

Berufliche Situation nach einer Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) in den Branchen Schreinerei & Hauswirtschaft

Bericht zur Nachbefragung der Lernenden ein Jahr nach Ausbildungsabschluss und zu den Interviews mit arbeitgebenden Betrieben



Projektbearbeitung: Claudia Hofmann und Corinne Zürcher

Projektleitung: Kurt Häfeli

Juni 2011

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik
Schaffhauserstrasse 239
Postfach 5850
CH-8050 Zürich
+41 44 317 11 81
+41 44 317 11 10
www.hfh.ch

Inhalt

0. Zusammenfassung	1
1. Ausgangslage und Fragestellungen des Projekts	2
2. Methodisches Vorgehen und Stichprobe	2
2.1. Nachbefragung der EBA-Lernenden	2
2.2. Interviews mit arbeitgebenden Betrieben	3
3. Ergebnisse der Nachbefragung der ehemaligen EBA-Lernenden	3
3.1. Berufliche Situation ein Jahr nach Ausbildungsabschluss	3
3.2. Zufriedenheit mit der aktuellen Situation	5
3.3. Situation von momentan erwerbslosen Personen	6
3.4. EBA-Grundbildung im Rückblick	7
3.5. Berufliche Ambitionen und Zukunftsperspektiven	8
4. Ergebnisse der Befragung von arbeitgebenden Betrieben	9
4.1. Beschreibung der befragten Betriebe	9
4.2. Erfahrungen mit EBA-Absolventinnen und -Absolventen	9
4.3. Einschätzungen zur EBA-Ausbildung	11
4.4. Einschätzung der Zukunftsperspektiven von EBA-Lernenden	13
4.5. Credo des Betriebs und künftige Anstellungspolitik	14
5. Fazit und Ausblick	16
6. Anhang	20
6.1. Interviewleitfaden für die telefonische Nachbefragung der ehemaligen Lernenden	20
6.2. Interviewleitfaden für die Befragung der arbeitgebenden Betriebe	29

Kontakt:

Claudia Hofmann, lic. phil.
claudia.hofmann@hfh.ch

Kurt Häfeli, Prof. Dr.
kurt.haefeli@hfh.ch

Ein herzlicher Dank für die Unterstützung bei den Telefoninterviews und bei der Dateneingabe geht an die Masterstudierenden der Schulischen Heilpädagogik der HfH: Eva Aschwanden, Simon Boulter, Stefan Breitenmoser, Joachim Hoppe, Karin Egger, Margritta Juon, Günther Logaritsch und Christoph Truniger

Bezugsadresse:

Michael Bärtschi
Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik
Schaffhauserstrasse 239
Postfach 5850
8050 Zürich
Tel: 044 317 11 46
Mail: michael.baertschi@hfh.ch
Net: www.hfh.ch > Forschung > Projekt B.17

0. Zusammenfassung

Ausgangslage: Seit 2006 verfolgt die Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH) in verschiedenen Längsschnittstudien die beruflichen Laufbahnen von Absolventinnen und Absolventen einer Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in den Branchen Detailhandel, Gastronomie (2006-2009), Schreinerei und Hauswirtschaft (2009-2011). Im Fokus der Befragungen stehen die Herkunft der EBA-Lernenden, ihre Ausbildungssituation im Betrieb und in der Berufsfachschule sowie ihre beruflichen Perspektiven. Insgesamt wurden 525 Lernende am Ende ihrer Ausbildung und ein Jahr nach Abschluss der Ausbildung befragt. Zusätzlich wurden auch die betrieblichen Berufsbildenden, die Lehrpersonen in den Berufsfachschulen und arbeitgebende Betriebe um ihre Meinung zum neuen Ausbildungsgefäss gebeten.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der telefonischen Nachbefragung der Schreiner- und Hauswirtschaftspraktikerinnen und –praktiker (N=141) ein Jahr nach Ausbildungsabschluss (2010) und die Ergebnisse einer telefonischen Umfrage bei arbeitgebenden Betrieben (N=30).

Lernende ein Jahr nach Ausbildungsabschluss: Ein Jahr nach Ausbildungsabschluss konnten 69% der ursprünglichen Stichprobe telefonisch interviewt werden.

Rund vier Fünftel der Befragten sind ein Jahr nach Ausbildungsschluss beruflich integriert: Ein Drittel arbeitet im erlernten Beruf, knapp ein Fünftel übt eine andere Tätigkeit aus. Rund 17% der Schreinerpraktiker/-innen und 20% der Hauswirtschaftspraktiker/-innen absolvieren eine EFZ-Ausbildung in ihrem erlernten Beruf (weitere je rund 8% eine Ausbildung in einem anderen Berufsfeld). Bei den Anstellungsbedingungen sind einige signifikante Branchenunterschiede zu verzeichnen: Schreinerpraktiker/-innen arbeiten häufiger in kleinen Betrieben, sind häufiger temporär angestellt (rund 44% gegenüber 30%), arbeiten häufiger Vollzeit (92% gegenüber 62%) und verdienen mehr (im Durchschnitt 3914.- gegenüber 2799.- SFr.). Die berufliche Zufriedenheit unterscheidet sich hingegen nicht zwischen den Branchen: Knapp drei Viertel der Befragten sind zufrieden (26% „ziemlich“, 34% „sehr“ und 13% „ausserordentlich“ zufrieden). Mit der Ausbildung sind ebenfalls drei Viertel der Befragten im Rückblick zufrieden (27% „ziemlich“, 40% „sehr“ und 7% „ausserordentlich“). Etwas mehr als die Hälfte der Befragten möchte mittelfristig im erlernten Beruf arbeiten. Rund 17% (25 Personen) hatten zum Zeitpunkt der Befragung keine berufliche Lösung (14 Hauswirtschaftspraktiker/-innen, 11 Schreinerpraktiker/-innen). Sie sind deutlich unzufriedener mit ihrer Situation und durch Gefühle der Unsicherheit und die schwierige Stellensuche belastet.

Arbeitgebende Betriebe: Von den 30 befragten Betrieben stammen 14 aus der Schreinereibranche (Möbel/Innenausbau, Bau/Fenster) und 16 bieten Arbeitsplätze in der Hauswirtschaft an (Alters- oder Pflegeheime, Spitäler, Hotels, Institutionen für Behinderte).

Insgesamt zeichnen die befragten Verantwortlichen in den Betrieben ein positives Bild von ihren bisherigen Erfahrungen mit EBA-Absolventen und –Absolventinnen: Für die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe haben sich die Erwartungen erfüllt, die bei der Anstellung vorhanden waren. Positiv beurteilt wurden insbesondere die Motivation, die Integration im Team und die qualitative Arbeitsleistung. Teilweise etwas kritischer beurteilt wurden die Belastbarkeit und das Arbeitstempo, insbesondere im Bereich Hauswirtschaft. Hier sehen sich die gelernten Berufsleute mit EBA-Abschluss auch eher der Konkurrenz von ungelerten Mitarbeitenden ausgesetzt. In der Schreinerei scheinen dies eher die EFZ-Ausgebildeten zu sein, allerdings sind offenbar gerade in dieser Branche genügend Arbeiten für Personen mit EBA-Qualifikation vorhanden. Insgesamt äussert sich eine Mehrheit der Befragten bei der Branchen (im Vergleich mit der Anlehre) positiv zu den beruflichen Zukunftsperspektiven der EBA-Absolventen und Absolventinnen.

1. Ausgangslage und Fragestellungen des Projekts

Mit der Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes (1.1.2004) wurde die Anlehre schrittweise durch die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) abgelöst. Diese setzt auf eine stärkere Standardisierung der Ausbildungsinhalte mit dem Ziel, die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen zu verbessern. Seit 2006 verfolgt die Hochschule für Heilpädagogik (HfH) in verschiedenen Längsschnittstudien diese Entwicklung in vier Branchen (Gastronomie, Detailhandel, Schreinerei, Hauswirtschaft)¹. Die Ergebnisse werden den Verantwortlichen und Betroffenen in den beiden Branchen zurückgemeldet und stehen so für Massnahmen zur Verbesserung und Anpassung in der schulischen und betrieblichen Grundausbildung zur Verfügung. Im Zentrum der Forschungsprojekte stehen folgende Fragen:

- Welche Jugendlichen absolvieren eine Grundbildung mit EBA? Wie erfolgte der Einstieg in die Ausbildung? Wie erleben und bewerten die Lernenden die Ausbildung (z.B. in Bezug auf die Belastung in Schule und Betrieb, Leistungen, allgemeine Zufriedenheit, usw.)?²
- Wie präsentiert sich ihre berufliche Situation ein Jahr nach Ausbildungsabschluss (Stichworte „Arbeitsmarktfähigkeit“, „Durchlässigkeit“)?

Der vorliegende Kurzbericht präsentiert Ergebnisse zur zweiten Frage für die beiden Branchen Hauswirtschaft und Schreinerei: Zum einen basieren diese auf den Nachbefragungen der Lernenden ein Jahr nach Ausbildungsabschluss (Kap. 3). Zum anderen wird über die Situation aus der Sicht von arbeitgebenden Betrieben in diesen beiden Branchen berichtet (Kap. 4).

2. Methodisches Vorgehen und Stichprobe

Die folgende Tabelle zeigt das methodische Vorgehen im Überblick:

Tabelle 1 Erhebungen in den Branchen Hauswirtschaft und Schreinerei im Überblick

Mai-Juni 2009	August 2010 - Januar 2011
Schriftliche Befragung von 206 EBA-Lernenden kurz vor Ausbildungsende in 14 Berufsfachschulen	Telefonische und schriftliche Nachbefragung der ehemaligen Lernenden (N=141)
Schriftlicher Kurzfragebogen an die Lehrpersonen derselben Berufsfachschulen (N=21)	Telefonische Interviews mit arbeitgebenden Betrieben (N=30)
Tel. Interviews mit betriebl. Berufsbildenden (N=65)	

2.1. Nachbefragung der EBA-Lernenden

Die **telefonischen Interviews mit den ehemaligen EBA-Lernenden** erfolgten von August bis Oktober 2010 mittels eines halbstrukturierten Interviewleitfadens, der Fragen zur aktuellen beruflichen Situation, zur subjektiven Einschätzung der Arbeitssituation und zu den beruflichen Zukunftsperspektiven enthielt (vgl. Anhang 7.1.). Im Anschluss an die Interviews wurden zusätzlich schriftliche Fragebögen verschickt. Von den 206 Personen, die an der Erstbefragung teilgenommen hatten, konnten 141 Personen telefonisch erreicht werden (68.5%). 66 Personen haben eine EBA-Ausbildung zum/zur Schreinerpraktiker/-in absolviert (46.8%), 75 eine Ausbildung zum/zur Hauswirtschaftspraktiker/-in (53.2%). Insgesamt nahmen 80 Frauen (56.7%) und 61 Männer (43.3%) an der telefonischen Befragung teil. Alle Befragten stammen aus der deutschen Schweiz, wobei die Kantone Bern (28.4%), Zürich (19.9%), St. Gallen (15.6%) und Basel (14.2%) am häufigsten vertreten waren (weitere Kantone waren: Luzern, Solothurn, Aargau).

¹ Vgl. Kammermann, M.; Amos, J.; Hofmann, C. & Hättich, A. (2009). Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsabschluss. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik

² Vgl. Hofmann, C. & Häfeli K. (2010). Die Ausbildungssituation von Lernenden in einer Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft. Zwischenbericht zur Erstbefragung der Lernenden am Ende der Ausbildung. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik

2.2. Interviews mit arbeitgebenden Betrieben

Die arbeitgebenden Betriebe wurden auf der Basis der Angaben der befragten jungen Berufsleute ausgewählt, wobei nur Betriebe berücksichtigt wurden, die Personen im erlernten Beruf beschäftigen. Insgesamt wurden 30 Interviews im Zeitraum von November 2010 bis Januar 2011 durchgeführt (nach Möglichkeit telefonisch, in elf Betrieben auf Wunsch der Befragten schriftlich). Sechs der 36 Betriebe, bei denen die EBA-Abgänger/innen auf ihrem Beruf arbeiten, nahmen aus Zeitgründen, wegen Personalwechsel oder aus mangelndem Interesse bzw. Abneigung gegenüber Umfragen nicht an der Befragung teil. Der halbstrukturierte Interviewleitfaden (vgl. Anhang 7.2.) enthielt Fragen zum Betrieb (Anzahl Mitarbeitende, Ausbildungshintergrund), zu den bisherigen Erfahrungen mit EBA-Absolventinnen und -Absolventen (Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Integration im Betrieb, usw.), zur Einschätzung der EBA-Ausbildung und zur künftigen Anstellungspolitik der Betriebe.

Insgesamt konnten 16 Betriebe in der Hauswirtschaftsbranche und 14 Betriebe in der Schreinereibranche befragt werden. Die Interviews wurden mit denjenigen Personen im Betrieb geführt, die aus ihrer Sicht am ehesten zu den bisherigen Erfahrungen im Betrieb Stellung nehmen konnten, d.h. Geschäftsinhaber/-innen (acht Personen), Personalabteilung (vier Personen), haupt- oder nebenamtliche Ausbilder/-innen (elf Personen), Fachkraft (eine Person) und verschiedene andere Funktionen im Betrieb (sechs Personen).

3. Ergebnisse der Nachbefragung der ehemaligen EBA-Lernenden

3.1. Berufliche Situation ein Jahr nach Ausbildungsabschluss

Der Ausbildungsabschluss der befragten jungen Berufsleute lag zum Zeitpunkt der Nachbefragung etwas mehr als ein Jahr zurück. Damals, d.h. anlässlich der Erstbefragung rund zwei Monate vor Ende der Ausbildung hatten erst rund 50% angegeben, dass sie über eine gesicherte berufliche Zukunftsperspektive verfügten (Anstellung oder Ausbildungsmöglichkeit). Die Situation hat sich erwartungsgemäss im Verlauf des darauffolgenden Jahres markant verändert (Abbildung 1):

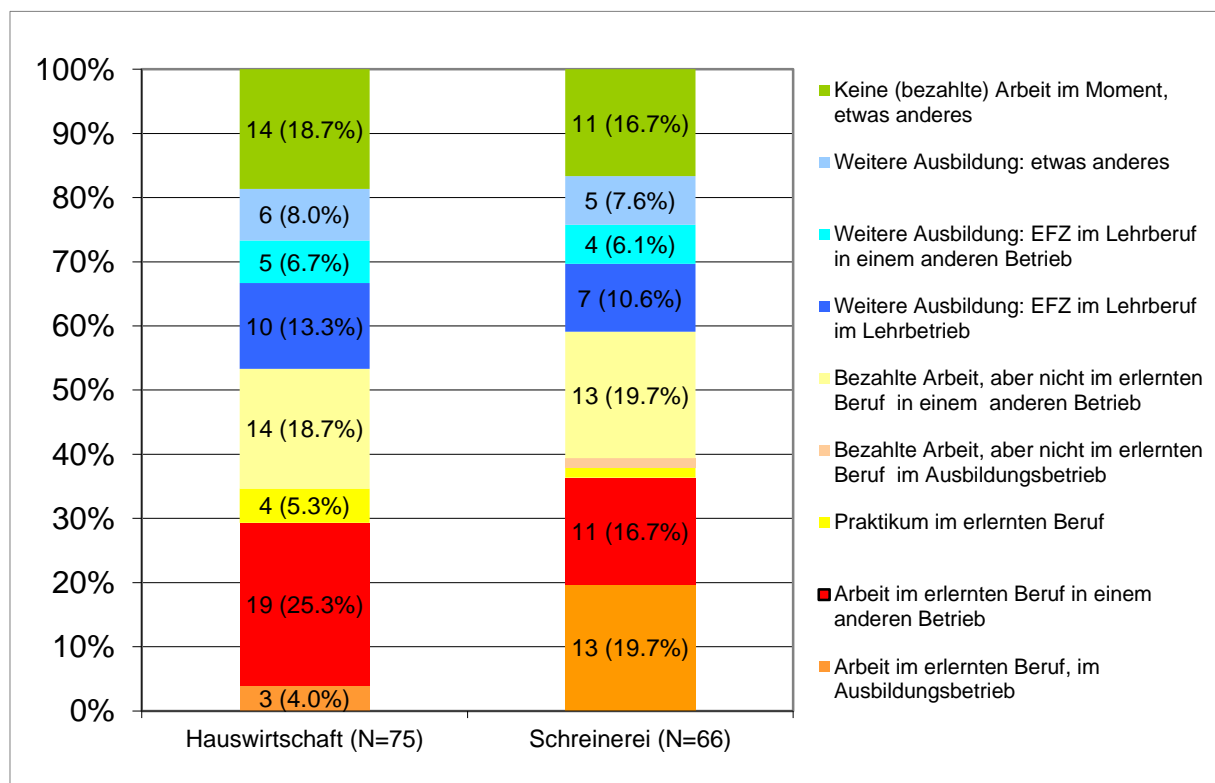


Abbildung 1 Berufliche Situation ein Jahr nach Ausbildungsabschluss (N=141)

Insgesamt sind etwas mehr als 80% der ehemaligen EBA-Lernenden beruflich integriert. Knapp ein Drittel der Befragten arbeitet im erlernten Beruf. Dies gilt für beide Branchen, wobei auffällt, dass in der Schreinerei der Anteil derjenigen, die nach Abschluss der Ausbildung im Lehrbetrieb verblieben sind, rund fünf Mal höher ist. In beiden Branchen arbeitet knapp ein Fünftel nicht im erlernten Beruf. Eine weitere Ausbildung absolvieren in der Hauswirtschaftsbranche 28% (20% eine EFZ-Grundbildung im erlernten Beruf), bei den Schreinerpraktiker/-innen befindet sich rund ein Viertel in einer weiteren Ausbildung (knapp 17% in einer EFZ-Grundbildung im Beruf)³. Rund 17% waren zum Zeitpunkt der Befragung erwerbslos; auf ihre Situation wird in einem separaten Abschnitt (3.3) eingegangen.

3.2. Arbeits- und Anstellungsbedingungen

Personen in Anstellungsverhältnissen und in Ausbildung wurden detaillierter zu ihren aktuellen Arbeits- und Anstellungsbedingungen befragt: Hauswirtschaftspraktiker/-innen mit EBA-Abschluss arbeiten bzw. absolvieren ihre Ausbildung mehrheitlich in grösseren Betrieben: 43.9% in Betrieben mit 50-249 Angestellten und 24.6% in Betrieben mit mehr als 250 Angestellten. Schreinerpraktiker/-innen sind dagegen eher in mittleren und kleineren Betrieben angestellt: 45.5% in Betrieben mit 10-49 Angestellten und 29.1% in Betrieben mit weniger als 10 Angestellten (statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Branchen Chi-Quadrat, $p < 0.001$, $N = 112$). In der Schreinerei arbeitet die überwiegende Mehrheit (92.1%) der jungen Berufsleute Vollzeit. In der Hauswirtschaft ist dieser Anteil mit 62.2% markant geringer (sign. Unterschied Chi-Quadrat, $p < 0.01$, $N = 75$), wobei 8 der 13 Teilzeitarbeitenden in dieser Branche angeben, freiwillig Teilzeit zu arbeiten (bei den Schreibern: drei Teilzeitarbeitende, davon zwei unfreiwillig). Rund zwei Drittel der ehemaligen EBA-Lernenden sind in ihrem Betrieb fest angestellt. In der Schreinerei haben 56.4% eine feste Anstellung, in der Hauswirtschaft 70.3% (Unterschied aufgrund der kleinen Fallzahlen ($N = 76$) statistisch nicht signifikant). 70.3% der Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten ($N = 74$), gaben an, dass sie im Monatslohn angestellt sind. Bei den Hauswirtschaftspraktiker/-innen ist dieser Anteil mit 80.6% höher als bei den Schreinerpraktiker/-innen (60.5%). Die folgende Abbildung 2 gibt einen Eindruck von der Bandbreite der bezahlten Monatslöhne in den beiden Branchen (nur Personen, die arbeiten, d.h. keine Lehrlingslöhne):

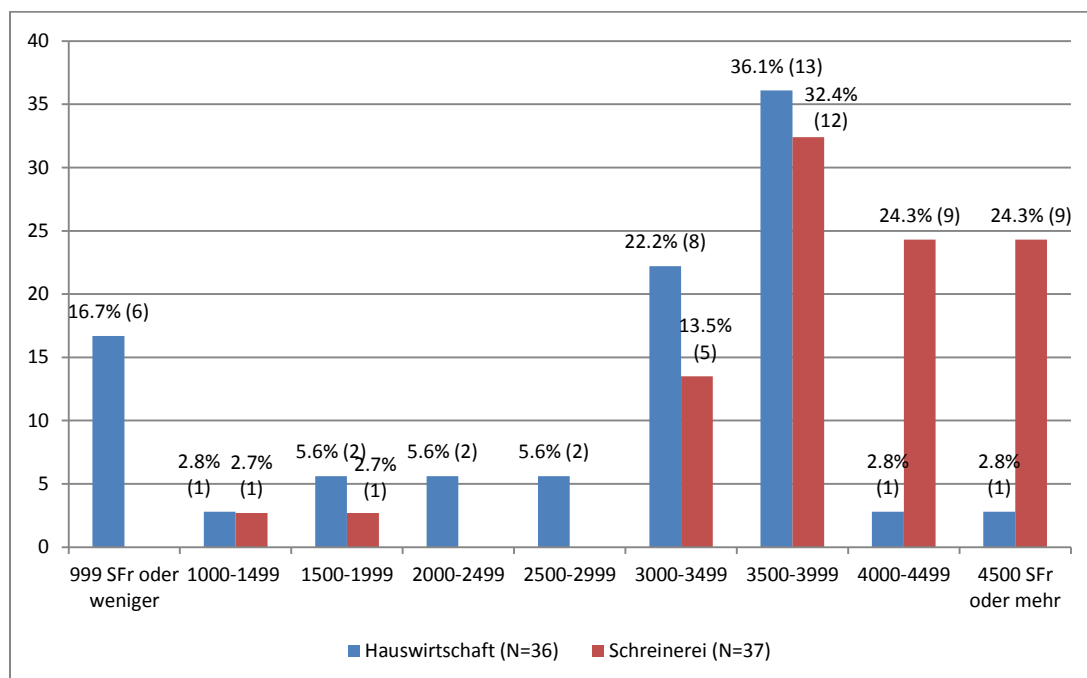


Abbildung 2 Monatliche Bruttolöhne, pensenbereinigt (d.h. bei einer 100%-Anstellung)

³ Bei den Ausbildungen „nicht im erlernten Beruf“ handelt sich vorwiegend um Hauswirtschaftspraktiker/-innen, die sich im Gesundheitsbereich weiterbilden, d.h. z.B. eine Ausbildung zur Pflegeassistentin, Betagtenbetreuer/in, Fachangestellte/r Gesundheit absolvieren oder in einem vorbereitenden Praktikum dazu sind.

Im Durchschnitt (Mittelwert) verdienen die befragten Personen 3'364 SFr. monatlich (der Median liegt bei 3'513 SFr. im Monat). Der Unterschied zwischen den beiden Branchen ist augenfällig und trotz der relativ kleinen Fallzahlen (N=73) statistisch signifikant (Chi-Quadrat, $p > 0.01$): Die Hauswirtschaftspraktiker/-innen sind deutlich häufiger in den unteren Lohnkategorien zu finden: Rund ein Viertel verdient weniger als 2'000 SFr. Demgegenüber erreicht fast die Hälfte der Schreinerpraktiker/-innen bereits nach einem Berufsjahr einen Monatslohn von mehr als 4'000 SFr.⁴ Auch der Mittelwert der Monatslöhne unterscheidet sich deutlich (T-Test, N=73, $p < 0.001$): Durchschnittlich verdienen die Schreinerpraktiker/-innen 3'914 SFr. (Median: 3900 SFr.), die Hauswirtschaftspraktiker/-innen 2'799 SFr. (Median: 3396 SFr., wobei die Teilzeitarbeit hier keine Rolle spielt, da auf 100%-Löhne aufgerechnet wurde). Für die Existenzsicherung kommt die (z.T.) unfreiwillige Teilzeitarbeit allerdings erschwerend hinzu. Es ist offensichtlich, dass einige dieser Löhne v.a. bei den Hauswirtschaftspraktiker/-innen, nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt verdient werden (bzw. die Entlohnung nicht demgemäss ist) und auch nicht existenzsichernd sind bzw. auch nicht sein müssen, wenn zusätzliche Einkommensquellen verfügbar sind. Bei Personen mit tiefem Einkommen (weniger als 3'000 SFr. pro Monat oder 16 SFr. pro Stunde) wurde im Interview nachgefragt, wie die Situation diesbezüglich aussieht: Von den zehn Hauswirtschaftspraktikerinnen und -praktikern, die dazu eine Angabe machten, beziehen vier Personen eine IV-Rente, vier Personen bezeichnen ihren Lohn als Praktikumslohn und je eine Person erhält zusätzlich Kost/Logis bzw. verfügt über eine andere Einnahmequelle. Bei den fünf betroffenen Schreinerpraktikerinnen und -praktikern berichten zwei Personen über eine IV-Rente, je eine Person über Arbeitslosentaggeld, Praktikumslohn oder über eine andere Einnahmequelle.

3.2. Zufriedenheit mit der aktuellen Situation

Die bisher dargestellten Ergebnisse zeigen einige markante Unterschiede zwischen den Branchen in Bezug auf die objektiven Arbeitsbedingungen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die beiden Berufsgruppen ihre berufliche Situation subjektiv einschätzen, d.h. wie zufrieden sie damit sind. Die entsprechende Frage konnte auf einer siebenstufigen Antwortskala beantwortet werden:

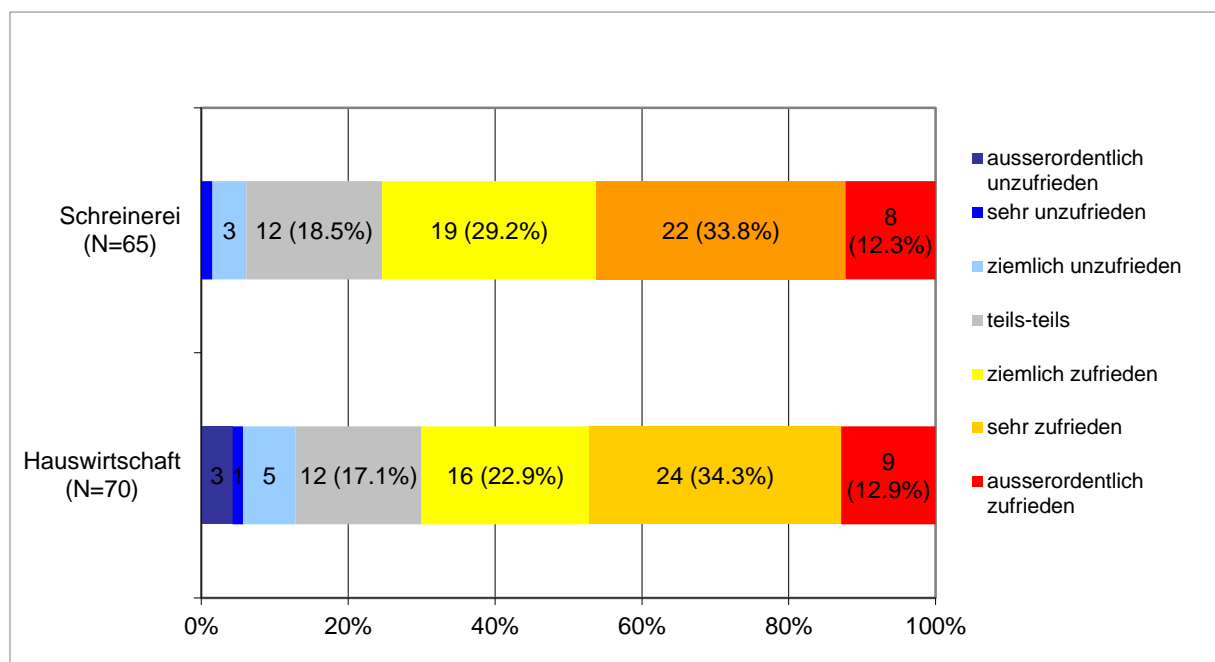


Abbildung 3 Zufriedenheit mit der aktuellen (beruflichen) Situation (N=135)

⁴ Bei der Aufrechnung der Stundenlöhne auf Monatslöhne wurde ein Faktor 182 gewählt (gemäss seco hat ein Arbeitsmonat 182 Std.). Allerdings geht dies von der Annahme aus, dass die Ferien bezahlt werden und nicht schon im Lohn eingerechnet sind. Möglicherweise werden so diese Löhne tendenziell etwas überschätzt, was sich bei den Schreinerpraktikern eher auswirkt, da viele im Stundenlohn bezahlt werden. Das Bild, dass Schreinerpraktiker/-innen mehr verdienen bestätigt sich allerdings auch, wenn man Monats- und Stundenlöhne getrennt betrachtet.

Knapp drei Viertel der Befragten sind mit ihrer aktuellen (beruflichen) Situation zufrieden (25.9% „ziemlich“, 34.1% „sehr“ und 12.6% „ausserordentlich“ zufrieden). Die beiden Branchen unterscheiden sich nicht signifikant (weder in der Häufigkeitsverteilung noch im Mittelwert). Ein statistisch signifikanter Unterschied in der Zufriedenheit besteht dagegen zwischen Personen, die eine berufliche Lösung haben und Personen, die keine solche haben: Erwartungsgemäss sind erstere deutlich zufriedener mit ihrer Situation ($m=5.5$) als Personen ohne Erwerbsarbeit oder Ausbildung ($m=3.6$, $N=135$, T-Test, $p>0.001$). Kein signifikanter Unterschied besteht hingegen zwischen Personen in Ausbildung und Personen, die arbeiten.

Die Befragten wurden im Interview dazu aufgefordert, ihre jeweiligen Antworten kurz zu begründen (wobei Mehrfachnennungen möglich waren): Für die Zufriedenheit mit der Situation erweist sich für 47% (62 Nennungen) die Arbeitstätigkeit selber als entscheidend (d.h. sie haben Spass an der Arbeit, finden sie interessant, lehrreich, usw.). Fast ebenso wichtig sind die Arbeitskollegen und –kolleginnen (45.5% spontane Nennungen, 60 Personen). Deutlich weniger, d.h. 12.1% (16 Personen) bezeichnen ihren Arbeitgeber bzw. Chef oder Chefin als Grund für ihre Zufriedenheit mit der Arbeitssituation (wobei dies nicht bedeutet, dass die restlichen unzufrieden sind). Ebenso viele Personen (16, 12.1%) äussern sich positiv zu den objektiven Arbeits- oder Anstellungsbedingungen (Lohn, Arbeitsweg, Arbeitszeiten). Da die Zufriedenheit generell recht hoch ist (vgl. Abb. 3) wurden insgesamt auch weniger Gründe für eine allfällige Unzufriedenheit genannt: Am häufigsten wird in diesem Zusammenhang auf die objektiven Arbeitsbedingungen hingewiesen (10.1%, 14 Personen). Die Arbeitstätigkeit befriedigt 9.4% (13 Personen) nicht. Nur vier Personen (2.9%) äussern sich kritisch zum Arbeitsteam oder Arbeitsklima im Betrieb, eine einzige Person nennt ihr Verhältnis zum Chef/zur Chef als Ursache für Unzufriedenheit. Branchenunterschiede sind in diesem Zusammenhang nicht statistisch nachweisbar.

Bei Personen, die momentan nicht im erlernten Beruf arbeiten, wurde zusätzlich nachgefragt, wie sie zu dieser Situation stehen: Für 36.7% wäre es „sehr wichtig im erlernten Beruf arbeiten zu können“, 16.7% wäre Arbeit im erlernten Beruf „etwas lieber als die aktuelle Tätigkeit“, 28.6% ist es „egal“ und 18.4% wollen „sicher nicht“ im erlernten Beruf arbeiten.

3.3. Situation von momentan erwerbslosen Personen

Rund 17% (25 Personen) hatten zum Zeitpunkt der Befragung keine berufliche Lösung (14 Hauswirtschaftspraktiker/-innen, 11 Schreinerpraktiker/-innen, vgl. Abb. 1). Die Mehrheit (19 Personen) ist bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) gemeldet, wobei sechs Personen in einem Beschäftigungsprogramm sind und 13 Personen momentan keine Tagesstruktur haben. Die übrigen Personen sind im Militär (zwei), bezeichnen Mutterschaft als Grund für den Unterbruch (zwei) oder machen andere oder keine weiteren Angaben.

Am meisten belastet fühlt sich die Gruppe der Erwerbslosen ($N=24$)⁵ von Gefühlen der Unsicherheit und der mühsamen Stellensuche. Belastend sind auch finanzielle Engpässe, die fehlende Tagesstruktur und Langeweile. Weniger ins Gewicht fallen dagegen negative Reaktionen des sozialen Umfelds und Minderwertigkeitsgefühlen. Nach den Gründen gefragt, warum sie im Moment erwerbslos sind ($N=23$), wurde die schwierige wirtschaftliche Lage am häufigsten genannt (17 Nennungen) gefolgt von fehlender Berufserfahrung (15 Nennungen) und Pech (15 Nennungen). Die übrigen vorgeschlagenen Gründe (z.B. gesundheitliche Probleme, schlechte Leistungen/Noten in der Ausbildung, fehlende Unterstützung) scheinen mit drei bis sechs Nennungen für die meisten weniger relevant zu sein. Die Mehrheit der Befragten fühlt sich bei der Stellensuche gut unterstützt (18-19 Personen von 23), d.h. das Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsgespräche und die Strategien bei der Suche nach einer Stelle/einem Betrieb wurde diesen Befragten gezeigt und mit ihnen geübt.

⁵ Eine der erwerbslosen Personen wollte zu diesen Fragen nicht Stellung nehmen, deshalb liegen nur Angaben von 24 Personen vor.

Neun Personen von 25 (36%) hatten zum Befragungszeitpunkt eine konkrete Aussicht auf eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle (drei eine Arbeitsstelle im Beruf, zwei eine andere Arbeitsstelle, vier etwas anderes).

3.4. EBA-Grundbildung im Rückblick

Die überwiegende Mehrheit hat die Ausbildung erfolgreich mit der Prüfung abgeschlossen (Hauswirtschaft: 97.2% bestanden, Schreinerei: 96.3%), wobei einzelne die Prüfung erst nach einer Wiederholung bestanden haben (vier Personen). Drei Viertel der Befragten (75.2%) bezeichnen es als „sehr wichtig“, diesen Abschluss zu haben, für einen Fünftel (19.4%) ist der Abschluss „eher wichtig“ (kein Unterschied zwischen den Branchen). Demzufolge ist der Abschluss nur für eine kleine Minderheit nicht von Bedeutung (5.4%).

Am Ende der Ausbildung, anlässlich der Erstbefragung, waren die (damals noch) Lernenden mit überwiegender Mehrheit (rund 83%) „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden mit ihrer Ausbildungssituation. Nach einem Jahr im Arbeitsmarkt und einem Jahr Erfahrung damit, wie sich das Gelernte in die neue Situation einbringen lässt, ist es interessant zu erfahren, wie sich die jungen Berufsleute im Rückblick zu ihrer Ausbildung äussern. Zu dieser Frage konnten sie auf einer siebenstufigen Skala (vgl. Abb.4) Stellung nehmen:

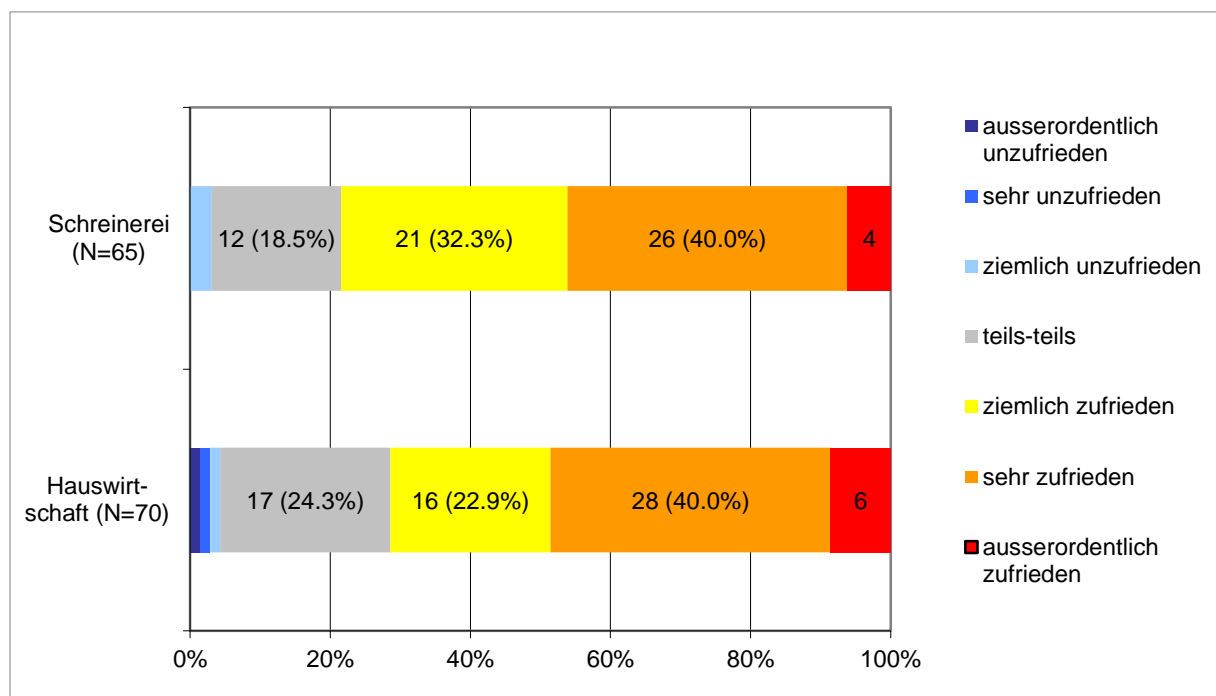


Abbildung 4 Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation im Rückblick (N=135)

Drei Viertel der Befragten sind im Rückblick mit ihrer Ausbildung zufrieden (27.4% „ziemlich“, 40.0% „sehr“ und 7.4% „ausserordentlich“). Zwischen den beiden Branchen ist kein statistisch signifikanter Unterschied festzustellen.

Personen, die momentan berufstätig oder in Ausbildung sind, wurden zusätzlich gefragt, ob sie das in der Ausbildung Gelernte für ihre aktuelle Tätigkeit brauchen können. Diese Frage beantworten Schreinerpraktiker/-innen und Hauswirtschaftspraktiker/-innen in der Tendenz unterschiedlich (Chi-Quadrat, N=111, p=0.07): 57.9% der befragten Hauswirtschaftspraktiker/innen können nach eigenen Angaben das Gelernte „sehr oft/immer“ brauchen, während bei den Schreinerpraktiker/innen nur 37% dieser Ansicht sind (bei den Schreinerpraktiker/innen wird die Kategorie „ab und zu“ mit 20.4% deutlich häufiger genannt als bei den Hauswirtschaftspraktiker/innen mit 5.3%).

3.5. Berufliche Ambitionen und Zukunftsperspektiven

In einer abschliessenden Frage des telefonischen Interviews wurden die jungen Berufsleute nach ihren mittelfristigen beruflichen Zielen (Zeithorizont drei Jahre) gefragt. Diese Frage wurde allen befragten Personen gestellt, unabhängig von ihrer momentanen beruflichen Situation, d.h. auch Personen, die momentan nicht arbeiten oder in Ausbildung sind:

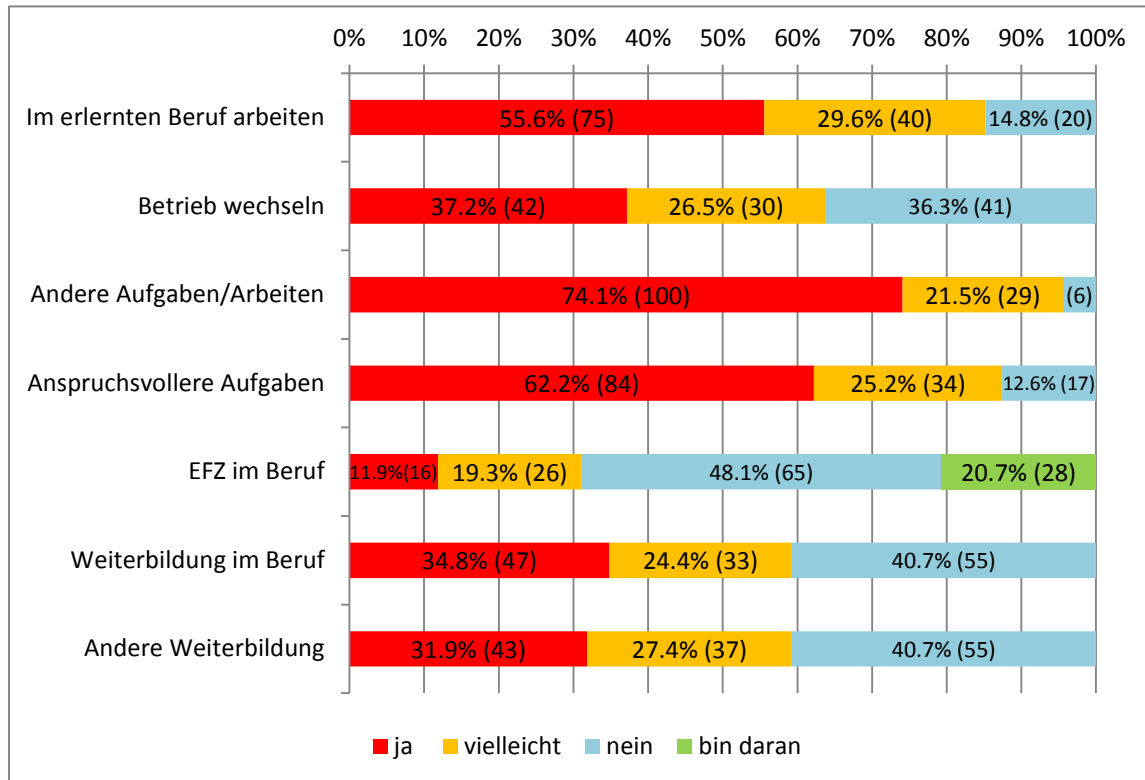


Abbildung 5 Berufliche Ambitionen und Zukunftsperspektiven (N=135)

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten möchte mittelfristig im erlernten Beruf arbeiten. Knapp 30% sind sich diesbezüglich nicht ganz sicher („vielleicht“), während knapp 15% künftig nicht (mehr) im erlernten Beruf arbeiten wollen.⁶ Ein Betriebswechsel ist für etwas mehr als ein Drittel ein Thema, rund ein Viertel trägt sich zumindest mit diesem Gedanken („vielleicht“). Rund ein Drittel hat nicht die Absicht, den Betrieb zu wechseln (gefragt wurden hier nur Personen, die z.Z. angestellt oder in Ausbildung in einem Betrieb sind). Eine weniger radikale Umorientierung, d.h. andere Aufgaben oder Arbeiten können sich drei Viertel gut vorstellen, nur 4.4% lehnen dies dezidiert ab. Die Frage, ob sie auch gerne anspruchsvollere Aufgaben übernehmen möchten, wurde von gut 60% bejaht, ein Viertel schliesst eine solche Entwicklung nicht aus („vielleicht“). Der Anteil derjenigen, die die Absicht haben, noch eine EFZ-Ausbildung in Angriff zu nehmen, beträgt 11.8% (knapp 15%, wenn man nur diejenigen einschliesst, die momentan noch nicht in der Ausbildung sind). Zusätzliche 19.3% ziehen es in Erwägung und knapp die Hälfte (48.1%) schliesst eine solche berufliche Weiterentwicklung klar aus. Weiterbildung im Beruf ist für gut einen Drittel sicher und für einen Viertel der Befragten möglicherweise in den nächsten drei Jahren ein Thema. Rund 40% schliessen dies mittelfristig aus. Analog präsentiert sich das Bild für andere Weiterbildungen. Branchenunterschiede sind in Bezug auf die Einschätzung der Zukunftsperspektiven keine zu verzeichnen.

⁶ Eingeschlossen sind bei dieser Frage auch Personen, die bereits jetzt nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten.

4. Ergebnisse der Befragung von arbeitgebenden Betrieben

4.1. Beschreibung der befragten Betriebe

Fünf der 14 Schreinereibetriebe sind im Bereich Möbel/Innenausbau, zwei Betriebe im Bereich Bau/Fenster und fünf in beiden Bereichen tätig. Hinzu kommen eine Skifabrik und ein Hersteller von mobilen Trennwänden. Drei Betriebe beschäftigen weniger als zehn Angestellte, acht Betriebe zwischen 10-49 Mitarbeitende, drei Betriebe 50 oder mehr Angestellte (der grösste Betrieb: 85 Mitarbeitende). Es handelt sich ausschliesslich um Arbeitsplätze des freien Marktes. In der Hauswirtschaftsbranche umfasst die Stichprobe der 16 Betriebe sieben Alters- oder Pflegeheime, vier Institutionen für Behinderte, zwei Spitäler und drei Gastgewerbebetriebe. Kein Betrieb hat weniger als zehn Angestellte, fünf Betriebe haben 10-49 Angestellte, sechs Betriebe 50-249 Personen, fünf Betriebe 250 Angestellte oder mehr (der grösste Betrieb: 1420 Personen). Fünf Betriebe bieten Arbeitsplätze im geschützten Rahmen an.

In den 30 befragten Betrieben sind insgesamt 55 Personen mit einem EBA-Abschluss angestellt (23 in der Hauswirtschaft und 32 in der Schreinerei, wobei hier v.a. zwei Betriebe mit sieben bzw. zehn EBA-Angestellten zu Buche schlagen). Ausserdem arbeiten 30 Personen mit abgeschlossener BBT-Anlehre, 134 Ungelernte und 283 Personen mit EFZ-Abschluss in den befragten Betrieben⁷. Wenn man die beiden Branchen in Bezug auf die Zusammensetzung der Mitarbeitenden vergleicht, fällt folgendes auf: In den Betrieben der Hauswirtschaft arbeiten die Hauswirtschaftspraktikerinnen und – praktiker oft mit anderen Berufsleuten und auch mit un- bzw. angeleertem Personal zusammen (bis zu 28% der Mitarbeitenden). In der Schreinerei ist beides seltener der Fall, dafür handelt es sich bei den Kollegen und Kolleginnen oft um Berufspersonen mit einem EFZ-Abschluss (Anteil bis zu 83%). Zusätzlich sind in den Betrieben EFZ-Lernende in Ausbildung: In der Hauswirtschaft sind dies insgesamt elf Personen, in der Schreinerei 32 Personen. Hinzu kommen 16 EBA-Lernende in der Hauswirtschaft (elf davon in einem Betrieb) und sieben in der Schreinerei. Dreizehn Betriebe (fünf in der Hauswirtschaft, acht in der Schreinerei) gaben an, EBA-Lernende ausgebildet zu haben, die inzwischen abgeschlossen haben. Davon arbeiten in der Schreinerei von 15 ehemaligen EBA-Lernenden neun weiterhin im Betrieb, in der Hauswirtschaft sind es sechs von 13 ehemaligen EBA-Lernenden.

Die Betriebsverantwortlichen konnten sich im Interview zur Arbeitsbelastung äussern: Vier von 15 Betrieben in der Hauswirtschaft bezeichnen die Arbeitsbelastung als „eher“ oder „sehr“ hoch, neun als „durchschnittlich“, zwei als „tief“. In der Schreinerei wird die Belastung tendenziell höher eingeschätzt: Zehn von 14 Betrieben nehmen die Belastung als „eher“ oder „sehr“ hoch wahr, vier Betriebe als „durchschnittlich“. Hier könnte eine Rolle spielen, dass es sich bei der Hauswirtschaft teilweise um geschützte Arbeitsplätze handelt.

4.2. Erfahrungen mit EBA-Absolventinnen und -Absolventen

Zum Zeitpunkt der Interviews (zwischen November 2010 und Januar 2011) konnte davon ausgegangen werden, dass die Betriebe mindestens eine Person mit EBA-Abschluss angestellt hatten und auf rund ein Jahr Erfahrung (teilweise auch weniger) mit diesen Personen zurückblicken konnten. Im Interview interessierte als eine erste globale Einschätzung die Frage, ob die Erwartungen an die neuen Angestellten mit EBA-Abschluss erfüllt worden sind: Die Mehrheit der Befragten ist dieser Meinung (elf von 16 Personen in der Hauswirtschaft, neun von 14 in der Schreinerei). Die Erwartungen übertroffen haben zwei ehemalige Hauswirtschaftslernende und vier Schreinerpraktiker/-innen. Die Erwartungen nicht erfüllt hat nur je eine Person pro Branche. Im Interview wurden die Arbeitgeber/-innen vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Erfahrungen gebeten, zu verschiedenen Aussagen Stellung zu nehmen, die Aspekte des Arbeitsverhaltens und der Leistung der EBA-Absolventinnen und -Absolventen thematisieren. Die folgende Tabelle 2 enthält diese Ergebnisse nach Branchen getrennt:

⁷ Es wurde bei dieser Frage nur nach Ausbildungen in der jeweiligen Branche gefragt.

Tabelle 2 Erfahrungen mit EBA-Absolventinnen und -absolventen

Personen mit EBA-Abschluss	Branche	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
... sind gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet.	HW	0	3	7	6
	SCH	0	3	6	4
... verfügen über ein gutes fachliches Hintergrundwissen.	HW	0	4	9	3
	SCH	0	5	7	2
... sind auch unter Zeitdruck belastbar.	HW*	1	11	2	1
	SCH*	0	4	8	2
... können für die gleichen Aufgaben eingesetzt werden wie jemand mit einer EFZ-Ausbildung.	HW	3	10	2	1
	SCH	3	6	5	0
... sind sehr motiviert und an ihrer Arbeit interessiert.	HW	0	3	5	8
	SCH	0	2	9	3
... haben Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt.	HW*	0	6	5	5
	SCH*	0	5	9	0
... können gut mit Kunden/Kundinnen (Patienten/-innen, Klienten/-innen, usw.) umgehen.	HW	0	3	5	8
	SCH	0	3	7	2
... erbringen insgesamt eine gute Arbeitsleistung.	HW	0	1	8	6
	SCH	0	1	9	4
... arbeiten speditiv und schnell.	HW	0	8	7	1
	SCH	0	4	7	3
... können die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig erledigen.	HW	0	3	11	2
	SCH	0	6	7	1
... erbringen qualitativ eine gute Arbeitsleistung (sorgfältig, genau, nach den Vorgaben).	HW	0	3	10	3
	SCH	0	2	8	4
... brauchen mehr Unterstützung als Einsteiger/innen mit einer EFZ-Ausbildung.	HW	2	1	5	7
	SCH	2	0	7	5
... können sich gut im bestehenden Team integrieren.	HW	0	0	5	11
	SCH	0	0	6	8
... sind im Betrieb besser einsetzbar als ungelernte oder angelernte Arbeitskräfte.	HW*	1	8	3	4
	SCH*	0	1	8	5
... können auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen.	HW	2	8	5	1
	SCH	1	8	5	0

*statistisch signifikant, $p < 0.05$, Chi-Quadrat

Die Ergebnisse zeigen ein überwiegend positives Bild: Die Angestellten mit EBA-Abschluss werden mehrheitlich als motiviert, fachlich gut ausgebildet, selbständig und gut im Team integriert wahrgenommen. V.a. auch die qualitative Leistung (Sorgfalt, Genauigkeit) wird von den meisten positiv eingeschätzt. Bei den Hauswirtschaftspraktikerinnen und -praktikern nimmt die Hälfte der Befragten ein reduziertes Arbeitstempo und drei Viertel eine eingeschränkte Belastbarkeit unter Zeitdruck wahr. Eine Mehrheit in beiden Branchen ist zudem der Meinung, dass Personen mit EBA-Abschluss nicht für die gleichen Aufgaben eingesetzt werden können, wie Angestellte mit einem EFZ-Abschluss und auch nicht unbedingt anspruchsvolle Aufgaben übernehmen können.

Trotz der kleinen Fallzahlen (N=30) sind einige statistisch signifikante Branchenunterschiede zu verzeichnen (Chi-Quadrat, $p < 0.05$): Neben der reduzierten Belastbarkeit scheinen Hauswirtschaftspraktiker/-innen aus Sicht der Betrieb auch insgesamt mehr Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt zu haben. Interessant ist auch die in der Hauswirtschaft deutlich stärker vertretene Meinung, dass EBA-Lernende *nicht* besser einsetzbar sind als ungelernte oder angelernte Arbeitskräfte.

Die Zufriedenheit mit den EBA-Angestellten wird von zwei Dritteln der Befragten auch bei den freien Äusserungen⁸ besonders betont; einzelne negative Erfahrungen werden damit begründet, dass es sich um eine spezielle Situation handelte. Die Hälfte der Interviewten heben die ausserordentliche Motivation und die Freude an der Arbeit hervor. In weiteren Äusserungen werden die Angestellten mit EBA-Abschluss ausserdem als loyal, gut integriert, hilfsbereit, willig und gewissenhaft beschrieben. In diesem Zusammenhang wird auch erwähnt, dass Leistungsbereitschaft heute keineswegs selbstverständlich sei und sich die Jugendlichen der Chance, die es zu nutzen gilt, wohl bewusst seien. Die Zuverlässigkeit und Belastbarkeit wird bei einem knappen Drittel positiv gesehen, zwei Personen äussern sich negativ dazu. Rund ein Drittel der Befragten betont, dass die EBA-Abgängerinnen und -abgänger noch viel Unterstützung brauchen, es an Selbständigkeit mangelt (sie werden auch als „jung“ bezeichnet und hätten „wenig Selbstvertrauen“) und ein grosser Teil in neue Aufgaben eingeführt und begleitet werden muss. Damit wird teilweise auch begründet, warum ein Betrieb nur eine beschränkte Anzahl solcher Mitarbeitenden einsetzen kann. Ähnlich wie Lernende benötigen die meisten neu Ausgebildeten eine Person, die direkt für sie zuständig und in der Nähe ist. Bei den Schreinerpraktikerinnen und -praktikern bedeutet dies zum Beispiel, dass sie nicht alleine oder mit einem Lernenden zusammen auf Montage gehen können, Hauswirtschaftspraktikerinnen und -praktiker können nur in Einzelfällen die Verantwortung für eine Abteilung übernehmen. Ein Drittel der Befragten stellt Mängel bei den kognitiven Voraussetzungen und dem schulischen Niveau der Jugendlichen fest. Sie seien nicht so universell einsetzbar wie EFZ-Absolventinnen und -Absolventen.

Erfahrungen mit Personen, die nach der EBA-Ausbildung eine EFZ-Grundbildung anschliessen, werden nur vereinzelt geäussert, da auch nicht gezielt diese Betriebe befragt wurden: Nur ein Hauswirtschaftlicher Betrieb hat zurzeit einen EFZ-Lernenden, der bereits den EBA-Abschluss hat; praktisch sei er sehr gut, brauche aber noch schulische Unterstützung. In einem weiteren Betrieb absolviert eine fremdsprachige Jugendliche nun noch eine verwandte vierjährige EFZ-Lehre, die sie ohne EBA nicht geschafft hätte. Bei den Schreibern hat ein Lernender bereits nach dem ersten Lehrjahr in die EFZ-Lehre wechseln können. Zwei Betriebe äussern sich, dass sie keine EFZ-Lehre anbieten können, weil sie die für die EFZ-Ausbildung benötigten anspruchsvolleren Arbeiten nicht anbieten können.

4.3. Einschätzungen zur EBA-Ausbildung

Analog zu den ehemaligen Lernenden wurden auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach ihrer Einschätzung der EBA-Ausbildung gefragt, d.h. sie konnten auf einer siebenstufigen Skala von „ausserordentlich unzufrieden“ bis „ausserordentlich zufrieden“ Stellung beziehen⁹:

⁸ Diese Frage wurde offen gestellt und vor der quantitativen Einschätzungsfrage, somit handelt es sich um frei geäusserte Meinungen.

⁹ Drei Personen gaben an, diese Fragen nicht beurteilen zu können.

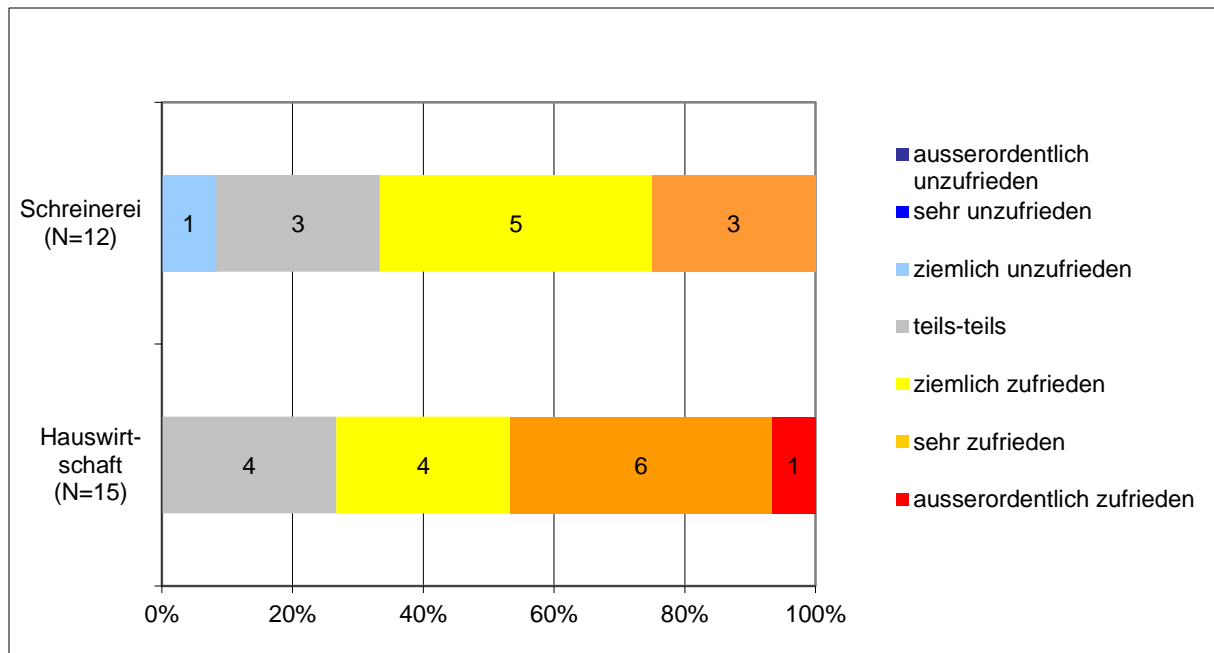


Abbildung 6 Allgemeine Zufriedenheit der Arbeitgeber/-innen mit der Grundbildung mit EBA nach Branchen (N=27)

Die Mehrheit der Arbeitgebenden ist mit der EBA-Ausbildung „ziemlich“ bis „sehr“ zufrieden, eine Person in der Hauswirtschaft sogar „ausserordentlich“. Nur eine einzige Person äussert sich negativ. Zwischen den Branchen besteht kein statistisch signifikanter Unterschied (auch wenn tendenziell eine etwas grössere Zufriedenheit im Hauswirtschaftsbereich vorhanden ist).

Dieser positive Eindruck widerspiegelt sich auch in der offenen Nachfrage nach den Gründen für die Zufriedenheit. Der dennoch recht hohe Anteil von Personen, die „teils teils“ oder „ziemlich“ zufrieden sind (Abb. 6), weist aber bereits darauf hin, dass die arbeitgebenden Betriebe auch kritische Punkte zur zweijährigen Grundbildung anzufügen haben, somit halten sich die positiven und die kritischen Äusserungen bei den Spontanbegründungen der Befragten die Waage (31 positive, 29 kritische):

Positiv vermerkt werden die praktische Vorbereitung während der Ausbildung und das fachliche Hintergrundwissen (je sieben Nennungen). Beispielsweise wird erwähnt, dass in der Ausbildung gute Basiskenntnisse in Theorie und Praxis vermittelt werden, auf die ein Betrieb bauen kann. Dazu gehören im Bereich der Hauswirtschaft z.B. grundsätzliche Kenntnisse über Hygiene oder bestimmte Arbeitsabläufe. In der Schreinerei sei es ein Vorteil, dass in einem Teilbereich vertiefte Grundkenntnisse vermittelt werden und die Ausgebildeten in der Praxis in diesen Bereichen eingesetzt werden können. Die Ausbildung wird auch als klare Chance für die Jugendlichen gesehen, weil sie langsam in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden (sieben Nennungen) und danach einen Ausweis haben, der etwas wert ist und ihnen die Möglichkeit offen hält, später eine weiterführende Ausbildung zu absolvieren (fünf Nennungen in diese Richtung). Von Seiten der Arbeitgeber wird weiter die Vergleichbarkeit der Kompetenzen als wichtiges Argument für die Ausbildung erwähnt (fünf Nennungen). Hervorgehoben wird auch die gelungene Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen, z.B. der direkte Kontakt, die Betreuung und die Stützkurse (drei Nennungen).

Der am häufigsten genannte Kritikpunkt betrifft nicht die EBA-Ausbildung selber, sondern (als Folge davon) das Fehlen von Angeboten für schwächere Lernende (acht Nennungen in diese Richtung, davon fünf in der Hauswirtschaft): In diesem Zusammenhang wird die Fortführung der Anlehre als sinnvoll bezeichnet. Es wird gewünscht, dass praktisch veranlagte, aber schulisch schwache Jugendliche bei schulischem Scheitern die Möglichkeit haben sollten, sich praktisch auf den Arbeitsalltag vorzubereiten. Früher habe man massgeschneiderte Lösungen finden und so die Stärken fördern können. Bezüglich der schulischen Anforderungen sind sich die Befragten allerdings nicht ganz einig:

Sie werden von einzelnen Befragten (drei Nennungen) als zu hoch bezeichnet, andere teilen diese Meinung explizit nicht (zwei Nennungen), eine Person äussert sogar, dass die Schule ruhig etwas mehr fordern dürfte. In diesem Zusammenhang wird auch die Auswahl der Lernenden thematisiert: Zwei Personen bezeichnen diese als zu unkritisch. Die Hauswirtschaft sei oft ein Beruf zweiter Wahl, so dass es besonders schwierig sei, motivierte Lernende zu rekrutieren. Sie fordern von Eltern und Volksschule, die Jugendlichen gemeinsam realistisch zu beraten, so dass sie die Ausbildung (EBA/EFZ) auch schaffen können. Zur praktischen Vorbereitung gibt es (im Widerspruch zur obenstehenden positiven Sicht) auch kritische Stimmen: Vier Arbeitgeber bemängeln diese ausdrücklich, vier Personen geben an, die EBA-Absolventinnen und -absolventen müssten anfangs noch intensiv eingearbeitet werden (beispielsweise äussert eine Person „man spürt im Alltag wenig von der Ausbildung“). Eine Person äussert generell Zweifel an den Zukunftsperspektiven der jungen Berufsleute.

Vier Arbeitgebende in der Hauswirtschaftsbranche und fünf Arbeitgebende in der Schreinerei äussern konkrete Anregungen für eine Verbesserung der zweijährigen Grundbildung in ihrer Branche:

Bei den **Hauswirtschaftspraktikerinnen und –praktikern** werden in diesem Zusammenhang die vier Ausbildungsbereiche thematisiert: Eine befragte Person weist darauf hin, dass diese eine grosse Herausforderung seien, weil in allen vier Bereichen ein grosses Grundwissen nötig sei. Von zwei Befragten wird eine Fokussierung auf zwei Schwerpunkte gefordert. Wichtig seien vor allem die Bereiche Reinigung und Wäsche und, je nach Betrieb, der Bereich Gäste. Die Küche sei weniger zentral, weil mit den Küchenangestellten EBA hier bereits spezialisierte Fachkräfte eingesetzt werden können. Im Gegenzug könnten Routine, Konzentration und Selbständigkeit vermehrt geschult werden. Eine weitere Person äussert in ähnlicher Weise, EBA-Lernende sollten „nicht von zwanzig Dingen ein bisschen, sondern besser zehn Dinge richtig“ lernen. Gewünscht wird weiter, dass die Ausbildung individueller gestaltet werden kann, um so den Lernenden gerechter zu werden und ihr Potential besser zu nutzen.

Bei den **Schreinerpraktikerinnen und –praktikern** wird mehr praktische Ausbildung gefordert, allgemein bei der Ausführung verschiedener Aufträge und konkret bei der Arbeit mit Maschinen (mehrfach genannt), aber auch im Bereich Arbeitssicherheit. Der Fachunterricht sollte mehr praktische Schwerpunkte setzen, es sollte verfeinert und die IPA (Individuelle Produktivarbeit) durch eine praktische Prüfung ersetzt werden. Auch in diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass gewisse Vorteile der Anlehre wieder aufgenommen werden sollten. Die Streuung in den Klassen wird als zu gross bezeichnet. Deshalb müsse ein Rahmen zur Verfügung gestellt werden, in dem die Stärken der Lernenden betont werden können, damit sie auch dort gefördert werden, wo sie gut sind. Ein Arbeitgeber ist der Ansicht, dass die Anforderungen in der Ausbildung steigen und die Lernenden lernen sollten, mitzudenken, z.B. durch die Führung eines Lernjournals.

Allerdings meinte ein Befragter auch, dass man nicht noch mehr in die Ausbildung rein packen solle und ein weiterer bringt es folgendermassen auf den Punkt: „Die Ausbildung tut grundsätzlich, was sie soll, sie ist die Tür für den Einstieg in die Berufswelt“. Es brauche nun etwas Stabilität, damit man nach ein paar Jahren die entsprechenden Anpassungen vornehmen könne, äusserten sinngemäss zwei Befragte.

4.4. Einschätzung der Zukunftsperspektiven von EBA-Lernenden

Ziel der Berufsbildungsreform im Bereich der zweijährigen Grundbildungen ist es u.a. die Arbeitsmarktfähigkeit und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen zu verbessern. Ein Jahr nach Ausbildungsschluss lassen sich erste Schlussfolgerungen zur Frage ziehen, inwieweit dies gelungen ist (vgl. Kap. 3.1. zur beruflichen Situation der Lernenden nach einem Jahr). Auch die arbeitgebenden Betriebe erleben diesen Einstieg in den Arbeitsmarkt mit und können erste Prognosen wagen, wie sich die berufliche Situation für ihre EBA-Angestellten weiterentwickeln könnte. Zu dieser Thematik wurden den Interviewten verschiedene Aussagen vorgelegt (vgl. Tabelle 3), zu denen sie ihre Zustimmung bzw. Ablehnung äussern konnten, wobei jeweils die Situation der Anlehre als Vergleichsbasis hinzugezogen wurde.

Tabelle 3 Einschätzung der Zukunftsperspektiven der EBA-Lernenden (N=29)

<i>Dank der Grundbildung mit EBA verglichen mit der Anlehre</i>	Branche	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	Stimmt genau
....verbessern sich die Chancen, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden	HW SCH	0 0	6 2	3 6	7 5
....verbessern sich die Chancen, anschliessend eine Lehre mit EFZ abzuschliessen	HW SCH	0 0	3 2	9 5	4 6
.... verfügen die jungen Berufsleute über bessere fachliche Kenntnisse	HW SCH	0 1	2 1	8 7	6 4
.... werden die jungen Berufsleute mit ihrem Beruf zufriedener werden	HW SCH	0 0	2 1	10 5	4 7
.... haben junge Berufsleute bessere Perspektiven in ihrem Beruf (z. B. Karriere, Weiterbildung, Lohn)	HW* SCH*	0 0	4 2	9 2	3 9
.... ist das Risiko einer längerdauernden Phase von Arbeitslosigkeit geringer	HW SCH	2 0	6 2	6 7	2 4
.... können auch schwächere Lernende zu einem besseren Berufsabschluss gelangen	HW SCH	1 0	4 1	6 8	5 4
... sind die jungen Berufsleute für Arbeitgeber/innen attraktivere Fachkräfte	HW SCH	3 0	3 1	7 5	3 7

*statistisch signifikant, $p < 0.05$, Chi-Quadrat

Insgesamt findet sich bei allen Fragen eine mehr oder weniger grosse Mehrheit, die die Zukunftsperspektiven im Vergleich mit der Anlehre positiver einschätzt. Allerdings gilt es dennoch zwischen den einzelnen Aussagen zu differenzieren: Die fachlichen Kenntnisse, die Chancen ein EFZ anzuschliessen, die Entwicklungsmöglichkeiten und künftige Zufriedenheit im Beruf werden deutlich positiv beurteilt als z.B. die Frage, ob mit der neuen Ausbildung ein besserer Schutz vor Arbeitslosigkeit besteht oder ob die jungen Berufsleute attraktivere Fachkräfte für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind. Nur in einer einzigen Frage ist ein statistisch signifikanter Branchenunterschied festzustellen: Die Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf werden von den Betrieben der Schreinerei positiver beurteilt als von denjenigen in der Hauswirtschaft. Auch in anderen Fragen zeigt sich eine tendenziell etwas kritischere Einschätzung in der Hauswirtschaftsbranche (z.B. bezüglich der Attraktivität als Fachkräfte oder beim Risiko der Arbeitslosigkeit).

4.5. Credo des Betriebs und künftige Anstellungspolitik

Die künftigen beruflichen Perspektiven der Hauswirtschafts- und Schreinerpraktikerinnen und -praktiker werden massgeblich auch durch die potentiellen Arbeitgeber mitbestimmt. Ob sich diese künftig für oder gegen die Anstellung von EBA-Absolventinnen und -Absolventen entscheiden, hängt von verschiedenen betriebswirtschaftlichen aber möglicherweise auch sozialen Überzeugungen und Überlegungen ab, von denen einige formuliert und in den Interviews zur Stellungnahme vorgelegt wurden:

Tabelle 4 Anstellungspolitik der Betriebe

In unserem Betrieb...	Branche	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
....ist es erklärtes Ziel, auch Schwächeren auf dem Arbeitsmarkt eine Chance zu geben.	HW SCH	0 0	1 2	2 6	13 6
...stellen wir lieber eine Person mit EBA-Abschluss ein, weil diese besser qualifiziert ist als eine ungelernete Arbeitskraft.	HW SCH	1 0	6 1	6 8	3 5
...sind genügend Arbeiten vorhanden, die sich speziell für Personen mit EBA-Abschluss eignen.	HW SCH	1 0	5 3	4 5	6 6
...spielen bei Anstellungen auch finanzielle Faktoren eine Rolle, d.h. Lohnkosten von Pers. mit EBA-Abschluss sind geringer als von Pers. mit EFZ-Abschl.	HW SCH	4 2	8 8	0 2	4 2

Für viele Betriebe in beiden Branchen (aber v.a. in der Hauswirtschaft) ist es wichtig, auch Schwächeren auf dem Arbeitsmarkt eine Chance zu geben. Daneben spielen natürlich auch betriebswirtschaftliche Überlegungen eine Rolle: Zum einen müssen genügend Arbeiten vorhanden sein, die sinnvollerweise auch von Personen mit dieser Qualifikation ausgeführt werden können: Dies scheint mehrheitlich in beiden Branchen der Fall zu sein, besonders positiv äussern sich dazu die Schreinereibetriebe. Für diese ist auch die bessere fachliche Qualifikation gegenüber Ungelernten ein gewichtiges Argument (etwas weniger in der Hauswirtschaft). Finanzielle Überlegungen, d.h. Einsparung von Lohnkosten (gegenüber einem EFZ-Angestellten) sind dagegen in beiden Branchen nur für eine Minderheit der Betriebe relevant.

Die Interviewten hatten die Möglichkeit, ihre Antworten zusätzlich zu kommentieren: Zwei weisen darauf hin, dass sie in die EBA-Angestellten mehr Zeit investierten, deshalb seien sie nicht günstiger. Betont wird auch in diesem Zusammenhang die soziale Verantwortung (vier Nennungen) und die „menschliche Seite“ (man müsse einfach schauen, welche Person zu welcher Arbeit und in welches Team passe). Bei EBA-Absolventen seien das persönliche Vorstellen und Referenzen besonders wichtig. Von drei Personen wird eine gute Durchmischung d.h. verschiedene Ausbildungshintergründe im Betrieb als ideal bezeichnet. Vier Personen betonen, dass letztlich v.a. die erbrachte Leistung zähle, für diese erhalte man einen Lohn, egal, welche Vorbildung man habe. Von zentraler Bedeutung sei die Einstellung zur Arbeit und dass die Jugendlichen überhaupt arbeiten wollen und leistungsbereit seien.

In der Schreinereibranche wird zudem besonders hervorgehoben, dass es Arbeiten gäbe, die EBA-Angestellte gut und gerne ausführten, welche EFZ-Angestellte nicht in dieser Masse verrichten möchten. Die EBA-Angestellten seien Personen, die einen kleinen Umfang von Arbeiten, die anderen zu langweilig sind, gerne übernehmen. Sie seien froh, weil diese überschaubar seien und ein Erfolgserlebnis vermitteln. Ein befragter Schreiner meinte, dass es sich lohne, diesen jungen Berufsleuten eine Chance zu geben, weil diese Investition auch zurück komme, denn die EBA-Angestellten würden sich eher an einen Betrieb binden und blieben somit länger an ihrer Arbeitsstelle als die EFZ-Angestellten. Dabei denken einzelne auch über kurz- und mittelfristige Betriebsziele hinaus und thematisieren den absehbaren Fachkräftemangel und die Konsequenzen für den eigenen Berufsstand.

Offensichtlich sind die Argumente, die für eine Anstellung von EBA-Absolventinnen und –Absolventen sprechen, so gewichtig, dass eine klare Mehrheit der befragten Betriebe die klare Absicht äussert, auch künftig Personen mit diesem Abschluss anzustellen: 13 von 16 Befragten in der Hauswirtschaft und 12 von 13 in der Schreinereibranche bekunden dies.

In den dazugehörigen Kommentaren wird deutlich, dass vor allem die positiven Erfahrungen für die Anstellung von EBA-Absolventinnen und Absolventen sprechen und die Tatsache, dass entsprechende Arbeiten vorhanden sind. Argumente gegen die Anstellung von EBA-Absolvent/innen liegen vor allem im Bereich der fehlenden Betreuungsmöglichkeit (z.B. unter Zeitdruck) und der Tatsache, dass die Angestellten für andere Personen (z.B. Lernende) selbständig Verantwortung übernehmen müssen, was Personen mit EBA-Abschluss eher nicht zugetraut wird. Es wird aber auch die Meinung vertreten, dass die Jugendlichen nicht nur eine Chance auf eine Ausbildung, sondern anschliessend effektiv auch eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben sollen, weil es keinen Sinn mache, Leute auszubilden, die man dann nicht einsetzen kann. Die EBA-Grundausbildung könne, aber solle nicht vorwiegend eine Vorstufe zur EFZ-Lehre sein, sondern eine vollkommene Ausbildung für diejenigen, die effektiv keine drei- oder vierjährige Lehre schaffen. Ein befragter Arbeitgeber äussert sich mit folgenden Worten:

„Diese Mitarbeiter sind, wenn richtig eingesetzt, ein Gewinn für die Firma. Es geht nicht vorwiegend um die eingesparten Lohnkosten, sondern um die Ausführung von Arbeiten, die ein qualifizierter Schreiner nicht lange mit Freude ausführt. Ein EBA-Mitarbeiter ist ein Mensch, der gerne arbeitet, kein Reisser-Typ, sondern eher ein Stilller, der aufblüht, wenn er eine Arbeit mit etwas Verantwortung übernehmen kann, auch wenn die Arbeiten zum Teil gleichbleibend und wiederholend sind.“

5. Fazit und Ausblick

Rund ein Jahr nach Ausbildungsabschluss konnten zwei Drittel der ehemaligen **EBA-Lernenden** wieder kontaktiert und zu ihrer aktuellen beruflichen Situation befragt werden (N=141). Etwas mehr als 80% sind zu diesem Zeitpunkt (Herbst 2010) in einer Anstellung oder in einer Ausbildung. Gegenüber der noch prekär scheinenden Situation zwei Monate vor Ausbildungsende (nur 50% hatten eine zugesicherte Lösung) hat sich die berufliche Stellung in diesem Jahr somit für die meisten markant gefestigt. Dies gilt sowohl für die Schreinerei als auch für die Hauswirtschaftsbranche. Rund ein Drittel der Befragten arbeitet im erlernten Beruf, knapp ein Fünftel absolviert eine Ausbildung im erlernten Beruf (mit dem Ziel eidg. Fähigkeitszeugnis).

Um die Auswirkungen der Reform auf die **Arbeitsmarktfähigkeit** beurteilen zu können, wäre ein direkter Vergleich mit der Integrationsquote nach einer Anlehre in diesen beiden Branchen notwendig, wie er in den beiden Branchen Gastronomie und Detailhandel durchgeführt wurde (hier war ein Anstieg von knapp 80% auf rund 88% zu verzeichnen, vgl. Kammermann, Amos et al. 2009). Dies ist in der vorliegenden Nachfolgestudie mangels der entsprechenden Vergleichsdaten nicht möglich. Gemäss Bundesamt für Wirtschaft seco waren zum Zeitpunkt der Befragung (Oktober 2010) bei den 15-24-jährigen 4.1% arbeitslos gemeldet. Selbst wenn man bei diesen Zahlen zusätzlich eine Dunkelziffer vermuten mag (nur gemeldete Arbeitslose in der seco-Statistik), liegt der Anteil in der hier befragten Gruppe rund vier Mal höher. Vier Fünftel dieser Personen sind nach eigenen Angaben beim RAV gemeldet; bedenklich ist, dass davon nur rund ein Drittel zum Zeitpunkt der Befragung eine Tagesstruktur (zum Beispiel ein Beschäftigungsprogramm) hat.

Im Interview wurden die Befragten um genauere Auskünfte zu ihren **Anstellungsbedingungen** gebeten: Mehrheitlich sind die jungen Berufsleute fest angestellt, arbeiten Vollzeit und sind im Monatslohn bezahlt. Allerdings sind hier einige Branchenunterschiede zu verzeichnen: 40% in der Schreinereibranche verfügen lediglich über eine temporäre Anstellung und ebenso viele werden im Stundenlohn bezahlt. Auf der anderen Seite ist positiv zu vermerken, dass etwas mehr als die Hälfte der Schreinerpraktikerinnen und -praktiker in ihrem Ausbildungsbetrieb verbleiben konnten. Es ist anzunehmen, dass bei vielen der vorwiegend männlichen Befragten der Militärdienst unmittelbar bevorstand und eine kurzfristige Übergangslösung für sie wie auch für den Betrieb akzeptabel schien. Zum Zeitpunkt der Befragung waren die wirtschaftlichen Aussichten zudem noch sehr verhalten optimistisch und es ist anzunehmen, dass die vorwiegend kleinen Unternehmen in dieser Situation mit ihren ehemaligen Lernenden zwar solidarisch sein wollten, sich aber dennoch nicht längerfristig binden konnten. Die Hauswirtschaftspraktikerinnen und -praktiker sind bezüglich Anstellungsbedingungen etwas besser gestellt (70% fest angestellt, 80% im Monatslohn), auf der anderen Seite arbeiten fast zwei Drittel von ihnen Teilzeit und es stellt sich die Frage, wie sich dieser Start auf die weitere Laufbahn auswirkt. Zudem verdienen Hauswirtschaftspraktikerinnen und -praktiker bereits zu Beginn ihrer Berufskarriere deutlich weniger als ihre überwiegend männlichen Kollegen in der Schreinerei.

Ziel der Ausbildungsreform und insbesondere der Einführung der zweijährigen Grundbildungen war neben der verbesserten Arbeitsmarktfähigkeit auch eine grössere **Durchlässigkeit** zu weiterführenden Ausbildungen: Fast ein Fünftel der Befragten befindet sich ein Jahr nach Ausbildungsabschluss in einer weiterführenden EFZ-Ausbildung. Obwohl auch hier kein direkter Vergleich mit der Anlehre in diesen beiden Branchen möglich ist, ist eine ähnlich positive Entwicklung wie in den beiden früher untersuchten Branchen zu vermuten. Erfreulich hoch ist dieser Anteil mit 20% insbesondere in der Hauswirtschaftsbranche, wenn man berücksichtigt, dass viele dieser Befragten schulisch schwächer sind und die Hälfte vor der Ausbildung Sonderklassen oder Sonderschulen besuchte (vgl. Hofmann & Häfeli 2010). Bei den Schreinerpraktikerinnen und -praktikern ist der Anteil der Personen in einer EFZ-Ausbildung trotz des besseren schulischen Hintergrunds etwas geringer (17%), was sich vermutlich mit dem grösseren Sprung von der zweijährigen in die anspruchsvolle vierjährige berufliche Grundbildung erklären lässt. Die jungen Berufsleute wurden im Interview auch danach gefragt, wie sie ihre mittelfristigen beruflichen Ziele sehen: Betreffend Weiterbildung fällt auf, dass „nur“ noch 15% eine EFZ-Ausbildung anstreben. Berufliche Ambitionen in diese Richtung werden somit am ehesten direkt im Anschluss an die Erstausbildung umgesetzt. Umso wichtiger ist eine erhöhte Aufmerksamkeit der

Berufsfachschulen und der Lehrbetriebe am Ende der Ausbildung, um diejenigen zu erkennen, die das Potential für eine EFZ-Ausbildung mitbringen.

Interessant ist auch ein weiterführender Vergleich mit den beiden erstbefragten Branchen Gastronomie und Detailhandel (Kammermann, Amos, Hofmann, & Hättich, 2009). Wenn man die Arbeitssituation nach einem Berufsjahr betrachtet, präsentiert sich diesbezüglich der Detailhandel geradezu als Erfolgsmodell für die zweijährigen beruflichen Grundbildungen: Fast 92% der Detailhandelsassistentinnen und -assistenten sind beruflich integriert, rund 30% absolvieren eine EFZ-Ausbildung. In der Gastronomie sind die Zahlen dagegen mit den beiden anderen Branchen vergleichbar (d.h. rund 80% beruflich integriert, 20% in einer EFZ-Ausbildung). Möglicherweise hat sich dieser zweite Übergang im Detailhandel schon etwas besser „eingespielt“, da bereits zuvor eine zweijährige Verkaufslehre existierte. Ausserdem unterstützt eine Reihe von gewichtigen Grossbetrieben das Modell und kann firmenintern auch für das berufliche Weiterkommen der ehemaligen Lernenden sorgen. Diese Möglichkeiten sind in den anderen Branchen (eher kleinere und mittlere Betriebe) eingeschränkter. Bezüglich **Vorbildung** ist ein Vergleich mit der Anlehre erwähnenswert: Im Verkauf zeigt sich, dass der Anteil der Schülerinnen und Schüler aus Sonder- und Kleinklassen mit der Einführung der EBA-Ausbildung markant abgenommen hat. Dies gilt auch für die Gastronomie. Eine Ausnahme bildet hier die Hauswirtschaftsbranche, die sich nach wie vor als Nische für schwächere Lernende anbietet, jedoch offenbar gleichzeitig einen ansehnlichen Teil ihrer EBA-Lernenden zu einer weiteren Ausbildung hinführen kann (ein Balanceakt, der wahrscheinlich nicht zu unterschätzen ist).

Obwohl die berufliche Situation - objektiv betrachtet - nicht für alle befragten Personen als optimal bezeichnet werden kann, ist die **Zufriedenheit** mehrheitlich hoch (knapp drei Viertel sind „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden). Im Vergleich zur Erstbefragung hat die Zufriedenheit zwar etwas abgenommen, dies ist jedoch nicht erstaunlich, wenn man bedenkt, dass der Wechsel vom Ausbildungsumfeld in die Arbeitswelt markante Veränderungen mit sich bringt, die unter Umständen auch belastend erlebt werden können: Es gilt sich neu in einem Team zu positionieren, das Gelernte ins neue Umfeld zu transferieren, mit Verunsicherungen umzugehen, usw. Die hohen Zufriedenheitswerte können jedoch durchaus so gedeutet werden, dass die Ausbildung gut auf die Arbeitswelt und den konkreten Arbeitsplatz vorbereitet hat.

Weitaus schwieriger ist es jedoch, mit der Situation umzugehen, **keine Arbeit** oder Ausbildungsmöglichkeit zu haben, wie die deutlich tieferen Zufriedenheitswerte dieser Gruppe zeigen. Es sind dabei nicht in erster Linie finanzielle Sorgen oder negative Reaktionen des Umfelds, die belasten, sondern eine Verunsicherung, die sich auch im Selbstwertgefühl niederschlagen könnte. Im Gegensatz zur „ersten Schwelle“ steht der Übergang in den Arbeitsmarkt zudem weniger im gesellschaftlichen Fokus, dies gilt, wie weiterführende Analysen der Unterstützungssituation zeigen, auch für die hier betroffenen Jugendlichen. Gerade für die nicht integrierten Jugendlichen, die darüber hinaus keine Tagesstruktur haben und auch im familiären Umfeld nicht den nötigen Rückhalt finden, ist Unterstützung auch nach der Ausbildung wichtig. Dabei geht es nicht nur darum, ob der Übergang überhaupt gelingt, sondern wie er gelingt, d.h. in welche Situation er führt und was dies für die berufliche Laufbahn bedeutet.

Die Frage stellte sich im zweiten Teil des vorliegenden Berichts, wie die **arbeitgebenden Betriebe** den Einstieg in die Arbeitswelt bei diesen jungen Berufsleuten miterleben, und was dies letztlich auch für die künftigen Integrationschancen von EBA-Absolventinnen und Absolventen bedeutet. Mittels telefonischer Interviews wurden 30 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befragt (Geschäftsinhaber, Personalverantwortliche, Ausbildungsverantwortliche), 16 im Bereich Hauswirtschaft, 14 Schreinereibetriebe, wobei nur Betriebe einbezogen wurden, die eine Person mit EBA-Abschluss angestellt haben.

Zwei zentrale Ergebnisse sollen hier noch einmal besonders hervorgehoben werden: Die überwiegende Mehrheit der befragten Verantwortlichen in den Betrieben sieht die eigenen **Erwartungen** an die Absolventinnen und Absolventen im Arbeitsalltag als erfüllt an, nur zwei Personen (von 30) sind diesbezüglich enttäuscht. Entsprechend äussert die überwiegende Mehrheit die Absicht, Personen mit EBA-Abschluss auch in Zukunft anzustellen. Die EBA-Absolventinnen und Absolventen werden von

vielen als fachlich gut qualifizierte, motivierte, loyale und teamfähige Arbeitnehmende wahrgenommen, deren Anstellung sich unter diesen Voraussetzungen auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht lohnt.

Diese positive Haltung ist erfreulich und die ebenfalls **gute Beurteilung** der EBA-Ausbildung zeigt, dass dem neuen Modell Vertrauen entgegengebracht wird und der EBA-Abschluss als Ausweis für künftige Arbeitgeber/innen von Bedeutung ist. Die Haltung, dass man schwächeren Menschen im Arbeitsmarkt ein Chance geben sollte, ist recht weit verbreitet. Allerdings müssen hier zwei Einschränkungen gemacht werden: Zum einen ist der Anteil der Betriebe, die einen Arbeitsplatz im geschützten Rahmen anbieten und die damit genau diesen Auftrag haben, recht hoch. Zum zweiten dürften auch die anderen Betriebe tendenziell eher eine Positivauswahl darstellen, d.h. zu den Pionieren gehören, die jemanden mit diesem Abschluss angestellt haben, ohne genau zu wissen, worauf sie sich einlassen, während andere vermutlich eher abwartend reagieren. In den Arbeitgeberinterviews wurde eine Skepsis im Berufsstand gegenüber der EBA-Ausbildungen erwähnt. Die positive Botschaft, die solche Betriebe verbreiten können, ist allerdings nicht zu unterschätzen und dürfte die künftige Anstellungspolitik in der Branche für die EBA-Absolventinnen und -Absolventen günstig beeinflussen.

Die grundsätzlich wohlwollende Haltung der Betriebe bzw. der Verantwortlichen in diesen Betrieben bedeutet nicht, dass die Befragten nicht auch **kritische Punkte** bei der Ausbildung und Probleme beim Berufseinstieg wahrnehmen. Die Rückmeldungen zu einzelnen Aspekten der Arbeitsleistungen und des –verhaltens machen deutlich, dass die Situation differenziert und branchenspezifisch zu betrachten ist, z.B. werden die Belastbarkeit und das Arbeitstempo durchaus auch als etwas reduziert wahrgenommen. Diesbezüglich ist die Sichtweise der Betriebe in der Hauswirtschaft etwas kritischer, was insofern nicht erstaunt, als bei dieser Ausbildung zuvor weniger selektiert wurde. Während der Schreinerberuf zu den beliebteren handwerklichen Berufen gehört, ist die Hauswirtschaft offenbar oft die zweite Wahl. Somit haben es die Arbeitgebenden nun auch wirklich mit Schwächeren zu tun, für die der Transfer des Gelernten in eine neue Umgebung schwieriger ist. Zudem ist in dieser Branche die Konkurrenz durch ungelernete Angestellte deutlich grösser. Darauf weist einerseits der recht hohe Anteil von Ungelernten in diesen Arbeitsfeldern hin, andererseits bezweifelt mehr als die Hälfte der befragten Hauswirtschaftsbetriebe, dass EBA-Lernende besser qualifiziert seien als Ungelernte. In der Schreinerei sind dagegen fast alle der Ansicht, dass ausgebildete Schreinerpraktikerinnen und -praktiker besser qualifiziert sind als ungelernete Betriebsmitarbeitende. Die Konkurrenz erwächst diesen EBA-Berufsleuten eher von Seiten der EFZ-Ausgebildeten, deren fachliche Qualifikation nach einer doppelt so langen Ausbildung klar besser eingeschätzt wird und die flexibler und auch für anforderungsreichere Aufgaben eingesetzt werden können. Dank eines GAV-geregelten Lohns sind diese Berufsleute auch nicht bedeutend teurer als EBA-Angestellte (Gemäss VSSM-Angaben beträgt der Lohnunterschied 600.- pro Monat, d.h. 4211 SFr. für EBA-Berufsleute, 4806 SFr. für EFZ-Berufsleute). Für die Anstellung von EBA-Absolventinnen und -absolventen spricht jedoch, dass gerade in dieser Branche viele Betriebe (11 von 14) der Auffassung sind, dass in ihrem Betrieb genügend Arbeiten vorhanden sind, die sich speziell für EBA-Ausgebildete eignen. Vermutlich trifft dies insbesondere auf grössere Betriebe zu (Vorbereitungs- und Routinearbeiten, die aber motiviert und mit Sorgfalt ausgeführt werden müssen).

Verschiedene Ergebnisse und Hinweise der befragten Betriebe offenbaren ein Dilemma, das nicht so einfach zu lösen scheint: Zum einen fordert der Arbeitsmarkt Flexibilität und Temporäranstellungen sind zunehmend üblich. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies, dass neben breiten Fachkenntnissen und –kompetenzen in verschiedenen Bereichen die vielzitierten Schlüsselqualifikationen wichtiger werden, insbesondere auch die Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen und neues Wissen anzueignen. Zentral scheint hier die Vorbereitung auf die Arbeitswelt (nicht nur auf den Arbeitsplatz), dazu gehört insbesondere die Entwicklung eines realistischen Fähigkeitsselfkonzepts, welches den jungen Berufsleuten ermöglicht, im Arbeitsmarkt (selbstbewusst) zu ihren Kompetenzen, aber auch zu ihren Grenzen zu stehen. Für schwächere Lernende ist es nicht ganz einfach, diese Anforderungen zu erfüllen und für die Ausbildungsverantwortlichen auf der anderen Seite ist es ebenfalls schwierig, die unterschiedlichen Voraussetzungen der Lernenden gleichzeitig zu berücksichtigen (Abschluss für

Schwächere und Anschluss für kognitiv Stärkere). In der Hauswirtschaft wurde beispielsweise gewünscht, sich auf bestimmte Bereiche zu fokussieren, was aber andererseits dazu führen kann, dass diese jungen Berufsleute eingeschränkter einsetzbar und bei einem Arbeitsplatzverlust weniger gut vermittelbar sind. Eine Modularisierung der Ausbildung mit mehr Individualisierungsmöglichkeiten (wie verschiedentlich gefordert), würde es ermöglichen, die Passung zwischen Ausbildungsinhalten und lernender Person je nach Voraussetzungen zu optimieren, was dann allerdings wiederum die Vergleichbarkeit erschwert und das Berufsprofil schwächt.

So unterschiedlich wie die Traditionen, gewachsenen Strukturen und aktuellen Rahmenbedingungen in jeder Branche sind, wird auch jede ihren eigenen Weg finden müssen, wie sie die Arbeitsmarktanforderungen und die Bedürfnisse und Möglichkeiten der jungen Berufsleute unter „einen Hut bringt“. Wichtig erscheint dafür unabhängig von der Branche, dass die Bildungsinhalte in der Praxis laufend überprüft und den Arbeitsplätzen angepasst und die Anforderungen und Erwartungen an die Lernenden transparent gemacht werden und realistisch sind. Eine Steuerung dieses Prozesses „von aussen“ ist schwierig, da aber eine gute Abstimmung auch im Interesse der verantwortlichen Berufsverbände ist, kann man optimistisch sein. Offensichtlich werden die jungen Berufsleute für ihre Art und ihre Arbeit geschätzt, als treue Mitarbeitende mit Fachwissen wahrgenommen, und es ist zu vermuten und hoffen, dass sich viele Betriebe mit den kommenden geburtenschwachen Jahrgängen bewusst werden, dass sie auch auf Fachkräfte angewiesen sind, die zwar nur einen Teilbereich abdecken, diesen aber gut und oft besser als ungelernete Angestellte.

Von **Seiten der Forschung** wäre es interessant, die beruflichen Laufbahnen der Schreiner- und Hauswirtschaftspraktikerinnen und –praktiker weiterzuverfolgen: Wie hat verändert sich ihre berufliche Situation im Lauf der Zeit? Wie viele, die zum ersten Nachbefragungszeitpunkt nicht integriert waren, haben in der Zwischenzeit einen Anschluss gefunden? Wie gross ist die Erfolgsquote bei den EBA-Lernenden, die im Anschluss eine EFZ-Ausbildung begonnen haben? Wie viele haben zu einem späteren Zeitpunkt noch eine EFZ-Ausbildung begonnen? Diese Informationen würden längerfristige Prognosen und Schlussfolgerungen zur Nachhaltigkeit der Grundausbildung ermöglichen.

6. Anhang

6.1. Interviewleitfaden für die telefonische Nachbefragung der ehemaligen Lernenden

Befragt-NR. _____

NAME:
.....

B17 - Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei

FRAGEBOGEN A (+B): ARBEIT (im erlernten Beruf oder andere Arbeit)

Vor einem Jahr, d.h. am Ende Ihrer Ausbildung, haben Sie im Fragebogen geschrieben, dass Sie

(-> Angaben der Frage zur Anschlusslösung aus der Erstbefragung (vgl. Liste mit den entsprechenden Angaben!)

.....

→ **Variante 1:** *Es sieht so aus, als habe der/die Interviewte immer noch die damalige Stelle, die er/sie zugesichert hatte (ohne Unterbruch nach der Ausbildung oder zwischendurch)*

Das heisst, das hat damals geklappt und Sie sind direkt nach der Ausbildung in Ihrem Betrieb/in diesem anderen Betrieb angestellt worden und seither immer dort gewesen?

<input type="checkbox"/> ₁ ja	→ Auf dem Verlaufsschema eintragen, dann weiter mit <u>Frage 2</u> (Anstellungsbedingungen)
<input type="checkbox"/> ₂ nein	→ Weiter mit <u>Frage 1</u> (Verlauf im letzten Jahr)

→ **Variante 2:** *Der/die Interviewte hatte beim Ausbildungsabschluss noch nichts konkret in Aussicht oder es sieht so aus, als hätte er/sie jetzt etwas anderes realisiert als damals angegeben.*

Es interessiert uns in diesem Fall, wie Sie zu dieser Anstellung gekommen sind und was Sie alles nach Ausbildungsabschluss gemacht haben!

→ Weiter mit Frage 1 (Verlauf im letzten Jahr)

A - 1) Verlauf im letzten Jahr

Bitte beschreiben Sie mir möglichst auf den Monat genau, was Sie im letzten Jahr alles gemacht haben?

Wir beginnen mit dem August 2009, als Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen haben: Was haben Sie da als nächstes gemacht?

→ **Bitte erfassen:** worum handelte es sich (welche der Kategorien und innerhalb dieser möglichst genau erfassen, was/wo, d.h. z.B. in welchem Betrieb/welcher Schule/zu Hause - im Ausland), **im erlernten/nicht im erlernten Beruf & von wann bis wann** (monatweise genügt)

	2009					2010							
	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug
Ausbildung (z.B. EFZ)/ WB/Kurs													
Arbeit/Job/ Praktikum													
Arbeitslos													
Ferien													
Militär													
Anderes													

WICHTIG -> Nachfragen bei folgenden Situationen im Verlauf:

- Die Lösung, die bei der ersten Befragung angegeben wurde (z.B. zugesichertes Arbeitsverhältnis) wurde schliesslich nicht realisiert: *Warum hat es nicht geklappt?*
- Eine Arbeits-/Ausbildungsstelle wurde angetreten, dann wurde das Arbeits-/Ausb.-verhältnis aufgelöst -> *Warum haben Sie dort aufgehört zu arbeiten? Wer hat das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Sie oder der Arbeitgeber)?*
- Bei mehreren Unterbrüchen: einzeln nachfragen (ausser es seien so viele kurze einzelne Anstellungen (mehr als 3), so dass sich die Frage aufdrängt: *Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass es nach jeweils relativ kurzer Zeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam?*)

Bitte Informationen auf der folgenden Seite eintragen!

Auf Vollständigkeit achten (keine „leeren“ Monate)!

Verlauf kurz zusammenfassen und nachfragen: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen?

A - 2) Wie heisst der Betrieb genau, in dem Sie im Moment arbeiten, und wo ist er?

(Falls diese Angaben in den letzten beiden Fragen nicht schon gemacht wurden)

Name des Betriebs:

Standort:

A – 3) Bitte beschreiben Sie mir kurz, was Sie in diesem Betrieb arbeiten, welche Aufgaben Sie in diesem Betrieb haben?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A – 4) Wie viele Leute arbeiten in Ihrem Betrieb (gemeint ist der ganze Betrieb, nicht nur die Abteilung in der Sie arbeiten)?

<input type="checkbox"/> ₁ weniger als 6	<input type="checkbox"/> ₂ 6 - 9	<input type="checkbox"/> ₃ 10-49	<input type="checkbox"/> ₄ 50-249	<input type="checkbox"/> ₅ mehr als 250
--	--	--	---	---

A – 5) Genauere Angaben zu den Anstellungsbedingungen

Sind Sie? :

Anstell. - dauer	<input type="checkbox"/> ₁ festangestellt (unbefristet)	<input type="checkbox"/> ₂ temporär (befristet) Bis wann dauert der Vertrag? <input type="checkbox"/> ₁ Unbestimmt/nach Bedarf
Pensum:	<input type="checkbox"/> ₁ Vollzeit	<input type="checkbox"/> ₂ Teilzeit -> Pensum: <input type="checkbox"/> ₁ freiwillig <input type="checkbox"/> ₂ gezwungenermassen

Lohn (bei Bedarf noch einmal Anonymität/ Vertraulichkeit betonen)	<input type="checkbox"/> ₁ im Stundenlohn angestellt Fr./Stunde <input type="checkbox"/> ₁ Netto:..... <u>oder</u> <input type="checkbox"/> ₂ Brutto
	<input type="checkbox"/> ₂ im Monatslohn angestellt Fr./Monat <input type="checkbox"/> ₁ Netto:..... <u>oder</u> <input type="checkbox"/> ₂ Brutto
<p>ACHTUNG bei tiefem Lohn, d.h. weniger als (brutto) 3000.-/Monat oder 16.-/Std.): Nachfragen, ob zu dem genannten Lohn noch andere Lohnbestandteile dazu-kommen bzw. ob es ein Praktikum ist (Offen fragen, bei Unklarheit Beispiele nennen)</p> <p>Bei <u>Teilzeit</u>: ebenfalls nachfragen, ob sie noch andere Einkünfte haben.</p> <p>Mehrfachnennungen möglich!</p> <input type="checkbox"/> ₁ Praktikumslohn <input type="checkbox"/> ₂ Kost und/oder Logis zusätzlich <input type="checkbox"/> ₃ IV-Rente zusätzlich ca. Fr. /Monat <input type="checkbox"/> ₄ Arbeitslosengeld zusätzlichca. Fr..... /Monat <input type="checkbox"/> ₅ Anderes zusätzlich, nämlich:	








A – 6a) Haben Sie noch andere Arbeitsstellen?

<input type="checkbox"/> ₁ nein	→ Weiter mit A – 6b
<input type="checkbox"/> ₂ ja	→ Falls Ja: Was für welche?

A – 6b) Sind Sie in einem Verein aktiv?

<input type="checkbox"/> ₁ nein	→ Weiter mit A – 7
<input type="checkbox"/> ₂ ja	→ Falls Ja: Welcher Verein?

A - 7) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Arbeitssituation?

						
<input type="checkbox"/> ₁ ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> ₂ sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> ₃ ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> ₄ Teils - teils	<input type="checkbox"/> ₅ ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> ₆ sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> ₇ Ausserordent- lich zufrieden

Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?

.....

A - 8) Was denken Sie über Ihren Betrieb, in dem Sie jetzt arbeiten?

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	Stimmt genau
Ich bin stolz auf den Betrieb, in dem ich arbeite.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb ist ein Ort, wo ich gerne bin.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich möchte weiterhin in diesem Betrieb arbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Aufstiegschancen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

A - 9) Wie oft kommt Folgendes bei Ihrer Arbeit im Betrieb vor?

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	Sehr selten/nie	eher selten	ab & zu	eher oft	sehr oft/ immer
Bei meiner Arbeit kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann mitbestimmen, was für Arbeiten ich machen muss.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
An der Arbeit kann ich mein Wissen und Können voll einsetzen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Zeitdruck an der Arbeit ist gross.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss schwierige Sachen machen, die ich noch nicht gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss Sachen machen, die mir zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

A-10) Wie stark interessieren sich folgende Personen für Ihre Arbeit?

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde oder Kollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen im Betrieb.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Arbeitgeber/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

A-11) Inwieweit können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird?

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Meinen Vater	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meinen Mann oder festen Freund / meine Frau oder feste Freundin	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde oder Kollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen im Betrieb	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Arbeitgeber/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Wir möchten mit Ihnen noch kurz auf Ihre Ausbildung als _____ (Hwpr, Schrpr) zurückblicken:

A - 12) Zuerst möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Abschlussprüfung für das eidgenössische Berufsattest bestanden haben?

- ₁ Ja, bestanden, direkt nach Abschluss (2009) bestanden → Frage A-13
- ₂ Ja, bestanden, nach Wiederholung (2010) → Frage A – 13
- ₃ Nein, nicht bestanden

→ Welche Prüfungsteile waren ungenügend?

.....

..... → weiter zu Frage A – 14

A - 13) Falls „ja, bestanden“: Welche Bedeutung hat es für Sie, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu haben?

<input type="checkbox"/> ₁ völlig unwichtig	<input type="checkbox"/> ₂ eher unwichtig	<input type="checkbox"/> ₃ eher wichtig	<input type="checkbox"/> ₄ sehr wichtig
---	---	---	---

A - 14) Wie zufrieden sind Sie rückblickend mit Ihrer Ausbildung von damals?



₁
ausserordentlich
unzufrieden

₂
sehr
unzufrieden

₃
ziemlich
unzufrieden

₄
teils - teils

₅
ziemlich
zufrieden

₆
sehr
zufrieden

₇
ausserordentlich
zufrieden

Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?

.....

.....

.....

.....

.....

A - 15) Können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit das, was Sie in der Ausbildung gelernt haben, brauchen?

<input type="checkbox"/> ₁ Sehr selten/nie	<input type="checkbox"/> ₂ eher selten	<input type="checkbox"/> ₃ ab und zu	<input type="checkbox"/> ₄ eher oft	<input type="checkbox"/> ₅ sehr oft/immer
--	--	--	---	---

A – 16) Ist der Beruf als _____ (Schrpr, Hwpr), den Sie gelernt haben, Ihr Wunschberuf oder hätten Sie eigentlich lieber einen anderen Beruf gelernt?

<input type="checkbox"/> ₁ nein (ist nicht der Wunschberuf)	<input type="checkbox"/> ₂ eher nein	<input type="checkbox"/> ₃ eher ja	<input type="checkbox"/> ₄ ja (ist der Wunschberuf)
--	--	--	--

Die folgenden zwei Fragen nur für Personen, die **nicht im erlernten Beruf** arbeiten!
 (Danach weiter mit A17)
 (Die anderen direkt weiter mit Frage A17)

B 1) Wie wichtig wäre es für Sie, im erlernten Beruf als _____ (Hwpr, Schrpr) arbeiten zu können? Welche Aussage trifft am ehesten für Sie zu?

<input type="checkbox"/> ₁ Wäre mir sehr wichtig, würde sehr gerne im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> ₂ Arbeit im erlernten Beruf wäre mir etwas lieber als derzeitige Arbeit	<input type="checkbox"/> ₃ Ist mir egal, Hauptsache irgendeine bezahlte Arbeit	<input type="checkbox"/> ₄ Nein, sicher nicht im erlernten Beruf
--	--	--	--

B 2) Sind Sie derzeit aktiv auf der Suche nach einer Arbeitsstelle im erlernten Beruf?

<input type="checkbox"/> ₁ nein	<input type="checkbox"/> ₂ ja
--	--

A – 17) Sind Sie derzeit aktiv auf der Suche nach einer EFZ-Lehrstelle im erlernten Beruf?

<input type="checkbox"/> ₁ nein	<input type="checkbox"/> ₂ ja
--	--

A – 18) Besuchen Sie derzeit berufsbegleitend eine Weiterbildung?

<input type="checkbox"/> ₁ nein	<input type="checkbox"/> ₂ ja, nämlich:.....
--	---

A – 19 Wie sehen Sie sich selbst?

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teil - teils	trifft eher zu	trifft genau zu
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich glaube, ich habe ein paar gute Eigenschaften	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich kann Dinge ebenso gut wie die meisten Anderen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich habe das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, mit Anderen mindestens auf gleicher Stufe zu stehen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Wir möchten Sie nun noch kurz zu Ihren Zukunftsperspektiven befragen:

A – 20) Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft (ca. die nächsten 3 Jahre)?

Möchten Sie in den nächsten drei Jahren?

Arbeit/Stelle (in jeder Zeile eine Antwort!)	Weiterhin (A) /wieder (B) im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Den Betrieb wechseln	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
Weiterbildung/ Ausbildung (in jeder Zeile eine Antwort)	EFZ in meinem Beruf machen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich	<input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ vielleicht <input type="checkbox"/> ₃ ja
Anderes	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die nächsten drei Jahre? <input type="checkbox"/> ₁ nein <input type="checkbox"/> ₂ ja, nämlich:	

VIELEN DANK!

Und jetzt noch eine Frage und Bitte: Wären Sie bereit auf ein paar Fragen, die sich nicht gut am Telefon stellen lassen, schriftlich zu antworten (nur kurzer Fragebogen zum Ankreuzen)?

<input type="checkbox"/> ₁ nein	Überzeugungsversuche , ansonsten Abschluss
<input type="checkbox"/> ₂ ja	<p>→ Falls ja: Stimmt Ihre Adresse noch, die Sie uns damals angegeben haben? (Vorlesen → neue Adresse erfassen DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann so bald wie möglich aus.</p>

Wir möchten Sie zum Abschluss auch noch darüber informieren, dass wir einen Teil der Betriebe, die Personen mit EBA-Abschluss beschäftigen, befragen möchten. Darunter könnte auch Ihr Betrieb sein. Es geht dabei aber gar nicht um Ihre Person, sondern darum, was die Arbeitgeber allgemein von der neuen Ausbildungsform halten.

6.2. Interviewleitfaden für die Befragung der arbeitgebenden Betriebe

B17 Laufbahnstudie zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)

in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft

Befragung von arbeitgebenden Betrieben

Name und Standort des Betriebes/Branche:

Befragte Person/Tel.Nr.

Datum/Zeit/Dauer Interview:

Interviewer/in:

Informationen zum Forschungsprojekt der HfH

Die Hochschule für Heilpädagogik führt seit 2006 in verschiedenen Branchen Befragungen zur 2-jährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest durch, u.a. in der Schreinerei und Hauswirtschaft. Ziel der Studie ist es herauszufinden, wie sich die neue Ausbildung in der Praxis bewährt und wie der Eintritt in den Arbeitsmarkt nach der EBA-Ausbildung verläuft.

Letztes Jahr wurden rund 200 Schreinerpraktiker/-innen und Hauswirtschaftspraktiker/-innen zu ihrer Ausbildungssituation befragt (zusätzlich auch Lehrmeister/innen und Lehrpersonen). Im September in diesem Jahr wurden diese ehemaligen Lernenden erneut kontaktiert und telefonisch interviewt. Uns interessierten die aktuelle Arbeitssituation dieser Personen und die Beurteilung der EBA-Ausbildung im Rückblick. Eine dieser Personen arbeitet nach ihren eigenen Angaben im Interview in Ihrem Betrieb (Namen der Person nennen).

Neben der Sicht der ehemaligen Lernenden ist für uns auch **Ihre Meinung** als Arbeitgeber/in von Personen mit EBA-Abschluss für ein umfassendes Bild der Situation sehr wichtig (wir befragen rund 30 Personen/Betriebe dazu). Es ist eine zentrale Frage für die Verantwortlichen in der Berufsbildung, wie gut die EBA-Ausbildung auf die spätere Arbeitstätigkeit vorbereitet. Ihre Angaben werden selbstverständlich **vertraulich** behandelt! Es geht im Interview auch nicht um die Beurteilung einzelner Personen, sondern um eine allgemeine Einschätzung der Situation.

Wir möchten Sie in diesem Interview zu den **folgenden Themen** befragen:

- Angaben zum Betrieb (Betriebsgrösse, Mitarbeitende)
- Allgemeine Erfahrungen mit Personen, die einen EBA-Abschluss haben
- Zufriedenheit mit der Umsetzung der Grundbildung mit Berufsattest und Anpassungsvorschläge
- ➔ Sind Sie mit einem ca. 20-minütigen Interview zu diesen Themen einverstanden?
- ➔ Können wir gleich einen Termin für ein telefonisches Interview vereinbaren?

Danke für Ihre Mitarbeit!

FRAGEN ZU IHREM BETRIEB

1) Welche Funktion haben Sie in Ihrem Betrieb?

- ₁ Betriebsinhaber/in, Geschäftsführer/in, Filialleiter/in, usw.
- ₂ Personalleiter/in
- ₃ Mitarbeiter/in in der Personalabteilung
- ₄ Hauptamtliche Ausbilder/in
- ₅ Nebenamtliche Ausbilder/in, Hauptfunktion ist:
- ₆ Fachkraft
- ₇ Andere Funktion, nämlich

2) Beschreiben Sie mir bitte Ihren Betrieb in ein paar Stichworten (z.B. Was stellen Sie her, wer sind ihre Kunden/-innen bzw. Klienten/-innen?)

.....

.....

.....

- Schreinerei:** ₁ Möbel/Innenausbau ₂ Bau/Fenster ₃ Anderes
- Hauswirtschaft:** ₁ Spital ₂ Alters-/Pflegeheim ₃ Anderes.....

3) Wie viele Mitarbeitende sind derzeit in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....

4) Von diesen Mitarbeitenden: Wie viele arbeiten im Bereich Hauswirtschaft bzw. Schreinerei?.....

5) Wie viele in der Hauswirtschaft bzw. Schreinerei verfügen über eidgenössisch anerkannte Ausbildungen?

	Anzahl Mitarbeitende mit diesem Ausbildungshintergrund:
Mitarbeitende mit mindestens einem Abschluss der <u>3-jährigen (HW) bzw. 4-jährigen Berufslehre (Schr)</u> mit Abschluss des eidgenössischen <u>Fähigkeitszeugnisses (EFZ)</u>	
Mitarbeitende mit Abschluss einer <u>2-jährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)</u>	
Mitarbeitende mit einem <u>Anlehra</u> bschluss	
<u>Ungelernte oder angelernte</u> Mitarbeitende (ohne eidgenössisch anerkannte Ausbildung in der Branche)	

6) Wie viele Personen absolvieren derzeit in Ihrem Betrieb eine Ausbildung?

Lernende insgesamt (alle Branchen, EBA und EFZ):

➔ Davon Lernende in der **EFZ- Ausbildung** in der Schreinerei (4 Jahre) bzw. Hauswirtschaft (3 Jahre) :

➔ Davon Lernende in der 2-jährigen Grundbildung (**EBA**) in der **Schreinerei/Hauswirtschaft**:

7) Haben Sie in Ihrem Betrieb in den Jahren zuvor (auch schon) Lernende in der 2-jährigen Grundbildung mit EBA ausgebildet, die inzwischen abgeschlossen haben?

₁ Nein → weiter zu Frage 9

₂ Ja, → Bitte Anzahl Personen angeben

8) Wie viele dieser Personen sind nach wie vor in Ihrem Betrieb beschäftigt?

→ Anzahl Personen angeben

9) Wie schätzen Sie in Ihrem Betrieb die Arbeitsbelastung ein im Vergleich mit anderen Betrieben in Ihrer Branche?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr hoch	<input type="checkbox"/> ₂ eher hoch	<input type="checkbox"/> ₃ durchschnittlich	<input type="checkbox"/> ₄ eher tief	<input type="checkbox"/> ₅ sehr tief
--	--	---	--	--

FRAGEN ZU IHREN ERFAHRUNGEN MIT EBA-ABSOLVENTEN/-INNEN

10) Was sind Ihre Erfahrungen mit Personen, die eine Grundbildung mit Berufsattest abgeschlossen haben und bei Ihnen im Betrieb arbeiten?

.....

.....

.....

11) Wurden Ihre Erwartungen an diese Personen, die Sie bei der Anstellung hatten, erfüllt? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden Aussagen, die Ihrer Erfahrung am besten entspricht.

<input type="checkbox"/> ₁	Erwartungen <u>übertroffen</u> : Personen können besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen
<input type="checkbox"/> ₂	Erwartungen <u>erfüllt</u> : Personen mit EBA-Abschluss können mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war
<input type="checkbox"/> ₃	Erwartungen <u>nicht erfüllt</u> : Personen mit EBA-Abschluss konnten nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten)

12) Welche sonstigen Erfahrungen haben Sie mit Personen in Ihrem Betrieb gemacht, die über einen EBA-Abschluss verfügen?

Personen mit EBA-Abschluss	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
... sind gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... verfügen über ein gutes fachliches Hintergrundwissen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... sind auch unter Zeitdruck belastbar.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... können für die gleichen Aufgaben eingesetzt werden wie jemand mit einer EFZ-Ausbildung.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... sind sehr motiviert und an ihrer Arbeit interessiert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... haben Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... können gut mit Kunden/Kundinnen (Patienten/-innen, Klienten/-innen, usw.) umgehen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... erbringen insgesamt eine gute Arbeitsleistung.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... arbeiten speditiv und schnell.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... können die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig erledigen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... erbringen qualitativ eine gute Arbeitsleistung (sorgfältig, genau, nach den Vorgaben).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... brauchen mehr Unterstützung als Einsteiger/innen mit einer EFZ-Ausbildung.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... können sich gut im bestehenden Team integrieren.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... sind im Betrieb besser einsetzbar als ungelernte oder angelehrte Arbeitskräfte.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... können auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

13) Ist derzeit eine Person mit einem EBA-Abschluss in Ihrem Betrieb, der/die ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) macht?

₁ Nein → Bitte weiter zu Frage 15 ₂ Ja, → Bitte Anzahl Personen angeben

14) Welches sind Ihre Erfahrungen mit diesen Personen bzw. mit ihrer Situation in der EFZ-Ausbildung?

.....

.....

15) Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

In unserem Betrieb	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
....ist es erklärtes Ziel, auch Schwächeren auf dem Arbeitsmarkt eine Chance zu geben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
....stellen wir lieber eine Person mit EBA-Abschluss ein, weil diese besser qualifiziert ist als eine ungelernte Arbeitskraft.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
....sind genügend Arbeiten vorhanden, die sich speziell für Personen mit EBA-Abschluss eignen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
....spielen bei Anstellungen auch finanzielle Faktoren eine Rolle, d.h. Lohnkosten von Personen mit EBA-Abschluss sind geringer als von Personen mit EFZ-Abschluss.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Möchten Sie diese Aussagen bzw. Ihre Antworten noch kommentieren?

.....

.....

.....

FRAGEN ZUR EINSCHÄTZUNG DER EBA-AUSBILDUNG IN IHRER BRANCHE

16) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit der Grundbildung mit EBA so wie sie in Ihrer Branche umgesetzt wurde?

⁽⁸⁸⁾ Keine Meinung zu dieser Frage, weil keine/wenig Erfahrung/Informationen



₁ ₂ ₃ ₄ ₅ ₆ ₇

ausserordentlich sehr ziemlich teils - teils ziemlich sehr ausserordentlich
unzufrieden unzufrieden unzufrieden zufrieden zufrieden zufrieden

Bitte begründen Sie Ihre Meinung zur obenstehenden Frage kurz:

Zufrieden, weil.....

.....

Unzufrieden, weil.....

.....

17) Nur für Personen, die einen ehemaligen EBA-Absolventen in der EFZ-Ausbildung haben (Frage 14=ja): Wie gut bereitet die EBA-Ausbildung auf den Einstieg in die EFZ-Ausbildung vor? Bitte kommentieren Sie Ihre Antwort.

.....
.....
.....

18) Welches sind aus Ihrer Sicht notwendige Anpassungen, die für künftige Ausbildungsgänge mit EBA in Ihrer Branche vorgenommen werden müssten?

- ₁ Keine Meinung zu dieser Frage, weil keine/wenig Erfahrungen/Informationen
- ₂ keine Anpassungen notwendig
- ₃ Anpassungen notwendig, nämlich....

.....
.....
.....

19) Haben Sie die Absicht, weiterhin (oder künftig) Mitarbeitende anzustellen, die über eine zweijährige Grundbildung mit EBA verfügen?

- ₁ nein
- ₂ ja

Falls nein: Warum nicht?

.....
.....
.....
.....

Falls ja: Warum?

.....
.....
.....
.....

20) Wie ist Ihre Meinung zu den folgenden Aussagen, die die Zukunftsperspektiven der EBA-Absolventinnen und Absolventen betreffen?

₍₈₈₎ Keine Meinung zu diesen Fragen, weil keine/zu wenig Erfahrung/Informationen

⇒ **Bitte ein Kreuz pro Zeile**

<i>Dank der Grundbildung mit EBA verglichen mit der Anlehre</i>	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	Stimmt genau
....verbessern sich die Chancen, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
....verbessern sich die Chancen, anschliessend eine Lehre mit EFZ abzuschliessen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
.... verfügen die jungen Berufsleute über bessere fachliche Kenntnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
.... werden die jungen Berufsleute mit ihrem Beruf zufriedener werden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
.... haben junge Berufsleute bessere Perspektiven in ihrem Beruf (z. B. Karriere, Weiterbildung, Lohn)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
.... ist das Risiko einer längerdauernden Phase von Arbeitslosigkeit geringer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
.... können auch schwächere Lernende zu einem besseren Berufsabschluss gelangen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
... sind die jungen Berufsleute für Arbeitgeber/innen attraktivere Fachkräfte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Herzlichen DANK!

Gibt es sonst noch etwas, dass Sie im Zusammenhang mit der EBA-Ausbildung in Ihrer Branche für wichtig halten und uns mitteilen möchten?

.....

.....

E-mail –Adresse bei Interesse an einem Kurzbericht zu den Befragungen:

.....

.....