ($N=23$) mit 40%. Von denjenigen, die solche Anlässe kennen, finden es 69% der Lernenden sinnvoll und 27% eher sinnvoll ($N=45$), 90% der Berufsbildner/innen finden sie sinnvoll ($N=10$). Aus Sicht der Lernenden ermöglichen ihnen Projekt- und Arbeitswochen sowie Übungseinheiten eine »Wissenserweiterung«, da man ein Thema herausgreife und speziell vertiefe. Dies sei lehrreich, stärke die Teambildung und bringe Abwechslung in den Normalbetrieb.

Sowohl die Lernenden ($m=1.65$, $N=77$) wie die Berufsbildner/innen ($m=1.82$, $N=22$) würden gemeinsame Anlässe, die sich an alle Lernenden der Universität Zürich richten, (eher) befürworten.

Unternehme man etwas zusammen mit allen Lernenden, lerne man eine »andere Seite der Universität« kennen und könne sich austauschen. So profitiere man vom Wissen und der Erfahrung der anderen und könne mehr über andere Berufe und Tätigkeiten erfahren. Jene, die gemeinsame Anlässe mit allen Lernenden der Universität Zürich als wenig oder nicht sinnvoll erachten, sehen darin keinen Nutzen, denn die Interessen seien zu unterschiedlich gelagert und es gäbe wenig Gemeinsamkeit zwischen den verschiedenen Fachrichtungen.

4.4 Aufgabenteilung und Zusammenarbeit der Berufsbildner/innen

In Bezug auf die berufliche Grundbildung sind 87.5% der Berufsbildner/innen mit der Aufgabenteilung zufrieden, 5% eher zufrieden und 8% eher unzufrieden ($N=24$). Insbesondere das gute Funktionieren des Teams sowie eine klare Festlegung der Verantwortungsbereiche werden als Gründe für die eigene Zufriedenheit aufgeführt. Gelinge eine gute Absprache zwischen den Involvierten, sei die berufliche Grundbildung gut in den Alltag in den Instituten oder Dienststellen eingebettet. Die Arbeitsteilung wird tendenziell von denjenigen als (eher) unbefriedigend beurteilt, die »komplett alles« übernehmen und viel Initiative für das Gelingen der beruflichen Grundbildung aufbringen.

Nur 3% der Berufsbildner/innen ($N=21$) tauschen sich untereinander aus. Etwa die Hälfte ($N=17$) würde die Zusammenarbeit verbessern, insgesamt ist das Bedürfnis nach Verbesserung aber eher mittelmässig ausgeprägt ($m=2.47$, $N=17$). Diejenigen, die den Austausch verbessern würden, schlagen vor, die »Intensität« nach Fachrichtungen getrennt zu erhöhen. Hierfür sei eine Art »Austauschplattform« für die Berufsbildner/innen einzurichten, um sich fortzubilden und um mit den neuesten Informationen zu den Bildungsverordnungen versorgt zu werden. Auch sei zu erwägen, eine »Rotation« der Lernenden gleicher Fachrichtung zwischen den Instituten zu organisieren, um deren Ausbildung abwechslungsreich zu gestalten. Ein Kontakt zwischen den Berufsbildner/innen sei eventuell für die Organisation solcher Kooperationen nützlich.

5 Koordination der beruflichen Grundbildung

5.1 Vergleich des Koordinationsauftrags der zehn Universitäten der Schweiz

Grundlage der folgenden Aussagen sind Interviews mit Personalverantwortlichen der Universitäten.¹¹ An den zehn Universitäten der Schweiz gibt es graduell unterschiedliche Ausprägungen und variierenden Strukturen einer Koordination der beruflichen Grundbildung. Die drei Universitäten Basel, Bern und Zürich organisieren die berufliche Grundbildung dezentral, wohingegen in Freiburg, Genf Lausanne, St. Gallen, Neuenburg, Luzern und an der Università della Svizzera italiana explizit eine Koordinationsstelle für die berufliche Grundbildung genannt wird. In diesen sieben Hochschulen ist den Personaldiensten, resp. den Human Resources, ein Arbeitsbereich angegliedert, der in unterschiedlich hohem Mass Koordinationsaufgaben übernimmt. Die Stellenprozente und der Auftrag der oder des Koordinationsverantwortlichen variieren zwischen den Universitäten, nimmt an allen sieben Standorten aber im Minimum 10% einer Vollzeitäquivalenz ein. Der oder die Koordinator/in übernimmt stets den administrativen Teil der Anstellung und Entlohnung, die Auswahl der Lernenden treffen jedoch, meist mit Ausnahme der Anstellungen im kaufmännischen Bereich, die Institute nach ihren eigenen Kriterien. In St. Gallen wurde beispielsweise Anfang 2014 eine Koordinationsstelle eingerichtet, was durch die Erhöhung des Lehrstellenangebots begründet wird. An den Universitäten Genf und Lausanne werden sämtliche Lehrstellen auf derselben Homepage ausgeschrieben. Einige Koordinationsstellen, so die in Lausanne, bieten eine zusätzliche Betreuung der Lernenden in Konfliktsituationen an. Desweitern organisiert sie den Austausch sowohl zwischen den Berufsbildner/innen als auch zwischen den Lernenden.

5.2 Koordination der beruflichen Grundbildung an zwei Hochschulen im Kanton Zürich

Die ETH und die PHZH koordinieren ihre berufliche Grundbildung durch je eine Stelle.¹²

5.3 Einschätzung des Bedarfs nach Koordination an der Universität Zürich

Inhaber/innen von Leitungsstellen

Würde die Universität Zürich eine zentrale Koordinationsstelle für die berufliche Grundbildung schaffen, würden ihr Inhaber/innen von Leitungsstellen als Aufgabenbereich eine zusätzliche Betreuung der Lernenden zuweisen. Vorgeschlagen wird beispielsweise, den Berufsbildner/innen eine Unterstützung zu geben, falls Krisensituationen mit den Lernenden auftreten. Auch könnte diese Stelle »Stützkurse« organisieren, falls schulische Leistungen nachlassen. Auch soll die Stel-

¹¹ Aus der öffentlichen Version wird der Anhang entfernt.

¹² Aus der öffentlichen Version wird der Anhang entfernt.

le sich in den Berufsbildungsverordnungen auskennen und den Berufsbildner/innen als Informationsstelle dienen. Teils könnte sie die Schulung der Berufsbildner/innen organisieren und deren fachlichen Austausch fördern. Auch auf eine grössere Bekanntheit der beruflichen Grundbildung an der Universität Zürich soll die Stelle hinarbeiten. Einige würden das »Marketing« der beruflichen Grundbildung durch eine Koordinationsstelle verbessern, auch sei die Finanzierung gesamtuniversitär zu regeln.

Berufsbildner/innen

Aus Sicht einiger Berufsbildner/innen könnte eine Koordinationsstelle die »Rotation« der Lernenden zwischen den Instituten aufbauen und leiten. Des Weiteren könnte sie sich für die Schaffung von Lehrstellen einsetzen und Möglichkeiten hierfür abklären. Auch wäre sie eine Ansprechpartnerin bei konkreten Problemen mit den Lernenden. Diese Aspekte werden aus Sicht der Berufsbildner/innen des kaufmännischen Bereichs bereits durch die Kantonale Verwaltung abgedeckt, weshalb ihre Zustimmung zur Schaffung einer Koordinationsstelle gering ist.

Aufgabenbereiche Vorselektion und zusätzliche Betreuung durch eine Koordinationsstelle

Die Zustimmung der Befragten zu einer möglichen Vorselektion der Bewerbungsschreiben unterscheidet sich leicht zwischen den beiden Erhebungsbereichen (siehe Tabelle 12). Da die Mehrheit der Befragten in Leitungspositionen ($N=24$) sowie die Mehrheit der Berufsbildner/innen ($N=22$) sich gegen eine Vorselektion durch eine Koordinationsstelle ausspricht, ist die Zustimmung tendenziell eher gering ($m=2.89$, $N=46$). Die Ablehnung der Berufsbildner/innen ist mit ($m=3.09$, $N=22$) höher als die Ablehnung der Inhaber/innen von Leitungsstellen ($m=2.71$, $N=24$).

Tabelle 12: Vorselektion durch eine Koordinationsstelle

Vorselektion durch Koordinationsstelle	Ja	Eher Ja	Eher Nein	Nein
Inhaber/innen von Leitungsstellen ($N=24$)	29.2%	12.5%	16.7%	41.7%
Berufsbildner/innen ($N=22$)	22.7%	4.5%	13.6%	59.1%
Schnitt	26.1%	8.7%	15.2%	50%

Dass einer zentralen Koordinationsstelle Betreuungsfunktionen übertragen werden könnten, wird von den Befragten in Leitungspositionen ($N=26$) sowie von den Berufsbildner/innen ($N=24$) eher befürwortet (siehe Tabelle 13). Tendenziell kann von einer Zustimmung ausgegangen werden ($m=1.90$, $N=50$). Die Zustimmung der Berufsbildner/innen ist mit ($m=1.83$, $N=24$) nur leicht höher als jene der Inhaber/innen von Leitungsstellen ($m=1.96$, $N=26$).

Tabelle 13: Betreuung der Lernenden durch eine Koordinationsstelle

Betreuung durch Koordinationsstelle	Ja	Eher Ja	Eher Nein	Nein
Inhaber/innen von Leitungsstellen ($N=26$)	61.5%	3.8%	11.5%	23.1%
Berufsbildner/innen ($N=24$)	66.7%	4.2%	8.3%	20.8%
Schnitt	64%	4%	10%	22%

6 Zusammenfassung und Folgerungen

In allen Schweizer Hochschulen stellen sich Fragen der Schaffung, Organisation und Gestaltung von Lehrstellen und der Betreuung von Lernenden. Die durchgeführten Erhebungen haben die Entwicklung der beruflichen Grundbildung dokumentiert und die Ausbildungsplätze gegliedert. Überdies wurde ein Profil der Lernenden erstellt und durch eine Umfrage die spezifische Organisation der beruflichen Grundbildung an der Universität Zürich dargestellt. Einige Gesichtspunkte treten besonders hervor:

- Der Anteil Lernende liegt mit 4% im Verhältnis zum administrativ-technischen Personal relativ tief (vgl. Kapitel 2.1).
- Die Ausbildungsplätze sind unterschiedlich stark auf die Fakultäten verteilt. Initiiert und getragen wird die berufliche Grundbildung von den Leitenden und Berufsbildner/innen einiger Institute, von wenigen Dienststellen sowie dem Zahnmedizinischen Zentrum, nicht aber gesamtuniversitär (vgl. Kapitel 2.2).
- Die Lernenden liegen, was ihr Alter und ihre Verteilung auf die beruflichen Grundbildungen nach Geschlecht betrifft, im Durchschnitt. Viele von ihnen ziehen es in Betracht, sich nach Abschluss der beruflichen Grundbildung weiterzubilden. 18% der Lernenden besuchen bereits jetzt eine Berufsmaturitätsschule. Hier stellt sich die Herausforderung, dass die Berufsmaturität der Laborant/innen 2015 umgewandelt wird in *Technik, Architektur, Life Science*. Die stärkere Gewichtung der schulischen anstelle der betrieblichen Präsenz führt aktuell zu Fragen, die durch das Fehlen einer gesamtuniversitären Absprache, wie mit der Umstellung der Berufsmaturität umzugehen ist, von den Betroffenen allein beantwortet werden müssen. Auf der anderen Seite bietet die Universität Zürich keine Ausbildungsplätze für schulisch Leistungsschwächere an, die mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) einen anerkannten Abschluss erreichen könnten. Aktuell befindet sich an der Universität Zürich eine Person in einer „Vorlehre“, und es wäre zu erwägen, eine Regelung zu finden, wie solche Brückenangebote in reguläre berufliche Grundbildungen umgewandelt werden könnten und welche Unterstützung hierfür zur Verfügung gestellt werden können (vgl. Kapitel 2.3).
- Die Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen an der Universität ist stark von der Frage einer finanziellen Regelung und der Initiative von Einzelnen abhängig. Dadurch wird kein Anreiz geschaffen, dass sich Berufstätige für ihren fachlichen Nachwuchs engagieren (vgl. Kapitel 3.1).
- Die Universität Zürich hat ihr Potential, was den Ausbau von Lehrstellen betrifft, noch nicht ausgeschöpft. Das Ausbaupotential ist jedoch unterschiedlich gelagert: In Bereichen mit kleinen Lehrstellenzahlen sind die Lernenden vereinzelt und haben wenig Austauschmöglichkeit, in Bereichen mit grossen Zahlen scheint hingegen teils das Betreuungsverhältnis eher im Un-

gleichgewicht zu sein. Zu prüfen wäre, in welchen noch nicht erschlossenen Bereichen Lehrstellen entstehen könnten und ob durch eine Rotation der Lernenden zwischen den Instituten deren Ausbildung besser ausgestaltet werden könnte (vgl. Kapitel 3.2).

- Das Lehrstellenangebot wird fast ausschliesslich nur in einem Internet-Portal bekannt gemacht, wodurch das Engagement der Universität Zürich für die berufliche Grundbildung wenig bekannt gemacht wird (vgl. Kapitel 4.1).
- Die Universität Zürich geniesst als Ausbildungsort im nicht-tertiären Bereich einen guten Ruf und wird von den Lernenden, Berufsbildner/innen und Inhaber/innen von Leitungsstellen grundsätzlich positiv bewertet. Ähnlich wie bei der Frage nach dem Ausbaupotential steht die Zufriedenheit der Lernenden in einem Zusammenhang zur Gruppengrösse (vgl. Kapitel 4.2).
- Sowohl die Lernenden als auch die Berufsbildner/innen würden gesamtuniversitäre Anlässe, die sich spezifisch an die Lernenden richten, befürworten (vgl. Kapitel 4.3).
- Ein Austausch der Berufsbildner/innen hingegen wird von diesen eher zögerlich befürwortet und unter dem Vorbehalt, dass es der facheigenen Fortbildung oder dem Austausch der Lernenden dient (vgl. Kapitel 4.4).
- An den meisten Universitäten der Schweiz und an zwei Hochschulen des Kantons Zürich übernimmt eine Koordinationsstelle gewisse Bereiche der Administration und Betreuung der Lernenden und ist Ansprechpartnerin für Fragen der Berufsbildner/innen (vgl. Kapitel 5.1; 5.2).
- Die Inhaber/innen von Leitungsstellen der Universität Zürich sehen prinzipiell eine Koordinationsstelle, welche die Anliegen und Ansprüche im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung regeln würde, als sinnvoll an. Zum Aufgabenbereich einer Koordinationsstelle werden vor allem von Seiten der Berufsbildner/innen insofern kritische Vorbehalte geäussert, falls diese die Auswahl der Lernenden zentralisieren würde; dies wird als ein genuiner Aufgabenbereich der Berufsbildner/innen selbst gesehen. Einige hingegen sehen es als sinnvoll an, da sie dadurch stark ausgelastet sind; ein fakultatives Angebot könnte hier Abhilfe schaffen. Unumstritten ist von Seiten aller Gesprächspartner/innen, dass eine Koordinationsstelle im Zusammenhang mit der Betreuung von Bildungsträgern als Anlaufstelle eine wichtige Rolle spielen könnte und sollte. Da eine solche Leistung seitens der Kantonalen Verwaltung für die angehenden Kaufmänner und -frauen bereits vorhanden ist, sehen die Berufsbildner/innen dieser Fachrichtung weniger Bedarf als andere (vgl. Kapitel 5.3).

Die Schaffung einer Koordinationsstelle an der Universität Zürich wäre von Nutzen, um die Ge- mengelage an unterschiedlichen Problemstellungen, die sich mit dem Erhalt und Ausbau von beruflichen Grundbildungen ergeben, zu regeln.

Quellen

- BFS. (31.7.2014). Statistischer Atlas der Schweiz. Berufsmaturitätsquote 2013. Retrieved from http://www.atlas.bfs.admin.ch/maps/13/map/mapIdOnly/16755_de.htm
- Department of Chemistry. (2014). Apprenticeship. Retrieved from <http://www.chem.uzh.ch/aboutus/apprenticeships.html>
- ETH Abteilung Controlling. (April 2014a). *Technisch-administratives Personal, 1991-2013 (unveröffentlicht)*.
- ETH Abteilung Controlling. (April 2014b). *Lernende, 1991-2013 (unveröffentlicht)*.
- ETH Zürich. (2014a). Jahresbericht 2013. Berufsbildung ETH Zürich Retrieved from http://www.lehrling.ethz.ch/news/Jahresbericht_2013
- Kanton Zürich. (2014a). Kauffrau/Kaufmann. KV Lehre Kanton Zürich. Retrieved from http://www.pa.zh.ch/internet/finanzdirektion/personalamt/de/dienstleistungen/lernende/kauffrau_kaufmann.html
- Kanton Zürich. (2014b). Berufsmittelschule. Berufe mit mehr als 10 Berufsmittelschüler/innen. Retrieved from http://www.bista.zh.ch/bb/bm_grp.aspx
- MBA. (2012). Zürcher Lehrstellenbericht 2012. Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben. Retrieved from <http://edudoc.ch/record/105634?ln=de>
- MBA. (2014). Berufslehre und Abschlussprüfung. Retrieved from http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/berufslehre_abschlusspruefung.html
- SBFI. (2014a). Verordnungen über die berufliche Grundbildung. Retrieved from <http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01595/index.html?lang=de>
- SBFI. (2014b). Lehrstellenbarometer. April 2014. Detailierer Ergebnisbericht. Retrieved from <http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=de>
- SBFI. (2014c). Lehrstellenbarometer August 2014 Kurzbericht. Retrieved from <http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=de>
- SDBB. (2014). Lehrstellennachweis der Kantone. Retrieved from <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1235.aspx>
- UZH Abteilung Finanzen. (2013). Personaldaten. Personal im Überblick, 2013 (inkl. Vorjahresvergleich) (online). Retrieved from http://www.fi.uzh.ch/br/mis/pers/201212-1/personal_zusammenfassung_2013.pdf
- UZH MIS. (2011). Personaldaten. Personal im Überblick, 2011 (inkl. Vorjahresvergleich). Retrieved from http://www.fi.uzh.ch/br/mis/pers/201112/personal_zusammenfassung_2011.pdf
- UZH MIS. (2012). Personaldaten. Personal im Überblick, 2012 (inkl. Vorjahresvergleich). Retrieved from http://www.fi.uzh.ch/br/mis/pers/201212/personal_zusammenfassung_2012.pdf
- UZH MIS. (2013). Personaldaten. Personal im Überblick, 2013 (inkl. Vorjahresvergleich). Retrieved from http://www.fi.uzh.ch/br/mis/pers/201212-1/personal_zusammenfassung_2013.pdf
- UZH MIS. (2014). Managementinformationssystem (MIS). Retrieved from

<http://www.fi.uzh.ch/br/mis.html>

UZH Personalabteilung. (2005). *Aktive Lehrlinge an der Uni Zürich per 1.7.05 (unveröffentlicht)*.

UZH Personalabteilung. (2010). *Lehrstellenangebot der Universität Zürich (26.8.2010, unveröffentlicht)*.

UZH Personalabteilung. (o.D.). *Lehrstellenangebot der Universität Zürich für August 2006 (unveröffentlicht)*.

ZHAW. (2014). Jahresbericht 2013. Retrieved from http://issuu.com/zhaw/docs/zhaw_jahresbericht_2013

ZhdK. (2014). Jahresbericht 2013. Retrieved from http://epaper.zhdk.ch/jahresbericht_2013/-/0