

Transition

Zur Qualifikation und Rekrutierung
von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt



Zusammenfassung

ecce - gemeinschaft für sozialforschung

martin schmid und marco storni
zähringerstr. 18
4057 basel

telefon: 061 681 65 63
fax: 061 681 65 63
e-Mail: ecce@ecce.ch
web: <http://www.ecce.ch>

Juni 2004

Transition

Zur Qualifikation und Rekrutierung von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt

Fragestellung

Ausgangspunkt für die Arbeiten an der vorliegenden Studie ist die *Unsicherheit vieler Jugendlicher* auf dem Lehrstellenmarkt. Für viele unter ihnen ist die Schnittstelle zwischen Schule und Berufslehre ein unbekanntes Terrain, auf welchem sie nicht wissen, wie sie sich bewegen und verhalten sollen. Das Ziel des Forschungsprojektes ‚Transition‘ war es, diese Schnittstelle zu untersuchen. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, den Jugendlichen und ihren Eltern die Suche nach einer Lehrstelle zu erleichtern. Sie zeigen, worauf die Lehrstellenanbieter besonders achten, welche Rekrutierungsschritte sie unternehmen und wie sich die Bewerberin bzw. der Bewerber auf dem Lehrstellenmarkt präsentieren soll. Die Resultate möchten zusätzlich den Schulen Unterstützung bieten, die Berufslaufbahn und Lehrstellensuche gezielt vorbereiten zu können. Letztlich will die Studie auch dazu anregen, den Dialog zwischen Schule und Wirtschaft zu vertiefen.

Untersuchungseinheit

Die Untersuchung basiert auf einer schriftlichen Erhebung mit standardisierten Fragebögen. Im Sommer 2003 wurden insgesamt 1484 Lehrlingsverantwortliche befragt. 807 Unternehmen oder 54,4% aller Betriebe schickten die Fragebögen ausgefüllt zurück, was einem sehr hohen Rücklauf und *repräsentativen Ergebnissen* entspricht. Das in dieser Art festgelegte Forschungsdesign widerspiegelt die Haltung und die Meinung der Ausbildungsverantwortlichen in den einzelnen Betrieben.

Rücklaufquote

	Anzahl Adressen	Prozentual
Ausgangsadressen	1484	100%
Verweigerungen	57	3,8%
Adressausfall	61	4,1%
Anzahl eingegangener FB	807	54,4%

Die Daten wurden einerseits in allgemeiner Hinsicht ausgewertet. Sie verdeutlichen die Situation auf dem Lehrstellenmarkt im Kanton Basel-Stadt. Andererseits erfolgte eine berufsspezifische Auswertung, die sich auf alle 25 ausgewählten Berufe bezieht. Diese ist allerdings ausschliesslich im ausführlichen Schlussbericht enthalten.

wissen. Durch einen intensiveren Kontakt zwischen Wirtschaft und Schule könnten die Bedürfnisse und Anforderungen besser artikuliert werden und direkt an die richtigen Adressaten gelangen. Die Studie regt deshalb an, die bereits bestehenden Kontakte zu intensivieren und nach Möglichkeit zu institutionalisieren.

Umsetzung

Die Forschung wurde von einer *Expertengruppe* begleitet. Nebst der fachlichen Unterstützung bestand ihre Aufgabe darin, die Ergebnisse der Studie im Hinblick auf Umsetzungsmöglichkeiten zu sichten. Dabei wurden folgende Projekte definiert:

Ein jährlich wiederkehrender Wirtschaftstag soll den Kontakt zwischen Schule und Wirtschaft vertiefen.

Ein Flyer wird ab August an Schülerinnen und Schüler verteilt, der sie darauf aufmerksam macht, worauf sie sich während der Lehrstellensuche besonders achten sollten.

Der Gewerbeverband plant eine Plakataktion, die auf beratende Institutionen bei der Lehrstellensuche hinweist.

Die Betriebe werden vom Gewerbeverband eine Checkliste zur Unterstützung bei der Rekrutierung von Lehrlingen erhalten.

Die Laufbahnvorbereitung an den Schulen wird neu konzipiert.

Die Betriebe werden dazu angehalten, ihre Lehrstellen nach Möglichkeit im Lehrstellennachweis zu melden. Zudem sollen sie ermuntert werden, den Jugendlichen begründete Absagen zukommen zu lassen.

Schlussbericht

Der vollständige Schlussbericht inklusive berufsspezifischen Auswertungen ist auf dem Internet abrufbar: www.ecce.ch

Die bevorzugte schulische Vorbildung

Auch wenn der besuchte Schultyp als Kriterium nicht an oberster Stelle bei der Lehrlingsrekrutierung zu finden ist, so ist er vor allem für Ausbildungen mit einem hohen Anforderungsniveau doch nicht unbedeutend. Immerhin müssen die Jugendlichen in der Gewerbe- oder Handelsschule bestimmte Anforderungen erfüllen, die nur mit einer gewissen Vorbildung zu realisieren sind. Die schulische Landschaft ist aber in der Nordwestschweiz sehr vielseitig, so dass für ein bestimmtes schulisches Anforderungsprofil immer mehrere Schultypen in Betracht kommen. Grundsätzlich haben *Sekundarschülerinnen und -schüler* sowie *Abgängerinnen und Abgänger der WBS im Erweiterungsniveau* die *beste Ausgangslage* für alle untersuchten Berufsgruppen. *Schwierig* wird es für Jugendliche mit einem *WBS-Abschluss im Grundniveau* sowie für *Realschülerinnen und -schüler*. Immerhin verbessern sich für diese Schülerinnen und Schüler durch den Besuch eines Brückenangebotes die Chancen leicht. Diese Erkenntnis ist an und für sich nicht neu. Erstaunen mag sie aber vor dem Hintergrund der Aussage vieler Lehrmeister, dass der Schultyp kein zentrales Kriterium zur Auswahl des Lehrlings darstellt. Jugendliche mit mangelhaften schulischen Leistungen können dennoch ihre Chancen durch den Verweis auf ihre soziale Kompetenzen kompensieren. Dies wird von ihnen aber oft nicht erkannt. Die Ergebnisse der Studie lassen sogar vermuten, dass Abgängerinnen und Abgänger aus Schulen mit geringerem Anforderungsniveau auch in andern Bereichen des Bewerbungsverfahrens den Erwartungen der Lehrbetriebe nicht entsprechen. Fehler im Bewerbungsschreiben, unentschuldigte Absenzen oder kein adäquates Verhalten während der Schnupperlehre könnten die Ursachen sein. Die Schule kann diese Tendenzen nur in beschränktem Umfang steuern. Die Verantwortung über das Bewerbungsverfahren und die Selbstpräsentation fällt auf den *Jugendlichen* und dessen *familiäres Umfeld* zurück.

Auf die Wichtigkeit der Familie während der Lehrstellensuche wurde bereits hingewiesen. Ihr obliegt aber nicht nur, den Kontakt zu den Lehrmeistern zu suchen. Zusätzlich kommt ihr die Aufgabe zu, die Berufswahl der Jugendlichen zu begleiten, beim Zusammenstellen und Verfassen der Bewerbungsunterlagen behilflich zu sein und die Suche nach einer Lehrstelle voranzutreiben. Kann das Elternhaus diesbezüglich keine Hilfe anbieten, wird die Lehrstellensuche beschwerlicher.

Verhältnis Schule – Wirtschaft - Jugendliche

Nebst der Untersuchung einzelner Selektionskriterien hat die Studie die Lehrlingsverantwortlichen auch um eine Einschätzung der Berufsvorbereitung und des Engagements der Jugendlichen gebeten. Die Ergebnisse zeigen, dass *insgesamt kein Generationenkonflikt* zwischen den Lehrmeistern und den Jugendlichen besteht. Tendenziell ist aber festzustellen, dass Berufe mit einem tiefen Anforderungsniveau mehr Mühe bekunden mit der Motivation und der Arbeitshaltung der Jugendlichen als Berufe mit einem hohen Anforderungsniveau. Die Lehrbetriebe sind weiterhin der Meinung, dass die Jugendlichen sehr gut über die verschiedenen Berufe informiert sind. Sie beziehen diese Informationen aber mehrheitlich vom betreffenden *Berufsverband* sowie vom Berufsbildungscenter und weniger von der Schule. Offenbar scheint der Informationsaustausch zwischen Schule und Wirtschaft noch nicht optimal zu funktionieren. Dies zeigt auch die Skepsis der Lehrbetriebe gegenüber dem Wissen der Schulen über die beruflichen Ausbildungen. Viele sind der Meinung, dass die Lehrkräfte zu wenig über die Lehrbetriebe sowie über die schulischen Anforderungen der verschiedenen Berufslehren Bescheid

Lehrbetriebe und ihre Lehrlinge im Kanton Basel-Stadt

Die Struktur der Ausbildungsbetriebe im Kanton Basel-Stadt ist geprägt durch dessen Funktion als regionales und wirtschaftliches Zentrum. Dienstleistung, Forschung und Produktion bilden die Schwerpunkte. Dabei handelt es sich fast ausschliesslich um eine relativ kleine Anzahl an Grosskonzernen, welche in diesen Wirtschaftszweigen aktiv sind. Die Zahl der Jugendlichen, die sie ausbilden, ist aber sehr hoch: Über Dreiviertel aller Lehrlinge werden in Betrieben mit mehr als 250 Angestellten unter Vertrag genommen. Lehrlingsbetriebe mit weniger als zehn Angestellten bilden einen verschwindend kleinen Anteil an Jugendlichen aus (6,7%) und dies trotz ihrer zahlenmässigen Dominanz auf dem Wirtschaftsstandort Basel: Fast die Hälfte aller Betriebe, welche im Jahr 2002 Lehrlinge ausgebildet haben, ist zu den so genannten Mikrobe-

Durchschnittliche Anzahl Lehrlinge nach Betriebsgrösse

Betriebsgrösse in vier Gruppen	Durchschnittliche Anzahl Lehrlinge	Zahl der Betriebe	Prozentualer Anteil Lehrlinge nach Betriebsgrösse
1 bis 9 Mitarbeiter	1,9	295	6,7
10 bis 49 Mitarbeiter	2,7	231	7,6
50 bis 249 Mitarbeiter	8,0	83	8,1
mehr als 250 Mitarbeiter	95,0	67	77,6
Insgesamt	12,1	676	100

Weshalb Lehrlinge ausgebildet werden

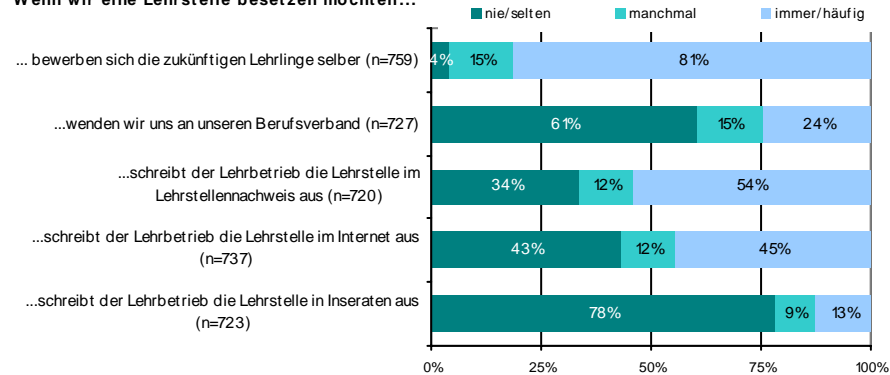
In der Schweiz bildeten im Jahr 2001 insgesamt 17% aller Betriebe Lehrlinge aus. Sie tun dies nach ihren eigenen Angaben nicht aus kurzfristigen wirtschaftlichen Überlegungen. Die Lehrlinge werden, so die Meinung der Lehrlingsverantwortlichen, nicht als billige Arbeitskräfte rekrutiert. Vielmehr sehen die Ausbildenden im Lehrling den *zukünftigen Mitarbeiter*, für den eine *Infrastruktur* sowie genügend *zeitliche Ressourcen* vorhanden sein sollten. Sehr wichtig sind auch *soziale Aspekte* beim Entscheid, einen Jugendlichen unter Vertrag zu nehmen. Viele Betriebe betrachten die Ausbildung von Lehrlingen als ein *soziales Engagement*.

Die Suche nach dem geeigneten Lehrling

Auf der Suche nach einem Lehrling müssen die Lehrstellenanbieter meist nichts unternehmen. Sie können abwarten, bis sich die *Jugendlichen von sich aus melden*. Viele Betriebe schreiben ihre Lehrstellen deshalb gar nicht aus und nur gerade 54% aller Lehrbetriebe melden freie Lehrstellen immer beim Amt für Berufsbildung, damit diese im Lehrstellennachweis publiziert werden können. Dies erschwert die Suche für zahlreiche Jugendliche, dient doch vielen unter ihnen genau diese Plattform als Hauptinformationsquelle über den aktuellen Stand auf dem Lehrstellenmarkt.

Suchverhalten der Lehrbetriebe

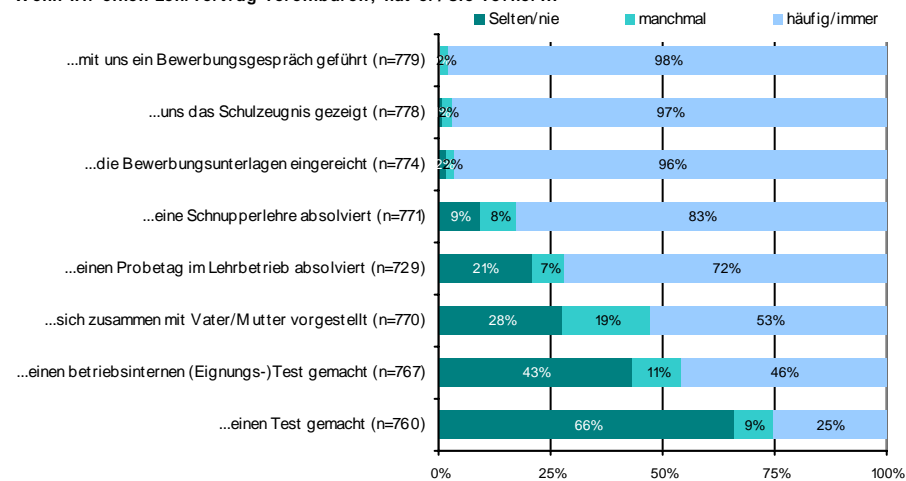
Wenn wir eine Lehrstelle besetzen möchten...



Die meisten Unternehmen richten sich nach wie vor nach dem klassischen Rekrutierungsmodell „Bewerbungsschreiben, Schulzeugnis, Bewerbungsgespräch“. Hinzu kommt aber noch die *Schnupperlehre*, welche in vier von fünf Betrieben verlangt wird, um den Jugendlichen besser kennen zu lernen und besser einschätzen zu können. Die Bedeutung der Schnupperlehre beim Rekrutierungsverfahren kann kaum genug betont werden. Diente sie dem Jugendlichen einst zur Erkundung einzelner Berufsfelder, so ist sie heute in erster Linie ein *Selektionsinstrument*, das sehr viele Betriebe für ihre eigenen Zwecke nutzen. Die Schnupperlehre gibt aus der Sicht der Betriebe Aufschluss über Kompetenzen und Eigenschaften der Bewerberin bzw. des Bewerbers.

Selektionsschritte vor Abschluss eines Lehrvertrags

Wenn wir einen Lehrvertrag vereinbaren, hat er/sie vorher...

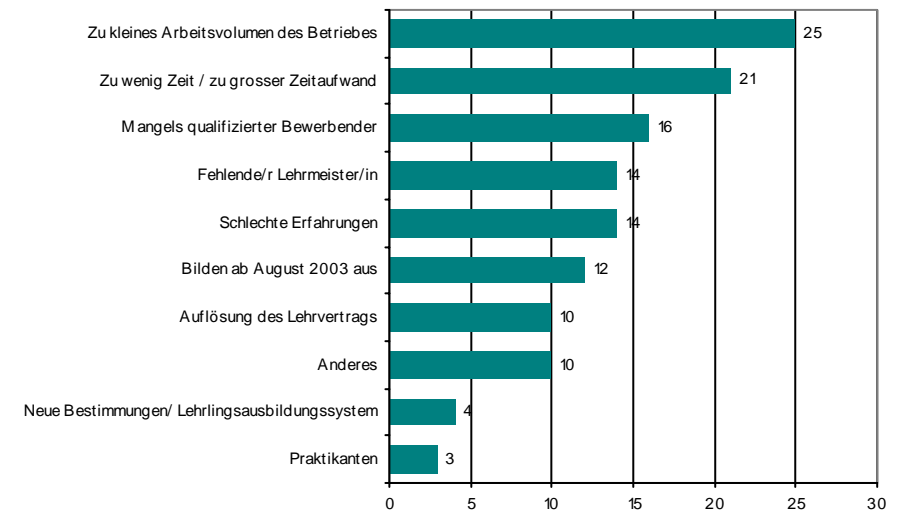


Gründe für Stellenabbrüche im ersten Lehrjahr

	Anzahl Nennungen	
Mangelnde Leistungen	33	16,2%
Falsche Berufswahl seitens des Lehrlings	29	14,2%
Schlechte schulische Leistungen	25	12,3%
Desinteresse	24	11,8%
Fehlende Disziplin	16	7,8%
Respektlosigkeit	16	7,8%
Unentschuldigte Absenzen	15	7,4%
Kündigung durch Lehrling	11	5,4%
Gesundheitsprobleme	10	4,9%
Zu unreif	6	2,9%
Familie / Uneinigkeit mit Eltern	5	2,5%
Vertrauensmissbrauch / Diebstahl	5	2,5%
Anderes	5	2,5%
Umwandlung in Anlehre	2	1,0%
Drogenkonsum	1	0,5%
Auflösung von Amtswegen	1	0,5%
Gesamt	204	100%

Schlechte Erfahrungen mit Jugendlichen sind mitunter ein Grund, weshalb Lehrbetriebe zum Zeitpunkt der Befragung bewusst keine Lehrlinge zur Ausbildung aufnehmen. Vornehmlich waren es aber die schlechte wirtschaftliche Lage sowie der grosse Zeitaufwand, welche die meisten Unternehmen daran hinderten, neue Lehrverträge abzuschliessen. Vor allem für Kleinbetriebe war dies der Hauptgrund zum Verzicht auf die Nachwuchsförderung. Insgesamt bildeten im Schuljahr 2002/03 14,4% der befragten Lehrbetriebe keine Jugendlichen aus.

Gründe, warum derzeit keine Lehrlinge ausgebildet werden



Schlüsselqualifikationen

Um einen bestimmten Beruf zu erlernen, sollten die Jugendlichen einige ausserschulische Qualifikationen mitbringen, die ihnen und dem Betrieb die Ausbildung erleichtern. Oft ist es schwierig, diesen Qualifikationen während der kurzen Bewerbungsphase auf die Spur zu kommen. Die Lehrlingsverantwortlichen wurden deshalb auch nicht gefragt, auf welche Eigenschaften sie besonders achtgeben, sondern welche sie für ihren Beruf als besonders wichtig definieren. Aus vierzehn dieser Schlüsselqualifikationen sollten die Ausbilderinnen und Ausbilder jene drei nennen, die sie von einem Lehrling schon zu Beginn der Lehre erwarten.

Die Resultate weisen auf einen Lehrling hin, der seine ihm auferlegten Arbeiten *interessiert* und *motiviert* angeht, sich *ins Team integrieren* lässt und *zuverlässig* ist. Diese Ergebnisse decken sich mit Feststellungen, die sich auch andernorts ergaben. So lässt sich Zuverlässigkeit unmöglich mit unentschuldigtem Absenzen vereinbaren. Dasselbe gilt für die Teamfähigkeit. Nur Jugendliche, die *gute Umgangsformen* haben und sich zu benehmen wissen, lassen sich in eine Belegschaft integrieren.

Rangfolge der Wichtigkeit einzelner Schlüsselqualifikationen

	Anzahl Nennungen
Zuverlässigkeit	456
Teamfähigkeit	430
Interesse	313
Motivation	284
Verantwortungsbewusstsein	209
Selbständigkeit	200
Belastbarkeit	163
Sorgfalt	135
Konzentrationsfähigkeit	103
Initiative	83
Einfühlungsvermögen in andere Menschen	79
Ausdauer	71
Zielstrebigkeit	54
Vorkenntnisse	10

Konflikte am Arbeitsplatz

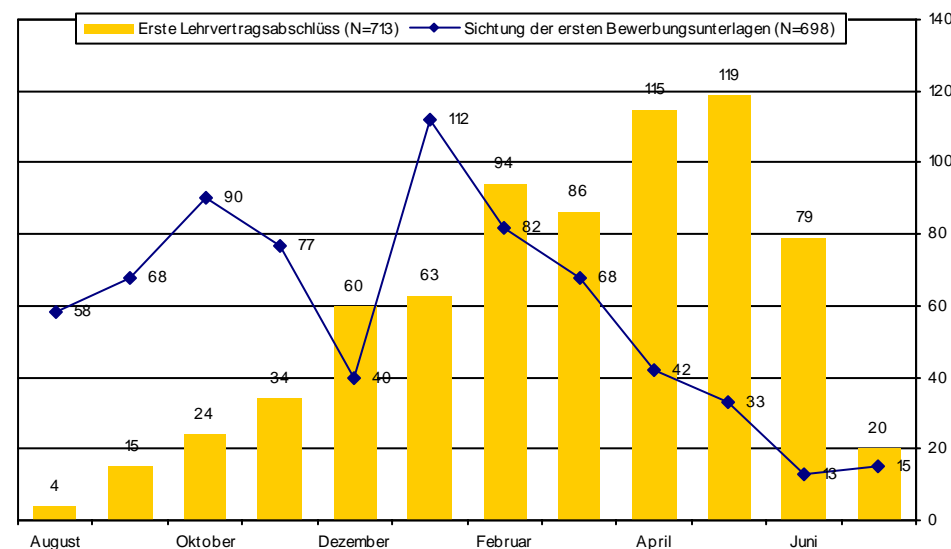
Trotz der aufwändigen Rekrutierungsverfahren mussten im Kanton Basel-Stadt im Schuljahr 2002/03 insgesamt 16,1% aller befragten Betriebe Lehrverträge mit Jugendlichen im Laufe des ersten Lehrjahres auflösen. Im Ganzen waren davon 266 Lehrlinge in 130 Betrieben betroffen. Die Gründe hierfür schreiben die Verantwortlichen zum einen der *mangelnden schulischen und beruflichen Leistung* sowie der ungenügenden Ernsthaftigkeit der Jugendlichen zu. Dazu zählen *Desinteresse*, *Respektlosigkeit*, *fehlende Disziplin*, *unentschuldigte Absenzen* etc. Zum andern kann auch eine *falsche Berufswahl* ausschlaggebend sein.

Für viele Betriebe (52,9%) ist der *Kontakt mit den Eltern* vor Lehrvertragsabschluss Bedingung. Bei einem solchen Treffen werden die gegenseitigen Erwartungen ausgetauscht. Zudem ermöglichen diese Begegnungen den Lehrbetrieben, einen weiteren Eindruck über die Bewerberinnen bzw. über den Bewerber und deren Umfeld zu gewinnen. Die Lehrstellenanbieter versuchen dadurch, die Unterstützung durch das Elternhaus abzuschätzen und hoffen, dass dieses mithilfe, Krisen während der Lehre aufzufangen. Hinzu kommt, dass die Jugendlichen bei Vertragsabschluss noch nicht unterschiftsberechtigt sind.

Der Zeitpunkt des Lehrvertragsabschlusses

Die Unterzeichnung von Lehrverträgen richtet sich nur ansatzweise nach Jahreszeiten. Sie werden das *ganze Jahr* hindurch abgeschlossen. Ein Grossteil aller Unternehmen beginnt mit der Sichtung der ersten Bewerbungen im Oktober. Viele Betriebe nehmen diese Arbeit auch erst in der ersten Jahreshälfte auf. Entsprechend dem Zeitpunkt der ersten Sichtung der Bewerbungsunterlagen verschieben sich die meisten Lehrvertragsabschlüsse ins Frühjahr. April und Mai sind dabei die Spitzenmonate. Allerdings werden auch schon im März und im Februar Verträge unterschrieben. Vor allem grosse Betriebe mit mehr als 250 Angestellten beginnen oft schon im August und im September mit der Sichtung der Bewerbungsunterlagen und schliessen häufig noch im laufenden Kalenderjahr ihre Verträge mit den Jugendlichen ab.

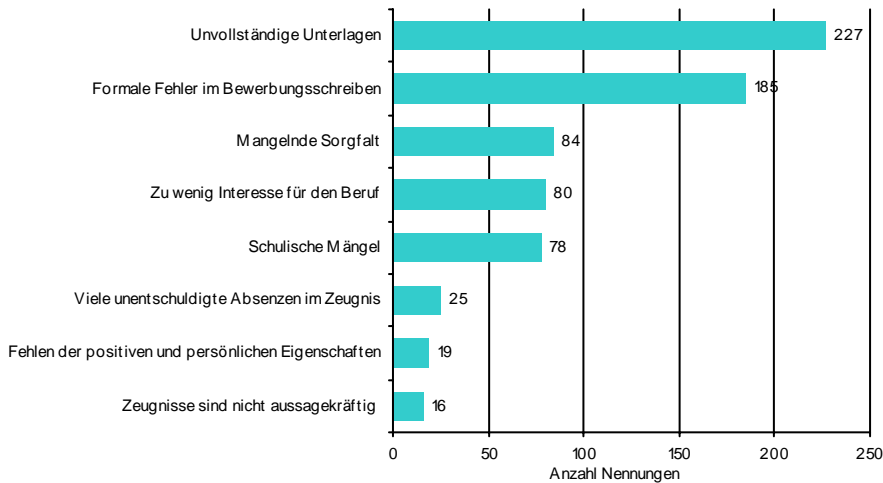
Sichtung der ersten Bewerbungsschreiben und Zeitpunkt der Lehrvertragsabschlüsse



Das Bewerbungsschreiben

Das Bewerbungsschreiben ist für die meisten Betriebe eine erste «Visitenkarte» der Jugendlichen und entscheidet darüber, ob das Dossier weiterbearbeitet werden soll. Diese Hürde wird von den Jugendlichen oft unterschätzt. So schicken sie nicht selten Bewerbungen ab, die unvollständig sind, mangelnde Deutschkenntnisse ausweisen und formal den Anforderungen nicht entsprechen.

Mängel in den Bewerbungsunterlagen (Anzahl Nennungen)



Die Selektion

Zu Beginn des gesamten Bewerbungsverfahrens sind vor allem *schulische Leistungsnachweise* von Bedeutung. Eine Übersicht über die Wichtigkeit der darin gemachten Angaben verdeutlicht, dass es insbesondere die *unentschuldigsten Absenzen* sind, welche die Vorselektion der eingehenden Bewerbungen massgeblich beeinflussen. Der durchschnittliche Wert aller Nennungen in dieser Rubrik ist so hoch, dass davon ausgegangen werden muss, dass eine grosse Zahl unentschuldigter Absenzen im Zeugnis der Volksschule die Aussicht, für eine Lehrstelle in die engere Wahl zu kommen, fast gänzlich verunmöglichen. Für die Lehrmeister ist die Beachtung dieses Punktes deshalb so wichtig, weil er Auskunft über die *Zuverlässigkeit* und den *Charakter des Jugendlichen und des Elternhauses* gibt. Nachfolgend genannt wurden die *Zeugnisnoten* sowie deren *Entwicklung in den letzten Jahren*, die *entschuldigsten Absenzen* und der *besuchte Schultyp*. Schulabschlussprüfungen und -arbeiten spielen eine untergeordnete Rolle. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass die Ergebnisse dieser Tests zum Zeitpunkt der Lehrlingsrekrutierung in den meisten Fällen noch gar nicht vorliegen und von den Lehrstellenanbietern somit nicht eingesehen werden können. Ihre Wichtigkeit ist wie die Noten zurückliegender Zeugnisse eher sekundär.

Genügt das Bewerbungsdossier den Ansprüchen des Betriebes, hat der Jugendliche die erste Hürde der Selektion gemeistert. Danach lassen sich die Lehrmeister vom *persönlichen Eindruck* leiten, den die Bewerberin bzw. der Bewerber hinterlässt. Die Hauptinformationsquelle ist demnach der Jugendliche selbst. Seine individuellen Eigenschaften stehen im Zentrum des gesamten Rekrutierungsprozesses. Vor allem während der meist eine Woche dauernden *Schnupperlehre* bildet sich der Lehrmeister einen *allgemeinen Eindruck* des Lehrlings, der ihn bei der Wahl für einen Jugendlichen massgeblich leitet.

Bedeutung der Informationsquelle

