

Bildungsplanung und Evaluation



BiEv 2/09

**Ausbildungsqualität an
der Schwelle zum Arbeitsmarkt**

**Betriebliche, schulische
und überbetriebliche Ausbildung
und ihre Akteure**

**Eine repräsentative Befragung
von Betrieben des Kantons Bern**

**Claudio Stricker
Barbara E. Stalder**

Dezember 2009

Bezugsadresse:

Bildungsplanung und Evaluation

Erziehungsdirektion des Kantons Bern

Sulgeneckstrasse 70

3005 Bern

Tel: 031 633 85 07

Fax: 031 633 83 55

Mail: biev@erz.be.ch

Net: <http://www.erz.be.ch/site/biev-index.htm>

AUSBILDUNGSQUALITÄT AN DER SCHWELLE ZUM ARBEITSMARKT

**Betriebliche, schulische und
überbetriebliche Ausbildung und
ihre Akteure.**

**Eine repräsentative Befragung von
Betrieben des Kantons Bern**

Claudio Stricker

Barbara E. Stalder

Das Wichtigste in Kürze	3
1. Einleitung	4
2. Fragestellung und Methode.....	5
3. Ergebnisse	8
3.1 Aussagen zur Lernendenausbildung	8
3.1.1 Aussagen zur Berufsfachschule.....	8
3.1.2 Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen	10
3.1.3 Allgemeine Aussagen	12
3.2 Gute Lernende.....	15
3.3 Der Einstieg in die Arbeitswelt	18
3.3.1 Anforderungen erfüllt nach der Lehre?.....	18
3.3.2 Auf Stellensuche	21
4. Zusammenfassung und Fazit	24
5. Anhang	27
5.1 Abbildungen.....	27
5.2 Tabellen.....	28
5.3 Abbildungsverzeichnis	36
5.4 Tabellenverzeichnis	37

Das Wichtigste in Kürze

Der vorliegende Bericht präsentiert Ergebnisse einer Befragung aller ausbildenden Betriebe des Kantons Bern. Gegenstand ist die Zufriedenheit und Zusammenarbeit der Betriebe mit den Berufsfachschulen und überbetrieblichen Kursen sowie den Lernenden. Ebenfalls wurde untersucht, wie die Anforderungen an die Lernenden sind, wie diese erfüllt werden und wie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Ausbildungsabschluss eingeschätzt werden.

Die Ergebnisse basieren auf einer Fragebogenerhebung mit den Antworten von 5969 Betrieben aus dem Kanton Bern, die zum Zeitpunkt der Befragung alle mindestens einen Lernenden in Ausbildung hatten.

Eine grosse Mehrheit der Betriebe ist mit den Leistungen, die die Berufsfachschulen erbringen bzw. in den überbetrieblichen Kursen erbracht werden, zufrieden. Dies gilt auch für die Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsfachschulen bzw. Anbietern überbetrieblicher Kurse.

Die meisten Berufsbildnerinnen und Berufsbildner haben Freude an der Ausbildung ihrer Lernenden und sind bereit, diese auch in schwierigen Situationen zu unterstützen.

Kaum verändert haben sich in den letzten Jahren die Anforderungen, die die Betriebe an eine „gute Lernende“ oder einen „guten Lernenden“ stellen. Am wichtigsten sind den Betrieben nach wie vor klassische Arbeitstugenden (Fleiss und Ordnung, angenehme Umgangsformen u.a.m.), erst danach kommen die fachlichen und berufspraktischen Kompetenzen. Was jedoch nicht heissen soll, dass Letztere für die Betriebe unbedeutend sind.

Die Arbeitsmarktfähigkeit nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung wird insgesamt als gut beurteilt. Die an der Berufsfachschule und im Betrieb erlangten Fähigkeiten ermöglichen einen gelungenen Einstieg ins Erwerbsleben im erlernten Beruf, so die Ansicht von über 95% der Betriebe. Zum Erfolg bei der Stellensuche nach Ausbildungsabschluss können die Abgängerinnen und Abgänger sehr viel selber beitragen. Vor allem die persönlichen Bemühungen und ein gutes Arbeitszeugnis bzw. ein guter Lernbericht sind nach Ansicht der Betriebe - nebst dem Stellenangebot - von zentraler Bedeutung.

Insgesamt wird das triale Ausbildungssystem bei den Berufslehren sehr positiv bewertet. Punktuell gibt es je nach Berufsgruppe und Anforderungsniveau der angebotenen Ausbildungen Unterschiede bei den Einschätzungen, die Zufriedenheit überwiegt aber. Die heutige Form der beruflichen Grundbildung mit ihrem schulischen und praktischen Teil befriedigt auch die Bedürfnisse und Anforderungen der Betriebe als zukünftige Arbeitgeber von Ausbildungsabgängern.

1. Einleitung

Die Anforderungen an die Lernenden in der beruflichen Grundbildung befinden sich in einem steten Wandel. Neue Ausbildungsgänge, Anpassungen der Ausbildungsinhalte und wechselnde Ansprüche des Arbeitsmarkts stellen auch an die Berufsfachschulen, die Ausbildungsbetriebe und die Anbieter überbetrieblicher Kurse hohe Ansprüche.

Immer wieder Anlass zu Diskussionen geben die Anforderungen an die Lernenden während der Ausbildung. Verantwortliche in den Betrieben bemängeln beispielsweise das schulische Wissen ihrer Lernenden oder ganz allgemein die Arbeitshaltung der Jugendlichen.

Den Veränderungen weniger unterworfen sind die Ansprüche an die persönlichen Merkmale der Lernenden aus Sicht der Betriebe, die sich in den letzten Jahren kaum verändert haben (Stalder & Stricker, 2009a)¹. In erster Linie soll sich die/der Lernende gut in den Betrieb einfügen (Stalder, 2002; Stalder & Stricker, 2009b)². Damit soll, unter anderem, sichergestellt werden, dass die Zusammenarbeit im Alltag reibungslos funktioniert; weniger zentral sind Eigenschaften wie Eigenständigkeit und Initiative. Dies hat aber möglicherweise zur Folge, dass die Initiative und Selbständigkeit, die gerade in der Berufsfachschule für gute Leistungen bedeutend wären, im Anforderungsprofil vernachlässigt werden.

Die Ansprüche an die Lernenden sind nicht in allen Berufen gleich. Die Ausbildungen unterscheiden sich beispielsweise hinsichtlich der intellektuellen Anforderungen (Stalder, 2005)³ oder handwerklichen Fertigkeiten der Lernenden. Auch die Betriebe setzen unterschiedliche Schwerpunkte. Einigen ist wichtiger, dass jene möglichst schnell in den Arbeitsprozess integriert sind, bei anderen steht die Zeit des Übens und Lernens länger im Vordergrund.

Unabhängig von der durchlaufenen Ausbildung haben junge Erwachsene, darunter viele Ausbildungsabgängerinnen und -abgänger, häufig schlechtere Chancen auf eine Anstellung als erfahrene Berufsleute. Dies widerspiegelt sich auch in den Arbeitslosenzahlen dieser Altersgruppe, die deutlich über dem Durchschnitt liegen. Dieses Phänomen akzentuiert sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten (beco, 2009)⁴.

¹ Stalder, B. E., & Stricker, C. (2009a). *Evaluation Ausbildungsberatung und Lehraufsicht*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation des Kantons Bern.

² Stalder, B. E. (2002). Was ist ein guter Lehrling? *Panorama*, 2002(1), Stalder, B. E., & Stricker, C. (2009b). Traditionelle Arbeitstugenden sind nach wie vor zentral. *Panorama*, 5, 13-14.

³ Stalder, B. E. (2005). *Das intellektuelle Anforderungsniveau von 105 Berufslehren* (Internes Arbeitspapier). Bern: TREE.

⁴ beco. (2009). *K+S - Flash, Wirtschaftsdaten August 2009*. Bern: Berner Wirtschaft.

2. Fragestellung und Methode

Zentrales Anliegen im vorliegenden Bericht ist zu zeigen, wie die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben die Lernenden wahrnehmen, deren Ausbildung beurteilen und wie sie die Chancen der Ausbildungsabgängerinnen und -abgänger beim Übertritt in den Arbeitsmarkt einschätzen.

Die Leitfragen, die bei der Erhebung der Daten im Vordergrund standen, waren:

- Wie schätzen die Betriebe die Lernendenausbildung ein und welche Ansprüche stellen sie an eine/n gute/n Lernende/n?
- Wie zufrieden sind die Betriebe als Arbeitgeber mit den erworbenen Kompetenzen der Lehrabgehenden und wie schätzen sie deren Arbeitsmarktchancen ein?

Dabei wurden die Betriebe insbesondere aufgefordert, Aussagen zur Ausbildung von Lernenden zu beurteilen und folgende Fragen zu beantworten:

- Was macht für Ihren Lehrbetrieb „die gute Lernende“ bzw. „den guten Lernenden“ aus?
- Wie gut sind die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger auf den Einstieg in die Arbeitswelt vorbereitet? Erfüllen sie die Anforderungen der Betriebe?
- Worauf kommt es vor allem an, ob jemand nach dem Lehrabschluss eine Stelle findet?

Zu jeder dieser Fragen waren mehrere Aussagen auf einer geschlossenen Skala nach ihrer Wichtigkeit bzw. Zustimmung zu beurteilen. Für eine detaillierte Darstellung der einzelnen Fragen und Antwortmöglichkeiten sei auf die jeweiligen Abbildungen (siehe Punkt 3) verwiesen.

Die Befragung wurde als gesamtkantonale Vollerhebung aller Ausbildungsbetriebe durchgeführt und verzeichnete eine gute Rücklaufquote von rund 50%. Der Fragebogen konnte entweder schriftlich oder online ausgefüllt werden und war Teil einer grösseren Erhebung zur Zufriedenheit mit der beruflichen Grundbildung. Ein ausführlicher Bericht des Fragebogens zur Zufriedenheit mit der Ausbildungsberatung/Lehraufsicht ist bereits erschienen (Stalder & Stricker, 2009a).

Die Zuordnung der Betriebe (N = 6438) zu den verschiedenen Berufsgruppen (*Tabelle 1*) wurde entsprechend der Gruppe von Lehrberufen, in denen der Betrieb am meisten Lernende ausbildet, vorgenommen⁵. Betriebe, die im Erhebungszeitraum keine Lernenden (N=469) ausbildeten, wurden in den Auswertungen nicht berücksichtigt. Die vorliegenden Ergebnisse basieren damit auf 5969 Betrieben. Betriebe aus den Bereichen „Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus“ (N=1551) und „Bauwesen“ (N=1515) sind am stärksten vertreten.

⁵ Einteilung der Lehrberufe nach Systematik Swissdoc; Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, vgl. <http://swissdoc.svb-asosp.ch/>.

Gefolgt von „Industrie, Technisches Handwerk“ (N=1066), „Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit“ (N=622) und „Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft“ (N=565).

Tabelle 1: Stichprobenverteilung nach Berufsgruppe

Berufsgruppen	2009	
	N	%
Natur ■ Gärtner/in, Florist/in, Tiermedizinische Praxisassistent/in u.a.	414	6%
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft ■ Bäcker-Konditor/in, Metzger/in, Hotelfachassistent/in, Servicefachangestellte(r), Fachfrau/-mann Hauswirtschaft u.a.	565	9%
Textilien, Bekleidung, Körperpflege ■ Coiffeuse/Coiffeur, Textiltechnologe/-login, Innendekorateur/-in u.a.	175	3%
Bauwesen ■ Maler/in, Maurer/in, Schreiner/in, Zimmerin/Zimmermann, Spengler- Sanitärinstallateur/in, Hochbauzeichner/in, Konstrukteur/in, Telematiker/in u.a.	1515	24%
Industrie, Technisches Handwerk ■ Drucker/in, Polygraf/in, Polymechaniker/in, Elektromonteur/in, Elektroniker/in, Informatiker/in, Metallbauer/in, Automonteur/in, Landmaschinenmechaniker/in u.a.	1066	17%
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus ■ Kaufm. Angestellte(r), Verkäufer/in, Detailhandelsangestellte(r), Drogist/in, Pharmaassistent/in u.a.	1551	24%
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit ■ Medizinische(r) Praxisassistent/in, Augenoptiker/in u.a.	622	10%
Medien, Kunst, Geisteswissenschaften ■ Grafiker/in, Schrift- und Reklamegestalter/in, Goldschmied/in, Buchhändler/in, Keramiker/in u.a.	61	1%
Total Betriebe mit Lernenden	5969	93%
Betriebe ohne Lernende	469	7%
Total Betriebe mit und ohne Lernende	6438	100%

Basis: alle Betriebe

Zur besseren Unterscheidung der Betriebe und um die Differenzierbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen, wurden die Betriebe zusätzlich zur Einteilung in Berufsgruppen auch gemäss dem intellektuellen Anforderungsniveau⁶ ihrer Lehrgänge klassifiziert (Stalder, 2005). Somit entstehen 24 Berufskategorien (Acht Berufsgruppen x drei Anforderungsniveaus⁷). Nach Aus-

⁶ Die Einstufung der Lehrberufe gemäss ihrem intellektuellen Anforderungsniveau erfolgte durch Mitarbeiter/innen des Berufsberatungs- und Informationszentrums der Stadt Bern (BIZ Bern).

⁷ Bei der Bildung der Anforderungsniveaus wurden jeweils zwei Stufen der Skala nach Stalder (2005) zusammengefasst, also Stufen 1 & 2 (wie auch Anlehren und Attestausbildungen) zum Anforderungsniveau tief, 3 & 4 zum Anforderungsniveau mittel, 5 & 6 zum Anforderungsniveau hoch.

schluss von Kategorien mit weniger als 15 Fällen⁸ und dem Zusammenzug⁹ von Kategorien verbleiben 10 Betriebskategorien mit insgesamt 5086 Betrieben (*siehe Tabelle 9 im Anhang*).

Entsprechend der Betriebsstruktur im Kanton Bern besteht die Stichprobe mehrheitlich aus kleinen und mittleren Betrieben. Nur rund 13% der ausgewerteten Betriebe beschäftigen 50 oder mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁸ Die Berufsgruppe „Medien, Kunst, Geisteswissenschaften“ konnte wegen zu kleiner Fallzahlen nicht berücksichtigt werden.

⁹ Aus Gründen der Übersichtlichkeit und um den inhaltlichen Zusammenhang zwischen den Berufsbildern zu gewährleisten wurden Kategorien zusammengelegt.

3. Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse ist in folgende Teile gegliedert:

- Aussagen zur Lernendenausbildung
- Gute Lernende
- Der Einstieg in die Arbeitswelt

Bei der Darstellung der Ergebnisse wird auch auf die Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus eingegangen¹⁰.

3.1 Aussagen zur Lernendenausbildung

Die Betriebe wurden gebeten, 20 vorgegebene Aussagen zur Ausbildung der Lernenden zu bewerten.

Sieben Items betreffen die Berufsfachschule (Faktor BFS; $\alpha = .80$; *Abbildung 1*) und fünf Items die überbetrieblichen Kurse (Faktor üK; $\alpha = .83$; *Abbildung 2*). Die restlichen acht Aussagen handeln von der Rolle der Ausbilderinnen und Ausbilder, den Lernenden und deren Eltern.

3.1.1 Aussagen zur Berufsfachschule

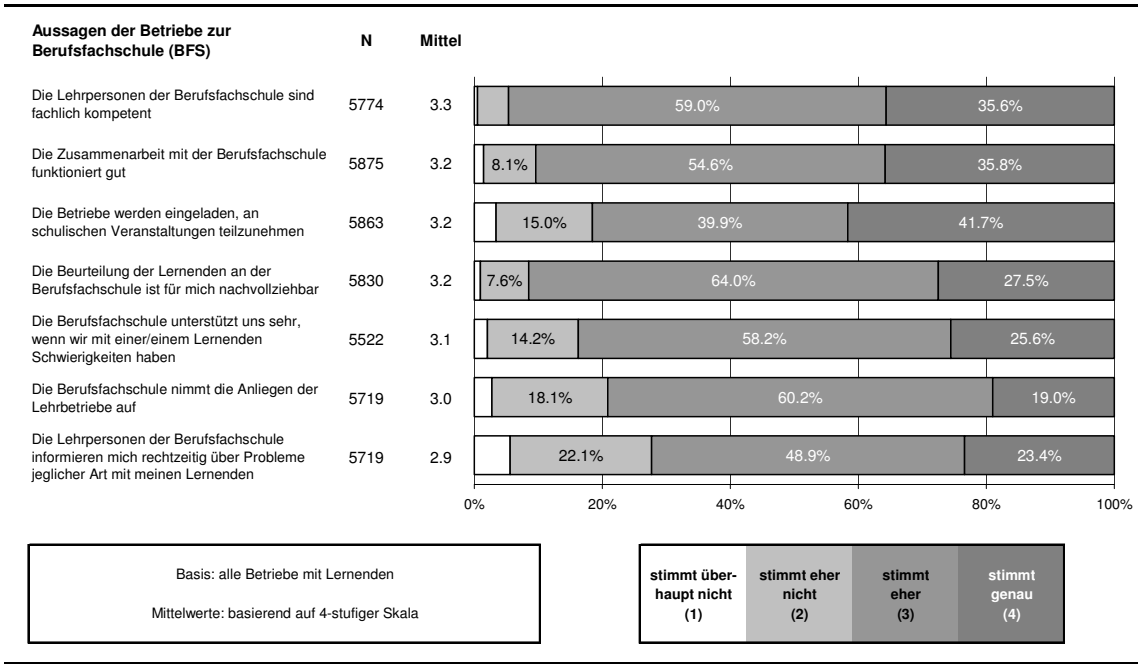
Die Leistungen und die Arbeitsweise der Berufsfachschule werden insgesamt sehr geschätzt. Alle Aussagen dieses Themenbereichs finden eine hohe Zustimmung von 72% bis 95% (*Abbildung 1*). Insbesondere werden die Lehrpersonen sehr kompetent eingeschätzt (95% Zustimmung). Die Zusammenarbeit der Berufsfachschule mit dem Ausbildungsbetrieb wird positiv bewertet (91%). Am wenigsten zugestimmt wird (72%), dass rechtzeitig über Probleme der Lernenden informiert wird. Bei dieser Aussage wie auch bei der Frage, ob die Betriebe bei schulischen Veranstaltungen zur Teilnahme eingeladen werden, besteht eine grössere Uneinigkeit zwischen den einzelnen Betrieben. Für einige stimmen die Aussagen genau, während jeder vierte bis fünfte eher nicht oder gar nicht zustimmt.

Vergleicht man die Berufskategorien untereinander (*Tabelle 2*), zeigt sich folgendes Bild: Betriebe aus der Kategorie „Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft“ und solche aus der Industrie und dem Technischem Handwerk mit Ausbildungsplätzen tiefer und mittlerer Anforderungen schätzen die Berufsfachschule insgesamt wesentlich positiver ein. Diese Betriebe stimmen auch vielen Items besonders zu. Etwas kritischer der Berufsfachschule gegenüber sind Betriebe aus dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, dem Handel/der Wirtschaft

¹⁰ Im Anhang finden sich zudem für alle berichteten Ergebnisse Auswertungen zu Unterschieden zwischen 29 häufigen Berufen (siehe Tabellen 10, 11, 12, 13, 14 und 15).

mit tiefen bis mittleren Anforderungen und aus der Industrie bzw. den Technischen Handwerksberufen mit hohen Anforderungen.

Abbildung 1: Zustimmung zu Aussagen zur Berufsfachschule



Je höher das Anforderungsniveau der angebotenen Ausbildungen im Betrieb, desto schlechter wird die Kompetenz der Lehrpersonen eingeschätzt. Hier ist eine deutliche Zweiteilung der Betriebe sichtbar. Obwohl alle Betriebe dieser Aussage grösstenteils zustimmen (Mittelwerte zwischen 3.1 und 3.4), sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen augenfällig. Es sei dahingestellt, ob die Unterschiede auf tatsächliche Unterschiede zwischen den Lehrkräften zurückzuführen sind oder diese von den Betrieben verschieden kritisch eingeschätzt werden.

Beim Vergleich innerhalb der Berufsgruppe „Industrie und Technisches Handwerk“ wird Folgendes deutlich: Betriebe mit Ausbildungen von hohen Anforderungen beurteilen die Berufsfachschule fast durchweg kritischer. Betriebe derselben Berufsgruppe, aber mit Ausbildungen tieferer intellektueller Anforderungen, sind hingegen signifikant positiver eingestellt. Betriebe mit hauptsächlich kaufmännischen Ausbildungsplätzen (Handel/Wirtschaft hoch) weisen Besonderheiten auf. Sie zeigen ein sehr ambivalentes Bild bei der Einschätzung der Aussagen zur Berufsfachschule. Einerseits stimmen sie den Aussagen zur Zusammenarbeit überdurchschnittlich zu, während sie der Kompetenz der Lehrpersonen und der Einschätzung der Lernenden vergleichsweise selten beipflichten.

Tabelle 2: Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zur Berufsfachschule

Berufsgruppe	Anforderungs-niveau	Insgesamt BFS	Die Lehrpersonen der BFS sind fachlich kompetent	Die Zusammenarbeit mit der BFS funktioniert gut.	Die Betriebe werden eingeladen, an schulischen Veranstaltungen teilzunehmen	Die Beurteilung der Lernenden an der BFS ist für mich nachvollziehbar	Die BFS unterstützt uns sehr, wenn wir mit einem Lernenden Schwierigkeiten haben	Die BFS nimmt die Anliegen der Lehrbetriebe auf	Die Lehrpersonen der BFS informieren mich rechtzeitig über Probleme mit den Lernenden
Natur	tief bis mittel	Ø	Ø	+	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	+	+	Ø	+	+	Ø	+	Ø
Textilien, Bekleidung, Körperpflege	tief	Ø	Ø	Ø	-	+	Ø	Ø	Ø
Bauwesen	tief	Ø	+	+	Ø	Ø	Ø	Ø	+
	mittel bis hoch	Ø	+	+	Ø	+	Ø	Ø	Ø
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	+	+	Ø	+	Ø	Ø	Ø	Ø
	hoch	-	-	-	Ø	-	-	-	-
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	-	-	Ø	-	Ø	Ø	Ø	Ø
	hoch	Ø	-	+	+	-	Ø	+	Ø
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit	mittel	-	-	-	-	Ø	Ø	Ø	Ø
Mittelwert			3.3	3.2	3.2	3.2	3.1	3.0	2.9

Basis: alle Betriebe mit Lernenden

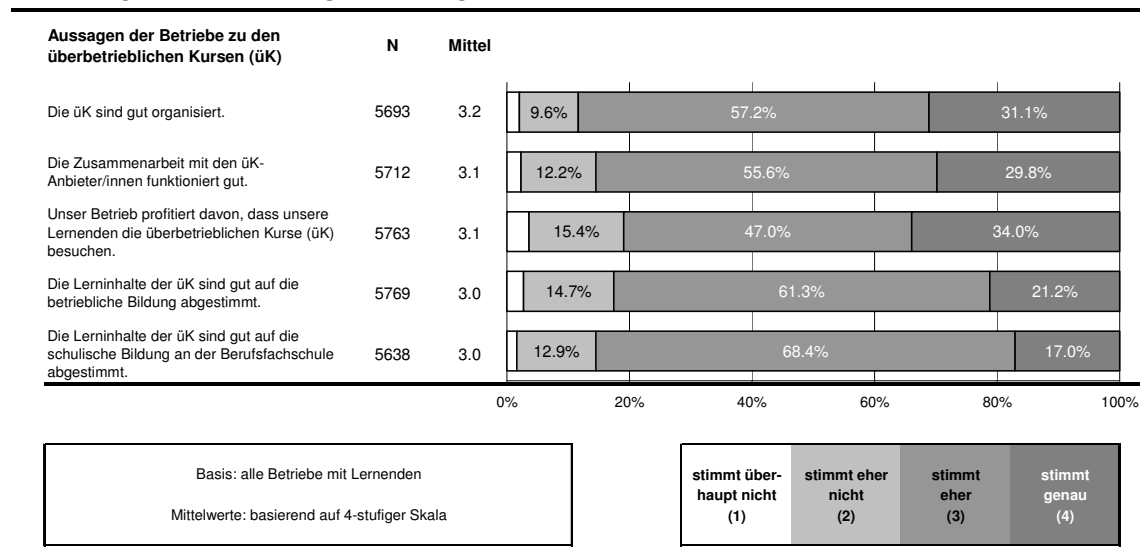
Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller Gruppen (Berufsgruppe x Anforderungsniveau); +: liegt sig. ($p < .05$) über dem Mittelwert, -: liegt sig. ($p < .05$) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

3.1.2 Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen

Auch beim Faktor „überbetriebliche Kurse“ (üK) stellt man insgesamt eine sehr hohe Zustimmung fest (*Abbildung 2*).

Abbildung 2: Zustimmung zu Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen



Sehr erfreulich bewertet werden die üK insbesondere bezüglich der Zusammenarbeit mit den Betrieben und der Organisation der Kurse.

Vereinzelten Rückmeldungen zufolge gäbe es Verbesserungspotential bei der zeitlichen Koordination der überbetrieblichen Kurse mit den Berufsfachschulen. Andere Betriebe bemängeln, dass die Lernenden wegen den üK häufiger im Betrieb fehlen oder zusätzliche Kosten entstehen.

Tabelle 3: Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Insgesamt üK	Die üK sind gut organisiert.	Die Zusammenarbeit mit den üK-Anbietern funktioniert gut.	Unser Betrieb profitiert davon, dass unsere Lernenden die üK besuchen.	Die Lerninhalte der üK sind gut auf die betriebliche Bildung abgestimmt.	Die Lerninhalte der üK sind gut auf die schulische Bildung abgestimmt.
Natur	tief bis mittel	-	-	Ø	-	Ø	-
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Ø	Ø	Ø	-	Ø	+
Textilien, Bekleidung, Körperpflege	tief	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
Bauwesen	tief	+	+	+	+	+	+
	mittel bis hoch	+	+	+	+	+	+
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	+	+	+	+	+	Ø
	hoch	-	Ø	Ø	-	-	-
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	+	+	-	+	+	+
	hoch	-	-	Ø	-	-	-
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit	mittel	-	-	-	-	-	-
Mittelwert			3.2	3.1	3.1	3.0	3.0

Basis: alle Betriebe mit Lernenden

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller Gruppen (Berufsgruppe x Anforderungsniveau); +: liegt sig. ($p < .05$) über dem Mittelwert, -: liegt sig. ($p < .05$) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

Die überbetrieblichen Kurse sind branchenspezifisch und werden von den entsprechenden Verbänden durchgeführt. Insgesamt werden die überbetrieblichen Kurse je nach Berufskategorie unterschiedlich beurteilt (Tabelle 3). Die Abweichungen bei einzelnen Betriebskategorien entsprechen zum Teil denjenigen bei der Einschätzung der Berufsfachschule (vgl. 3.1.1). Allgemein positiver eingeschätzt werden die üK vom gesamten Bauwesen und Betrieben mit Ausbildungen tiefen bis mittleren Niveaus aus der Industrie, dem Technischen Handwerk und dem Handel bzw. der Wirtschaft. In den überbetrieblichen Kursen dieser Berufskategorien wird meist Wissen vermittelt, das im Arbeitsalltag sofort anwendbar ist. Davon profitieren die Betriebe unmittelbar, was zur hohen Zufriedenheit mit den üK beitragen dürfte.

Betriebe aus den Gruppen Natur sowie dem Bildungswesen, der Gesundheit und Sozialarbeit und diejenigen mit hohen Anforderungen aus der Industrie, dem Technischen Handwerk und dem Handel bzw. der Wirtschaft stimmen den Aussagen zu den üK weniger stark zu. Ein Grund für die geringere Akzeptanz der üK im Handel und der Wirtschaft mit hohen Anforderungen dürfte sein, dass die üK noch nicht so lange bestehen wie in anderen Branchen. Für die Betriebe überwiegen vorläufig noch die negativen Auswirkungen, die Lernenden fehlen häufiger im Betrieb und zusätzliche Kosten fallen an.

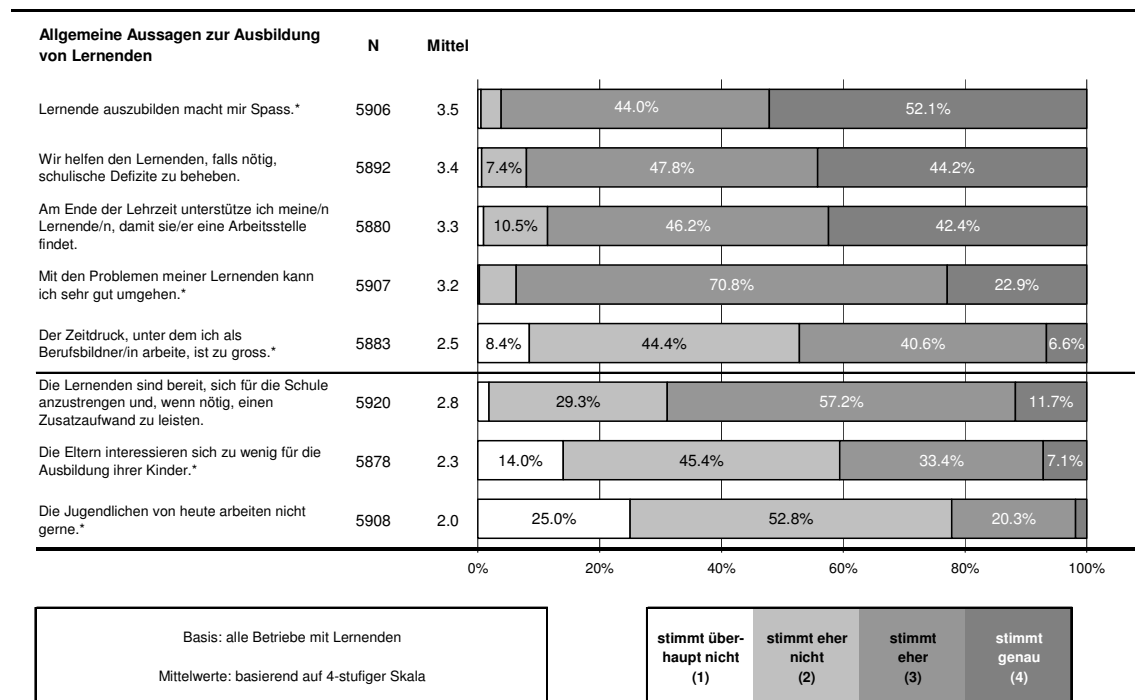
Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen fallen insgesamt etwas deutlicher aus als bei den Aussagen zur Berufsfachschule. So stimmt das Bauwesen allen Aussagen stärker zu, als der Durchschnitt der Betriebe. Dagegen erhalten im Bildungs-, dem Gesundheitswesen und der Sozialarbeit alle Items durchgehend weniger Zustimmung.

Zusatzauswertungen zeigen: Je tiefer das intellektuelle Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildungen einer Berufsgruppe ist, desto höher fällt die Zustimmung gegenüber den üK insgesamt aus. Dieses Muster war auch schon bei der Einschätzung der Berufsfachschule zu finden (vgl. 3.1.1).

3.1.3 Allgemeine Aussagen

Die Betriebe hatten zusätzlich acht allgemeine Aussagen zur Ausbildung von Lernenden zu bewerten. Fünf Items wurden bereits in der ersten Befragung aus dem Jahr 2001 zur Zufriedenheit mit der Lehraufsicht erhoben. Somit können Veränderungen über die letzten Jahre verfolgt werden.

Abbildung 3: Zustimmung zu allgemeinen Aussagen zur Lernendenausbildung



* Items wurden ebenfalls im Jahr 2001 erhoben.

Eine überwältigende Mehrheit der Betriebe (96%) findet Spass an der Lernendenausbildung (*Abbildung 3*). Die Bereitschaft den Lernenden bei schulischen Defiziten zu helfen ist sehr gross (92%). Ebenso sind die meisten Betriebe bereit, bei der Stellensuche am Ende der Lehrzeit behilflich zu sein (89%). Fast die Hälfte der Betriebe gibt jedoch an, als Berufsbildner unter einem zu grossen Zeitdruck zu stehen. Trotzdem kann sehr gut mit den Problemen der Lernenden umgegangen werden (94%).

Insgesamt ist sehr erfreulich, wie die Lehrverantwortlichen in den Betrieben ihre Rolle als Ausbilderin und Ausbilder sehen. Was auch nicht allzu sehr erstaunt, da diese Einschätzungen nur von Betrieben stammen, die derzeit tatsächlich ausbilden. Es ist anzunehmen, dass Betriebe mit einer negativeren Einstellung gar nie Lernende ausgebildet oder diese Tätigkeit aufgegeben haben.

Zweifel kommen zumindest einem Teil der Betriebe zur Arbeitsmoral der Jugend. Rund zwei Drittel der Betriebe sind der Ansicht, die Lernenden seien nicht genügend bereit, sich in der Schule anzustrengen und - wenn nötig - einen Zusatzaufwand zu leisten. Jeder Fünfte ist der Meinung, die Jugendlichen von heute würden nicht gerne arbeiten. Härter ins Gericht gehen sie mit den Eltern. So bemängeln über 40% der ausbildenden Betriebe, die Eltern interessierten sich zu wenig für die Ausbildung ihrer Kinder.

Der Vergleich der Items, die bereits im 2001 erhoben wurden, zeigt nur leichte Veränderungen auf¹¹ (*markierte Aussagen in Abbildung 3, für eine detaillierte Darstellung der Unterschiede siehe Abbildung 7 im Anhang*).

Im Folgenden werden Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus zu einzelnen Aussagen aufgegriffen (*Tabelle 4*).

Im gesamten Bauwesen und in der Industrie und dem Technischen Handwerk bei Berufen mit tiefen bis mittleren Anforderungen ist die Freude an der Lernendenausbildung etwas geringer als im Mittel aller Betriebe.

In Berufen mit eher tiefen intellektuellen Anforderungen wird weniger oft der Aussage zugestimmt, dass die Lernenden genügend bereit seien, sich für die Schule anzustrengen und bei Bedarf einen Zusatzaufwand zu leisten. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die Lernenden aus diesen Berufen generell weniger bereit sind, sich für die Schule zu engagieren als andere oder aufgrund schlechterer schulischer Leistungen öfter ein Zusatzaufwand angebracht wäre.

Dementsprechend fällt auch die Einschätzung zur Arbeitswilligkeit der Jugendlichen aus. Dieselben Jugendlichen, denen bereits weniger Einsatz in der Schule zugesprochen wird, müssen sich auch häufiger den Vorwurf ungenügender Einsatzbereitschaft bei der Arbeit gefallen lassen und umgekehrt.

¹¹ Um Stichprobeneffekte auszuschliessen, wurden die Daten aus dem Jahr 2009 entsprechend der Verteilung von 2001 gewichtet (*Tabelle 8*).

Tabelle 4: Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei allgemeinen Aussagen zur Lernendenausbildung

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Lernende auszubilden macht mir Spass.	Wir helfen den Lernenden, falls nötig, schulische Defizite zu beheben.	Am Ende der Lehrzeit unterstütze ich meine/n Lernende/n, damit er/sie eine Arbeitsstelle findet.	Mit den Problemen meiner Lernenden kann ich sehr gut umgehen.	Die Lernenden sind bereit, sich für die Schule anzustrengen und, wenn nötig, einen Zusatzaufwand zu leisten.	Der Zeitdruck, unter dem ich als Berufsbildner/in arbeite, ist zu gross.	Die Eltern interessieren sich zu wenig für die Ausbildung ihrer Kinder.	Die Jugendlichen von heute arbeiten nicht gerne.
Natur	tief bis mittel	Ø	-	-	-	-	-	Ø	-
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Ø	Ø	+	Ø	-	Ø	+	+
Textilien, Bekleidung, Körperpflege	tief	Ø	Ø	Ø	+	+	Ø	+	Ø
Bauwesen	tief	-	Ø	-	-	-	-	+	+
	mittel bis hoch	-	Ø	-	-	-	+	Ø	Ø
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	-	Ø	Ø	Ø	-	+	+	+
	hoch	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	-	Ø
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Ø	+	+	+	+	Ø	Ø	Ø
	hoch	+	+	Ø	Ø	+	+	-	-
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit	mittel	+	-	Ø	+	+	+	-	-
Mittelwert		3.5	3.4	3.3	3.2	2.8	2.5	2.3	2.0

Basis: alle Betriebe mit Lernenden

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller Gruppen (Berufsgruppe x Anforderungsniveau); +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

In einem engen Zusammenhang zur Einsatzbereitschaft der Lernenden steht aus Sicht der Betriebe auch, ob sich die Eltern für die Ausbildung ihrer Kinder interessieren. Dies führt zum Schluss, dass das generelle Interesse der Eltern an der Ausbildung ihrer Kinder einen grossen Einfluss auf deren Motivation hat, sich in ihrer Ausbildung zu bemühen. In Einzelfällen schliessen die Betriebe wohl auch nicht ganz aus, dass die negativen Leistungen der Kinder bei ihren Eltern Resignation auslösen und damit weniger Interesse für die Ausbildung ihrer Kinder zur Folge haben könnten.

3.2 Gute Lernende

In einem weiteren Teil der Umfrage wurden die Betriebe aufgefordert anzugeben, was für ihren Lehrbetrieb „die gute Lernende“ bzw. „den guten Lernenden“ ausmacht. Dazu wurden ihnen 12 positive Merkmale von guten Lernenden vorgelegt, die sie, ihrer Wichtigkeit entsprechend, zu beurteilen hatten.

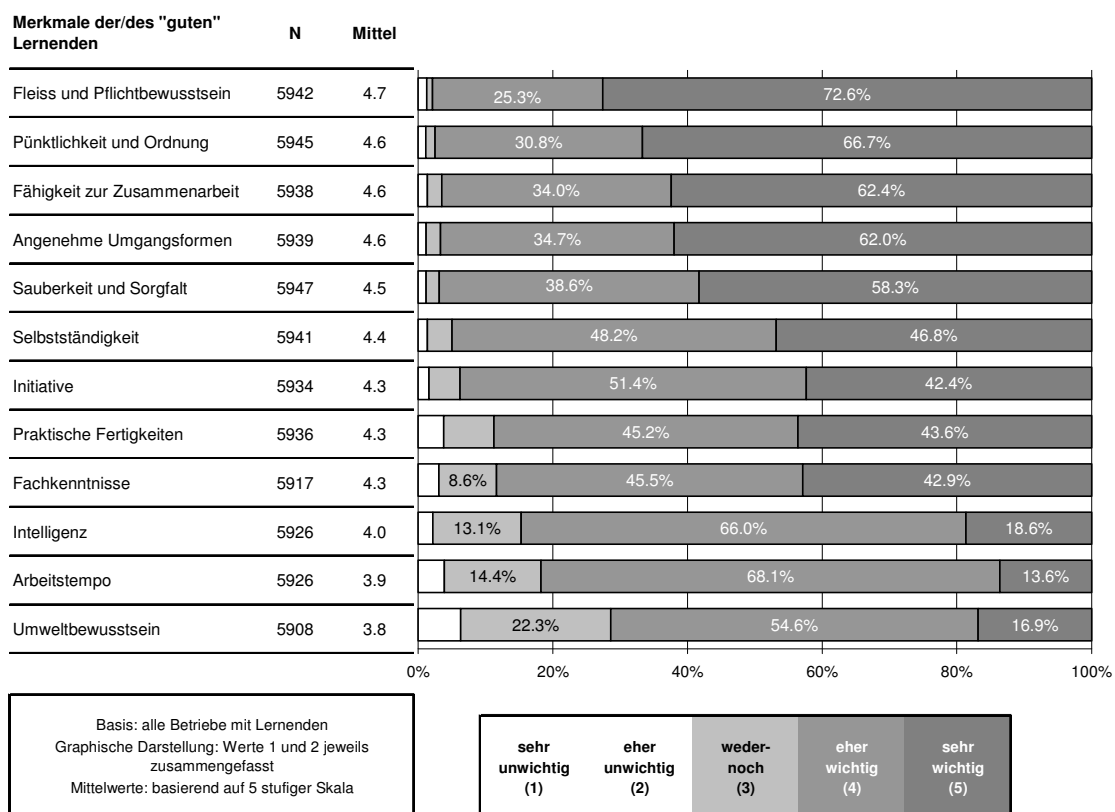
Alle Eigenschaften werden überwiegend als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ beurteilt (Abbildung 4). In erster Linie zeichnen klassische Arbeitstugenden „gute Lernende“ aus. Dazu gehören Merkmale wie

- Fleiss und Pflichtbewusstsein (bei 73% der Betriebe eine sehr wichtige Eigenschaft),
- Pünktlichkeit und Ordnung (67%),
- Fähigkeit zur Zusammenarbeit (63%),
- angenehme Umgangsformen (62%) oder
- Sauberkeit und Sorgfalt (58%).

Erst danach folgen fachliche und berufspraktische Kompetenzen:

- Selbstständigkeit (47%),
- Initiative (42%),
- praktische Fertigkeiten (44%) und
- Fachkenntnisse (43%).

Abbildung 4: Merkmale der/des „guten Lernenden“



Vermutlich sind die Betriebe der Meinung, dass diese spezifischen Kompetenzen im Laufe der Ausbildung erlernt werden können, während ein gutes Arbeits- und Lernverhalten für einen guten Lernprozess und die Integration in den Betrieb unabdingbar ist. Die Betriebe betonen immer wieder: Den Lernenden Vertrauen bzw. sich auf sie verlassen zu können, bildet die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit. Besteht dieses Vertrauensverhältnis, ist die Bereitschaft auch grösser, sich für die Lernenden einzusetzen.

Am wenigsten Bedeutung messen die Betriebe dem Arbeitstempo, dem Umweltbewusstsein und der Intelligenz zu. Diese Eigenschaften sind nur für 14 bis 19% der Betriebe sehr wichtig.

Wie bereits erwähnt, sind im Durchschnitt (Mittelwert >3) zwar alle Merkmale bedeutend, beim Einzelvergleich machen sich aber zum Teil grosse Unterschiede bemerkbar. So ist für 73% der Betriebe Fleiss und Pflichtbewusstsein sehr wichtig, derweil dies nur noch bei 14% für das Arbeitstempo zutrifft. Und nur insgesamt 2% schätzen Pünktlichkeit und Ordnung als unwichtig ein oder sind diesem Merkmal gegenüber indifferent im Vergleich zu 28% beim Umweltbewusstsein.

Dieselben Merkmale guter Lernender wurden bereits im Jahr 1996 erhoben (vgl. Stalder, 2002)¹². Ein Vergleich mit den aktuellen Daten bringt nur geringe Veränderungen zum Vorschein (Stalder & Stricker, 2009b). Die Rangfolge ist unverändert, über die Jahre hat aber eine Akzentuierung bei der Einschätzung der Bedeutsamkeit der Items stattgefunden. Was früher wichtig war, darauf wird heute noch mehr Wert gelegt. Merkmale mittlerer Wichtigkeit haben etwas an Bedeutung verloren.

Die Bedeutung von Fleiss und Pflichtbewusstsein ist für alle Betriebe gleich hoch. Für alle anderen Merkmale gibt es aber Unterschiede zwischen den Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus (*Tabelle 5*). Auf Pünktlichkeit und Ordnung wird - wenig erstaunlich - in Berufen mehr Wert gelegt, die stärker an zeitliche Vorgaben gebunden sind (bspw. Köchin/Koch, Coiffeuse/Coiffeur, Detailhandelfachfrau/Detailhandelsfachmann). Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und angenehme Umgangsformen sind dort am meisten erwünscht, wo sich ein Grossteil der Arbeit im Team abspielt und oft Kundenkontakt stattfindet. Dies ist beispielsweise in den Bereichen Ernährung und Gastgewerbe, im Detailhandel oder bei der Gesundheits- und Sozialarbeit der Fall. Die Eigenschaften Sauberkeit und Sorgfalt gewichtet man, den Erwartungen entsprechend, im Bereich der Lebensmittel und Körperpflege stärker. Selbständigkeit und Intelligenz werden vor allem bei Berufen von mittlerem und hohem intellektuellen Anforderungsniveau häufiger gefordert.

Um zu prüfen, ob ein Überwälzen der Arbeitsbelastung der Ausbilderinnen und Ausbilder auf die Auszubildenden stattfindet, wurden Zusatzauswertungen vorgenommen. Diese zeigen: Zwischen den Anforderungen an das Arbeitstempo der Lernenden und dem Zeitdruck,

¹² Stalder, B. E. (2002). Was ist ein guter Lehrling? *Panorama*, 2002(1).

der auf den Ausbildungsverantwortlichen lastet (vgl. 3.1.3), besteht erfreulicherweise kein Zusammenhang.

Tabelle 5: Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei den Merkmalen der/des guten Lernenden

Berufsgruppe	Anforderungs-niveau	Fleiss und Pflichtbewusstsein	Pünktlichkeit und Ordnung	Fähigkeit zur Zusammenarbeit	Angenehme Umgangsformen	Sauberkeit und Sorgfalt	Selbständigkeit	Initiative	Praktische Fertigkeiten	Fachkenntnisse	Intelligenz	Arbeitstempo	Umweltbewusstsein
Natur	tief bis mittel	Ø	Ø	-	Ø	Ø	-	Ø	+	-	-	Ø	Ø
Enährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Ø	+	+	Ø	+	-	Ø	+	-	-	0	+
Textilien, Bekleidung, Körperpflege	tief	Ø	+	+	+	+	Ø	+	+	Ø	Ø	+	+
Bauwesen	tief	Ø	Ø	-	-	Ø	-	Ø	+	Ø	-	-	+
	mittel bis hoch	Ø	Ø	-	-	Ø	Ø	Ø	Ø	+	+	Ø	Ø
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Ø	Ø	-	-	Ø	Ø	Ø	+	+	Ø	Ø	+
	hoch	Ø	-	Ø	-	-	+	Ø	-	Ø	Ø	-	-
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Ø	+	+	+	Ø	Ø	Ø	-	+	Ø	+	-
	hoch	Ø	-	Ø	Ø	-	+	-	-	-	+	-	-
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit	mittel	Ø	Ø	+	+	+	Ø	Ø	+	Ø	Ø	Ø	Ø
Mittelwert		4.7	4.6	4.6	4.6	4.5	4.4	4.3	4.3	4.3	4	3.9	3.8

Basis: alle Betriebe mit Lernenden

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller Gruppen (Berufsgruppe x Anforderungsniveau); +: liegt sig. ($p < .05$) über dem Mittelwert, -: liegt sig. ($p < .05$) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 5-stufigen Skala ("sehr unwichtig" - "sehr wichtig")

Die Anforderungen an die praktischen Fähigkeiten entsprechen den Erwartungen. In Berufen bzw. Berufsgruppen, bei denen viel mit den Händen gearbeitet wird, ist ein wesentlich höheres Mass an praktischer Fertigkeit gefordert als im Durchschnitt. Etwa dieselben Betriebe legen - wenn auch allgemein in geringerem Ausmass - mehr bzw. weniger Wert auf das Umweltbewusstsein ihrer „guten Lernenden“. Erstaunlicherweise liegen Betriebe aus dem Bereich Natur (hauptsächlich Gärtner, Landwirte, Forstwerte, Floristen) nur im Durchschnitt.

3.3 Der Einstieg in die Arbeitswelt

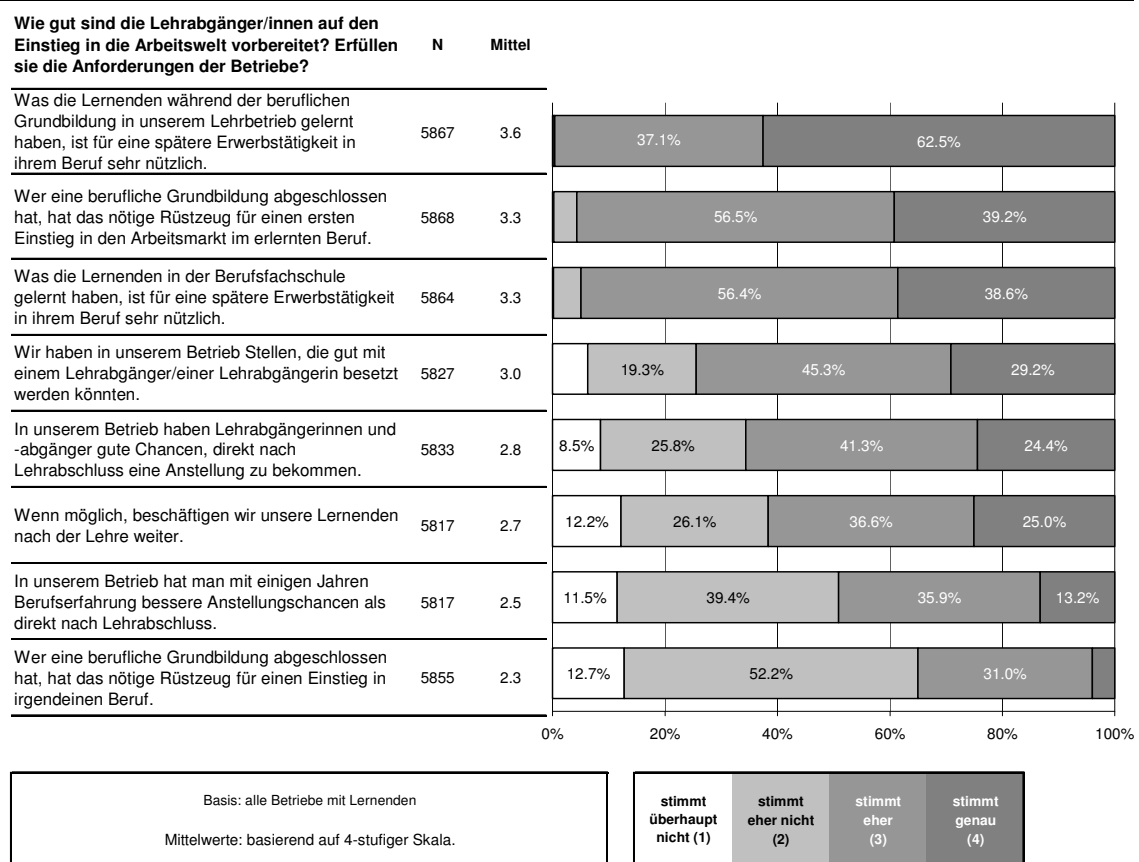
Die Betriebe wurden gebeten, aus der Sicht des Arbeitgebers zu beurteilen, wie gut die Lehrabgehenden auf den Einstieg in die Arbeitswelt vorbereitet sind und ob sie die Anforderungen der Betriebe diesbezüglich erfüllen. Damit hängt auch zusammen, wie die Anstellungschancen und -möglichkeiten der Lehrabgängerinnen und -abgänger in ihrem Betrieb sind. Zudem sollten die Betriebe angeben, worauf es ankommt, dass jemand nach Lehrabschluss eine Stelle findet.

3.3.1 Anforderungen erfüllt nach der Lehre?

Grundsätzlich sind die Betriebe der Meinung, die berufliche Grundbildung vermittelt das nötige Wissen, um den erlernten Beruf ausüben zu können. Sie attestieren den Ausbildungsabgehenden auch entsprechend gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Betriebe schätzen ihren eigenen Beitrag zu einer erfolgreichen Ausbildung ausserordentlich hoch ein. So sind denn auch beinahe alle Betriebe (99.5%) der Ansicht, dass für eine spätere Erwerbstätigkeit in ihrem Beruf sehr nützlich sein wird, was die Lernenden während der beruflichen Grundbildung in ihrem Betrieb gelernt haben (*Abbildung 5*). Dies dürfte bei der Befragung von Betrieben, die selbst ausbilden, nicht überraschen.

Abbildung 5: Zustimmung zu Aussagen zum Einstieg in die Arbeitswelt



Der Aussage, dass das Wissen, welches die Lernenden sich in der Berufsfachschule angeeignet haben, für die spätere Berufstätigkeit nützlich sein wird, stimmen 95% der Betriebe zu. Genauso so viele Betriebe sind der Ansicht, dass mit dem Abschluss einer beruflichen Grundbildung das Rüstzeug für einen ersten Einstieg in den *erlernten* Beruf vorhanden ist. Im Gegensatz dazu ist nur noch gut ein Drittel der Betriebe der Meinung, mit der beruflichen Grundbildung sei man für den Einstieg in *irgendeinen* Beruf gerüstet. Die Ausbildung wird demnach als stark berufsspezifisch und in diesem Bereich den Anforderungen als sehr gut entsprechend wahrgenommen, die jedoch nur sehr bedingt eine gute Grundlage für andere berufliche Tätigkeiten bildet. In erster Linie soll die berufliche Grundbildung denn auch zur Ausübung des erlernten Berufs befähigen.

Die übrigen Items handeln von den Aussichten der Lehrabgehenden auf eine Anstellung im befragten Betrieb. Rund drei Viertel der Betriebe geben an, über Stellen zu verfügen, die gut mit einer Lehrabgängerin oder einem Lehrabgänger besetzt werden könnten. Zwei Drittel beurteilen die Chancen der Lehrabgehenden, eine Stelle in ihrem Betrieb zu erhalten, als gut. Dementsprechend ist auch der Anteil der Betriebe, die versuchen, ihre Lernenden nach der Lehre weiterzubeschäftigen, gross (62%). Nur die Hälfte findet, dass man mit einigen Jahren Berufserfahrung bessere Anstellungschancen hätte.

Demnach sind die Chancen der Lernenden, nach Ausbildungsabschluss eine Stelle zu finden, gut. Viele Betriebe bemühen sich, den Lehrabgehenden einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Bei den Auswertungen nach Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus treten einige Unterschiede auf Ebene der einzelnen Items auf (*Tabelle 6*).

So überwiegt beispielsweise im Bauwesen häufiger als in anderen Branchen die Ansicht, die Lernenden würden nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht die benötigten Fähigkeiten für den Einstieg ins Berufsleben mitbringen. Dies dürfte auch monetäre Gründe haben. Die Anforderungen an ihre Mitarbeitenden messen die Arbeitgeber unter anderem am Lohn, den sie ausrichten (müssen). Aus Sicht der Arbeitgeber können die Lehrabgehenden möglicherweise noch nicht die Leistung erbringen, die den vergleichsweise hohen Salären im Bauwesen entsprechen. Dies würde auch erklären, warum nach wie vor sehr gerne Berufserfahrene verpflichtet werden. Insgesamt sind die Stellenaussichten, auch aufgrund der Arbeitsmarktlage, aber gut: Für Lehrabgehende wie für Berufserfahrene.

Auf den ersten Blick scheinen die Aussagen von Betrieben aus dem kaufmännischen Bereich widersprüchlich. Einerseits sind sie der Ansicht, das Erlernte aus Betrieb und Berufsfachschule sei für die spätere Erwerbstätigkeit nicht besonders nützlich. Andererseits sind sie der Meinung, dass die Lehrabgehenden gut auf den Einstieg in ihren erlernten Beruf vorbereitet sind. Eine Erklärung dafür ist möglicherweise, dass angehende Kaufleute aus Betrieben verschiedenster Branchen stammen können. Zwar sind sie grundsätzlich geeignet eine gute Arbeit zu leisten, je nach Ausbildungsbetrieb bringen sie jedoch Fähigkeiten mit, die sie in einem anderen Betrieb kaum einsetzen können. Als Beispiel: Wenn die Lehre in

der Baubranche stattgefunden hat und nach Ausbildungsabschluss eine Arbeitsstelle in einem Advokaturbüro angenommen wird.

Tabelle 6: Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zum Einstieg in die Arbeitswelt

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Was die Lernenden während der beruflichen Grundbildung in unserem Lehrbetrieb gelernt haben, ist für eine spätere Erwerbstätigkeit in ihrem Beruf sehr nützlich.	Wer eine berufliche Grundbildung abgeschlossen hat, hat das nötige Rüstzeug für einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt im erlernten Beruf.	Was die Lernenden in der Berufsfachschule gelernt haben, ist für eine spätere Erwerbstätigkeit in ihrem Beruf sehr nützlich.	Wir haben in unserem Betrieb Stellen, die gut mit einem Lehrabgänger/einer Lehrabgängerin besetzt werden könnten.	In unserem Betrieb haben Lehrabgängerinnen und -abgänger gute Chancen, direkt nach Lehrabschluss eine Anstellung zu bekommen.	Wenn möglich, beschäftigen wir unsere Lernenden nach der Lehre weiter.	In unserem Betrieb hat man mit einigen Jahren Berufserfahrung bessere Anstellungschancen als direkt nach Lehrabschluss.	Wer eine berufliche Grundbildung abgeschlossen hat, hat das nötige Rüstzeug für einen Einstieg in irgendeinen Beruf.
Natur	tief bis mittel	Ø	Ø	+	-	-	-	-	+
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Ø	Ø	+	+	Ø	-	-	Ø
Textilien, Bekleidung, Körperpflege	tief	+	Ø	+	-	Ø	Ø	+	-
Bauwesen	tief	-	-	Ø	Ø	+	+	+	Ø
	mittel bis hoch	Ø	-	Ø	Ø	+	+	+	+
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Ø	Ø	Ø	+	+	+	Ø	+
	hoch	-	Ø	-	Ø	Ø	+	Ø	Ø
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Ø	+	Ø	+	+	+	-	+
	hoch	-	+	-	Ø	-	Ø	+	+
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit	mittel	+	+	+	+	Ø	Ø	Ø	-
Mittelwert		3.6	3.3	3.3	3.0	2.8	2.7	2.5	2.3

Basis: alle Betriebe mit Lernenden

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller Gruppen (Berufsgruppe x Anforderungsniveau); +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

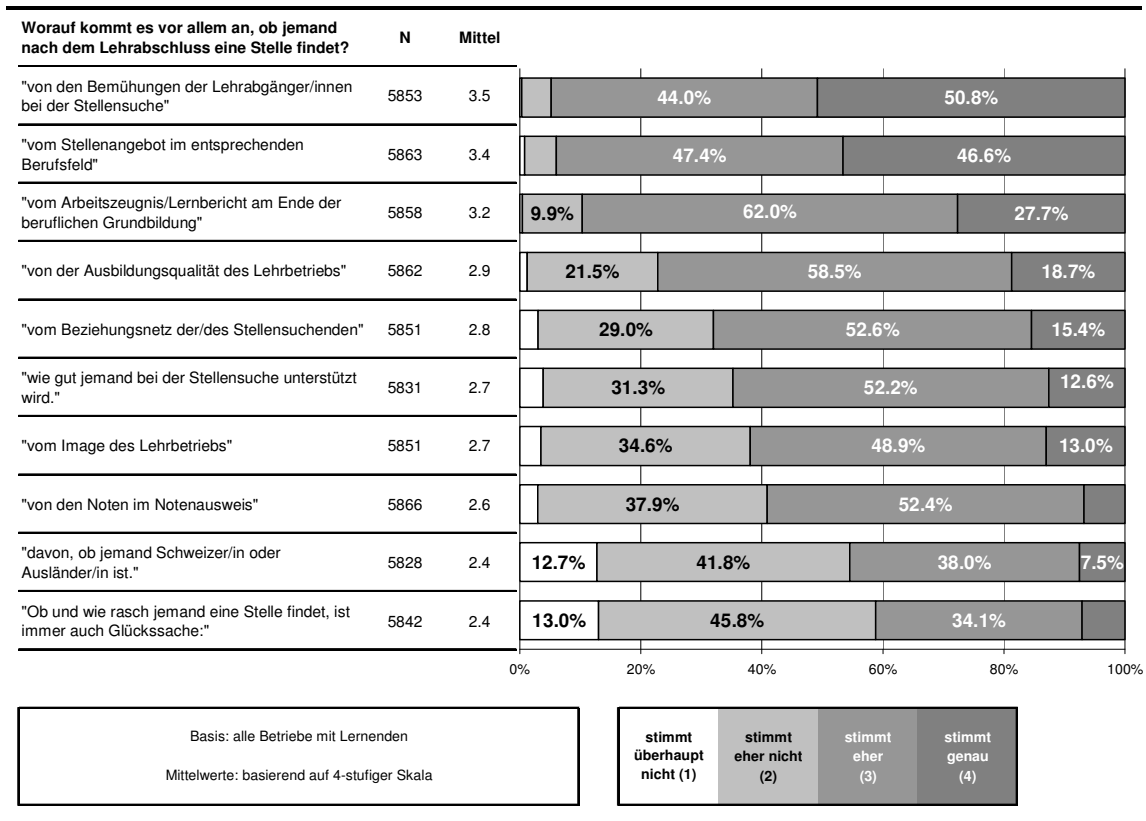
Kritischer gegenüber dem Nutzen des an der Berufsfachschule Erlernten sind hauptsächlich Betriebe, die Ausbildungen mit höheren intellektuellen Anforderungen anbieten. Dies widerspiegelt in gewissem Mass die im Allgemeinen tendenziell negativere Einstellung dieser Betriebe der Berufsfachschule gegenüber, wie bereits oben (vgl. 3.1.1) berichtet wurde.

Mittlere und grosse Betriebe (>9 Mitarbeitende) haben erwartungsgemäss deutlich mehr Stellen, die gut mit einer Lehrabgängerin/einem Lehrabgänger besetzt werden könnten. Sie beschäftigen dementsprechend ihre Lehrabgehenden auch häufiger, da bei ihnen grundsätzlich mehr Arbeitsplätze zu besetzen sind.

3.3.2 Auf Stellensuche

Zuletzt beurteilten die Betriebe, wovon es vor allem abhängt, ob Lernende nach Lehrabschluss eine Stelle finden. Erfragt wurde die Zustimmung zu zehn vorgegebenen Items.

Abbildung 6: Zustimmung zu Aussagen einer erfolgreichen Stellensuche



Aus der Perspektive der Betriebe sind Faktoren, die innerhalb der Person liegen, (Bemühungen und Leistungen) für die Jobsuche nach dem Lehrabschluss von grosser Bedeutung. Ein zentrales Merkmal, auf das Lehrabgehende keinen Einfluss haben, ist das Stellenangebot. Weitere wichtige Faktoren sind das soziale Beziehungsnetz bzw. die soziale Unterstützung und Merkmale des Ausbildungsbetriebs.

Im Einzelnen sind die meisten Betriebe (95% Zustimmung) der Meinung, dass die Bemühungen der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger bei der Stellensuche entscheidend sind, um den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu meistern (*Abbildung 6*). Mit 94% fast genauso oft wurde der Aussage zugestimmt, dass es vor allem auf das Stellenangebot im entsprechenden Berufsfeld ankäme.

Deutlich wichtiger als die Noten im Notenausweis (59%) scheint den Betrieben das Arbeitszeugnis bzw. der Lernbericht am Ende der beruflichen Bildung (90%). Dies zeigt, wie wichtig ihnen die praktischen Arbeitsfähigkeiten und das Verhalten im Betrieb sind.

Demgegenüber sind die Ausbildungsqualität (77%) und vor allem das Image des Lehrbetriebs (62%) zwar nicht unwichtig, aber nach Ansicht der Betriebe für eine erfolgreiche Stellensuche von eher mässiger Bedeutung.

Die Unterstützung und das Beziehungsnetz auf das jemand zurückgreifen kann, beurteilen rund zwei Drittel der Betriebe als entscheidend für einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Sowohl die Nationalität (46%) als auch Glück (41%) spielen nach Ansicht einer Mehrheit der Betriebe keine zentrale Rolle.

Beim Vergleich der Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus kommen Unterschiede zum Vorschein (*Tabelle 7*), auf die nachfolgend näher eingegangen wird.

Bei der Berufsgruppe Natur und vor allem bei Berufen aus dem Bauwesen mit tiefem Anforderungsniveau ist die Zustimmung zu den vorgegebenen Aussagen auffallend geringer als im Durchschnitt aller Betriebe. Einzig die Frage der Nationalität scheint - zumindest im Bauwesen – ein Merkmal von vergleichsweise übergeordneter Relevanz zu sein.

Tabelle 7: Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zur erfolgreichen Stellensuche

Ob jemand nach Lehrabschluss eine Stelle findet, hängt vor allem ab...		von den Bemühungen der Lehrgänger/-innen bei der Stellensuche	vom Stellenangebot im entsprechenden Berufsfeld	vom Arbeitszeugnis/ Lernbericht am Ende der beruflichen Grundbildung	von der Ausbildungsqualität des Lehrbetriebs	vom Beziehungsnetz der/des Stellensuchenden	wie gut jemand bei der Stellensuche unterstützt wird	vom Image des Lehrbetriebs	von den Noten im Notenausweis	davon, ob jemand Schweizer/in oder Ausländer/in ist	ob und wie rasch jemand eine Stelle findet, ist immer auch Glückssache
Berufsgruppe	Anforderungsniveau										
Natur	tief bis mittel	Ø	Ø	-	-	Ø	Ø	-	-	Ø	Ø
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Ø	-	Ø	+	Ø	Ø	+	-	Ø	-
Textilien, Bekleidung, Körperpflege	tief	+	Ø	Ø	+	Ø	Ø	+	Ø	Ø	+
Bauwesen	tief	-	-	-	-	Ø	Ø	Ø	-	+	Ø
	mittel bis hoch	-	Ø	-	Ø	Ø	Ø	Ø	+	+	-
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	-	-	-	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	+	-
	hoch	Ø	Ø	Ø	-	Ø	Ø	-	Ø	-	Ø
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	+	Ø	+	Ø	Ø	Ø	+	Ø	Ø	Ø
	hoch	Ø	Ø	+	-	Ø	+	-	+	Ø	+
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit	mittel	Ø	+	+	Ø	Ø	Ø	-	+	-	+
Mittelwert		3.5	3.4	3.2	2.9	2.8	2.7	2.7	2.6	2.4	2.4

Basis: alle Betriebe mit Lernenden

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller Gruppen (Berufsgruppe x Anforderungsniveau); +: liegt sig. ($p < .05$) über dem Mittelwert, -: liegt sig. ($p < .05$) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

In den beiden Berufsgruppen „Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft“ und „Textilien, Bekleidung, Körperpflege“ wird wesentlich mehr Wert auf die Ausbildungsqualität bzw. das

Image des Lehrbetriebs gelegt als bei anderen Betrieben. Dies hat auch teilweise damit zu tun, dass in diesen Bereichen Berufe mit eher tiefem intellektuellem Anforderungsniveau dominieren. Je höher die Anforderungen beim Lehrberuf, desto weniger werden diese Faktoren in Betracht gezogen. Dafür gewinnen die Noten im Notenausweis und das Arbeitszeugnis bzw. der Lernbericht mit steigenden intellektuellen Ansprüchen an die Ausbildung zunehmend an Bedeutung.

Einzig bei den beiden Items zum Beziehungsnetz des Stellensuchenden und der Unterstützung bei der Jobsuche gibt es zwischen den Betrieben keine bedeutenden Abweichungen bei der Zustimmung.

Bei Berufen oder ganzen Berufsgruppen, bei denen häufig ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften vorhanden ist, wie dies beispielsweise in der Gastronomie oder in Bauberufen der Fall ist, schätzen die Betriebe auch den Einfluss des Stellenangebots geringer ein. Dementsprechend ist man im gesamten Bauwesen und der Industrie bzw. dem Technischen Handwerk mit tiefen bis mittleren Anforderungen gegenüber anderen Betrieben eher der Ansicht, persönliche Bemühungen seien nicht dermassen entscheidend, um eine Stelle zu finden. In denselben Betrieben spielt dafür der Faktor der Nationalität eine wichtigere Rolle.

4. Zusammenfassung und Fazit

Die Ergebnisse der Befragung von ausbildenden Betrieben zur Befähigung der Auszubildenden und der Qualität der beruflichen Grundbildung fallen insgesamt erfreulich aus. Die Leistungen und Angebote der Berufsfachschule wie auch der überbetrieblichen Kurse werden mehrheitlich sehr positiv eingeschätzt. Die Anforderungen an die „gute Lernende“/den „guten Lernenden“ haben sich in den letzten Jahren kaum verändert. Klassische Arbeitstugenden sind für die Betriebe immer noch von grösserer Bedeutung als fachliche und berufspraktische Kompetenzen. Die Ausbildung wird als sehr gute Vorbereitung für den Einstieg in den erlernten Beruf gewertet. Viele Betriebe sind bereit, Lehrabgehende zu beschäftigen. Dabei haben Letztere vieles in der eigenen Hand, um sich den Einstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern.

Bei der Berufsfachschule besteht in der rechtzeitigen Information der Betriebe über Probleme ihrer Lernenden am meisten Optimierungspotential. Damit könnten diese bereits zu einem frühen Zeitpunkt bei schulischen Schwierigkeiten eingreifen. Der Wille, den Lernenden bei Problemen in der Schule zu helfen, ist bei vielen Ausbildungsverantwortlichen auch vorhanden. Damit liesse sich in einigen Fällen eine zunehmende Verschlechterung der Leistungen sicherlich vermeiden, die bis zur Lehrvertragauflösung führen kann.

Ein anderes Bedürfnis vieler Betriebe ist, dass ihre Anliegen in der Berufsfachschule stärker berücksichtigt werden. Dabei sollte jedoch bedacht werden, dass die Interessen aller an der Ausbildung Beteiligten berücksichtigt werden sollten und nicht den Wünschen der Ausbildungsbetriebe Priorität zu geben. Es ist langfristig auch zum Vorteil der Betriebe, über schulisch gut ausgebildetes Personal zu verfügen.

Die überbetrieblichen Kurse werden ähnlich positiv eingeschätzt, wie schon die Berufsfachschule. Auffällig sind einzig die vergleichsweise akzentuierten Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen und Anforderungsniveaus. Hier werden möglicherweise qualitative Unterschiede bei den überbetrieblichen Kursen sichtbar.

Insgesamt erfährt das triale Ausbildungssystem mit der Lernortkooperation seitens der Betriebe sehr viel Zustimmung. Insbesondere tragen die gute Zusammenarbeit und die hohe Ausbildungsqualität dazu bei, dass auch die Betriebe vom Nutzen dieses Systems überzeugt sind.

Die Anforderungen an die „gute Lernende“/den „guten Lernenden“ haben sich in den letzten Jahren nur unwesentlich verändert. Die Betriebe wünschen sich fleissige, ordentliche und im Umgang angenehme Lernende. Lehrbetriebe scheinen also zunächst darauf Wert zu legen, dass sich Lernende gut in den Betrieb und die betrieblichen Arbeitsabläufe einfügen und gut zum Betrieb passen. Berufliche Kompetenzen (Merkmale wie z.B. praktische Fertigkeiten, Fachkenntnisse, Arbeitstempo u.a.) sind für die Berufsbildenden zwar auch wichtig, im Vergleich zu den Arbeitstugenden aber eher nachgelagert. Fachliche und berufspraktische Kompetenzen - so lässt sich interpretieren - können im Verlauf der beruflichen Ausbildung

erlernt und auch das Arbeitstempo kann gesteigert werden. Ein gutes Arbeits- und Lernverhalten ist hingegen für einen gelingenden Lernprozess und für die erfolgreiche Integration in den Betrieb eine wichtige Basis. Wer Grundtugenden wie Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit und Sorgfalt nicht schon vor der Lehre erworben hat, wer nicht die nötigen Umgangsformen mitbringt, wird sich im betrieblichen Umfeld nur schwer einfügen können.

Der Beitrag der ausbildenden Betriebe wie auch derjenige der Berufsfachschule für eine optimale Vorbereitung auf den Berufseinstieg wird als sehr wertvoll angesehen. Das heutige Modell der beruflichen Grundbildung, das sich am Berufsprinzip orientiert und auf eine starke Lernortkooperation basiert, ist weithin anerkannt und bewährt sich. Diese positive Einstellung wird nicht nur von aktiven Lehrbetrieben geteilt, sondern auch von Betrieben, die zurzeit keine Lernenden ausbilden. In einigen Berufsgruppen wird den Ausbildungsabgehenden zwar der Wechsel des Betriebs empfohlen, um weitere Erfahrungen zu sammeln und den Schritt von der/vom „ehemaligen Lernenden“ zur vollwertigen Arbeitskraft machen zu können. Aber auch diese Betriebe sind bereit, Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger zu beschäftigen, falls dies möglich ist. Je nach Betriebsgrösse und damit der Anzahl offener Stellen ist dies natürlich mehr oder weniger häufig der Fall.

Zum Erfolg bei der Stellensuche trägt vieles bei. Die Bemühungen bei der Jobsuche sind zentral, aber auch diejenigen während der Ausbildungszeit, die sich in einem guten Arbeitszeugnis bzw. Lernbericht und ansprechenden Noten im Notenausweis manifestieren. Aus Sicht der Betriebe und damit der zukünftigen Arbeitgeber lohnt es also, sich über die gesamte Ausbildungszeit zu bemühen und nicht nur kurzfristig bei der Stellensuche einen guten Eindruck hinterlassen zu wollen. Der Erfolg hängt aber nicht zuletzt auch vom Stellenangebot im entsprechenden Berufsfeld ab.

Obwohl alle Berufskategorien sowohl die Berufsfachschule als auch die überbetrieblichen Kurse insgesamt schätzen, gibt es dennoch Unterschiede. Eine eher positive Einstellung gegenüber den beiden nicht-betrieblichen Lernorten haben Betriebe aus der Industrie und dem Technischen Handwerk, die Berufsausbildungen von tiefem bis mittlerem intellektuellem Anforderungsniveau anbieten. Im Gegensatz dazu verhältnismässig negativ eingeschätzt werden die beiden Lernorte von Betrieben aus dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen und solche mit Berufen hoher intellektueller Anforderungen aus der Industrie/dem Technischen Handwerk und dem Handel/der Wirtschaft. Es treten also sogar bedeutende Unterschiede zwischen den Betriebskategorien derselben Berufsgruppe auf, so in der Industrie und dem Technischen Handwerk.

Weniger mit der Rolle als Ausbilderin und Ausbilder identifizieren können sich Verantwortliche aus der Baubranche. Ausbildungsverantwortliche aus kaufmännischen Berufen oder aus dem Bereich Bildung, Gesundheit und Soziales identifizieren sich stärker mit dieser Aufgabe und haben mehr Freude an der Lernendenbetreuung. Ein möglicher Grund dafür dürfte die Betriebsgrösse sein. In grossen Betrieben bestehen häufig spezielle (Teil-)Stellen für Ausbildungsverantwortliche, während in kleineren die nötigen Ressourcen dafür meist fehlen.

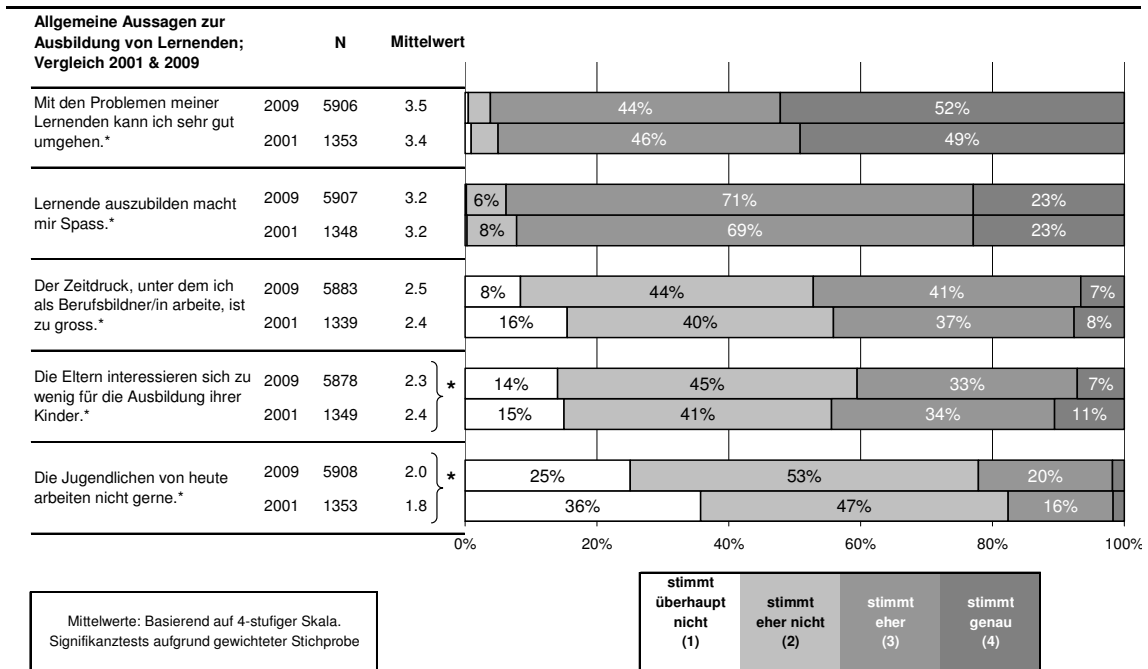
Wenig überraschend sind die Unterschiede zwischen den Betrieben bei den Anforderungen an die Lernenden. Diese fallen entsprechend den Erfordernissen der jeweiligen Berufe aus. So sind beispielsweise in handwerklichen Berufen mehr praktische Fertigkeiten erwünscht, im Gastgewerbe und dem Gesundheitswesen dagegen wird viel Wert auf Sauberkeit und Sorgfalt gelegt.

Insgesamt stimmen die Resultate zuversichtlich. Bei einer Rücklaufquote von 50% darf aber nicht vergessen werden, dass systematische Verzerrungen der Antworten vorliegen können. Es könnten eher diejenigen Betriebe geantwortet haben, die ohnehin eine positivere Einstellung zur beruflichen Grundbildung haben. Sowohl die Bildungseinrichtungen als auch die vermittelten Ausbildungsinhalte scheinen aber gesamthaft den Bedürfnissen der Betriebe als Berufsbildner und künftige Arbeitgeber weitgehend zu entsprechen. Interessant wäre zu wissen, ob Betriebe ohne Lernende ähnliche Einschätzungen vornehmen würden, Unterschiede sind aber zu erwarten. Alles in allem sind sicherlich keine grösseren Veränderungen nötig, auch wenn natürlich punktuelle Anpassungen im Sinne einer fortwährenden Qualitätssicherung zu prüfen sind. Die berufliche Grundbildung als trialer Bildungsgang mit der Ausbildung an den Berufsfachschulen, in den Betrieben und den überbetrieblichen Kursen legt eine erfolgreiche Basis für den direkten Einstieg ins Erwerbsleben. Die berufliche Grundbildung sorgt dafür, dass dem Arbeitsmarkt laufend die benötigten gut qualifizierten Arbeitskräfte zukommen.

5. Anhang

5.1 Abbildungen

Abbildung 7: Zustimmung zu allgemeinen Aussagen zur Lernendenausbildung; Vergleich der beiden Erhebungen 2001 & 2009



* Werte 2001 & 2009 unterscheiden sich signifikant ($p \leq 5\%$).

5.2 Tabellen

Tabelle 8: Stichprobenverteilung nach Berufsgruppe 2001 & 2009 im Vergleich

Berufsgruppen	2009		2001	
	N	%	%	N
Natur ■ Gärtner/in, Florist/in, Tiermedizinische Praxisassistent/in u.a.	414	6%	6%	101
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft ■ Bäcker-Konditor/in, Metzger/in, Hotelfachassistent/in, Servicefachangestellte(r), Fachfrau/-mann Hauswirtschaft u.a.	565	9%	9%	146
Textilien, Bekleidung, Körperpflege ■ Coiffeuse/Coiffeur, Textiltechnologe/-login, Innendekorateur/in u.a.	175	3%	10%	150
Bauwesen ■ Maler/in, Maurer/in, Schreiner/in, Zimmerin/Zimmermann, Spengler- Sanitärinstallateur/in, Hochbauzeichner/in, Konstrukteur/in, Telematiker/in u.a.	1515	24%	13%	208
Industrie, Technisches Handwerk ■ Drucker/in, Polygraf/in, Polymechaniker/in, Elektromonteur/in, Elektroniker/in, Informatiker/in, Metallbauer/in, Automonteur/in, Landmaschinenmechaniker/in u.a.	1066	17%	12%	193
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus ■ Kaufm. Angestellte(r), Verkäufer/in, Detailhandelsangestellte(r), Drogist/in, Pharmaassistent/in u.a.	1551	24%	21%	328
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit ■ Medizinische(r) Praxisassistent/in, Augenoptiker/in u.a.	622	10%	12%	191
Medien, Kunst, Geisteswissenschaften ■ Grafiker/in, Schrift- und Reklamegestalter/in, Goldschmied/in, Buchhändler/in, Keramiker/in u.a.	61	1%	5%	71
Betriebe ohne Lernende	469	7%	12%	186
Total Betriebe mit und ohne Lernende	6438	100%	100%	1574

Basis: alle Betriebe

Tabelle 9: Stichprobenverteilung nach Berufsgruppe mit Anforderungsniveau

Berufsgruppe / Anforderungsniveau*		Neue Kategorie [†]	N	% der Berufsgruppe
Natur	tief	Natur tief bis mittel	226	57%
	mittel		171	43%
	hoch		0	0%
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Ernährung u.a. tief	544	99%
	mittel		5	1%
	hoch		1	0%
Textilien, Bekleidung, Körperpflege	tief	Textilien u.a. tief	157	98%
	mittel		1	1%
	hoch		2	1%
Bauwesen	tief	Bauwesen tief	565	53%
	mittel	Bauwesen mittel bis hoch	402	38%
	hoch		98	9%
Industrie, Technisches Handwerk	tief	Industrie u.a. tief bis mittel	195	23%
	mittel		382	46%
	hoch	Industrie u.a. hoch	260	31%
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr,	tief	Handel u.a. tief bis mittel	64	4%
	mittel		477	32%
	hoch	Handel u.a. hoch	961	64%
Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit	tief	Bildungswesen u.a. mittel	9	2%
	mittel		584	98%
	hoch		1	0%
Medien, Kunst, Geisteswissenschaften	tief		9	43%
	mittel		12	57%
	hoch		0	0%
Total		alle Betriebe	5126	
		berücksichtigte Betriebe	5086	

Basis: Betriebe mit Lernenden, deren häufigster Lehrgang einem Anforderungsniveau zuteilbar ist.

* Die Skalenwerte des intellektuellen Anforderungsniveaus nach Stalder (2005) wurden folgendermassen gruppiert: tief (Stufen 1 & 2 sowie Anlehren und Attestausbildungen), mittel (Stufen 3 & 4), hoch (Stufen 5 & 6).

† Nur Kategorien, die in die Auswertungen eingehen.

Tabelle 10: Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zur Berufsfachschule

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Beruf	Faktor Berufsfach- schule (BFS)	Die Lehrpersonen der BFS sind fachlich kompetent.	Die Zusammenarbeit mit der BFS funktioniert gut.	Die Betriebe werden eingeladen, an schulischen Veranstaltungen teilzunehmen.	Die Beurteilung der Lernenden an der BFS ist für mich nachvollziehbar.	Die BFS unterstützt uns sehr, wenn wir mit einem Lernenden Schwierig- keiten haben.	Die BFS nimmt die Anliegen der Lehrbetriebe auf.	Die Lehrpersonen der BFS informieren mich rechtzeitig über Probleme mit den Lernenden.	
Natur	tief bis mittel	Gärtner/in	Ø	-	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Bäcker/in-Konditor/in	+	+	Ø	+	Ø	Ø	+	Ø	
		Koch/Köchin	+	+	Ø	+	+	Ø	Ø	Ø	
		Metzger/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	
		Restaurations- fachfrau/-mann	Ø	Ø	Ø	+	Ø	Ø	Ø	Ø	
Körper- pflege	tief	Coiffeur/Coiffeuse	Ø	Ø	Ø	-	+	Ø	Ø	Ø	
Bauwesen	tief	Heizungsmonteur/in	Ø	Ø	Ø	-	Ø	Ø	Ø	Ø	
		Maler/in	Ø	+	Ø	-	Ø	Ø	Ø	+	
		Maurer/in	+	+	+	Ø	Ø	+	Ø	+	
		Zimmerin/ Zimmermann	Ø	+	Ø	+	Ø	Ø	Ø	Ø	
	mittel bis hoch	Bauzeichner/in	+	Ø	Ø	Ø	Ø	+	Ø	Ø	
		Elektromonteur/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	
		Sanitärmonteur/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	
		Schreiner/in	+	+	+	+	Ø	Ø	Ø	+	
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Automechaniker/in	+	Ø	+	+	+	Ø	Ø	Ø	
	Landmaschinen- mechaniker/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Detailhandel/ Verkäufer/in	Ø	-	Ø	Ø	Ø	+	+	Ø	
		Pharma-Assistent/in	-	-	-	-	Ø	-	-	-	
	hoch	Drogist/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
		Kauffrau/-mann	+	-	Ø	+	-	+	+	Ø	Ø
Mittelwert				3.3	3.3	3.3	3.2	3.1	3.0	2.9	

Basis: 29 häufige Berufe, die einem Anforderungsniveau (Stalder, 2005) zuzuordnen sind (N = 3383).

Berufe mit N < 40 wurden in die Analyse, jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen (Augenoptiker/in, Automonteur/in, Drucktechnologe/-login, Elektroniker/in, Florist/in, Hotelfachfrau/-mann/Hotelfachassistent/in, Multimedialelektroniker/in, Polygraf/in, Spengler/in-Sanitärinstallateur/in).

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller 29 Berufe; +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

Tabelle 11: Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Beruf	Faktor überbetriebliche Kurse (üK)	Die üK sind gut organisiert.	Die Zusammenarbeit mit den üK-Anbietern funktioniert gut.	Unser Betrieb profitiert davon, dass unsere Lernenden die üK besuchen.	Die Lerninhalte der üK sind gut auf die betriebliche Bildung abgestimmt.	Die Lerninhalte der üK sind gut auf die schulische Bildung abgestimmt.
Natur	tief bis mittel	Gärtner/in	-	-	0	0	0	-
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Bäcker/in-Konditor/in	0	+	+	0	+	+
		Koch/Köchin	-	-	-	-	-	0
		Metzger/in	0	0	0	-	0	0
		Restaurationsfachfrau/-mann	0	-	-	0	-	0
Körperpflege	tief	Coiffeur/Coiffeuse	0	0	-	0	0	0
Bauwesen	tief	Heizungsmonteur/in	0	+	0	0	0	0
		Maler/in	0	0	0	0	0	0
		Maurer/in	+	+	+	+	+	+
		Zimmerin/Zimmermann	0	0	0	0	0	0
	mittel bis hoch	Bauzeichner/in	-	-	0	-	-	0
		Elektromonteur/in	+	+	+	+	0	0
		Sanitärmonteur/in	+	0	0	+	+	0
		Schreiner/in	+	+	+	+	+	+
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Automechaniker/in	0	0	0	0	0	0
		Landmaschinenmechaniker/in	0	0	0	0	0	0
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Detailhandel/Verkäufer/in	+	0	0	+	+	0
		Pharma-Assistent/in	0	0	0	0	+	+
	hoch	Drogist/in	0	-	0	0	0	0
		Kauffrau/-mann	-	-	0	-	-	-
Mittelwert			3.2	3.2	3.1	3.0	3.0	

Basis: 29 häufige Berufe, die einem Anforderungsniveau (Stalder, 2005) zuzuordnen sind (N = 3383).

Berufe mit N < 40 wurden in die Analyse, jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen (Augenoptiker/in, Automonteur/in, Drucktechnologe/-login, Elektroniker/in, Florist/in, Hotelfachfrau/-mann/Hotelfachassistent/in, Multimedialelektroniker/in, Polygraf/in, Spengler/in-Sanitärinstallateur/in).

0: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller 29 Berufe; +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

Tabelle 12: Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen zu allgemeinen Aussagen der Lernendenausbildung

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Beruf	Lernende auszubilden macht mir Spass.	Wir helfen den Lernenden, falls nötig, schulische Defizite zu beheben.	Am Ende der Lehrzeit unterstütze ich meine/n Lernende/n, damit er/sie eine Arbeitsstelle findet.	Mit den Problemen meiner Lernenden kann ich sehr gut umgehen.	Die Lernenden sind bereit, sich für die Schule anzustrengen und, wenn nötig, einen Zusatzaufwand zu leisten.	Der Zeitdruck, unter dem ich als Berufsbildner/in arbeite, ist zu gross.	Die Eltern interessieren sich zu wenig für die Ausbildung ihrer Kinder.	Die Jugendlichen von heute arbeiten nicht gerne.
Natur	tief bis mittel	Gärtner/in	o	o	-	o	-	-	o	o
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Bäcker/in-Konditor/in	o	o	o	o	o	o	+	o
		Koch/Köchin	+	o	+	o	o	o	o	o
		Metzger/in	o	-	o	-	-	o	+	+
		Restaurationsfachfrau/-mann	o	o	+	o	o	-	o	o
Körperpflege	tief	Coiffeur/Coiffeuse	+	o	o	+	+	o	+	o
Bauwesen	tief	Heizungsmonteur/in	o	o	o	o	-	o	o	+
		Maler/in	o	o	-	o	o	-	o	o
		Maurer/in	o	o	o	o	-	o	o	o
		Zimmerin/Zimmermann	o	o	-	o	-	o	o	o
	mittel bis hoch	Bauzeichner/in	o	o	o	o	o	o	o	o
		Elektromonteur/in	o	o	o	o	o	o	o	+
		Sanitärmonteur/in	o	o	o	o	o	o	o	o
		Schreiner/in	o	-	-	o	o	o	o	-
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Automechaniker/in	o	+	o	o	o	+	o	o
		Landmaschinenmechaniker/in	-	-	o	o	o	+	o	o
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Detailhandel/Verkäufer/in	+	o	+	+	+	-	o	-
		Pharma-Assistent/in	+	+	+	o	+	+	-	-
	hoch	Drogist/in	o	o	o	o	+	o	-	o
		Kauffrau/-mann	+	+	o	+	+	+	-	-
Mittelwert			3.5	3.4	3.3	3.2	2.8	2.5	2.4	2.0

Basis: 29 häufige Berufe, die einem Anforderungsniveau (Stalder, 2005) zuzuordnen sind (N = 3383).

Berufe mit N < 40 wurden in die Analyse, jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen (Augenoptiker/in, Automonteur/in, Drucktechnologe/-login, Elektroniker/in, Florist/in, Hotelfachfrau/-mann/Hotelfachassistent/in, Multimedialelektroniker/in, Polygraf/in, Spengler/in-Sanitärinstallateur/in).

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller 29 Berufe; +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert. Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

Tabelle 13: Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei den Merkmalen der/des guten Lernenden

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Beruf	Fleiss und Pflichtbewusstsein	Pünktlichkeit und Ordnung	Fähigkeit zur Zusammenarbeit	Angenehme Umgangsformen	Sauberkeit und Sorgfalt	Selbständigkeit	Initiative	Praktische Fertigkeiten	Fachkenntnisse	Intelligenz	Arbeitstempo	Umwelt- bewusstsein
Natur	tief bis mittel	Gärtner/in	0	0	0	0	0	-	0	0	0	-	0	+
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief	Bäcker/in-Konditor/in	0	+	0	0	+	0	0	+	0	0	+	0
		Koch/Köchin	0	+	+	0	+	0	0	0	0	-	+	0
		Metzger/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Restaurations- fachfrau/-mann	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0
Körper- pflege	tief	Coiffeur/Coiffeuse	0	+	+	+	+	0	+	+	0	0	+	+
Bauwesen	tief	Heizungsmonteur/in	0	0	-	0	-	-	0	0	0	-	0	0
		Maler/in	0	0	0	0	+	0	0	0	0	-	-	+
		Maurer/in	0	-	0	-	-	-	0	0	-	-	0	0
		Zimmerin/ Zimmermann	0	0	0	-	0	0	0	+	0	0	0	0
	mittel bis hoch	Bauzeichner/in	0	-	0	-	-	0	0	-	0	0	-	-
		Elektromonteur/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Sanitärmonteur/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0
		Schreiner/in	0	0	-	0	0	0	0	+	0	0	0	0
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Automechaniker/in	0	0	-	0	0	0	0	+	0	0	-	+
		Landmaschinen- mechaniker/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Detailhandel/ Verkäufer/in	0	0	+	+	0	+	0	-	0	-	+	-
		Pharma-Assistent/in	0	0	+	+	+	0	0	-	+	+	+	-
	hoch	Drogist/in	0	0	0	0	0	0	0	-	0	+	0	0
		Kauffrau/-mann	0	-	0	0	-	+	-	-	-	0	-	-
Mittelwert			4.7	4.6	4.6	4.6	4.5	4.4	4.3	4.2	4.3	4.0	3.9	3.8

Basis: 29 häufige Berufe, die einem Anforderungsniveau (Stalder, 2005) zuzuordnen sind (N = 3383).

Berufe mit N < 40 wurden in die Analyse, jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen (Augenoptiker/in, Automonteur/in, Drucktechnologe/-login, Elektroniker/in, Florist/in, Hotelfachfrau/-mann/otelfachassistent/in, Multimedialelektroniker/in, Polygraf/in, Spengler/in-Sanitärinstallateur/in).

0: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller 29 Berufe; +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 5-stufigen Skala ("sehr unwichtig" - "sehr wichtig")

Tabelle 14: Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zum Einstieg in die Arbeitswelt

Berufsgruppe		Anforderungsniveau	Was die Lernenden während der beruflichen Grundbildung in unserem Lehrbetrieb gelernt haben, ist für eine spätere Erwerbstätigkeit in ihrem Beruf sehr nützlich. Wer eine berufliche Grundbildung abgeschlossen hat, hat das nötige Rüstzeug für einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt im erlernten Beruf.							
Natur	Beruf	Was die Lernenden während der beruflichen Grundbildung in unserem Lehrbetrieb gelernt haben, ist für eine spätere Erwerbstätigkeit in ihrem Beruf sehr nützlich. Wer eine berufliche Grundbildung abgeschlossen hat, hat das nötige Rüstzeug für einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt im erlernten Beruf.	Was die Lernenden in der Berufsschule gelernt haben, ist für eine spätere Erwerbstätigkeit in ihrem Beruf sehr nützlich.	Wir haben in unserem Betrieb Stellen, die gut mit einem Lehrling/einer Lehrlingerin besetzt werden könnten.	In unserem Betrieb haben Lehrlingerinnen und -abgänger gute Chancen, direkt nach Lehrabschluss eine Anstellung zu bekommen.	Wenn möglich, beschäftigen wir unsere Lernenden nach der Lehre weiter.	In unserem Betrieb hat man mit einigen Jahren Berufserfahrung bessere Anstellungschancen als direkt nach Lehrabschluss.	Wer eine berufliche Grundbildung abgeschlossen hat, hat das nötige Rüstzeug für einen Einstieg in irgendeinen Beruf.		
Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief bis mittel Gärtner/in	o	o	o	o	o	o	o		
tief	Bäcker/in-Konditor/in	o	o	+	+	o	-	o		
	Koch/Köchin	o	o	+	o	o	-	o		
	Metzger/in	o	-	o	o	-	-	-		
	Restaurationsfachfrau/-mann	o	o	+	+	o	o	o		
Körperpflege	tief Coiffeur/Coiffeuse	+	o	+	-	-	+	o		
Bauwesen	tief	Heizungsmonteur/in	-	-	o	o	+	o	o	
		Maler/in	o	o	o	o	+	o	o	
		Maurer/in	-	-	o	+	+	o	o	
		Zimmerin/Zimmermann	o	-	o	o	o	o	o	
	mittel bis hoch	Bauzeichner/in	o	o	o	o	o	o	o	
		Elektromonteur/in	o	o	o	+	+	o	+	
		Sanitärmonteur/in	o	o	o	-	o	+	o	
		Schreiner/in	o	o	o	-	o	+	+	
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Automechaniker/in	o	o	o	o	o	+		
	Landmaschinenmechaniker/in	o	o	o	o	o	o	+		
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Detailhandel/Verkäufer/in	o	+	o	+	+	-	+	
		Pharma-Assistent/in	+	+	+	o	o	o	o	
	hoch	Drogist/in	+	+	o	o	-	o	o	
		Kauffrau/-mann	-	+	-	o	-	+	-	
Mittelwert		3.6	3.3	3.3	3.0	2.8	2.8	2.5	2.3	

Basis: 29 häufige Berufe, die einem Anforderungsniveau (Stalder, 2005) zuzuordnen sind (N = 3383).

Berufe mit N < 40 wurden in die Analyse, jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen (Augenoptiker/in, Automonteur/in, Drucktechnologe/-login, Elektroniker/in, Florist/in, Hotelfachfrau/-mann/Hotelfachassistent/in, Multimedialelektroniker/in, Polygraf/in, Spengler/in-Sanitärinstallateur/in).

o: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller 29 Berufe; +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

Tabelle 15: Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zur erfolgreichen Stellensuche

Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Beruf	Ob jemand nach Lehrabschluss eine Stelle findet, hängt vor allem ab....	von den Bemühungen der Lehrabgänger/-innen bei der Stellensuche	vom Stellenangebot im entsprechenden Berufsfeld	vom Arbeitszeugnis/Lehrbericht am Ende der beruflichen Grundbildung	von der Ausbildungsqualität des Lehrbetriebs	vom Beziehungsnetz der/des Stellensuchenden	wie gut jemand bei der Stellensuche unterstützt wird	vom Image des Lehrbetriebs	von den Noten im Notenausweis	davon, ob jemand Schweizer/in oder Ausländer/in ist	ob und wie rasch jemand eine Stelle findet, ist immer auch Glückssache
Natur- er- nährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	tief bis mitte	Gärtner/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
	tief	Bäcker/in-Konditor/in	Ø	Ø	Ø	Ø	-	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
		Koch/Köchin	Ø	-	+	Ø	Ø	Ø	+	-	-	-	-
		Metzger/in	Ø	-	-	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	-
		Restaurations-fachfrau/-mann	Ø	-	+	+	Ø	Ø	+	-	-	Ø	Ø
Körper-pflege	tief	Coiffeur/Coiffeuse	+	Ø	Ø	+	Ø	Ø	+	Ø	Ø	+	+
Bauwesen	tief	Heizungsmonteur/in	-	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
		Maler/in	-	Ø	-	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
		Maurer/in	-	Ø	Ø	-	Ø	Ø	-	Ø	Ø	Ø	Ø
		Zimmerin/ Zimmermann	-	Ø	-	-	Ø	Ø	Ø	-	+	Ø	Ø
	mittel bis hoch	Bauzeichner/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	+	Ø	Ø
		Elektromonteur/in	Ø	Ø	Ø	-	Ø	Ø	Ø	-	Ø	+	Ø
		Sanitärmonteur/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
		Schreiner/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	+	+	Ø
Industrie, Technisches Handwerk	tief bis mittel	Automechaniker/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
	bis	Drucktechnologe/-in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
	tief	Landmaschinen-mechaniker/in	Ø	Ø	-	-	Ø	-	Ø	-	+	-	-
Handel/Wirtschaft, Verwaltung, Verkehr, Tourismus	tief bis mittel	Detailhandel/ Verkäufer/in	+	Ø	+	Ø	Ø	Ø	+	+	Ø	Ø	Ø
	mittel	Pharma-Assistent/in	Ø	+	+	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	+	-	+
	hoch	Drogist/in	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	-	Ø
		Kauffrau/-mann	+	+	+	-	+	+	-	+	Ø	+	Ø
Mittelwert			3.5	3.4	3.2	3.0	2.8	2.7	2.7	2.6	2.4	2.3	

Basis: 29 häufige Berufe, die einem Anforderungsniveau (Stalder, 2005) zuzuordnen sind (N = 3383).

Berufe mit N < 40 wurden in die Analyse, jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen (Augenoptiker/in, Automonteur/in, Drucktechnologe/-login, Elektroniker/in, Florist/in, Hotelfachfrau/-mann/Hotelfachassistent/in, Multimedialelektroniker/in, Polygraf/in, Spengler/in-Sanitärinstallateur/in).

Ø: unterscheidet sich nicht signifikant vom Mittelwert aller 29 Berufe; +: liegt sig. (p < .05) über dem Mittelwert, -: liegt sig. (p < .05) unter dem Mittelwert.

Mittelwerte basieren auf einer 4-stufigen Skala ("stimmt überhaupt nicht" - "stimmt genau")

5.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Zustimmung zu Aussagen zur Berufsfachschule	9
Abbildung 2:	Zustimmung zu Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen	10
Abbildung 3:	Zustimmung zu allgemeinen Aussagen zur Lernendenausbildung	12
Abbildung 4:	Merkmale der/des „guten Lernenden“	15
Abbildung 5:	Zustimmung zu Aussagen zum Einstieg in die Arbeitswelt	18
Abbildung 6:	Zustimmung zu Aussagen einer erfolgreichen Stellensuche.....	21
Abbildung 7:	Zustimmung zu allgemeinen Aussagen zur Lernendenausbildung; Vergleich der beiden Erhebungen 2001 & 2009.....	27

5.4 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Stichprobenverteilung nach Berufsgruppe.....	6
Tabelle 2:	Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zur Berufsfachschule	10
Tabelle 3:	Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen	11
Tabelle 4:	Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei allgemeinen Aussagen zur Lernendenausbildung	14
Tabelle 5:	Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei den Merkmalen der/des guten Lernenden.....	17
Tabelle 6:	Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zum Einstieg in die Arbeitswelt	20
Tabelle 7:	Unterschiede zwischen Berufsgruppen und/oder Anforderungsniveaus bei Aussagen zur erfolgreichen Stellensuche	22
Tabelle 8:	Stichprobenverteilung nach Berufsgruppe 2001 & 2009 im Vergleich	28
Tabelle 9:	Stichprobenverteilung nach Berufsgruppe mit Anforderungsniveau	29
Tabelle 10:	Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zur Berufsfachschule	30
Tabelle 11:	Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zu den überbetrieblichen Kursen	31
Tabelle 12:	Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen zu allgemeinen Aussagen der Lernendenausbildung.....	32
Tabelle 13:	Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei den Merkmalen der/des guten Lernenden.....	33
Tabelle 14:	Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zum Einstieg in die Arbeitswelt	34
Tabelle 15:	Unterschiede zwischen 20 häufigen Berufen bei Aussagen zur erfolgreichen Stellensuche	35