

Emil Wettstein

Massnahmen zur Erhöhung des Lehrstellenangebots

Seit Jahren sind Massnahmen zur Erhöhung des Lehrstellenangebots im Gange. Sie haben einen gewissen Erfolg: Der Abwärtstrend der Lehrstellenzahl wurde – mindestens vorläufig – gestoppt und in jüngster Zeit ist wieder ein positiver Trend festzustellen. Der Rückstau bleibt trotzdem bestehen: seit Jahren befinden sich etwa 20'000 Jugendliche in Zwischenjahren, etwa drei Viertel von ihnen vor allem weil sie keine Lehrstelle gefunden haben. Dies verursacht Kosten in der Grössenordnung von 400 Mio Franken pro Jahr! Andere weichen in Mittelschulen aus oder verzichten auf eine Ausbildung. Ausser den bewährten Mitteln – Lehrbetriebsverbände, Lehrstellenmarketing, Mentorate – gibt es auch weniger bekannte Möglichkeiten zur Vermehrung der Möglichkeiten, eine Berufsbildung zu erwerben.

Zwischenjahre mit konkreten Ergebnissen

Wie eingangs erwähnt - heute absolvieren jedes Jahr 20 000 Jugendliche ein schulisches Zwischenjahr, was der Öffentlichkeit und den Eltern jährlich Kosten von etwa 400 Millionen Franken verursacht. Zum Vergleich: Im Rahmen der Lehrstellenbeschlüsse bezahlte der Bund jährlich etwa 20 Millionen Franken an die Förderung des Lehrstellenangebotes.

Etwa drei Viertel der Jugendlichen besuchen das Zwischenjahr vor allem, weil sie angesichts der grossen Konkurrenz nicht rechtzeitig einen Lehrvertrag abschliessen konnten und dies nun in einem weiteren Jahr nachholen sollen. Dafür sind aber solche Veranstaltungen wenig geeignet, läuft doch die Lehrstellensuche bereits kurz nach Beginn des Schuljahres an. Entsprechend sind dann die Vermittlungsraten auch nicht entscheidend höher als bei Jugendlichen, die statt eines schulischen Zwischenjahres irgendwo arbeiten gehen oder einen Welschlandaufenthalt absolvieren, wie einschlägige Studien zeigen, die in Nachfolge der PISA-Untersuchungen durchgeführt werden.¹ Sinn und Funktion der Zwischenjahre – dem gegenwärtig am stärksten wachsenden Teil des Bildungswesens! – sind grundsätzlich zu überdenken. Die radikalste und wirksamste Form wäre es, das Geld statt in Zwischenjahre in Basislehrjahre zu stecken, was erwiesenermassen zu einer Ausweitung des Lehrstellenangebotes führt. Ich komme darauf zurück.

Eine weniger radikale Form ist eine klare Ausrichtung von Zwischenjahren auf den Inhalt einer Berufslehre: Im Zwischenjahr wird der Stoff des ersten Lehrjahres vermittelt und der Träger des Zwischenjahres pflegt Kontakte mit einschlägigen Lehrbetrieben,

¹ Vgl. die Ergebnisse von TREE (www.tree-ch.ch), vor allem in BFS (Ed.): Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Reihe «Bildungsmonitoring Schweiz». Neuchâtel (Bundesamt für Statistik) 2003.

Der "Lehrstellenbarometer" des BBT kommt zu ähnlichen Ergebnissen: Am 31.8.04 waren 25% der Jugendlichen, die Mitte April vor der Berufswahl standen, in einem "10. Schuljahr" oder einer "ändern (Zwischen)lösung". Dieser Anteil ist seit 2000 weitgehend konstant: 25%, 26%, 28%, 27%, 25%. Der Anteil ohne Lösung ist in dieser Zeit von 3 auf 6% gestiegen. Link im Auftrag des BBT: Lehrstellenbarometer August 2004, Bern 2004, Grafik 12, Seite 46. Die Bildungsstatistik des Kantons Zürich weist seit 2000 jedes Jahr rund 2400 Jugendliche in Zwischenlösungen auf, was Eltern, Gemeinden, Kanton und Bund zusammen 40 bis 50 Mio Franken kostet. Jedes Jahr, allein im Kanton Zürich.

die bereit sind, Jugendliche direkt ins zweite Lehrjahr aufzunehmen, die das Zwischenjahr mit Erfolg besuchen. Solche Modelle werden bereits heute im Rahmen von Motivationssemestern² und von Privatschulen durchgeführt. Eine ähnliche Einrichtung gibt es an der Berufswahlschule Bülach, wo ein Zwischenjahr angeboten wird, das bei genügenden Leistungen als erstes Jahr einer zweijährigen beruflichen Grundbildung anerkannt wird.

Ein Schritt in die richtige Richtung ist die Vermittlung von Teilqualifikationen aus bestimmten Berufslehren, verbunden mit einer entsprechenden Leistungskontrolle. So werden im Zwischenjahr Qualifikationen ausgebildet, die später die Betriebe entlasten, was klare Vorteile bei der Stellensuche bringt. Deutschland verfolgt intensiv diesen Weg. In der Schweiz wird er behindert durch die gegenwärtige Praxis bei der Beschreibung der Inhalte der Berufslehren: Sie erlaubt keine Abgrenzung von Teilqualifikationen.

Einbezug des letzten Schuljahres

Es ist ein offenes Geheimnis, dass die Motivation der Jugendlichen im 9. Schuljahr oft zu wünschen übrig lässt, was die Aufgabe der Lehrpersonen erschwert und den Ertrag des Schuljahrs vermindert. Es fehlt an klaren und attraktiven Zielen. Mit Instrumenten wie dem St. Galler „Stellwerk“ wird der Kenntnisstand der Schülerinnen und Schüler überprüft. Ziele erhalten sie aber nur, wenn sie wissen, was von ihnen verlangt wird. Jugendliche, die einen Eintritt in eine Mittelschule anstreben, werden sehr gezielt auf die Aufnahmeprüfung und den späteren Eintritt vorbereitet. Beim Hauptteil der Jugendlichen, diejenigen die eine Berufslehre anstreben, ist dies bisher nicht der Fall. Die "berufsspezifischen Kompetenzprofile", ausgearbeitet im Auftrag des kantonalen Gewerbeverbandes Zürich (vgl. www.kgv.ch) zeigen auf, welche Anforderungen Berufsschulen und Betrieb stellen, damit eine Chance auf eine erfolgreiche Ausbildung besteht. Verbunden mit individualisierenden Unterrichtsformen und geeigneten Lehrmitteln können sie eine gezielte Vorbereitung auf die Lehre sicherstellen, was motivierender sein dürfte als eine Vorbereitung auf eine allgemeine Abschlussprüfung.

Darüber hinaus ist zu fragen, ob es dem Bildungsauftrag der Volksschule so abträglich wäre, wenn bereits im 9. Schuljahr gewisse berufsvorbereitenden Fertigkeiten vermittelt würden. Beispiele sind das bekannte Tastaturschreiben aber auch die Arbeit an einer Werkzeugmaschine, Hygiene, Computer unterstütztes Zeichnen, Desktop-Publishing. Solche Kurse – als Wahlfächer angeboten – sind von den Ausbildungszentren der jeweiligen Verbände durchzuführen und sollten den Inhalt der ersten überbetrieblichen Kurse für Lehrlinge umfassen. Diese dienen ja der Einführung in eine neue Technik und finden im idealen Moment statt, wenn sie im 9. Schuljahr durchgeführt werden, also vor dem Antritt der Tätigkeit im Lehrbetrieb. Zusätzliche Kosten entstehen nicht, denn diese Kurse sind von jedem Lehrling zu besuchen und die Abschlussklassenlehrerinnen und -lehrer könnten so Zeitreserven bekommen, um ihre Schülerinnen und Schüler während des Übergangs in die Berufslehre zu begleiten.

² Träger sind u.a. BIP-Tech des Berufswahljahres Limmattal und der EAM der Stadt Zürich im Projekt "Junior Power", vgl. bba ... (in Vorbereitung)

Bestehende Kunden bei der Stange halten

Mit beträchtlichen Aufwand werden neue Lehrbetriebe gewonnen – andererseits verschwinden jedes Jahr 10 bis 20% der Lehrbetriebe von der Liste. Könnte dieser Verlust auch nur zwei Jahre gestoppt werden, wäre die Lehrstellenknappheit überwunden!

Der Verlust lässt sich nicht stoppen, denn manche Betriebe werden aufgelöst oder fusionieren. Viele Betriebe stellen aber einfach die Ausbildungstätigkeit ein. Interessanterweise gibt es viele Untersuchungen, warum jemand die Ausbildung aufnimmt oder dies nicht tut, aber kaum welche, warum Betriebe sie einstellen. Dabei gibt es einen Grundsatz, der für jeden Markt zutrifft: Es ist effizienter, bestehende Kunde zu halten als neue zu gewinnen.

Wie erwähnt ist es für die Ausbildungstätigkeit entscheidend, ob ein Betrieb einen gewissen Ertrag aus seinen Anstrengungen erwarten kann. Wird ein Lehrvertrag aufgelöst, ist dieser Ertrag jedenfalls verloren. Bekanntlich werden aber gegen ein Viertel aller Lehrverträge aufgelöst. Diese Zahl ist nicht mit Lehrabbrüchen gleichzusetzen – die meisten Jugendlichen treten anschliessend eine andere Ausbildung an, weshalb die Meinung vorherrscht, Lehrvertragslösungen seien zu verschmerzen. Für die Betriebe bedeutet eine Vertragslösung aber immer ein Verlust an Ausbildungsinvestitionen und administrative Umtriebe. Die Behauptung sei deshalb gewagt, dass Abbrüche eine der zentralen Ursachen für die Aufgabe der Ausbildungstätigkeit darstellen. Umso wichtiger wäre es, dass ein beträchtlicher Teil der Anstrengungen zu Erhöhung des Lehrstellenangebotes nicht in die Gewinnung neuer Lehrbetriebe, sondern in die Erhaltung der bestehenden gesteckt würde.

Eine interessante These dazu stammt vom deutschen Berufsberatungsfachmann Professor Bernd-Joachim Ertelt in Mannheim. Er behauptet, die schwierigste Phase der Berufswahl sei diejenige *nach* dem Entscheid. Dann, wenn die ersten Schwierigkeiten auftreten und eine Realität deutlich wird, die nicht ganz mit dem Bild von der heiss-ersehnten Lehrstelle übereinstimmt. Er verlangt deshalb, dass die Berufsberatung ihre Tätigkeit verlagere von der Zeit *vor* dem Entscheid auf die Zeit *nach* dem Entschluss und vor allem nach dessen Umsetzung. Praktisch bedeutet er, dass eine allfällige Begleitung der Jugendlichen während der ganzen Übergangsphase erfolgen sollte, mit dem klaren Ziel, Qualitätsmanagement in dem Sinne zu betreiben, dass Lehrabbrüche vermieden werden oder wenigstens die Lehren daraus gezogen werden können.

Alternativen zur Betriebslehre

In der Deutschschweiz geht man davon aus, dass die berufliche Grundbildung im Rahmen von Betriebslehren zu erfolgen hat, also im Zusammenwirken von Lehrbetrieb, Berufsschule und (immer mehr) von drittem Lernort. Es gibt noch zwei oder drei Länder auf dieser Erde, die der gleichen Meinung sind. In vielen anderen Staaten gibt es mehrere Formen zur Vorbereitung auf das Erwerbsleben, in Frankreich, Italien, Grossbritannien, USA, Japan, China stellt die Betriebslehre sogar die Ausnahme dar oder existiert überhaupt nicht. Wir müssen uns wohl ernsthaft überlegen, ob wir es uns weiterhin leisten können, ausschliesslich auf die Karte "Betriebslehre" zu setzen.

Persönlich halte ich den Lernortverbund Betrieb – Schule – dritter Lernort als die optimale Form einer Ausbildung für Jugendliche im Hinblick im Übergang zum Erwerbsleben. Zudem ist sie für die öffentliche Hand wesentlich kostengünstiger wie die weltweit sehr verbreitete Form der Berufsausbildung in Schulen – solange die Zahl der Ausbildungsplätze ausreicht wie es über Jahrzehnte weg der Fall war. Angesichts der

strukturellen Veränderungen der Wirtschaft werden wir wohl andere Varianten der beruflichen Grundbildung ernsthaft prüfen müssen. Wenn dadurch die Zahl der schulischen Zwischenjahre gesenkt werden kann, könnte sich dies sogar für die öffentliche Hand rechnen!

In der Deutschschweiz wagen es nur Privatschulen, offen "Alternativen" zur Berufslehre anzubieten. Dabei könnten die Fachmittelschulen, in denen der Lernortverbund Schule – Betrieb – dritter Lernort mindestens ansatzweise existiert, einen interessanten Ansatz für eine Trendwende bilden. Mit der Einführung der "Informatikmittelschulen" in einem Zeitpunkt, in dem Informatik-Ausbildung sehr gesucht war, wurde aufgezeigt, wie relativ schnell zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können – allerdings auch wie schwer es fällt, damit zurückzufahren, wenn ein Bedarf zurückgeht.

Wichtig ist es, dass auch Alternativen zur Betriebslehre auf einer Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben aufbauen. Rein schulische Lösungen wären ein grosser Rückschritt. Aber die Betriebslehre ist nicht die einzige Form, wie dieser Lernortverbund realisiert werden kann. Die Diplombildung im Bereich Pflege, wie sie in den letzten 15 Jahren entwickelt wurde, zeigt eine mögliche Alternative in der Schweiz, die sog. Höheren Berufsschulen Oesterreichs bilden seit Jahrzehnten erfolgreich das untere Kader der Wirtschaft aus.

Dritter Lernort statt betriebliche Ausbildung

Wenn die Berufsausbildung zu einem knappen und umstrittenen Gut geworden ist, so geht es ja immer um eine Verknappung der Ausbildung am Lernort Betrieb. Deshalb muss auch überlegt werden, ob es nicht Möglichkeiten gibt, mit den bestehenden Angebot an Ausbildungsplätzen in der Wirtschaft und in anderen Bereichen der Arbeitswelt eine grössere Zahl von Jugendlichen auszubilden.

Ein bewährter Ansatz ist das bereits erwähnte Basislehrjahr³ Wenn beispielsweise in einer vierjährigen Lehre das erste Lehrjahr in Ausbildungszentren und Berufsschulen verbracht wird, wie dies etwa in den Berufen der Druckvorstufe geschieht (Polygraph), dann braucht es nur noch für drei statt für vier Jahre Ausbildungsplätze in den Betrieben. Die Zahl der Jugendlichen, die von einer konstanten Zahl von Ausbildungsplätzen profitieren kann, wird somit um 25% erhöht. Weil auf diese Weise teure Zwischenjahre abgebaut werden können, ist diese Lösung für die Öffentlichkeit nicht einmal teuer, ganz abgesehen davon, dass die Entlastung der Lehrbetriebe von der Basisausbildung neue Lehrstellen schafft. In der Westschweiz und im Tessin sind Basislehrjahre recht verbreitet, in Dänemark nahezu flächendeckend eingeführt.⁴

Basislehrjahre sind aber nicht für alle Berufe und nicht unter allen Bedingungen sinnvoll. Das Prinzip, wonach der Einsatz von Ausbildungszentren für bestimmte Phasen der Ausbildung dazu führen kann, dass mehr Jugendliche von einer konstanten Zahl von Ausbildungsplätzen in der Arbeitswelt profitieren können, lässt sich auch mit an-

³ Ich verweise auf die Ergebnisse des DBK-Lehrstellenprojekts „Basislehrjahre“, in dem vor allem Modelleversuche zur Informatik evaluiert wurden. Viele Betriebe sagten aus, dass sie die Ausbildung nur aufgenommen haben, weil sie auf diese Weise von der Basisausbildung entlastet worden sind. Analoge Modelle existieren im übrigen seit Jahrzehnten in den Grossbetrieben bzw. in den Ausbildungszentren, in die viele Grossbetriebe in den letzten Jahren die Lehrlingsausbildung ausgesourct haben.

⁴ Vergleiche die Darstellung von Stefan Graf und mir in NZZ (im Druck)

deren Modellen verwirklichen. Bei den Gesundheitsberufen wird beispielsweise ein Teil der Ausbildung in den Spitälern durch eine Basisausbildung in sog. "Skill Labs" ersetzt.

Nicht zu vergessen, dass der Einbezug anderer Betriebe – das Prinzip des Lernofertsverbunds – oft die optimale Lösung darstellt. Dieser Ansatz wird andernorts beschrieben,⁵ weshalb ich ihn hier nur erwähne.

Zweiter Ausbildungsmarkt

Der Bildungsökonom Stefan Wolter weist nach, dass Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie mit einer gewissen Sicherheit einen Nutzen aus ihrer Ausbildungstätigkeit erwarten können.⁶ Nun gibt es Jugendliche, bei denen man einem Lehrmeister mit besten Willen keinen gesicherten Nutzen in Aussicht stellen kann. Gerade für sie wäre es eigentlich wichtig, dass sie eine geregelte Ausbildung durchlaufen könnten.

Überall im Arbeitsmarkt gibt es Personen, deren Einsatz im Betrieb mehr Aufwand als Ertrag erzeugt und die deshalb keine Stelle finden. Für sie wurde der "sekundäre Arbeitsmarkt" geschaffen: Statt lediglich Arbeitsgelder auszuzahlen werden sie in Betrieben eingesetzt, in denen sie – betreut durch sozialpädagogisch geschulte Mitarbeitende – wenigstens die bescheidenen Arbeitsleistungen erbringen, zu denen sie in der Lage sind. Aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung wird dafür gesorgt, dass die Betriebe überleben können bzw. die betreuten Personen ein ausreichendes Einkommen erzielen.

Das gleiche Modell könnte auch für den Lehrstellenmarkt angeboten werden und wäre wahrscheinlich ein wirksamerer Einsatz von ALV-Geldern als die Einrichtung von sogenannten Motivationssemestern, die keineswegs dafür geschaffen wurden, Jugendliche für eine Ausbildung zu "motivieren", sondern zu sorgen, dass sie nicht auf der Strasse stehen und ihr Wissen, ihre Lern- und Arbeitsfähigkeit zumindest erhalten bleibt. Ich denke an Betriebe, die nur einen Teil ihres Umsatzes auf normale Weise erwirtschaften müssen und dafür Jugendliche zur Ausbildung aufnehmen, die sonst keine Ausbildungschancen haben. Wie beim zweiten Arbeitsmarkt müsste die Belegschaft Fachleuten mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung umfassen und wie beim Vorbild wäre darauf zu achten, dass die ‚normalen‘ Lehrbetriebe nicht konkurrenzieren werden. Beispiele für einen solchen zweiten Ausbildungsmarkt gibt es bereits im Rahmen des Jugendstrafvollzugs.

Neue Berufe oder neue Formen der Berufsausbildung

Gemäss SAKE bilden 25% der Betriebe aus Industrie und Gewerbe Lehrlinge aus und 17% der Betriebe im Dienstleistungssektor. Andere Quellen nennen 30%. Wie dem auch sei : Die grosse Mehrheit aller Betriebe bildet *nicht* aus. Immer wieder wird begründet, viele Betriebe seien eben gar nicht in der Lage, eine junge Person auszubilden. Hier wäre wohl Kreativität verlangt, verbunden mit praxisorientierter Forschung: Braucht es neue Berufe? Braucht es Lehrortsverbünde? Müsste man sich vielleicht sogar neue Formen der Berufsbildung überlegen, die der heutigen Arbeitswelt besser entsprechen? Vielleicht sogar Vorbereitungen auf das Erwerbsleben, bei denen nicht mehr ein Beruf

⁵ Zum Beispiel: Belinda Walther, Ursula Renold: Lehrbetriebsverbund – neue Chancen für Klein- und Mittelbetriebe. Die Volkswirtschaft 4/2005, S. 55ff.

⁶ Vgl. www.panorama.ch/41/spectrum.html

im Zentrum steht? Es gibt viele Staaten, in denen Junge aufs Erwerbsleben vorbereitet werden, ohne dass man sich am Konzept „Beruf“ orientiert.

Bevorzugung der Lehrbetriebe

In der Bildungspolitik wird immer wieder diskutiert, ob die Minderheit der Betriebe, die sich an der Ausbildung der Jugendlichen beteiligen, nicht bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bevorzugt werden sollen. Entsprechende Bestimmungen existieren in verschiedenen Kantonen. Nach Meinung der zuständigen Behörden sind sie aber wenig wirksam.⁷

Wie sieht es mit steuerlichen Anreizen aus? Auch diesbezüglich sind die Experten skeptisch.

Sehr wichtig ist es, dass Betriebe von Zahlungen im Zusammenhang mit der Ausbildung befreit werden. Sie sind durchaus bereit, Arbeitskraft zu investieren, wenn sie aber für ihren Lehrlinge bezahlen müssen, dann reagieren sie sehr negativ⁸. Dies gilt vor allem für kleine Lehrbetriebe, die einen Drittel bis die Hälfte aller Jugendlichen ausbilden. Solche Zahlungen fallen aber immer häufiger an: Aus guten Gründen wurde und wird der "dritte Lernort" ausgebaut: Die Lernenden erhalten die Grundausbildung in sog. überbetrieblichen Kursen in Zentren, die meist von den zuständigen Verbänden betrieben werden, wodurch die Lehrbetriebe entlastet und die Ausbildung verbessert wird. In den meisten Kantonen sind sie aber gehalten, einen Teil der Kosten zu übernehmen und haben auch ihre Lernenden nicht zur Verfügung, wenn sie diese Kurse besuchen. Dies wird als grosse Belastung empfunden

Einige Kantone der Westschweiz haben sich entschlossen, die Kosten voll zu übernehmen, meist zulasten kantonaler Berufsbildungsfonds. Im Baugewerbe wird zudem der während der Abwesenheit des Lehrlings anfallenden Lohnkosten von einem Fonds übernommen. Solche Lösungen dürften sich positiv auswirken. Die Branchenfonds, die das neue Bundesgesetz vorsieht, könnten hier hilfreich sein. Die Umsetzung dieses Instrument läuft aber schleppend an. Die Einführung von kantonalen Fonds ist bildungspolitisch noch viel umstrittener, obwohl sie beispielsweise in Genf und in Dänemark durchaus positive Auswirkungen haben.

Für Lehrstellen bezahlen?

Die offizielle Doktrin lautet, dass die Ausbildungstätigkeit eine Verpflichtung der Wirtschaft darstellt und zudem durch die produktive Arbeit der Lehrlinge mehr oder weniger gedeckt wird. Als vor einigen Monaten ein Betrieb Informatiklehrstellen gegen Bezahlung anbot, ging ein Aufschrei durch die Medien.

Diese Empörung zeigt, dass wenig bekannt ist, dass kleinere und grössere Gefälligkeiten, offene und verdeckte Geldleistungen bei der Vergabe von Lehrstellen nichts Ungewöhnliches sind. Schon mancher Vater hat sein neues Auto beim zukünftigen Lehrmeister seines Sohnes gekauft. Nach manchem erfolgreichen Geschäftsabschluss

⁷ <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba2145.pdf>

⁸ Vor einigen Jahren haben verschiedene Kantone im Rahmen ihrer Sparanstrengungen Gebühren für die Ausstellung von Lehrverträgen von 50 oder 100 Franken eingeführt – ein Papenstil angesichts der Bruttokosten von 50' bis 150'000 Franken pro Lehrverhältnis. Trotzdem führte diese Gebühr zu einem Aufschrei und das neue Bundesgesetz enthält einen eigenen Paragraphen, mit dem die Erhebung solcher Abgaben verboten wurde.

wurde auch gleich noch die Ausbildung des Patenkindes ins Rollen gebracht. Kinder von Kunden werden in vielen Firmen bevorzugt behandelt.

Stehen wir dazu, dass schon immer für Lehrstellen bezahlt wurde und sorgen wir dafür, dass die Nachteile von Jugendlichen, die über keine Eltern mit Einflussmöglichkeiten in Grenzen bleiben! Wenn beispielsweise eine Firma mithilft, dass die Kinder ihrer Betriebsangehörigen zu einer Ausbildungsmöglichkeit kommen, dann zeigt sie damit, dass ihr das Wohl ihrer Belegschaft am Herzen liegt, was nicht zu tadeln ist, sondern durchaus hervorgehoben werden darf. Wenn Serviceclubs das Patronat für benachteiligte Jugendliche übernehmen, wenn Berufsberatungen oder die Caritas⁹ Personen „mit einem guten Netzwerk“ als Mentorinnen und Mentoren anwerben, um die Vermittlung von benachteiligten Jugendlichen zu fördern, dann wird in verdankenswerter Weise versucht, über persönliche Beziehungen eine Lösung zu finden, wobei oft auch neue Lehrstellen entstehen.

Leistungsfähigere Jugendliche führen zu mehr Lehrstellen

Bei Diskussionen um den Lehrstellenmangel wird – mit Recht – hervorgehoben, dass es vor allem an Lehrstellen für schwächere und benachteiligte Jugendliche fehlt. Es mag paradox tönen – aber längerfristig dürfte die Entwicklung der Berufsbildung und damit auch die Gesundung des Lehrstellenmarktes davon abhängen, ob es uns gelingt, wieder vermehrt stärkere und bevorzugte Jugendliche in die berufliche Grundbildung zu bringen.

Jugendliche, die von ihren Leistungen her die Wahl zwischen Berufsbildung und Mittelschulen haben, wählen heute in aller Regel einen Mittelschulbesuch. Nur charakterlich starke Jugendliche, die genau wissen, was sie wollen, haben heute noch den Mut, eine Berufslehre vorzuziehen, wenn sie der Überzeugung sind, dass sie nach neun Jahren Volksschule (vorläufig) genug von der Schule haben und einige Zeit lieber auf andere Weise lernen möchten. Dies führt dazu, dass viele der leistungsfähigsten Jugendlichen der Berufsbildung verloren gehen.

Genau wie im Sport die Elite und deren Förderung Basis für den Breitensport ist, sind leistungsfähige Jugendliche Basis einer attraktiven Berufsbildung. Wenn aber die Berufsbildung an Attraktivität verliert und – wie beispielsweise in Frankreich – zu einem Gefäss für schulisch Schwache verkommt, leiden alle darunter, vor allem die Betriebe und die Jugendlichen, die keine Wahl haben.

Es gilt deshalb, die Berufsbildung für leistungsstarke Jugendliche als echte Alternative zu einer Mittelschule zu positionieren. Berufsmaturität und Fachhochschulen sind ein Mittel dazu. Sie reichen aber nicht. Leider wurde die Passarelle, die den Übergang von der Berufsbildung in die universitären Hochschulen bei ihrer Realisierung verwässert und ihre Attraktivität vermindert.

Ein ausreichendes Lehrstellenangebot verlangt, dass Absolventinnen und Absolventen gleich lange Spiesse haben, wenn es um ihre Bildung in der Tertiärstufe geht. Denn nur so ist gewährleistet, dass auch leistungsstarke Jugendliche die Berufsbildung wählen. Die ersten die davon profitieren, sind Gymnasien und Universitäten, die von Lernenden entlastet werden, die nur mangels Alternativen diesen Weg wählen. Die nächsten die Betriebe, die wieder vermehrt Führungsnachwuchs mit praktischen Erfahrungen

⁹ Incluso, ein Mentoringprojekt von Migrantinnen für Migrantinnen in Bern und Zürich

bekommt und weiter profitieren alle die, die die Wahl zwischen Berufslehre und Mittelschule nicht haben, weil die Berufsbildung wieder attraktiver wird.

Fachhochschulen und eine mutige Passarelle, die wirklich von der Studierfähigkeit ausgeht und nicht von gymnasial geprägten Bildungsvorstellungen, sind notwendig aber nicht ausreichend. Beispiele für eine Förderung der Leistungsstarken sind etwa Juniorfirmen, gestalterische Kurse und spezielle Lehren wie diejenige zum Betriebsökologen. Weitere Vorschläge existieren – ihre Umsetzung ist ebenso wichtig wie spezielle Massnahmen zur Ausweitung des Ausbildungsangebots für schwächere Jugendliche. Ihre Umsetzung ist dringend, beginnen doch immer mehr Betriebe (u.a. die Banken) ihren Nachwuchsbedarf mit Maturanden zu decken statt mit Lernenden aus der Berufsbildung, weil sie zuwenig Jugendliche finden, die ihren (vielleicht überhöhten) Anforderungen an Lehrstellenanwärter entsprechen.

Sind denn überhaupt neue Massnahmen notwendig?

Manche Fachleute sind der Meinung, das Problem erledige sich von selbst, denn ...

- (1) ... der Lehrstellenmangel sei eine Frage der Konjunktur: Sobald die Wirtschaft wieder anziehe, sei das Problem erledigt.
- (2) ... die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger gehe in nächster Zeit zurück.
- (3) ... der eigentliche Grund sei die mangelnden Fähigkeiten und die unzureichende Erziehung der Jugendlichen.

Ich möchte abschliessend diesen Argumenten kurz nachgehen.

- (1) Die Statistiken nehmen an, dass die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ab 2008 mindestens im Kanton Zürich zu sinken beginnt, jedoch weniger als 1 Prozent pro Jahr¹⁰. Bis der Überhang von 20 000 Jugendlichen schweizweit, bzw. 1 500 im Kanton Zürich abgebaut ist, dauert es somit nochmals viele Jahre.
- (2) Wir wissen nicht, wann die Wirtschaft wieder anzieht, aber das ist ja auch nicht entscheidend. Was wir wissen ist nämlich, dass der Rückgang der Lehrstellenzahl nicht in erster Linie Konjunktur bedingt, sondern eine Frage der strukturellen Veränderungen ist: In Dienstleistungsbetrieben bilden 15 % Lehrlinge aus, während es in der Industrie und im Gewerbe 25 % sind¹¹. Damit die Zahl der Lehrstellen steigt, braucht es also nicht in erster Linie eine stärkere Konjunktur, sondern eine Rückentwicklung weg von der Dienstleistungsgesellschaft hin zum zweiten Sektor. Dass dies nicht geschehen wird, wissen wir alle.
- (3) Klagen über mangelnde Erziehung und fehlende Kenntnisse sind sehr alt, wir kennen sie seit Sokrates¹². Damit sei nicht abgestritten, dass Jugendliche heute anders gefördert werden und andere Stärken haben als früher. Es ist deshalb wichtig, dass ihnen bekannt und bewusst ist, worauf Betriebe Wert legen. Die oben beschriebenen "berufsspezifischen Kompetenzprofile" legen darauf viel Wert. Dass das notwendige Niveau generell fehlt, muss bezweifelt werden: Gemäss "Lehrstellenbarometer" des BBT ver-

¹⁰ 2007: 13225, 2008:13113, 2009:13069, vgl.

http://www.bista.zh.ch/bb/Schulabgang_Bez.htm

¹¹ Vgl. <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba1607ad.pdf>, basierend auf den Ergebnissen der Betriebszählung 2001 des BfS.

¹² "Unsere Jugend liebt den Luxus, hat schlechte Manieren, mißachtet die Autorität und hat keine Achtung vor dem Alter. Die heutigen Kinder sind Tyrannen!" (Sokrates, 470-399 vor Christus) zit. In Felix von Cube, Dietger Alshuth: Fordern statt Verwöhnen. Die Erkenntnisse der Verhaltensbiologie in Erziehung und Führung. München (Piper) 1986, S. 113

langen Lehrbetriebe für ein Drittel der offenen Lehrstellen Kenntnisse auf dem Niveau der Sekundarschule. Von den Lehrstellensuchenden verfügen aber *zwei* Drittel über Kenntnisse auf diesem Niveau.¹³

Zürich, 22. April 05

5413 Wt/lu

¹³ Link im Auftrag des BBT: Lehrstellenbarometer August 2004, Bern 2004, Grafik 10, Seite 41