

# **TRANSITION**

Zur Qualifikation und Rekrutierung  
von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt

schlussbericht;  
martin schmid, marco storni  
**ecce** gemeinschaft für sozialforschung  
zähringerstr. 18  
4057 basel

mai 2004

# **Inhaltsverzeichnis**

<b>1 Einleitung</b>	<b>5</b>
1.1 Fragestellung und Ziel	5
1.2 Methode	6
1.2.1 Auswahl der Berufsgruppen	7
1.2.2 Aufbau des Fragebogens	9
1.2.3 Ziehung der Stichprobe	9
1.2.4 Die Feldphase	11
1.2.5 Die qualitativen Interviews	13
1.2.6 Der Datensatz zur tatsächlichen schulischen Vorbildung der Jugendlichen	13
<b>2 Struktur und Grösse der befragten Lehrbetriebe im Kanton Basel-Stadt</b>	<b>14</b>
<b>3 Von der Bewerbung bis zum Lehrvertrag</b>	<b>18</b>
3.1 Vorgehen beim Suchen eines Lehrlings	18
3.2 Bewerbungsverfahren	21
3.3 Die Rekrutierungsphase	24
3.4 Offene Lehrstellen und Konflikte am Arbeitsplatz	26
<b>4 Das Auswahlverfahren</b>	<b>29</b>
4.1 Die Informationsquellen der Lehrbetriebe	29
4.1.1 Schulische Leistungsnachweise	29
4.1.2 Ausschulische Leistungsnachweise	31
4.1.3 Eignungstests als Leistungsnachweise	32
4.1.4 Persönlicher Eindruck	33
4.1.5 Die Informationsquellen im Vergleich	35
4.2 Das Profil des künftigen Lehrlings	38
4.2.1 Persönliche Eigenschaften	38
4.2.2 Allgemeine Schlüsselqualifikationen	39
4.3 Die Interessen des Betriebes	40
4.3.1 Betriebsinterne Aspekte	41
4.3.2 Ausserbetriebliche Aspekte	42
<b>5 Die Qualifikationsanforderungen an die künftigen Lehrlinge</b>	<b>43</b>
5.1 Einschätzung der schulischen Vorbildung	43
5.1.1 Deutsch- und Mathematikkenntnisse	43
5.1.2 Lehrkräfte	45
5.1.3 Brückenangebote	47
5.2 Einschätzung der Berufswahl	49
5.2.1 Information über die verschiedenen Berufslehren	49
5.2.2 Die Berufswahl der Jugendlichen	50

5.3	Einschätzung der Arbeitshaltung	52
5.4	Schulische Vorbildung und Lehrstellenchancen	53
<b>6</b>	<b>Tatsächliche Vorbildung der Lehrlinge</b>	<b>56</b>
6.1	Allgemeine Gewerbeschule Basel-Stadt	56
6.1.1	Verhältnis zwischen Anforderungsprofil und Vorbildung	58
6.2	Die Handelsschule Basel-Stadt	60
6.2.1	Verhältnis zwischen Ausbildung und Vorbildung	61
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	<b>63</b>
<b>8</b>	<b>Berufsspezifische Auswertungen</b>	<b>68</b>
<b>9</b>	<b>Anhang</b>	<b>117</b>
9.1	Tabellenverzeichnis	117
9.2	Abbildungsverzeichnis	117
9.3	Berufsverzeichnis	118
9.4	InterviewpartnerInnen	119
9.5	Mitglieder der Begleitgruppe	119
9.6	Bibliographie	119

## **Danksagung**

Die vorliegende Untersuchung wäre nicht möglich gewesen ohne die grosszügige finanzielle Unterstützung der Stiftung Arbeitslosenunterstützung der Arbeitslosen-Versicherungskasse Basler Chemischer Betriebe (ALU). Ihr sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Ferner möchten wir der Begleitgruppe danken, die dem Forschungsprojekt unterstützend zur Seite stand und mit kritischen Anmerkungen neue Impulse setzte: Miriam Schmidli (Erziehungsdepartement Basel-Stadt), Agathe Mai (Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Stadt), Rolf Alt (Allgemeine Gewerbeschule AGS Basel Stadt), Balz Zimmermann (Weiterbildungsschule mit Schwerpunkt Laufbahnberatung), Rolf Knechtli (Geschäftsführer Aprendas – Lehrlingsverbund Basel-Stadt), Rolf Baumgartner (Gewerbeverband Basel-Stadt) sowie Marcus Cottati (Sekretär der Stiftung ALU) waren stets kompetente Ansprechpersonen. Dank gebührt auch dem Erziehungsdepartement Basel-Stadt, unter dessen Patronat das gesamte Forschungsprojekt durchgeführt werden konnte. Zudem hat es den Druck und den Versand der Fragebögen finanziert. Ganz herzlich danken möchten wir auch Thomas Kistler (Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Stadt), der die Adressen für die Stichprobenziehung aufbereitet hat. Gedankt sei auch Daniele Agnolazza (Erziehungsdepartement Basel-Stadt), der die Daten der derzeitigen Lehrlinge im Stadtkanton bearbeitet und uns zur Verfügung gestellt hat. Bedanken wollen wir uns auch bei Benedikt Jungo von der Handelsschule Basel-Stadt für die Daten der Lehrlinge der kaufmännischen Schule. Ein Dank gebührt auch dem Basler Volkswirtschaftsbund sowie der Handelskammer, welche die Forschung wohlwollend mitgetragen und durch ihre Unterstützung den Rücklauf der Fragebögen positiv beeinflusst haben. Und letztlich sei auch all den Personen gedankt, die sich an der schriftlichen Umfrage beteiligt oder sich gar für ein mündliches Interview zur Verfügung gestellt haben.

# **1 Einleitung**

## **1.1 Fragestellung und Ziel**

Der vorliegende Bericht widmet sich der Schnittstelle Schule–Berufsleben. Er untersucht die Rekrutierungs- und Selektionsverfahren der Lehrstellenanbieter und gibt Auskunft darüber, welche individuellen Eigenschaften und Schlüsselqualifikationen und welche Schulabschlüsse ein Jugendlicher mitbringen muss, um auf dem Lehrstellenmarkt bestehen zu können. Diese Fragen sind vor allem deshalb von grosser Bedeutung, da nur gerade noch 15% aller Schülerinnen und Schüler des Kantons Basel-Stadt direkt von der Schule in eine nachobligatorische berufliche Ausbildung eintreten. Über 50% beginnen ein Brückenangebot, dessen Lehrkräfte den Heranwachsenden bei der Suche nach einer Lehrstelle behilflich sind. Offenbar stellt der Übergang vom geordneten Schulalltag ins Berufsleben für viele Jugendliche eine Herausforderung dar, der sie alleine nicht gewachsen sind.

Die nachfolgenden Ergebnisse verstehen sich als Beitrag, einen repräsentativen Einblick in den heiklen Übergang von der Schule in die Berufslehre zu ermöglichen, um dadurch den Übergang für alle Beteiligten transparenter und für die Jugendlichen einfacher zu gestalten. Im Einzelnen soll auf folgende Fragen detailliert eingegangen werden:

1. Mit welchen Mitteln werden Lehrlinge gesucht und gefunden?
2. Wie informieren sich die Lehrbetriebe über die Bewerberinnen und Bewerber?
3. Zu welcher Zeit werden die Bewerbungsunterlagen gesichtet und worauf achten sich die Lehrstellenanbieter dabei besonders?
4. Welches Selektionsverfahren wird von den einzelnen Betrieben angewandt, um den geeigneten Lehrling zu rekrutieren?
5. Was geschieht alles von der ersten Kontaktaufnahme bis hin zum Abschluss eines Lehrvertrages?
6. Welche Qualifikationen (Schule) und Fähigkeiten (individuelle Neigungen) brauchen die Jugendlichen auf dem Lehrstellenmarkt, um eine bestimmte Lehrstelle zu erhalten?
7. Wie beurteilen die Lehrstellenanbieter die Berufswahl und die Schulbildung der Jugendlichen?
8. Welche Eigenschaften besitzen die derzeit beschäftigten Lehrlinge?

Als Grundlage der Datenerhebung diente ein schriftlicher Fragebogen, der an Lehrlingsverantwortliche ausgewählter Betriebe versandt wurde. Die Resultate widerspiegeln also die subjektive Einschätzung der Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben.

Die Ziele der Forschung bestehen in erster Linie darin, einen Beitrag zum bis anhin noch kaum erforschten Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu leisten. Es fehlen insbesondere konkrete regionale Untersuchungen. Dabei ist die Problematik höchst aktuell, geht es doch darum,

den Übertritt in den Arbeitsmarkt für die Jugendlichen möglichst reibungslos zu gestalten und der Jugendarbeitslosigkeit vorzubeugen<sup>1</sup>. Folgende Ziele werden zusätzlich angestrebt:

Die Resultate der vorliegenden Untersuchung geben Auskunft darüber, wie sich die Jugendlichen besser für die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt rüsten können. Dem individuellen Handlungsspielraum sowie der Rolle der Schule kommt dabei grosse Bedeutung zu. Für die Jugendlichen erleichtern fundierte Kenntnisse über die Kriterien des Übertrittes den Umgang mit dem Lehrstellenmarkt.

Bei der Lehrstellenwahl spielt das familiäre Umfeld eine wichtige Rolle. Mit den gewonnenen Informationen kann es die Jugendlichen in der Lehrstellensuche besser unterstützen.

Die WBS befindet sich zurzeit in einer Umstrukturierungsphase. Das neue Modell, welches voraussichtlich im Sommer 2004 in Kraft treten wird, sieht zwei unterschiedliche Leistungsziege vor. Die Resultate der Studie können dazu genutzt werden, die Reform entsprechend den Bedürfnissen der Wirtschaft anzupassen.

Die Jugendlichen sollen in der Schule gezielt auf die Berufslaufbahn sowie die Lehrstellensuche vorbereitet werden können. Der Forschung kann entnommen werden, in welchen Bereichen Reformen angebracht sind. Beispielsweise soll geklärt werden, inwiefern Schnupperlehren als mögliches Instrument zur Laufbahnplanung nutzbar sind.

Schliesslich geht es auch darum, dass die öffentliche Hand gezielte Massnahmen zur Integration von Jugendlichen ohne Lehrstellen treffen kann.

Der vorliegende Bericht ist in zwei Hauptteile gegliedert. Im *ersten Teil* werden alle Berufe gemeinsam ausgewertet. Es handelt sich also um Ergebnisse, die allgemeingültigen Charakter haben und je nach Beruf erheblichen Schwankungen unterworfen sein können. Deshalb wurden im *zweiten Teil* der Forschung die Berufe einzeln ausgewertet. Die Ergebnisse geben so einen Überblick über 25 Berufe und die einzelnen Selektionsmassnahmen, die von den jeweiligen Lehrlingsverantwortlichen getroffen werden.

Die Untersuchung wurde im Sommer 2003 durchgeführt. Sie beschränkt sich auf Lehrbetriebe im Kanton Basel-Stadt.

## 1.2 **Methode**

Grundlage für den vorliegenden Bericht ist eine schriftliche Datenerhebung, die bei Lehrstellenverantwortlichen ausgewählter Berufsgruppen in basel-städtischen Betrieben im Sommer 2003 durchgeführt wurde. Untersucht wurden mit Hilfe eines Fragebogens Einstellungen und Einschätzungen, die bei der Selektion und Rekrutierung von Lehrlingen relevant sind. Bei den

---

<sup>1</sup> 2002 fassten 58% der Schweizer Jugendlichen nach Ende der obligatorischen Schule eine Berufslehre ins Auge. Das Bundesamt für Berufsbildung rechnete für das Jahr 2002 mit insgesamt 69'500 abgeschlossenen Lehrverträgen. Laut Lehrstellenbarometer 2003 hatten im April 2002 70% der an einer Berufslehre interessierten Schweizer Jugendlichen einen Lehrvertrag oder waren im Besitz einer mündlichen Zusage. Bei den ausländischen Jugendlichen waren es nur 44%. In Bezug auf die Ausbildungswünschen bestanden dagegen keine Unterschiede.

meisten Fragen handelte es sich um geschlossene Fragen, bei denen eine Einschätzung auf einer Zustimmungsskala abgegeben werden konnte. Nur wenige Fragen waren offen gestellt, so dass die Lehrlingsverantwortlichen ohne vorgegebene Kategorisierungen Stellung beziehen mussten. Nebst der schriftlichen Befragung wurden mit einigen Lehrlingsverantwortlichen Leitfadeninterviews durchgeführt.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgte primär deskriptiv. Für einige Variablen wurden Korrelationen errechnet und Signifikanztests durchgeführt. Als Korrelationskoeffizient kam der Spearman-Rho zur Anwendung. Weitere statistische Verfahren wurden mit dem t-Test und einer einfaktoriellen ANOVA<sup>2</sup> angestellt.

Die Forschung wurde von einer Begleitgruppe<sup>3</sup> während des gesamten Prozesses begleitet.

### 1.2.1 Auswahl der Berufsgruppen

Bei der Datenerhebung wurde ein Querschnittsdesign verwendet; d.h. die Einschätzungen und Einstellungen zur Selektion und Qualifikation wurden mit Hilfe einer Stichprobe von Lehrlingsverantwortlichen bestimmter Berufe erhoben. Im Kanton Basel-Stadt werden insgesamt Berufslehren in nahezu 200 verschiedenen Berufen angeboten. Die Zahl der Lehrlinge schwankt aber je nach Berufstyp erheblich und reicht von einem einzigen abgeschlossenen Lehrvertrag im Jahr 2002 bis hin zu über 1000 Lehrvertragsabschlüssen.<sup>4</sup> Für das vorliegende Forschungsprojekt galt es zunächst, eine sinnvolle Auswahl aus dieser grossen Zahl von Berufen zu treffen. Ausschlaggebend für eine Berücksichtigung war der Gesamtbestand der Lehrverträge, welche im Jahr 2002 in der betreffenden Berufsart vorlagen. Lag diese Zahl bei über 50 Lehrverträgen, wurde die Ausbildung in die Forschung aufgenommen. War der Gesamtbestand innerhalb eines Berufes kleiner als 50 Lehrverträge, wurde versucht, den Beruf mit einer verwandten Berufsart zusammenzulegen. Dies konnte aber nur dann realisiert werden, wenn die Ausbildungszeit sowie der erforderliche Schulabschluss identisch waren. Als Grundlage für dieses Auswahlverfahren diente die Lehrlingsstatistik 2002 des Bundesamtes für Statistik, in welcher alle Lehrstellen nach BIGA-Code, Berufsart, Fachrichtung und der genauen Zahl der Lehrlinge ausgewiesen werden.

Insgesamt konnten durch dieses Vorgehen folgende 25 Berufe und Berufsgruppen in das Forschungsprojekt integriert werden:

---

<sup>2</sup> Analysis of variance

<sup>3</sup> Die Begleitgruppe bestand aus einer Person des Erziehungsdepartements, einer Vertreterin des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung, einem Vertreter der Gewerbeschule, einem Lehrer der Weiterbildungsschule mit Schwerpunkt Laufbahnberatung, aus dem Geschäftsführer von Arentas, einer Person des Gewerbeverbandes sowie dem Sekretär der Stiftung ALU (Stiftung Arbeitslosenunterstützung der Arbeitslosen-Versicherungskasse Basler Chemischer Betriebe).

<sup>4</sup> Besonders beliebt sind die kaufmännischen Ausbildungen. Wenige Lehrlinge dagegen haben kleine Berufsgruppen wie die Musikinstrumentenbauer, die Papierherstellung, künstlerische Berufe etc.

Tabelle 1: Anzahl Lehrverträge (2002) in den ausgewählten Berufsgruppen

Beruf, Berufsgruppe <sup>5</sup>	Gesamtbestand Lehrverträge (Ende 2002)		
	Frauen	Männer	Gesamt
Automatikerin/Automatiker, Elektronikerin/Elektroniker	1	79	80
Automechanikerin/Automechaniker (leichte und schwere Motorwagen)	2	94	96
Bäckerin/Bäcker, Konditorin/Konditor	30	19	49
Büroassistentin/Büroassistent	56	42	98
Chemie-, Biologielaborantin/Chemie-, Biologielaborant	61	93	154
Chemikantin/Chemikant	5	133	138
Coiffeuse/Coiffeur, Kosmetikerin/Kosmetiker	169	16	185
Dentalassistentin/Dentalassistent, Medizinische Praxis-, Tiermed. Praxisassistentin/Medizinischer Praxis-, Tiermed. Praxisassistent	125	2	127
Detailhandelsangestellte/Detailhandelsangestellter	109	87	196
Elektromonteurin/Elektromonteur	0	246	246
Gastronomie-, Hotelfach-, Servicefachangestellte/Gastronomie-, Hotelfach-, Servicefachangestellter	52	18	70
Hochbau-, Bau-, Elektro-, Innenausbauzeichnerin/Hochbau-, Bau-, Elektro-, Innenausbauzeichner, Haustechnikplanerin/Haustechnikplaner	53	123	176
Informatikerin/Informatiker	38	176	214
Kauffrau/Kaufmann (mit Basisbildung)	?	?	?
Kauffrau/Kaufmann (mit erweiterter Grundausbildung)	627	432	1059
Kleinkinderzieherin/Kleinkinderzieher	116	9	125
Köchin/Koch	35	101	136
(Landschafts-)Gärtnerin/(Landschafts-)Gärtner, Baumschulistin/Baumschulist, Forstwartin/Forstwartz	20	31	51
Malerin/Maler	10	49	59
Maurerin/Maurer, Dachdeckerin/Dachdecker, Gipserin/Gipser, Isolierspenglerin/ Isolierspengler, Platten-, Parkett-, Bodenlegerin/Platten-, Parkett-, Bodenleger, Strassenbauerin/Strassenbauer	0	82	82
Pharma-Assistentin/Pharma-Assistent	85	1	86
Polymechanikerin/Polymechaniker	7	172	179
Schreinerin/Schreiner	12	67	79
Spenglerin/Spengler, Sanitär-, Heizungs-, Kältemonteurin/Sanitär-, Heizungs-, Kältemonteur, Spengler-Sanitärinstallateurin/Spengler-Sanitärinstallateur	1	105	106
Verkäuferin/Verkäufer	191	64	255

Für einige Berufe mussten zusätzliche Abklärungen im Amt für Berufsbildung und Berufsberatung eingeholt werden. Dies betraf in erster Linie die Polymechaniker sowie die Automatiker. Für Verwirrung sorgten insbesondere die zwei unterschiedlichen Ausbildungsniveaus. Es zeigte sich aber, dass diese bei der Selektion noch keine Rolle spielen und sich die Lehrlinge erst während der Lehre für einen bestimmten Zug entscheiden. Anders hingegen war die Situation bei der kaufmännischen Ausbildung. Diese wurde nach einer mehrjährigen Pilotphase im Sommer 2003 in zwei Leistungszüge unterteilt. Der Lehrmeister musste bei der Selektion aber bereits wissen, ob er einen Kaufmann bzw. eine Kauffrau mit einer Basis- oder einer erweiterten Grundausbildung anstellen wollte. Entsprechend unterschiedlich waren auch die Selektionskriterien. Ähnlich verhält es sich mit der Bürolehre. Diese wurde per Sommer 2003 abgeschafft

---

<sup>5</sup> Die aufgeführten Berufe werden in dieser Tabelle mit den selben Bezeichnungen wiedergegeben, wie sie im Fragebogen aufgelistet waren. Im weiteren Verlauf dieses Berichts wird aber auf diese ausführlichen Berufsbezeichnungen verzichtet. Stattdessen wird ein Oberbegriff gewählt, der allen Berufen in gleicher Masse entspricht. Auf die weibliche Form wird der Einfachheit halber verzichtet. Selbstverständlich ist sie aber in der männlichen enthalten.

und in eine Lehre als Büroassistentin bzw. als Büroassistent (kaufmännische Grundbildung A-Profil) umfunktioniert.

Um während der Umfrage zu gewährleisten, dass in den Fragebögen nicht plötzlich andere Berufe auftauchen als die ausgewählten, mussten die Lehrstellenanbieter ankreuzen, für welchen Beruf bzw. für welche Berufsgruppe sie den Fragebogen ausfüllen. Dieses Vorgehen war besonders für grosse Betriebe sinnvoll, da dort oft mehrere Lehrstellen in unterschiedlichen Berufen angeboten werden.

### **1.2.2 Aufbau des Fragebogens**

Der Fragebogen umfasste folgende drei Bereiche:

#### *1. Angaben zum Lehrbetrieb*

Der erste Frageblock fragte nach der Grösse des Betriebes in Bezug auf die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ferner beinhaltete dieses Kapitel Fragen nach der Zahl der Bewerbungen und nach der Zahl der Lehrstellen, die nicht besetzt werden konnten oder aufgelöst werden mussten.

#### *2. Einschätzung der schulischen Vorbildung*

Der zweite Teil des Fragebogens widmete sich der Einschätzung zur schulischen Vorbildung, der Berufsvorbereitung sowie dem Engagement der Jugendlichen. Dabei sollten die Ausbildnerinnen und Ausbildner vorgefertigte Aussagen bewerten und ihre Meinung in einer fünfstufigen Skala von «trifft völlig zu» bis «trifft gar nicht zu» kundtun.

#### *3. Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen und Lehrtöchtern*

Dieser Fragenkomplex war der längste und umfasste mehr als die Hälfte aller Fragen. Zwei Fragen bezogen sich auf den Zeitpunkt der ersten Sichtung der Bewerbungen sowie auf den Zeitpunkt der Lehrstellenvertragsabschlüsse. Hier waren die Monatsnamen einzufügen. Für die restlichen Fragen stand wiederum eine Werteskala von eins bis fünf zur Verfügung. Gefragt wurde nach der Art und Weise der Suche nach Lehrlingen, nach dem Ablauf des Selektionsverfahrens, nach der erwünschten schulischen Vorbildung, nach der Wichtigkeit der schulischen Leistungen, nach den Strukturdaten und den Schlüsselkompetenzen der zukünftigen Lehrlinge sowie nach betriebsinternen und ausserbetrieblichen Kriterien, welche die Wahl der Jugendlichen beeinflussen könnten.

### **1.2.3 Ziehung der Stichprobe**

Das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung führt eine Adresskartei mit allen Ausbildungsvorantwortlichen im Kanton Basel-Stadt. Davon bildeten im Sommer 2003 nach Schätzung des zuständigen Sachbearbeiters rund 80% Lehrlinge aus. Ob ein Lehrbetrieb derzeit Lehrlinge unter Vertrag hatte, war weniger entscheidend. Ausschlaggebend waren vielmehr die Fähigkeit und die Erfahrung der einzelnen Betriebe, Lehrlinge ausbilden zu können. Für die Ziehung der Stichprobe, die auf Grundlage der ausgewählten Berufe erfolgte, fand deshalb keine Selektion in Bezug auf ein effektiv vorhandenes Lehrlingsanstellungsverhältnis statt. Da einige Betriebe

aber mehr als einen Lehrling in einem Beruf ausbilden, verringerte sich die Stichprobengrösse. Einzelne Berufsgruppen (z.B. Gärtner) waren davon besonders betroffen. In 10 Berufen rutschte die Gesamtmenge der zu befragenden Personen unter 50 Lehrbetriebe. Trotzdem wurden sie aber in der Stichprobe belassen. Dafür waren folgende Gründe ausschlaggebend:

- Berufe wie Automechaniker, Polymechaniker und Kleinkinderzieher sind bei den Jugendlichen sehr beliebt. Eine Berücksichtigung dieser Ausbildungen drängt sich daher aus dem Interesse auf, Informationsmaterial für Jugendliche bereitzustellen.
- Da in den letzten fünf Jahren in einzelnen Berufen ein Rückgang an Lehrstellen zu beobachten war (Gartenbau, Elektromonteur, Automatiker, Gastgewerbe), ist das Qualifikationsprofil in diesen Ausbildungen von besonderem Interesse.
- Zwei Berufe (Chemikant, Laborant) kommen aufgrund der Firmenstruktur im Kanton Basel-Stadt nur in drei bis vier Grossbetrieben vor. Da diese Lehrbetriebe aber sehr viele Lehrlinge ausbilden, wurden diese Ausbildungen trotzdem mitberücksichtigt.

Für 15 Berufe konnten genügend Adressen zusammengestellt werden. Bei den Kaufleuten und im Verkauf gab es sogar zu viele Anschriften. Deshalb wurden die Adressen zunächst von Hand durchgesehen, um Firmen, die bereits bei anderen Berufen berücksichtigt wurden, zu streichen. Dies war z. B. bei den Elektroinstallationsgeschäften der Fall, die zusätzlich auch Lehrstellen im KV-Bereich anbieten. Des weiteren wurde auch darauf geachtet, dass von grossen Betrieben nur eine Filiale einen Fragebogen erhielt. Mit den restlichen Adressen wurde eine Zufallsstichprobe vorgenommen.

Durch dieses nach Berufen geschichtete Verfahren konnten 1545 Ausbildungsverantwortliche für eine Befragung ausgewählt werden. Bei der Zusammenstellung der Adressen wurden dann nochmals doppelte Nennungen, die sich vor allem im Detailhandel und im Verkauf sowie im Gastgewerbe und bei den Köchen ergaben, aus der Stichprobe entfernt. Somit blieben für die Befragung noch 1478 Adressen. Sechs Betriebe verlangten telefonisch zusätzliche Fragebögen, so dass sich die Stichprobe auf 1484 erhöhte.

Tabelle 2: Stichprobengrösse nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Anzahl Adressen
Automatik, Elektronik	12
Automechaniker	27
Bau	50
Büroangestellter	79
Chemikant	4
Detailhandelsangestellter	125
Elektromonteur	41
Gastgewerbe	36
Gärtner	15
Praxisassistent	115
Spengler/Sanitärmonteur	57
Schreiner	36
Informatiker	87
Kaufmann gesamt	168
Kleinkinderzieher	41
Koch	83
Coiffeur	101
Chemie-, Biologielaboranten	15
Maler	47
Bäcker/Konditor	21
Pharma-Assistent	58
Polymechaniker	17
Verkauf	124
Zeichner	119
gesamt	1478

#### 1.2.4 Die Feldphase

Anfang Juni 2003 begann die schriftliche Befragung. Um den Rücklauf administrativ kontrollieren zu können, wurden die Fragebogen mit Nummern versehen, so dass eine Zuordnung zu den jeweiligen Adressen möglich war. All jene Betriebe, die nach einer Frist von zwei Wochen noch nicht geantwortet hatten, konnten so problemlos eruiert werden.

Am 19. Juni 2003 lief der Einsendeschluss ab. Rund 460 ausgefüllte Fragebogen fanden den Weg zurück. Dies entspricht einer Ausschöpfung von 31%. Um noch mehr Fragebögen zurückzuerhalten, setzte am 23. Juni das Mahnverfahren ein. Berufsgruppen, von denen nur wenige Adressen von Lehrstellenanbieter zur Verfügung standen, wurden telefonisch angefragt, ob sie nicht bereit wären, ihren Fragebogen doch noch ausgefüllt zurückzuschicken. Alle andern Betriebe erhielten ein Erinnerungsschreiben, welches nochmals auf die Wichtigkeit der Forschung hinwies.

Mitte Juli war Einsendeschluss für die zweite Erhebungswelle. Bis Ende Juli trafen aber immer wieder vereinzelte Fragebögen ein, die ebenfalls noch berücksichtigt werden konnten. Insgesamt retournierten 807 angeschriebene Lehrstellenanbieter einen ausgefüllten Fragebogen, was einem Anteil von 54,4% entspricht. Zieht man von der Grundgesamtheit noch jene Fragebögen ab, die nicht zustellbar waren, erhöht sich die Ausschöpfung gar auf 56,7%.

Tabelle 3: Rücklaufquote

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

Ein sehr magerer Rücklauf ist einzig bei den Büroangestellten festzustellen. Dies hängt vermutlich mit der Umstellung der Bürolehre zusammen, die auf August 2003 im Zuge der KV-Reform nicht mehr unter diesem Namen angeboten wurde. Etwas höher, aber im Vergleich zu andern Berufsgruppen immer noch tief, sind die Rücklaufquoten aus dem Gastgewerbe (27,8%) sowie aus dem Detailhandel (28,8%) ausgefallen.

Tabelle 4: Rücklaufquote nach Berufsgruppen

	Stichprobe	Antworten	Prozent
Automatiker, Elektroniker	12	11	91,7%
Automechaniker	27	12	44,4%
Bau	50	27	54,0%
Büroangestellter	79	12	15,2%
Chemikant	4	2	50,0%
Detailhandel	125	36	28,8%
Elektromonteur	41	27	65,9%
Gafo, Hofa, Sefa	36	10	27,8%
Garten und Forst	15	5	33,3%
Heilbehandlung	115	77	67,0%
Heizung, Spengler	57	30	52,6%
Holz	36	17	47,2%
Informatiker	87	42	48,3%
Kaufleute	168	114	67,9%
keine Angabe		12	
Kleinkinderzieher	41	28	68,3%
Koch	83	51	61,4%
Körperpflege	101	59	58,4%
Laboranten	15	9	60,0%
Maler	47	28	59,6%
Nahrungsmittel	21	9	42,9%
Pharma-Assistent	58	35	60,3%
Polymechaniker	17	8	47,1%
Verkauf	124	67	54,0%
Zeichner	119	79	66,4%
gesamt	1478	807	54,4%

### **1.2.5 Die qualitativen Interviews**

Nach Abschluss der schriftlichen Befragung zeigte sich, dass die Rücklaufquote bei einigen Berufen für eine statistische Auswertung zu gering ausfiel. Da es sich aber um Berufe handelte, die sehr viele Jugendliche ausbilden, wurden diese einer vertieften Analyse unterzogen. Mit insgesamt 9 Lehrstellenverantwortlichen<sup>6</sup> wurden Gespräche durchgeführt, um das Rekrutierungs- und Selektionsverfahren genauer bestimmen zu können. Dabei handelte es sich um ein halbstrukturiertes, leitfadengestütztes Interview, welches dem Interviewpartner innerhalb der Themenvorgabe möglichst freien Raum liess. Der Interviewer hatte aber, gestützt auf seinen Leitfaden, Fragen in der Erzählphase vorzubringen, ohne die Erzähllogik zu unterbrechen. Welche Fragen des Leitfadens zu welchem Zeitpunkt des Interviews gestellt wurden, musste der Situation angepasst werden.

Die Auswertung erfolgte nicht nach streng wissenschaftlichen Kriterien. Vielmehr dienten die Ergebnisse zur Ergänzung der schriftlichen Befragung und hatten somit vornehmlich additiven Charakter. Im vorliegenden Schlussbericht ist ihnen deshalb auch kein eigenes Kapitel gewidmet. Die Resultate fliessen dort ein, wo die schriftliche Befragung eine wichtige Lücke offen gelassen hat oder die Ergebnisse der schriftlichen und mündlichen Erhebung auffallend korrelieren.

### **1.2.6 Der Datensatz zur tatsächlichen schulischen Vorbildung der Jugendlichen**

Die schriftliche und mündliche Befragung gab Auskunft darüber, wie die einzelnen Betriebe ihre Lehrlinge auswählen und welcher Lehrling mit welcher schulischen Vorbildung besonders gute Voraussetzungen hat, in die engere Wahl zu gelangen. Ob diese Angaben aber auch tatsächlich mit der Wirklichkeit übereinstimmen, konnte mit dem Fragebogen nicht beantwortet werden. Auch blieb die Frage offen, ob sich im Laufe der letzten Jahre das Anforderungsniveau einzelner Berufe merklich verändert hat und darin vielleicht ein Grund liegen könnte, weshalb die Lehrstellensuche für viele Jugendliche zusehends schwieriger wird. Um Auskunft auf diese Fragen zu erhalten, konnte eine Datenbank des Erziehungsdepartements Basel-Stadt herangezogen werden. In dieser sind bis ins Jahr 1995 zurückliegend alle Jugendlichen, die in die Gewerbeschule eintreten, elektronisch erfasst. Für die vorliegende Studie mussten aber zuerst alle Jahrgänge durchgegangen und jene Berufe herausgesucht werden, die auch im Fragebogen berücksichtigt wurden. Nicht miteinbezogen werden konnten allerdings all jene Ausbildungen, welche an der Berufs- und Frauenfachschule gelehrt werden<sup>7</sup>. Die Qualität des Datensatzes war zu ungenau, so dass auf eine Auswertung verzichtet werden musste. Bei den Daten der gewerblich-industriellen Berufsschule (AGS) war vor allem die schulische Vorbildung von besonderem

---

<sup>6</sup> Folgende Berufe wurden nochmals mündlich befragt: Bäcker/Konditor, Automatiker, Chemikant, Verkauf und Detailhandel, das Gastgewerbe, Gärtner, Automechaniker, Schreiner und Polymechaniker.

<sup>7</sup> Dabei handelt es sich um Lehren zum Coiffeur, zum Detailhandelsangestellten, zum Verkäufer, zum Kleinkinderzieher und zum Pharma-Assistenten.

Interesse. Es zeigte sich allerdings, dass genau diese Kategorie nicht sehr einheitlich erfasst wurde. Deshalb mussten zuerst einzelne Vorbildungen zusammengefasst und in neue Gruppen transformiert werden, so dass die Einheiten der Zuordnung des Fragebogens entsprachen. Bei vielen schulischen Herkünften war dies allerdings nicht möglich, da insbesondere auswärtige Schultypen nirgends eingeordnet werden konnten. Deshalb fiel die Rubrik «anderes» jeweils sehr hoch aus. Außerdem konnte keine Unterteilung der beiden WBS-Züge vorgenommen werden. Vor 1999 wurde ferner bei der Erfassung der Daten kein Unterschied zwischen der kantonalen Zugehörigkeit gemacht. Die Bezeichnungen Real- und Sekundarschule wurden einheitlich für alle Kantone der Nordwestschweiz gebraucht. Hinzu kam die Schwierigkeit, dass nicht alle Lehrlinge, die eine Lehre in einem Basel-städtischen Betrieb absolvieren, die Gewerbeschule in Basel-Stadt besuchen. Einige gehen auch in Muttenz (BL) zur Schule. Dadurch weichen die Bestände der Lehrlingszahlen von der allgemeinen Statistik ab.

Um die schulische Herkunft der Lehrlinge der *kaufmännischen Berufe* bestimmen zu können, mussten die «Startblätter» untersucht werden, welche die Handelsschule Basel-Stadt jeweils beim Eintritt in diese Ausbildung ausfüllen lässt. Die Daten stehen bis ins Jahr 1997 zur Verfügung. Die Kategorisierung war wesentlich einheitlicher und verlangte zur Bestimmung der schulischen Vorbildung der KV-Lehrlinge keine zusätzlichen Aufwendungen.

## **2 Struktur und Grösse der befragten Lehrbetriebe im Kanton Basel-Stadt**

Der ausserordentlich hohe Rücklauf der Fragebögen sowie die Grösse des Datensatzes ermöglichen einen repräsentativen Überblick über die Lehrstellenbetriebe im Kanton Basel-Stadt. Dabei zeigt sich, dass dem Kleingewerbe eine grosse Bedeutung bei der Lehrlingsausbildung zukommt. Insgesamt 402 der angefragten Unternehmen sind Einzel- oder Familienbetriebe. Dies entspricht einem Anteil von annähernd 50%.

Tabelle 5: Ausbildungsplätze nach Art des Betriebes

	Anzahl Betriebe	Prozent
Einzelbetrieb/ Familienbetrieb	402	49,8
Hauptbetrieb/ die Verwaltungszentrale einer Firma	129	16,0
Filialbetrieb einer Firma	125	15,5
Hauptbetrieb und den/die Filialbetrieb(e) zusammen	68	8,4
um etwas anderes	71	8,8
Keine Angabe	12	1,5
Gesamt	807	100

Ein ganz ähnliches Bild ergibt die Aufschlüsselung nach der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wiederum sind es die kleinen und Kleinstbetriebe, welche den Grossteil aller Lehrstellenanbieter ausmachen. In 45,8% der Betriebe sind maximal 10 Personen beschäftigt. Konzerne mit mehr als 250 Angestellten sind mit 9,7% vertreten.

Im Unterschied zur Gesamtschweiz weist der Kanton Basel-Stadt einen bedeutend höheren Anteil von Mittleren und Grossunternehmen auf. Dagegen ist der Anteil der Kleinstbetriebe deutlich geringer.

Tabelle 6: Betriebsgrösse nach Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	Anzahl Betriebe	Prozent	Gesamtschweiz (2001) <sup>8</sup>
1 bis 9 Mitarbeiter	370	45,8	62,1%
10 bis 49 Mitarbeiter	264	32,7	29,1%
50 bis 249 Mitarbeiter	90	11,2	7,6%
mehr als 250 Mitarbeiter	78	9,7	1,2%
fehlend	5	0,6	
Gesamt	807	100	100%

Sehr viele Betriebe haben nur einen Lehrling (29,9%). In etwa gleich viele bilden zwei oder drei Jugendliche aus. Auffallend ist die hohe Zahl jener Betriebe, die mehr als 50 Personen in Ausbildung haben.

Tabelle 7: Verteilung der Lehrlinge auf die Betriebe

	Anzahl Betriebe	Prozent
1 Lehrling	241	29,9
2 Lehrlinge	153	19,0
3 Lehrlinge	104	12,9
4 Lehrlinge	37	4,6
5 Lehrlinge	22	2,7
6 bis 10 Lehrlinge	49	6,1
11 bis 50 Lehrlinge	49	6,1
mehr als 50 Lehrlinge	42	5,2
fehlend	110	13,6
Gesamt	807	100

Die durchschnittliche Anzahl Lehrlinge all jener Betriebe, die im Sommer 2002 Lehrlinge ausgebildet haben, beträgt rund 12 Auszubildende. Die Schwankungen nach Betriebsgrösse sind aber erheblich. In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Angestellten werden durchschnittlich 1,9, in Grossbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich 95 Lehrlinge ausgebildet. Mit steigender Betriebsgrösse nimmt demnach auch die Zahl der Lehrlinge zu. Diese Zunahme ist an und für sich nicht ausserehöhnlich. Auffallend jedoch ist die prozentuale Verteilung der Lehrlinge auf die verschiedenen Betriebsgrössen. So lässt sich festhalten, dass mehr als Dreiviertel aller Auszubildenden im Kanton Basel-Stadt in Grossbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebildet werden. Die absolute Zahl dieser Grossbetriebe ist aber vergleichsweise klein. Demnach liegt das Schwerpunkt der Lehrlingsausbildung in den Händen einiger Grossbetriebe. Diese besondere Wirtschaftsstruktur muss bei

---

<sup>8</sup> Zahlen der Betriebszählung 2001, Bundesamt für Statistik. Gut 17% aller Betriebe in der Schweiz bilden derzeit Lehrlinge aus.

der Untersuchung des Suchverhaltens und der Auswahlmethoden im Lehrlingsbereich berücksichtigt werden.

Tabelle 8: Durchschnittliche Anzahl Lehrlinge nach Betriebsgrösse

Betriebsgrösse in vier Gruppen	Durchschnittliche Anzahl Lehrlinge	Zahl der Betriebe	Prozentualer Anteil Lehrlinge nach Betriebsgrösse in Prozent	Standardabweichung <sup>9</sup>
1 bis 9 Mitarbeiter	1,9	295	6,7	1,9
10 bis 49 Mitarbeiter	2,7	231	7,6	1,8
50 bis 249 Mitarbeiter	8,0	83	8,1	7,1
mehr als 250 Mitarbeiter	95,0	67	77,6	134,8
Insgesamt	12,1	676	100	50,5

Nebst der Art, der Grösse und der Anzahl Lehrlinge können die Lehrbetriebe noch zusätzlich nach dem schulischen Anforderungsniveau unterteilt werden. Die Unterteilung in insgesamt drei verschiedene Niveaus richtet sich nach der im Jahr 2002 erstellen Einstufung von 76 Berufslehren, die im Rahmen des Forschungsprojekts TREE<sup>10</sup> von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Berufsberatungs- und Informationszentrums der Stadt Bern (BIZ) vorgenommen wurden. Es zeigt sich, dass im Kanton Basel-Stadt Lehrstellen mit einem hohen Anforderungsniveau nicht so zahlreich vorhanden sind wie Lehrstellen auf einem mittleren oder tiefen Niveau<sup>11</sup>.

Tabelle 9: Schulisches Anforderungsniveau

	Häufigkeit	Prozent
tief	286	35,4
mittel	302	37,4
hoch	207	25,7
keine Angaben	12	1,5
Gesamt	807	100

Für die weiteren Darstellungen der vorliegenden Untersuchung ist zusätzlich die Aufteilung in Branchen von grosser Wichtigkeit. Sie wird vor allem für die genauere Analyse von einzelnen Zusammenhängen wichtig, da die Werte je nach Beruf und Branche zum Teil erheblich voneinander abweichen können.

---

<sup>9</sup> Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß. Sie gibt Auskunft über die durchschnittliche Abweichung vom Mittelwert. Eine hohe Standardabweichung bedeutet eine grosse Streuung. Sie wird berechnet, indem zuerst die Varianz ermittelt wird. Diese ist die Summe aller quadrierten Abweichungen vom arithmetischen Mittel, welche durch die um 1 subtrahierte Stichprobengrösse (n-1) dividiert wird. Die Wurzel der Varianz ergibt die Standardabweichung.

<sup>10</sup> Das Forschungsprojekt TREE (Transitionen von Erstausbildungen ins Erwerbsleben) erstellt einen Längsschnitt zum Ausbildungsverlauf Jugendlicher nach dem Besuch der obligatorischen Schulzeit. Genauere Informationen sind der hierfür eigens eingerichteten Homepage zu entnehmen ([www.tree-ch.ch](http://www.tree-ch.ch)).

<sup>11</sup> *Tiefes Anforderungsniveau:* Bäcker/Konditor, Baugewerbe, Elektromonteur, Heizung, Spengler/Sanitär, Koch, Maler, Gastgewerbe, Gärtner, Coiffeur, Verkäufer, Hotelfach. *Mittleres Anforderungsniveau:* Pharma-Assistent, Polymechaniker, Schreiner, Büroassistent, Chemikant, Praxisassistent, Kleinkinderzieher, Detailhandelsangestellter. *Hohes Anforderungsniveau:* Laborant, Zeichner, Informatiker, KV mit Basis- und erweiterter Grundausbildung.

Folgende Unterteilung richtet sich nach Stalder (2000), welche im Kanton Bern eine ähnliche Untersuchung durchgeführt hat. Die Befragung weist für den Kanton Basel-Stadt eine Häufung in den Bereichen Handel/Verwaltung und im Bauwesen auf. Diese Streuung ist für ein städtisches Umfeld nicht untypisch<sup>12</sup>.

Tabelle 10: Branchenverteilung der befragten Lehrbetriebe

	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Natur	5	0,6
Ernährung, Gastgewerbe	70	8,7
Körperpflege	59	7,3
Bauwesen	181	22,4
Industrie, Techn. Handwerk	69	8,6
Handel, Verwaltung	306	37,9
Bildungswesen, Gesundheit	105	13,0
Fehlend	12	1,5
Gesamt	807	100

**Fazit:**

Klein- und Mittelunternehmen sind die zahlreichsten Anbieter auf dem Lehrstellenmarkt. Die einzelnen Betriebe können aber in der Regel nicht mehr als drei Lehrlinge gleichzeitig ausbilden. Der weitaus grösste Teil der Jugendlichen wird in Grosskonzerne ausgebildet. Mehr als drei Viertel aller Lehrlinge absolvieren ihre Ausbildung in einem Konzern mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

---

<sup>12</sup> Natur: Gärtner. Ernährung, Gastgewerbe: Bäcker/Konditor, Gastgewerbe, Koch. Körperpflege: Coiffeur. Bauwesen: Zeichner, Maler, Baugewerbe, Schreiner, Spengler/Sanitär. Industrie und technisches Handwerk: Automatiker/Elektroniker, Automechaniker, Chemie- und Biologielaborant, Chemikant, Elektromonteur, Polymechaniker. Handel, Verwaltung: Büroassistent, Informatiker, Kaufmann mit Basis- und erweiterter Grundausbildung, Pharma-Assistent, Verkäufer. Bildungswesen und Gesundheit: Praxisassistent, Kleinkinderzieher.

### **3 Von der Bewerbung bis zum Lehrvertrag**

#### **3.1 Vorgehen beim Suchen eines Lehrlings**

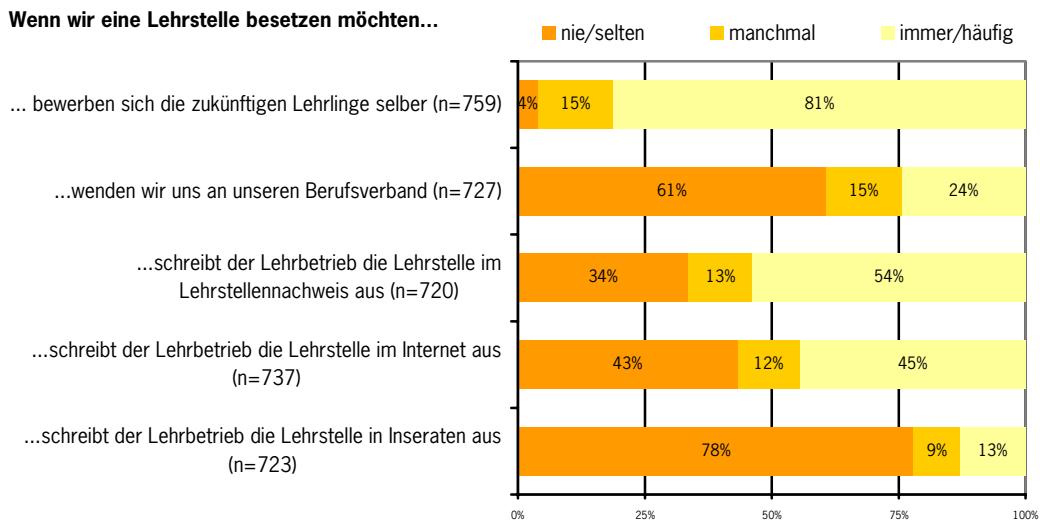
Für die Lehrstellenanbieter gibt es verschiedene Methoden, um den geeigneten Lehrling zu finden. Möglich ist die Suche mit Hilfe von Inseraten, die Ausschreibung im Internet oder im Lehrstellennachweis. Die Berufsverbände bieten zum Teil ebenfalls Hilfe an bei der Besetzung von Lehrstellen. Die Realität zeigt allerdings, dass der weitaus grösste Teil aller Betriebe gar nichts unternehmen muss: 81,3% der befragten Unternehmen gaben an, dass sich die Lehrlinge von selbst bewerben, ohne dass die Lehrstellenanbieter von sich aus aktiv werden. Nur gerade 4% engagieren sich besonders, um Bewerbungen zu erhalten. Spezifische Ausprägungen in Bezug auf die einzelnen Berufsgruppen sind nicht zu erkennen.

Trotz der günstigen Bewerbungssituation schreiben sehr viele Betriebe ihre offenen Lehrstellen aus. Das beliebteste Medium ist der Lehrstellennachweis des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung, der auf dem Internet veröffentlicht wird. Mehr als die Hälfte aller befragten Betriebe nutzen diese Möglichkeit immer bzw. häufig. 44,5% schreiben ihre Lehrstelle jeweils im Internet aus und 24,4% wenden sich an den Berufsverband. Nur gerade 12,9% machen regelmäßig mit Inseraten auf ihre offenen Lehrstellen aufmerksam. Dabei handelt es sich vor allem um Betriebe, die zur Zeit der Erhebung (Juni 03) noch keine Jugendliche gefunden haben. Diese Betriebe haben offensichtlich Mühe, geeignete Lehrlinge zu rekrutieren. Statistisch ist dieser Zusammenhang signifikant<sup>13</sup>. Ob allerdings die Suche mit Inseraten eine erfolgversprechende Methode ist, wagen einige der mündlich befragten Lehrstellenanbieter zu bezweifeln. Tageszeitungen richten sich an Erwachsene. Jugendliche werden kaum angesprochen. Sie suchen sich ihre Lehrstelle vielmehr im Lehrstellennachweis.

---

<sup>13</sup> p<0,01. Insgesamt ist der Zusammenhang aber eher schwach. Spearman-Rho weist einen Korrelationskoeffizienten von 0,147 aus.

Abbildung 1: Suchverhalten der Lehrbetriebe



Fast alle Lehrbetriebe haben die Möglichkeit, ihre Lehrlinge unter einer grossen Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern auszuwählen. 90,7% aller befragten Unternehmen haben immer oder häufig mehr Bewerbungen als Lehrstellen. Nur gerade 5,2% der Ausbildungsfirmen sind selten oder nie in dieser umworbenen Lage. Die absolute Zahl dieser Betriebe beträgt insgesamt lediglich 40 Unternehmen. Sie verteilen sich auf die Detailhandelsangestellten, Elektromonteur, Zeichner, Köche, Maler, Spengler und auf die Bauberufe. Mit Vorbehalt ist an dieser Stelle auch der Chemikant zu nennen<sup>14</sup>.

Viele Betriebe werden mit einer wahren Flut von Bewerbungen überschwemmt. Durchschnittlich kommen auf jeden einzelnen Lehrstellenanbieter jährlich 44,8 mündliche und 56,4 schriftliche Anfragen. Unternehmen mit einem einzigen Lehrling erhalten im Durchschnitt 17, Betriebe mit 3 Lehrlingen 27,3 und Unternehmen mit 4 Auszubildenden 37,7 schriftliche Bewerbungen. Sehr grossen Ausbildungsstätten mit mehr als 50 Jugendlichen in Ausbildung, werden zwischen 500 und 1000 Bewerbungen zugesandt. Grundsätzlich ist aber die Nachfrage nach einer Ausbildung in kleineren Betrieben grösser als in Grosskonzernen. Oder, anders formuliert: Die Suche nach einer Lehrstelle ist für die Jugendlichen in sehr grossen Unternehmen erfolgversprechender als in kleinen Ausbildungsstätten.

Auffallend in allen Betriebsgrössen ist die Zurückhaltung der Jugendlichen im Bewerbungsverfahren. Nahezu alle befragten Betriebe geben an, weniger mündliche Anfragen als schriftliche Bewerbungen zu erhalten. Offensichtlich bewerben sich sehr viele Jugendliche auf eine Lehrstelle, ohne sich vorher beim Anbieter telefonisch erkundigt und ihr Interesse angemeldet zu haben. Ob Scheu oder mangelndes Interesse dahinter stecken, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Möglich wäre auch, dass viele Jugendliche Bewerbungen in Serie verfassen und diese an alle möglichen Lehrstellenanbieter versenden. Sicherlich jedenfalls würde den Jugendlichen man-

---

<sup>14</sup> Die Auswertungen zum Chemikant beruhen auf lediglich zwei Fragebögen. Einem konnte entnommen werden, dass der Betrieb immer mehr Bewerbungen als Lehrstellen hat. Der andere weist genau das Gegenteil aus und gibt an, nie genügend Bewerbungen für die vakanten Stellen hat.

che Enttäuschung auf dem Lehrstellenmarkt erspart bleiben, wenn sie zuerst mündlichen Kontakt mit dem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin aufnehmen und sich nach den Anforderungen, den genauen Inhalten der Lehre sowie überhaupt nach dem Bestand an offenen Lehrplätzen erkundigen würden. Von den Lehrstellenanbietern wird ein diesbezügliches Engagement sehr geschätzt.

Durchschnittlich haben die Jugendlichen nach Meyer et al. (2003) kurz vor Schulaustritt sechs Bewerbungen geschrieben. Rund ein Viertel aller Lehrstellenanwärterinnen und -anwärter verfasste zehn und mehr Bewerbungen, jede bzw. jeder zehnte gar zwanzig und mehr. Einzelne Berufsbildungsaspirantinnen und -aspiranten haben sogar bis zu 50 Bewerbungen an Lehrbetriebe geschickt. Allerdings steigen mit der Zahl der eingereichten Bewerbungen die Chancen auf eine Lehrstelle nicht. Im Gegenteil: Je mehr Bewerbungen verschickt werden, desto geringer wird die Wahrscheinlichkeit, den angestrebten Wunschberuf erlernen zu können. Meist müssen bei einer allfälligen Ersatzwahl gleich auch noch Abstriche bezüglich des Anforderungsniveaus gemacht werden. Dennoch, so Meyer et al. (2003) weiter, sind rund Dreiviertel der Jugendlichen überzeugt, jenen Beruf erlernen zu können, welcher in der Prioritätenliste zuoberst steht.

Trotz der grossen Zahl an eingegangenen Bewerbungen haben 30,2% der Lehrstellenanbieter immer oder häufig Mühe, geeignete Jugendliche zu rekrutieren. Eine diesbezügliche Unterscheidung zwischen den einzelnen Berufs- und Branchengruppen ist signifikant<sup>15</sup>. Besonders ausgeprägt sind die Werte bei den Automechanikern sowie bei den Spenglern/Sanitärmontoureng. Hinzu kommen die Gärtner und die Chemikanten, deren Prozentsatz allerdings nur aufgrund der geringen Anzahl Nennungen so hoch sein dürfte. Zusätzlich ist aber noch eine Reihe weiterer Faktoren statistisch signifikant. Allerdings ist die Korrelation dieser Variablen eher schwach<sup>16</sup>. Mühe, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, bekunden demnach vor allem alle jene Betriebe, die Eignungstests durchführen<sup>17</sup>, den Verlauf sowie die Entwicklung der Zeugnisnoten stark gewichten, sich auf den besuchten Schultyp und auf die Absenzen achten sowie all jene, die Wert legen auf den Körperbau, das Geschlecht und das familiäre Umfeld.

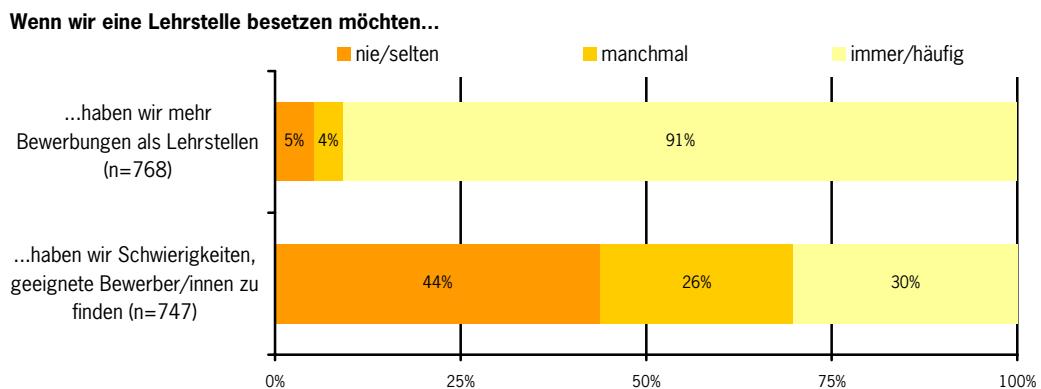
---

<sup>15</sup> p<0,01

<sup>16</sup> p<0,01. Der Korrelationskoeffizient nach Spearman-Rho liegt zwischen 0,22 und 0,1. Dies deutet auf einen sehr schwachen Zusammenhang hin.

<sup>17</sup> Zwischen allen vier untersuchten Eignungstests (interne, externe und schulische Eignungstests sowie Eignungstests des Berufsverbandes) und den Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden, besteht eine hohe Signifikanz (p<0,01).

Abbildung 2: Bewerbungssituation bei den Lehrbetrieben



**Fazit:**

Lehrstellenanbieter müssen in der Regel nicht selbst aktiv werden, um eine Lehrstelle zu besetzen. Es liegt an den Jugendlichen, sich engagiert um eine Lehrstelle zu kümmern. Am erfolgreichsten ist die individuelle Suche (Telefonbuch, Branchenverzeichnis etc.). Allerdings ist darauf zu achten, dass die betreffenden Betriebe auch tatsächlich Lehrlinge ausbilden dürfen. Im Internet versprechen die Homepage des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung sowie die Homepages der Betriebe am ehesten Aussichten auf Erfolg.

Vor allem Kleinstbetriebe haben bedeutend mehr Bewerbungen als Lehrstellen, so dass die Suche nach einem Ausbildungsplatz in Grossbetrieben bessere Aussichten verspricht.

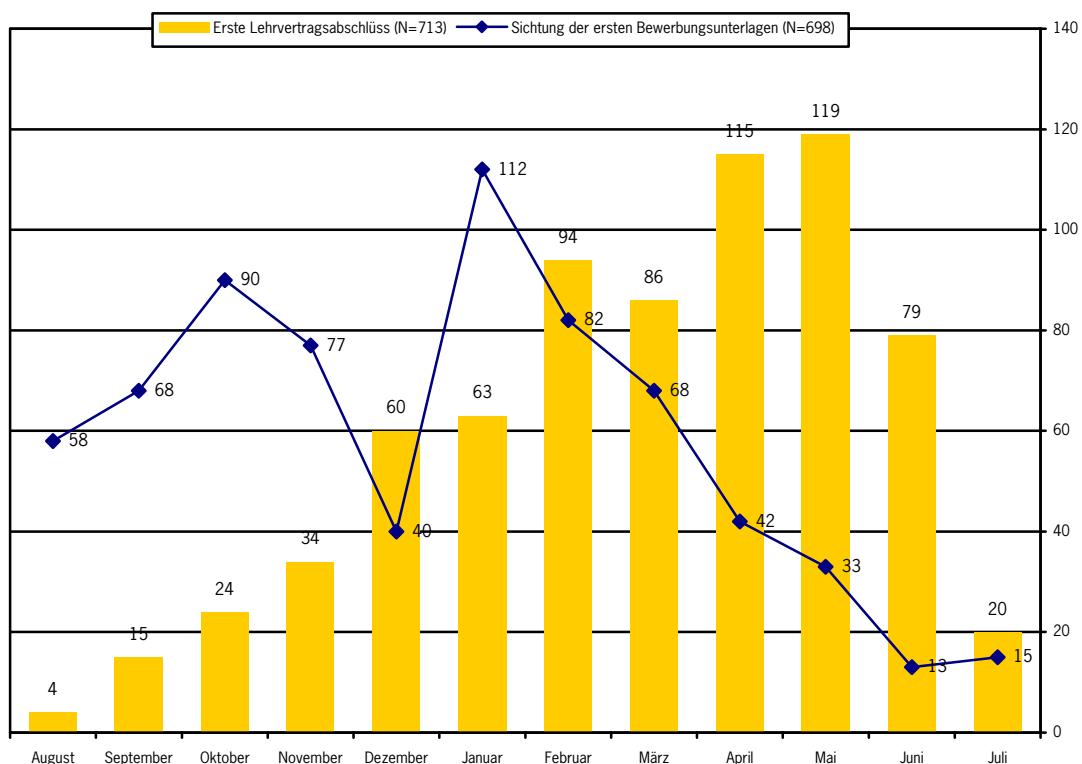
### 3.2 Bewerbungsverfahren

Meistens beginnt für die Jugendlichen die Suche nach einer Lehrstelle mit dem Verfassen eines Bewerbungsschreibens. Der Zeitpunkt, wann dieses abgeschickt werden soll, ist oftmals schwierig zu bestimmen. Sowohl ein zu spätes als auch ein zu frühes Einreichen der Unterlagen vermindert die Aussichten auf einen Lehrstellenvertragsabschluss. Doch wann ist man zu spät und wann zu früh? Die Daten aus der Erhebung können darauf keine eindeutige Antwort geben. Offenbar wird das erste Sichten der Unterlagen von jedem Betrieb zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt und insgesamt das ganze Jahr hindurch vorgenommen. Der Termin des Versands der Bewerbung ist zwischen Oktober und März sicher günstig, da sich in diesen Monaten ein Grossteil aller Unternehmen mit der Besetzung der Lehrstellen zu beschäftigen beginnt. Einzig der Dezember ist in dieser Periode nicht sehr günstig, da die Betriebe in diesem Monat andere Geschäfte zu erledigen haben.

Entsprechend dem Zeitpunkt der ersten Sichtung der Bewerbungsunterlagen verschieben sich die meisten Lehrvertragsabschlüsse ins Frühjahr. April und Mai sind dabei die Spaltenmonate. Allerdings werden auch schon im März und im Februar Verträge unterschrieben. 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<sup>18</sup>. Nach Auskunft der mündlich befragten Lehrlingsverantwortlichen achten einige Betriebe auch darauf, dass sie die Verträge noch vor Weihnachten unter Dach und Fach haben, da die Bewerbungen gegen Frühjahr und Sommer tendenziell eher schlechter werden. So treffen in dieser Zeit viele Bewerbungsschreiben ein, die offensichtlich als Notlösung abgefasst wurden und den Anforderungen des Berufes in keiner Art und Weise entsprächen. Viele Betriebe würden auch unabhängig vom Zeitpunkt Verträge abschliessen. Voraussetzung dafür sei das Vorhandensein eines geeigneten Jugendlichen.

Abbildung 3: Sichtung der ersten Bewerbungsschreiben und Zeitpunkt der Lehrvertragsabschlüsse

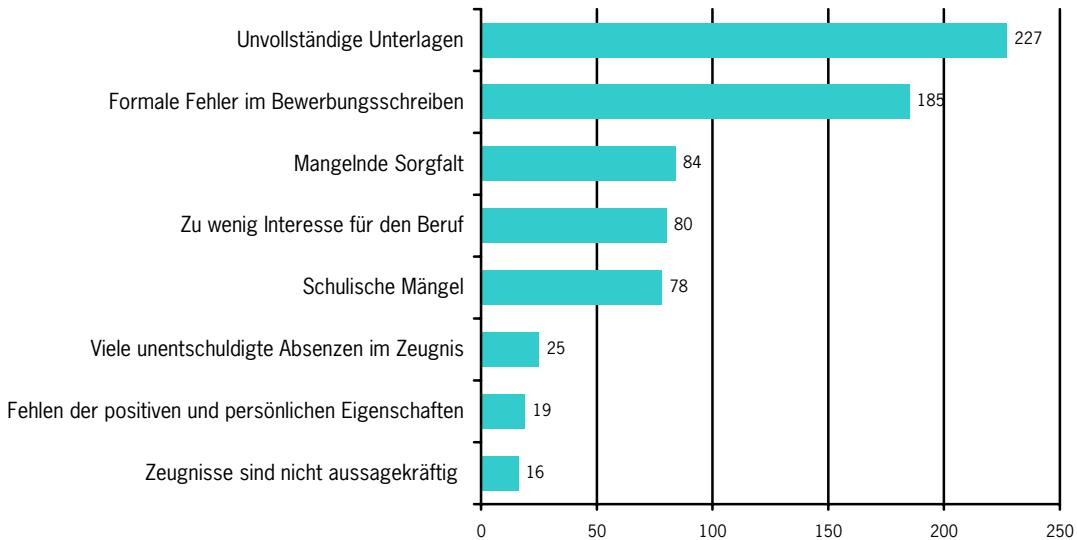


Die grosse Zahl von Bewerbungen, mit denen ein Unternehmen konfrontiert wird, verlangt bereits bei deren ersten Sichtung nach einer Selektion. Diese muss insbesondere dann vorgenommen werden, wenn sich sehr viele Jugendliche mit derselben Qualifikation auf eine bestimmte Stelle melden. Die Lehrlingsverantwortlichen können sich dabei ausschliesslich auf das Bewerbungsschreiben stützen, bietet dieses in dieser ersten Phase der Rekrutierung doch den einzigen Anhaltspunkt, um Aufschlüsse über die Bewerberin bzw. den Bewerber zu erhalten. Um genauere Einsichten in diese erste Selektion zu erhalten, wurden die Lehrstellenanbieter deshalb im Zuge dieser Erhebung gebeten, die hauptsächlichen Mängel der Bewerbungsunterlagen zu nennen. Die Auswertung der Antworten zeigt, dass den Jugendlichen offensichtlich grundlegende

<sup>18</sup> Die Unterscheidung zwischen dem Abschluss der Lehrverträge und der Betriebsgrösse ist statistisch signifikant ( $p<0,01$ ).

Fehler unterlaufen. So schicken beispielsweise sehr viele Heranwachsende ihre Bewerbung mit zahlreichen Rechtschreibfehlern, in schlechtem Schreibstil und mit offensichtlichem Unvermögen der deutschen Sprache ab. Ferner sind die Bewerbungsunterlagen oft unvollständig. Es fehlen Zeugnisse, Fotos, Referenzen, Lebensläufe, die eigene Telefonnummer für die Kontaktaufnahme, und sogar die Unterschrift auf dem Bewerbungsschreiben wurde schon vergessen. Zudem werden häufig formale Fehler begangen. Von den Lehrstellenanbietern wird die Darstellung bemängelt, das Fehlen einer handschriftlichen Bewerbung, die standardisierten und oft zu kurzen Bewerbungstexte für den Massenversand und die unleserlichen Schriften. Viele Bewerbungsschreiben sind zudem offensichtlich nicht von den Jugendlichen selbst abgefasst worden. Hinzu kommt oft noch die mangelnde Sorgfalt. Unterlagen werden schlecht zusammengestellt, die Angaben sind unpräzise und häufig ist gar die Anschrift falsch oder das Couvert nicht frankiert. Einige Jugendliche vergessen auch zu begründen, weshalb sie sich für diesen Beruf entscheiden wollen, so dass der Lehrstellenanbieter vermuten muss, dass das Interesse und die nötigen Vorkenntnisse fehlen. Einige Nennungen der Lehrlingsverantwortlichen fallen auch auf die schulischen Qualitäten. Sie beziehen sich auf schlechte Leistungen im Allgemeinen und auf fehlende Mathematik- und Fremdsprachenkenntnisse im Besonderen.

Abbildung 4: Mängel in den Bewerbungsunterlagen



Auch der schweizerische Gewerbeverband ist überzeugt, dass zahlreiche Bewerbungen auf Vorrat eingereicht, unrealistisch oder halbherzig abgefasst sind. Zudem stände in der Schweiz eine Auswahl von 300 Berufen zur Verfügung, doch alle Jugendlichen würden sich in die gleichen 20 Ausbildungen drängen. Mit einer pragmatischen Berufs- und Laufbahnvorbereitung könnte diesem Missstand abgeholfen werden. So würden die Jugendlichen realistische Bewerbungen schreiben und vor allem auch solche, die formal korrekt, sorgfältige und vollständig seien (Fleischmann/Wettstein 2003). Dies wäre bereits ein grosser Schritt in Richtung Lehrvertrag. Zusätzlich müssen sich die Jugendlichen noch um ein fehlerfreies Deutsch bemühen. Hierfür muss eine Fachperson (Lehrer, Eltern, Berufsberater etc.) beigezogen werden, welche beim Abfassen der Bewerbung hilft und die Fehler korrigiert. Wichtig ist auch zu begründen, weshalb

sich ein Jugendlicher genau für diese Lehrstelle interessiert und welches die persönlichen Eigenschaften sind.

**Fazit:**

Lehrverträge werden das ganze Jahr hindurch abgeschlossen. Am meisten Verträge werden im Frühjahr unterzeichnet. Die Bewerbungen sollten den einzelnen Betrieben spätestens bis Ende März vorliegen. Die Unterlagen müssen korrekt, sorgfältig, vollständig und fehlerfrei eingereicht werden. Eine Hilfe durch Erwachsene beim Abfassen und Zusammenstellen ist unentbehrlich.

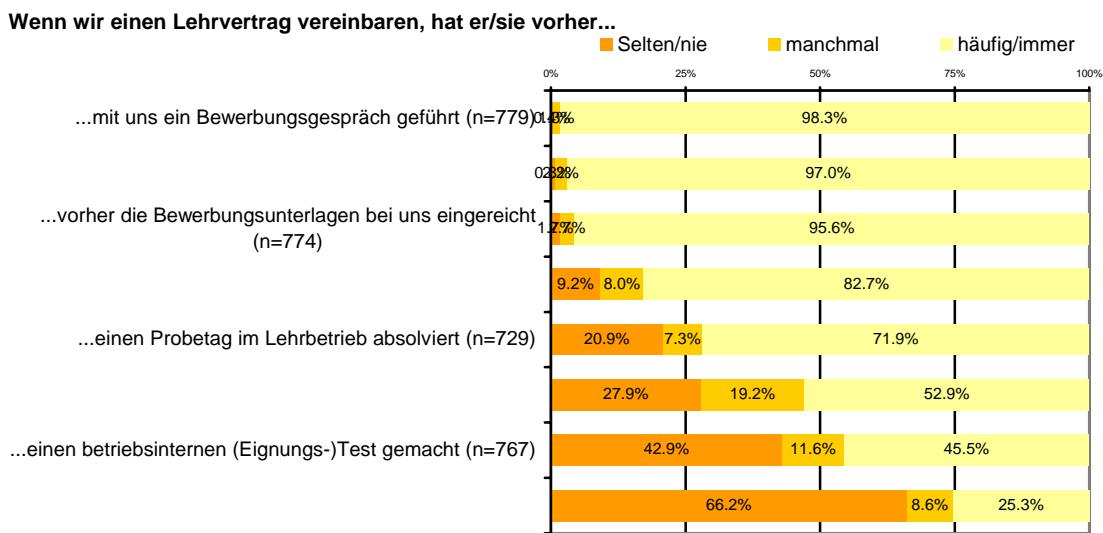
### **3.3 Die Rekrutierungsphase**

Für die Lehrstellenanbieter sind die Bewerbungsunterlagen ein wichtiger Bestandteil innerhalb der gesamten Rekrutierungsphase. Auf dem Weg zum Lehrvertrag sind aber noch zwei weitere Schritte von grosser Bedeutung. So führen die Unternehmen zum einen ein Bewerbungsgespräch durch, ohne das ein Lehrvertrag mit Bestimmtheit nicht zustande kommt. Zum andern sind die Schulzeugnisse sehr wichtig. Kaum ein Lehrstellenanbieter wird einen Lehrling einstellen, ohne dass er zuvor nicht die Noten und Absenzen der Volksschule begutachtet hat.

Bewerbungsgespräch, Schulzeugnis und Bewerbungsunterlagen sind fast zwingende Vorläufer eines jeden Lehrvertragsabschlusses. Über 80% der Betriebe verlangen noch zusätzlich von den Jugendlichen, dass sie eine Schnupperlehre oder mindestens einen Probetag im Betrieb absolvierten. Diese Praxis führt dazu, dass vor allem beliebte Berufsfelder sehr viele Anfragen für ein so genanntes Berufswahlpraktikum haben. Einige Betriebe, so ist Niederbergers Bericht zu Struktur und Funktion der Brückenangebote zu entnehmen (2003), haben deshalb bereits Instrumente zur Vorselektion für Schnupperlehren entwickelt. Meist handelt es sich dabei um standardisierte Tests, die Aufschluss über die schulischen Leistungen der Jugendlichen geben sollen. Sie dienen hauptsächlich dazu, nur all jene Jugendlichen zu einer Schnupperlehre zuzulassen, die später auch für einen Lehrstellenvertrag in Frage kommen.

Bei etwa der Hälfte der Betriebe werden vor einem Lehrvertragsabschluss ein Vorstellungsgespräch mit den Eltern sowie das Absolvieren eines Eignungstests verlangt.

Abbildung 5: Selektionsschritte vor Abschluss eines Lehrvertrags



Die Schnupperlehre ist allerdings nicht bei allen Betrieben gleich wichtig. Einige Berufsgruppen setzen diese Massnahme aber sehr bewusst ein, um die Jugendlichen in ihrem Arbeitsverhalten besser kennen zu lernen. Dazu gehören die Automechaniker, die Bäcker/Konditoren, die Chemikanten, die Maler, die Polymechaniker, das Gastgewerbe sowie die Gärtner. Einen weniger wichtigen Stellenwert nimmt die Schnupperlehre bei den Informatikern, dem Kaufmann mit Basis- und erweiterter Grundausbildung sowie bei den Kleinkinderziehern ein<sup>19</sup>.

Welches die genaue Reihenfolge der aufgezeigten Rekrutierungsschritte ist, kann mit dieser Erhebung nicht beantwortet werden. Sicherlich hat aber das «klassische» Rekrutierungsmodell, Bewerbungsschreiben, Schulzeugnis und Vorstellungsgespräch, nach wie vor Gültigkeit. Hinzu kommt bei der Mehrheit der Betriebe noch die Schnupperlehre, um nebst den herkömmlichen Informationen noch zusätzliche Aufschlüsse über die Jugendlichen zu erhalten. Dieses Verfahren wird allerdings in den Büroberufen weit weniger angewendet als bei handwerklichen Ausbildungen.

**Fazit:**

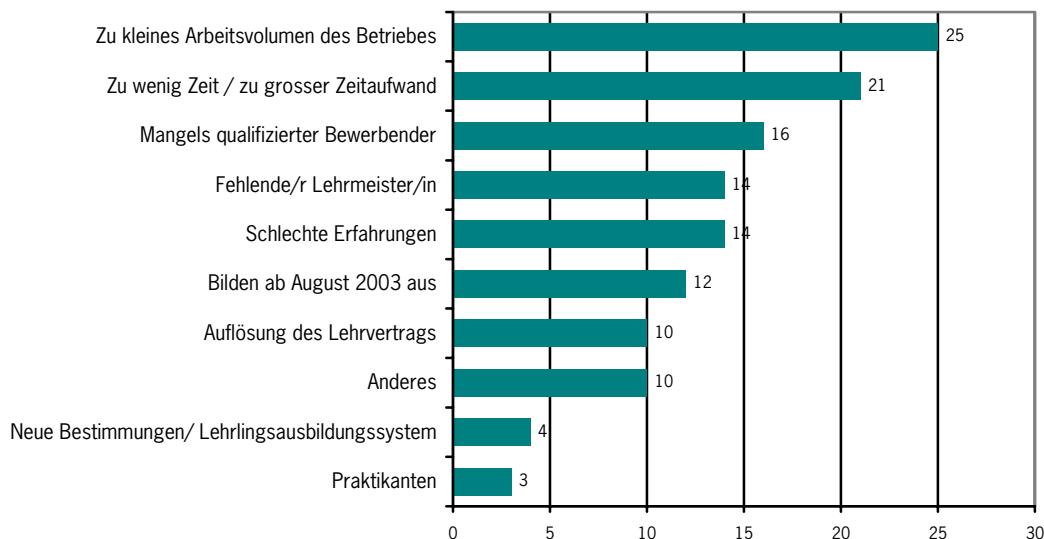
Vor Lehrvertragsabschluss wird ein Bewerbungsschreiben verlangt, ein Bewerbungsgespräch abgehalten sowie das Schulzeugnis angeschaut. 80% aller Betriebe verlangen zudem eine Schnupperlehre.

<sup>19</sup> Die Unterscheidung zwischen der Schnupperlehre und der Betriebsgrösse, der Branchen und dem schulischen Anforderungsniveau ist statistisch signifikant ( $p<0,01$ ).

### 3.4 Offene Lehrstellen und Konflikte am Arbeitsplatz

Von den insgesamt 807 befragten Betrieben gaben 691 an, derzeit Lehrlinge unter Vertrag zu haben.<sup>20</sup> Dies entspricht 85,6%. Die Gründe, weshalb einige Firmen derzeit keine Lehrlinge ausbilden, können grob in zwei Gruppen zusammengefasst werden. Erstens sind innerbetriebliche Faktoren dafür verantwortlich, die es nicht zulassen, einen Lehrling anzustellen. Dies kann beispielsweise sein, wenn das Arbeitsvolumen zu klein ist oder ein Lehrmeister fehlt. Zweitens haben die bisherigen Erlebnisse im Umgang mit Jugendlichen einige Betriebe geprägt. So geben einige der Befragten an, schlechte Erfahrungen gemacht zu haben oder keine qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber gefunden zu haben. Diese Tatsache bestätigen Fachleute, welche der Meinung sind, dass unter anderem schwierige Jugendliche für den Rückgang an Lehrstellen verantwortlich sind. So seien die Jugendlichen grundsätzlich anspruchsvoller und weniger ausdauernd geworden als früher, und das Risiko, unmotivierte Jugendliche unter Vertrag zu nehmen, steige von Jahr zu Jahr (Fleischmann/Wettstein 2003).

Abbildung 6: Gründe, warum derzeit keine Lehrlinge ausgebildet werden

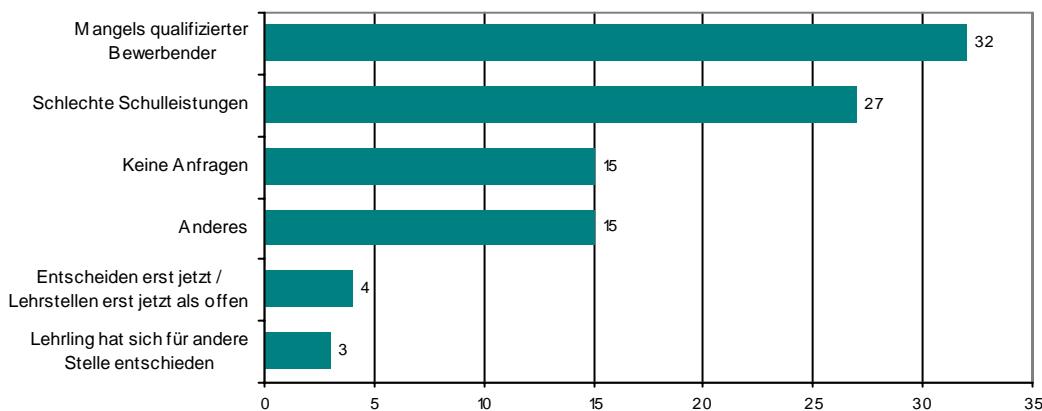


Von all jenen Betrieben, die derzeit keine Lehrlinge ausbilden, haben 63,6% nicht mehr als 9 und 26% zwischen 10 und 49 Angestellte. Dagegen sind es bei mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten lediglich 3,6% und bei Grossunternehmen 6,4%. Offenbar lastet der wirtschaftliche Druck auf kleinen Unternehmen etwas stärker, so dass in diesen Betrieben eher auf Lehrlinge verzichtet werden muss. Eine Aufschlüsselung nach Berufsgruppen ergibt ein ganz ähnliches Bild. Auch hier sind es vor allem Kleinstbetriebe, die zurzeit keine Jugendlichen unter Vertrag haben. Dazu gehören Praxisassistenten, Köche, Maler und die Bauberufe. Hinzu kommen die Gärtnner. Von diesen insgesamt fünf Betrieben, die den Fragebogen zurückgesandt haben, gaben zwei an, keine Lehrlinge zu haben. Aufgrund des geringen Rücklaufes ist diese Aussage allerdings mit Vorsicht zu geniessen.

<sup>20</sup> 25 Personen beantworteten diese Frage nicht.

Nebst all diesen Betrieben, die aus den genannten Gründen derzeit keine Lehrlinge ausbilden können bzw. wollen, gibt es eine grosse Zahl an Unternehmen, die zwar durchaus bereit waren, für das Lehrjahr 03/04 Lehrlinge aufzunehmen, die offene Stellen aber noch nicht besetzen konnten. Insgesamt betraf dies im Juni 2003 73 Betriebe. Dies macht 9% aller befragten Unternehmen aus. Diesmal werden die Ursachen eindeutig bei den Jugendlichen und ihrer mangelnden Qualifikation festgestellt<sup>21</sup>. Wirtschaftliche Überlegungen spielen keine Rolle.

Abbildung 7: Gründe, weshalb offene Lehrstellen noch nicht besetzt werden konnten<sup>22</sup>



Besonders viele offene Lehrstellen gab es im Juni 2003 bei den Automatikern/Elektronikern, bei den Automechanikern, bei den Laboranten und Chemikanten, bei den Malern sowie bei den Elektromonteuern und Spengler/Sanitärmonteuern. Sie alle klagen insbesondere über den Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern sowie über die schlechten Schulleistungen der zukünftigen Lehrlinge. Interessanterweise hatten im Frühsommer 2003 fast 20% aller Grossbetriebe mit mehr als 250 Angestellten noch Lehrstellen anzubieten, während es bei den kleinen Betrieben nur gerade 8% waren.

Im Kanton Basel-Stadt mussten im Schuljahr 2002/03 insgesamt 16,1% aller befragten Betriebe Lehrverträge mit Jugendlichen aus dem ersten Lehrjahr 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. Diese manifestiert sich in gesundheitlichen Problemen, in Unreife oder auch in Problemen im familiären Umfeld der Jugendlichen.

<sup>21</sup> Diese Angaben decken sich mit den Berechnungen, die zuvor schon mit einem induktiven statistischen Verfahren berechnet wurden: Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, haben vor allem jene Betriebe, die Eignungstests durchführen und auf die Entwicklung der Schulnoten achten.

<sup>22</sup> Die Lehrlingsverantwortlichen wurden gebeten, die beiden wichtigsten Gründe anzugeben, weshalb offene Lehrstellen nicht besetzt werden konnten.

Tabelle 11: Gründe für Lehrstellenabbrüche 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%

Lehrstellen im Verkauf, im Detailhandel sowie die Lehre zum Koch, zum Polymechaniker, zum Bäcker und zum Büroassistenten werden am häufigsten abgebrochen<sup>23</sup>. Ein hoher Prozentsatz ist auch bei den Gärtnern und Laboranten festzustellen, doch ist dies aufgrund der wenigen Nennungen nicht sehr aussagekräftig. Mittlere und grosse Betriebe müssen weit häufiger Lehrverträge auflösen als kleine Unternehmen und Kleinstbetriebe<sup>24</sup>.

Fazit:

Bieten Betriebe keine Lehrstellen mehr an, sind die Gründe meist wirtschaftlicher Art. Bleiben Lehrstellen offen, obwohl sie die Unternehmen besetzen wollen, liegt dies häufig an den ungenügenden schulischen Leistungen der Jugendlichen.

Lehrstellenabbrüche erfolgen ebenfalls oft aufgrund mangelnder schulischer und beruflicher Leistung sowie wegen Konflikten zwischen Lehrmeistern und Lehrlingen. Nicht ausser Acht zu lassen ist ferner der Anteil der Lehrabbrüche, der auf eine falschen Berufswahl seitens der Jugendlichen zurückzuführen ist.

<sup>23</sup> Eine einfaktorielle ANOVA ergibt eine Signifikanz zwischen den einzelnen Berufgruppen ( $p<0,01$ ).

<sup>24</sup> Die Unterscheidung der Betriebsgrössen ist statistisch signifikant ( $p<0,01$ ).

## **4 Das Auswahlverfahren**

### **4.1 Die Informationsquellen der Lehrbetriebe**

Die Lehrstellenanbieter möchten sich ein möglichst umfassendes Bild der Bewerberinnen und Bewerber machen können. Wie bereits ausgeführt wurde, können Informationen über die Jugendlichen über das Bewerbungsschreiben, das Bewerbungsgespräch und das Schulzeugnis eingeholt werden. Es gibt aber noch eine grosse Anzahl anderer *Informationsquellen*, welche zusätzliche Angaben über die Jugendlichen liefern können. Diese können wie folgt unterschieden werden:

- Die Schule stellt in Form von Leistungsnachweisen Informationen zur Verfügung. Dazu zählen die besuchten Schultypen, die Zeugnisse, die Lernberichte, die Schulabschlussarbeiten und -prüfungen sowie Angaben über unentschuldigte und entschuldigte Absenzen.
- Die Jugendlichen machen kraft ihrer Bewerbung Angaben über sich selbst, welche die Lehrlingsverantwortlichen in ihrem Auswahlprozess mehr oder weniger gewichten. Zu denken ist hier an das Bewerbungsschreiben, an die angegebenen Referenzen und an allfällige Arbeitszeugnisse.
- Viele Lehrbetriebe verlangen einen Eignungstest. Dieser kann intern oder extern durchgeführt werden und einen schulischen oder einen praktischen Hintergrund haben. Oftmals veranstalten auch Berufsverbände Eignungstests.
- Der persönliche Kontakt mit den Jugendlichen ist ebenfalls eine sehr wichtige Informationsquelle. Dieser findet während dem Bewerbungsgespräch und der Schnupperlehre statt und ergibt so einen allgemeinen Eindruck von der Bewerberin oder dem Bewerber. Einige Lehrstellenanbieter holen sich aus eigener Initiative noch zusätzliche Informationen aus dem Umfeld der Jugendlichen ein.

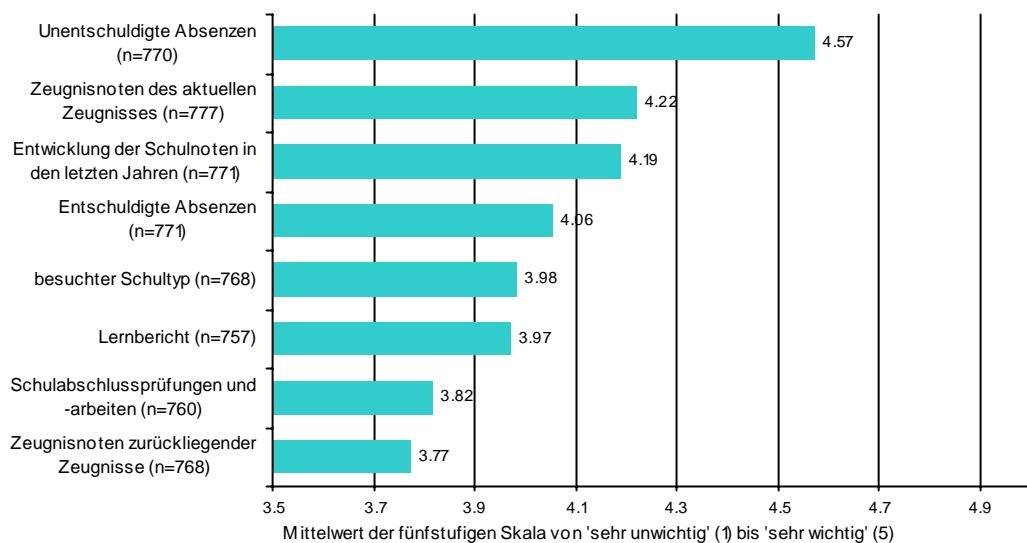
All diese Informationsquellen sollen dazu dienen, ein umfassendes Bild vom künftigen Lehrling zu erhalten. Selbstverständlich können aber nicht alle diese Angaben in gleicher Art und Weise gewichtet werden. Im Folgenden soll nun der Frage nachgegangen werden, welche dieser zahlreichen Informationsquellen für die einzelnen Betriebe von zentraler Bedeutung sind und die demnach die Auswahl entscheidend bestimmen.

#### **4.1.1 Schulische Leistungsnachweise**

Eine erste Übersicht über die schulischen Leistungsnachweise fördert erstaunliche Ergebnisse zu Tage. Nicht etwa die schulischen Leistungen, wie man dies nach den bisherigen Darstellungen annehmen könnte, sind die überragenden Informationsquellen, sondern die unentschuldigten Absenzen. Der durchschnittliche Wert aller Nennungen in dieser Rubrik ist so hoch, dass davon ausgegangen werden muss, dass unentschuldigte Absenzen im Zeugnis der Volksschule einen Lehrstellenvertrag fast gänzlich verunmöglichen. Die Beachtung dieses Punktes ist deshalb so wichtig, weil er Auskunft über den Charakter des Jugendlichen und des Elternhauses gibt.

Erst an zweiter bzw. dritter Stelle folgen die Zeugnisnoten sowie deren Entwicklung in den letzten Jahren. Als viertwichtigste Informationsquelle nannten die Lehrbetriebe die entschuldigten Absenzen und erst an fünfter Stelle folgt der 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 somit wie die Noten zurückliegender Zeugnisse sekundär.

Abbildung 8: Schulische Leistungsnachweise als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche



Die vorstehende Abbildung soll nicht den Eindruck vermitteln, dass nur die unentschuldigten Absenzen für die Wahl eines Lehrlings ausschlaggebend wären. Der Wert 4, in dessen Umfeld sich am meisten Nennungen befinden, drückt immerhin aus, dass der betreffende Leistungsnachweis zwar nicht sehr wichtig, aber doch noch eher wichtig ist. So gesehen ist also der besuchte Schultyp nicht so unerheblich, wie dies hier aussehen mag. Der vergleichsweise tiefe Wert lässt sich aber durch die Betrachtung der berufsspezifischen Auswertung leicht erklären. So ist insbesondere bei Abnehmerinnen und Abnehmern von Schülerinnen und Schüler aus dem G-Zug der WBS zu beobachten, dass gerade in diesen Berufsgruppen der Schultyp nicht mehr von allzu grosser Wichtigkeit ist. Oder, anders ausgedrückt: Mit dem Sinken des schulischen Anforderungsprofils schwindet die Dominanz des Schultyps<sup>25</sup>. Eine ähnliche Tendenz ist auch in Betrieben zu beobachten, die Mühe haben, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Die Wichtigkeit des Schultyps nimmt hier ab, sobald der Betrieb Schwierigkeiten bekun-

<sup>25</sup> Eine einfaktorielle ANOVA zwischen den drei intellektuellen Anforderungsprofilen und der Wichtigkeit des Schultyps bei der Selektion ergibt eine Signifikanz von  $p<0,01$ . Ein gepaarter t-Test weist zwischen dem Schultyp und dem WBS-G-Zug ebenso eine Signifikanz von  $p<0,01$  aus. Die Korrelation beträgt  $-0,256$ , was auf einen eher schwachen Zusammenhang hinweist. Die selbe Auswertung mit der Realschule ergibt ebenfalls eine hohe Signifikanz. Allerdings beträgt hier die statistische Korrelation lediglich  $-0,160$ .

det, seine Lehrstelle besetzen zu können. Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant, auch wenn die Korrelation schwach ist<sup>26</sup>.

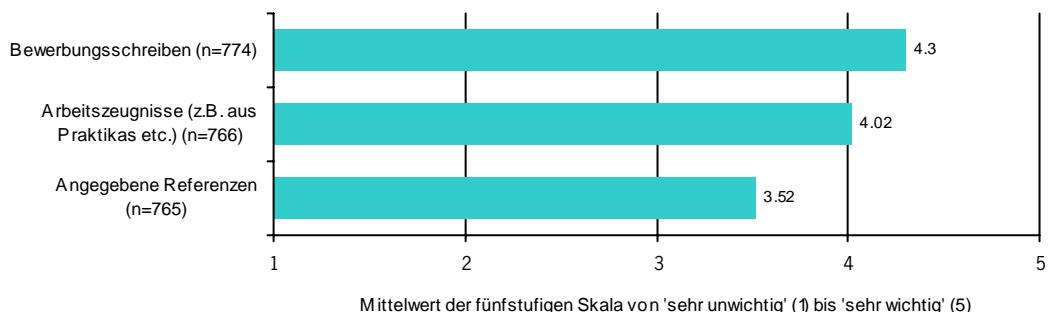
Die eher sekundäre Rolle des Schultyps wurde auch durch die mündlichen Interviews bestätigt. Einerseits ist die Vielzahl der verschiedenen Schultypen und deren häufige Umstrukturierung in der Nordwestschweiz für viele Lehrstellenanbieter nicht mehr so einfach zu durchschauen, so dass sie gar nicht erst in die Lage kommen können, einzig auf den Schultyp abzustellen. Andererseits stehen für viele Betriebe andere Fertigkeiten im Vordergrund, über welche der Schultyp keine Angaben machen kann. So ist in den handwerklichen und technischen Berufen das manuelle Geschick wichtig; im Gastgewerbe muss ein künftiger Lehrling offen und freundlich auf die Kundschaft zugehen können. Um aber dennoch Gewähr zu haben, dass ein Lehrling die Ausbildung an der Berufsschule durchstehen kann, werden in einigen Betrieben Eignungstests zur Prüfung der schulischen Fähigkeiten durchgeführt. Anderer Unternehmen gewichten die Zeugnisnoten stärker.

#### 4.1.2 Ausserschulische Leistungsnachweise

Mit ihrem Bewerbungsdossier geben die Jugendlichen automatisch Auskunft über sich selbst. Sie tun dies, indem sie ein Bewerbungsschreiben verfassen, auf welchem Referenzen aufgeführt sind und diese zusammen mit allfälligen Arbeitszeugnissen dem Lehrstellenanbieter zukommen lassen. Bevor ein Jugendlicher in die engere Auswahl für eine Lehrstelle kommt, werden diese Unterlagen gesichtet. Sie sind somit ein erster Anhaltspunkt, der als Informationsquelle für die Lehrmeister von entscheidender Bedeutung ist.

Als sehr zentraler Punkt erweist sich dabei das Bewerbungsschreiben. Es kann als eigentliches Selektionsinstrument betrachtet werden. Ebenfalls nicht unerheblich sind die Arbeitszeugnisse, sofern Jugendliche schon im Besitz solcher Zertifikate sind. Weniger Gewicht hingegen haben die Referenzen. Offenbar verlassen sich die Lehrstellenanbieter lieber auf die eigene Meinung, als dass sie noch zusätzliche Informationen einholen würden.

Abbildung 9: Ausserschulische Leistungsnachweise der Jugendlichen als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche



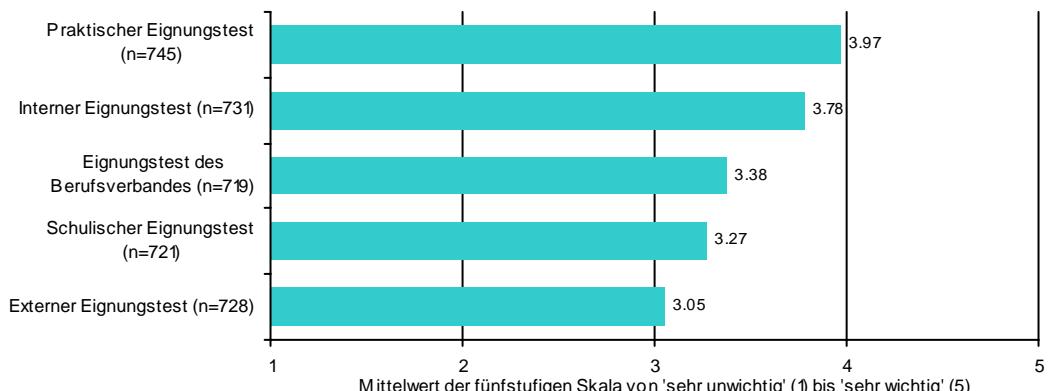
<sup>26</sup> p<0,01; Korrelationskoeffizient nach Spearman-Rho 0,122.

Sowohl die Bewerbungsschreiben als auch die Arbeitszeugnisse und Referenzen sind bei der Auswahl von Kleinkinderziehern im Vergleich zu andern Berufsgruppen am wichtigsten. Grossen Wert auf das Bewerbungsschreiben legen auch die Verkäufer, die Elektromontoure, die Büroassistenten, der Automatiker/Elektroniker sowie, mit Vorbehalten, der Chemikant. Das Gastgewerbe legt grossen Wert auf Zertifikate von andern Arbeitsstellen<sup>27</sup>. Die Referenzen dürften zwar einen gewissen Stellenwert haben, eine statistische Signifikanz ist aber nicht zu erkennen.

#### 4.1.3 Eignungstests als Leistungsnachweise

Eine Vielzahl von Betrieben führt Eignungstests durch, die einen besseren Aufschluss über die Fähigkeiten der künftigen Lehrlinge geben sollen. Obwohl diese Tests weit verbreitet sind, spielen sie bei der Lehrlingsrekrutierung eine eher untergeordnete Rolle. Unter den fünf verschiedenen Arten von Eignungstests findet der praktische noch am ehesten Zuspruch. Ihm kommt in etwa das selbe Gewicht zu wie den Arbeitszeugnissen und dem besuchten Schultyp. Ein interner Eignungstest scheint für das Selektionsverfahren ebenfalls noch eine gewisse Bedeutung zu haben, während schulische Tests und solche, die von externen Organisationen angeboten werden, nicht massgeblich bestimmend sind.

Abbildung 10: Eignungstests als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche



Dass insbesondere externe Eignungstests nur eine kleine Hilfe bei der Rekrutierung von Lehrlingen sind, zeigt das Beispiel im Kanton Solothurn. Dort organisiert das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung einen Basic Check, der zusammen mit den Schulzeugnissen verlässliche Auskunft über das schulische Wissen der Jugendlichen liefern soll. Viele Lehrbetriebe verlangen nun zusammen mit den restlichen Bewerbungsunterlagen die Resultate dieses Tests, der seit seiner Einführung von der Mehrheit der Schülerinnen und Schüler absolviert wird. Die Verantwortlichen sehen die Vorteile ihres Testverfahrens in der Branchen- und Berufsneutralität sowie in der Objektivität der Ergebnisse, die einen Vergleich unter den verschiedenen Absolventinnen und Absolventen zulassen. Dies sei vor allem für kleine Betriebe mit wenig Erfahrung in der

<sup>27</sup> Eine einfaktorielle ANOVA ergibt für die Variablen «Bewerbungsschreiben» und «Arbeitszeugnisse» sowohl in Bezug auf die Branche wie auch hinsichtlich der Berufe signifikante Gruppenunterschiede ( $p<0,01$ ).

Lehrlingsselektion wertvoll (Fleischmann 2001). Die Tests können allerdings keine Auskunft darüber geben, ob sich eine Kandidatin oder ein Kandidat für einen bestimmten Beruf eignet oder nicht. Jungo/Zihlmann (2002) betonen deshalb, dass das Verfahren höchstens Hinweise geben kann, das zusammen mit den Schulnoten, dem Bericht der Schnupperlehre und den Ergebnissen des Bewerbungsgesprächs zu einem Gesamtbild zusammengestellt werden muss.

Interne Eignungstests werden vor allem von Grossbetrieben mit mehr als 250 Angestellten stark gewichtet. Auch externe Tests scheinen von Unternehmen in dieser Grösse eher akzeptiert zu werden als von kleineren Betrieben<sup>28</sup>. Auf praktische Eignungstests legen die Bäcker/Konditoren, die Detailhandelsangestellten, die Köche und die Maler Wert. Interne Eignungstests sind für die Automatiker/Elektroniker, für die Detailhandelsangestellten sowie für die Polymechaniker wichtig<sup>29</sup>.

#### 4.1.4 Persönlicher Eindruck

Nebst jenen Informationsquellen, welche dem Lehrstellenanbieter von offizieller Seite oder durch den Jugendlichen selbst zur Verfügung gestellt werden, spielt auch noch die zwischenmenschliche Komponente eine bedeutende Rolle. Allerdings kann diese Informationsquelle erst in direktem Kontakt im Verlaufe des Bewerbungsverfahrens genutzt werden. Die erhobenen Daten lassen den Schluss zu, dass genau diese Begegnungen entscheidend dafür verantwortlich sind, ob ein Lehrvertrag unterzeichnet wird oder nicht. Dabei können sich, je nach Art des Auswahlverfahrens, die persönlichen Kontakte zwischen Lehrstellenanbieter und Bewerberin bzw. Bewerber über einen längeren oder kürzeren Zeitraum erstrecken. So wird ein offizielles Bewerbungsgespräch nicht länger als dreissig Minuten dauern. Trotzdem hat der Lehrmeister in dieser Zeitspanne die Möglichkeit, sich einen allgemeinen Eindruck über den Jugendlichen zu verschaffen. Etwas mehr Zeit bietet die Schnupperlehre, die, wie bereits erwähnt, in den meisten Betrieben Voraussetzung für den Abschluss eines Vertrages ist. Genügen dem Lehrmeister diese Beobachtungen noch immer nicht, kann er zusätzlich eigene Erkundungen anstellen und sich beispielsweise mit Lehrern oder andern Referenzen austauschen.

Der persönliche Eindruck, welcher ein Jugendlicher beim Lehrlingsverantwortlichen hinterlässt, ist das wohl entscheidendste Auswahlkriterium unter allen andern. Dicht gefolgt wird dieses von der Schnupperlehre mit einem fast gleich grossen Mittelwert. Die Bedeutung dieser beiden Aspekte kann kaum genug betont werden. So hält auch Niederberger (2003) fest, dass insbesondere die Schnupperlehre, die den Jugendlichen ursprünglich einen Einblick ins Berufsleben ermöglichen sollte, sich nun zur fast wichtigsten Selektionsinstanz gemausert hat. Was einmal zur Erleichterung und Fundierung der Berufswahl gedacht war, hat unter der Hand sozusagen eine umgekehrte Funktion erhalten. Die Schnupperlehre gibt heute aus der Sicht der Betriebe Aufschluss über Kompetenzen und Eigenschaften der Lehrverhältnis-Anwärterin bzw. des -

---

<sup>28</sup> Die Grösse des Betriebs und die Wichtigkeit von internen bzw. externen Eignungstests sind mit p<0,05 signifikant.

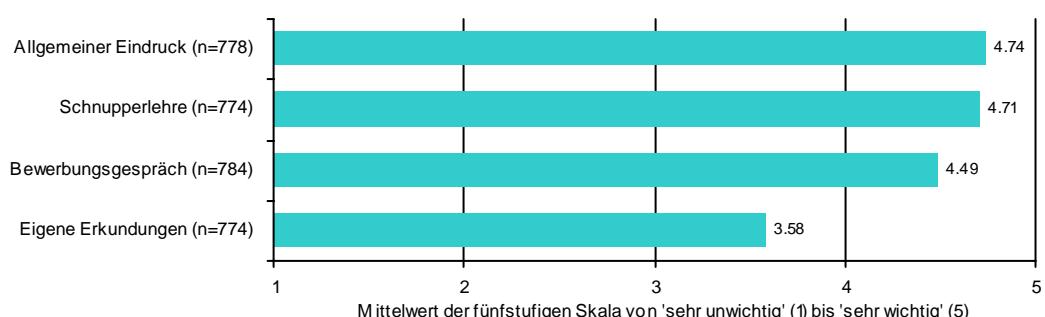
<sup>29</sup> Interne, externe und praktische Eignungstext weisen signifikante Gruppenunterschiede in Bezug auf den Beruf und die Branche auf (p<0,01).

Anwärters. Viele Ausbildungsbetriebe machen eine Schnupperlehre zur Bedingung dafür, dass sie später allenfalls ein konkretes Lehrverhältnis eingehen.

Die Wichtigkeit der Schnupperlehre wurde auch von den mündlich befragten Lehrstellenanbietern betont. Allerdings wiesen sie auch auf einige Probleme hin. Für einige ist die Schnupperlehre zu weit weg vom Lehrstellenbeginn. Für andere sind die einwöchigen Schnupperlehrten zu kurz oder zu lang. Wieder andere bekundeten Mühe mit der Schnupperlehrpraxis der Lehrkräfte der WBS, welche die Schnupperlehre ungeachtet der Interessen der Schülerinnen und Schüler zur Pflicht machen. Die Konsequenz daraus sei eine Vielzahl von Anrufen von Interessenten für ein Berufswahlpraktikum. Viele Betriebe verlangen deshalb bereits für die Schnupperlehre eine schriftliche Bewerbung mit den üblichen Unterlagen. Nur so könnten sie Gewähr haben, dass sich unter den Schnuppernden auch solche befinden, die ernsthaft Interesse an der angebotenen Berufslehre haben.

Etwas weniger wichtig, aber noch immer von entscheidender Bedeutung, ist die Art und Weise, wie das Bewerbungsgespräch verlaufen ist. Eher unbedeutend dagegen sind die eigenen Erkundungen des Lehrmeisters, die er entweder kaum anstellt oder ansonsten nicht so stark gewichtet.

Abbildung 11: Persönlicher Kontakt als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche



In Bezug auf die Schnupperlehre und die schulischen Anforderungen bestehen signifikante Gruppenunterschiede<sup>30</sup>. Statistisch ebenfalls von Bedeutung sind die Gruppenunterschiede zwischen den einzelnen Branchen und den Variablen zum allgemeinen Eindruck sowie zum Bewerbungsgespräch<sup>31</sup>. Auch die Berufe unterscheiden sich signifikant voneinander. Besonders hoch ist die Signifikanz zwischen den einzelnen Berufen und der Schnupperlehre<sup>32</sup>.

Der allgemeine Eindruck für die Lehrlingsauswahl ist vor allem in jenen Berufen entscheidend, die unmittelbar in Kontakt zu den Kunden stehen. Diesbezüglich sehr hohe Mittelwerte weisen die Kleinkinderzieher, die Coiffeure, die Praxisassistenten, die Verkäufer und der Kaufmann auf. Berufe mit eher praktischem Hintergrund setzen tendenziell eher auf die Schnupperlehre. Dies betrifft vor allem die Automechaniker, die Elektromontiere, das Gastgewerbe und die Schreiner. Für die Detailhandelsangestellten, die Verkäufer, die Pharma-Assistenten und die

<sup>30</sup> p<0,01

<sup>31</sup> p<0,05.

<sup>32</sup> p<0,01. Signifikanz Beruf und allgemeiner Eindruck/Bewerbungsgespräch p<0,05.

Kleinkinderzieher bildet die Schnupperlehre aber ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Selektion. Das Bewerbungsgespräch nimmt lediglich bei den Kleinkinderziehern eine überdurchschnittliche Bedeutung ein.

#### 4.1.5 Die Informationsquellen im Vergleich

Um einen besseren Überblick über die vier verschiedenen Informationsquellen, die den Lehrlingsverantwortlichen zur Verfügung stehen, zu erhalten, können diese zusammengefasst und verglichen werden. Dies geschieht wiederum auf Basis von Mittelwertberechnungen. Die zuvor genannten Leistungsnachweise werden in den Gruppen «schulische Leistungsnachweise», «ausserschulische Leistungsnachweise», «Eignungstests» und «persönlicher Eindruck» zusammengefasst. Innerhalb dieser Gruppen wird der Durchschnitt berechnet. Die fünfstufige Skala bleibt bei diesem Verfahren erhalten. Eins bedeutet wiederum «sehr unwichtig» und fünf «sehr wichtig». Mit Hilfe dieser zusätzlichen Analyse soll die Frage geklärt werden, welche Informationsquelle für den Lehrstellenanbieter die bedeutendste ist.

Die Auswertung macht klar, dass sich die Betriebe in erster Linie vom persönlichen Eindruck leiten lassen, den die Bewerberin bzw. der Bewerber hinterlassen. Die Hauptinformationsquelle ist demnach der Jugendliche selbst. Seine persönlichen Eigenschaften, die quasi unmittelbar abrufbar sind, stehen im Zentrum des gesamten Rekrutierungsprozesses. Ausschlaggebend, so sagen viele der mündlich befragten Lehrlingsverantwortlichen, muss der sichtbare Wille eines Jugendlichen sein, eine Lehrstelle auch wirklich durchzustehen zu wollen. Weiter seien die Umgangsformen sowie das Auftreten wichtig. Erst in zweiter Linie sind es die schulischen Leistungsnachweise, welche für die Lehrstellenanbieter relevant sind. Diese werden dicht gefolgt von ausserschulischen Leistungsnachweisen, die wiederum die Person des Jugendlichen als direkte Informationsquelle ins Zentrum der Rekrutierung rücken. Am Schluss der Liste figurieren die Eignungstests, die im Vergleich zu den andern drei Informationsquellen weit abfallen.

Tabelle 12: Bedeutung der Leistungsnachweise

	Mittelwert	Standardabweichung
persönliche Kontakte (n=755)	4.383	0.448
schulische Leistungsnachweise (n=742)	4.076	0.512
ausserschulische Leistungsnachweise (n=751)	3.944	0.610
Eignungstests (n=667)	3.447	0.874

Zwischen den einzelnen Branchen bzw. den Berufen und den schulischen Leistungsnachweisen bestehen signifikante Gruppenunterschiede<sup>33</sup>. Leicht überdurchschnittliche Werte weisen die Automechaniker, die Coiffeure, mit Vorbehalten die Gärtner, das Gastgewerbe, die Kleinkinderzieher, die Büroassistenten und die Pharma-Assistenten auf. Werte, die deutlich unter dem Durchschnitt liegen und demnach den schulischen Leistungsnachweisen eine nicht überaus

---

<sup>33</sup> Gruppenunterschied zwischen Branchen und schulischen Leistungsnachweisen p<0,05; Gruppenunterschied zwischen Berufen und schulischen Leistungsnachweisen p<0,01.

grosse Wichtigkeit zuweisen, sind bei den Bäcker/Konditoren, den Elektromonteuern, den Köchen, den Malern, den Polymechanikern sowie bei den Zeichnern auszumachen. Wie bereits festgestellt, handelt es sich dabei zum Teil um Berufe, welche auf Jugendliche zurückgreifen, die eine Real- oder Weiterbildungsschule im Grundniveau abgeschlossen haben.

Die Wichtigkeit der ausserschulischen Leistungsnachweise zwischen den einzelnen Berufen ist ebenfalls signifikant<sup>34</sup>. Insgesamt sind zwei Ausprägungen zu beobachten. Zum einen legen die Bäcker/Konditoren offenbar wenig Wert auf die Formalitäten der Bewerbung. Zum andern scheinen diese gerade für die Kleinkinderzieher sehr wichtig und als Selektionsinstrument von grosser Bedeutung zu sein.

Für die Rekrutierung eher sekundär sind die Eignungstests bei den Büroassistenten, Praxisassistenten, im Gastgewerbe, beim Kaufmann mit Basisausbildung sowie, mit Vorbehalten, bei den Chemikanten. Grossen Wert auf solche Tests legen hingegen die Automatiker/Elektroniker, die Automechaniker und die Maler.

Die persönlichen Kontakte sind bei den Laboranten und Chemikanten zwar nicht unwichtig, im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen aber doch am kleinsten. Es ist allerdings anzunehmen, dass sich diese Werte mit steigender Stichprobengrösse erhöhen würden. Am meisten Wert auf die persönlichen Kontakte während der Rekrutierungsphase legen die Kleinkinderzieher und die Detailhandelsangestellten.

Ein Vergleich der vier Informationsquellen zeigt zudem, dass ein signifikanter, mittelstarker Zusammenhang zwischen den ausserschulischen Leistungsnachweisen und den schulischen Zertifikaten sowie dem persönlichen Eindruck besteht<sup>35</sup>. Dies bedeutet, dass die Bewerbungen in erster Linie nach deren formaler Korrektheit beurteilt werden. Sie gelten als «Visitenkarte» und geben einen ersten Eindruck über die Bewerberin bzw. den Bewerber. In zweiter Linie schauen die Lehrstellenanbieter die Noten an und werden dann entscheiden, ob ein Jugendlicher in die engere Wahl genommen wird. Sehr hoch bewertet werden auch die unentschuldigten Absenzen. Oftmals sind diese ausschlaggebend dafür, ob ein Dossier weiter behandelt wird oder nicht. Wie viele unentschuldigte Absenzen von den Unternehmen toleriert werden, ist allerdings unterschiedlich. Teilweise sind es sechs, andere setzen die Grenze bei zehn Absenzen an.

Zusammenfassend sollen nachstehend nochmals die Leistungsnachweise aufgeführt werden. Wiederum wird die Skala von eins (sehr unwichtig) bis fünf (sehr wichtig) beibehalten. Die Übersicht veranschaulicht nochmals die Dominanz der Persönlichkeit der Jugendlichen, welche den Lehrstellenverantwortlichen als direkte Informationsquelle dienen. Offenbar verlassen sich diese lieber auf ihre eigene, persönliche Einschätzung, als dass sie den Leistungsnachweisen von aussen übermässigem Vertrauen beizumessen. Letzten Endes geben somit individuelle Neigungen der Lehrstellenanbieter und die Individualität des Bewerbers bzw. der Bewerberin den Ausschlag für einen Lehrvertrag. Zu diesem Schluss kommt auch Niederberger (2003), der davon

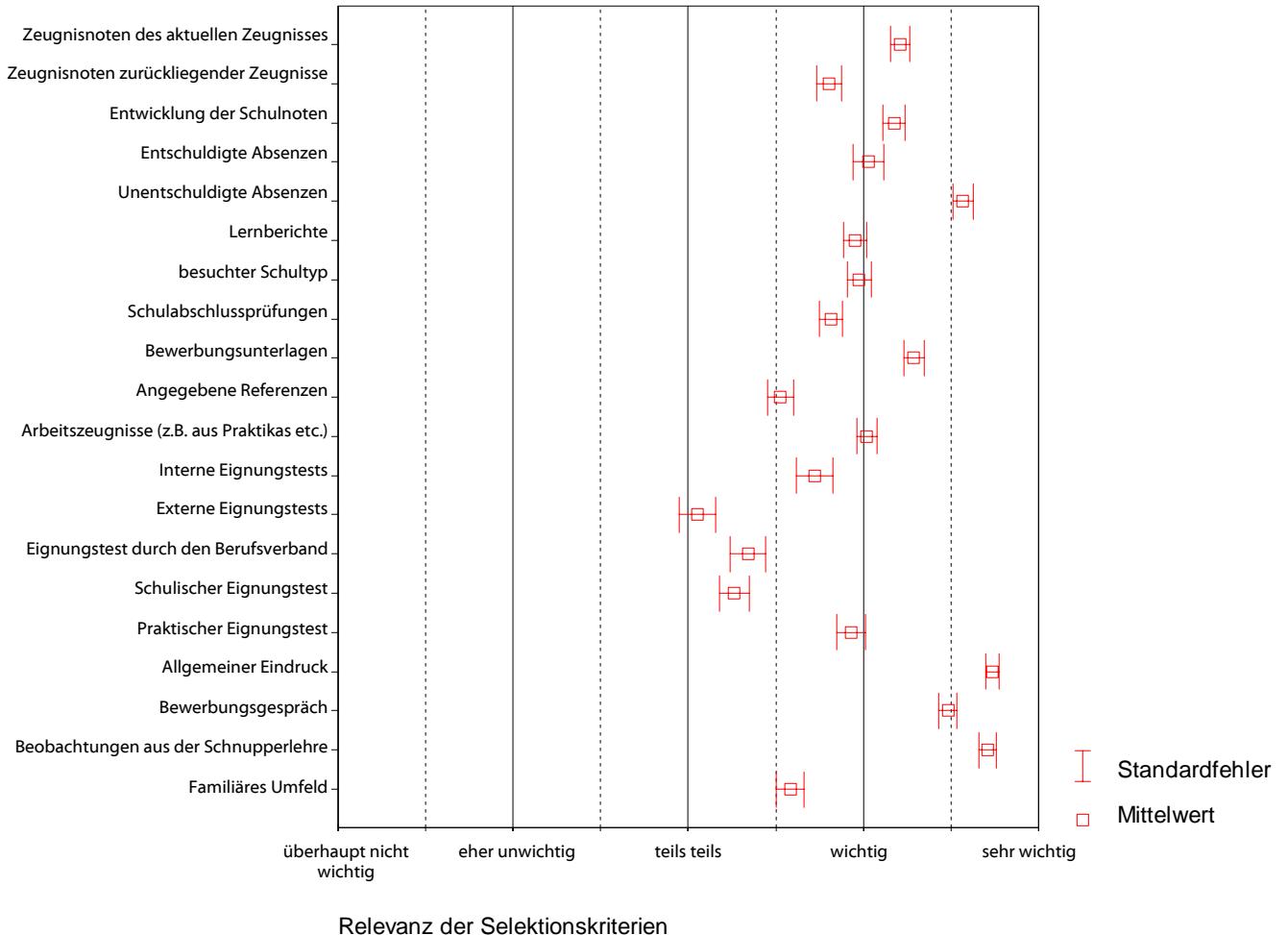
---

<sup>34</sup> p<0,01

<sup>35</sup> Korrelationskoeffizient nach Spearman-Rho 0,420 bzw. 0,400.

überzeugt ist, dass viele Betriebe eine gewisse Autonomie in der Selektionsfrage wünschen und sich deshalb erst in zweiter Linie auf Empfehlungen verlassen.

Abbildung 12: Übersicht über die Selektionskriterien



Fazit:

Eine Reihe von Faktoren spielt bei der Auswahl der Lehrlinge eine grosse Rolle. Im Zentrum des gesamten Verfahrens von der ersten Kontaktaufnahme bis hin zum Abschluss eines Lehrvertrages steht der Jugendliche und das, was seine Persönlichkeit ausstrahlt. Das aussagekräftigste Bild über die Bewerberinnen und Bewerber vermitteln der persönliche Eindruck sowie die Schnupperlehre. Die Schulnoten sowie der besuchte Schultyp spielen vor allem in der Vorselektion eine entscheidende Rolle. Insgesamt eher weniger Gewicht legen die Lehrstellenanbieter auf Eignungstests, die kein absolutes Ausschlusskriterium darstellen.

## 4.2 Das Profil des künftigen Lehrlings

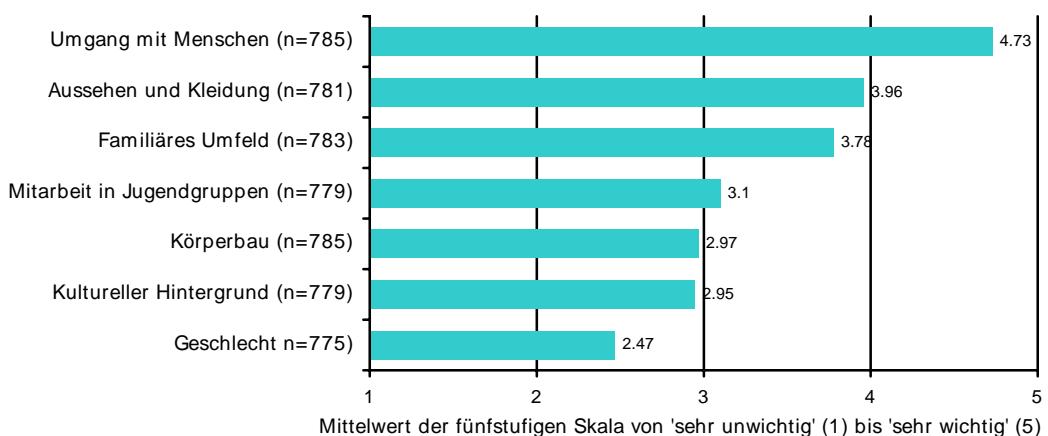
Der allgemeine Eindruck, der während des Bewerbungsverfahrens entsteht, ist massgeblich für eine Zu- oder Absage verantwortlich. Dieser Eindruck ist eine subjektive Wertung, die nur zum Teil quantifiziert werden kann. Trotzdem wurden die Lehrstellenanbieter im Zuge dieser Erhebung gebeten, jene Merkmale anzugeben, auf die sie sich beim Rekrutierungsverfahren besonders achten und die ihren Eindruck beeinflussen könnten. An dieser Stelle sollen nun die persönlichen Eigenschaften sowie die allgemeinen Schlüsselqualifikation dargelegt werden, welche der künftige Lehrling nach Meinung der Ausbildnerin bzw. des Ausbildners mitbringen soll. All diese erwünschten Eigenschaften sind jedoch sehr stark vom Beruf abhängig, für welchen sich ein Jugendlicher bewirbt. An dieser Stelle kann aber lediglich der Durchschnitt aller Berufe angegeben werden, der für alle Berufsgruppen gleichermassen zählt. Die Angaben zu den *berufsspezifischen* Schlüsselqualifikationen sind bei den einzelnen Berufsgruppen im zweiten Teil dieses Berichts nachzuschlagen.

### 4.2.1 Persönliche Eigenschaften

Unter einer Vielzahl von persönlichen Eigenschaften wurden für den Fragebogen jene ausgewählt, die für die Rekrutierung und Selektion relevant erschienen. Es handelte sich vor allem um solche, die für die Lehrlingsverantwortlichen sogleich ersichtlich waren oder zumindest ohne grossen Aufwand nachgeprüft werden konnten. Einige betrafen das Aussehen, andere den Umgang mit andern Personen und wieder andere das ausserschulische Engagement. Zwei Punkte betrafen den kulturellen Hintergrund sowie das familiäre Umfeld der Jugendlichen.

Die Auswertung zeigt, dass der Körperbau sowie die Mitarbeit in Jugendgruppen kein ernsthaftes Entscheidungskriterium auf der Suche nach dem geeigneten Lehrling sind. Erst das familiäre Umfeld sowie das Aussehen und die Kleidung haben für die Selektion einen massgeblichen Einfluss. Mit Abstand am wichtigsten ist der Umgang mit andern Menschen.

Abbildung 13: Wichtigkeit persönlicher Eigenschaften



Die Auswertung der Daten nach Mittelwerten macht den Eindruck, als ob das Klischee von typischen Männer- und Frauenberufen langsam bröckeln würde. So ist das Geschlecht für die weitaus meisten aller Befragten eher unwichtig. Nur bei den Praxisassistenten und den Pharma-

Assistenten ist es ein Thema. Auch der kulturelle Hintergrund spielt eine eher untergeordnete Rolle. Leicht erhöhte Werte weisen lediglich die Kleinkinderzieher, die Coiffeure, die Praxis- und Pharma-Assistenten sowie die Detailhandelsangestellten auf. Eine Auswertung nach Betriebsgrösse macht allerdings deutlich, dass für die Ausprägungen «kultureller Hintergrund», «Geschlecht» sowie für «Aussehen und Kleidung» signifikante Unterschiede bestehen<sup>36</sup>. Eine Studie (Niederberger 2003), die sich vertieft dieser Frage angenommen hat, kommt ebenfalls zum Schluss, dass die Nationalität bei mittleren schulischen Voraussetzungen sehr wohl eine Rolle spielt. Vor allem ausländische Frauen mit einem Realschulabschluss würden auf dem Lehrstellenmarkt oft diskriminiert werden.

Berufs- und branchenspezifische Unterschiede sind, mit Ausnahme der Variablen «Mitarbeit in Jugendgruppen», zwischen allen untersuchten Berufen und Branchen signifikant<sup>37</sup>. Im Bereich der Körperpflege weisen alle Variablen erhöhte Werte auf. Bei den Praxisassistenten, den Detailhandelsangestellten, den Coiffeuren, im Gastgewerbe, bei den Kleinkinderziehern, bei den Pharma-Assistenten, den Büroassistenten und den Verkäufern sind kommunikative Kompetenzen entscheidende Schlüsselqualifikationen. Dieselben Berufsgruppen legen auch vermehrt Wert auf eine gepflegte Erscheinung. Auf den Körperbau wird bei den Gärtnerinnen und im Baugewerbe geachtet. Das familiäre Umfeld spielt bei den Automechanikern, bei den Coiffeuren, den Gärtnerinnen, den Köchen, den Malern und im Gastgewerbe eine Rolle. Kleinkinderzieher sowie Polymechaniker schauen noch zusätzlich auf das Engagement ausserhalb der Schule.

#### 4.2.2 Allgemeine Schlüsselqualifikationen

Um einen bestimmten Beruf zu erlernen, sollten die Jugendlichen einige ausserschulische Qualifikationen mitbringen, die ihnen und dem Betrieb die Ausbildung erleichtern. Solche Eigenschaften können zu einem grossen Teil erlernt werden. Andere wiederum sind ein Teil des Charakters und werden vom Lehrstellenanbieter positiv oder negativ bewertet. 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 sich besonders achten, sondern welche sie für ihren Beruf als besonders wichtig definieren. Aus vierzehn dieser Schlüsselqualifikationen sollten die Ausbildnerinnen und Ausbildner 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 ausgezeichnet ins Team integrieren lässt und stets zuverlässig ist. Diese Ergebnisse decken sich mit Erkenntnissen, die bereits zuvor angestellt wurden. So lässt sich Zuverlässigkeit unmöglich mit unentschuldigten Absenzen vereinbaren. Dasselbe gilt für die Teamfähigkeit. Nur Jugendliche, die gute Umgangsformen haben und sich zu benehmen wissen, lassen sich in eine Belegschaft integrieren. Jene Bewerberinnen und Bewerber, die diesen Aspekt aus den Augen verlieren, werden es schwer haben auf dem Lehrstellenmarkt. Und letzt-

---

<sup>36</sup> p<0,01

<sup>37</sup> p<0,01

lich ist es auch das Interesse und die Motivation, die über einen Lehrstellenvertrag entscheiden werden, denn genau diese beiden Schlüsselqualifikationen können die Jugendlichen während einem Bewerbungsgespräch oder einer Schnupperlehre zu erkennen geben.

Tabelle 13: Rangfolge der Wichtigkeit einzelner Schlüsselqualifikationen

	<b>Anzahl Nennungen</b>
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

**Fazit:**

Die Anforderungen an die persönlichen Eigenschaften und an die Schlüsselqualifikationen machen deutlich, dass die Lehrstellenanbieter sehr grossen Wert auf die individuelle Persönlichkeit des Jugendlichen legen. Im Vordergrund stehen dabei die Umgangsformen. Sowohl das Benehmen wie auch die äussere Erscheinung müssen darauf hindeuten, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber an der Lehrstelle interessiert ist, motiviert und zuverlässig arbeitet und sich problemlos ins Team integrieren lässt.

#### 4.3 Die Interessen des Betriebes

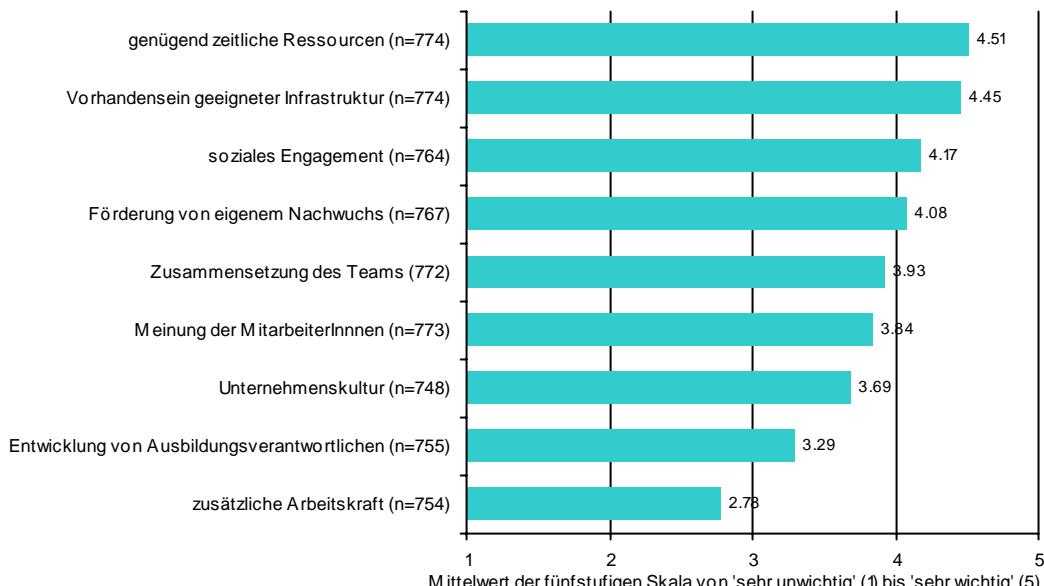
Während des Rekrutierungsprozesses haben die Lehrstellenanbieter aber nicht nur den Jugendlichen im Auge zu behalten. Schliesslich müssen sie ja auch noch einen Betrieb führen, der verschiedenen Interessen genügen muss. Diese Interessen sind für die Rekrutierung nicht unerheblich. Die Lehrstellenanbieter wurden deshalb gebeten, all jene Aspekte aufzuführen, welche im Zuge des Rekrutierungsverfahrens für den Betrieb von Bedeutung sind. Zu unterscheiden sind hierbei interne Interessen und externe Einflüsse, die vom Betrieb nur bedingt selbst gesteuert werden können.

#### 4.3.1 Betriebsinterne Aspekte

Die Sichtung der Daten zeigt, dass das Unternehmen selbst eher einen untergeordneten Charakter hat. So ist die Wirtschaftlichkeit des Lehrlings kein Auswahlkriterium.<sup>38</sup> Auch die persönliche Entwicklung der Ausbildungsverantwortlichen und die Unternehmenskultur spielen eine eher marginale Rolle bei der Rekrutierung. Ausschlaggebend für die Verpflichtung eines Lehrlings sind hingegen das zur Verfügungstehen von zeitlichen Ressourcen sowie das Vorhandensein einer geeigneten Infrastruktur. Für die Lehrlingsverantwortlichen ist das Ausbilden von Jugendlichen also vielmehr ein soziales Engagement als eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Grundsätzlich stellt sich deshalb beim gesamten Rekrutierungsverfahren zu aller erst die Frage, ob überhaupt ein Lehrling ausgebildet werden soll oder nicht. Erst dann beginnt die Suche nach dem geeigneten Jugendlichen.

Die innerbetrieblichen Abläufe wie die Zusammensetzung des Teams, die Meinung der Mitarbeiter, die Unternehmenskultur etc. sind Kriterien, die vom Jugendlichen weder durchschaut noch beeinflusst werden können. Für die Rekrutierung, so zeigt der Datensatz deutlich, sind sie zwar nicht ausschlaggebend, spielen aber dennoch eine gewisse Rolle. So gesehen liegt es vornehmlich in der Hand der Bewerberin bzw. des Bewerbers, ob es zu einem Lehrvertragsabschluss kommt oder nicht.

Abbildung 14: Betriebsinterne Aspekte für die Lehrlingsrekrutierung



Die Zusammensetzung des Teams, die Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Möglichkeit, mit der Rekrutierung eines Lehrlings eine zusätzliche Arbeitskraft zu erhalten,

<sup>38</sup> Wie die Studie ‚Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung‘ (Wolter 2003) zeigt, kann die Lehrlingsausbildung allerdings für die Betriebe je nach Berufssparte und Lehrjahr durchaus rentabel sein. Bei etwa zwei Dritteln der Unternehmen lohnen sich demnach die Investitionen bereits während der Lehre. Beim verbleibenden Drittel, oft Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten, stellt die Lehrlingsausbildung eine Investition dar, die erst nach der Lehre Früchte trägt.

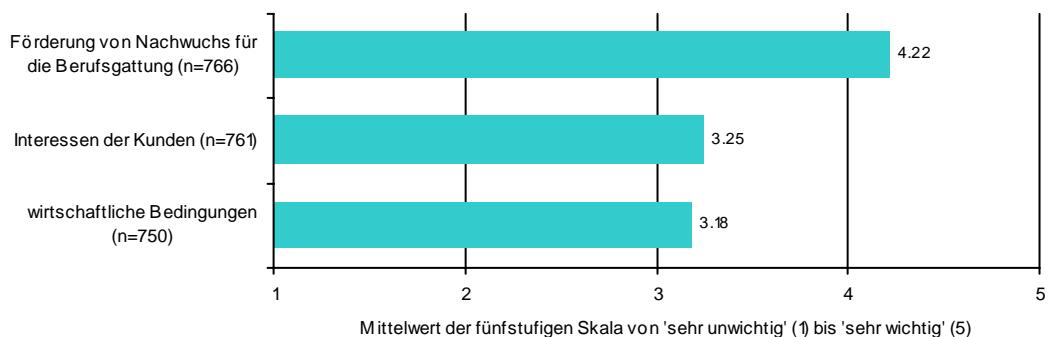
sind in kleinen Betrieben bedeutsamer als in grossen Unternehmen. Dafür legen Grossbetriebe mehr Wert auf die Förderung des Nachwuchses, auf das soziale Engagement, auf die Unternehmenskultur sowie auf das Vorhandensein zeitlicher Ressourcen und einer geeigneten Infrastruktur.

Die Automechaniker, Laboranten, Detailhandelsangestellten sowie die Berufe im Gastgewerbe achten sich vermehr auf die eigentliche Ausbildung, welche erst gewährleistet ist, wenn ein Arbeitsplatz sowie genügend Zeit für den Lehrling zur Verfügung stehen. Für die Praxisassistenten, den Coiffeuren und die Kleinkinderzieher stehen eher die Belegschaftsstruktur, die Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Vorhandensein einer zusätzlichen Arbeitskraft im Vordergrund.

#### 4.3.2 Ausserbetriebliche Aspekte

Insgesamt wird die Lehrlingsrekrutierung von nur wenigen ausserbetrieblichen Faktoren beeinflusst. So sind die wirtschaftlichen Bedingungen sowie die Interessen der Kunden vergleichsweise bedeutungslos. Als wichtig hingegen taxieren die Unternehmen die Förderung des Nachwuchses für die Berufsgattung. Dieser Aspekt hängt aber wiederum nicht unmittelbar mit der Entscheidung für einen bestimmten Lehrling zusammen, sondern ist Ausdruck des Bedürfnisses, grundsätzlich Lehrlinge unter Vertrag zu nehmen. Für die Bewerberinnen und Bewerber ergeben sich durch die ausserbetrieblichen Aspekte keine unmittelbaren Konsequenzen, da die externen Einflüsse doch weit weniger gewichtet werden als die Persönlichkeit der Jugendlichen.

Abbildung 15: Externe Einflüsse, welche die Lehrlingsrekrutierung bestimmen



Die einzelnen Berufe und Branchen weisen zwischen allen drei Variablen signifikante Unterschiede auf.<sup>39</sup> So achten sich die Verkäufer, die Detailhandelsangestellten sowie die Coiffeure am meisten auf die Interessen der Kunden. Für dieselben Berufe sind auch die wirtschaftlichen Bedingungen ein überdurchschnittliches Kriterium bei der Lehrlingsauswahl. Die Förderung des Nachwuchses für die Berufsgattung ist vor allem für die Automatiker/Elektroniker sowie für die Automechaniker wichtig. Die Betriebsgrösse beeinflusst insbesondere die Berücksichtigung

<sup>39</sup> p<0,01

der Kundeninteressen und die Förderung des Nachwuchses<sup>40</sup>: Grösseren Betrieben sind die Interessen der Kunden unwichtiger als kleinen. Dagegen wächst mit steigender Unternehmensgrösse das Bedürfnis, der Berufsgattung qualifizierten Nachwuchs zur Verfügung zu stellen. Kein Unterschied zwischen den verschiedenen Betriebsgrössen ist in Bezug auf die wirtschaftlichen Bedingungen auszumachen.

**Fazit:**

Grundsätzlich sind weder betriebsinterne Strukturen noch ausserbetriebliche Aspekte verantwortlich dafür, welcher Lehrling unter Vertrag genommen wird. Vielmehr stellt sich für ein Unternehmen grundsätzlich die Frage, ob überhaupt ein Lehrling ausgebildet werden soll oder nicht. Entscheidend behilflich bei der Beantwortung dieser Frage sind die Überlegungen, ob genügend zeitliche Ressourcen und ein Arbeitsplatz vorhanden sind.

Für die Verantwortlichen ist die Ausbildung von Lehrlingen mehr ein soziales Engagement als eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Lehrlinge stellen keine billigen Arbeitskräfte dar.

## 5 Die Qualifikationsanforderungen an die künftigen Lehrlinge

Die Lehrstellenanbieter haben mit der vorliegenden Untersuchung Gelegenheit erhalten, ihre Einschätzung zur schulischen Vorbildung, zur Berufsvorbereitung sowie zum Engagement der Jugendlichen abzugeben. Dabei konnten die Ausbildnerinnen und Ausbildner vorgefertigte Aussagen bewerten und ihre Meinung in einer fünfstufigen Skala von «trifft völlig zu» (5) bis «trifft gar nicht zu» (1) äussern.

### 5.1 Einschätzung der schulischen Vorbildung

Der Fragebogen hat die Einschätzung der schulischen Vorbildung in drei verschiedene Themenblöcke unterteilt, zu denen die Lehrlingsverantwortlichen Stellung nehmen mussten. Der erste Block fragt nach der Bewertung der Deutsch- und Mathematikkenntnisse. Der zweite thematisiert die Einschätzung des Wissens der Lehrkräfte über die Berufslehren. Im dritten Block sollten die Ausbildnerinnen und Ausbildner ihre Einschätzung zu den Brückenangeboten und den weiterführenden Schulen abgeben.

#### 5.1.1 Deutsch- und Mathematikkenntnisse

Die Deutschkenntnisse werden von den angefragten Betrieben leicht kritischer betrachtet als die Mathematikkenntnisse. Insgesamt sind rund ein Viertel der Lehrlingsverantwortlichen mit den

---

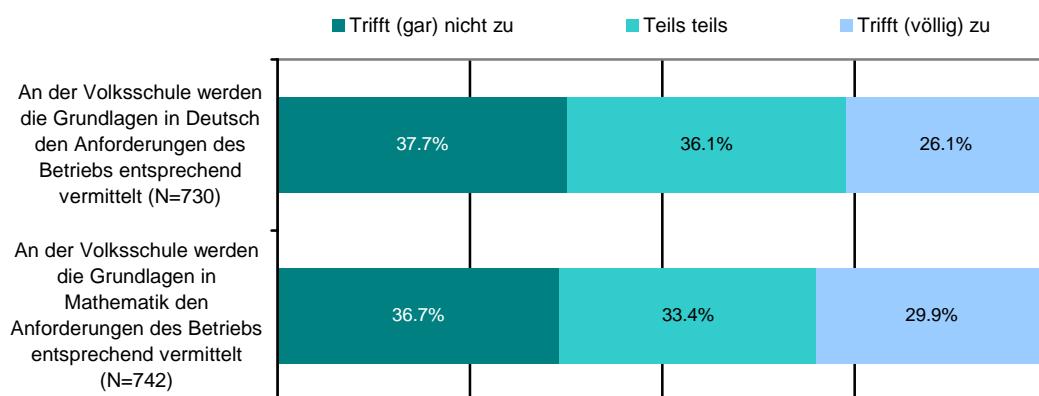
<sup>40</sup> Eine Auswertung nach Betriebsgrössen ergibt für die Variablen ‚Interessen der Kunden‘ und ‚Förderung des Nachwuchses‘ eine Signifikanz von  $p < 0,01$ .

Deutschkenntnissen der Jugendlichen zufrieden. 36% sind unentschieden und 38% finden, dass die Deutschkenntnisse den Anforderungen des Betriebes nicht entsprechen. Insgesamt 10% sind sogar sehr unzufrieden.

Beinahe genau gleich viel Lehrlingsverantwortliche (37%) sind mit den Mathematikkenntnissen unzufrieden. Ein Drittel ist unentschieden und knapp 30% sind mit den schulischen Vorleistungen in Mathematik zufrieden.

Die mündlich befragten Lehrstellenanbieter zeigten sich allesamt sehr unzufrieden mit den Kenntnissen in Deutsch und Mathematik. Im Deutsch mangle es am Textverständnis und am schriftlichen Ausdruck. Selbst mit der Satzstellung würden einige Jugendliche Mühe bekunden. In Mathematik fehlten vor allem die Grundlagen. Kopfrechnen sowie einfache Dreisatz- und Prozentrechnungen würden immer wieder Schwierigkeiten bereiten. Manchmal mangle es sogar bei einfachen Additionen von Masseinheiten.

Abbildung 16: Einschätzung der schulischen Vorbildung



Die Frage nach der Einschätzung der *mathematischen Grundfertigkeiten* zeigt, dass vor allem jene Berufsgruppen unzufrieden sind, bei denen diese Fähigkeiten wichtig sind. Signifikante Gruppenunterschiede mittels Varianzanalyse zeigen die Berufe der Industrie und des technischen Handwerks, die einen homogenen Gruppenmittelwert aufweisen und ihre Anforderungen eher nicht erfüllt sehen. Auch die Berufe des Bauwesens und der Ernährung urteilen eher kritisch. Bei ihnen lassen sich aber keine signifikanten Unterschiede ableiten. Die Anforderungen der mathematischen Grundlagen werden bei den Berufen des Bildungs- und Gesundheitswesens sowie der Natur hingegen erfüllt<sup>41</sup>. Signifikante Unterschiede hinsichtlich des Anforderungsniveaus der Berufe lassen sich nicht erkennen.

Für 20 von insgesamt 25 Berufsgruppen sind die Deutschkenntnisse nicht den Anforderungen entsprechend erfüllt. Es lässt sich aber kein signifikanter Unterschied zwischen den Branchen oder dem Anforderungsniveau des Berufes ableiten. Es sind also nicht diejenigen Berufe unzufrieden, bei denen ausgewiesene Deutschkenntnisse durch Kundenkontakt oder Korrespondenz

<sup>41</sup> Eine ANOVA ergab einen signifikanten Gruppenunterschied ( $p<0,01$ ). Ein Post-Hoc-Test mit der S-N-K-Prozedur liefert aber nur für die Branche der Industrie und des technischen Handwerks signifikante Gruppenunterschiede.

im Vordergrund stehen. Vielmehr sind Deutschkenntnisse zwingend für das Verständnis des Unterrichtsstoffes an der Berufsschule. Lehrbetriebe, die einen internen Eignungstest anwenden und diesen als eine wichtige Informationsquelle bei der Auswahl des geeigneten Lehrlings gebrauchen, urteilen diesbezüglich auch kritischer. Verzerrungen sind somit durch den Unmut vieler Ausbildnerinnen und Ausbildner gegenüber den sprachlichen Fähigkeiten der Jugendlichen möglich, die auf die Einschätzung der Vermittlung der Grundfähigkeiten niederschlägt.<sup>42</sup> Die Abwertung der schulischen Vorleistung ist jedoch kein Einzelphänomen einzelner Berufsgruppen oder Lehrlingsverantwortlicher, sondern ist bei vier Fünftel der befragten Berufsgruppen und bei 38% der Ausbildnerinnen und Ausbildner vorhanden.

Die tendenziell negative Einschätzung der Betriebe in Bezug auf die schulischen Leistungen rückt zwar die Schule in ein schlechtes Bild. Allerdings lautete die Frage nicht, ob die Deutsch- und Mathematikkenntnisse grundsätzlich schlecht sind, sondern nur, ob sie den betrieblichen Anforderungen genügen. Dass dabei negative Antworten resultieren, ist nicht weiter verwunderlich, fehlen doch den Lehrkräften Angaben, was in den einzelnen Berufen verlangt wird. Der Kantonale Gewerbeverband Zürich liess aus diesem Grund «berufsspezifische Kompetenzprofile» erarbeiten. Mit Hilfe eines zusätzlichen, noch zu erarbeitenden Instrumentes soll den Jugendlichen und ihren Bezugspersonen in Schule und Familie ermöglicht werden, die «Lücken» festzustellen, die es allenfalls zu schliessen gilt, um eine realistische Berufswahl zu treffen. Wettstein (2003) regt zudem an, den Unterricht in den letzten beiden Schuljahren vermehrt binnendifferenziert zu gestalten, so dass die Inhalte wie auch das Niveau den jeweils angestrebten Berufszielen angepasst werden können.

### 5.1.2 Lehrkräfte

Viele Ausbildnerinnen und Ausbildner sind unentschieden, was die Beurteilung des Kenntnisstandes der Lehrkräfte über das Angebot an Lehrstellen (47%) und ihre Anforderungen (44%) betrifft. Sie sind aber der Meinung, dass die Kenntnisse der Lehrerinnen und Lehrer in Bezug auf die schulische Weiterbildung weitaus besser sind als das Wissen über eine praktisch-berufliche nachobligatorische Ausbildung: 70% denken, dass die Lehrkräfte gut über die weiterführenden Schulen informiert sind. Dagegen wissen nur 28% gut über die Lehrbetriebe und deren Angebot an Lehrstellen Bescheid und gar nur 22% besitzen gute Kenntnisse über die schulischen Anforderungen der verschiedenen Berufslehren. Allerdings findet mehr als ein Drittel der befragten Lehrlingsverantwortlichen (34%), dass die Lehrkräfte nicht gut über die schulischen Anforderungen der verschiedenen Berufslehren informiert sind. Die Lehrkräfte müssen sich demnach den Vorwurf gefallen lassen, dass sie einseitig über die Möglichkeiten der nachobligatorischen Ausbildungen Bescheid wissen. Nach Meinung der mündlich befragten Lehrstellenanbieter ist dieses Defizit aber nicht weiter erstaunlich, können sie doch unmöglich in der Lage sein, über alle Berufe fundiert Bescheid zu wissen. Es sei deshalb im gewissen Mass verständlich, dass die Lehrerinnen und Lehrer vor allem innerhalb des Schulsystems gut informie-

---

<sup>42</sup> Der ANOVA-Test zeigt leichte Gruppenunterschiede, die aber sehr signifikant sind ( $p<0.01$ )

ren können, da sie diese Ausbildung selbst hinter sich gebracht haben. Den Lehrkräften wird aber immerhin ein gewisses Engagement und Interesse an der beruflichen Weiterbildung zugesprochen.

Eine Auswertung nach verschiedenen Berufsgruppen zeigt, dass eine vertiefte Verständigung über das Angebot an Lehrstellen zwischen der Schule und den Berufen Chemikant, Chemie- und Biologielaborant, Pharma-Assistent, Automatiker, Elektromonteur und Spengler-Sanitärinstallateur resp. Heizungs- und Kältemonteur fehlt. Die Lehrlingsverantwortlichen dieser Berufsgruppen sind offensichtlich der Meinung, dass bei den Jugendlichen ein falsches Bild ihres Berufes vermittelt würde.

Signifikante Gruppenunterschiede ergeben sich bei den Berufslehren, welche einen Eignungstest verlangen, der durch ein aussen stehendes Institut oder einen Berufsverband organisiert wurde.<sup>43</sup> Bei Berufslehren mit diesem Auswahlverfahren sind nach Einschätzung der Lehrlingsverantwortlichen vor allem die Anforderungen bei den Lehrkräften nicht ausreichend bekannt. Diejenigen Berufsgruppen, welche grosse Schwierigkeiten haben, geeignete Lehrlinge zu finden, sind ebenfalls der Meinung, dass die Lehrkräfte ungenügend über das Angebot an Lehrstellen informiert sind.<sup>44</sup>

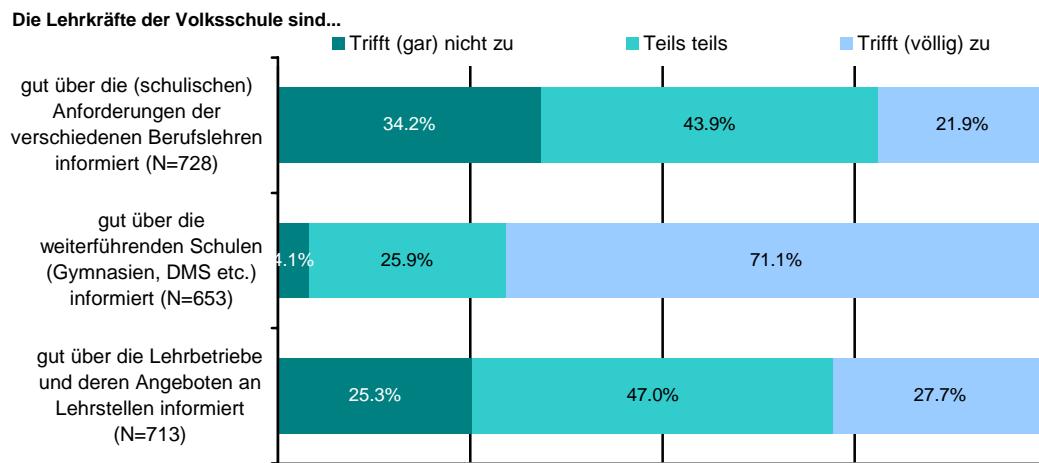
Allerdings wird an dieser Stelle nicht klar, in wessen Verantwortung es liegt, dass die Informationen über die verschiedenen Berufslehren und ihren Anforderungen nicht an die Lehrkräfte weitergegeben werden. Es zeigt sich deutlich, dass die Schnittstelle zwischen dem Lehrbetrieb und der Schule nicht gut gepflegt wird. Die Schule wäre aber mit geringem Aufwand in der Lage, die Kontakte zur Wirtschaft zu verbessern. So regt Niederberger (2003) an, dass die Lehrkräfte die Schnupperlehren dazu nutzen sollen, um am Puls der Arbeitswelt zu fühlen und zu merken, welches die Bedürfnisse der Lehrbetriebe sind. Diese Besuche würden im Allgemeinen von den Lehrlingsverantwortlichen sehr geschätzt.

---

<sup>43</sup> p<0,01

<sup>44</sup> p<0,01

Abbildung 17: Einschätzung des Wissens der Lehrkräfte über nachobligatorische Ausbildungsmöglichkeiten



### 5.1.3 Brückenangebote

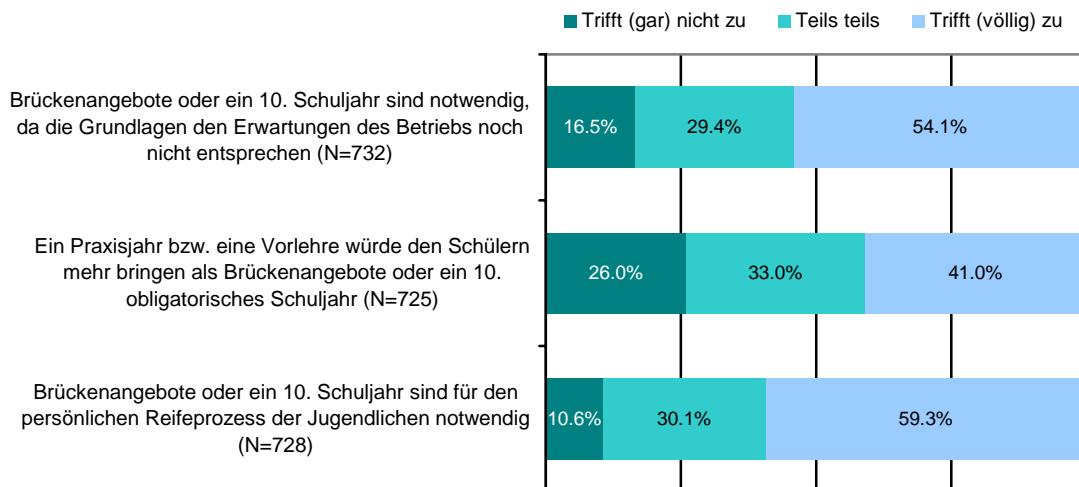
Viele Jugendliche besuchen nach dem Austritt aus der obligatorischen Schulzeit ein Brückenangebot, da sie noch keine Anschlusslösung gefunden haben oder noch mehr Zeit brauchen, um sich definitiv für eine Weiterbildung zu entscheiden. Meier et al. (2003) berechneten, dass in der Schweiz mehr als ein Fünftel der Jugendlichen eine Zwischenlösung besuchen, obwohl dies nicht ihren Wünschen entspricht. Männliche Jugendliche sind von dieser Ausweichstrategie weit mehr betroffen als weibliche. Für sie wird das Brückenangebot zum quasi-obligatorischen 10. Schuljahr. Welche Kompetenzen sollen die Jugendlichen aber in diesem Zwischenjahr verstärkt erlernen? Die Lehrlingsverantwortlichen wurden gefragt, ob sie Brückenangebote zur Aufarbeitung von Schwächen in Deutsch und Mathematik oder für den persönlichen Entwicklungsprozess der Jugendlichen als notwendig erachteten und welches ihre Meinung zum Praxisjahr, anstelle eines Brückenangebots ist.

Die meisten Ausbildnerinnen und Ausbildner halten ein Brückenangebot oder ein 10. Schuljahr für den persönlichen Reifeprozess der Jugendlichen für notwendig. Knapp 60% stimmen dieser Aussage zu, wobei 25% diese sogar als völlig zutreffend bezeichnen. Dies bestätigen auch die mündlich befragten Lehrstellenanbieter. Oft seien die Jugendlichen noch nicht reif genug, um sich nach neun Schuljahren bereits für einen bestimmten Beruf festlegen zu können. Diese Meinung herrscht unabhängig von der Branche oder dem Anforderungsprofil des Lehrberufes vor.

In zweiter Linie sehen die Lehrstellenanbieter die Brückenangebote als Möglichkeit, um Schwachstellen in Deutsch und Mathematik aufzuarbeiten. 17% finden, dass diese Aussage völlig zutrifft und für 37% ist sie zutreffend. 41% der Ausbildungsverantwortlichen ziehen allerdings ein Praxisjahr oder eine Vorlehre einem Brückenangebot vor. Dieses würde den Jugendlichen mehr bringen, als ein schulisches Angebot. Vor allem die Kleinst- und Kleinbetriebe mit 1 bis 49 Angestellten favorisieren ein Praktikum. Grossbetriebe denken hingegen nicht, dass ein Praktikum nutzvoller sei als ein Brückenangebot.

Interessante Zusammenhänge bestehen zwischen dem Anforderungsprofil und der Einschätzung der Zielsetzung eines Brückenangebots. So sehen die Lehrstellenanbieter, deren Angebot sich an Abgänger aus dem Brückenangebot Basis Plus richtet, den Nutzen des 10. Schuljahres eher darin, die schulischen Grundlagen zu stärken. Demgegenüber schätzen Lehrstellenanbieter, die Jugendliche aus dem Brückenangebot Basis oder einer Vorlehre rekrutieren, den Wert eines Praxisjahres höher ein als die schulische Notwendigkeit eines 10. Schuljahres<sup>45</sup>.

Abbildung 18: Einschätzung zum Nutzen von Brückenangeboten



#### Fazit:

Die Vermittlung der Grundlagen in Deutsch und Mathematik an der Volksschule wird insgesamt als ungenügend betrachtet. Nur ein Viertel der befragten Ausbildungsverantwortlichen ist der Ansicht, dass die Anforderungen ihres Betriebes an Deutschkenntnissen an der Volksschule entsprechend erfüllt werden. Leicht besser schneidet die Einschätzung der Beurteilung der mathematischen Grundkenntnisse ab. 30% sind zufrieden und ein Drittel unentschieden.

In erster Linie werden Brückenangebote für den Reifeprozess der Jugendlichen als nützlich angesehen. Für Lehrstellenanbieter mit einem höheren Anforderungsprofil ist zudem die Vermittlung von schulischen Grundlagen wichtig. Abnehmer des Brückenangebots Basis sind aber der Meinung, dass ein Praxisjahr mehr bringen würde.

Nach Meinung der Lehrlingsverantwortlichen sind die Lehrkräfte sehr gut über die weiterführenden Schulen informiert. Hingegen ist nur etwas mehr als ein Viertel gut über die Lehrbetriebe und ihr Angebot an Lehrstellen im Bilde, und ein Fünftel von ihnen weiss gut über die schulischen Anforderungen der einzelnen Berufslehren Bescheid.

<sup>45</sup> Die Zusammenhänge sind signifikant ( $p<0,01$ ), die Korrelationen bewegen sich auf einem schwachen Niveau.

## **5.2 Einschätzung der Berufswahl**

### **5.2.1 Information über die verschiedenen Berufslehrten**

Die Lehrlingsverantwortlichen stellen den Jugendlichen in Bezug auf die Information über die verschiedenen Berufslehren ein sehr gutes Zeugnis aus. Rund drei Viertel der befragten Lehrlingsverantwortlichen denkt, dass die Jugendlichen sehr gut informiert sind, und nur für 4% ist das Wissen der Jugendlichen unzureichend. Dabei sind es vor allem das Berufsbildungcenter und die Berufsverbände, welche für die gute Information der Jugendlichen sorgen. 63% finden, dass ihr Berufsverband die Jugendlichen gut über die verschiedenen Berufslehren informiert. Nur 11% sind mit der Information ihrer Berufsverbände unzufrieden. Darunter sind vor allem die Berufe Chemikant, Chemie- und Biologielaborant sowie der Kaufmann (mit Basisbildung). 60% der Befragten urteilen positiv über die Informationen des Berufsbildungcenters zu den verschiedenen Berufslehren. Rund 20% befinden diese Information sogar als sehr gut.

Der Zusammenhang zwischen der Berufswahl der Jugendlichen und der Information durch den Berufsverband ist höchst signifikant. Allerdings lässt sich nur eine mittlere Korrelation feststellen<sup>46</sup>. Zwischen der Einschätzung der Berufswahl und der Information des Berufsbildungscentsers lässt sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang feststellen. Das bedeutet, dass die Information des Berufsbildungcenters zwar gut ist, die Jugendlichen aber nicht unbedingt erreicht.

Die Volksschule schneidet im Vergleich eher schlecht ab. Für 30% aller Befragten bereitet sie nicht gut auf die Berufswahl vor. Nur 22% denken, dass die Vorbereitung durch die Volksschule ausreichend ist. Allerdings fällt auf, dass einerseits ein signifikanter Zusammenhang beim Antwortverhalten gegenüber der Volksschule besteht<sup>47</sup>: Personen, welche den Lehrkräften kein gutes Wissen über die Anforderungen der Berufslehren attestieren, sind auch der Meinung, dass die Volksschule die Jugendlichen nicht gut auf die Berufswahl vorbereitet. Andererseits lässt sich auch eine signifikante Korrelation zur Einschätzung der Vermittlung der Grundkenntnisse in Deutsch und Mathematik ausmachen<sup>48</sup>. Die hohe Signifikanz der Korrelationen lässt den Schluss zu, dass bei einem grossen Teil der Lehrlingsverantwortlichen gegenüber der Volksschule etliche Vorbehalte bestehen.

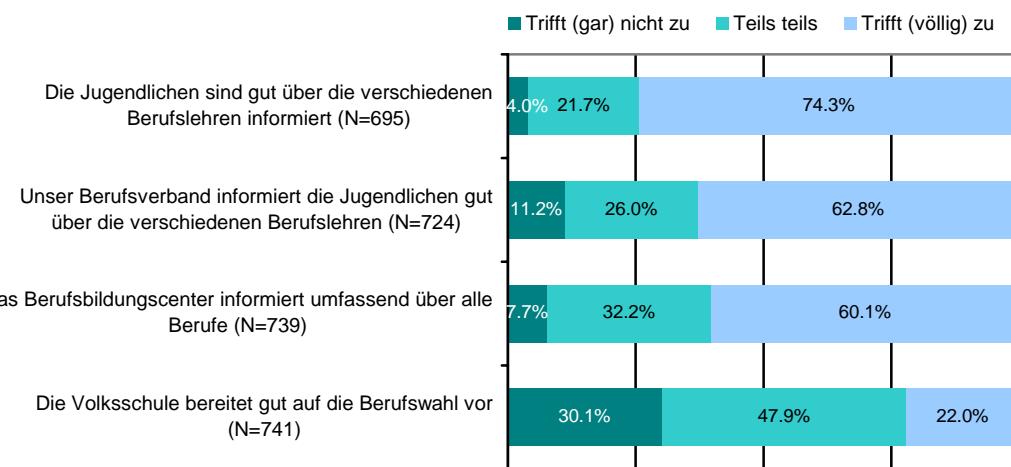
---

<sup>46</sup> Korrelationskoeffizient nach Spearman-Rho 0,39; p<0,01.

<sup>47</sup> Korrelationskoeffizient nach Spearman-Rho 0,45; p<0,01.

<sup>48</sup> Korrelationskoeffizient nach Spearman-Rho 0,38; p<0,01.

Abbildung 19: Beurteilung der Informationsvermittlung über die Berufslehrten



### 5.2.2 Die Berufswahl der Jugendlichen

Wie beurteilen die Lehrlingsverantwortlichen die Berufswahl der Jugendlichen? 42% sind der Meinung, dass sich die Jugendlichen zu sehr auf Trendberufe fixieren. Nur 21% denken, dass dies nicht zutreffe und 37% sind unentschieden. Leichte Unterschiede gibt es zwischen den verschiedenen Berufsgruppen. Vor allem für Kleinkinderzieher gefolgt vom Büroassistenten, dem Kaufmann (mit Basisbildung), dem Hotelfachassistent, dem Koch und dem Maurer haben die Jugendlichen einen Hang zum Trendberuf.<sup>49</sup>

36% der Lehrstellenanbieter denken, dass die Berufswahl der Jugendlichen vom Zufall abhängt. Die Mehrheit ist unentschieden (41%) und für 23% trifft dies nicht zu. Nur für den Kaufmann (mit Basisbildung), Maler, Spengler, Sanitär, Heizungsmonteur, Bäcker und Chemikanten ist die Berufswahl der Jugendlichen vom Zufall bestimmt. Einige der mündlich befragten Lehrmeister gaben zudem an, sehr viele Bewerbung zu erhalten, welche die Jugendlichen nur mangels Alternativen, also quasi zufällig, an sie verschickt hätten. Diese Tatsache treffe vor allem bei Berufen mit niedrigem intellektuellem Anforderungsniveau zu. Dies bestätigen auch Meyer et al. (2003). Jugendliche mit schlechter schulischer Ausgangslage entwickeln eine Strategie auf dem Lehrstellenmarkt, die als Mischung zwischen Resignation (Zurückschrauben persönlicher Ansprüche und Lebensziele) und Durchhaltevermögen (verstärkte Qualifikationsbemühungen) charakterisiert werden müssen. Trotzdem können rund drei Viertel aller Jugendlichen jene Ausbildung beginnen, die ihrem primären Wunsch entspricht. Der restliche Viertel muss Abstriche beim Anforderungsniveau machen. Davon besonders betroffen sind fremdsprachige Jugendliche, die ihren Ausbildungswunsch deutlich seltener realisieren können als einheimische.

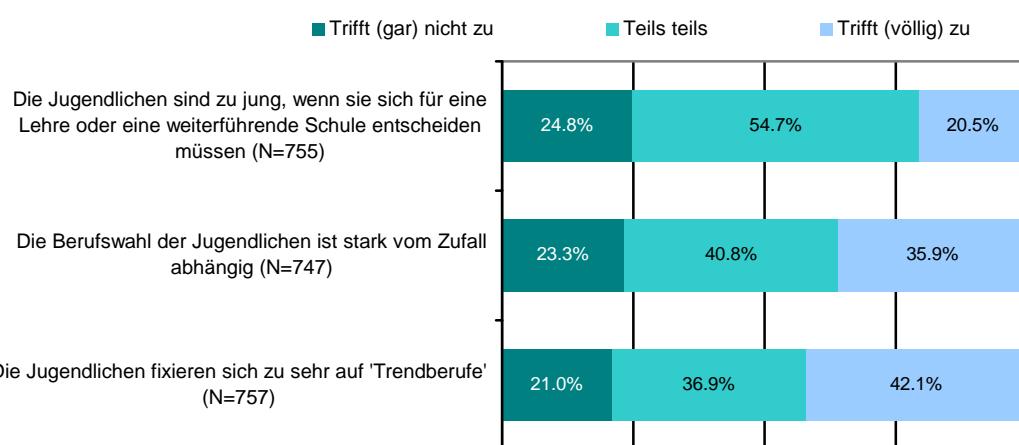
Die Frage, ob die Jugendlichen zu jung sind, wenn sie sich für eine Lehre oder eine weiterführende Schule entscheiden müssen, führt zu keinen eindeutigen Ergebnissen. 25% lehnen die

<sup>49</sup> p<0,01

Aussage ab, 21% nehmen sie an. Mehr als die Hälfte übt sich aber in Zurückhaltung. Die grosse Menge an «teils, teils» Antworten (55%) lässt darauf schliessen, dass es unter den Jugendlichen grosse Unterschiede gibt. So wissen einige sehr genau, was sie wollen, während andere noch nicht genügend weit sind für eine Entscheidung.

Hinsichtlich dieser Frage sind zwischen der Betriebsgrösse kaum Unterschiede auszumachen. Doch denken die Berufe Kaufmann (mit erweiterter Grundausbildung), Coiffeur, Automechaniker, Verkauf und Büroassistent am ehesten, dass die Jugendlichen zu jung sind bei der Berufsforschung<sup>50</sup>. Auffallend ist hier, dass dies vorwiegend Berufe sind, bei denen die Jugendlichen oft in direktem Kundenkontakt stehen.

Abbildung 20: Einschätzung der Berufswahl



#### Fazit:

Die Jugendlichen sind gut über die verschiedenen Berufslehren informiert. Trotzdem sind die Lehrstellenanbieter der Meinung, dass sich viele Jugendliche mit unrealistischen oder halbherzigen Berufsvorstellungen auf dem Lehrstellenmarkt präsentieren. Diese Einschätzung widerspricht der Tatsache, dass nur rund ein Viertel der Schülabgängerinnen und -abgänger nicht mit der angestrebten Wunschausbildung beginnen kann. Davon betroffen sind vor allem fremdsprachige Jugendliche.

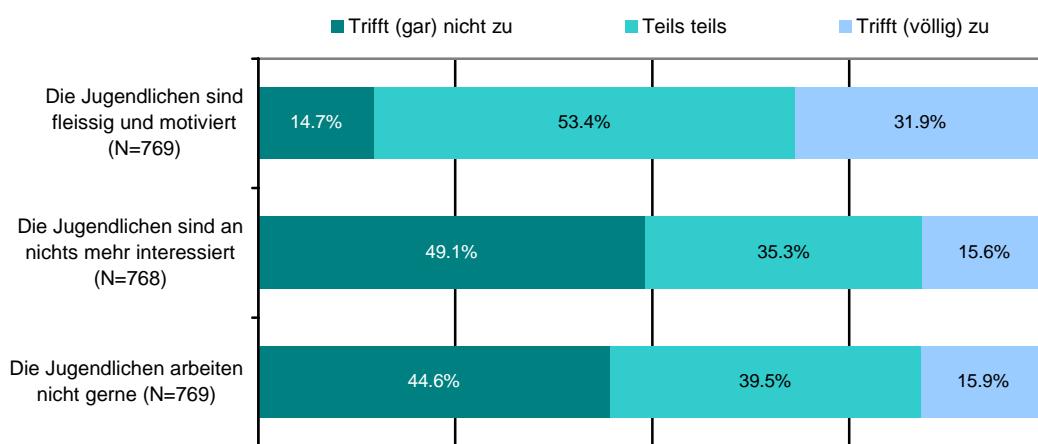
Die Jugendlichen erhalten ihre Berufsinformationen von Berufsverbänden und dem Berufsbildungscenter. Nur knapp ein Viertel der Lehrstellenverantwortlichen ist der Ansicht, dass die Volksschule gut auf die Berufswahl vorbereitet.

<sup>50</sup> p<0.05

### 5.3 Einschätzung der Arbeitshaltung

Die Mehrheit der Lehrlingsverantwortlichen (59%) denkt, dass die Jugendlichen heute anders sind als früher. Für 25% ist diese Aussage sogar sehr zutreffend. Nur gerade 15% sind gegen- teiliger Meinung und 25% antworten mit «teils, teils». Hat diese Wahrnehmung auch etwas mit der Einschätzung der Arbeitshaltung der Jugendlichen zu tun? Für 32% aller Befragten sind die Jugendlichen fleissig und motiviert. Nur 15% beurteilen die Arbeitshaltung als desolat. Die Mehrheit (54%) übt sich aber in Zurückhaltung und kann sich nicht entscheiden. Die Jugendlichen hinterlassen demzufolge bei den Lehrlingsverantwortlichen in Bezug auf die Motivation keinen hervorragenden Eindruck. Der Mittelwert liegt aber mit 3,17 immerhin eher im positiven Bereich<sup>51</sup>. 49% stimmen dann auch der Aussage nicht zu, dass die Jugendlichen an nichts mehr interessiert seien. Wiederum ist aber mit gut einem Drittel ein beträchtlicher Teil unentschieden und 15% denken gar, dass die Jugendlichen von heute gleichgültig sind. Etwas weniger stark wird die Aussage abgelehnt, dass die Jugendlichen nicht gerne arbeiten: 45% sind der Ansicht, dass dies nicht zutrifft. Über ein Drittel ist wiederum nicht entschlossen und 16% denken, dass die Jugendlichen nicht gerne arbeiten.

Abbildung 21: Einschätzung der Arbeitshaltung der Jugendlichen



Zwischen den drei Variablen besteht ein nicht unerheblicher Zusammenhang: Die Einstellung der Lehrlingsverantwortlichen gegenüber der Jugend wird durch den Fragebogen einheitlich ausgedrückt und ist entweder eher positive oder eher negativ<sup>52</sup>. Differenzierte Antworten sind eher die Ausnahme. Dies zeigt auch ein statistischer Vergleich zwischen den Fragen nach der Arbeitshaltung mit der Frage nach dem Generationenunterschied: Diejenigen Personen, welche der Meinung sind, dass die Jugendlichen heute anders sind als früher, haben ein eher negatives Bild von den Jugendlichen. 30% unter ihnen denken, dass die Jugendlichen nicht gerne arbei-

<sup>51</sup> Bei der Überprüfung des Mittelwerts mit einem T-Test liegt der Mittelwert mit 95% Sicherheit zwischen 3.13 und 3.23. Die Antworten sind somit im positiven Bereich. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). 3 bezeichnet «teils teils».

<sup>52</sup> Alle drei Variablen sind untereinander mit  $p < 0,01$  signifikant. Der Spearman-Rho beträgt 0,659, -0,498 und 0,267, was auf einen mittleren bis starken Zusammenhang hindeutet.

ten. 32% glauben, dass die Jugendlichen an nichts mehr interessiert sind und nur für 22% sind die Jugendlichen fleissig und motiviert<sup>53</sup>. Interessant ist zudem, dass die Berufe mit einem tiefen Anforderungsniveau mehr Mühe mit der Arbeitshaltung und der Motivation der Jugendlichen bekunden als dies Berufe mit einem hohen Anforderungsniveau tun<sup>54</sup>.

Viele der mündlich befragten Lehrstellenanbieter sind zudem der Meinung, dass den Jugendlichen der Antrieb fehle, auf ein konkretes Ziel hinzuarbeiten. Viele seien gleichgültig und zum Teil sogar verweichlicht. Einige Lehrlinge hätten auch Mühe, sich im Betrieb einzugliedern und würden ein gewisses Mass an Arroganz zur Schau tragen. Grundsätzlich seien die Jugendlichen aus dem Umland aber angenehmer und unproblematischer als jene aus der Stadt.

**Fazit:**

Von einem eigentlichen Generationenkonflikt zwischen Lehrmeistern und Jugendlichen kann nicht gesprochen werden. Trotzdem bekunden einige Lehrlingsverantwortliche Mühe mit der Arbeitshaltung, der Motivation und dem Interesse der Jugendlichen. Eine eher negative Einstellung gegenüber der heutigen Jugend haben Lehrmeister aus Berufen mit tiefem intellektuellen Anforderungsniveau.

#### **5.4 Schulische Vorbildung und Lehrstellenchancen**

Welchen Schulabschluss müssen die künftigen Lehrlinge haben, um in die engere Auswahl für eine Berufslehre zu gelangen? Um diese Frage zu beantworten, mussten die Lehrlingsverantwortlichen auf einer Skala von 1 bis 5 angeben, ob ein Jugendlicher «sicher nicht» (1), «eher nicht» (2), «eventuell» (3), «sehr wahrscheinlich» (4) oder «auf jeden Fall» (5), in die engere Auswahl aufgenommen wird.

Den Befragten wurden verschiedene Vorbildungen zum Kanton Basel-Stadt zur Auswahl vorgelegt. Folgende Schulabschlüsse standen zur Auswahl:

- WBS im Erweiterungsniveau
- WBS im Grundniveau
- Schulabbruch Gymnasium, Diplommittelschule (DMS) etc.
- Schulabschluss Gymnasium
- Mittelschule (z.B. DMS, Handelsschule, Verkehrsschule)
- Brückenangebot ‚Basis‘
- Brückenangebot ‚Basis plus‘
- anderes Brückenangebot (Vorlehre A, Vorlehre B, etc.)
- Vorkurs (z.B. Gewerbeschule, Berufs- und Frauenfachschule, Schule für Gestaltung, kaufmännische Vorbereitungsschule)

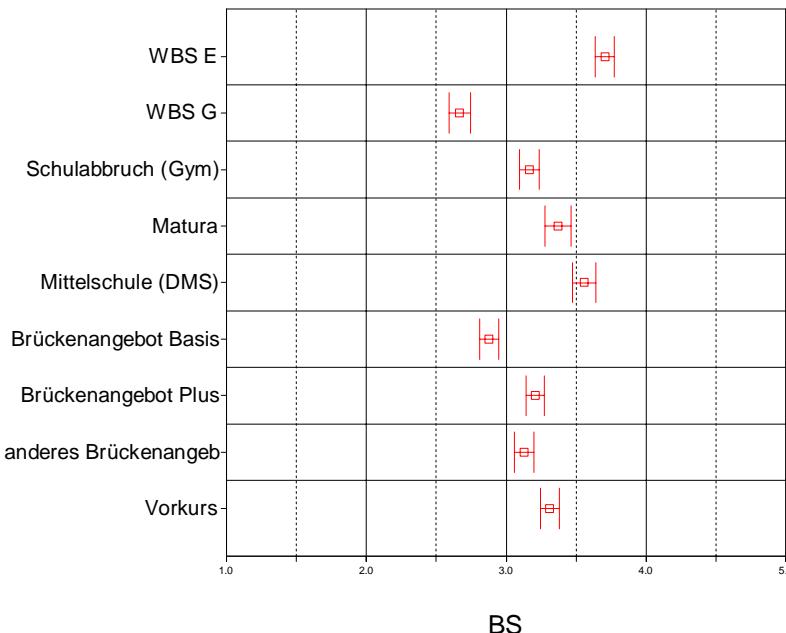
---

<sup>53</sup> Dies bestätigt auch eine Überprüfung mit einer einfaktoriellen ANOVA, die signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen angibt ( $p<0,01$ ).

<sup>54</sup> Eine ANOVA gibt Gruppenunterschiede zwischen den Anforderungsniveaus und der Arbeitshaltung, der Motivation sowie dem Interesse mit  $p<0,01$ .

Die folgende Abbildung zeigt die Mittelwerte und den Standardfehler<sup>55</sup> aller Antworten für die betreffende Frage.

Abbildung 22: Chancen auf eine Lehrstelle mit einem basel-städtischen Schulabschluss



Schülerinnen und Schüler aus der Weiterbildungsschule im Erweiterungsniveau besitzen für alle befragten Lehrberufe eine Chance<sup>56</sup>. Eingeschränkt sind die Chancen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern aus der Weiterbildungsschule im Grundniveau. Sie kommen bei einem Drittel der untersuchten Berufslehren in die engere Auswahl. Ihre Chancen verbessern sich aber durch den Besuch des Brückeangebots «Basis», welches vor allem Abgängerinnen und Abgänger des Grundniveaus der Weiterbildungsschule offen steht.

Das Brückeangebot «Basis Plus», in welches Schülerinnen und Schüler aus dem Erweiterungsniveau eintreten, verbessert die Chancen auf dem Lehrstellenmarkt nicht. Die Lehrbetriebe rekrutieren die Lehrlinge vorzugsweise direkt aus der obligatorischen Schule.

Jugendliche mit einem allgemein bildenden Schulabschluss (Matura, Mittelschule) kommen für beinahe alle Berufslehren in Frage. Die Ausnahme sind Berufslehren mit einem tiefen Anforderungsniveau. Die Chancen von Vorkursabsolventen sind unterschiedlich. Sie richten sich nach der Berufsgattung. Insgesamt betrachtet sind die Möglichkeiten aber besser als diejenigen von Jugendlichen des Brückeangebots «Basis Plus».

Die Aussicht von Jugendlichen mit einem Schulabschluss der WBS im G-Niveau unterscheidet sich von jenen der Jugendlichen mit einem anderen Schulabschluss. Einen solchen Stigmatisierungseffekt haben schon Meyer et al. (2003), in einer PISA-Vertiefungsstudie festgestellt. Selbst

<sup>55</sup> Der Standardfehler des Mittelwerts ist ein Mass für die Streuung des Mittelwerts, der durch die Ziehung der Stichprobe auftreten kann.

<sup>56</sup> Die Mittelwerte der einzelnen Berufe bewegen sich zwischen 3.48 und 5.00

bei gleicher schulischer Leistung werden Sekundarschülerinnen und -schüler den Realschulabgängerinnen und -abgänger vorgezogen. Im Kanton Basel-Stadt entspricht dies dem Unterscheidung auf zwischen der Weiterbildungsschule im Erweiterungsniveau und im Grundniveau. Der besuchte Schultyp kann folglich die Lehrstellenanbieter dazu verleiten, ein voreiliges Urteil zu fällen, ohne die intellektuellen Fähigkeiten objektiv geprüft zu haben.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass aufgrund der bisherigen Erkenntnisse nicht zwangsläufig der Schultyp über den Abschluss eines Lehrvertrags ausschlaggebend ist. Die Lehrlingsverantwortlichen einzelner Berufslehren haben vielmehr sogar zu erkennen gegeben, dass dieser für sie sekundären Charakter hat. Dies ist vor allem in Berufslehren mit tiefem Anforderungsniveau der Fall. Demnach ist es wahrscheinlich, dass Schülerinnen und Schüler aus der Weiterbildungsschule im Grundniveau aus anderen Gründen weniger Berücksichtigung finden. Da die Lehrstellenanbieter vier verschiedene Informationsquellen zur Rekrutierung berücksichtigen, weisen die Jugendlichen in einem oder mehreren dieser Bereiche ein Manko auf. Diese Erklärung macht insbesondere aufgrund der sozialstrukturellen Heterogenität im urbanen Umfeld Sinn. Eine grosse Zahl Jugendlicher mit unterschiedlicher Herkunft drängt auf den Lehrstellenmarkt. Viele von ihnen kommen aus einem Umfeld, das wenig Möglichkeiten hatte, das Heranwachsen zu begleiten. So sind diese Jugendlichen auch während der Lehrstellensuche auf sich selbst gestellt. Gerade in diesem Prozess käme aber den Eltern eine wichtige Funktion zu, ist die Familie doch nach Beinke (2003), der wichtigste Sozialisator im Zuge der beruflichen und vorberuflichen Sozialisation. Ohne Unterstützung können sich Fehler im Bewerbungsschreiben einschleichen, unentschuldigte Absenzen verunmöglichen einen Lehrvertrag, oder die Jugendlichen vermitteln während dem Bewerbungsverfahren nicht die notwendige Motivation, Zuverlässigkeit und Interesse. Zudem darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass bei mehr als der Hälfte der Lehrbetriebe sich die Jugendlichen immer gemeinsam mit dem Vater oder der Mutter vorstellen müssen. Das familiäre Umfeld erhält dadurch nicht nur durch die Unterstützung des Jugendlichen bei der Berufswahl und dem Bewerbungsverfahren eine grosse Bedeutung, sondern wird auch bei der Rekrutierung durch die Lehrbetriebe speziell mitgewichtet. Gerade die starke Gewichtung dieser Aspekte sowie das Unvermögen einzelner Jugendlicher, darauf adäquat zu reagieren, dürfte vor allem für städtische Jugendliche ein grosses Hindernis für einen Lehrvertrag sein.

#### Fazit:

Abgängerinnen und Abgänger der WBS im Erweiterungsniveau stehen alle hier untersuchten Berufslehren offen. Kritisch ist es hingegen für die Abgängerinnen und Abgänger aus der WBS im Grundniveau. Sie besitzen bei vielen Lehrstellenanbietern eher schlechte Chancen und kommen nur eventuell in die engere Auswahl.

Brückenangebote verbessern nur die Qualifikation der eher schulschwächeren Jugendlichen. Für Abgänger aus der WBS im Erweiterungsniveau gibt es keinen Qualifikations- resp. Chancenzuwachs. Viele Lehrbetriebe möchten Jugendliche vorzugsweise direkt nach der obligatorischen Schule rekrutieren.

## **6 Tatsächliche Vorbildung der Lehrlinge**

Die vorstehenden Auswertungen haben gezeigt, welche Schultypen von den Lehrstellenanbietern bevorzugt berücksichtigt werden. Ob die Jugendlichen aber in der Praxis tatsächlich aus diesen Schulen rekrutiert werden, wurde im Zuge dieser Erhebung nicht gefragt. Vor allem für Grossbetriebe mit sehr vielen Lehrlingen wäre es eine Überforderung gewesen, die schulischen Vorbildungen all ihrer Auszubildenden anzugeben. Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, welche Tendenzen bei Berücksichtigung der verschiedenen Schulabgängerinnen und -abgänger auszumachen sind und welche Unterschiede zwischen «Wunsch und Wirklichkeit» bestehen. Zu diesem Zweck mussten zwei weitere Datensätze ausgewertet werden. Es handelt sich dabei um die Angaben der Allgemeinen Gewerbeschule Basel-Stadt (AGS) und der Kaufmännischen Berufsschule (KV), welche beim Eintritt der neuen Lehrlinge erfasst werden. Die beiden voneinander unabhängigen Datensätze widerspiegeln die Entwicklung der Rekrutierungspraktiken von 1995 bis 2002.

### **6.1 Allgemeine Gewerbeschule Basel-Stadt**

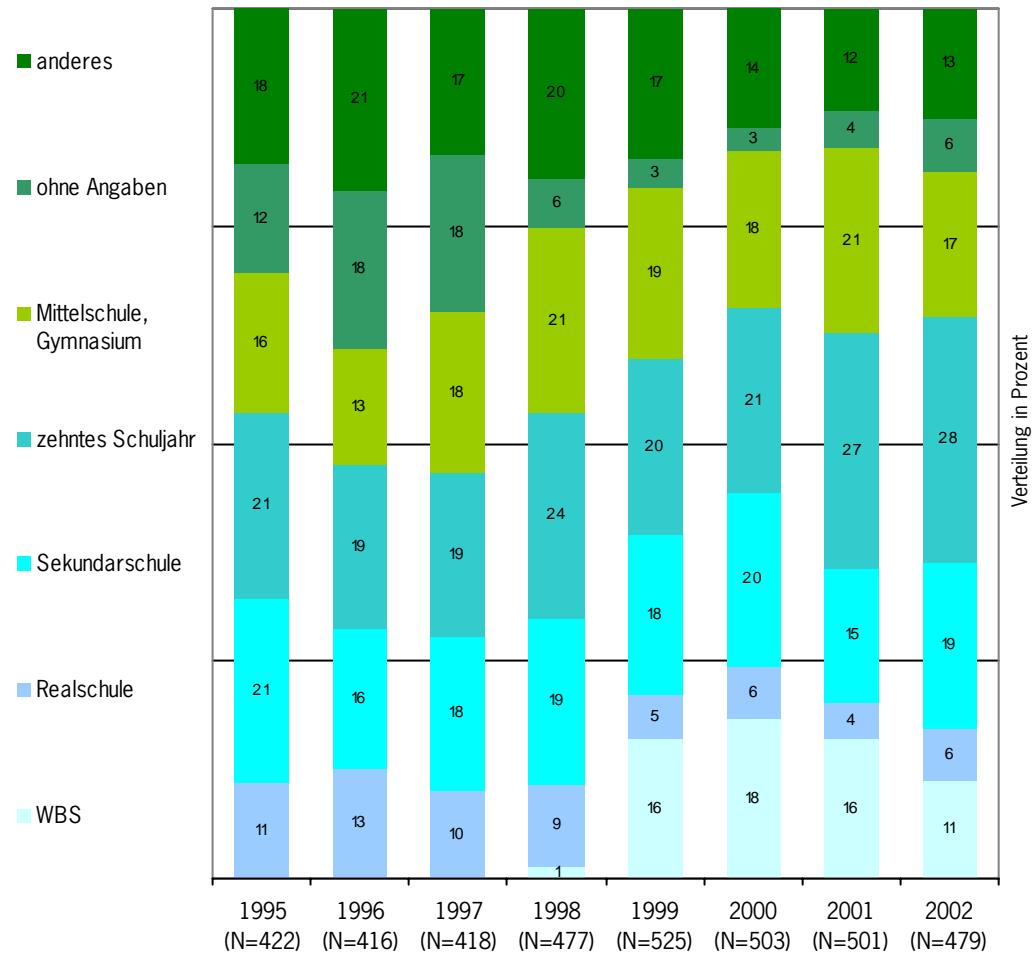
In den Jahren 1995 bis 2002 wurden in der Allgemeinen Gewerbeschule Basel-Stadt 3741 Jugendliche aufgenommen, die eine Berufslehre in einer der 15 für diese Untersuchung relevante Berufsgruppen begonnen haben<sup>57</sup>. Darunter befinden sich einige klassische Männerberufe. Der Anteil der männlichen Jugendlichen beträgt 85%. Insgesamt 48% aller Lehrlinge haben ihren Wohnsitz im Kanton Basel-Stadt und 44% in den umliegenden Kantonen Basel-Landschaft, dem Aargau und Solothurn. Der Ausländeranteil beträgt 24%.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der letzten Jahre auf dem Lehrstellenmarkt. Sie verdeutlicht, welche Schulabschlüsse Berücksichtigung gefunden haben.

---

<sup>57</sup> Folgende Berufe konnten in der Statistik der AGS ausgewertet werden: Automatiker, Elektroniker, Automechaniker, Bäcker, Konditor, Bauberufe, Chemikant, Elektromonteur, Heizung, Spengler, Informatik, Koch, Laborant, Maler, Polymechaniker, Schreiner, Servicefachangestellten, Zeichner.

Abbildung 23: Gesamtdarstellung der Vorbildung der Lehrlinge in der AGS



Die Auswertung des Datensatzes der AGS macht deutlich, dass Abgängerinnen und Abgänger der WBS und Realschülerinnen und -schüler unterproportional vertreten sind. Allein schon diese Tatsache mag erstaunen, wurden doch zuvor den WBS-Schülerinnen und -Schülern des Erweiterungsniveaus gute Chancen auf dem Lehrstellenmarkt eingeräumt. Noch erstaunlichere Ergebnisse zeigen die Daten im Längsschnitt. Waren bei der Einführung der WBS 1999 noch 16% und im darauf folgenden Jahr 2000 18,5% aller Lehrlinge des ersten Lehrjahres WBS-Abgängerinnen und Abgänger, so machten diese im Jahr 2002 nur noch 11% aus. In demselben Zeitraum ist dagegen der Anteil an Lehrlingen, die ein Brückenangebot besucht haben, von 20% auf 28% angestiegen. Diese Entwicklung wird auch gesamtschweizerisch beobachtet, doch liegt Basel-Stadt weit über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt, der sich nach Meyer et al. (2003), bei einem Fünftel aller Schulabgängerinnen und -abgänger befindet.

Der sich in den letzten Jahren verkleinernde Anteil der Lehrlinge an WBS-Schülerinnen und -Schüler wird demnach mit einem wachsenden Anteil an Brückenangebotabgängerinnen und -abgänger kompensiert. Ein zunehmender Qualifizierungsdruck im Sinne einer zunehmenden Rekrutierung von Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen lässt sich hingegen nicht feststellen. Dieser tritt eher ein, wenn das Angebot an Lehrstellen knapp wird, wie dies im Jahr 1997 der Fall war.

Anhand der bisherigen Darstellung ist zu vermuten, dass diejenigen 77,5% der Jugendlichen, für welche das 10. Schuljahr die gewünschte Ausbildung darstellt, sich erst zu diesem Zeitpunkt ihre Berufswahl festlegen und ernsthaft mit der Lehrstellensuche beginnen. Für diese Jugendlichen ist ein Brückenangebot eine ideale Zwischenlösung, werden sie doch während dem Prozess der Berufsfindung intensiv betreut und auf der Lehrstellensuche optimal begleitet. 22,5% der Schülerinnen und Schüler der Brückenangebote konnten hingegen ihre Berufswünsche nicht erfüllen. Für sie macht die Illusion der freien Berufswahl einer Realität Platz, die sehr viele Jugendlichen nach einem letzten Strohhalm greifen lässt. So gesehen ist die Lehrstellensuche vor allem für fremdsprachige Schülerinnen und Schüler keine freie Wahl, die sich an den persönlichen Neigungen orientiert, sondern eine grundsätzliche Suche nach einer beliebig freien Lehrstelle.

### 6.1.1 Verhältnis zwischen Anforderungsprofil und Vorbildung

Um das Verhältnis zwischen dem Anforderungsprofil einer Berufslehre und der Vorbildung des Lehrlings untersuchen zu können, mussten die verschiedenen Berufsgruppen zuerst in 3 unterschiedliche Anforderungsprofile unterteilt werden. Für die AGS präsentieren sich die Anforderungsniveaus für die untersuchten Berufsgruppen wie folgt:

Tabelle 14: Übersicht der Anzahl Lehrlinge in den untersuchten Berufen der AGS 1995-2002

Anforderungsniveau			Gesamt
Tief	Mittel	Hoch	
		Automatiker, Elektroniker	160
	Automechaniker		157
Bäcker, Konditor			145
Bau			129
	Chemikant		433
Elektromonteur			637
Heizung, Spengler			333
		Informatik	47
Koch			366
		Laborant	408
Maler			214
	Polymechaniker		226
	Schreiner		118
Servicefachangestellter			70
		Zeichner	298
1894	934	913	3741

Um einen längerfristigen Durchschnitt abzuleiten, wurden die Lehrlinge der Jahre 1999 bis 2002 zusammengefasst. So ist es möglich, Aussagen darüber zu machen, mit welchem Schultyp die Berufslehren in der Realität besetzt werden. Dabei zeigt sich, dass sich in Berufslehren mit einem tiefen Anforderungsniveau in erster Linie Schülerinnen und Schüler aus Brückenangeboten (32,5%) und der WBS (22,4%) befinden. Berufslehren mit einem mittleren Anforderungsprofil weisen zu 29,2% Sekundarschülerinnen und -schüler auf. Aber auch Abgängerinnen und

Abgänger aus einem Brückenangebot machen beinahe 20% aus. Gemessen an der absoluten Zahl der Realschülerinnen und -schüler ist ihr Anteil bei den Berufslehrern mit einem mittleren Anforderungsprofil vergleichsweise hoch. Bei den Berufslehrern mit einem hohen Anforderungsprofil wird der Qualifizierungsdruck deutlich. Knapp 42% der Lehrlinge absolvierten eine Mittelschule oder das Gymnasium. Die Rekrutierung aus diesen Schulen wird vom Gewerbe grundsätzlich sehr begrüßt, da in einigen Branchen ein erhöhter Bedarf an schulisch gut ausgebildeten Fachkräften besteht (Fleischmann/Wettstein 2003). Rund ein Viertel der Lehrlinge hat die Sekundarschule besucht und 12% kommen aus einem Brückenangebot. Der Anteil an WBS Schülerinnen und -schülern ist dagegen mit 6% eher gering. Sie müssen offenbar ihre Qualifikationen mit dem Besuch einer weiterführenden Schule (Handelsschule, Diplommittelschule, etc.) verbessern, um Chancen auf eine Berufslehre mit höherem Anforderungsniveau zu haben. Auch der Besuch eines Brückenangebots kann eine Verbesserung der Lehrstellensuche in Bezug auf das Anforderungsniveau ermöglichen.

Tabelle 15: Verhältnis Anforderungsniveaus und Schultyp 1999 bis 2002

<b>Vorbildung</b>	<b>Anforderungsniveau</b>			<b>N</b>
	<b>Tief</b>	<b>Mittel</b>	<b>Hoch</b>	
WBS (E- und G-Niveau)	22,4%	11,6%	6,1%	15,5%
Realschule	4,7%	7,5%	3,6%	5,2%
Sekundarschule	8,4%	29,2%	25,3%	18,2%
zehntes Schuljahr	32,5%	19,5%	12,2%	24,1%
Mittelschule, Gymnasium	9,4%	15,9%	41,9%	18,9%
anderes	16,6%	13,6%	8,8%	13,9%
ohne Angaben	5,9%	2,7%	2,1%	4,1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%
N	974	559	475	2008

Fazit:

Der Anteil an Lehrlingen, welche direkt aus der WBS stammen, hat in den letzten Jahren stetig abgenommen. Stattdessen rekrutieren die Lehrstellenanbieter ihre Lehrlinge vermehrt aus einem Brückenangebot, obwohl sie nach ihren eigenen Angaben die Lehrlinge eigentlich lieber unmittelbar nach der obligatorischen Schulzeit unter Vertrag nehmen würden. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass viele Jugendliche erst im 10. Schuljahr eine gezielte realistische Lehrstellensuche beginnen.

Die besten Chancen auf eine anspruchsvolle Lehre haben Mittelschülerinnen und -schüler sowie Gymnasiastinnen und Gymnasiasten. Jugendliche mit einem Sekundarschulabschluss haben die Möglichkeit, Lehrverträge mit mittlerem und hohem Anforderungsprofil zu unterzeichnen. WBS-Schülerinnen und -Schüler können ihre Chancen auf eine Lehrstelle mit hohem Anforderungsniveau erheblich verbessern, wenn sie eine weiterführende Schule besuchen.

## **6.2 Die Handelsschule Basel-Stadt**

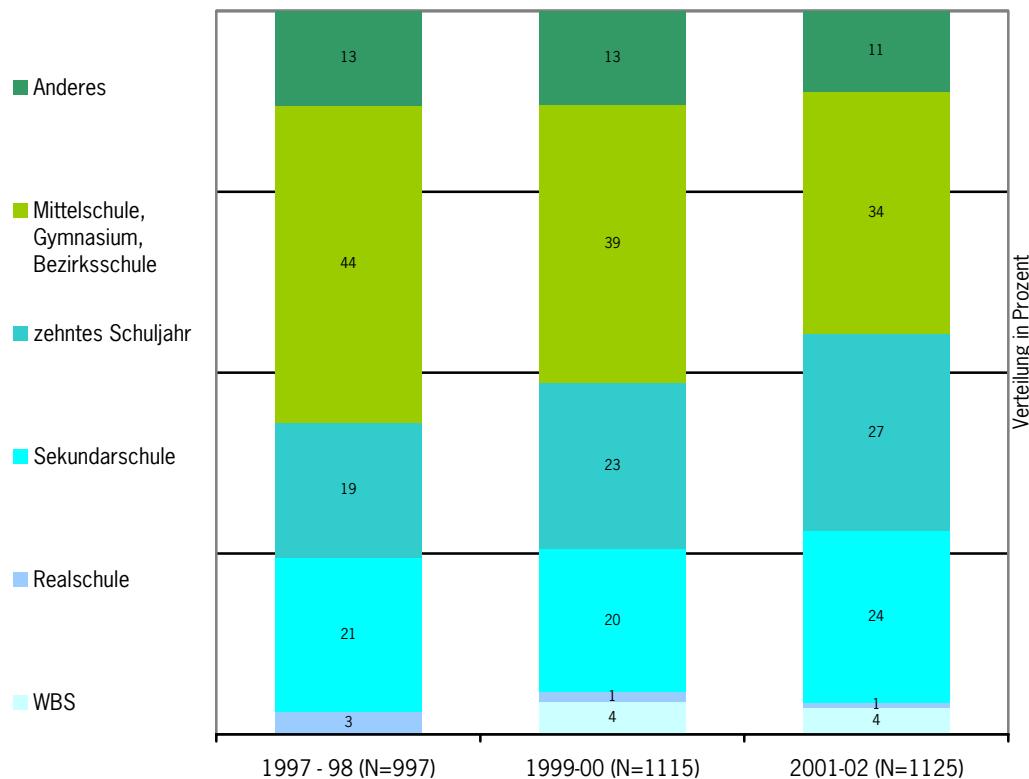
Die kantonale Handelsschule bildet Jugendliche zu Büroassistentinnen und -assistenten sowie zu kaufmännischen Angestellten mit oder ohne Berufsmatur aus. Die verschiedenen Ausbildungsgänge wurden 2003 mit der KV-Reform grundlegend umgestaltet und den neuen Bedürfnissen angepasst. Neu bietet die Handelsschule nun vier verschiedene Profile an: das A-Profil, welches die Ausbildung zur Büroassistentin und zum Büroassistenten ersetzt, das B-Profil, welches zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann mit Basisbildung befähigt, das E-Profil, das die Ausbildung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann mit erweiterter Grundausbildung darstellt sowie dem M-Profil, das nebst der Ausbildung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann mit erweiterter Grundausbildung zur Berufsmaturität führt. Für das Lehrlingswesen galten zuvor die Bezeichnungen Büroangestellte bzw. -angestellter sowie kaufmännische Angestellte bzw. kaufmännischer Angestellter. Die vorliegende Untersuchung, welche bis auf das Jahr 2002 zurückgreift, basiert bis zum Jahr 2002 noch auf Auswertungen mit den alten Bezeichnungen. Das Jahr 2003 wurde weggelassen. Die Daten stehen zudem erst seit 1997 zur Verfügung.

Im Zeitraum zwischen 1997 und 2002 haben 3694 Personen an der Handelsschule eine Lehre begonnen. Davon absolvieren rund 70% die Ausbildung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann, 13% zu einer Bürolehre und 17% zu einer Berufsmatura. Die kaufmännische Lehre ist bei beiden Geschlechtern sehr beliebt. Durchschnittlich wird die Ausbildung von rund 60% Frauen und 40% Männern absolviert.

Um eine Vergleichbarkeit zu den bisherigen Auswertungen zu erzielen, wurden die Bezeichnungen wiederum in verschiedene Vorbildungsgruppen und in Einheiten von je zwei Jahren zusammengefasst. Die Auswertung der Daten bezieht sich auf Schülerinnen und Schülern, die in einem Betrieb im Kanton Basel-Stadt registriert sind.

Der Anteil an Personen, welche vor der Handelsschule ein zehntes Schuljahr besucht haben, hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht und beträgt derzeit rund 27%. Gleichzeitig fällt auf, dass Personen aus der WBS und der Realschule mit insgesamt 5% stark unterproportional vertreten sind. Lediglich der Besuch einer Mittelschule könnte für die Schülerinnen und Schüler aus der Stadt eine Verbesserung der Chancen mit sich bringen. Allerdings verzeichnet aber auch der Anteil der Abgängerinnen und Abgänger aus dem Gymnasium, einer Mittelschule oder Progymnasium und der Bezirksschule einen Rückgang von beinahe 10%. Ein stark zunehmender Qualifizierungsdruck kann demnach nicht verzeichnet werden.

Abbildung 24: Gesamtdarstellung der Vorbildung der Lehrlinge in der Handelsschule



### 6.2.1 Verhältnis zwischen Ausbildung und Vorbildung

Die Handelsschule bot bis 2003 Ausbildungen mit drei verschiedenen Anforderungsniveaus an. Eine zusätzliche Unterteilung, um die schulische Herkunft in den einzelnen Niveaus zu bestimmen, muss an dieser Stelle deshalb nicht vorgenommen werden. Um einen direkten Vergleich zur Statistik mit der Allgemeinen Gewerbeschule herzustellen, wurden aber wiederum die Jahre 1999 bis 2002 zusammengenommen.

Die Ausbildung zur *Büroassistentin bzw. zum Büroassistenten* wird in erster Linie mit Personen besetzt, die ein zehntes Schuljahr absolviert haben: Zwei von fünf Personen kommen aus einem Brückenangebot oder einer ähnlichen Vorbildung. Von diesen Personen haben zuvor 70% die Realschule und 25% die WBS besucht. Sehr hoch ist auch der Anteil der Personen, die unter der Rubrik «Anderes» laufen. Sie haben entweder eine andere Berufslehre angefangen oder bereits abgeschlossen oder eine andere Schule besucht. Unmittelbar aus der WBS, der Realschule oder der Sekundarschule wird hingegen nur ein Viertel aller Lehrlinge rekrutiert.

Bei der Ausbildung zur *kaufmännischen Angestellten bzw. zum kaufmännischen Angestellten* werden sowohl Real- wie auch WBS-Schülerinnen und -Schüler kaum berücksichtigt. Um eine Lehrstelle zu erhalten, besuchen deshalb viele ein zehntes Schuljahr. Mit 27% ist der Anteil an

Personen aus einem Brückenangebot entsprechend hoch.<sup>58</sup> Personen aus der WBS sind somit in der kaufmännischen Lehre insgesamt stark untervertreten.

Bei der Ausbildung zum *Kaufmann mit Berufsmatur* stammen drei Viertel der Lehrlinge aus der Mittelschule, dem Gymnasium oder dem Progymnasium.

Insgesamt betrachtet stellen Abgängerinnen und Abgänger der Mittelschule, des Gymnasiums oder des Progymnasiums mit 36% die stärkste Fraktion an der Handelsschule. Bereits für die Zeitspanne von 1999 bis 2002 haben die Besucher eines zehnten Schuljahrs einen Viertel gestellt. Ihr Anteil wird in den nächsten Jahren sicher noch zunehmen.

Tabelle 16: Verhältnis Ausbildungstyp und Vorbildung 1999 bis 2002

	<b>Ausbildung</b>			<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>
	<b>Büroassistent</b>	<b>Kaufmann</b>	<b>Berufsmatur</b>		
WBS	11,0%	3,8%	0,8%	4,1%	90
Realschule	5,9%	0,6%		1,0%	23
Sekundarschule	8,5%	25,5%	14,2%	21,8%	482
zehntes Schuljahr	40,3%	27,0%	6,6%	25,1%	554
Mittelschule, Gymnasium, Bezirksschule	5,9%	31,8%	74,0%	36,0%	796
Anderes	28,4%	11,4%	4,4%	12,0%	266
Gesamt	100%	100%	100,0	100%	2211
Anzahl	236	1610	365	2211	

#### Fazit:

Der grösste Teil aller kaufmännischen Lehrlinge stammt aus einer Mittelschule. Viele haben vor der Lehre ein Brückenangebot besucht und knapp ein Viertel stammt aus der Sekundarschule. Schülerinnen und Schüler aus der WBS (E- und G-Niveau) und der Realschule sind stark untervertreten. Sie haben in erster Linie Zugang zur Lehre als Büroassistentin bzw. zum Büroassistenten. Die kaufmännische Lehre mit Berufsmatur richtet sich primär an Mittelschülerinnen und Mittelschüler.

<sup>58</sup> Darunter befinden sich zur Hälfte Personen, die zuvor die Realschule abgeschlossen haben. Jede vierte Person hat zuvor die Sekundarschule und nur jede achte hat die WBS besucht.

## 7 Zusammenfassung der Ergebnisse

Wie suchen und finden Lehrbetriebe ihre künftigen Lehrlinge und wie werden diese ausgewählt? Welche Rekrutierungsschritte unternehmen Lehrlingsverantwortliche, bis sie den Wunschkandidaten unter Vertrag nehmen können? Welche schulischen und ausserschulischen Anforderungen stellen die Betriebe an ihre zukünftigen Lehrlinge? Welche Schulabschlüsse sind bei den Lehrmeistern besonders beliebt? Genügen die Jugendlichen den Anforderungen der Wirtschaft? Wo gibt es allenfalls Nachholbedarf? Dies sind die wichtigsten Forschungsfragen des vorliegenden Berichts zur Rekrutierung und Selektion auf dem Lehrstellenmarkt. Die Erkenntnisse dieser Untersuchung sollen dazu beitragen, die Schnittstelle zwischen obligatorischer Schulzeit und nachobligatorischer beruflicher Ausbildung zu verbessern.

Die Untersuchung basiert auf einer schriftlichen Erhebung mit standardisierten Fragebögen. Im Sommer 2003 wurden insgesamt 1484 Lehrbetriebe befragt, die sich in 25 ausgewählte Berufe aufteilen. 54,4% aller Betriebe schickten die Fragebögen ausgefüllt zurück. Zusätzlich wurden die Eintrittsblätter der Lehrlinge der Allgemeinen Gewerbeschule und der Handelsschule Basel-Stadt ausgewertet.

Die Darstellung der Ergebnisse umfasst die Gesamtsituation aller Berufe im Kanton Basel-Stadt sowie eine berufsspezifische Aufbereitung des Rekrutierungs- und Selektionsverfahrens in 25 Berufen.

### Die Lehrbetriebe

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 der nachobligatorischen beruflichen Ausbildung. Diese werden vor allem von Grosskonzernen betrieben. So ist es nicht erstaunlich, dass über Dreiviertel aller Lehrlinge in Betrieben mit über 250 Angestellten unter Vertrag genommen werden. Lehrlingsbetriebe mit weniger als zehn Angestellten bilden einen verschwindend kleinen Anteil an Jugendlichen aus und dies trotz ihrer Dominanz auf dem Wirtschaftsstandort Basel: Fast die Hälfte aller Betriebe, welche im Jahr 2002 Lehrlinge ausgebildet haben, ist zu den so genannten Mikrobetrieben zu zählen.

14,4% der befragten Betriebe bieten derzeit keine Lehrstellen an. Hierfür sind meist *wirtschaftliche Gründe* wie fehlendes Arbeitsvolumen ausschlaggebend. In andern Unternehmen bleiben Lehrstellen offen, obwohl sie eigentlich zu besetzen wären. In diesem Fall finden die Lehrstellenanbieter meist keine qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber. Oft reichen die *schulischen Qualitäten* der Jugendlichen nicht zum erfolgreichen Bestehen einer Lehre. Allerdings ist nur eine sehr kleine Zahl von Betrieben von diesem Problem betroffen. Fehlende schulische Leistungen sind ein Hauptgrund, weshalb viele Lehren im ersten Lehrjahr abgebrochen werden. Weitere Gründe sind auf *Konflikte zwischen Lehrmeistern und Lehrlingen* sowie auf eine *falsche Berufswahl seitens der Jugendlichen* zurückzuführen.

## **Weshalb Lehrlinge ausgebildet werden**

Die Ausbildung von Lehrlingen ist grundsätzlich freiwillig. Kein Unternehmen kann dazu gezwungen werden. Trotzdem bildeten in der Schweiz im Jahr 2001 insgesamt 17% aller Betriebe Lehrlinge aus. Diese tun dies offensichtlich nicht aus kurzfristigen wirtschaftlichen Überlegungen. Die Lehrlinge werden nach Angaben 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 soziales Engagement. So ist es auch nicht verwunderlich, dass die Lehrstellenverantwortlichen den Jugendlichen mehrheitlich wohlwollend gegenüber stehen und ihnen *Fleiss* und *Interesse* attestieren. Von einem Generationenkonflikt kann in Lehrbetrieben nicht gesprochen werden, auch wenn sehr viele Betriebe der Meinung sind, dass die Jugendlichen anders sind als früher.

## **Die Suche nach dem geeigneten Lehrling**

Auf der Suche nach einem Lehrling müssen die Lehrstellenanbieter selbst meist nichts unternehmen. Sie können abwarten, bis sich die *Jugendlichen von sich aus melden*. Viele Betriebe schreiben ihre Lehrstellen deshalb auch gar nicht oder nur im *Lehrstellennachweis* oder im *Internet* aus. Die weitaus meisten Unternehmen haben auch so noch *mehr Bewerbungen als Lehrstellen*. Vor allem Kleinunternehmen werden mit Bewerbungsdossiers überschwemmt. In einzelnen Fällen kommen 600 Schreiben auf vier Lehrstellen. Trotzdem haben über 30% der Betriebe immer oder häufig Mühe, einen geeigneten Jugendlichen zu finden, der über *ausreichende Qualifikationen* verfügt.

Dieses passive Verhalten der Lehrstellenanbieter bedeutet für die Jugendlichen, dass sie vermehrt *unkonventionelle Wege* begehen müssen, um zu einem Lehrvertrag zu kommen. Denkbar ist beispielsweise die telefonische Anfrage bei Betrieben. Mündliche Anfragen werden sehr geschätzt. Beim zuständigen kantonalen Amt gibt es beispielsweise Verzeichnisse, welche Betriebe für welchen Beruf Lehrlinge ausbilden dürfen, so dass sich die Jugendlichen nicht nur auf Ausschreibungen im Lehrstellennachweis und im Internet verlassen müssen.

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. Diente die Schnupperlehre einst dem Jugendlichen zur Erkundung einzelner Berufsfelder, ist sie heute in erster Linie ein *Selektionsinstrument*, das sehr viele Betriebe für ihre eigenen Zwecke nutzen. Um diese Selektion am effizientesten zu gestalten, wenden viele Unternehmen bereits für die Schnupperlehre eine Art *Vorselektion* an, die meist mit einem offiziellen Bewerbungsschreiben und einem Bewerbungsgespräch verbunden ist. Mit der Schnupperlehre ist nicht mehr einfach ein unbeschwertes «Schnuppern» verbunden, wie dies vielleicht noch vor einigen Jahren der Fall war. Vielmehr

müssen die Jugendlichen sich bereits vor der Wahl der Schnupperlehre im Klaren darüber sein, ob für sie später eine Lehre in diesem Betrieb in Frage kommt.

### **Das Bewerbungsschreiben**

Die Unterzeichnung von Lehrverträgen richtet sich nur ansatzweise nach Jahreszeiten. Sie werden das *ganze Jahr* hindurch abgeschlossen. Sie orientieren sich weniger an einem bestimmten Zeitpunkt, sondern beurteilen die *Qualität des jeweiligen Bewerbungsschreibens*. Dieses ist 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.

Tendenziell ist festzustellen, dass sich die Unternehmen während den *Wintermonaten* mit den Bewerbungen beschäftigen. Im *April und im Mai* werden die meisten Lehrverträge unterzeichnet.

### **Die Selektion**

Die Wahl für einen bestimmten Jugendlichen ist von sehr vielen unterschiedlichen Kriterien abhängig. In der Regel stehen den Unternehmen als Entscheidungshilfe *vier unterschiedliche Informationsquellen* zur Verfügung: *Schulische Leistungsnachweise, ausserschulische Leistungsnachweise, Eignungstests* sowie der *persönliche Eindruck*. Die meisten Betriebe verlassen sich auf ihre *eigene Einschätzung* und vertrauen erst in zweiter Linie auf Informationen aus zweiter Hand. Dies bedeutet, dass der *persönliche Eindruck* ausschlaggebend ist bei der Auswahl des geeigneten Lehrlings. Dieser wird im Allgemeinen während der *Schnupperlehre* und während des *Bewerbungsgesprächs* gebildet. An zweiter Stelle folgen die *schulischen Leistungsnachweise*. Dabei beeinflussen vor allem die *unentschuldigte Absenzen* die Wahrnehmung der Lehrmeister und entscheiden bereits in einer ersten Durchsicht des eingereichten Dossiers, ob die Bewerbung weiter bearbeitet werden soll. Die Schulnoten und der besuchte Schultyp sind nicht bei allen Berufslehren gleich wichtig. Sie verlieren an Bedeutung, je tiefer das intellektuelle Anforderungsniveau einer Berufslehre anzusiedeln ist. Statistisch ist dieser Zusammenhang signifikant. Jugendliche mit schlechteren Schulnoten oder einem einfachen Schulabschluss haben also dennoch gute Aussichten auf eine Lehrstelle, sofern der Wille und Interesse vorhanden sind und sie einen guten Eindruck beim Lehrmeister hinterlassen. Auf dem dritten Platz folgen die *ausserschulischen Leistungsnachweise*. Dabei ist vor allem das *Bewerbungsschreiben* von Bedeutung. Eignungstests dagegen spielen eher eine untergeordnete Rolle auf dem Lehrstellenmarkt.

Die Bewerberin oder der Bewerber sollte *fleissig, motiviert* und *interessiert* sein und sich den Vorgesetzten gegenüber mit dem nötigen Respekt und mit *tadellosen Umgangsformen* verhalten. Grossen Wert legen die Lehrstellenverantwortlichen zudem auf den *Umgang mit Menschen*. Ausserdem sollten die Jugendlichen *Zuverlässigkeit* ausstrahlen und sich als *teamfähig* erweisen. Dieser Wunsch widerspricht allerdings der Einschätzung vieler Lehrstellenanbieter

insbesondere aus Berufen mit tiefem intellektuellen Anforderungsniveau, welche den Jugendlichen mangelndes Interesse, fehlenden Fleiss, Motivationslosigkeit und Arbeitsscheu attestieren.

### Einschätzung der schulischen Vorbildung

Die *Deutsch- und Mathematikkenntnisse* der Jugendlichen werden von den Lehrstellenanbietern insgesamt als *ungenügend* beurteilt. Dies scheint nach Meinung der Lehrlingsverantwortlichen damit zusammenzuhängen, dass die Lehrkräfte wenig Kenntnis davon haben, welche schulischen Anforderungen die Jugendlichen in den verschiedenen Berufslehren brauchen. Auch über das *Angebot an Lehrstellen* und über die *einzelnen Lehrbetriebe* wissen die Lehrer zu *wenig Bescheid*. Einzig über die weiterführenden Schulen scheinen die Unterrichtenden der Volkschule gut informiert zu sein.

Insgesamt sind leise *Vorbehalte* der Wirtschaft gegenüber der Volksschule unübersehbar. Dies zeigt allein schon die Tatsache, dass nach Meinung der Lehrstellenanbieter die Jugendlichen gut über die verschiedenen Berufslehren informiert sind, diese Informationen aber nicht aus der Schule, sondern von den *Berufsverbänden* und dem *Berufsbildungszentrum* haben. Der Zusammenhang zwischen der Einschätzung zur mangelnden Berufswahlvorbereitung und den schulischen Defiziten in Mathematik und Deutsch ist sogar signifikant. Das bedeutet, dass erwähnten Vorbehalte gar als statistische Tatsache betrachtet werden müssen.

### Die Brückenangebote

Trotz der attestierten schulischen Mängel besteht nach Meinung der Lehrstellenanbieter für die Brückenangebote *keine schulische Notwendigkeit*. Vielmehr sollen sie dazu beitragen, dass die Jugendlichen reifer werden, um sich klare Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft machen zu können. Mehr als ein Fünftel der Jugendlichen besuchen diese Zwischenlösung allerdings, obwohl dies nicht ihren Wünschen entspricht. Männliche Jugendliche sind von dieser Ausweichstrategie weit mehr betroffen als weibliche. So gesehen wird das Brückenangebot für viele Schülerinnen und Schüler zum *quasi-obligatorischen 10. Schuljahr*. Immerhin verbessern sich die für WBS-G-Niveau-Schülerinnen und -Schüler die Chancen auf eine Lehrstelle durch den Besuch eines Brückenangebotes. Für Jugendliche mit einem Sekundarschul- oder Weiterbildungsschulabschluss im Erweiterungsniveau bleibt die Chance auf eine Lehrstelle durch den Besuch eines Brückenangebots hingegen gleich.

### Die bevorzugte schulische Vorbildung

Auch wenn der besuchte Schultyp nicht an oberster Stelle bei der Lehrlingsrekrutierung zu finden ist, so ist er für Ausbildungen mit einem hohen Aufforderungsniveau 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 die *beste Ausgangslage* für alle untersuchten Berufsgruppen haben *Sekundarschülerinnen und -schüler* sowie *Abgängerinnen und Abgänger der WBS im Erweiterungsniveau*. Schwierig wird

es für Jugendliche mit einem *WBS-Abschluss im Grundniveau* sowie für *Realschülerinnen und -schüler*. 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 darstellt. Demnach werden diese Jugendlichen aus andern Gründen weniger berücksichtigt. Es ist zu vermuten, dass die Abgängerinnen und Abgänger dieser Schulen in einer oder in mehreren der verschiedenen Informationsquellen zur Rekrutierung ein Manko aufweisen. Fehler im Bewerbungsschreiben, unentschuldigte Absenzen oder ein schlechter Eindruck, den sie während einer Schnupperlehre hinterlassen, könnten die Ursachen sein. In Basel-Stadt wird dieser Umstand begünstigt durch die Tatsache, dass viele Jugendliche aus einem Umfeld stammen, das weniger Möglichkeiten hatte, das Heranwachsen zu begleiten. So sind diese Jugendlichen auch während der Lehrstellensuche auf sich selbst gestellt. Die Wichtigkeit der Familie während der Lehrstellensuche darf jedoch auf keinen Fall unterschätzt werden. Dies zeigt allein schon, dass mehr als die Hälfte der Lehrbetriebe Vater und Mutter der Jugendlichen kennen lernen wollen und insgesamt grossen Wert auf das familiäre Umfeld legen.

### **Die tatsächliche schulische Vorbildung**

Welche Schulabgängerinnen und Schulabgänger theoretische Chancen haben und welche dann schlussendlich tatsächlich einen Lehrvertrag unterschreiben dürfen, ist nicht ganz dasselbe. Die Praxis zeigt sogar, dass die Realität zwischen den bevorzugten Schultypen und der Wirklichkeit ziemlich stark divergiert. Trotz den theoretisch grossen Chancen der *WBS-Jugendlichen* auf eine Lehrstelle werden diese in den letzten Jahren immer weniger direkt nach dem Ende der obligatorischen Schulzeit berücksichtigt. Stattdessen werden immer mehr Lehrlinge *aus den Brückengaben angeboten* rekrutiert. Sie stellen nunmehr über einen Viertel aller Auszubildenden.

Viele Jugendliche haben vor dem Beginn einer Lehre ein *Gymnasium oder eine andere Mittelschule* besucht. Sie finden am besten den Einstieg in einen Beruf mit einem *hohen Anforderungsprofil*. *WBS- und Realschulabgängerinnen und -abgänger* werden dadurch zu einem grossen Teil in eine Lehre mit einem *tiefem Anforderungsniveau* abgedrängt. So klafft der Wunsch der Lehrstellenanbieter und die Praxis der Rekrutierung gleich doppelt auseinander: Zum einen sind WBS-Jugendliche zwar theoretisch in der Auswahl für eine Lehrstelle, können aber in der Praxis erst nach dem Besuch eines 10. Schuljahres eintreten. Zum andern stehen den WBS-Abgängerinnen und -abgängern zwar alle Berufe offen, in der Praxis finden sie aber vorwiegend Lehrstellen mit einem tiefen Anforderungsprofil.

## **8 Berufsspezifische Auswertungen**



## Automatikerin/ Automatiker, Elektronikerin/ Elektroniker

N=11

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

manchmal  
häufig  
häufig  
ab und zu  
ofters



### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

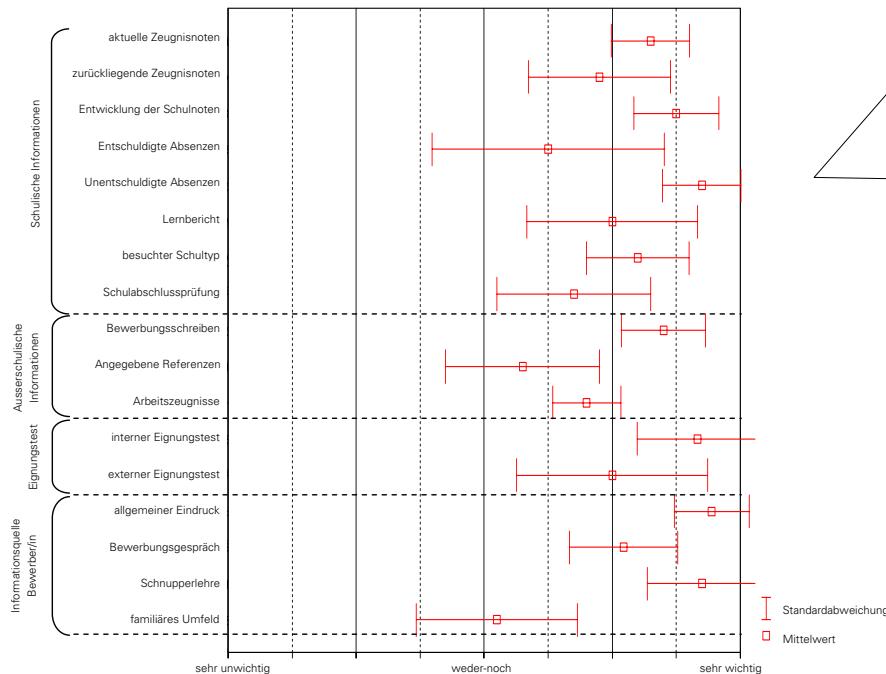
manchmal  
fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

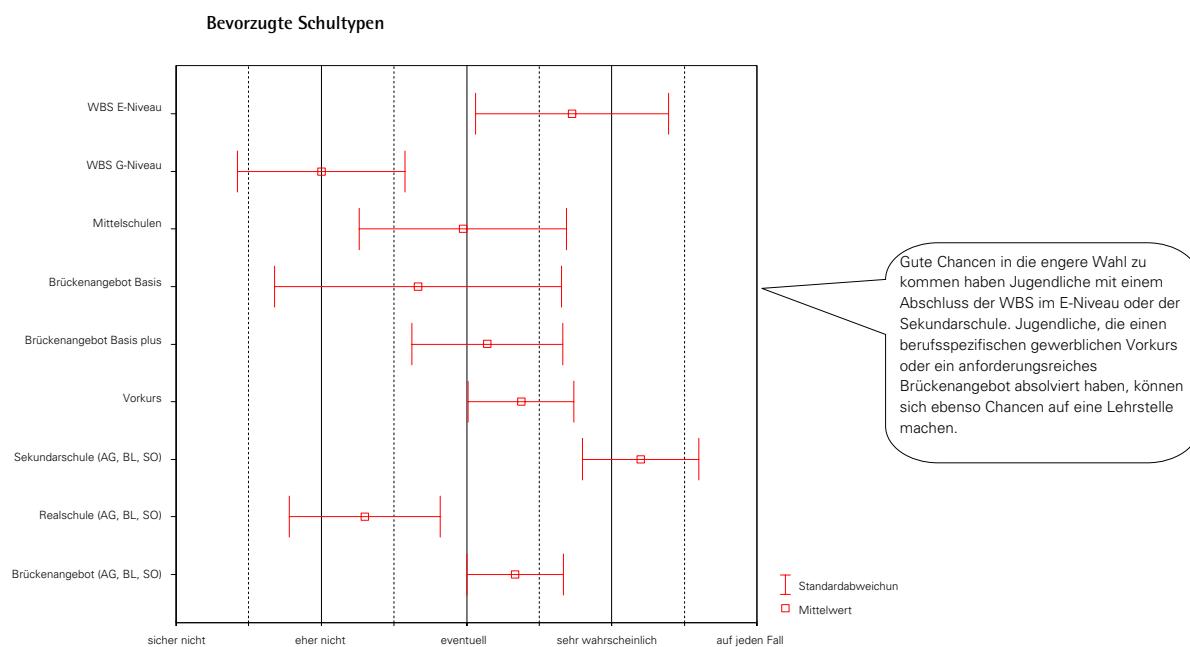
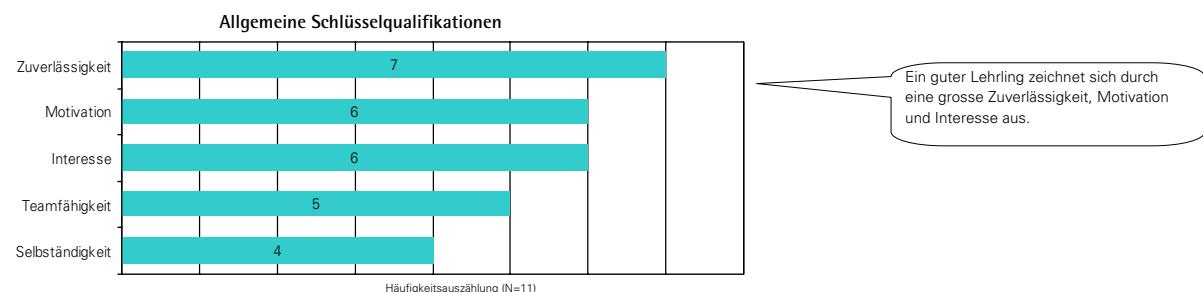
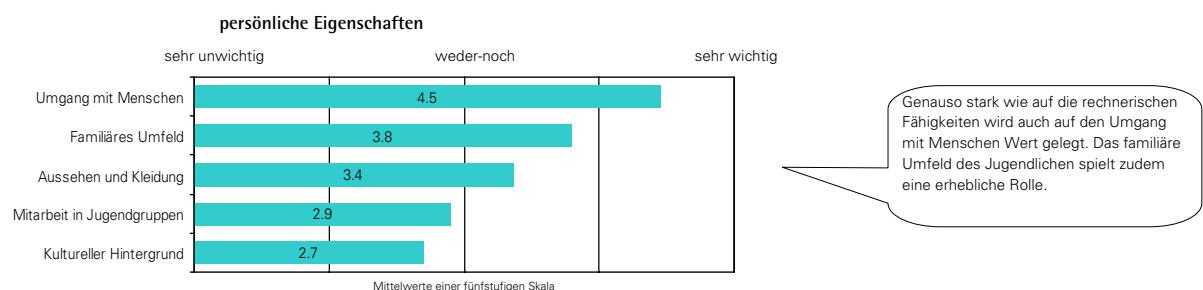
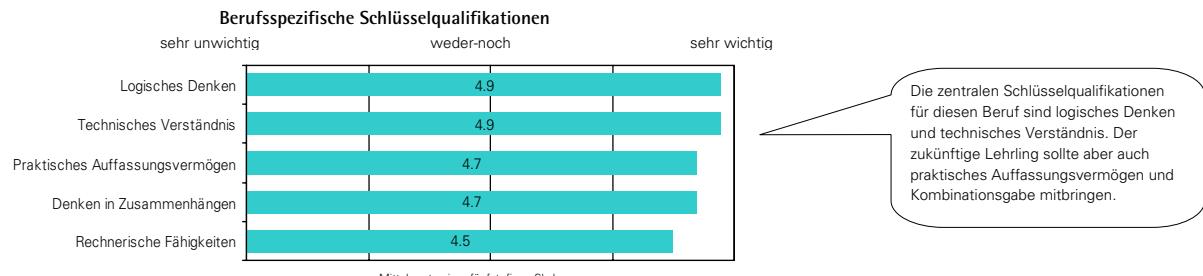


Alle Betriebe verlangen ein Bewerbungsschreiben, sichten die Schulzeugnisse und führen ein Bewerbungsgespräch mit den zukünftigen Lehrlingen. Bei beinahe der Hälfte der Betriebe stellt man sich gemeinsam mit der Mutter oder dem Vater vor. Drei Viertel der Betriebe führt zudem einen Eignungstest durch. In der Regel muss der zukünftige Lehrling eine Schnupperlehre im Betrieb absolvieren.

### Die Selektion



Bei der Auswahl ihres zukünftigen Lehrlings verlassen sich die Lehrbetriebe am stärksten auf den allgemeinen Eindruck, den ein Jugendlicher hinterlässt. Dazu gehören in besonderem Masse die Beobachtungen während der Schnupperlehre, das Bewerbungsschreiben, die unentschuldigten Absenzen sowie die Entwicklung der Schulnoten. Die intellektuellen Fähigkeiten werden mit dem Eignungstest überprüft, dem auch ein besonderes Gewicht bei der Auswahl zukommt.





## Automechanikerin/ Automechaniker (leichte und schwere Motorwagen) (N=12)

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten  
Ausschreibung im Internet  
Ausschreibung im Lehrstellenbuch  
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes  
Lehrlinge melden sich selbst

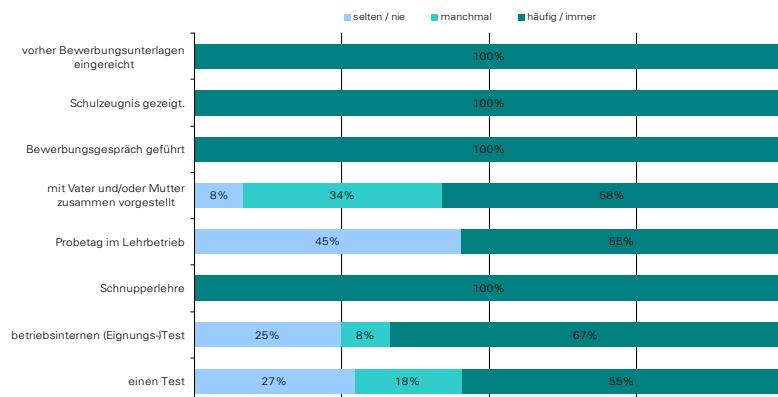
selten  
manchmal  
manchmal  
ab und zu  
häufig



- Bewerbungssituation**  
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden  
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

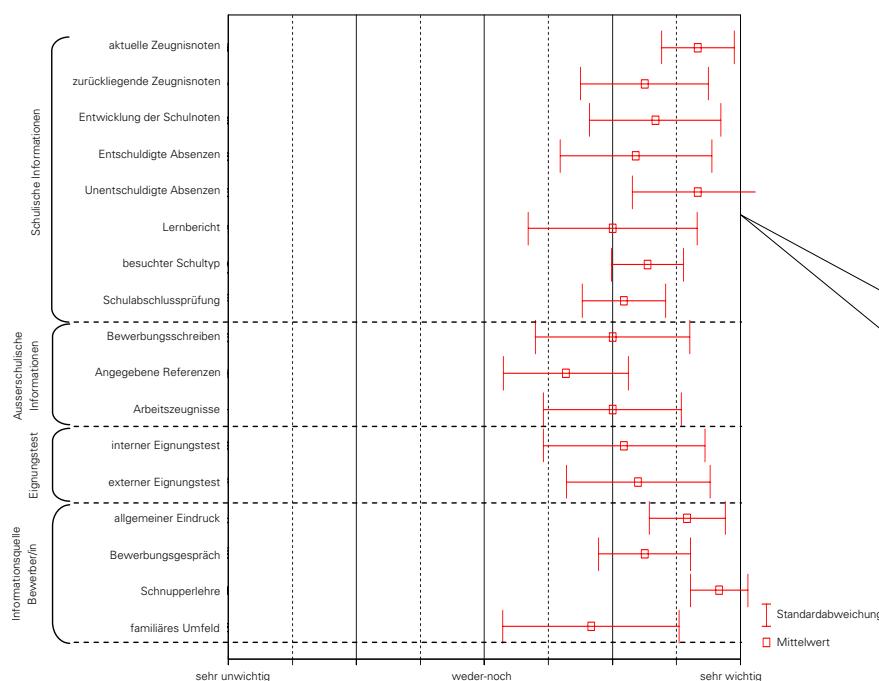
ofters  
immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

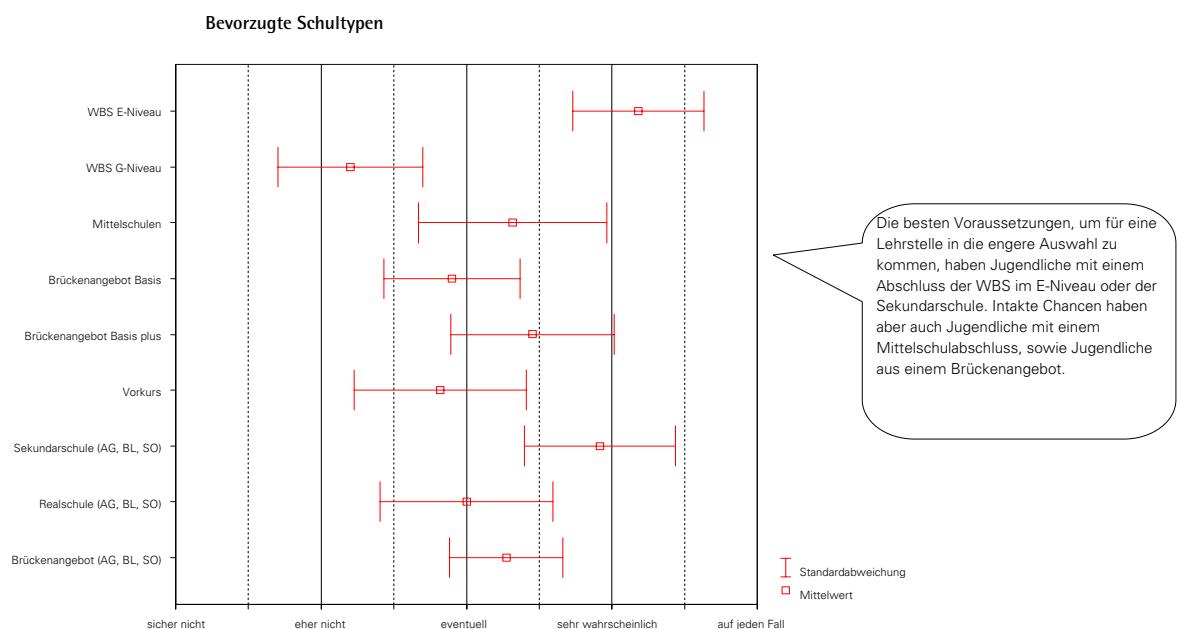
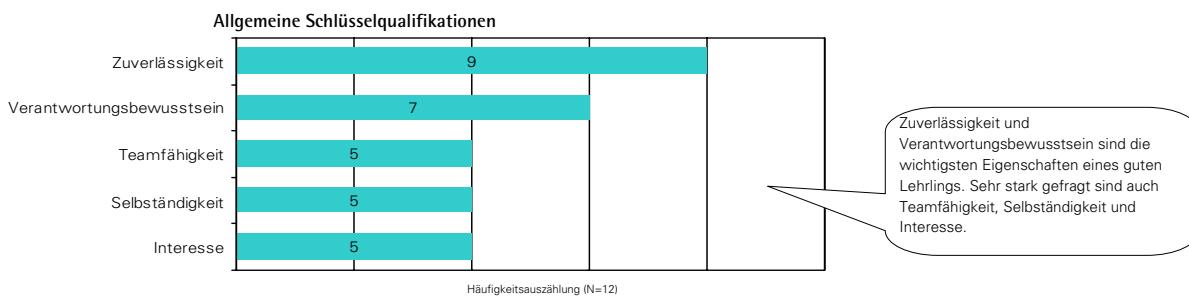
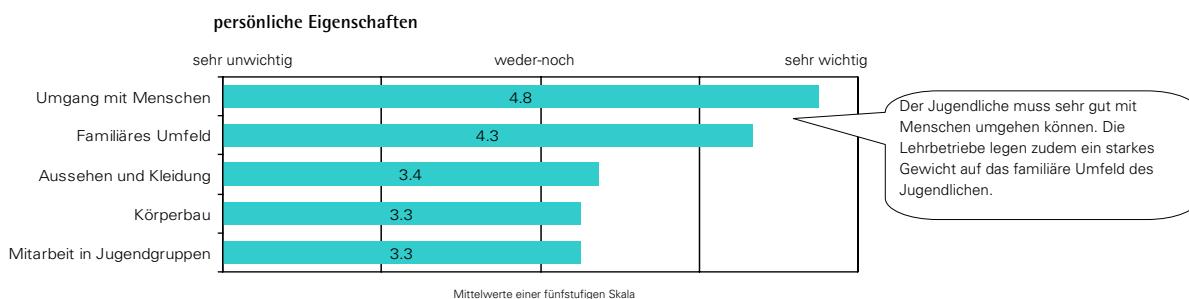
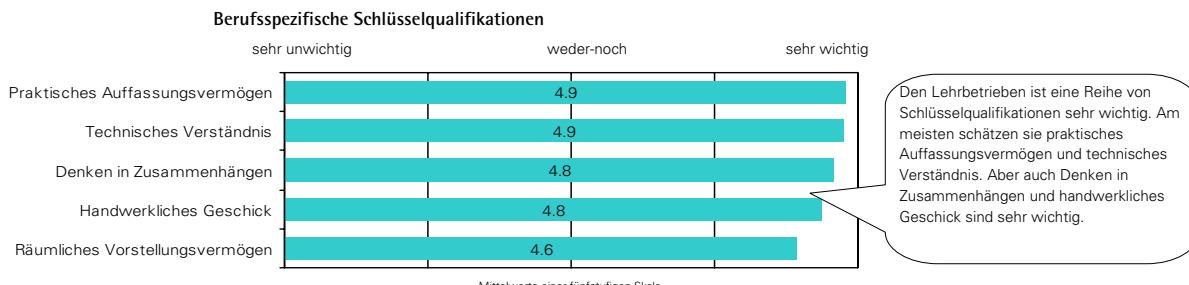


Vor einem Lehrvertragsabschluss muss der Jugendliche seine Bewerbung und Zeugnisse eingereicht und ein Bewerbungsgespräch geführt haben. Ebenso legen alle Betriebe großen Wert auf eine Schnupperlehre. Rund die Hälfte der Betriebe sucht den Kontakt mit den Eltern und bei rund zwei Dritteln der Betriebe werden die Lehrlinge zudem durch einen Eignungstest geprüft.

### Die Selektion



Bei der Auswahl des Lehrlings verlassen sich die Lehrbetriebe vor allem auf die Beobachtungen während der Schnupperlehre. Ein besonderes Augenmerk gelten zudem den Zeugnisnoten und den unentschuldigten Absenzen.





## Bäckerin/ Bäcker, Konditorin/ Konditor

N=9

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

nie  
ab und zu  
manchmal  
selten  
fast immer



### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

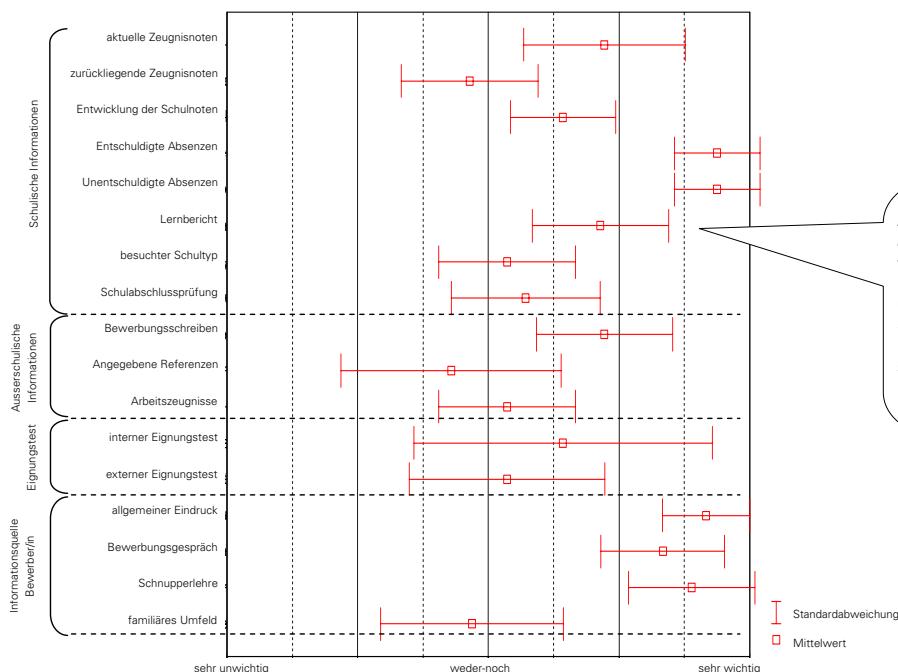
manchmal  
häufig

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

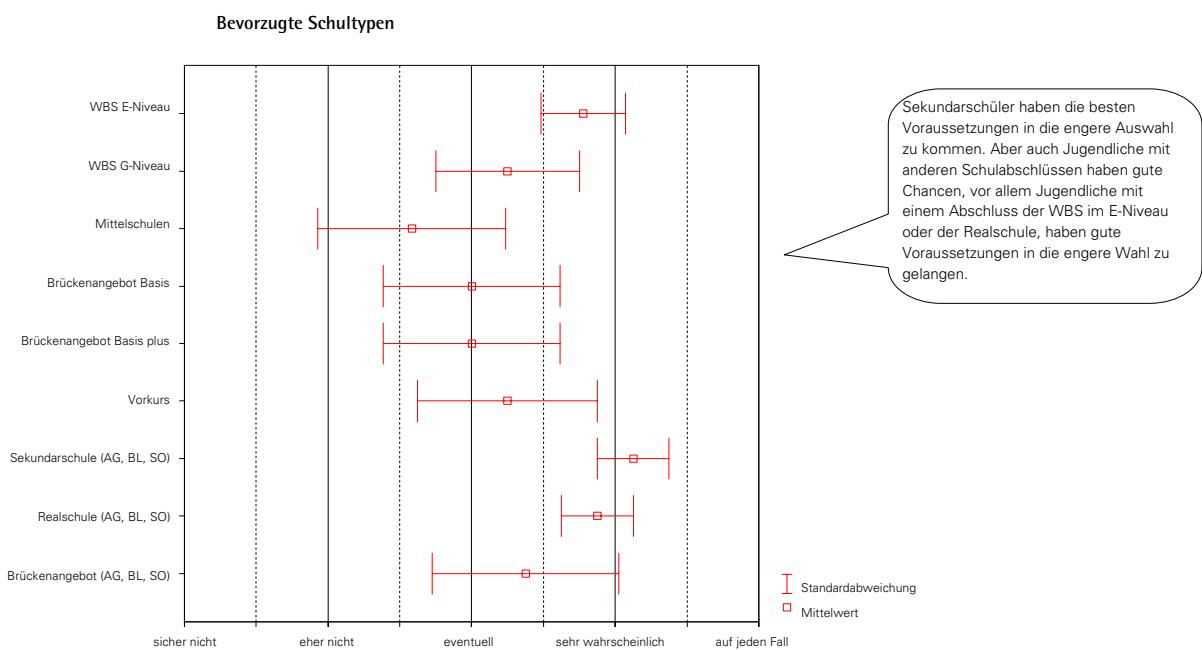
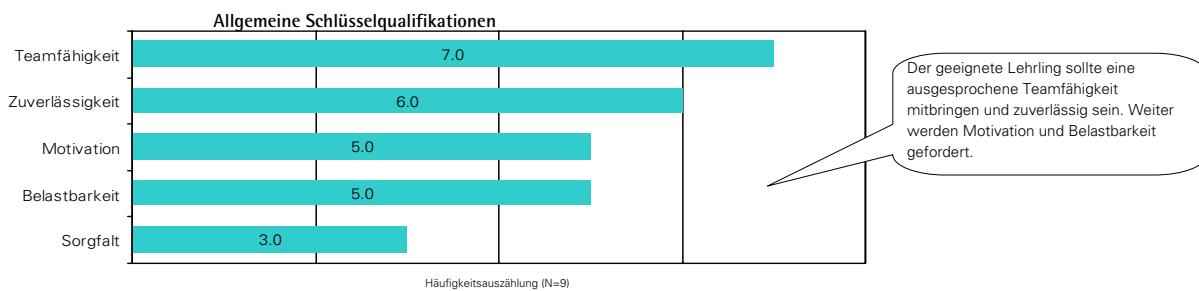
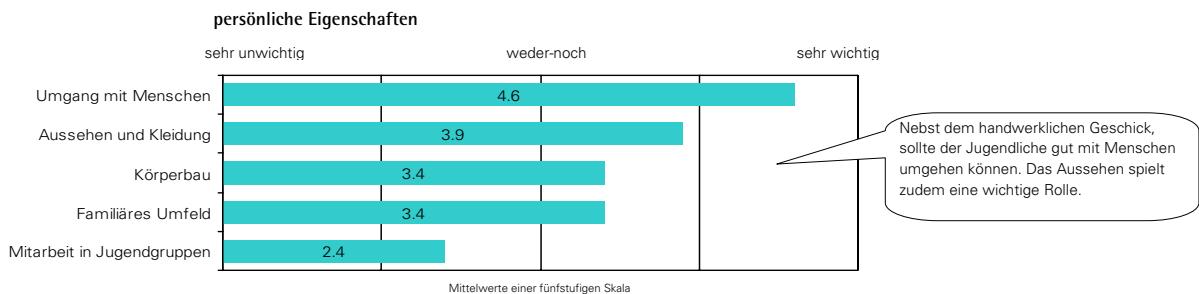
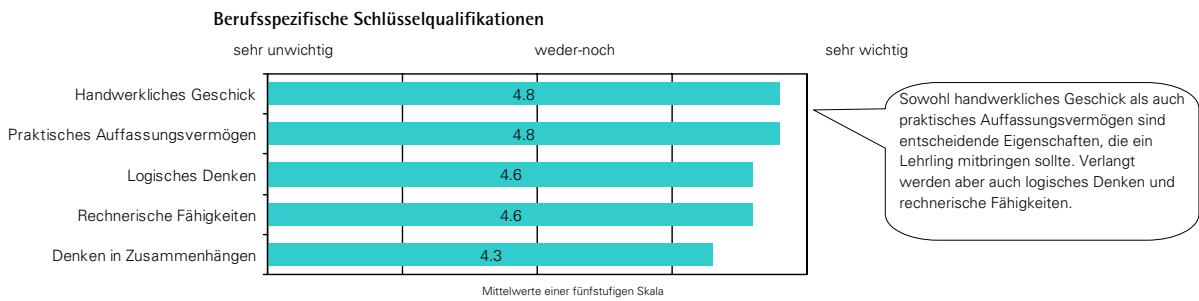


Ohne Schnupperlehre kommt der Jugendliche zu keinem Lehrvertrag. In der Regel reicht der Jugendliche seine Bewerbungsunterlagen zusammen mit den Schulzeugnissen ein und führt ein Bewerbungsgespräch. Die Hälfte der Betriebe sucht zudem den Kontakt zu den Eltern.

### Die Selektion



Die Lehrbetriebe verlassen sich bei der Auswahl der Jugendlichen am stärksten auf die Absenzen im Zeugnis. Sehr wichtig sind auch der allgemeine Eindruck, den der Jugendliche hinterlässt und die Beobachtungen während der Schnupperlehre, sowie der Verlauf des Bewerbungsgesprächs. Der Schultyp spielt dagegen keine herausragende Rolle.





## Büroassistentin/ Büroassistent

N=12

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

fast nie  
ab und zu  
manchmal  
fast nie  
häufig

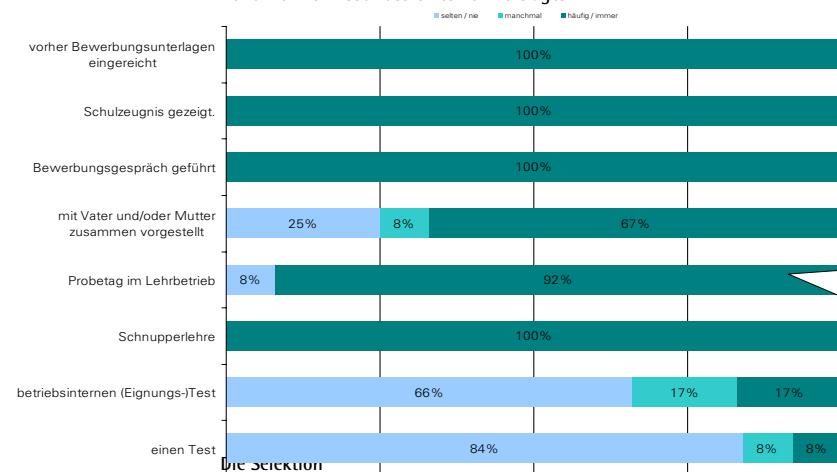


### Bewerbungssituation

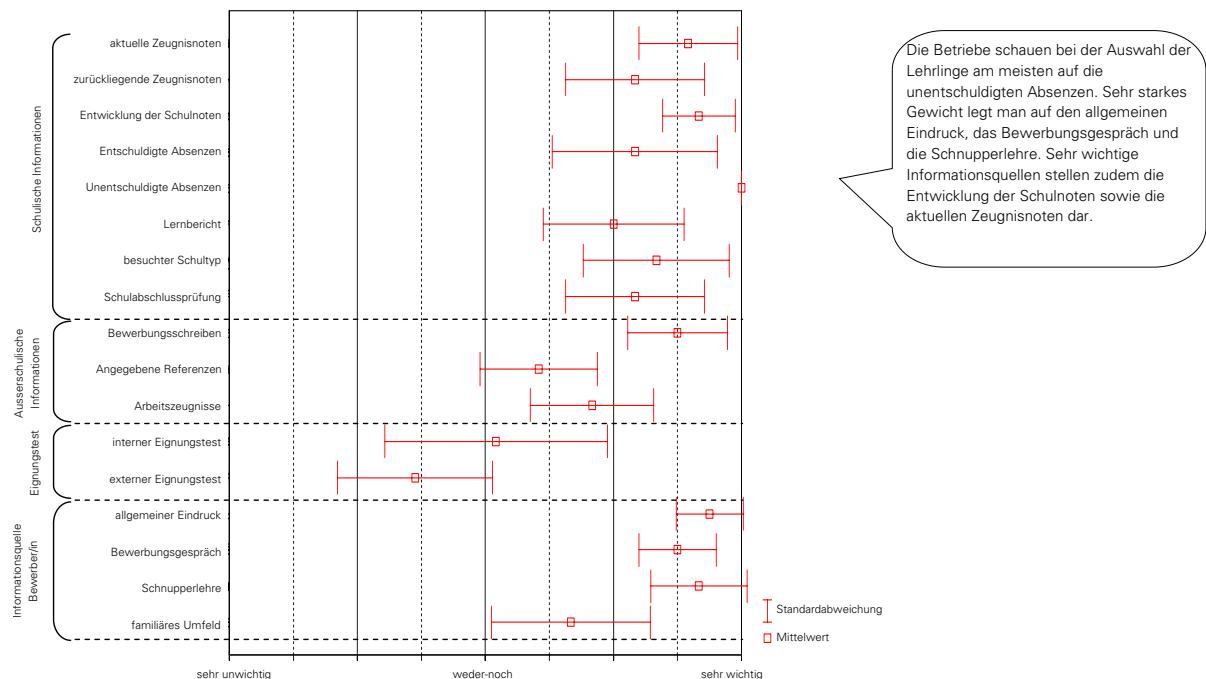
- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

selten  
fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages



Alle Betriebe verlangen, dass die Jugendlichen eine Bewerbung einreichen, das Schulzeugnis vorlegen und ein Bewerbungsgespräch führen. Obligatorisch ist zudem eine Schnupperlehre oder ein Probtag im Betrieb. Bei zwei Dritteln der Betriebe stellt sich der Jugendliche zusammen mit Vater und/oder Mutter vor.



### Berufsspezifische Schlüsselqualifikationen



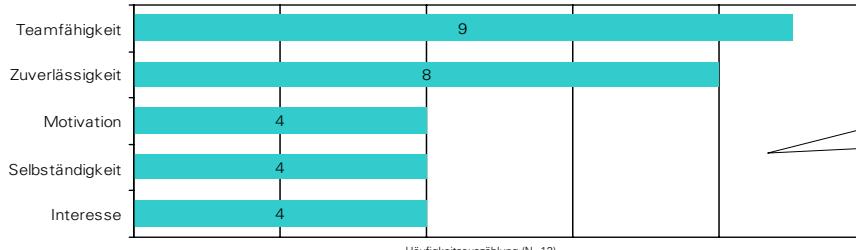
Wichtigste Eigenschaft eines Lehrlings ist das logische Denken. Weiter werden Denken in Zusammenhängen, Flexibilität und mündliches Ausdrucksvermögen gefordert.

### persönliche Eigenschaften



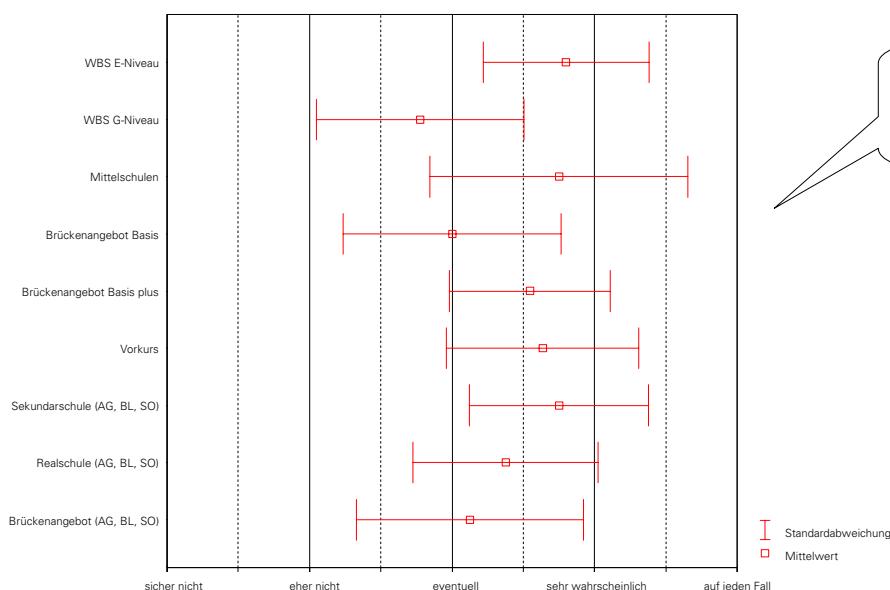
Noch wichtiger als die berufsspezifischen Anforderungen sind den Betrieben der Umgang mit Menschen. Eine grosse Rolle spielen zudem das Aussehen und das familiäre Umfeld eines Jugendlichen.

### Allgemeine Schlüsselqualifikationen



Ein guter Lehrling zeichnet sich durch Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit aus.

### Bevorzugte Schultypen



In die engere Auswahl kommen am ehesten Jugendliche mit einem Abschluss der WBS im E-Niveau, einer Mittelschule oder der Sekundarschule.



## Chemie-, Biologielaborantin/ Chemie-, Biologielaborant

N=9

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten  
Ausschreibung im Internet  
Ausschreibung im Lehrstellennachweis  
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes  
Lehrlinge melden sich selbst

ofters  
fast immer  
fast immer  
ab und zu  
ofters



### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden  
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

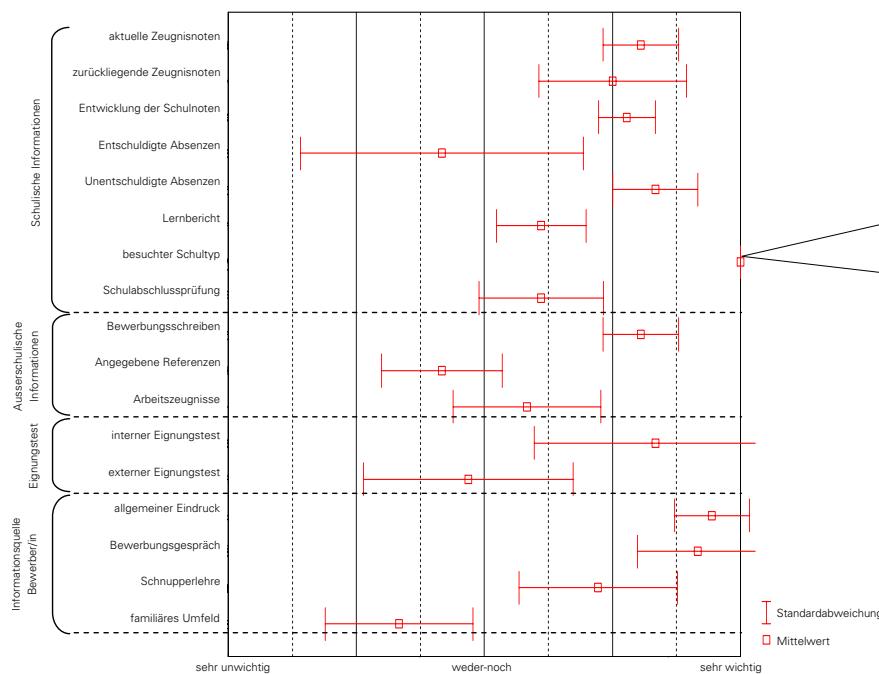
manchmal  
fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

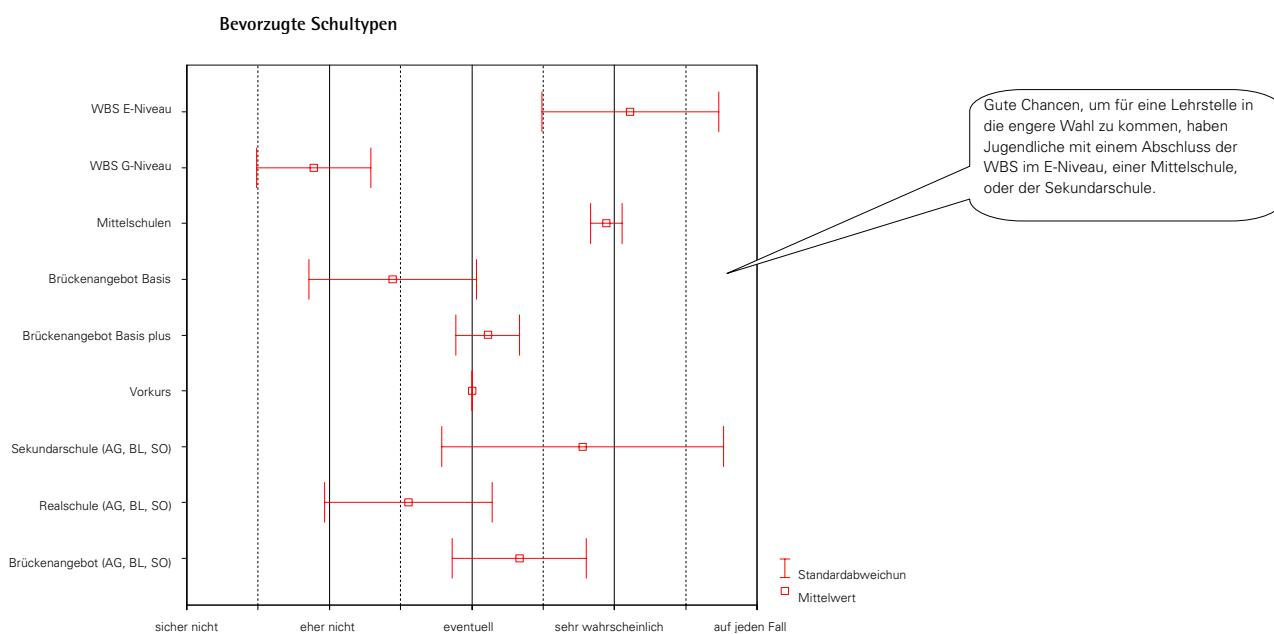
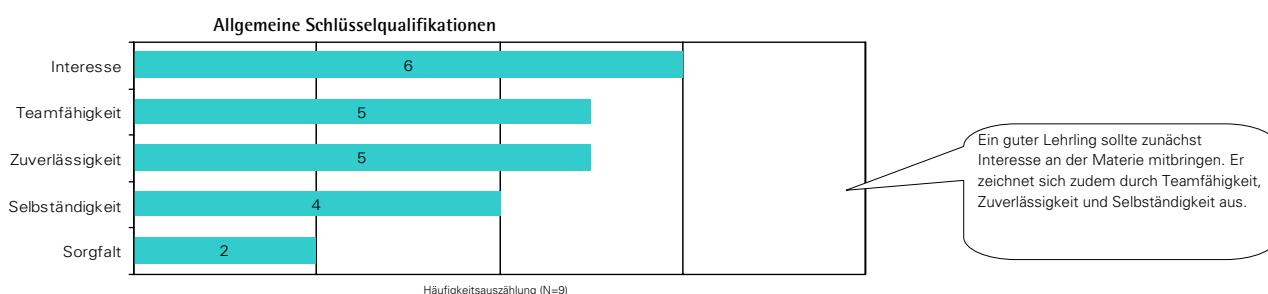
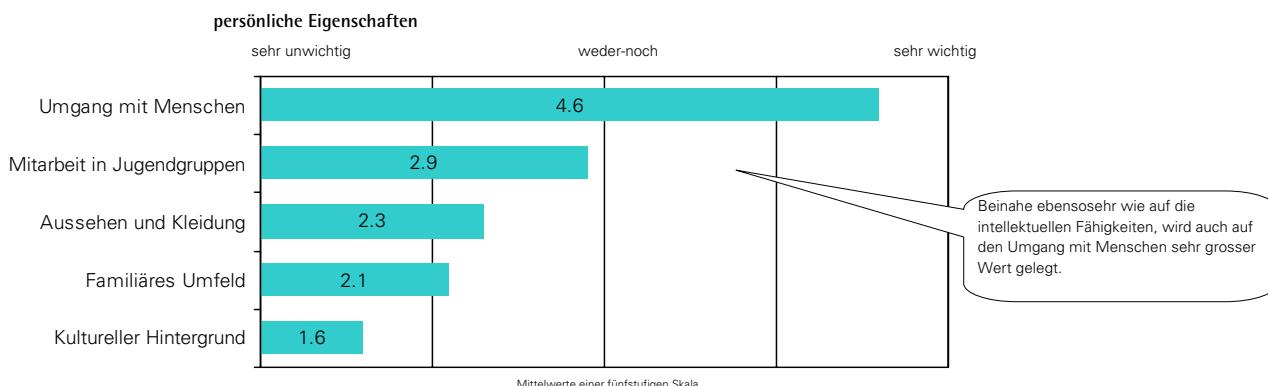
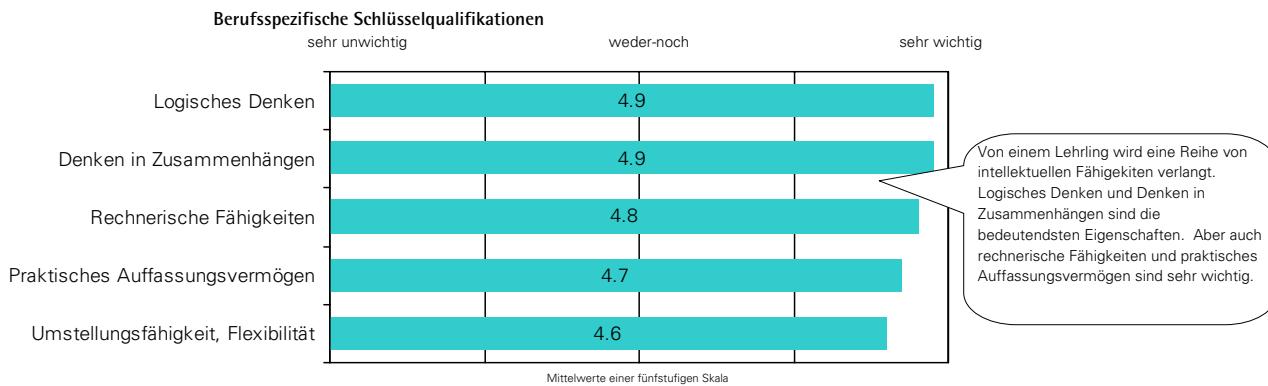


In allen Betrieben muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen, das Schulzeugnis zeigen und ein Bewerbungsgespräch führen. Sozusagen obligatorisch sind auch eine Schnupperlehre oder ein Probtag im Betrieb. Fast drei Viertel der Betriebe nimmt zudem einen internen Eignungstest vor.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge achten die Betriebe am stärksten auf den besuchten Schultyp. Sehr wichtig sind zudem der allgemeine Eindruck und das Bewerbungsgespräch. Wichtig sind zudem die aktuellen Zeugnisnoten, die unentschuldigten Absenzen und die Ergebnisse des internen Eignungstests.





## **Coiffeuse/ Coiffeur, Kosmetikerin/ Kosmetiker**

N=59

## Suchverhalten der Lehrbetriebe



- |                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Ausschreibung in Inseraten           | fast nie   |
| Ausschreibung im Internet            | manchmal   |
| Ausschreibung im Lehrstellennachweis | manchmal   |
| Suche mit Hilfe des Berufsverbandes  | selten     |
| Lehrlinge melden sich selbst         | fast immer |

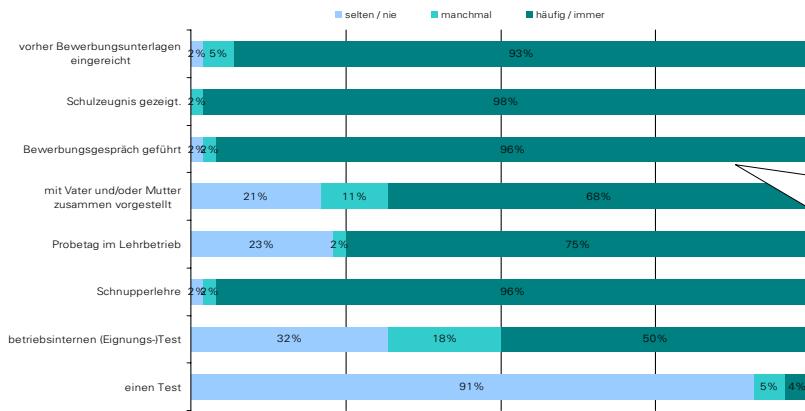


## Bewerbungssituation

Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden  
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

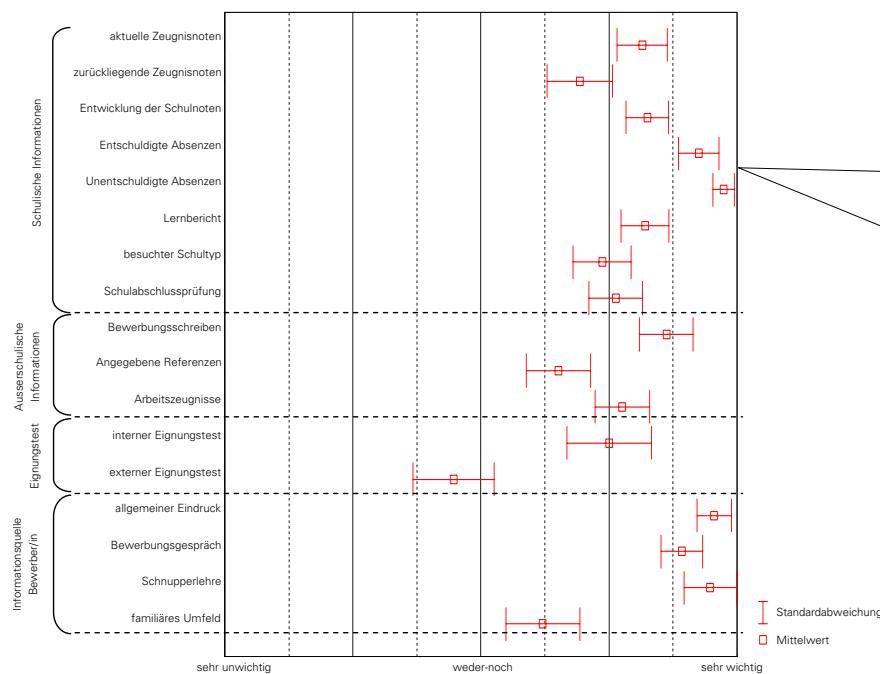
ab und zu  
fast immer

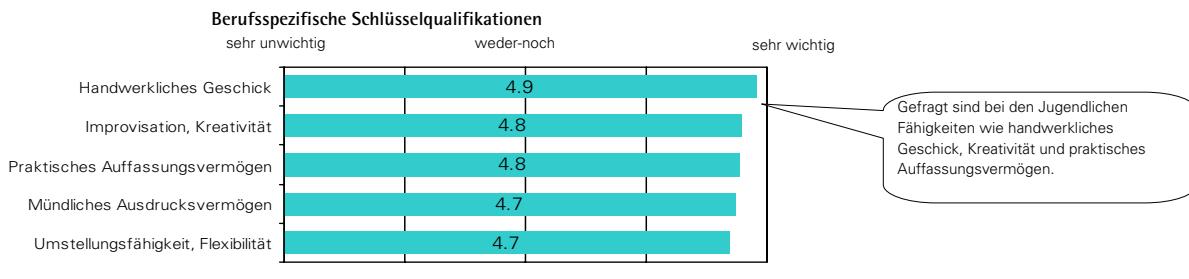
## **Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages**



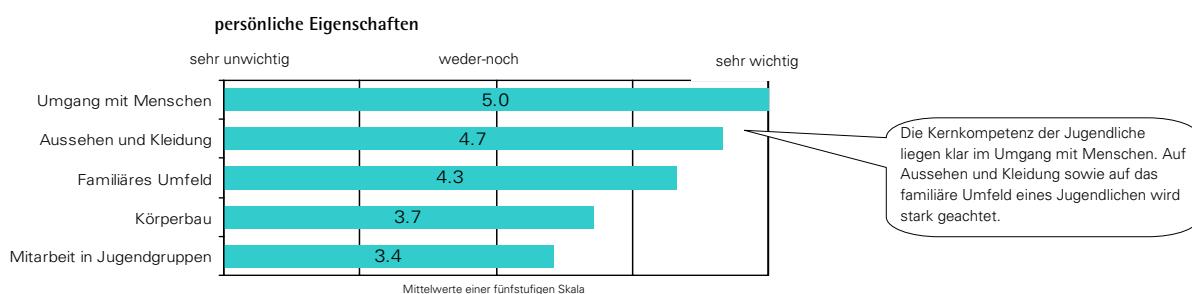
In der Regel muss der Jugendliche die Bewerbungsunterlagen einreichen, das Zeugnis zeigen und ein Bewerbungsgespräch führen. Eine Schnupperlehre gehört ebenso zum Standard. Bei mehr als zwei Dritteln der Betriebe ist es zudem üblich, dass sich die Jugendlichen gemeinsam mit einem oder beiden Elternteilen vorstellen. Ein interner Eignungstest ist bei der Hälfte der Betriebe üblich.

## Die Selektion

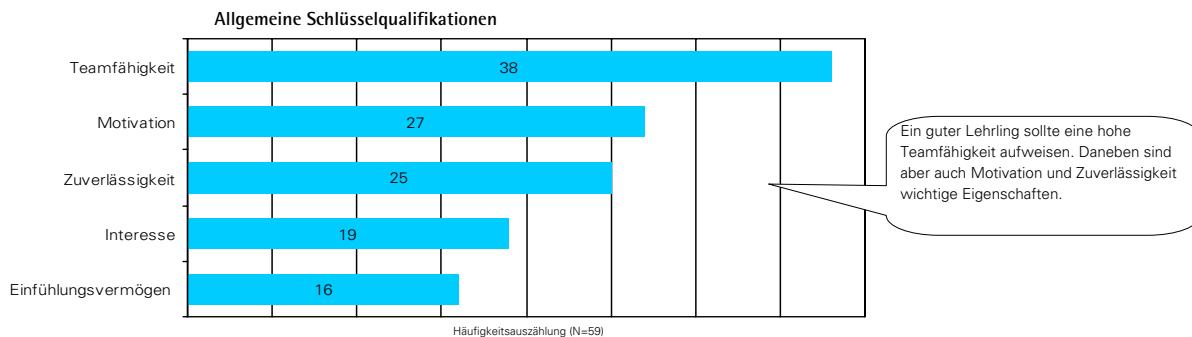




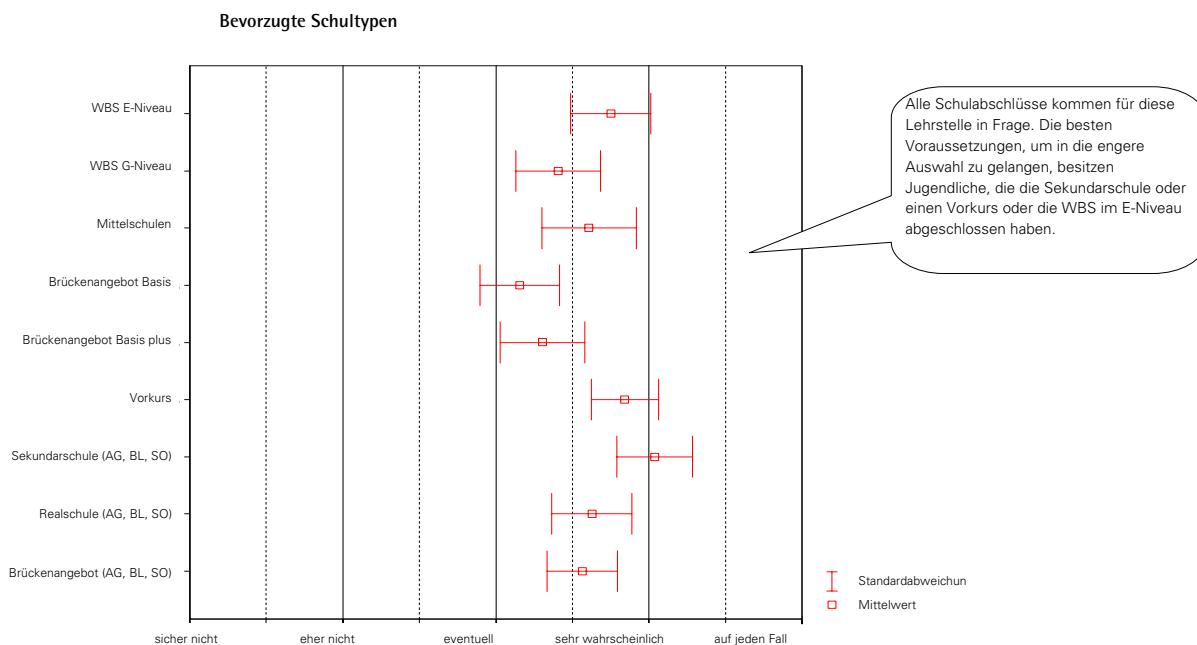
Gefragt sind bei den Jugendlichen Fähigkeiten wie handwerkliches Geschick, Kreativität und praktisches Auffassungsvermögen.



Die Kernkompetenz der Jugendliche liegen klar im Umgang mit Menschen. Auf Aussehen und Kleidung sowie auf das familiäre Umfeld eines Jugendlichen wird stark geachtet.



Ein guter Lehrling sollte eine hohe Teamfähigkeit aufweisen. Daneben sind aber auch Motivation und Zuverlässigkeit wichtige Eigenschaften.



Alle Schulabschlüsse kommen für diese Lehrstelle in Frage. Die besten Voraussetzungen, um in die engere Auswahl zu gelangen, besitzen Jugendliche, die die Sekundarschule oder einen Vorkurs oder die WBS im E-Niveau abgeschlossen haben.



## DentalassistentIn/ Med. PraxisassistentIn, Tiermed. PraxisassistentIn

N=77

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



Ausschreibung in Inseraten	selten
Ausschreibung im Internet	ab und zu
Ausschreibung im Lehrstellennachweis	ab und zu
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes	ab und zu
Lehrlinge melden sich selbst	häufig



### Bewerbungssituation

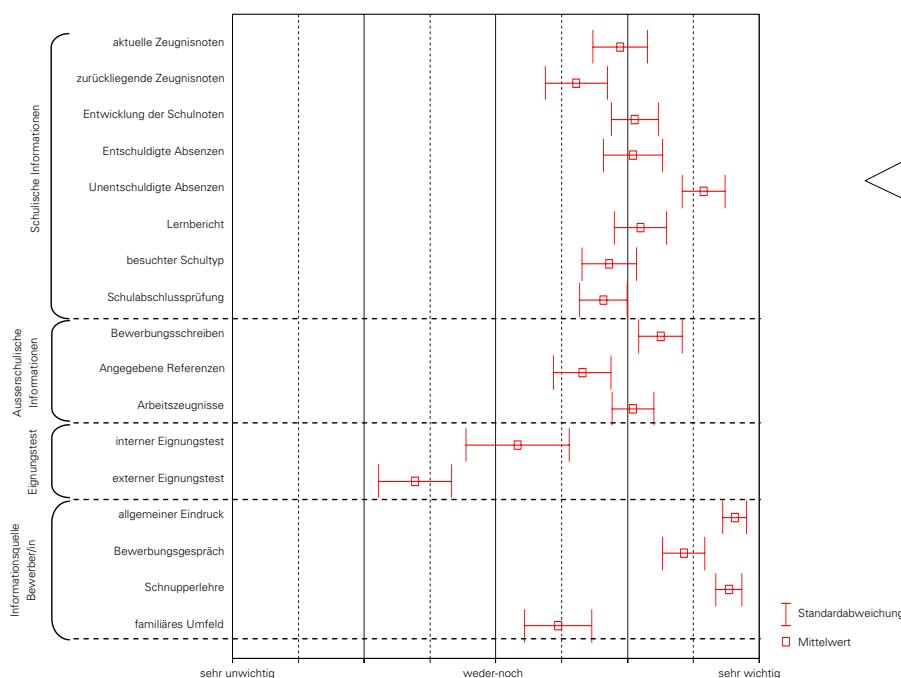
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden	ab und zu
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen	fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

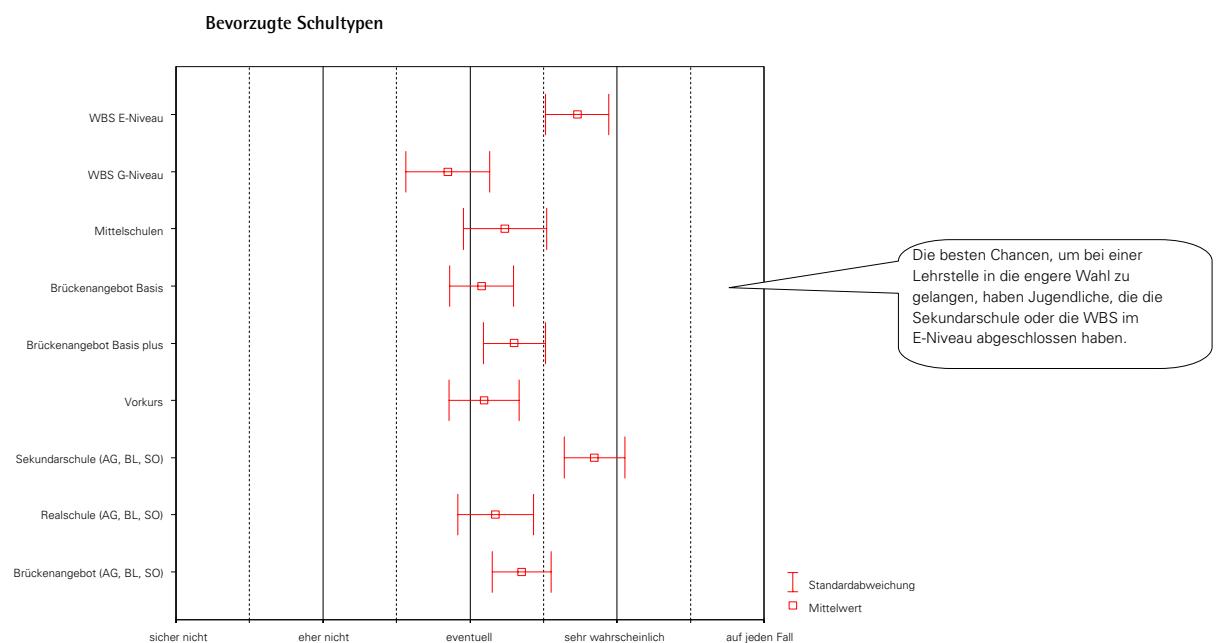
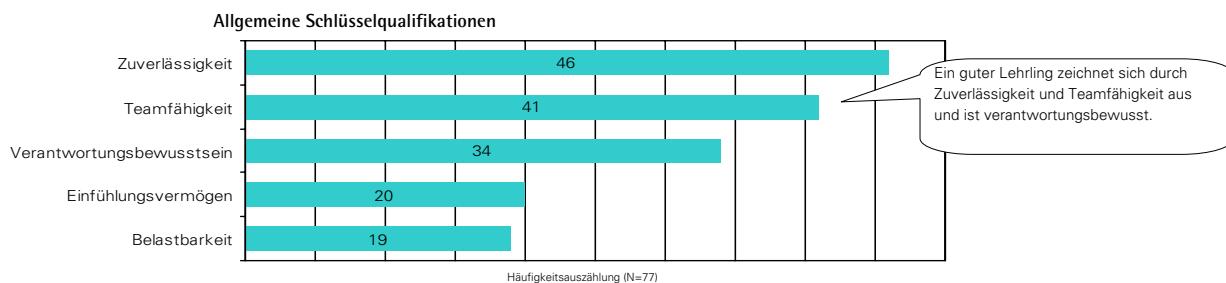
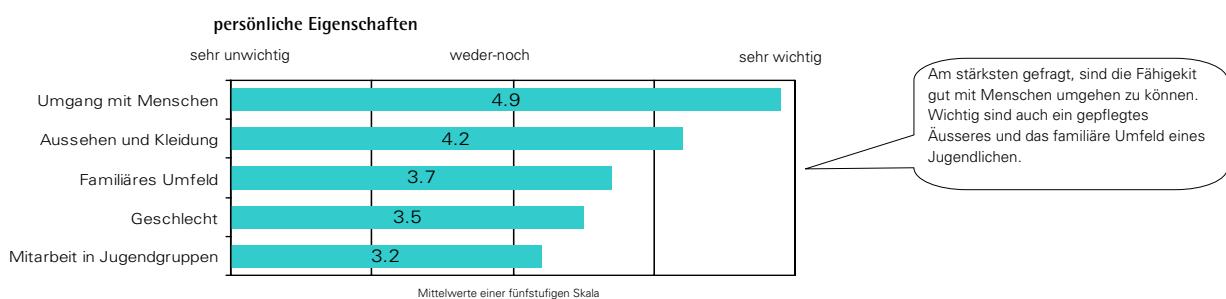
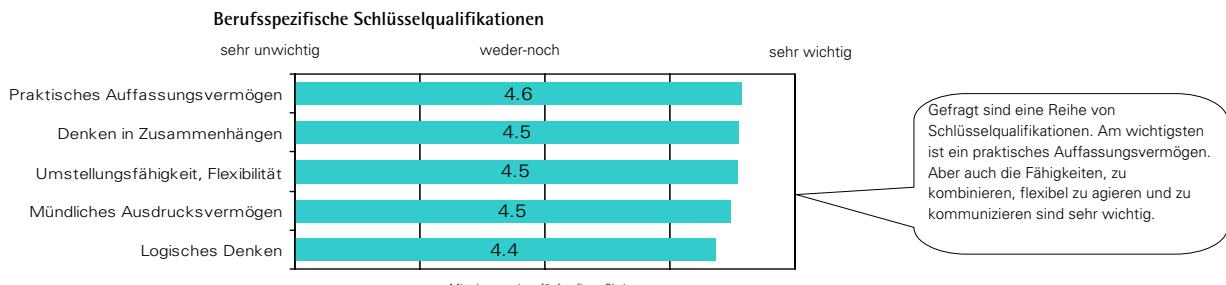


In der Regel müssen die Bewerbungsunterlagen eingereicht und die Schulzeugnisse vorgelegt werden. Ein Vorstellungsgespräch zusammen mit dem Vater und/ oder der Mutter ist bei fast der Hälfte der Betriebe üblich. Sozusagen zum Standard gehören auch eine Schnupperlehre oder ein Probetag im Lehrbetrieb.

### Die Selektion



Der allgemeine Eindruck ist ausschlaggebend bei der Auswahl des geeigneten Lehrlings. Dabei kommen der Informationen aus der Schnupperlehre und dem Bewerbungsgespräch eine hohe Bedeutung zu. Im Zeugnis achtet man am meisten auf die unentschuldigten Absenzen.

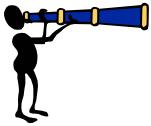




## Detailhandelsangestellte/Detailhandelsangestellter

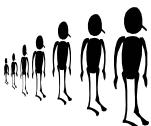
N=36

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten  
Ausschreibung im Internet  
Ausschreibung im Lehrstellennachweis  
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes  
Lehrlinge melden sich selbst

ab und zu  
ofters  
ofters  
ab und zu  
häufig



### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden  
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

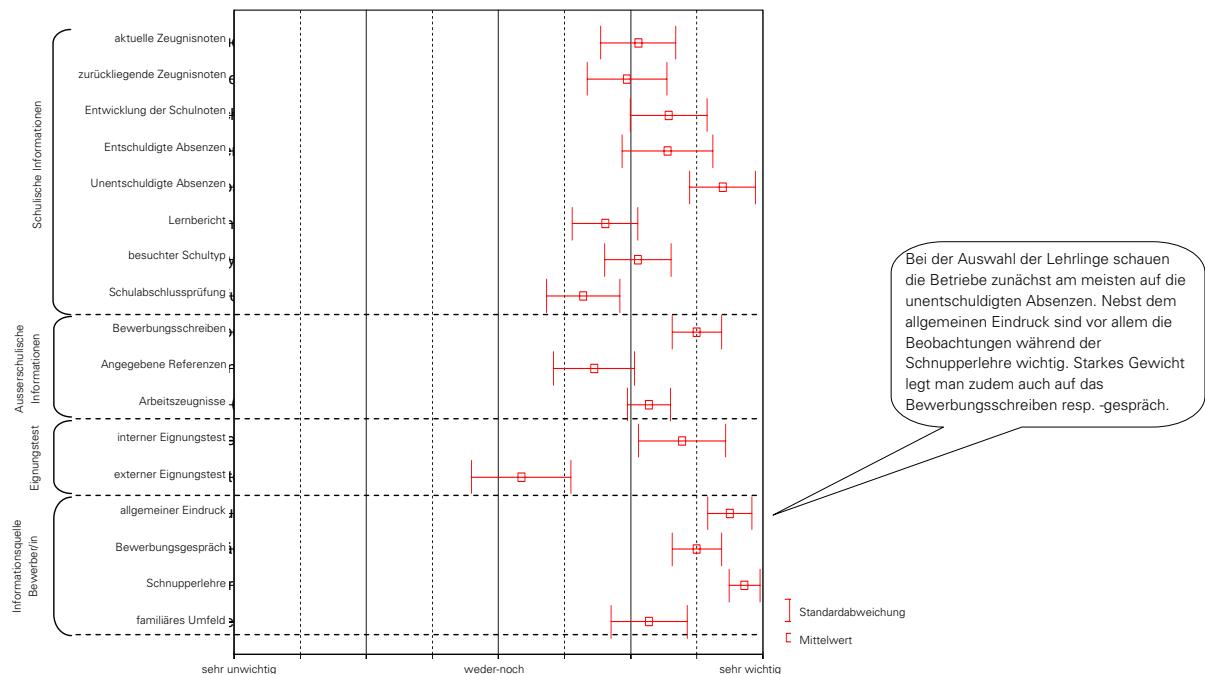
ab und zu  
häufig

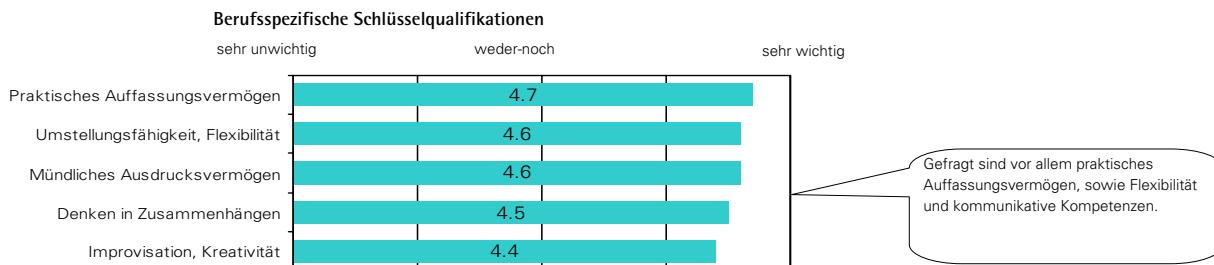
### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages



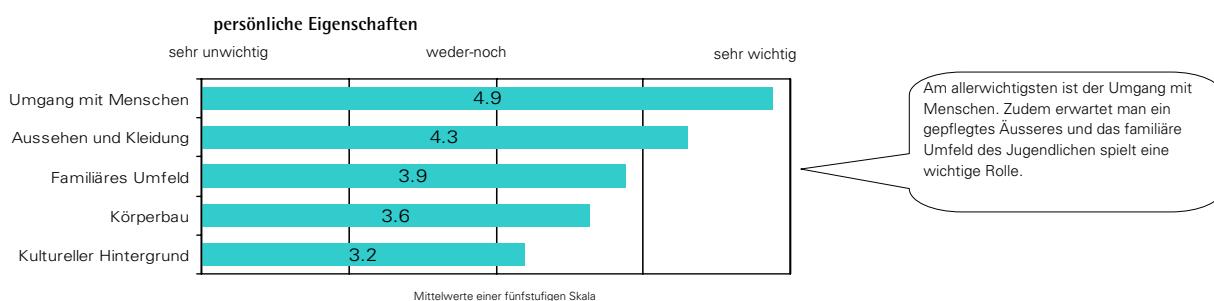
Alle Lehrlinge müssen ihre Bewerbungsunterlagen einreichen. In der Regel führen die Betriebe auch ein Bewerbungsgespräch durch und sichten die Schulzeugnisse. Eine Schnupperlehre gehört sozusagen zum Standard und in drei Vierteln der Fälle stellt man sich zusammen mit Vater oder Mutter vor. Ein interner Eignungstest wird bei drei Vierteln der Betriebe durchgeführt.

### Die Selektion

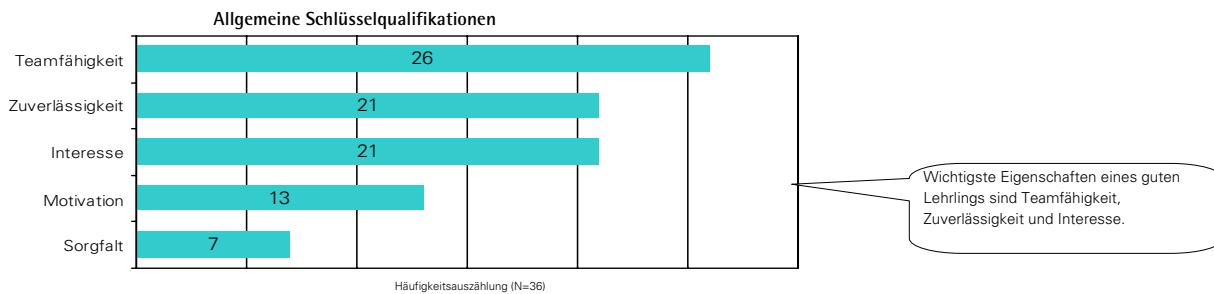




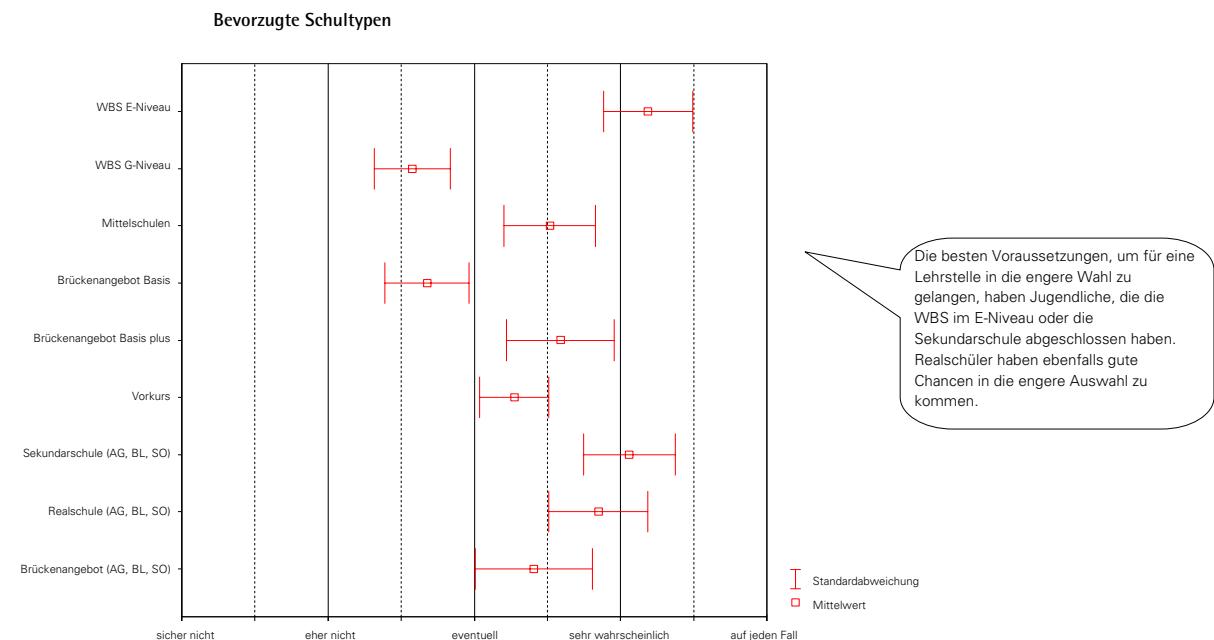
Gefragt sind vor allem praktisches Auffassungsvermögen, sowie Flexibilität und kommunikative Kompetenzen.



Am allerwichtigsten ist der Umgang mit Menschen. Zudem erwartet man ein gepflegtes Äußeres und das familiäre Umfeld des Jugendlichen spielt eine wichtige Rolle.



Wichtigste Eigenschaften eines guten Lehrlings sind Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und Interesse.



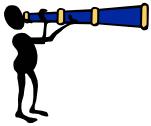
Die besten Voraussetzungen, um für eine Lehrstelle in die engere Wahl zu gelangen, haben Jugendliche, die die WBS im E-Niveau oder die Sekundarschule abgeschlossen haben. Realschüler haben ebenfalls gute Chancen in die engere Auswahl zu kommen.



## Elektromonteurin/ Elektromonteur

N=27

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



Ausschreibung in Inseraten	fast nie
Ausschreibung im Internet	ofters
Ausschreibung im Lehrstellennachweis	häufig
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes	manchmal
Lehrlinge melden sich selbst	häufig



### Bewerbungssituation

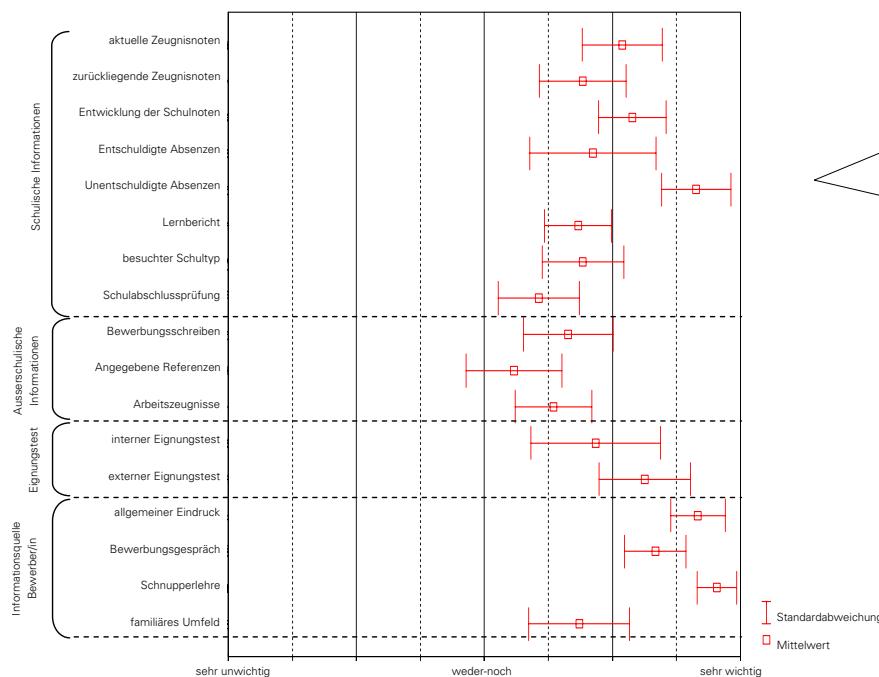
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden	ofters
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen	fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

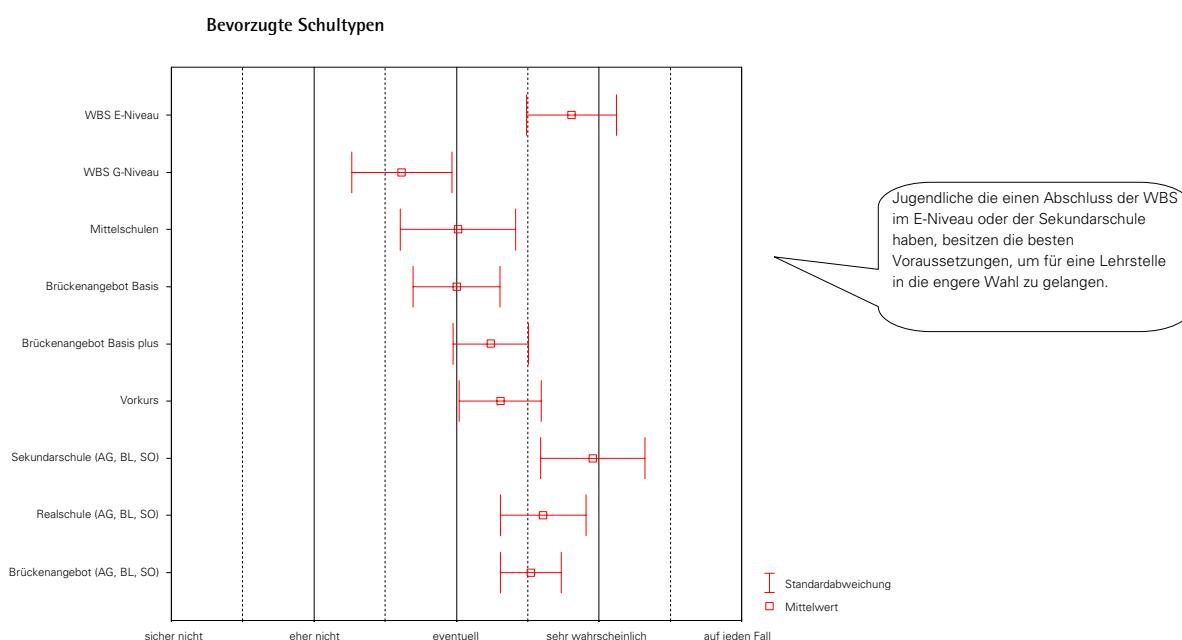
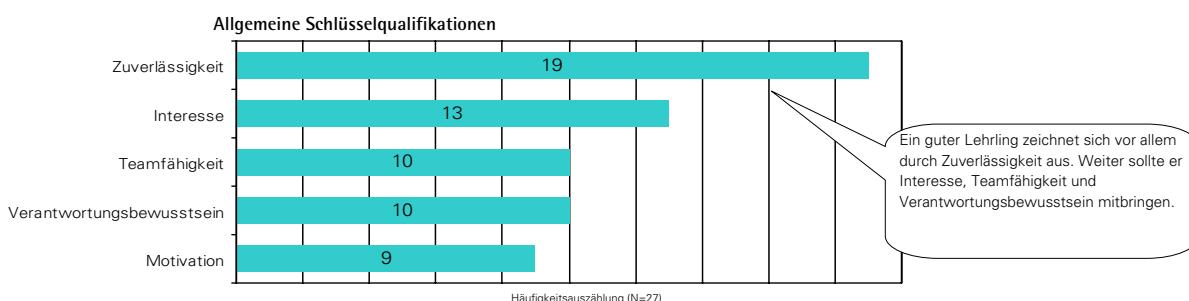
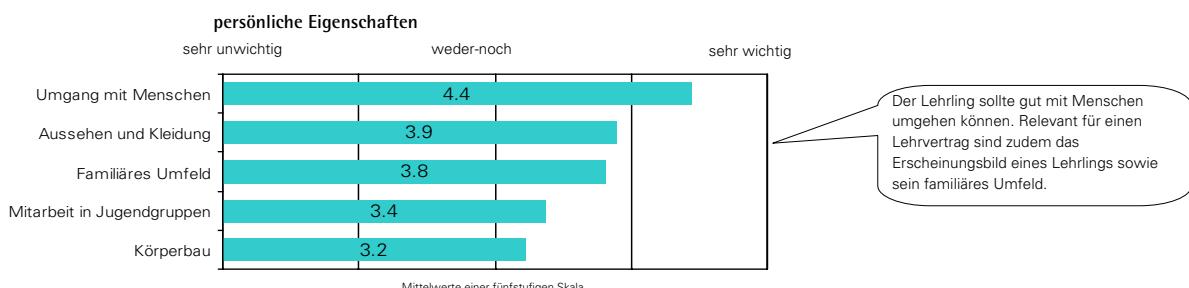
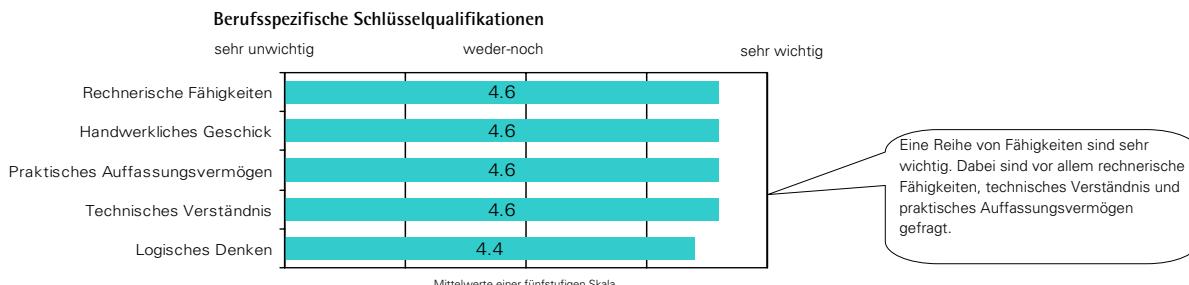


In fast allen Betrieben müssen die Jugendlichen ihre Bewerbungsunterlagen einreichen und das Schulzeugnis zeigen. Ein Bewerbungsgespräch wird in allen Betrieben durchgeführt, wobei bei mindestens zwei Fünfteln der Betriebe Vater oder Mutter den Jugendlichen begleiten. Ein Schnupperlehre oder ein Probtag im Betrieb gehören standardmäßig zu einem Bewerbungsverfahren. Drei Viertel der Betriebe prüfen die Jugendlichen zudem mit einem Eignungstest.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge verlassen sich die Betriebe am stärksten auf die Beobachtungen während der Schnupperlehre und dem allgemeinen Eindruck, den der Jugendliche hinterlässt. Zudem werden die unentschuldigten Absenzen bei der Selektion sehr stark berücksichtigt.





## Gärtnerin/ Gärtner

N=5

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellenennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

manchmal  
häufig  
ofters  
selten  
häufig



### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

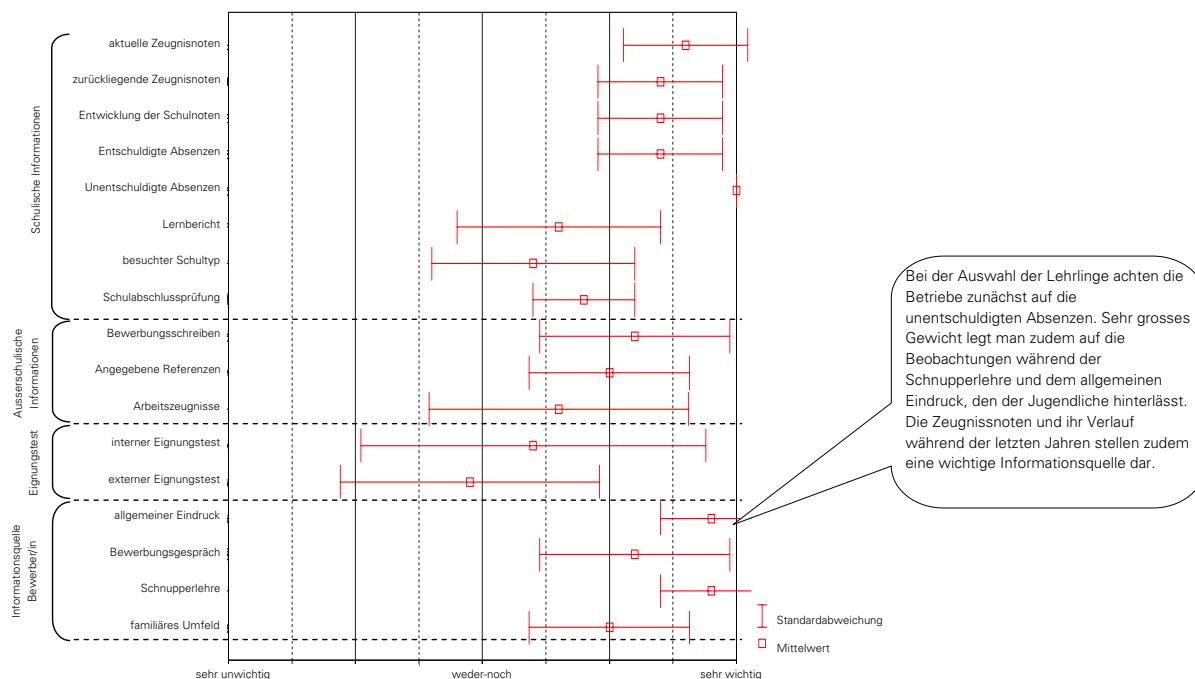
häufig  
fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

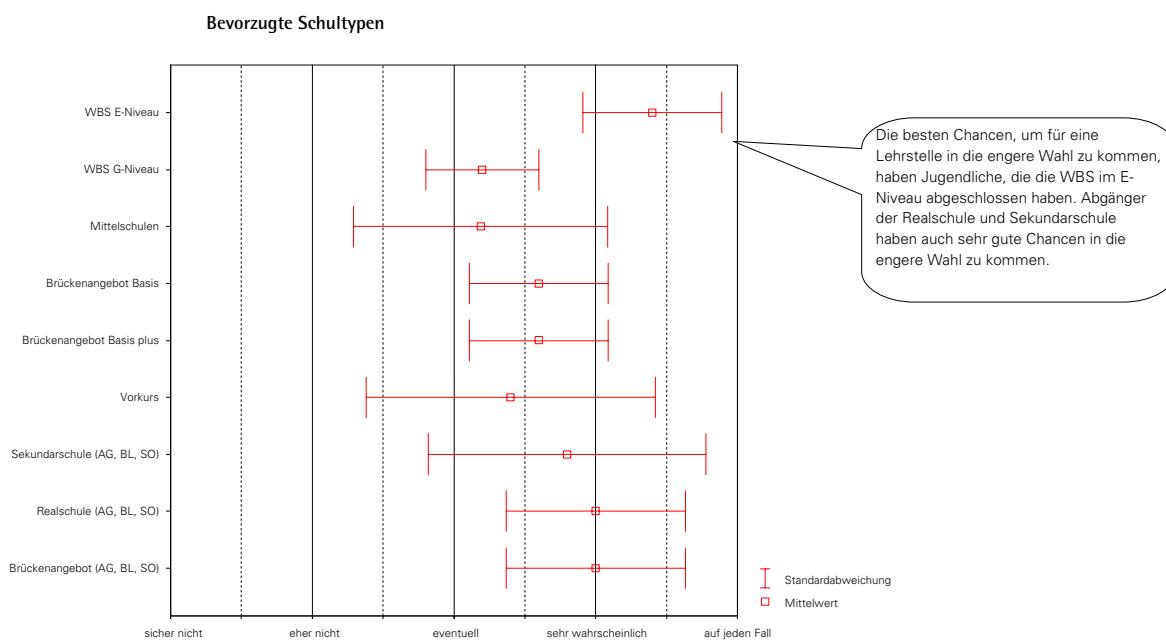
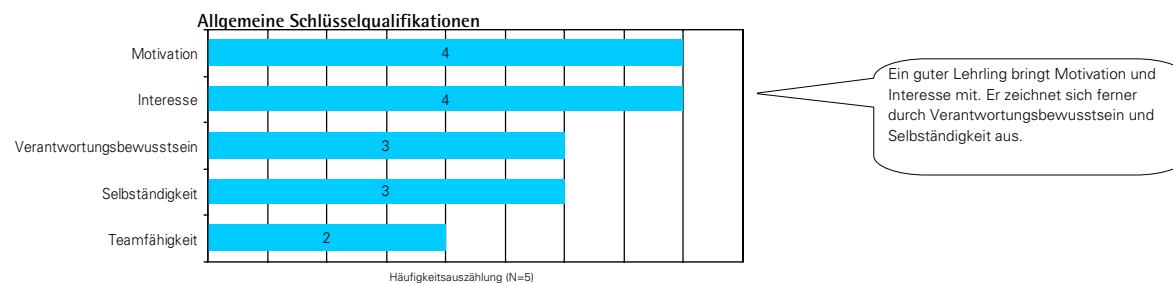
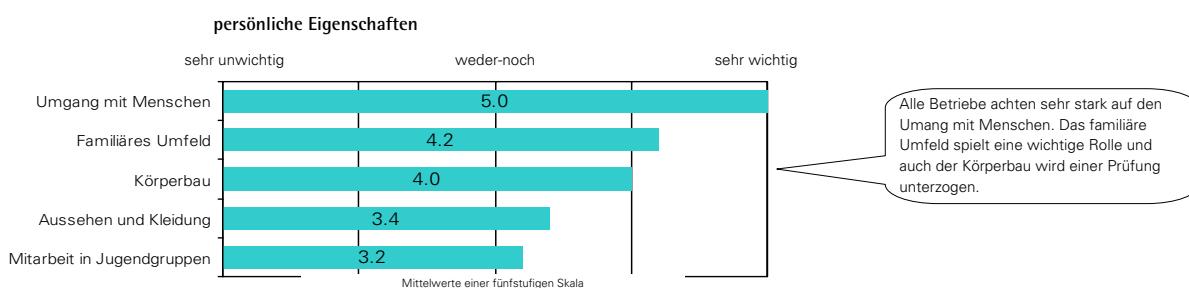
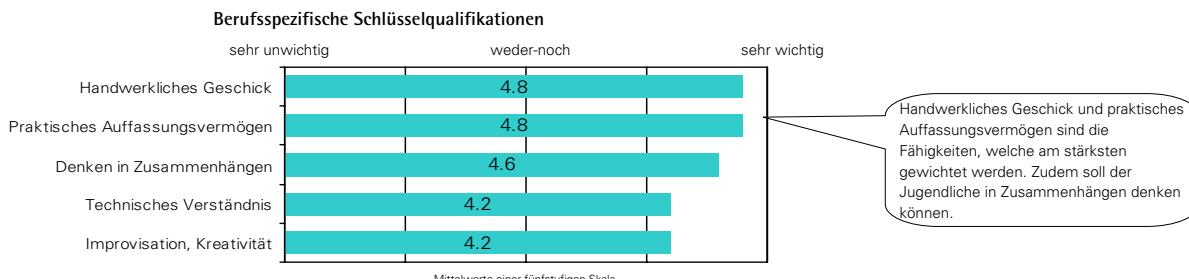


Bei allen Betrieben muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen, die Schulzeugnisse vorzeigen und ein Bewerbungsgespräch führen. Bei vier Fünfteln aller Betriebe stellt sich der Jugendliche gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Standardmäßig macht man in allen Betrieben eine Schnupperlehre.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge achten die Betriebe zunächst auf die unentschuldigten Absenzen. Sehr grosses Gewicht legt man zudem auf die Beobachtungen während der Schnupperlehre und dem allgemeinen Eindruck, den der Jugendliche hinterlässt. Die Zeugnissnoten und ihr Verlauf während der letzten Jahren stellen zudem eine wichtige Informationsquelle dar.





## HochbauzeichnerIn, BauzeichnerIn, ElektrozeichnerIn, InnenausbauzeichnerIn

N=79

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten  
Ausschreibung im Internet  
Ausschreibung im Lehrstellennachweis  
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes  
Lehrlinge melden sich selbst

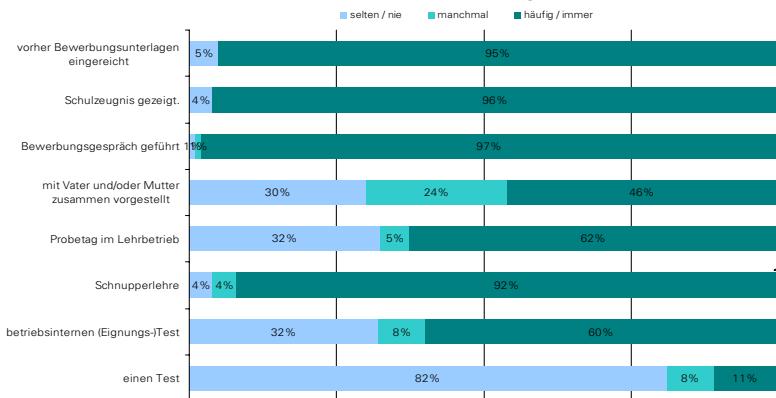
fast nie  
ab und zu  
manchmal  
selten  
ofters



- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden  
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

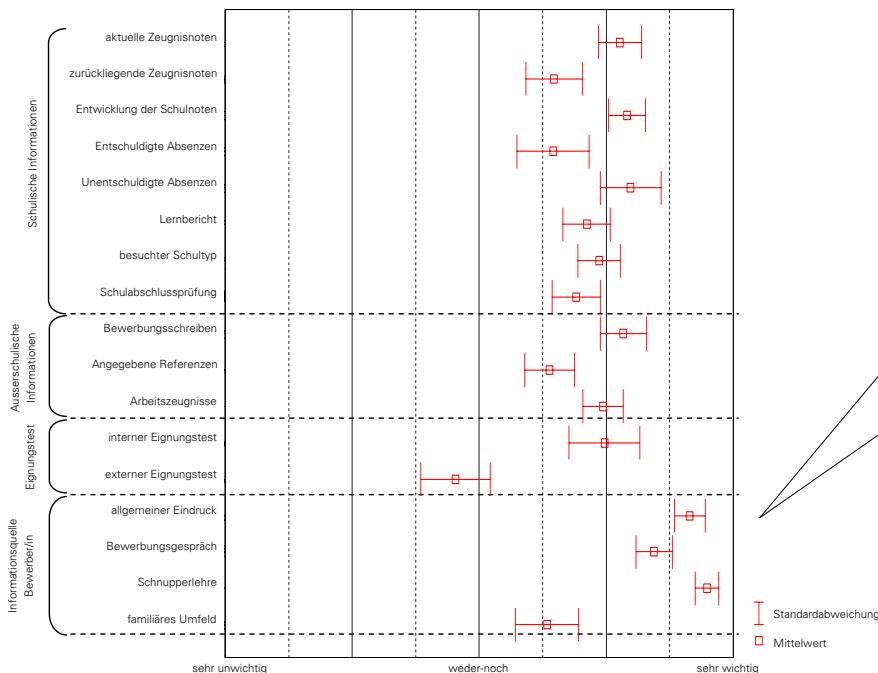
ab und zu  
fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages



In der Regel muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen, das Schulzeugnis zeigen und ein Bewerbungsgespräch führen, um an eine Lehrstelle zu gelangen. Bei beinahe der Hälfte der Betriebe stellt man sich zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehört auch, dass der Jugendliche eine Schnupperlehre absolviert oder einen Probetag im Betrieb gemacht hat. Ein Eignungstest wird bei mehr als der Hälfte der Betriebe verlangt.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge verlassen sich die Betriebe am meisten auf ihre Beobachtungen während der Schnupperlehre. Daneben gewichten sie aber auch den allgemeinen Eindruck, den sie vom Jugendlichen haben, und das Bewerbungsgespräch sehr stark. Wichtig sind aber auch die Zeugnisnoten und ihre Entwicklung, sowie die unentschuldigten Absenzen.

### Berufsspezifische Schlüsselqualifikationen



Eine Reihe von Fähigkeiten sind den Betrieben wichtig. Zentral ist für den Betrieb räumliches Vorstellungsvermögen. Aber auch Kombinationsfähigkeit und technisches Verständnis sowie logisches Denken sind sehr wichtig.

### persönliche Eigenschaften



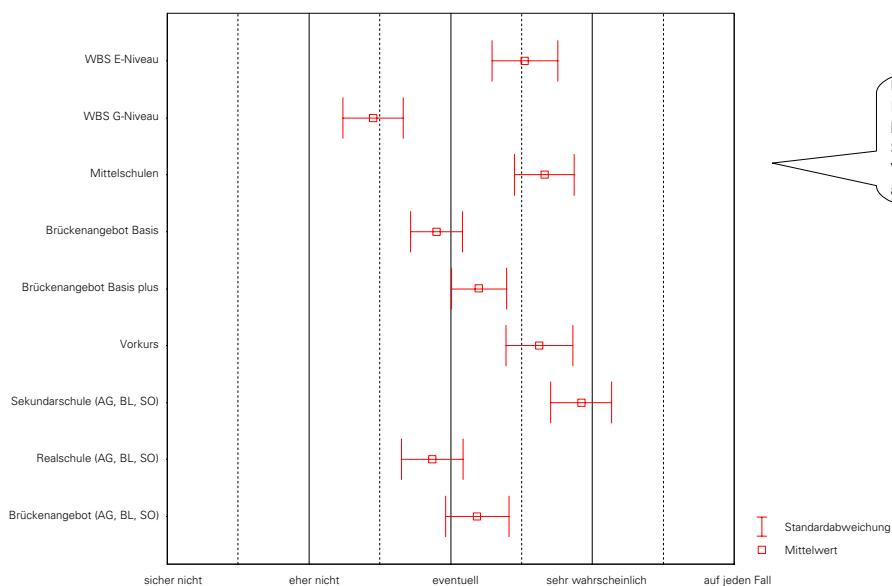
Sehr wichtig ist auch der Umgang mit Menschen. Das familiäre Umfeld und Aussehen und Kleidung spielen blass eine untergeordnete Rolle.

### Allgemeine Schlüsselqualifikationen



Ein guter Lehrling zeichnet sich besonders durch Interesse aus. Zudem besitzt er Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit.

### Bevorzugte Schultypen



Die besten Voraussetzungen, um für eine Lehrstelle in die engere Wahl zu kommen, haben Jugendliche, die die Sekundarschule, eine Mittelschule, einen Vorkurs oder die WBS im E-Niveau abgeschlossen haben.



## HotelfachassistentIn, Servicefachangestellte(r), Gastronomiefachangestellte(r)

N=10

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



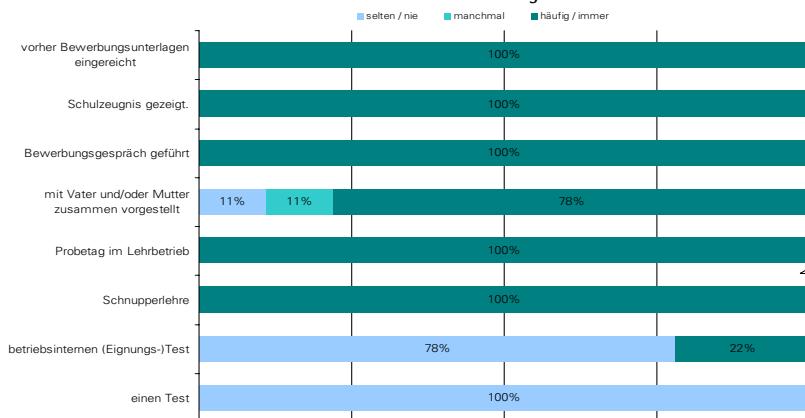
Ausschreibung in Inseraten	fast nie
Ausschreibung im Internet	häufig
Ausschreibung im Lehrstellennachweis	häufig
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes	manchmal
Lehrlinge melden sich selbst	fast immer



### Bewerbungssituation

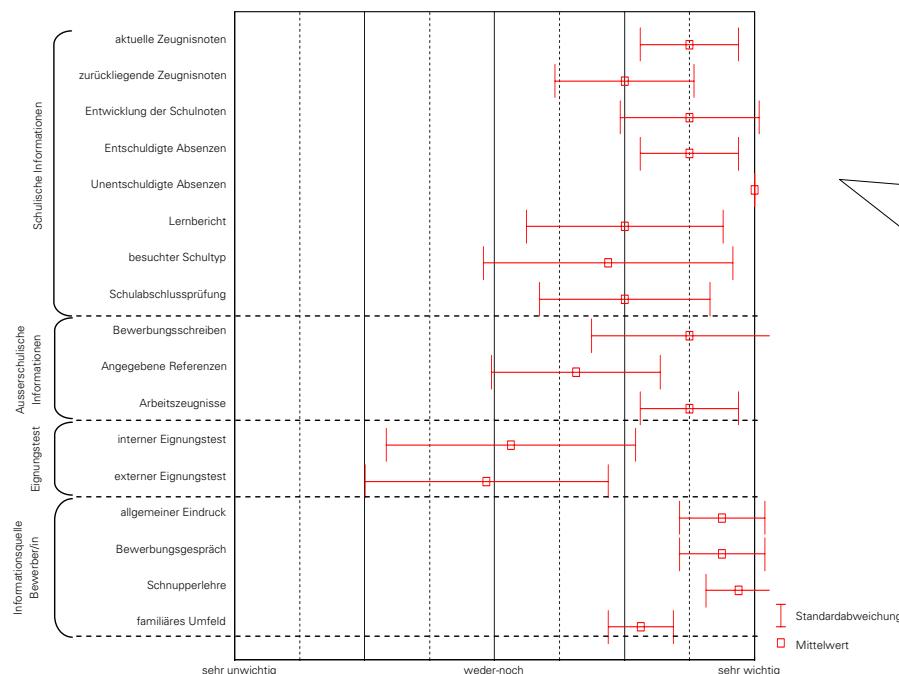
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden	selten
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen	immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

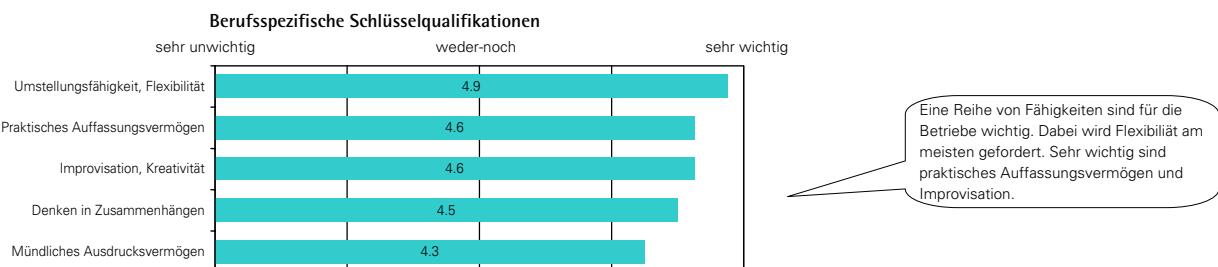


Bei allen Betrieben müssen die Jugendlichen ihre Bewerbungsunterlagen einreichen, die Schulzeugnisse zeigen und ein Bewerbungsgespräch führen. Bei beinahe vier Fünfteln der Betriebe stellen sich die Jugendlichen zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Standardmäßig absolviert der Jugendliche auch eine Schnupperlehre oder einen Probetag im Lehrbetrieb.

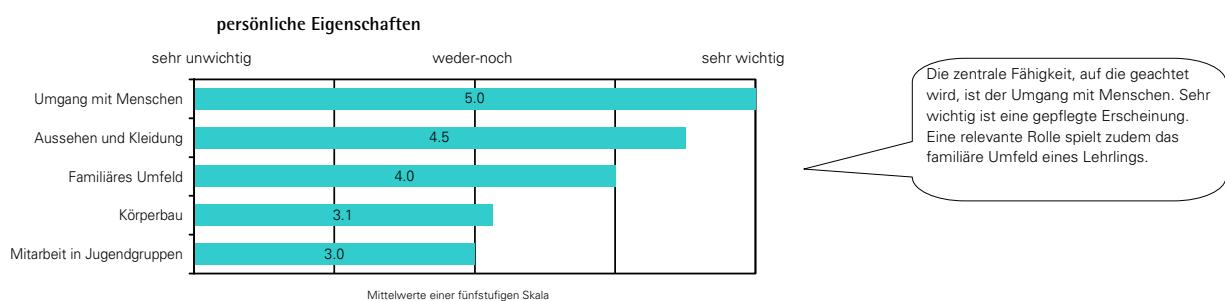
### Die Selektion



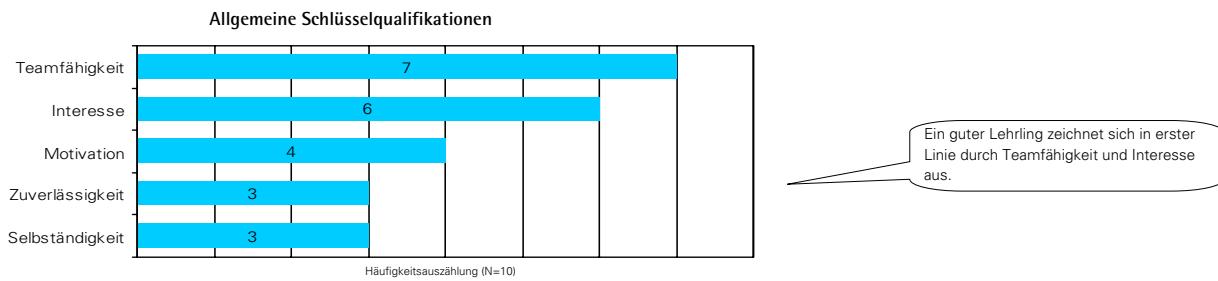
Bei der Auswahl der Lehrlinge stellen für die Betriebe die unentschuldigten Absenzen im Zeugnis die wichtigste Informationsquelle dar. Sie verlassen sich daneben auf ihre eigene Beobachtungen während der Schnupperlehre und den allgemeinen Eindruck, sowie dem Bewerbungsgespräch resp. -schreiben.



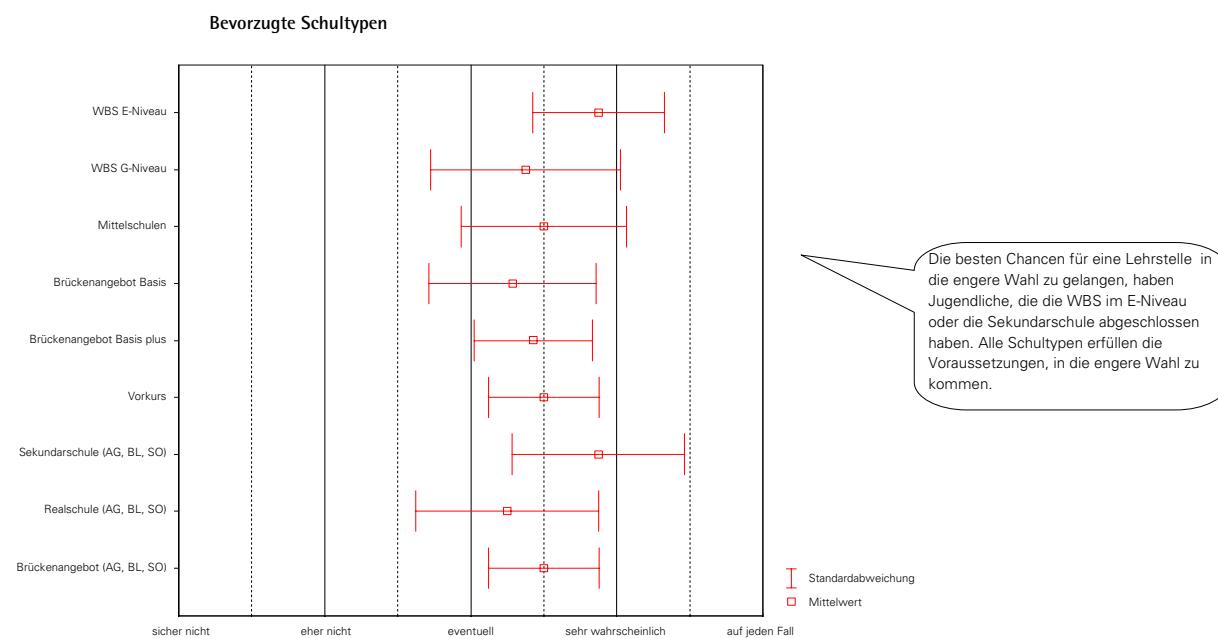
Eine Reihe von Fähigkeiten sind für die Betriebe wichtig. Dabei wird Flexibilität am meisten gefordert. Sehr wichtig sind praktisches Auffassungsvermögen und Improvisation.



Die zentrale Fähigkeit, auf die geachtet wird, ist der Umgang mit Menschen. Sehr wichtig ist eine gepflegte Erscheinung. Eine relevante Rolle spielt zudem das familiäre Umfeld eines Lehrlings.



Ein guter Lehrling zeichnet sich in erster Linie durch Teamfähigkeit und Interesse aus.



Die besten Chancen für eine Lehrstelle in die engere Wahl zu gelangen, haben Jugendliche, die die WBS im E-Niveau oder die Sekundarschule abgeschlossen haben. Alle Schultypen erfüllen die Voraussetzungen, in die engere Wahl zu kommen.



## Informatikerin/ Informatiker N=42

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten  
Ausschreibung im Internet  
Ausschreibung im Lehrstellennachweis  
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes  
Lehrlinge melden sich selbst

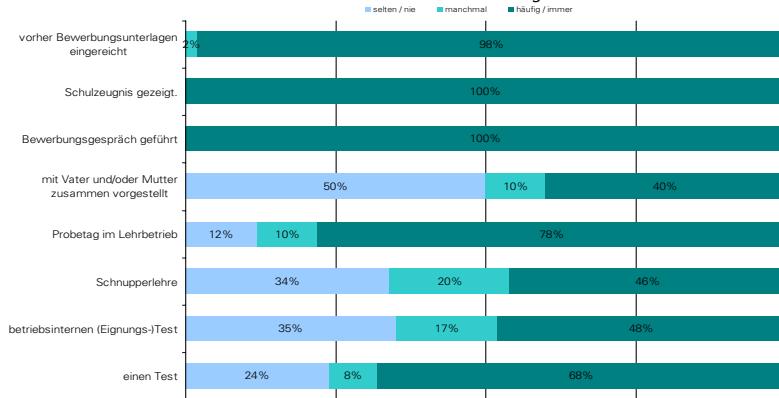
selten  
häufig  
häufig  
selten  
häufig



- Bewerbungssituation**  
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden  
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

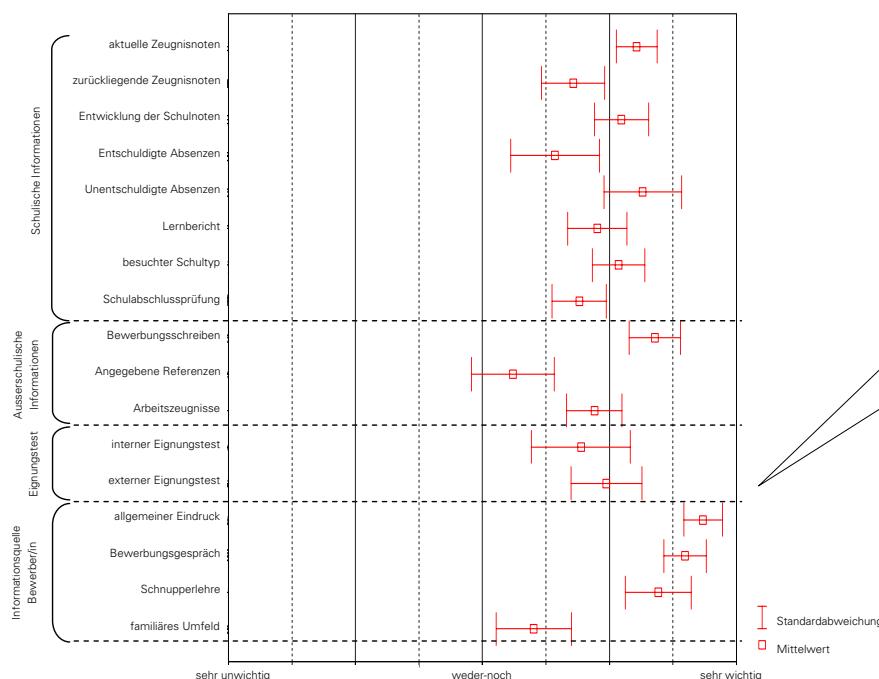
selten  
immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

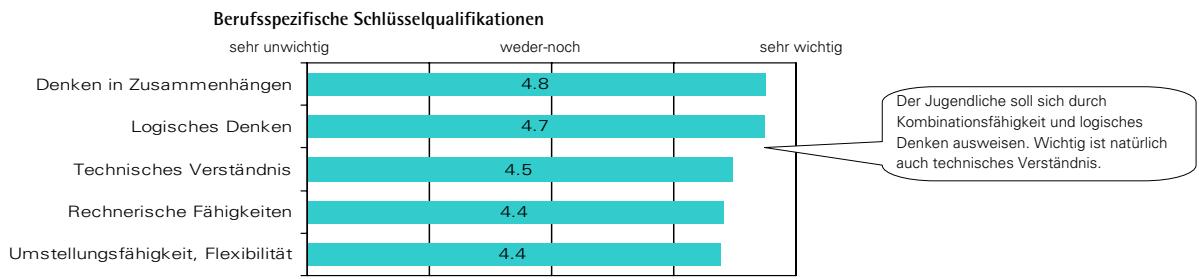


Bei allen Betrieben müssen die Jugendlichen ihre Bewerbungsunterlagen einreichen, die Schulzeugnisse zeigen und ein Bewerbungsgespräch führen. Bei zwei Fünfteln der Betriebe stellen sich die Jugendlichen zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Bei der Hälfte der Betriebe absolvieren die Jugendlichen auch eine Schnupperlehre, bei beinahe vier Fünfteln zumindest einen Probtag im Lehrbetrieb. Bei zwei Dritteln aller Betriebe macht man zudem einen Eignungstest.

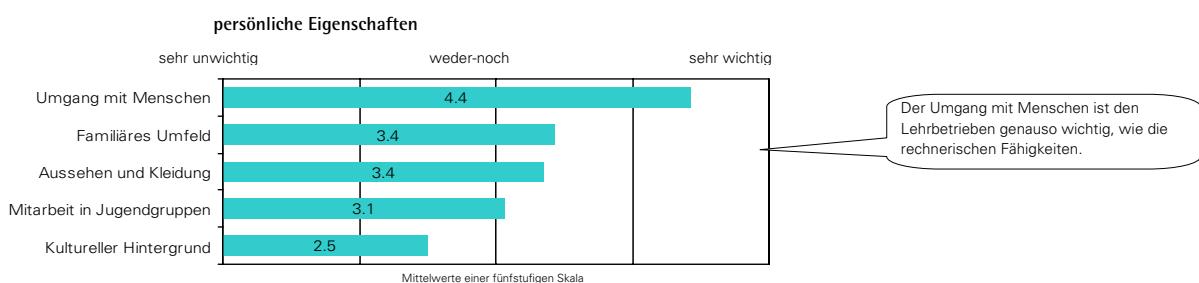
### Die Selektion



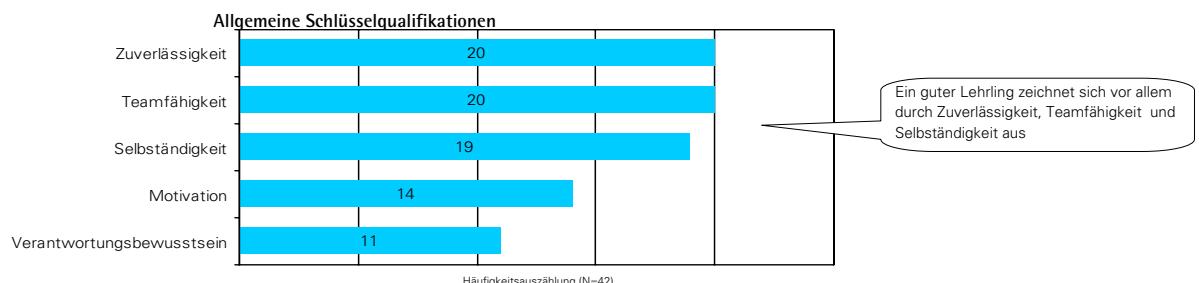
Bei der Auswahl der Lehrlinge verlassen sich die Betriebe am stärksten auf den allgemeinen Eindruck, den sie vom Jugendlichen gewinnen. Sehr wichtig sind dabei, das Bewerbungsgespräch resp. -schreiben, sowie die Beobachtungen während der Schnupperlehre



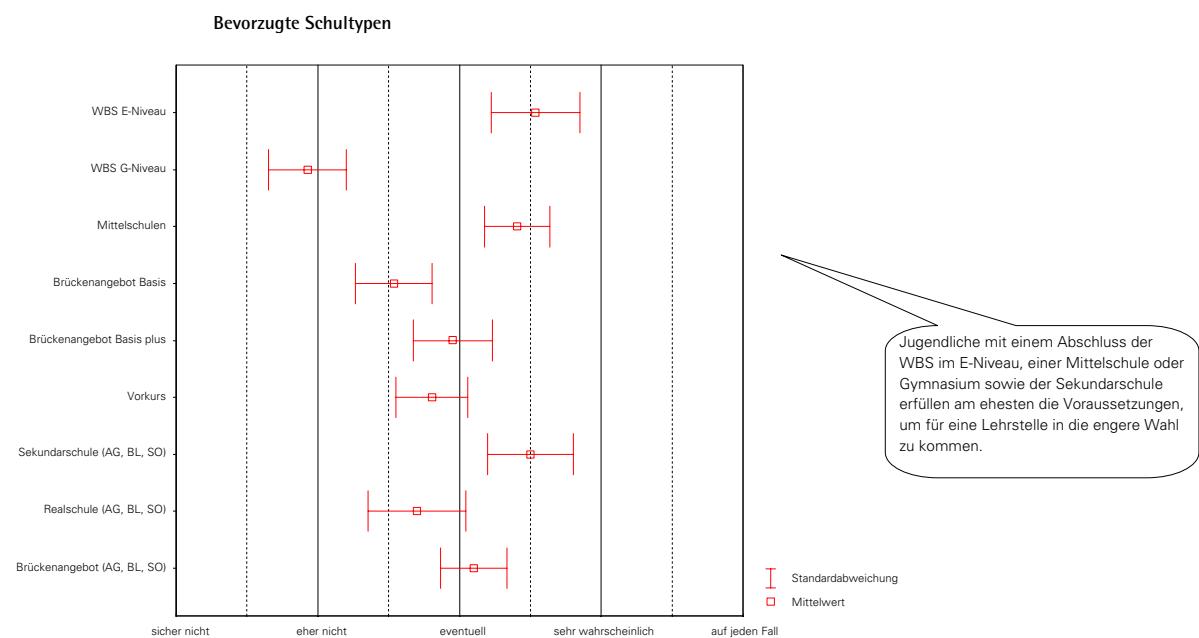
Der Jugendliche soll sich durch Kombinationsfähigkeit und logisches Denken ausweisen. Wichtig ist natürlich auch technisches Verständnis.



Der Umgang mit Menschen ist den Lehrbetrieben genauso wichtig, wie die rechnerischen Fähigkeiten.



Ein guter Lehrling zeichnet sich vor allem durch Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Selbständigkeit aus



Jugendliche mit einem Abschluss der WBS im E-Niveau, einer Mittelschule oder Gymnasium sowie der Sekundarschule erfüllen am ehesten die Voraussetzungen, um für eine Lehrstelle in die engere Wahl zu kommen.



## Kauffrau/ Kaufmann (mit Basisbildung)

N=48

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



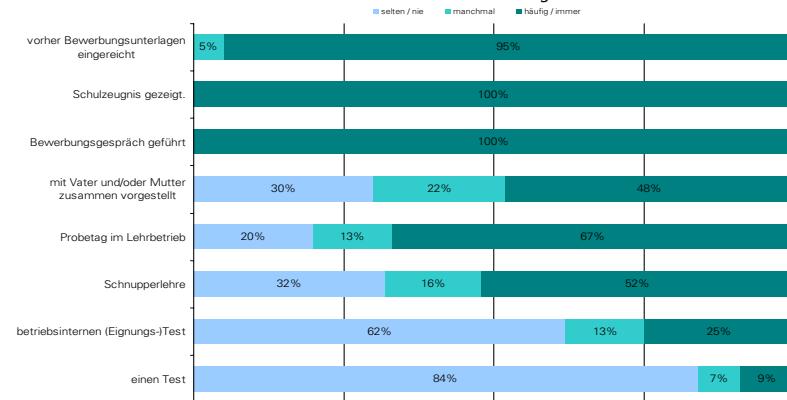
Ausschreibung in Inseraten	selten
Ausschreibung im Internet	ab und zu
Ausschreibung im Lehrstellennachweis	ofters
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes	selten
Lehrlinge melden sich selbst	häufig



### Bewerbungssituation

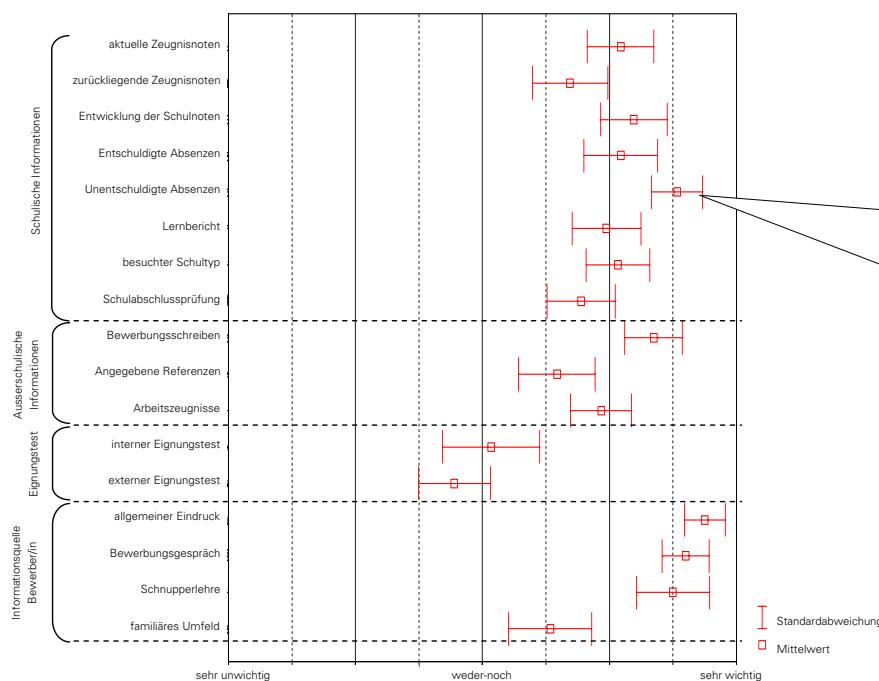
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden	ab und zu
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen	fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

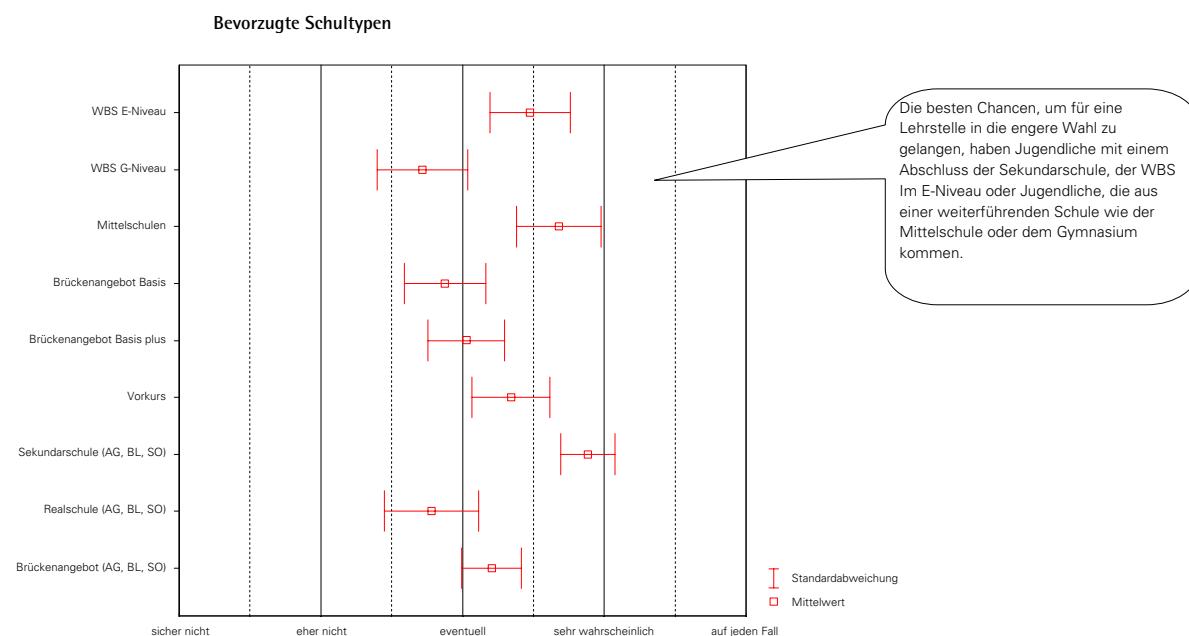
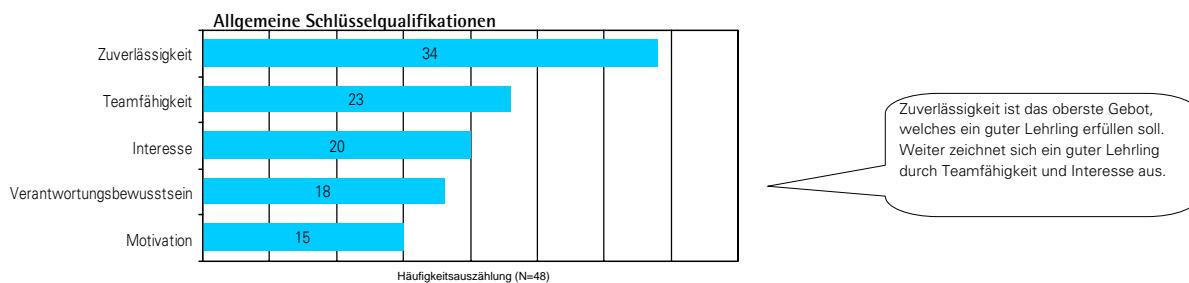
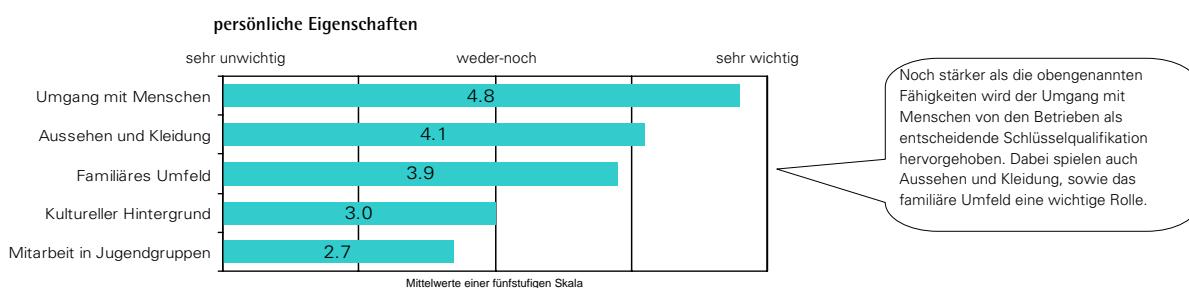
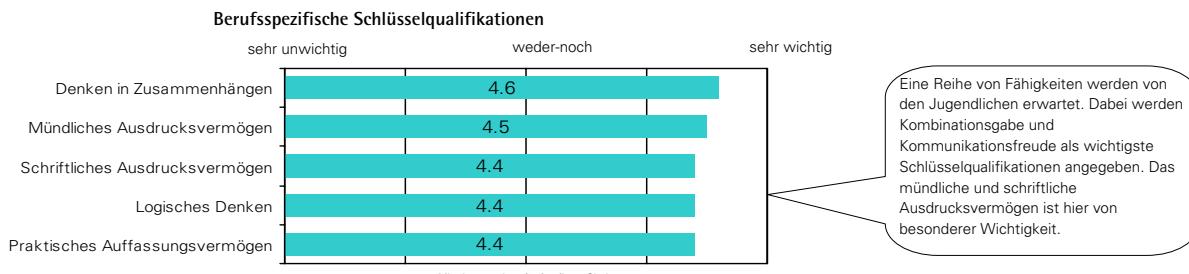


In praktisch allen Betrieben muss der Jugendliche seine Bewerbungsunterlagen einreichen. Das Zeigen des Schulzeugnisses und das Führen eines Bewerbungsgespräches gehört zum Standard. Bei der Hälfte der Betriebe stellt sich der Jugendliche gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. In zwei Dritteln der Betriebe macht der Jugendliche einen Probetag, bei der Hälfte der Betriebe eine Schnupperlehre.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge ist für die Betriebe der allgemeine Eindruck, den der Jugendliche hinterlässt, entscheidend. Die wichtigsten Informationen erhalten die Betriebe durch Beobachtungen während der Schnupperlehre, den unentschul-digten Absenzen im Zeugnis und dem Bewerbungsgespräch resp. -schreiben.





## Kauffrau/ Kaufmann (mit erweiterter Grundausbildung)

N=66

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten  
Ausschreibung im Internet  
Ausschreibung im Lehrstellennachweis  
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes  
Lehrlinge melden sich selbst

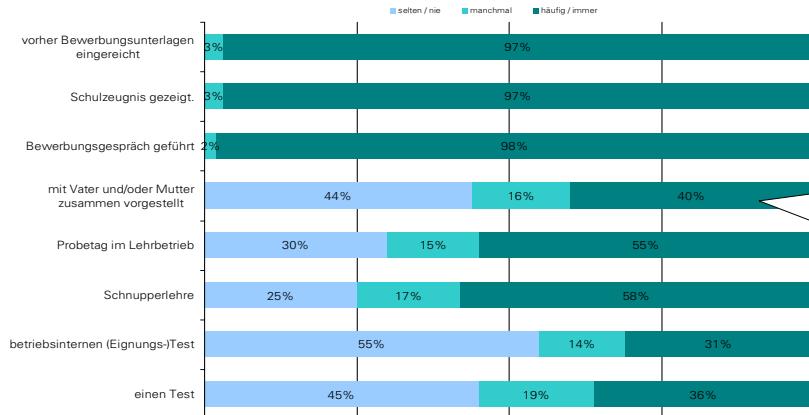
selten  
öfters  
häufig  
ab und zu  
häufig



- Bewerbungssituation  
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden  
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

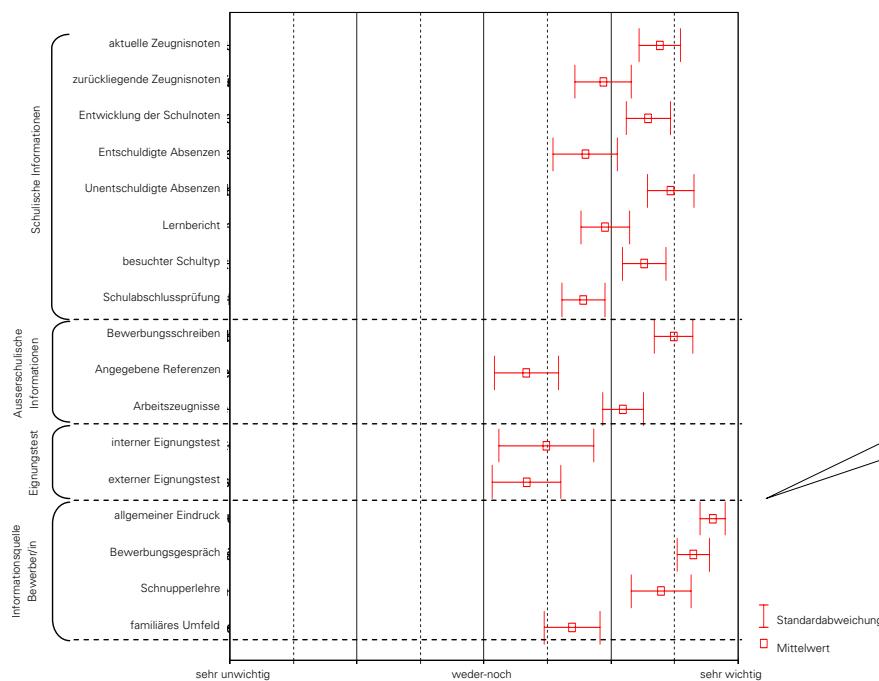
ab und zu  
immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

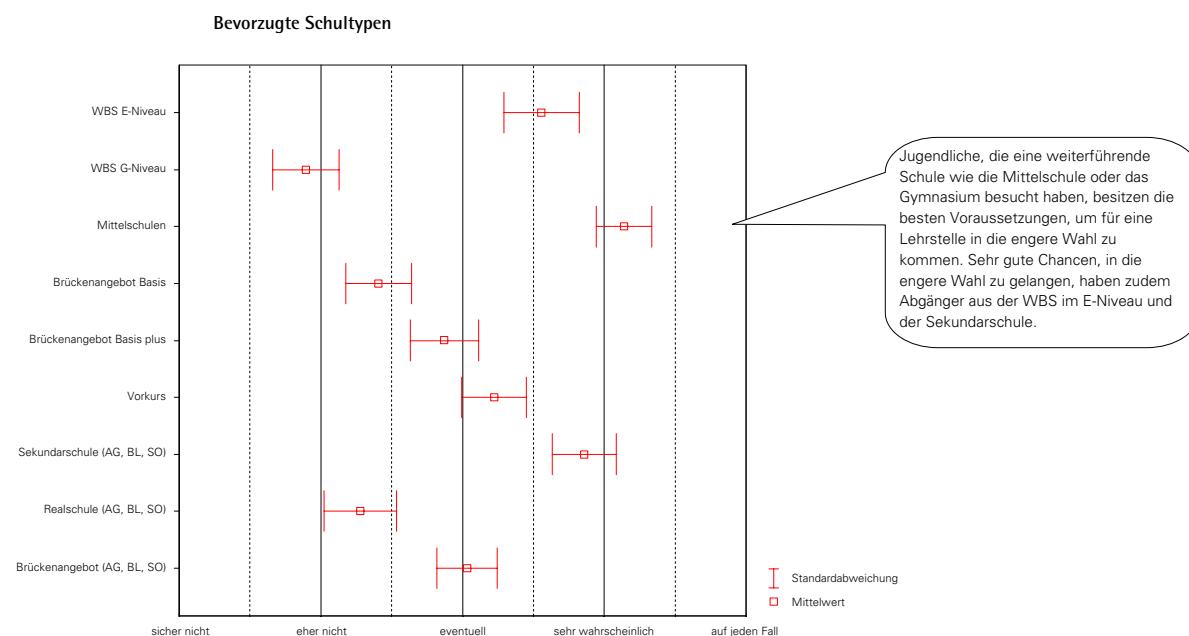
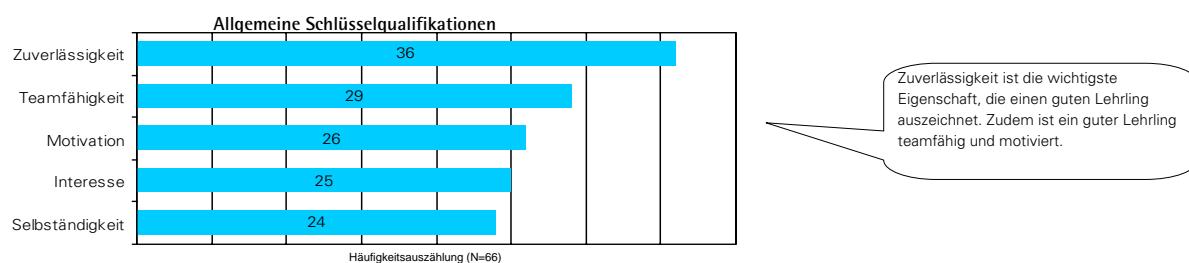
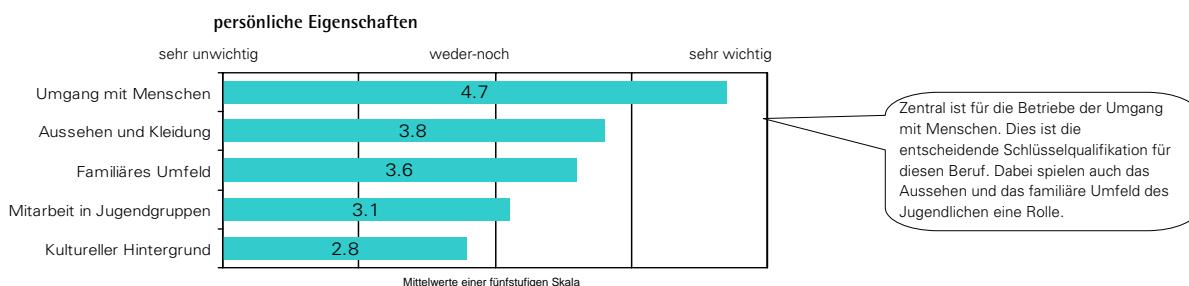
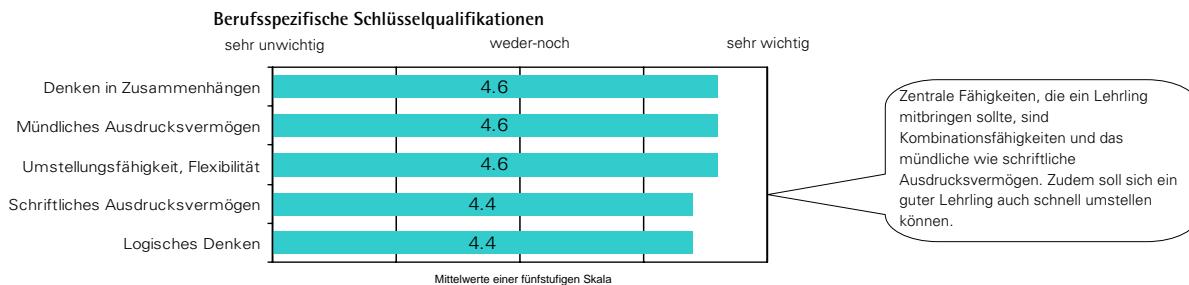


In der Regel muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen, die Schulzeugnisse vorweisen und ein Bewerbungsgespräch durchführen, um eine Lehrstelle zu erhalten. In zwei Fünftel der Betriebe stellt man sich zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Bei mehr als der Hälfte der Betriebe macht man einen Probtag im Betrieb oder absolviert eine Schnupperlehre.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge ist der allgemeine Eindruck, den ein Jugendlicher hinterlässt, entscheidend. Dabei achten die Betriebe besonders auf das Bewerbungsgespräch und das Bewerbungsschreiben. Ein besonderes Augenmerk gilt den unentschuldigten Absenzen. Sehr wichtig sind dann auch die Zeugnisnoten und ihre Entwicklung.





## Kleinkinderzieherin/ Kleinkinderzieher

N=28

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

fast nie  
selten  
selten  
selten  
immer

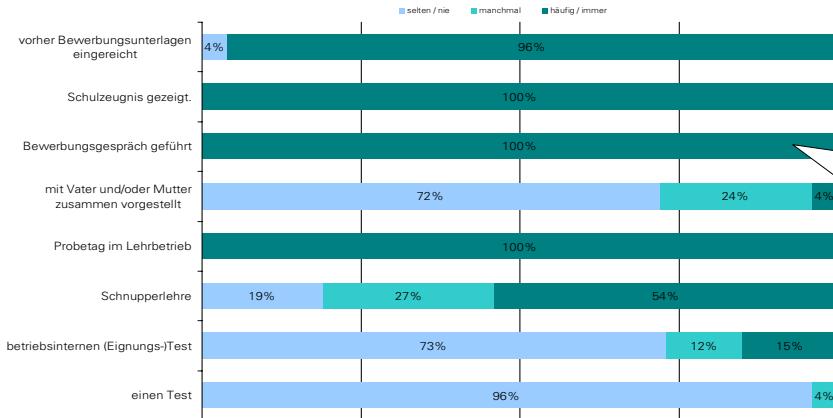


### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

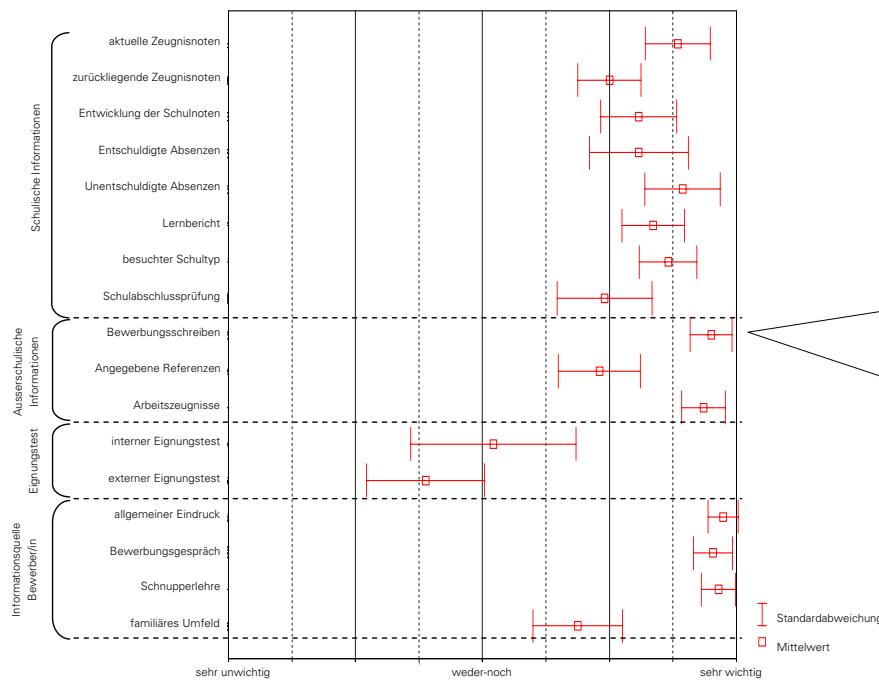
selten  
immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

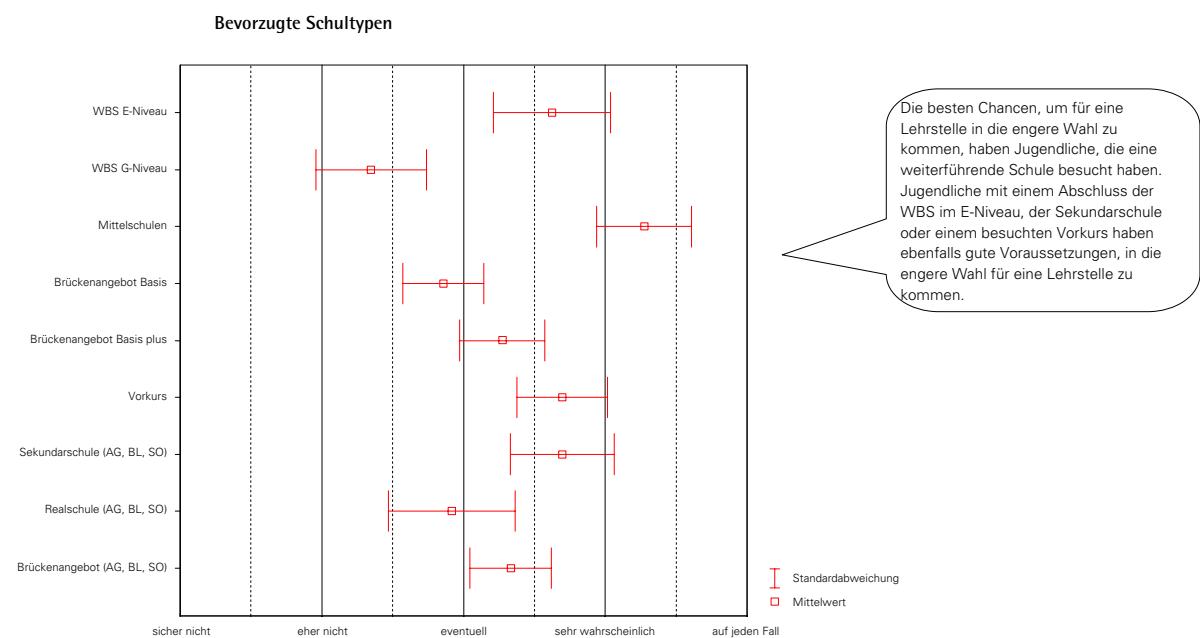
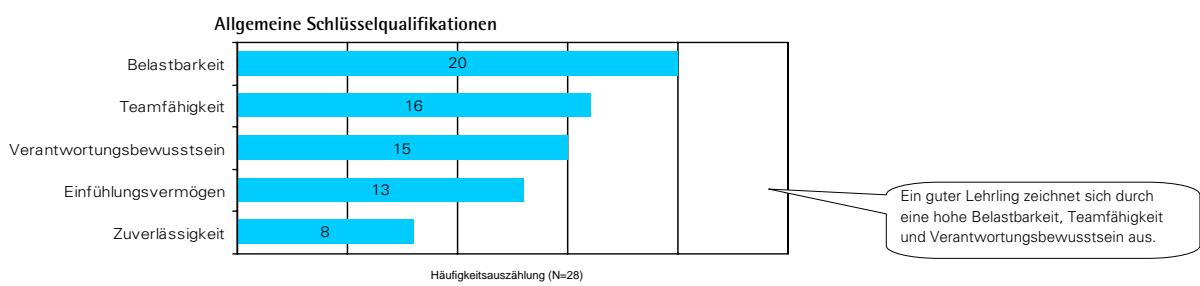
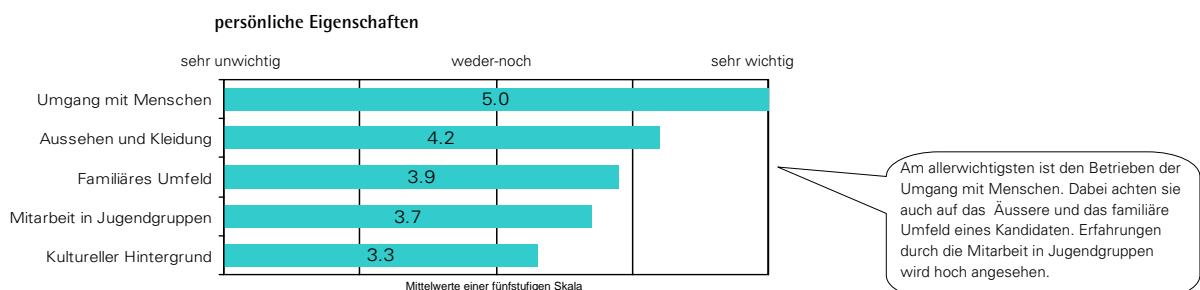
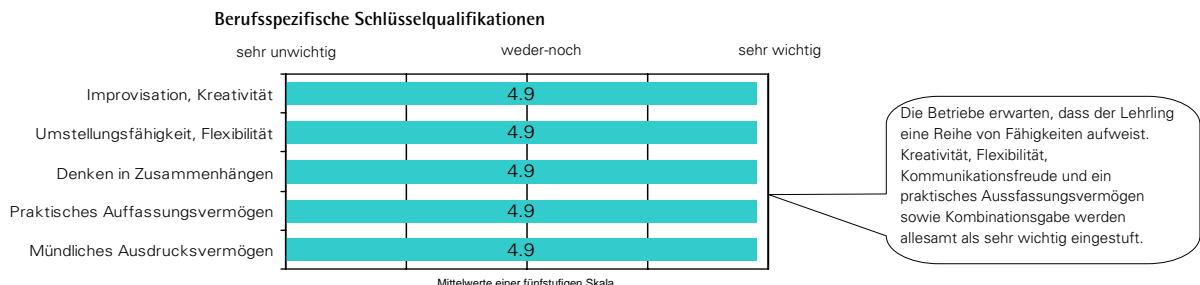


Bei allen Betrieben muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen, die Schulzeugnisse vorzeigen und ein Bewerbungsgespräch führen. Standardmäßig macht man in allen Betrieben auch einen Probetag, bei der Hälfte der Betriebe eine Schnupperlehre. Ein Eignungstest wird praktisch nie verlangt.

### Die Selektion



Die Betriebe verlassen sich der Auswahl der Lehrlinge vor allem auf den allgemeinen Eindruck, den sie von einem Jugendlichen gewinnen. Besonders achtet man auf das Bewerbungsgespräch und das Bewerbungsschreiben, die Beobachtungen während der Schnupperlehre sowie beigelegte Arbeitszeugnisse. Aber auch die Zeugnisnoten und die unentschuldigten Absenzen werden genauer begutachtet.





## Köchin/ Koch

N=51

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

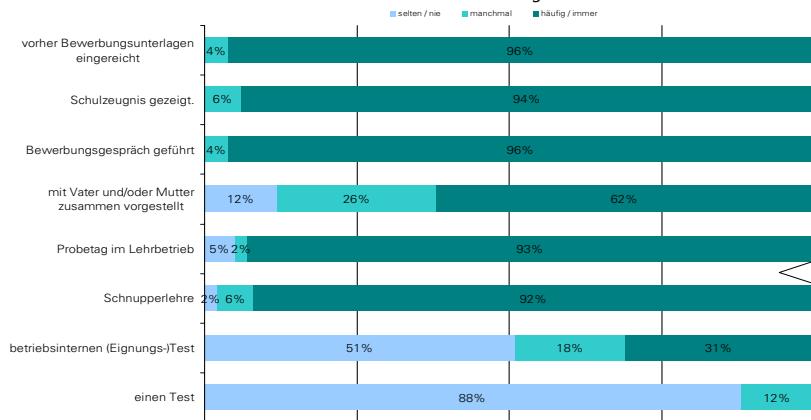
fast nie  
manchmal  
ofters  
ab und zu  
häufig



- ### Bewerbungssituation
- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
  - Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

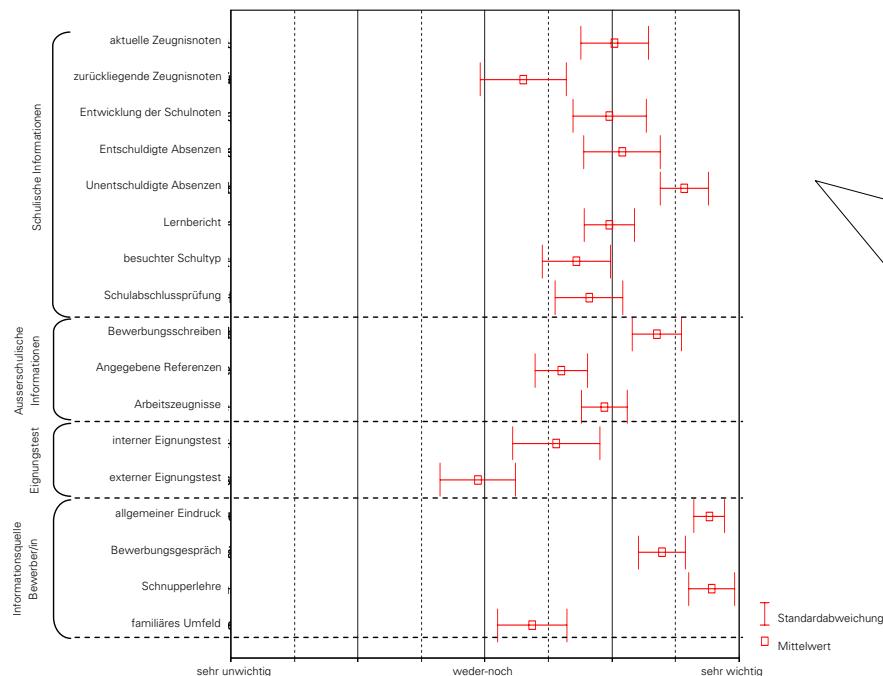
ab und zu  
fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

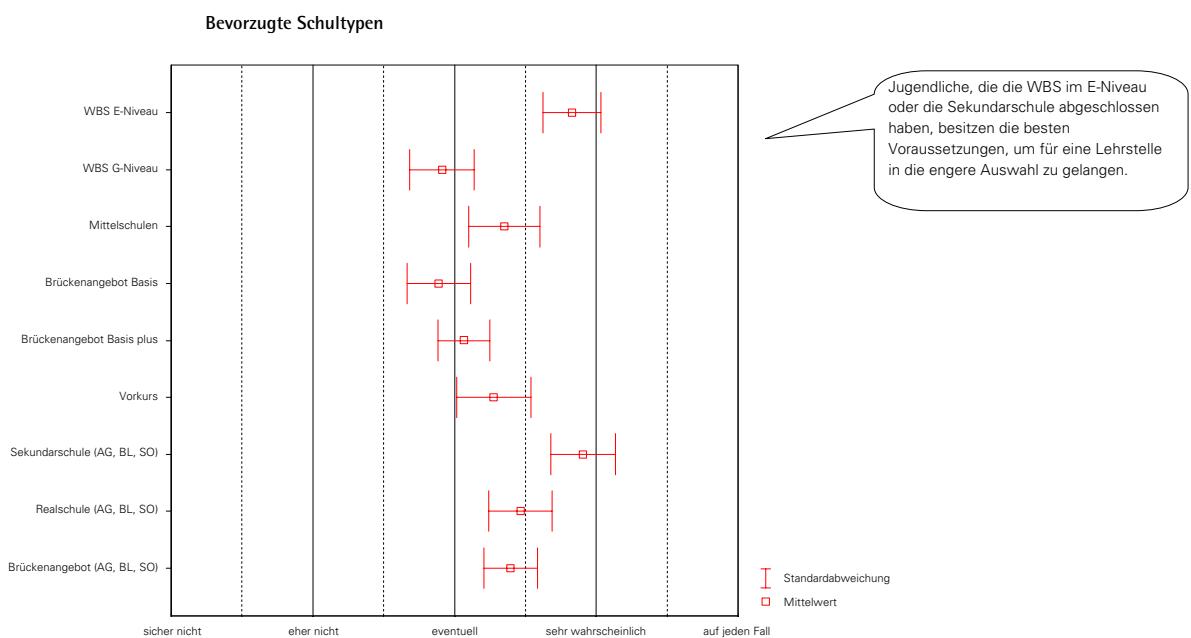
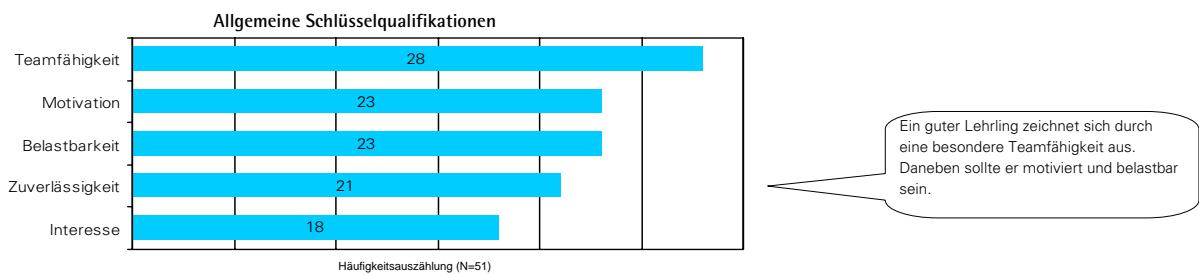
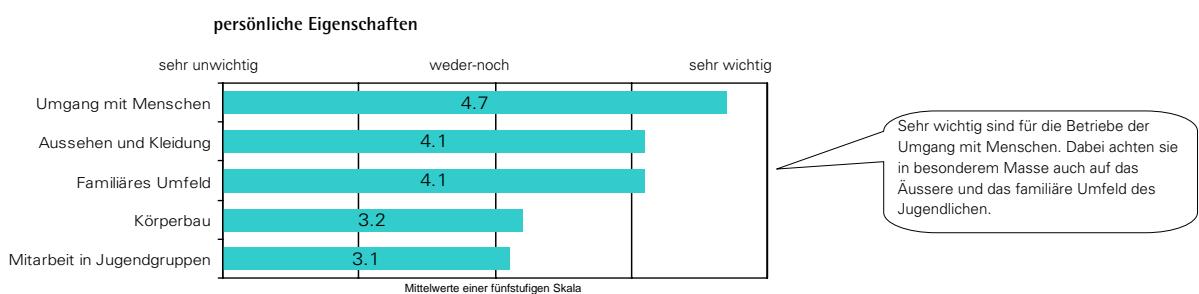
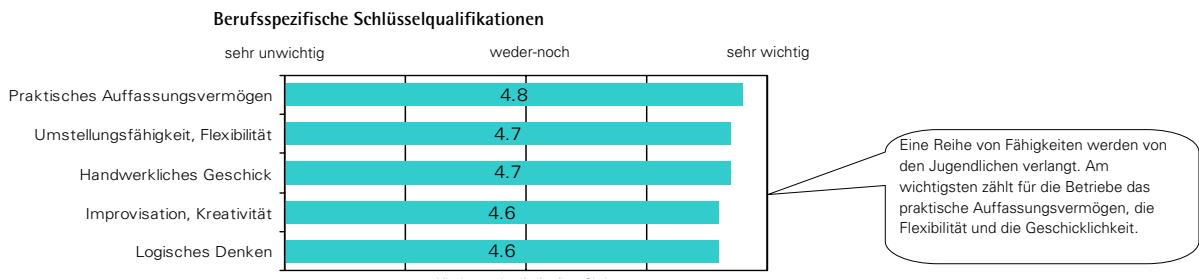


In der Regel muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen, das Schulzeugnis vorweisen und ein Bewerbungsgespräch führen, um an eine Lehrstelle zu gelangen. Bei beinahe zwei Dritteln der Betriebe, stellt sich der Jugendliche gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehört auch, dass der Jugendliche einen Probetag im Betrieb macht oder eine Schnupperlehre absolviert.

### Die Selektion



Die Betriebe verlassen sich bei der Auswahl eines Lehrlings in erster Linie auf den allgemeinen Eindruck, den sie gewinnen. Eine besondere Rolle spielen dabei die Informationen, die sie während der Schnupperlehre erhalten und wie sich der Jugendliche im Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräch vorstellt. Ein besonderes Augenmerk richten die Betriebe zudem auf die unentschuldigten Absenzen in den Schulzeugnissen.





## Malerin/ Maler

N=28

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

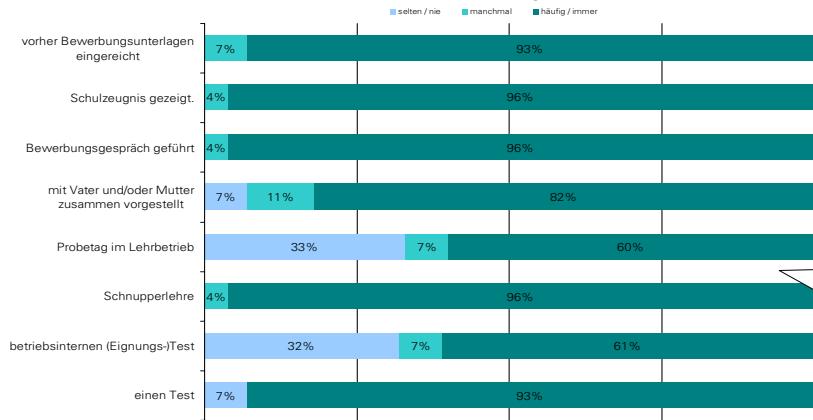
fast nie  
ab und zu  
ofters  
manchmal  
häufig



- Bewerbungssituation**
- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

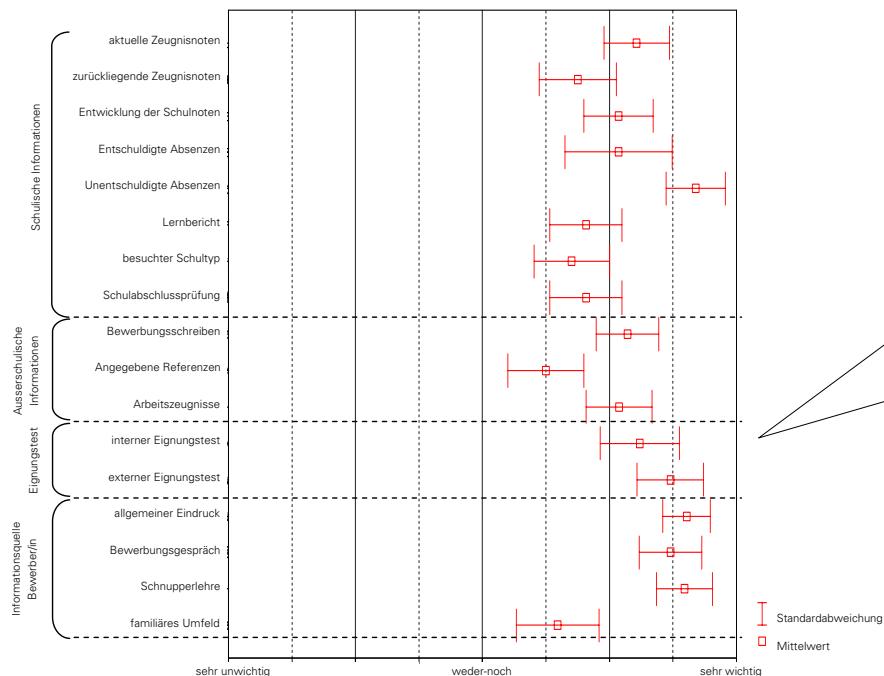
ofters  
häufig

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

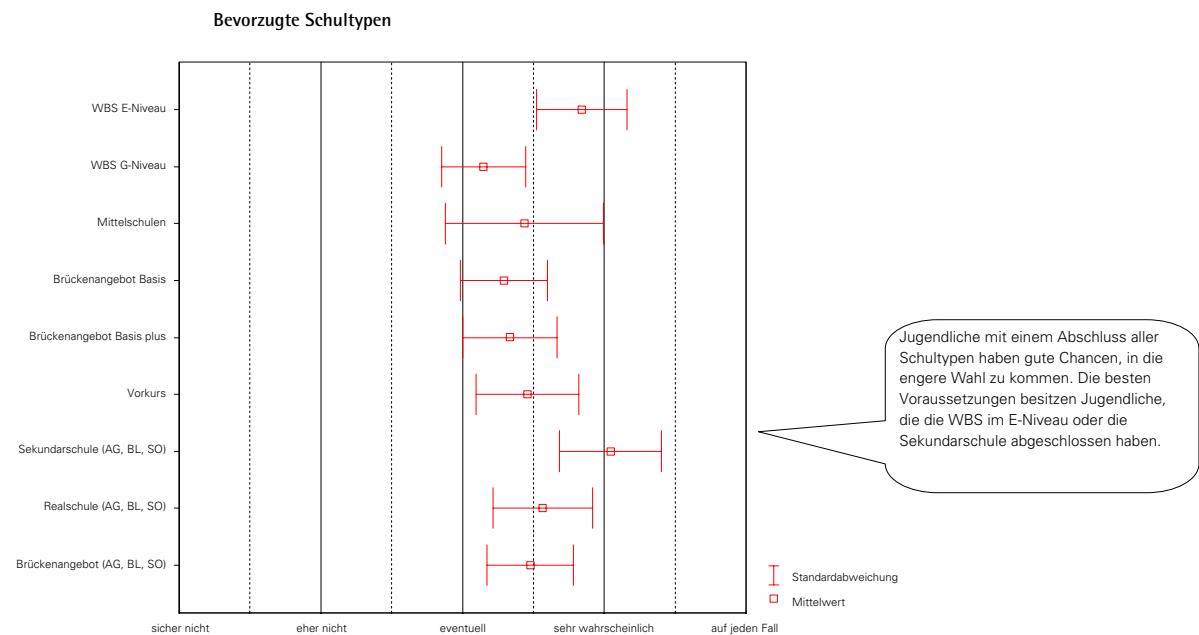
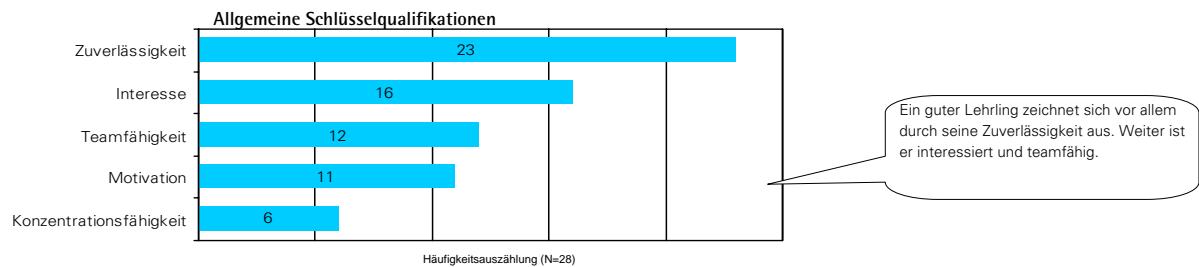
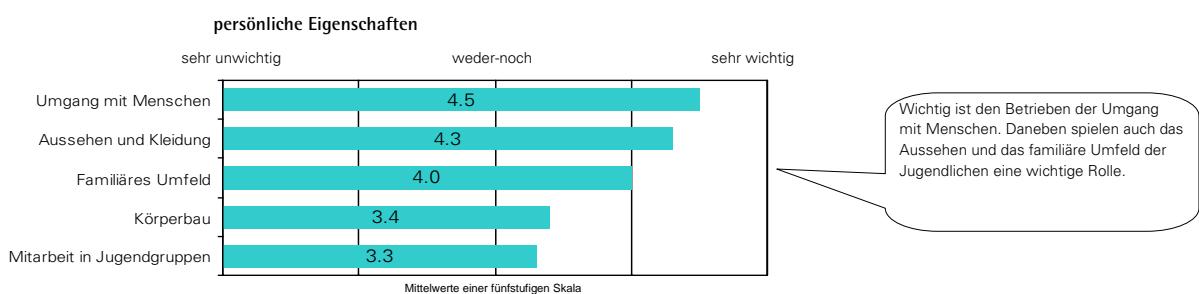
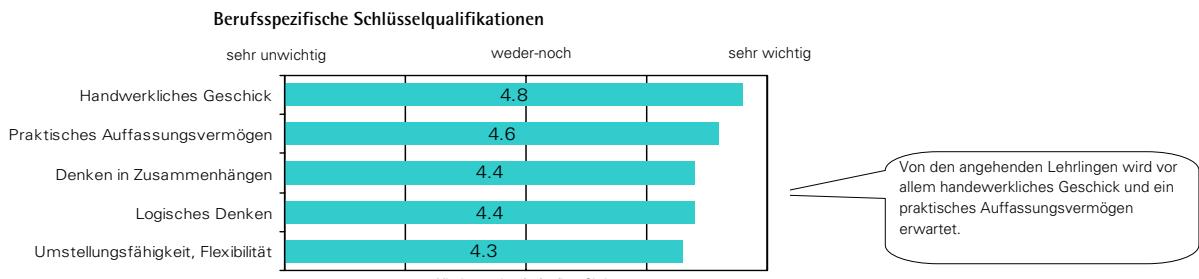


In der Regel muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen, das Schulzeugnis zeigen und ein Bewerbungsgespräch geführt haben, um an eine Lehrstelle zu gelangen. Bei mehr als vier Fünfteln der Betriebe stellt man sich auch gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehören auch eine Schnupperlehre und ein Eignungstest.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge verlassen sich die Betriebe stark auf den allgemeinen Eindruck, den sie vom Jugendlichen gewinnen. Besonders gewichtet werden die unentschuldigten Absenzen, die Ergebnisse des Eignungstests, die Beobachtungen während der Schnupperlehre und das Bewerbungsgespräch.





## MaurerIn, DachdeckerIn, GipserIn, IsolierspenglerIn, PlattenlegerIn

N=27

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

fast nie  
selten  
manchmal  
ab und zu  
häufig

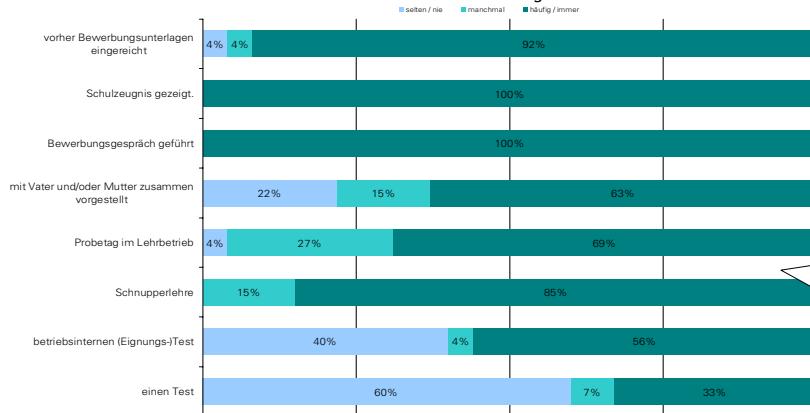


### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

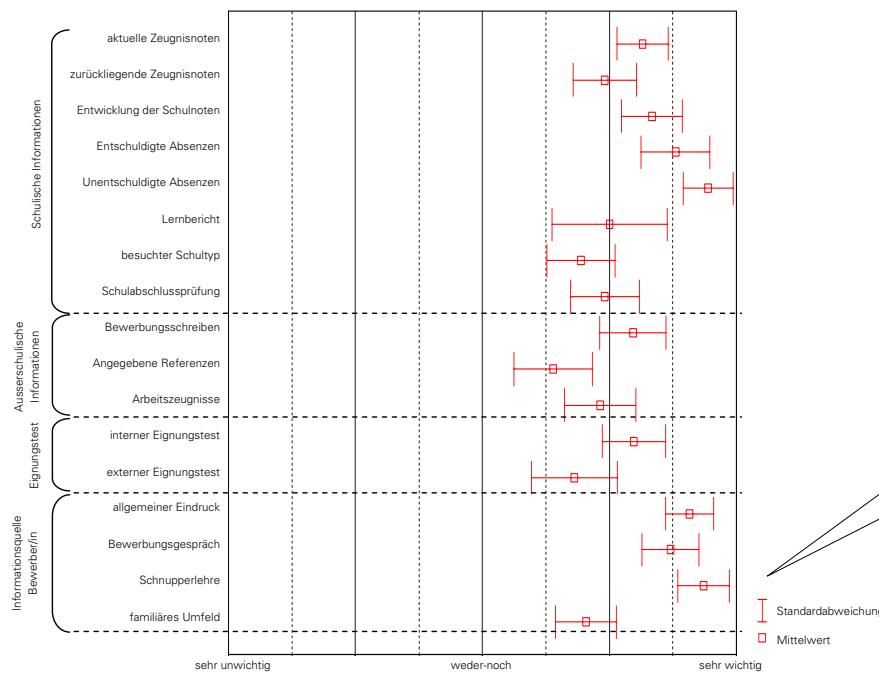
manchmal  
häufig

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages



In der Regel reicht man seine Bewerbungsunterlagen ein, zeigt die Schulzeugnisse und führt ein Bewerbungsgespräch durch, um an eine Lehrstelle zu gelangen. Bei fast zwei Dritteln der Betriebe stellt man sich zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Eine Schnupperlehre oder ein Probetag im Betrieb gehört sozusagen zum Standard. Interne oder externe Eignungstests gehören zudem zum üblichen Verfahren.

### Die Selektion



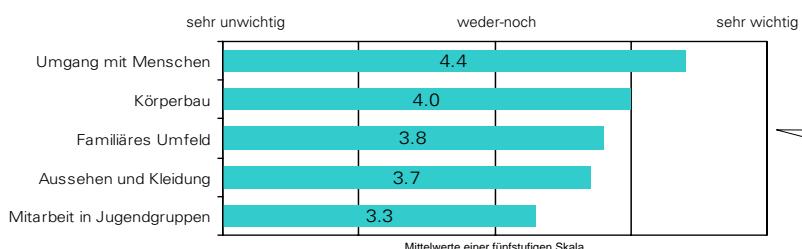
Die Betriebe verlassen sich bei der Auswahl der Lehrlinge in erster Linie auf die Beobachtungen während der Schnupperlehre und den allgemeinen Eindruck. Zudem erhalten die unentschuldigten Absenzen eine besondere Gewichtung.

### Berufsspezifische Schlüsselqualifikationen



Eine Reihe von Fähigkeiten ist den Betrieben wichtig. Dabei sind das handwerkliche Geschick und das praktische Auffassungsvermögen des Jugendlichen besonders gefragt.

### persönliche Eigenschaften



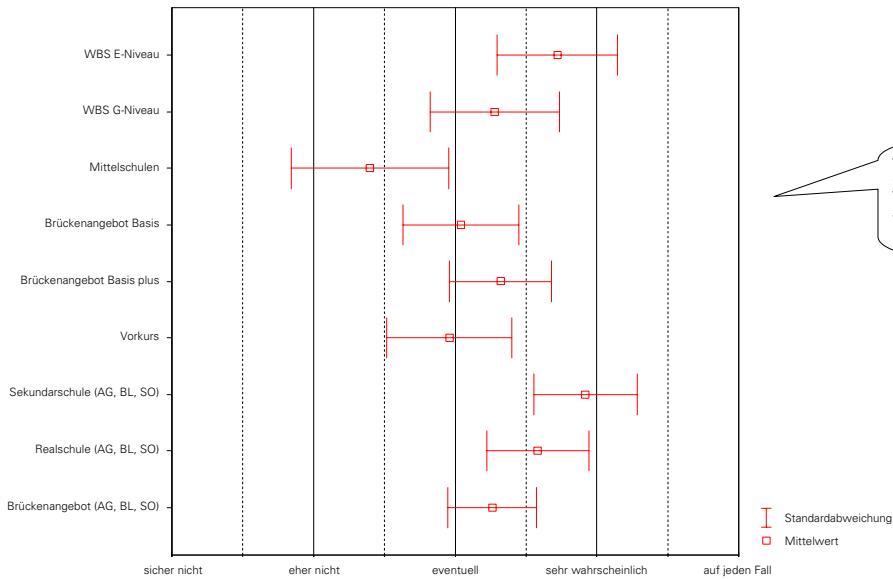
Wichtig ist den Betrieben der Umgang mit Menschen. Eine wichtige Rolle spielen der Körperbau und das familiäre Umfeld des Jugendlichen.

### Allgemeine Schlüsselqualifikationen



Ein guter Lehrling zeichnet sich durch Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit aus.. Außerdem sollte er Interesse bekunden.

### Bevorzugte Schultypen



Jugendliche mit fast allen Schulabschlüssen besitzen gute Voraussetzungen, um in die engere Wahl für eine Lehrstelle zu kommen.



## Pharma-Assistentin/ Pharma-Assistant

N=35

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



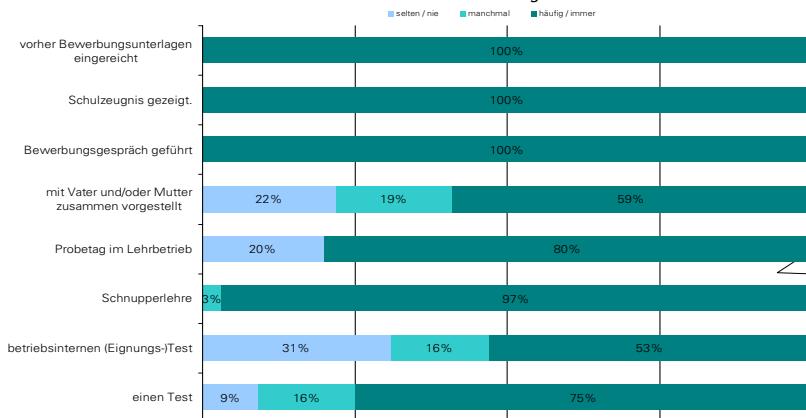
Ausschreibung in Inseraten	fast nie
Ausschreibung im Internet	manchmal
Ausschreibung im Lehrstellennachweis	manchmal
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes	ab und zu
Lehrlinge melden sich selbst	häufig



### Bewerbungssituation

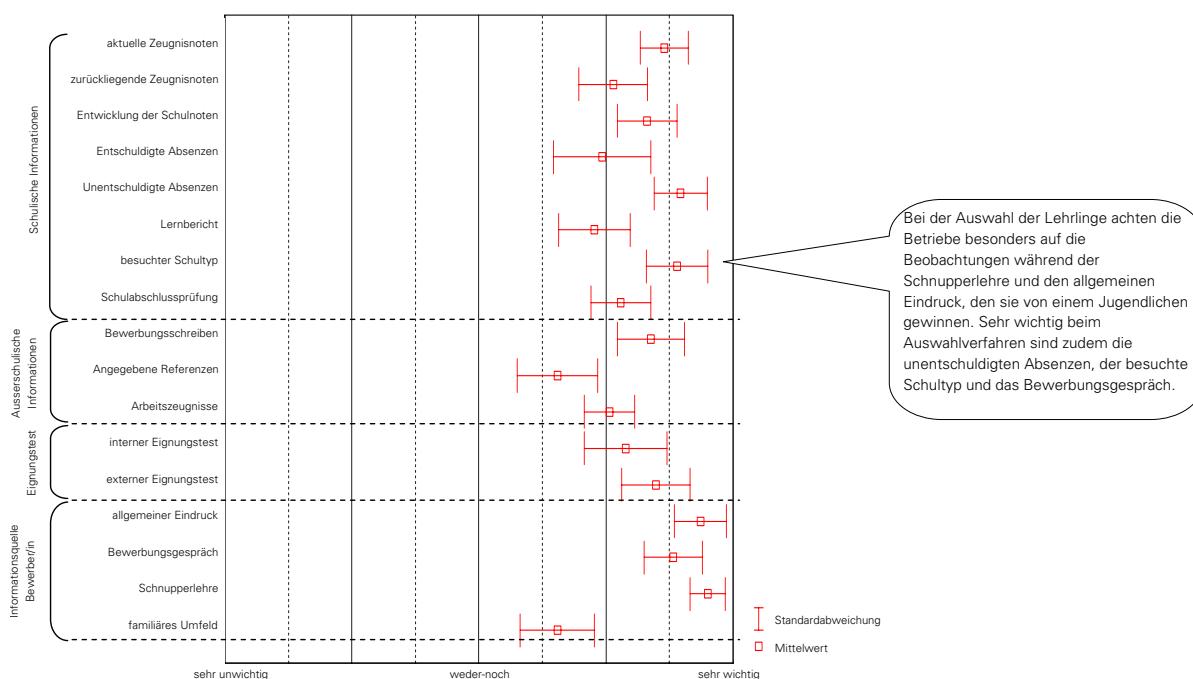
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden	manchmal
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen	immer

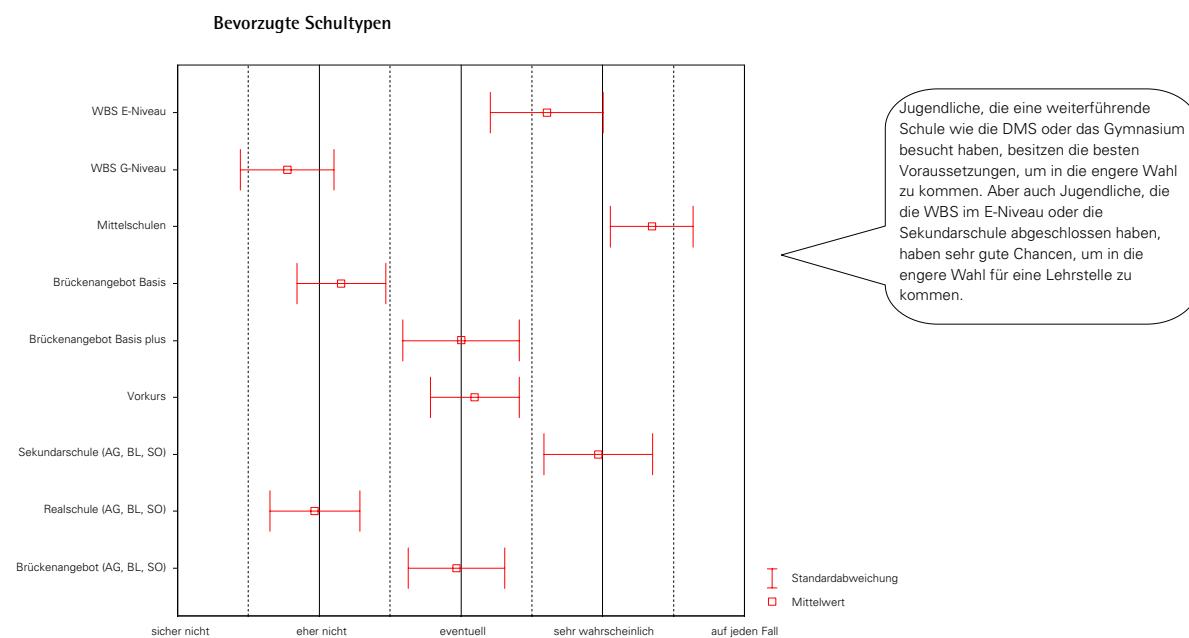
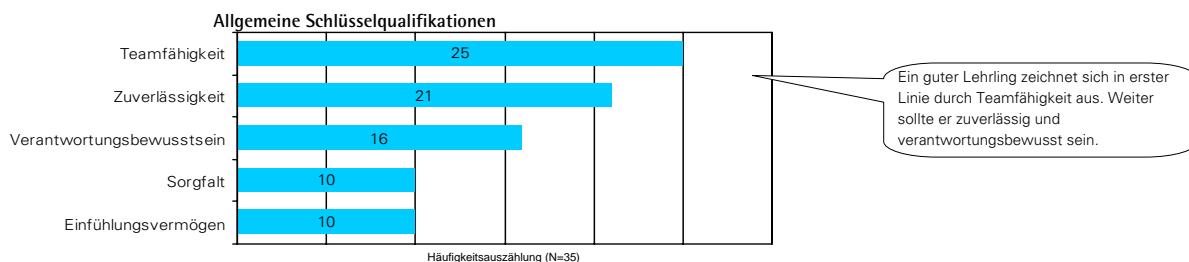
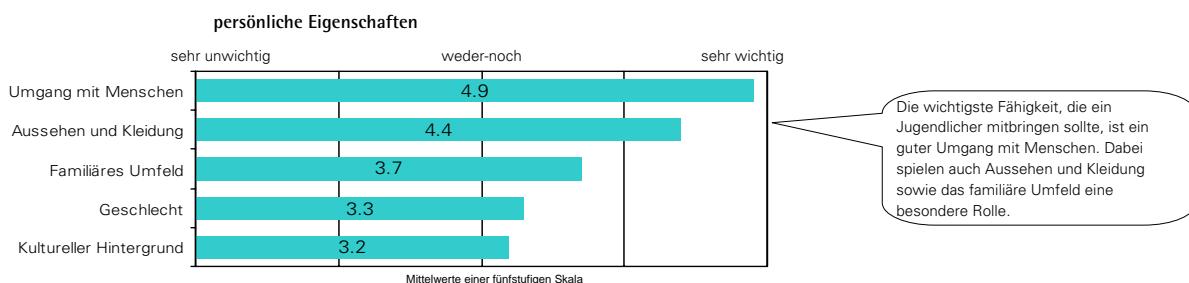
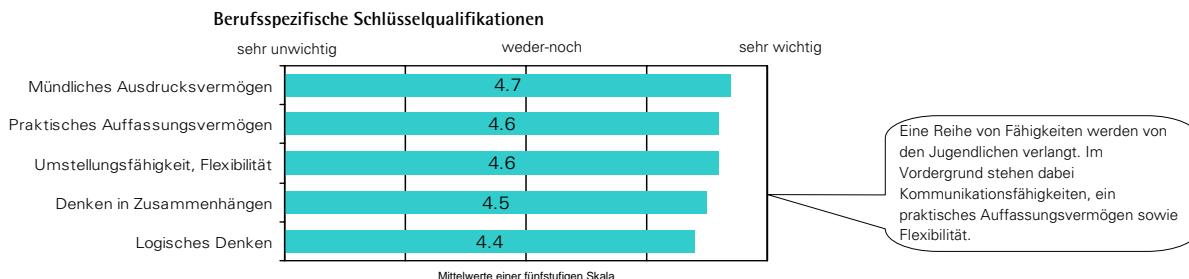
### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages



Man muss zuerst immer die Bewerbungsunterlagen einreichen, seine Schulzeugnisse vorzeigen und ein Bewerbungsgespräch durchführen, um einen Lehrvertrag abschließen zu können. Bei etwas mehr als der Hälfte der Betriebe stellt man sich zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehört auch, dass man eine Schnupperlehre oder einen Probetag im Betrieb absolviert hat. In drei Vierteln der Betriebe wird ein Eignungstest verlangt.

### Die Selektion







## Polymechanikerin/ Polymechaniker

N=8

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



Ausschreibung in Inseraten	manchmal
Ausschreibung im Internet	immer
Ausschreibung im Lehrstellennachweis	immer
Suche mit Hilfe des Berufsverbandes	selten
Lehrlinge melden sich selbst	häufig



### Bewerbungssituation

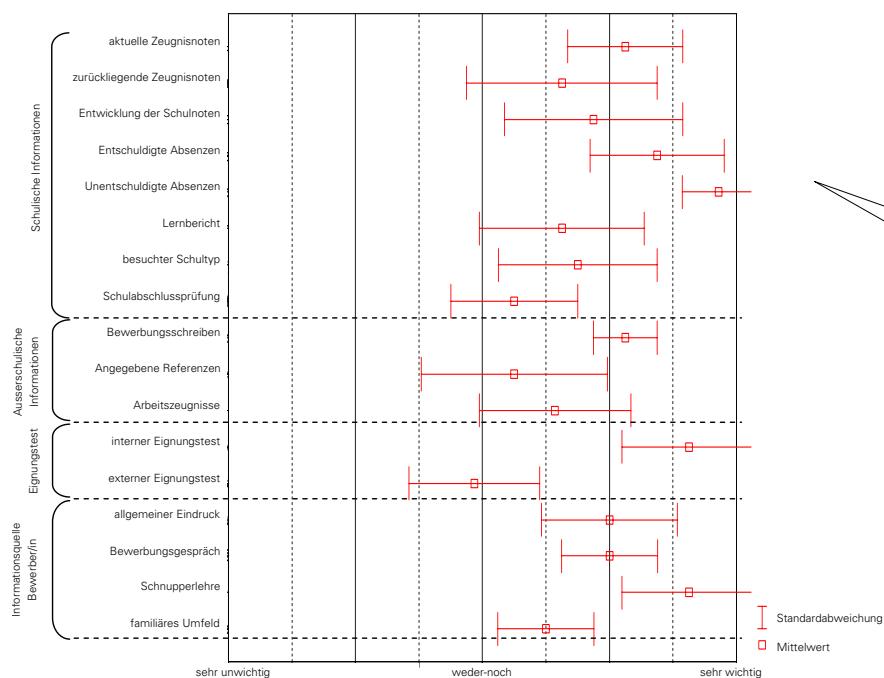
Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden	manchmal
Mehr Bewerbungen als Lehrstellen	fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

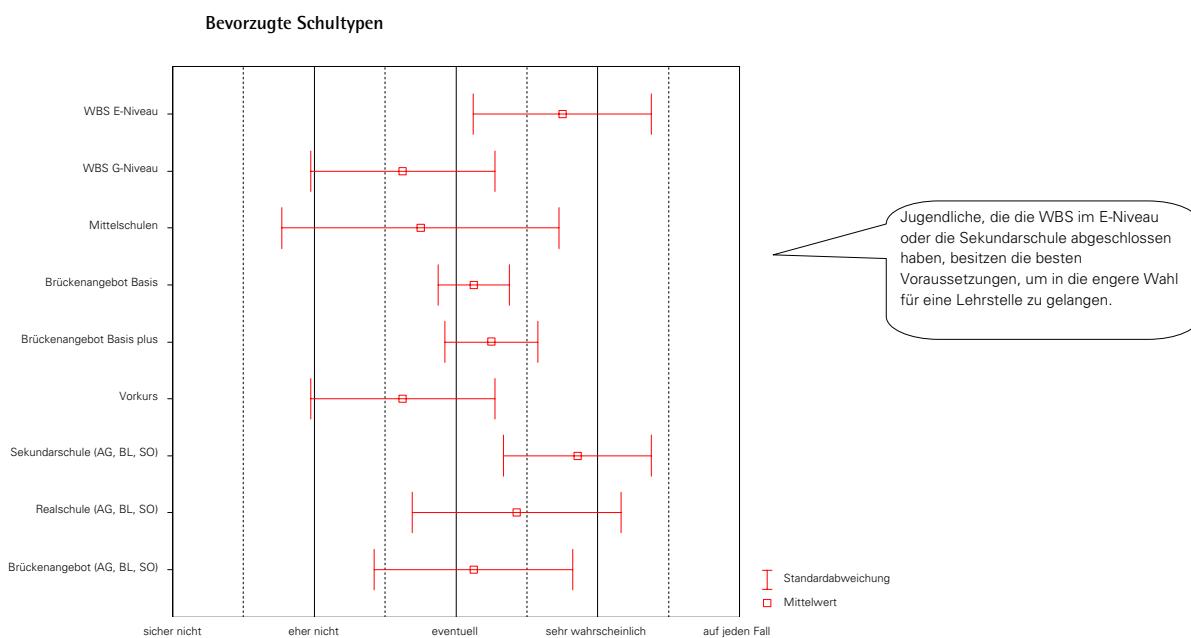
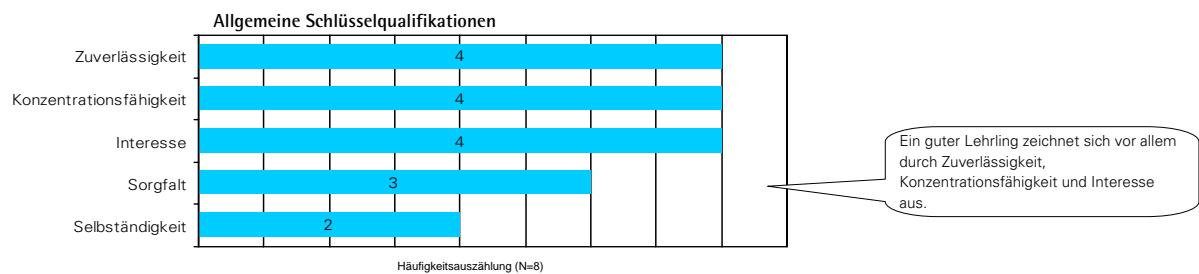
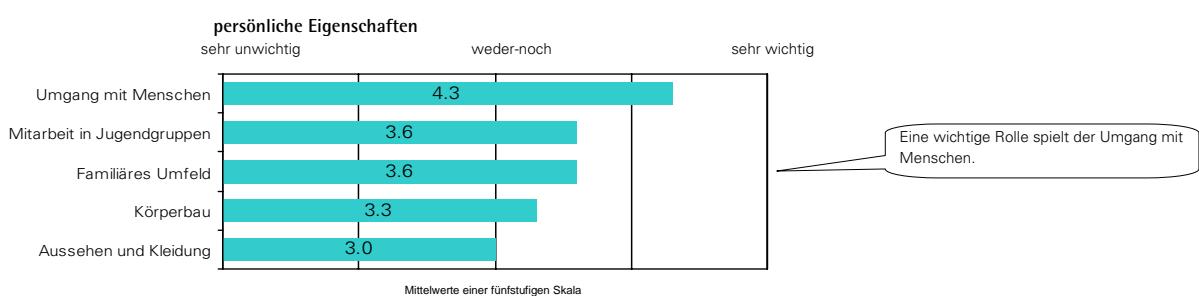
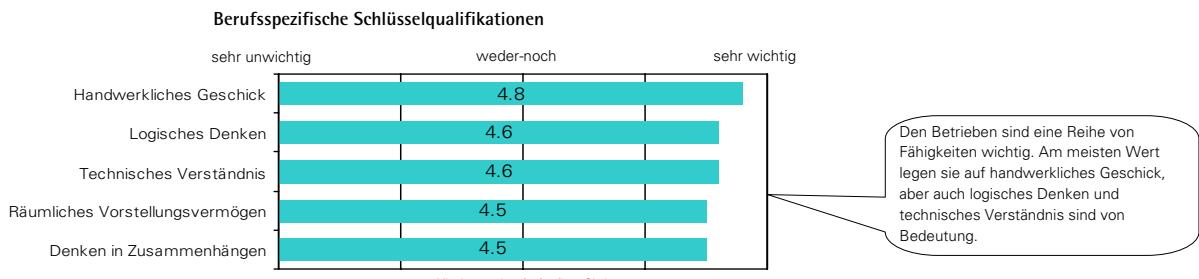


In der Regel muss man seine Bewerbungsunterlagen einreichen. Bei allen Betrieben zeigt man das Schulzeugnis und führt ein Bewerbungsgespräch. Bei drei von vier Betrieben stellt man sich zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehört auch eine Schnupperlehre oder ein Probetag im Lehrbetrieb sowie ein interner Eignungstest.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge achten die Betriebe besonders auf die unentschuldigten Absenzen und den Beobachtungen während der Schnupperlehre. Auch die Ergebnisse des internen Eignungstests werden stark gewichtet; allerdings wird dieser nicht von allen Betrieben angewandt.





## Schreinerin/ Schreiner

N=17

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

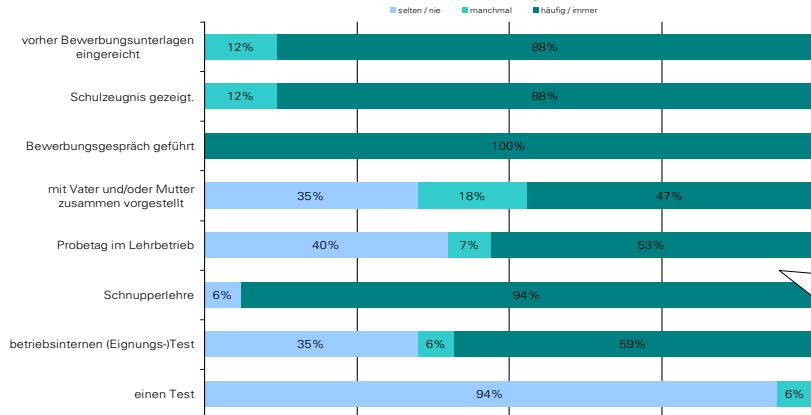
fast nie  
ab und zu  
ofters  
selten  
fast immer



- ### Bewerbungssituation
- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
  - Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

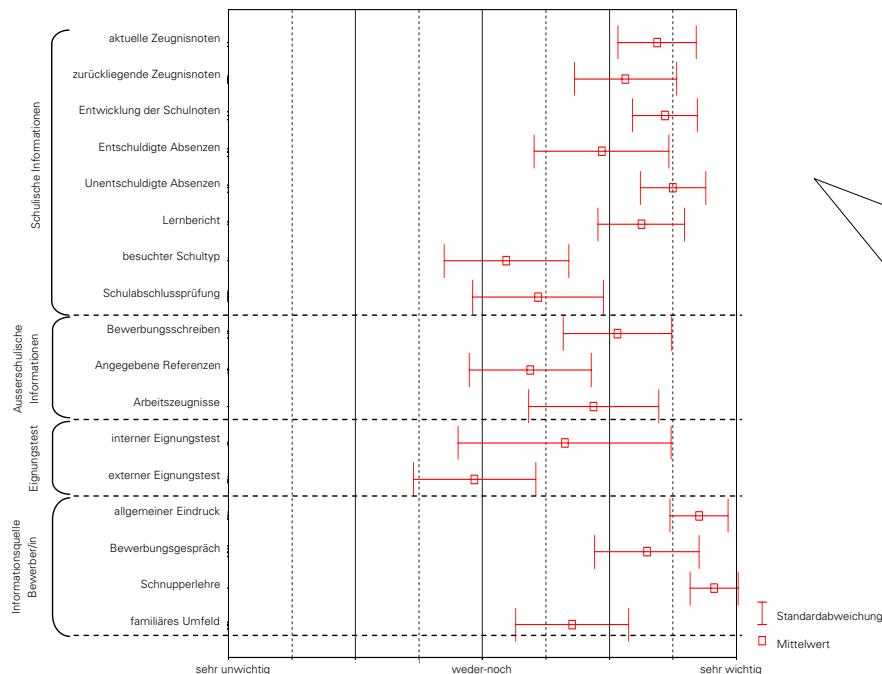
selten  
immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

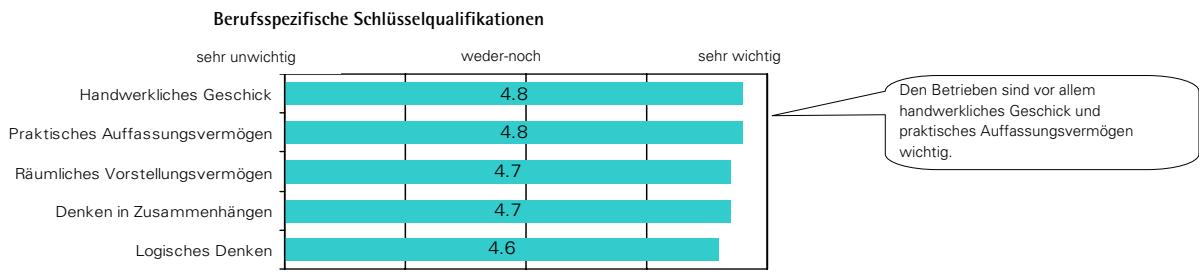


In der Regel reicht man beim Betrieb seine Bewerbungsunterlagen ein, zeigt das Schulzeugnis und führt in jedem Fall ein Bewerbungsgespräch, um an eine Lehrstelle zu gelangen. Bei knapp der Hälfte der Betriebe stellt man sich zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehört auch, dass man eine Schnupperlehre oder einen Probetag im Betrieb absolviert. Mehr als die Hälfte der Betriebe führt zudem einen internen Eignungstest durch.

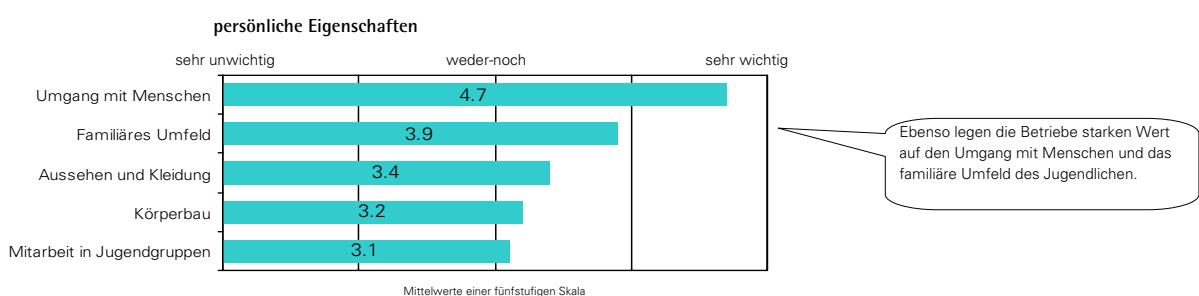
### Die Selektion



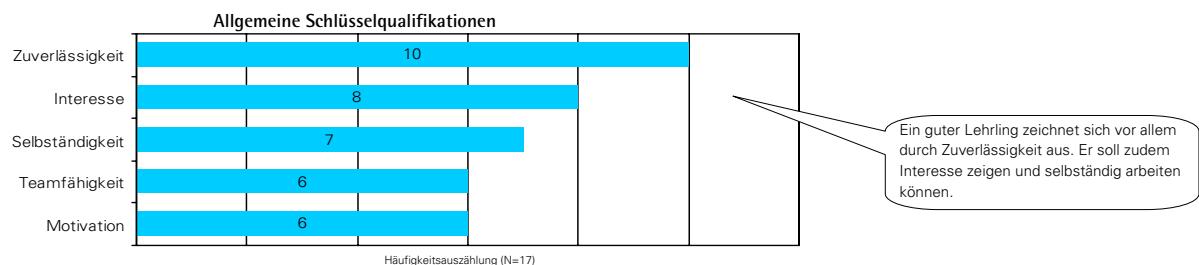
Bei der Auswahl der Lehrlinge verlassen sich die Betriebe am stärksten auf den allgemeinen Eindruck, den sie vom Jugendlichen erhalten haben. Dazu zählen in besonderem Maße die Beobachtungen während der Schnupperlehre. Im Zeugnis achtet man stark auf die unentschuldigten Absenzen und die Entwicklung der Schulnoten, um sich ein Bild vom Jugendlichen zu machen.



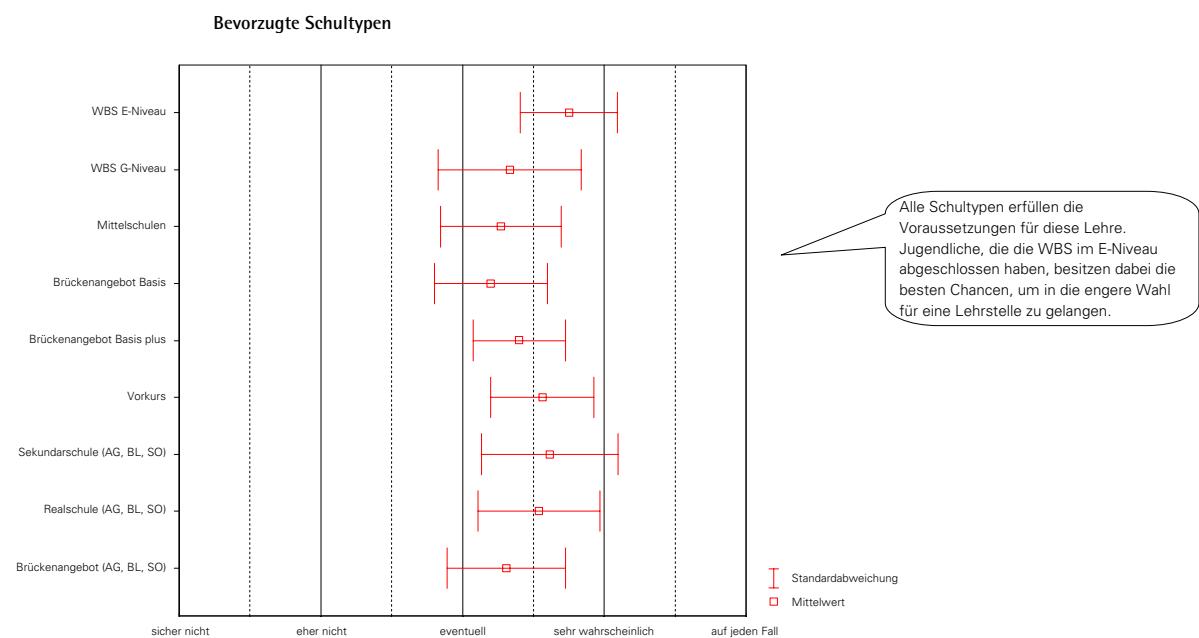
Den Betrieben sind vor allem handwerkliches Geschick und praktisches Auffassungsvermögen wichtig.



Ebenso legen die Betriebe starken Wert auf den Umgang mit Menschen und das familiäre Umfeld des Jugendlichen.



Ein guter Lehrling zeichnet sich vor allem durch Zuverlässigkeit aus. Er soll zudem Interesse zeigen und selbstständig arbeiten können.



Alle Schultypen erfüllen die Voraussetzungen für diese Lehre. Jugendliche, die die WBS im E-Niveau abgeschlossen haben, besitzen dabei die besten Chancen, um in die engere Wahl für eine Lehrstelle zu gelangen.



## SpenglerIn, SanitärmonteurIn, HeizungsmonteurIn, KältemonteurIn

N=30

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

fast nie  
ab und zu  
ofters  
ab und zu  
häufig

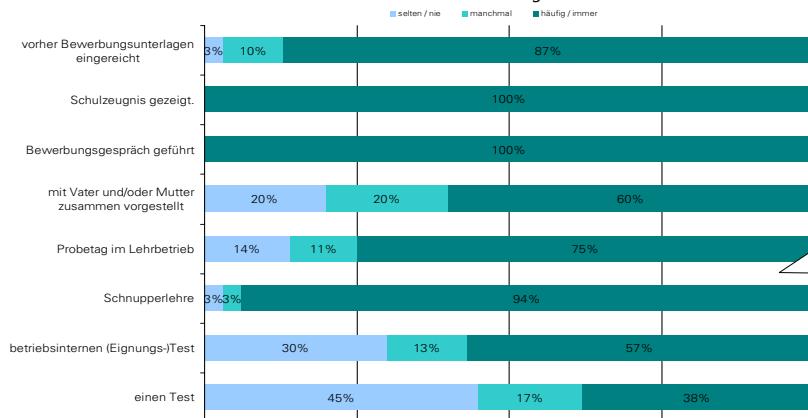


### Bewerbungssituation

- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
- Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

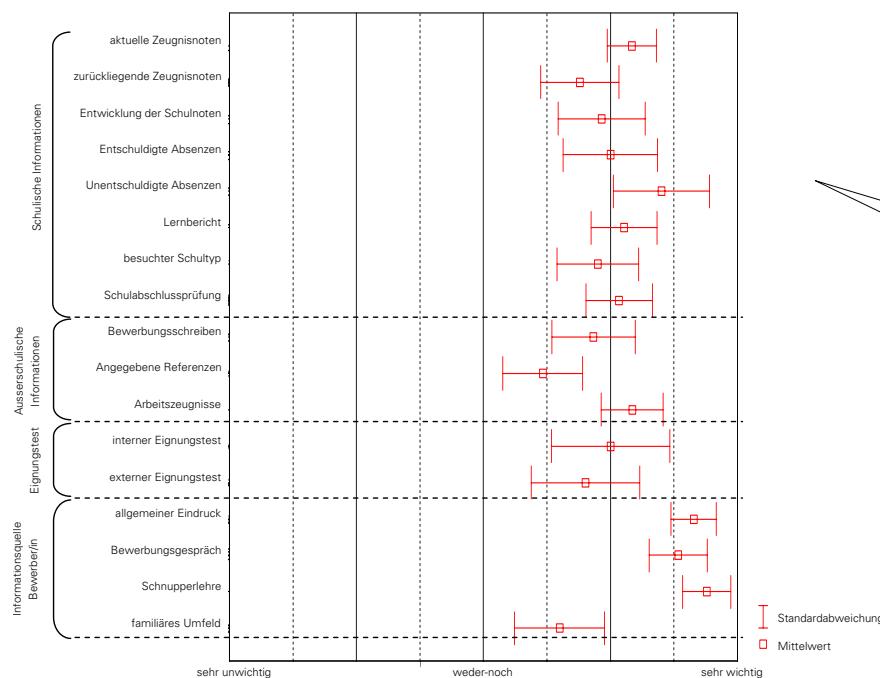
ofters  
häufig

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages

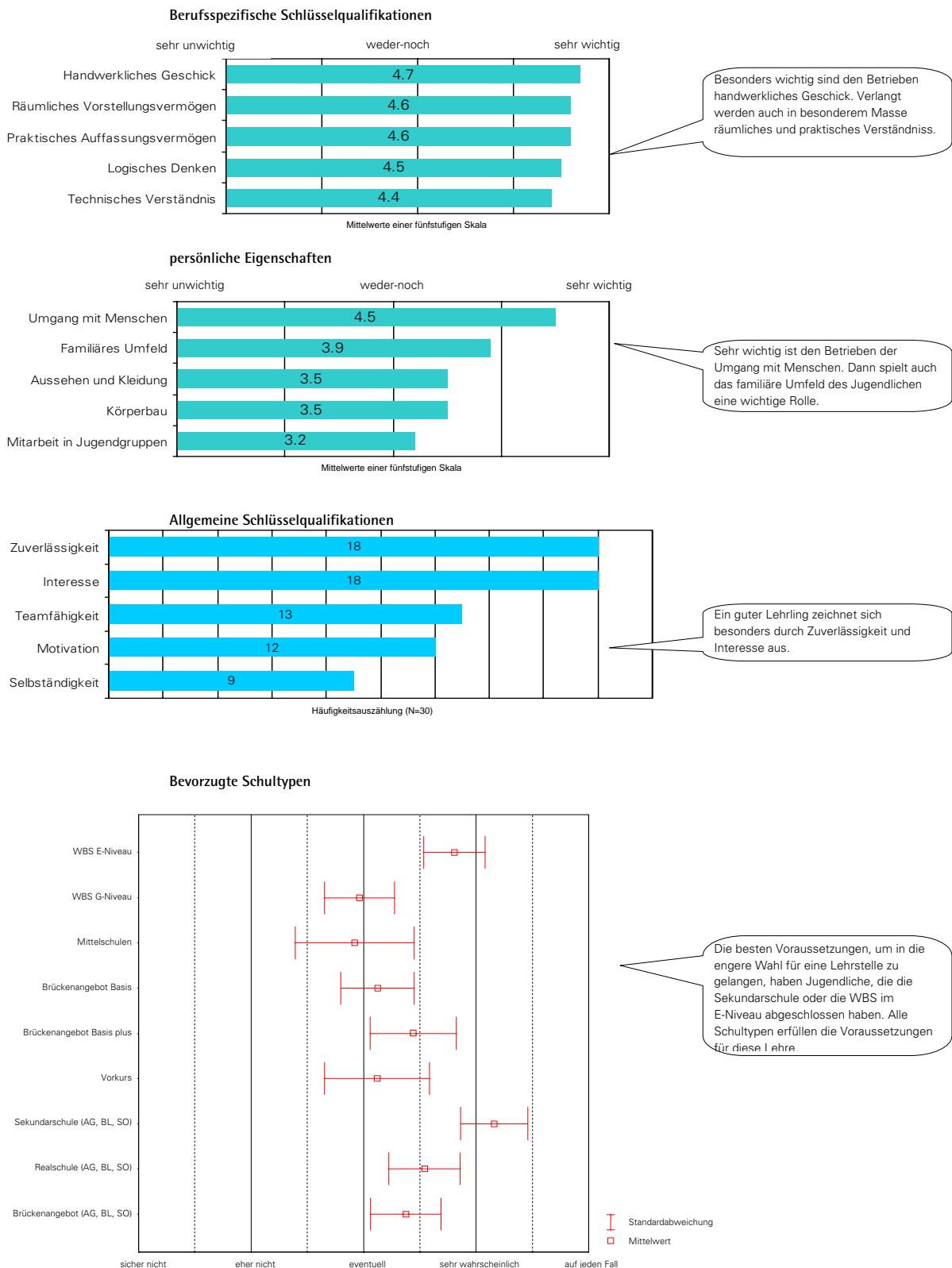


In der Regel reicht man seine Bewerbungsunterlagen ein. In allen Betrieben zeigt man seine Schulzeugnisse und führt ein Bewerbungsgespräch. Bei fast zwei von drei Betrieben stellt man sich gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehört auch, dass man eine Schnupperlehre gemacht hat. Mehr als die Hälfte der Betriebe führt zudem einen Eignungstest durch.

### Die Selektion



Bei der Auswahl der Lehrlinge verlassen sich die Betriebe besonders auf die Beobachtungen während der Schnupperlehre und den allgemeinen Eindruck, den sie vom Jugendlichen gewinnen. Besondere Beachtung finden das Bewerbungsgespräch und die unentschuldigten Absenzen im Zeugnis.





## Verkäuferin/ Verkäufer

N=67

### Suchverhalten der Lehrbetriebe



- Ausschreibung in Inseraten
- Ausschreibung im Internet
- Ausschreibung im Lehrstellennachweis
- Suche mit Hilfe des Berufsverbandes
- Lehrlinge melden sich selbst

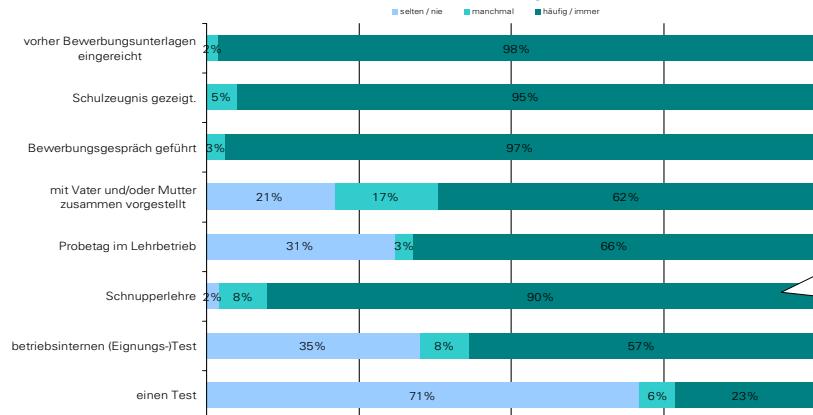
selten  
ofters  
ofters  
selten  
häufig



- Bewerbungssituation**
- Schwierig, geeignete BewerberInnen zu finden
  - Mehr Bewerbungen als Lehrstellen

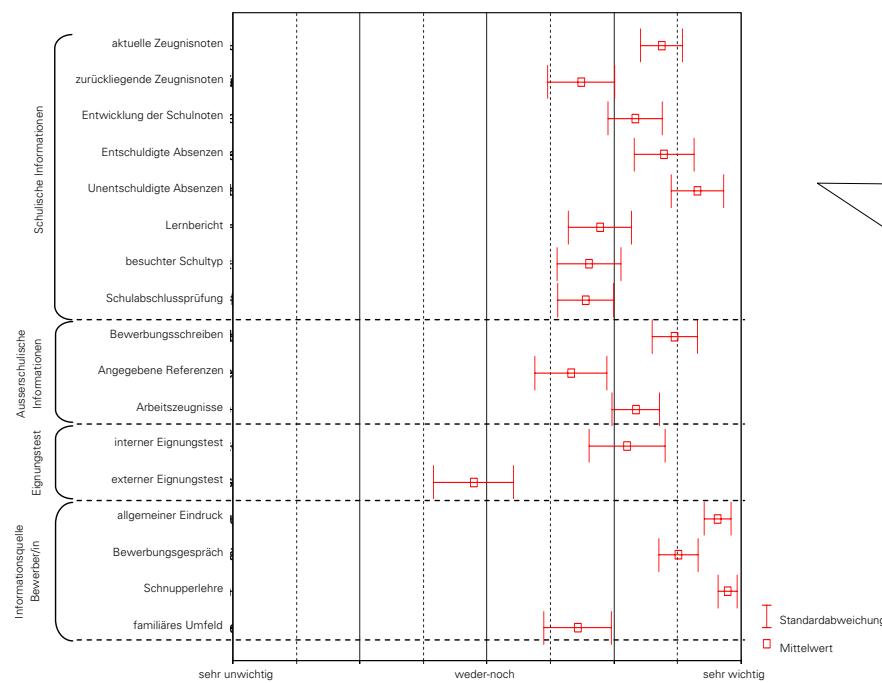
manchmal  
fast immer

### Verfahren vor Abschluss eines Lehrvertrages



In der Regel reicht man seine Bewerbungsunterlagen mit den Schulzeugnissen ein und führt ein Bewerbungsgespräch. Bei knapp zwei Dritteln der Betriebe stellt man sich zudem gemeinsam mit Vater oder Mutter vor. Zum Standard gehört auch eine Schnupperlehre. Mehr als die Hälfte der Betriebe führt zudem einen internen Eignungstest durch.

### Die Selektion



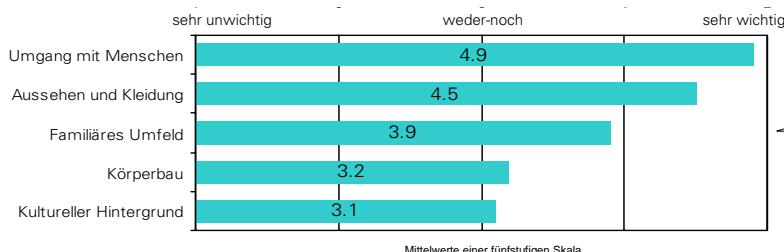
Bei der Auswahl der Lehrlinge verlassen sich die Betriebe in erster Linie auf den allgemeinen Eindruck, den sie vom Jugendlichen haben und die Beobachtungen während der Schnupperlehre. Besondere Beachtung erhalten auch die unentschuldigten Absenzen im Zeugnis sowie die Bewerbungsgespräche und -schreiben.

### Berufsspezifische Schlüsselqualifikationen



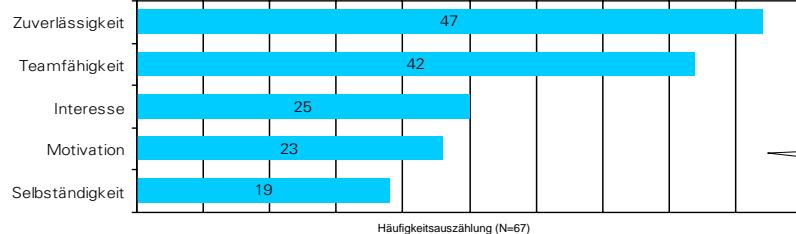
Den Betrieben ist eine Reihe von Fähigkeiten wichtig. Besonders geschätzt werden vor allem kommunikative Kompetenzen. Aber auch Kombinationsfähigkeit, Flexibilität und praktisches Auffassungsvermögen sind sehr wichtig.

### persönliche Eigenschaften



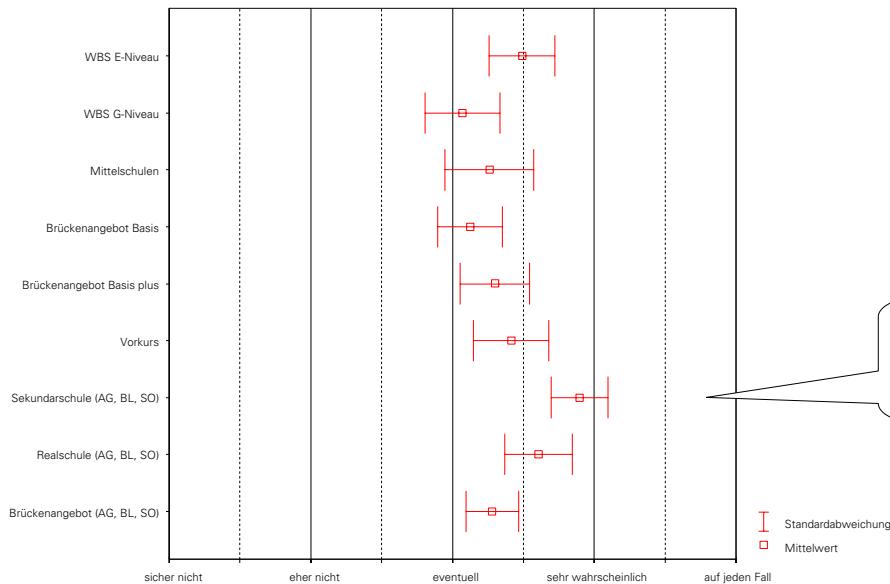
Am wichtigsten ist den Betrieben der Umgang mit Menschen. Dabei spielen auch Aussehen und Kleidung eine besonders grosse Rolle und auch auf das familiäre Umfeld wird grosser Wert gelegt.

### Allgemeine Schlüsselqualifikationen



Ein guter Lehrling zeichnet sich in erster Linie durch Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit aus.

### Bevorzugte Schultypen



Jugendliche, die die Sekundarschule abgeschlossen haben, besitzen die besten Voraussetzungen, um in die engere Wahl für eine Lehrstelle zu gelangen. Alle Schultypen kommen für diese Lehrstelle in Frage.

## **9 Anhang**

### **9.1 Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1:	Anzahl Lehrverträge (2002) in den ausgewählten Berufsgruppen.....	8
Tabelle 2:	Stichprobengröße nach Berufsgruppen.....	11
Tabelle 3:	Rücklaufquote.....	12
Tabelle 4:	Rücklaufquote nach Berufsgruppen .....	12
Tabelle 5:	Ausbildungsplätze nach Art des Betriebes .....	14
Tabelle 6:	Betriebsgröße nach Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	15
Tabelle 7:	Verteilung der Lehrlinge auf die Betriebe.....	15
Tabelle 8:	Durchschnittliche Anzahl Lehrlinge nach Betriebsgröße .....	16
Tabelle 9:	Schulisches Anforderungsniveau.....	16
Tabelle 10:	Branchenverteilung der befragten Lehrbetriebe .....	17
Tabelle 11:	Gründe für Lehrstellenabbrüche im ersten Lehrjahr .....	28
Tabelle 12:	Bedeutung der Leistungsnachweise.....	35
Tabelle 13:	Rangfolge der Wichtigkeit einzelner Schlüsselqualifikationen.....	40
Tabelle 14:	Übersicht der Anzahl Lehrlinge in den untersuchten Berufen der AGS 1995-2002.....	58
Tabelle 15:	Verhältnis Anforderungsniveaus und Schultyp 1999 bis 2002 .....	59
Tabelle 16:	Verhältnis Ausbildungstyp und Vorbildung 1999 bis 2002 .....	62

### **9.2 Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1:	Suchverhalten der Lehrbetriebe .....	19
Abbildung 2:	Bewerbungssituation bei den Lehrbetrieben .....	21
Abbildung 3:	Sichtung der ersten Bewerbungsschreiben und Zeitpunkt der Lehrvertragsabschlüsse.....	22
Abbildung 4:	Mängel in den Bewerbungsunterlagen.....	23
Abbildung 5:	Selektionsschritte vor Abschluss eines Lehrvertrags.....	25
Abbildung 6:	Gründe, warum derzeit keine Lehrlinge ausgebildet werden.....	26
Abbildung 7:	Gründe, weshalb offene Lehrstellen noch nicht besetzt werden konnten .....	27
Abbildung 8:	Schulische Leistungsnachweise als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche .....	30
Abbildung 9:	Ausserschulische Leistungsnachweise der Jugendlichen als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche .....	31
Abbildung 10:	Eignungstests als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche.....	32
Abbildung 11:	Persönlicher Kontakt als Informationsquelle für Lehrlingsverantwortliche.....	34
Abbildung 12:	Übersicht über die Selektionskriterien .....	37
Abbildung 13:	Wichtigkeit persönlicher Eigenschaften.....	38
Abbildung 14:	Betriebsinterne Aspekte für die Lehrlingsrekrutierung .....	41
Abbildung 15:	Externe Einflüsse, welche die Lehrlingsrekrutierung bestimmen.....	42
Abbildung 16:	Einschätzung der schulischen Vorbildung .....	44
Abbildung 17:	Einschätzung des Wissens der Lehrkräfte über nachobligatorische Ausbildungsmöglichkeiten.....	47

<i>Abbildung 18:</i>	<i>Einschätzung zum Nutzen von Brückenangeboten .....</i>	48
<i>Abbildung 19:</i>	<i>Beurteilung der Informationsvermittlung über die Berufslehrten .....</i>	50
<i>Abbildung 20:</i>	<i>Einschätzung der Berufswahl.....</i>	51
<i>Abbildung 21:</i>	<i>Einschätzung der Arbeitshaltung der Jugendlichen.....</i>	52
<i>Abbildung 22:</i>	<i>Chancen auf eine Lehrstelle mit einem basel-städtischen Schulabschluss.....</i>	54
<i>Abbildung 23:</i>	<i>Gesamtdarstellung der Vorbildung der Lehrlinge in der AGS.....</i>	57
<i>Abbildung 24:</i>	<i>Gesamtdarstellung der Vorbildung der Lehrlinge in der Handelsschule.....</i>	61

### **9.3 Berufsverzeichnis**

Automatikerin/ Automatiker, Elektronikerin/ Elektroniker	67
Automechanikerin/ Automechaniker (leichte und schwere Motorwagen)	69
Bäckerin/ Bäcker, Konditorin/ Konditor	71
Büroassistentin/ Büroassistent	73
Chemie-, Biologielaborantin/ Chemie-, Biologielaborant	75
Coiffeuse/ Coiffeur, Kosmetikerin/ Kosmetiker	77
DentalassistentIn/ Med. PraxisassistentIn, Tiermed. PraxisassistentIn	79
Detailhandelsangestellte/ Detailhandelsangestellter	81
Elektromonteurin/ Elektromonteur	83
Gärtnerin/ Gärtner	85
HochbauzeichnerIn, BauzeichnerIn, ElektrozeichnerIn, InnenausbauzeichnerIn	87
HotelfachassistentIn, Servicefachangestellte(r), Gastronomiefachangestellte(r)	89
Informatikerin/ Informatiker	91
Kauffrau/ Kaufmann (mit Basisbildung)	93
Kauffrau/ Kaufmann (mit erweiterter Grundausbildung)	95
Kleinkinderzieherin/ Kleinkinderzieher	97
Köchin/ Koch	99
Malerin/ Maler	101
MaurerIn, DachdeckerIn, GipserIn, IsolierspenglerIn, PlattenlegerIn	103
Pharma-Assistentin/ Pharma-Assistent	105
Polymechanikerin/ Polymechaniker	107
Schreinerin/ Schreiner	109
SpenglerIn, SanitärmonteurIn, HeizungsmonteurIn, KältemonteurIn	111
Verkäuferin/ Verkäufer	113

## 9.4 InterviewpartnerInnen

Name	Vorname	Firma	Ort
Bosshard	Patrick	Kriegel & Schaffner AG	Basel
Döhring	Christian	Roche AG	Basel
Eichhorn	Urs	Lehrwerkstätte für Mechaniker	Basel
Göckeritz	Dieter	Lachenmaier Schreinerei	Basel
Grossenbacher	Ueli	Roche AG	Basel
Hämmerle	Alexandra	Hilton International	Basel
Heri	Christoph	Schweizerische Post	Olten
Kurmann	Thomas	ASAG Auto-Service AG	Basel
Schweizer	Marcel	Schweizer AG, Gartengestaltung	Riehen
Wischlen	Alain	Bäckerei A. Wischlen	Basel

## 9.5 Mitglieder der Begleitgruppe

Name	Vorname	Firma/ Institution
Alt	Rolf	AGS GIB
Baumgartner	Reto	Leiter Berufsbildung Gewerbeverband BS
Cottiai	Marcus	Stiftung ALU
Fieger	Gerhard	WBS Animator Laufbahnberatung
Knechtli	Rolf	Geschäftsführer Aprendas
Mai	Agathe	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
Schmidli	Mirjam	Stab Schulen
Zimmermann	Balz	WBS Animator Laufbahnberatung

## 9.6 Bibliographie

BfS (Bundesamt für Statistik), Sektion Schul- und Berufsbildung 2002: *Lehrlingsstatistik 2002 des Kantons Basel-Stadt.*

Meyer, Thomas; Stalder, Barbara E.; Matter, Monika (2003): *Bildungswunsch und Wirklichkeit. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000.* Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BfS) und Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).

Wettstein, Emil (2003): *Kopfrechnen erforderlich?* In: Panorama 5/2003. Zeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco. S. 40 – 42.

Beinke, Lothar (2003): *Eltern und Berufswahl: Nur informieren reicht nicht.* In: Panorama 2/2003. Zeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco. S. 51.

Fleischmann, Daniel; Wettstein, Emil (2003): *Die Berufsbildung hat keine Lobby'.* In: Panorama 3/2003. Zeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Schweiz-

zerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco. S. 24 – 26.

Baetz, Ulrich; Maiello, Carmine (2002): *Evaluation Schule für Brückenangebote*. Universität Fribourg, Dep. Erziehungswissenschaften (unveröffentlichter Schlussbericht).

Niederberger, Josef Martin unter Mitarbeit von Achermann, Christin (2003): *Brückenangebote: Struktur und Funktion. Die Rolle von Geschlecht und Nationalität*. Projekt im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms Bildung und Beschäftigung. Forschungsbericht 30/2003 des Schweizerischen Forums für Migrations- und Bevölkerungsentwicklung. Neuchâtel: SFM.

Jungo, Daniel; Zihlmann, René (2002): *Empirische Untersuchung des basic-check*. In: Panorama 2/2002. Zeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco. S. 30 – 32.

Fleischmann, Daniel (2001): *Selektionstests – ein berufsethischer Sündenfall?* In: Panorama 2/2001. Zeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco. S. 44 – 46.

Barbara E. Stalder (2000): *Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern*. Erziehungsdirektion des Kantons Bern. Amt für Bildungsforschung.