



## Lehrbetriebsbesuche im Bezirk Meilen

Vermittlung ausführlicher Informationen und Vernetzung mit den Lehrbetrieben

## Schlussbericht

Ein Projekt des Forum Berufsbildung Bezirk Meilen in Zusammenarbeit mit dem BIZ Meilen und unterstützt vom Lehrstellenbeschluss II

### Projektleitung

Bruno Ehrenberg  
Präsident Forum Berufsbildung  
c/o BIZ Meilen  
Obere Kirchgasse 18  
8706 Meilen  
[bruno.ehrenberg@bizmeilen.zh.ch](mailto:bruno.ehrenberg@bizmeilen.zh.ch)



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
1.1	Stellenwert der Berufsbildung .....	3
1.2	Entwicklungen in der Berufsbildung .....	3
1.3	Soziale Strukturen und Wertewandel .....	3
1.4	Übergang Schule-Beruf .....	4
1.5	Lehrstellenangebot.....	4
1.6	Imageprobleme und ihre Auswirkungen .....	4
1.7	Ökonomische Bedingungen und Unterstützung der Lehrmeister .....	5
1.8	Fazit .....	5
<b>2</b>	<b>Projektbeschreibung</b> .....	<b>6</b>
2.1	Begründung des Projektes .....	6
2.2	Ablauf des Projektes .....	6
<b>3</b>	<b>Projektergebnisse</b> .....	<b>8</b>
3.1	Reaktion der Lehrbetriebe auf das Kontaktangebot .....	8
3.2	Ziel: Erhaltung und Förderung der Ausbildungstätigkeit, –motivation und – qualität der Betriebe im Bezirk Meilen .....	8
3.3	Ziel: Förderung einer längerfristig wirksamen Vernetzung .....	9
3.4	Ziel: Verbesserung der Situation bei schwierigen Situationen während der Lehre, z.B. bei (drohendem) Lehrabbruch dank frühzeitigerer Unterstützung...9	
3.5	Ziel: Erhöhung der Chancen für Jugendliche einen Ausbildungsplatz zu bekommen im Rahmen ihrer Möglichkeiten. ....	9
<b>4</b>	<b>Schlussfolgerungen</b> .....	<b>9</b>
4.1	Die Situation in den Lehrbetrieben .....	9
4.2	Wie Lehrbetriebe Lehrlinge auswählen .....	10
4.3	Mögliche weitere Massnahmen zur Erhaltung und Förderung der Ausbildungsmotivation und –qualität:.....	11
<b>5</b>	<b>Fragebogen: Erfahrungen und Anliegen der Lehrmeister</b> .....	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>26</b>
<b>7</b>	<b>Dank</b> .....	<b>27</b>
<b>8</b>	<b>Anhänge</b> .....	<b>28</b>
8.1	Fragen an Lehrmeister/innen .....	28
8.2	Fragebogen zur Erhebung von Firmeninformationen .....	28
8.3	Kontaktbrief .....	29

# **1 Ausgangslage**

## **1.1 Stellenwert der Berufsbildung**

Die Berufsbildung hat in der Schweiz wirtschaftlich und gesellschaftlich einen ganz zentralen Stellenwert. Sie sichert den notwendigen beruflichen Nachwuchs, trägt zur ständigen Innovation bei und fördert die Persönlichkeitsentwicklung und die Integration der Jugendlichen in die Gesellschaft. Sie hat auch eine wichtige Funktion in der Integration Jugendlicher ausländischer Herkunft.

## **1.2 Entwicklungen in der Berufsbildung**

Die rasante technologische Entwicklung und die Globalisierung führt zu grossen strukturellen wirtschaftlichen Veränderungen. Entsprechend gross sind auch die Auswirkungen auf die Berufs- und Arbeitswelt und damit auch auf die Berufsbildung. Die Anforderungen an die Lehrlingsausbildner und –ausbildnerinnen und an die Lehrlinge sind aus mehreren Gründen anders und höher als früher. Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen muss viel stärker gefördert werden. In entsprechenden Reformen der Berufsbildung kommt dies zum Ausdruck.

## **1.3 Soziale Strukturen und Wertewandel**

Der gesellschaftliche Wandel - andere Werthaltungen und Strukturen, steigender Suchtmittelkonsum und ein Konsum-, Freizeit- und Informationsüberangebot - bedingt zudem eine andere Art der Führung und Ausbildung der Lehrlinge. Lehrmeister sind stark gefordert. Sie sehen sich zunehmend in die Rollen eines „Nacherziehers“, Sozialarbeiters, Motivators, Nachhilfelehrers, Integrationsfachmanns, Familientherapeuten etc. gedrängt bzw. nehmen diese Rollen im Sinne einer zusätzlichen und notwendigen Herausforderung an. Dass sich die Verhältnisse in der Lehrlingsausbildung massiv geändert haben, zeigt sich auch darin, dass mittlerweile ein Drittel aller Lehrverträge aufgelöst werden.

## **1.4 Übergang Schule-Beruf**

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist von grosser Tragweite. Die in allen Berufen stark gestiegenen Anforderungen bekommen zunehmend auch die Schulabgänger/innen zu spüren. Ein steigender Anteil bedarf der intensiven Begleitung, einer starken Vernetzung aller Beteiligten (Lehrbetriebe, Berufsberatung, Schulen), und eines quantitativ und qualitativ ausreichenden Lehrstellenangebotes, um erfolgreich einen Einstieg zu finden. Wer nach der Schule nur ein halbes bis ganzes Jahr ohne irgendeine Anschlusslösung herumhängt, ist nur noch sehr schwer zu integrieren, d.h. eine Dissozialisierung setzt ein, mit all den bekannten negativen Folgen.

## **1.5 Lehrstellenangebot**

Das Angebot an Lehrstellen unterliegt konjunkturell, strukturell oder bildungspolitisch (Bsp: KV-Reform) verursachten Schwankungen. Die Nachfrage nach Lehrstellen schwankt entsprechend der Anzahl Schulabsolventen, was durch die Geburtenraten und Einwanderungszahlen bedingt ist. Entsprechend wechseln sich Zeiten des Lehrstellenmangels mit Zeiten des Lehrlingsmangels ab. Ersteres bedingt kurzfristige Akquisitionsbemühungen. Solche „Feuerwehryübungen“ sind wichtig. Damit sie fruchtbar werden braucht es aber eine kontinuierliche Beziehungspflege und Vernetzung mit Lehrbetrieben und zwar in Zeiten des Lehrstellenüberflusses ebenso wie in Zeiten des Lehrstellenmangels.

## **1.6 Imageprobleme und ihre Auswirkungen**

Im Bezirk Meilen herrscht ein hoher Druck in Richtung Mittelschule (30-50% aller Jugendlichen machen diesen Schritt) und „white collar“-Berufe. Die übrigen Lehrbetriebe bekommen oft „Notlösungs“-Bewerbungen von Jugendlichen, die aus Gründen der Schulleistung und/oder des Arbeits- und Sozialverhaltens diesen Trend nicht mitmachen können.

Das Image der handwerklich-technischen, gewerblichen Berufe ist in der Regel tiefer, als in anderen Berufen. Die Lehrmeister/innen speziell – aber nicht nur - in diesen Berufen vermissen die gesellschaftliche Anerkennung für ihr Engagement und ihre Verdienste in der Lehrlingsausbildung. Umso mehr, da sie sich öfters um schwierige Jugendlichen zu kümmern haben.

## **1.7 Ökonomische Bedingungen und Unterstützung der Lehrmeister**

Auch wenn langfristig gesehen die Lehrlingsausbildung rentiert (laut BBT-Studie von Dr. C. Wolter) nimmt der ökonomische Druck auf die Ausbildungstätigkeit zu. Die Lehrmeister empfinden sich in ihrem Betrieb teilweise als zu wenig unterstützt und anerkannt.

Nicht wenige können (oder dürfen oder wollen?) es sich nicht leisten, für ihre Ausbildungstätigkeit viel Zeit zu investieren. Sie vermissen zwar oft die Unterstützung durch und den Kontakt mit den anderen Partnern in der Berufsausbildung (Berufsschule, Berufsbildungsamt, Volksschule, Berufsberatung, und andere Beratungsstellen, andere Lehrbetriebe) erwarten aber teilweise, dass der Kontakt durch diese Partner initiiert und gefördert wird. Auch wenn in den letzten Jahren punkto Austausch und Zusammenarbeit viel Gutes aufgebaut worden ist, besteht in dieser Hinsicht weiterhin ein Verbesserungspotential.

## **1.8 Fazit**

Die Lehrlingsausbildung ist anspruchsvoller geworden, Lehrmeister sehen sich erhöhten Anforderungen gegenüber und stehen unter Druck. Wirtschaft und Gesellschaft sind auf eine gut funktionierende, alle Jugendliche aufnehmende und qualitativ hoch stehende Berufsbildung in hohem Masse angewiesen. Die Erhaltung und Förderung der Ausbildungsmotivation und –qualität ist von hoher Priorität. Die Berufsbildung in der klassischen Form der Meisterlehre ist ein wertvolles Gut, das unbedingt erhalten und weiterentwickelt werden muss.

## **2 Projektbeschreibung**

### **2.1 Begründung des Projektes**

Wie kann das Forum Berufsbildung Bezirk Meilen und das BIZ Meilen einen Beitrag zur Erhaltung und Förderung der Ausbildungsmotivation und –qualität leisten? Mit dem vorliegenden Projekt hofften wir auf verschiedene Weise einen Beitrag zu diesem Ziel leisten zu können, nämlich durch:

- die Förderung einer längerfristig wirksamen Vernetzung, des persönlichen Austausches und Kontaktes
- die Vermittlung gezielter, fundierter Informationen und Anbieten nützlicher Materialien
- das Anerkennen der Leistungen, Verdienste und das Aufnehmen der Erfahrungen der Lehrmeisterinnen
- das Erheben der Bedürfnisse, Anliegen, Kritik und Sorgen um Anstösse für weitere Initiativen zur Erhaltung und Förderung der Ausbildungsmotivation und –qualität zu bekommen

Um diese Ziele möglichst effizient und wirksam zu erreichen wurde die Form persönlicher Gespräche von ein- bis eineinhalb Stunden gewählt. Mailings, Telefongespräche oder Veranstaltungen können den persönlichen, intensiven Kontakt ergänzen, aber nicht ersetzen, sollen alle oben erwähnten Ziele gleichermaßen und mit Synergiegewinn verfolgt werden. Der Aufwand persönlicher Besuche ist zwar hoch. Im Vergleich dazu kann die Planung, Organisation und Durchführung einer Veranstaltung für Lehrmeister rasch einmal pro Teilnehmerin ebenfalls ein bis eineinhalb Stunden Zeit brauchen.

### **2.2 Ablauf des Projektes**

1. Die Lehrmeister/innen wurden entsprechend ihren Bedürfnissen ausführlich informiert über:

- Veränderungen in der Sekundarstufe I (z.B. neue Schultypen und –zeugnisse), und weitere Veränderungen (z.B. Eignungstests von Verbänden), die für ihre Selektionspraxis von Bedeutung sein könnten.
- Anlauf- und Beratungsstellen im Bezirk und ausserhalb, nämlich die Lehrauf-

sicht des MBA, die DBK, das Forum Berufsbildung, die Berufsberatung, die Jugendberatungsstellen etc.

- Die Arbeitsweise und Angebote dieser Anlauf- und Beratungsstellen: „was können welche Stellen wann für Lehrmeister und Lehrlinge tun?“. (Nehmen Lehrmeister solche Angebote vermehrt wahr, können schwierige Situationen während der Lehre frühzeitiger angegangen und eher entschärft werden)
- Veränderungen in der Berufsbildung, eventuell in ihrem Berufsfeld und Beruf. Eine Dokumentation von etwa 15 Seiten zu diesen und weiteren Themen wurde abgegeben, wie zum Beispiel:
  - Anregungen für die Lehrlingsauswahl
  - Checklisten für die Schnupperlehre (Vorbereitung, Durchführung, Auswertung)
  - Link- und Kontaktadresslisten

Betriebe, die keinen persönlichen Besuch wünschten wurden teilweise telefonisch informiert.

2. Die Lehrmeister lernten eine/n Vertreter/in des Forum Berufsbildung und des BIZ persönlich kennen (Vernetzung; ermöglicht leichteren Zugang zu den Angeboten des Forum Berufsbildung und des BIZ).
3. Die Anliegen und Ansichten der Lehrbetriebe zu Berufsbildungsthemen wurden gesammelt. Die wichtigsten Informationen über den Betrieb und die angebotene Berufsausbildung wurden notiert (siehe beiliegende Fragebögen).
4. Wichtige Anliegen des Forums, BIZ und der Jugendlichen wurden angesprochen. Wo Nachfrage an Lehrstellen oder Praktikumsplätzen besteht, motivierten wir zur Beibehaltung und Steigerung der Ausbildungstätigkeit. Weitere Anliegen betrafen den Selektionsbeginn (1.11.), und –verfahren, den LENA und die Zusammenarbeit.
5. Die interessierte Öffentlichkeit, das MBA und weitere relevante Institutionen werden über die gesammelten Anliegen und Ansichten der Lehrbetriebe zu Berufsbildungsthemen informiert.
6. Informationen über den Lehrbetrieb und dessen Ausbildung wurden erfragt und stehen im BIZ den Jugendlichen und Eltern in schriftlicher Form zur Verfügung.
7. Die Lehrbetriebe wurden für Gleichstellungsanliegen sensibilisiert.

## **3 Projektergebnisse**

### **3.1 Reaktion der Lehrbetriebe auf das Kontaktangebot**

375 Betriebe sind persönlich besucht worden, mit ca 100 Betrieben sind längere telefonische Gespräche geführt worden. Von sich aus Kontakt aufgenommen nach Erhalt des Briefes, in dem das Gesprächsangebot erläutert wurde, haben ca 15% der Lehrbetriebe. Alle anderen Firmen wurden zusätzlich telefonisch kontaktiert, was in den allermeisten Fällen sehr geschätzt worden ist. Auf das am Telefon nochmals dargelegte Kontaktangebot wurde unterschiedlich reagiert. Ca 50% reagierten (sehr) positiv. Weitere ca 20% neutral bis positiv. 15% reagierten sehr zurückhaltend und die restlichen 15% wünschten klar und eindeutig keinen Besuch. Ca. 150 Firmen bilden nicht mehr aus, bzw. auf absehbare Zeit nicht mehr, aus verschiedenen Gründen. Ein Besuch erübrigte sich. Auffallend war, dass Lehrmeister, die auf das Angebot zurückhaltend reagierten und betonten, dass sie nur kurz Zeit haben öfters im Laufe des Gespräch ihre Meinung änderten und sich dann sehr viel Zeit nehmen wollten.

### **3.2 Ziel: Erhaltung und Förderung der Ausbildungstätigkeit, –motivation und –qualität der Betriebe im Bezirk Meilen**

Während im Kanton Zürich auf Lehrbeginn 2003 ein klarer Rückgang der als offen gemeldeter Lehrstellen zu verzeichnen war, nahm im Bezirk Meilen diese Zahl gegen den kantonalen Trend um 5-10% zu. Die verschiedenen spontanen Äusserungen der Lehrmeister, die sehr positiven Feedbacks auf die Frage, ob sie den Besuch und die abgegebene Dokumentation als sinnvoll und nützlich erlebt haben (siehe Auswertung) und das gesamte Verhalten im Gespräch lassen darauf schliessen, dass die Lehrmeister den Besuch (sehr) geschätzt und als nützlich erlebt haben. Dies und die Wertschätzung und das Interesse, die sie für ihre Ausbildungstätigkeit erfahren haben, lassen darauf schliessen, dass obige Ziele positiv beeinflusst worden sind. Für viele war es das erste Mal, dass sich jemand von einer öffentlichen Stelle Zeit nimmt, auf ihre Fragen und Anliegen einzugehen und ihnen für ihre Ausbildungsbereitschaft und ihr Engagement dankt. Besonders wichtig war vielen Lehrmeistern und Lehrmeisterinnen, dass sie ihre Erfahrungen, Anliegen und Informationen mitteilen zu konnten. Via Dritte bekamen wir auch indirekt viel positives Feedback zu hören. Betriebe, die neu in die Lehrlingsausbildung eingestiegen sind oder einsteigen werden waren natürlich besonders dankbar für



die diversen Infos. Aber auch sehr erfahrene und kompetente Lehrmeister empfanden den Besuch als sinnvoll und informativ.

### **3.3 Ziel: Förderung einer längerfristig wirksamen Vernetzung**

Lehrmeister/innen, die besucht wurden, wenden sich bei Fragen und Anliegen deutlich öfters an den Berufsberater als früher. Veranstaltungen für Lehrmeister und Lehrmeisterinnen wurden nach den persönlichen Gesprächen besser besucht.

### **3.4 Ziel: Verbesserung der Situation bei schwierigen Situationen während der Lehre, z.B. bei (drohendem) Lehrabbruch dank frühzeitigerer Unterstützung.**

Viele Lehrmeister finden die verschiedenen existierenden Beratungsangebote (sehr) sinnvoll und gut die Hälfte könnte sich vorstellen, ein Beratungsangebot bei Bedarf in Anspruch zu nehmen. Die Informationen über die Beratungsangebote wurden geschätzt.

### **3.5 Ziel: Erhöhung der Chancen für Jugendliche einen Ausbildungsplatz zu bekommen im Rahmen ihrer Möglichkeiten.**

Einzelne Betriebe wurden durch die Besuche angeregt, wieder einen Lehrling zu nehmen oder einen zusätzlichen Ausbildungsplatz oder einen Praktikumsplatz anzubieten. Dank dem intensiven persönlichen Kontakt und den dokumentierten Informationen über die einzelnen Betriebe kann das BIZ teilweise gezielter auf passende Ausbildungsplätze aufmerksam machen. Eventuell wird aufgrund der persönlichen Bekanntheit mit einem Berufsberater das BIZ vermehrt für Referenzen angefragt.

## **4 Schlussfolgerungen**

### **4.1 Die Situation in den Lehrbetrieben**

Lehrmeister und Lehrmeisterinnen sind eine sehr heterogene Gruppe, mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen und Anliegen, entsprechend ihrer Situation (Ein-Mann-Betrieb, KMU, Grosskonzern), ihrem Beruf (begehrter Beruf, unbegehrter Beruf) und ihren persönlichen Merkmalen.

Es gibt sehr viele motivierte und fähige Lehrmeister, viele Lehrmeister, die mit Begeisterung und Freude ausbilden und die Schwierigkeiten als Herausforderungen annehmen. Schwierigkeiten wie die Förderung von Jugendlichen mit (sehr) kleinem Schulrucksack, mit Verhaltensdefiziten mit schwieriger Persönlichkeit etc. Es gibt aber auch fast ebenso viele Lehrmeister, die sich in erster Linie über die Lehrlinge beklagen und sehr viel „Dampf ablassen“ müssen: „Lehrlinge sind schulisch, im Lesen, Schreiben oder Rechnen (zu) schwach, sie zeigen ein schwieriges Arbeits- und Sozialverhalten, haben zu wenig Respekt, Arbeitsfreude und Berufsinteresse, der Beruf steht bei vielen an hinterer Stelle, er ist viel unwichtiger als Freizeit und Clique, Lehrlinge haben zu wenig Durchhaltewillen und beruflichen Ehrgeiz, Lehrlinge wechseln eh den Beruf nach der Lehre etc.“ (siehe Auswertung der Lehrmeister-Aussagen). Solche Aussagen sind viel häufiger bei unbegehrten Berufen der Fall, wo die Lehrmeister nur sehr wenig Auswahl an BewerberInnen haben und in Branchen und Betrieben, denen es wirtschaftlich weniger gut geht. Diese Lehrmeister sind oft nur noch wenig motiviert, weiterhin Lehrlinge auszubilden.

Die Qualität der Berufsausbildung scheint uns recht unterschiedlich zu sein, je nach Betrieb und Lehrmeister. Viele Lehrmeister beklagen sich über zu wenig Zeit und zu hohen Arbeitsdruck, um dem Lehrling überhaupt noch etwas beibringen zu können.

Einige Lehrmeister beklagen sich über zu hohe Kosten für Prüfungen, Einführungskursen etc. Andere sind überzeugt, dass ein Lehrling die aufgewendeten Kosten wieder hineinbringt oder bekennen freimütig, dass sie Lehrlinge auch (nicht nur) aus ökonomischen Gründen brauchen.

#### **4.2 Wie Lehrbetriebe Lehrlinge auswählen**

Oft wird Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, Integrationsfähigkeit in den Betrieb, Kontaktfähigkeit und Offenheit und gute Umgangsformen und klassische Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit mehr Bedeutung als den Schulnoten beigemessen.

Jugendliche, die die Schulzeit in der Schweiz verbracht haben werden sehr oft bevorzugt. Viele betonen aber auch, dass sie nichts gegen Ausländer haben und mit ihnen nicht unbedingt schlechte Erfahrungen gemacht haben.

Einzelne Lehrmeister stehen bei der Selektion vor dem folgendem Dilemma: Einerseits möchten sie möglichst gute Schüler/innen, andererseits fürchten sie, dass diese den gelernten Beruf nur kurz ausüben und sich weiterbilden werden und damit dem Berufsstand verloren gehen.

#### **4.3 Mögliche weitere Massnahmen zur Erhaltung und Förderung der Ausbildungsmotivation und –qualität:**

„Ausbilden macht Spass“, „der Lehrling bringt auch mir und dem Betrieb viel“, „ich bin stolz darauf, Sek. C-Schüler (mit grossem Aufwand) zu einem guten Lehrabschluss geführt zu haben“. Solche und ähnliche Aussagen zeigen deutlich, dass die Ausbildungstätigkeit oft stark von innen heraus motiviert ist (intrinsische Motivation) und Kosten-Nutzen-Überlegungen eigentlich gerne ferngehalten werden bei der Frage, ob man ausbilden soll.

Befragungen zur Arbeitszufriedenheit zeigen zudem deutlich, dass die Möglichkeit des Ausbildens, des Weitergebens von beruflichem Know-how in hohem Masse zur Arbeitszufriedenheit beiträgt und präventiv wirkt gegen Burn-out-Syndrome. Wird die Ausbildungstätigkeit zunehmend mit äusseren (finanziellen) Anreizen gefördert, besteht die Gefahr, dass dadurch die intrinsische Motivation überlagert wird von einer weniger wirksamen extrinsischen Motivation. Erfolgversprechender scheint mir der Abbau demotivierender Faktoren wie z.B. verschiedene als kleinlich erlebte Gebühren, als umständlich oder bürokratisch erlebte administrative Abläufe sowie vermehrte Anerkennung, Unterstützung und Vernetzung.

Aufgrund der gemachten Erfahrungen und Rückmeldungen sind verschiedene Massnahmen näher zu prüfen:

- Aufwertung der Tätigkeit der Lehrlingsausbildner. Zum Beispiel durch modular aufgebaute, subventionierte Weiterbildungsangebote (die bis zu einem eidg. Fachausweis führen könnten).
- Vermehrte Öffentlichkeitsarbeit für die Lehrlingsausbildung (besonders in den weniger begehrten Berufen), darüber, was Lehrmeister leisten, was und wie Lehrlinge profitieren.

- Einführung von sog „Ausbildungsberatern“, (z.B. erfahrene, kompetente Lehrmeister) die besonders kleinere Betriebe und Betriebe, die in der Regel mit schwierigeren (und schwächeren) Jugendlichen zu tun haben, regelmässig besuchen und beratend unterstützen (in Absprache mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt).
- Eine Gruppe von kleineren Betrieben bestimmt gemeinsam eine Person aus ihren Reihen, die sich für Ausbildungsfragen besonders interessiert und die die anderen Lehrmeister/innen unterstützen/entlasten kann in ihrer Ausbildungstätigkeit (z.B. Nachhilfeunterricht für schwächere Lehrlinge; Kontakt zu Aussenstellen pflegen)
- Qualitätsoffensive (von den Berufsverbänden ausgehend) für die Beibehaltung/Steigerung der Qualität der Lehrlingsausbildung. Qualitätsumfrage zur absolvierten Ausbildung bei den Lehrabgänger/innen . Anstrengungen zur Qualitätssicherung und –entwicklung tragen zur Imageverbesserung der Lehre bei.
- Coaching von Lehrlingen u.a. mit dem Ziel, auch schwierigere Lehrlinge lehrstellenmarktfähig zu machen.
- Förderung von Verbundlösungen (besonders auch mit überbetrieblicher Trägerschaft, damit auch Kleinbetriebe eingebunden werden können). Aufbau eines Vermittlungsservice für befristeten Lehrlingstausch.
- Förderung der Zusammenarbeit und der Kontakte zwischen Berufsschule und Lehrbetrieben: (Vielen Betrieben ist es z.B. ein Anliegen, frühzeitig informiert zu werden, wenn sich die schulischen Leistungen des Lehrlings einer kritischen Grenze nähern. Zusammenkünfte oder Listen mit den zuständigen Lehrkräften könnten die gegenseitige Kontaktaufnahme erleichtern.)
- Stärkung der regionalen Foren
- Befreiung der Lehrbetriebe von Gebühren (Prüfungsgebühren, Anmeldegebühren etc) und von Kleinkosten (Kopien der Berufsschule für die Lehrlinge etc.) Begründung: Da die Berufsbildung vom Staat weniger unterstützt wird als die Mittelschulen

(weniger öffentliche Ausgaben pro Schüler/in) empfinden viele Lehrbetriebe das Einfordern von (oft kleineren Beträgen) als kleinlich und ungerecht.

## **5 Fragebogen: Erfahrungen und Anliegen der Lehrmeister**

### **5.1 Vorbemerkungen**

Der Fragebogen (siehe Anhang) beinhaltet wenige offene Fragen.

1.) „Haben Sie Anliegen, Erwartungen, Wünsche, Kritik an eine oder mehrere dieser Institutionen?“

2.) „Was sind Ihre Erfahrungen als Lehrmeister und wie schätzten sie die heutigen Lehrlinge ein.“

Die dritte und letzte Frage („wie sinnvoll und nützlich haben sie den Besuch empfunden?“) hat fünf vorgegebene Antwortmöglichkeiten. Trotzdem gaben die meisten Lehrmeister von sich aus einen zusätzlichen Kommentar zu dieser Frage.

Alle Antworten der Lehrmeister wurden wortwörtlich protokolliert und in der Regel in ihrem Wortlaut unverändert in die Zusammenfassung aufgenommen. Kleinere Anpassungen wurden ausschliesslich vorgenommen, um die Verständlichkeit zu erhöhen und um Antworten, die inhaltlich identisch sind, in der Auswertung zusammenfassen zu können (Die Anzahl Lehrmeister, die die entsprechende Antwort gegeben hat ist jeweils in Klammer vermerkt, falls mehrere Antworten zusammengefasst worden sind).

Antworten, nach denen eigentlich nicht direkt gefragt wurde wie z.B. gute Erfahrungen, Lob oder Anliegen die sich eigentlich an andere als die angesprochenen Institutionen richten, nämlich an den Berufsverband oder die Eltern wurden ebenfalls protokolliert und in die Zusammenfassung aufgenommen. Da nicht explizit nach guten Erfahrungen gefragt worden ist, sind entsprechende Antworten natürlich seltener.

Die Lehrmeister wurden informiert, dass ihre Antworten –anonym -gesammelt und zu einem Bericht zusammengestellt werden. Die Lehrmeister wurden ermuntert, wo sinnvoll oder nötig ihr Feedback und ihre Anliegen immer auch direkt an die dafür zuständigen Stellen zu richten.

## 5.2 Die Antworten der Lehrmeister

### Anliegen, Erwartungen, Wünsche und Kritik an das Berufsinspektorat /MBA...

Erwartungen nach mehr Kontakt, Unterstützung, Austausch und Information

- *Mehr Kontakt / Unterstützung gewünscht (9)*
- *Sollten sich ab und zu Zeit nehmen für Ausbildung, z.B. alle Jahre vorbeikommen*
- *Sie sollten sich regelmässig um Lehrbetriebe/Lehrling kümmern, nicht erst dann, wenn es brennt*
- *Mehr Unterstützungen bei Problemfällen, gerade bei Vertragsauflösung oder Änderungen*
- *Regelmässig Firmen informieren über Notenverteilung in der Berufsausbildung*
- *Lehrlingsaustausch unter verschiedenen Betrieben fördern. (ca. 1 Monat)*
- *Wunsch nach einem Ausbildungsverbund für kleine Lehrbetriebe*
- *Vermittlungsservice für Kleinfirmen, die Ihrem Lehrling einen befristeten Tausch an eine andere Firma anbieten möchten (z.B. Buchhaltung)*
- *problematische Widersprüche zwischen Rahmenvertrag und individuellem Lehrvertrag*
- *zu wenig Unterstützung der Lehrlinge vom Berufsinspektor, da dieser meist auf der Seite der Betriebe sei (= Aussage von Lehrmeisterin, die schon öfter Lehrlinge von andern Firmen übernommen hat.)*
- *Sich mehr Zeit bei Problemfällen nehmen (z.B. Lehrstellenwechsel) (2)*

Wünsche nach mehr Qualitätskontrolle

- *Mehr Qualitätskontrollen der Ausbildungsbetriebe, da durchfallende Lehrlinge immer aus denselben Betrieben kommen.*
- *Kontrolle der Lehrbetriebe, ob die geforderte Ausbildungsqualität gewährleistet ist.*
- *Kontrollfunktion stärker wahrnehmen und Konsequenzen bei schlechteren Lehrmeistern durchsetzen.*
- *Qualität der Lehrbetriebe ist höchst unterschiedlich, z.T. katastrophale Lehrbetriebe (Kontrolle?)*

Administrativen Aufwand / Vorschriften

- *Ja nicht zuviel Administratives.*
- *Weniger Bürokratie machen*
- *Flexibler und toleranter sein, wenn es um Obligationen der Lehrmeisterkurse geht*

Diverses

- *LENA: Gleichzeitig mit der Anmeldekarte eine Karte mit Abmeldungsmöglichkeit senden*
- *Anregung: Nach 5-10 Jahren Lehrmeistertätigkeit Angebot für Weiterbildung für Lehrmeister*

Gute Erfahrungen / Lob

- *Ist gut (3)*
- *Sehr gute Erfahrungen damit (3)*
- *Kooperativ*
- *Guter Kontakt (3)*
- *I.O/ Zufrieden, es läuft recht gut. (4)*
- *Gute Unterstützung bei einer Umteilung von KV in Bürolehre.*

## **Anliegen, Erwartungen, Wünsche und Kritik an die Berufsschulen**

### Zusammenarbeit Berufsschule – Lehrbetrieb / Unterstützung durch BS

- *Es ist wichtig, dass die Berufsschule von sich aus den Kontakt zu den Betrieben sucht und pflegt (9)*
- *Auf Zusammenarbeit mehr Gewicht legen, besonders bei Schwierigkeiten (5)*
- *Kommunikation Berufsschule – Lehrbetrieb ist zu verbessern. Die Berufsschule richtet sich nur an den Lehrling. Der Lehrmeister ist nicht informiert, wenn der Lehrling die Schule schwänzt.*
- *bessere Zusammenarbeit mit Lehrbetrieb gewünscht – z.B. Information über Absenzen und Schulnoten (3) über schulische Probleme (2), Schulferien, Klassenzuteilung Ergebnisse von Zwischenprüfungen (letzte drei kommen, aber viel zu knapp)(2)*
- *Frühzeitig Kontakt aufnehmen bei Krisen in der Schule*
- *Von einem Tag auf den anderen kommt ein Brief, der die Abstufung vom KV auf die Bürolehre empfohlen wird. Da Anfang Sonntag-Freitag der Brief kommt, sind keine zuständigen Lehrkräfte zu sprechen. Wunsch: Rechtzeitig solle eine zuständige Ansprechperson telefonisch Kontakt aufnehmen und Situation besprechen.*
- *Lehrmeister, die initiativ sind, können sich Unterstützung holen, wenn sie es brauchen*
- *Zusammenarbeit mit Betrieben sollte möglichst leicht gemacht werden. (Adress- und Telefonliste der Lehrer)*
- *Eltern, Betrieb und Berufsschule sollten besser zusammenarbeiten, an einem Strick ziehen. Z.B Ohne Vorwarnung schickt dir BS einen Brief mit der Aufforderung, die Schule abzubrechen. Sollte viel frühzeitiger und telefonisch geschehen, zu einer Zeit wo noch etwas zu machen ist, als Einladung in die BS zu einem Info-Gespräch*
- *Freiwilliger Besuchstag für die Lehrfirmen*
- *schlecht erreichbar, schlechte Telefonat-Dienstleistungsbereitschaft*
- *Man bekommt nicht, worum man bittet, schlecht organisiert*
- 

### Disziplin

- *zu wenig Disziplin in den Klassen (2)*
- *In der BS sollte man weniger nachsichtig sein beim Kiffen, Schuleschwänzen und anderen Disziplinlosigkeiten.*

### Unterrichtsqualität

- *Unterricht genügt nicht für LAP (1)*
- *Basislehrjahr für InformatikerInnen und Polygrafinnen lässt zu wünschen übrig – z.B. zu wenig Praxisnähe (2)*
- *Qualität der Skripte ist ganz schlecht*
- *Ist immer der geeignete Lehrer am richtigen Platz (Englisch, Mathematik)?*
- *ein Lehrer, der sich selber verwirklicht, statt engagiert auszubilden*
- *Kompetenz vieler Lehrern ist klar ungenügend*
- *Die elementaren Sachen kommen etwas zu kurz (z.B. wie ein Messer zu halten ist)*
- *Mehr Förderung der Selbständigkeit und Reife der Jugendlichen*
- *Niveau ist bedenklich (KV). Von 10 Lehrkräften ist einer gut der geht dann noch (egal, wo Zürich oder Stäfa)*
- *Berufsschulen sind sehr wenig praxisorientiert.*
- *Einführungskurse: Positive Erfahrungen*
- *Gesellschaftsfähigkeit der Jugendlichen mehr fördern*
- *Umgang Lehrer mit Jugendliche ist nicht immer ideal*

- *Sehr unterschiedlich gute Fachlehrer (z. T. ungenügend)*
- *Lehrlinge nicht intellektuell überfordern.*

#### Unterrichtsorganisation

- *Intervallunterricht ist sehr positiv*
- *Sehr schlechte Erfahrungen wegen Unflexibilität*
- *Unnötige Kurse müssen besucht/bezahlt werden*
- *Offenheit gegenüber Wünschen der Betriebe, ihre Lehrlinge an bestimmten Tagen zu unterrichten (3)*
- *Lehrlinge desselben Berufes (in allen Lehrjahren) sollten nicht am selben Tag Schule haben (aus betrieblichen Gründen) (3)*
- *Der berufskundliche Unterricht sollte zeitlich besser abgestimmt werden auf die betrieblichen Erfordernisse. (2)*
- *Turnen braucht es nicht. Bessere Stundenpläne, ohne Zwischenstunden etc.*
- *Standort KV in Stäfa unbedingt beibehalten. Horgen als Standort wäre sehr schlecht.*
- *Lehrplan wird immer wieder umgekrempelt (BS Listen)*
- *BS Zürich sollte mit den anderen BS die Schultage koordinieren*
- *Gemischte Klassen sind ungünstig*
- *Möglichst ganztägiger Unterricht einleiten oder besser: Blockkurse*
- *Blockkurse: Eine Kurzzusammenfassung des Unterrichtsstoffes wäre nützlich. Kontakt mit der Schule geht etwas verloren*
- *Höhere schulische Anforderungen stellen an Anlehrlinge*
- *Stundenplan besser verteilen*
- *Inhaltliche Schwerpunkte anders setzen: Bei Schreiner mehr Geometrie und Rechnen und weniger CAD.*
- *Französisch müsste bei der Grundausbildung Koch im obligatorischen Teil enthalten sein.*
- *Mehr Zwischenprüfungen, damit der Lehrling weiss, wo er steht.*

#### Diverses

- *Zufrieden, es läuft recht gut.*
- *Praktische Leistungen im Lehrbetrieb sind im Abschlusszeugnis praktisch nicht ersichtlich, was sehr schade ist.*
- *Englisch-Unterricht einführen*
- *Dienstleistungsbewusstsein fehlt*
- *Wechsel der zuständigen Schule ist mühsam*
- *Bessere Information über üKs gewünscht*

#### Gute Erfahrungen / Lob

- *Beratungsangebot der Berufsschule für Betriebe bei Problemen ist gut.*
- *gute Erfahrungen, immer sehr ehrlich*
- *Ist i. O. (2)*
- *BS sind auf dem richtigen Weg mit dem neuem Konzept*
- *Sehr gut (2)*
- *Gute Zusammenarbeit (5)*
- *Berufsschule Uster hat sich verbessert (früher Chaos) und wird sich weiter verbessern.*
- *Kommunikation zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb ist eindeutig besser geworden*



- *Je nach Schule. Programm der BS ist gut.*

## **Anliegen, Erwartungen, Wünsche und Kritik an die Volksschulen**

### Zusammenarbeit mit den Lehrbetrieben

- *Wunsch: den Jugendlichen besser informieren, ab wann und unter welchen Umständen eine SL sinnvoll ist*
- *Die Lehrer sollten sich aktiver um Kontakt zu Lehrbetrieben kümmern, z. B. im Rahmen von klassenweisem SL. (Schülerbesuch)*
- *Lehrer sollten von sich aus Kontakt aufnehmen, wenn ihre Schüler schnuppern gehen*
- *Klassenweise SL: Nur wenn Jugendliche sehr gut vorbereitet sind, damit sie gut motiviert sind und nur schnuppern wenn und wo es Sinn macht (3)*
- *Klassenweisses Schnuppern ist manchmal je nach Vorbereitung und Kooperation mit der Firma schlecht / katastrophal. (2)*
- *Verordnete Schnupperwochen sind sinnlos, da viele Unmotivierte dadurch entstehen. (2)*
- *Anstelle von Schnupperwochen den SchülerInnen Bonustage zum Schnuppern zur Verfügung stellen.*
- *SL nicht klassenmässig, sondern individuell nach Bedürfnissen der Jugendlichen und flexibel nach den Möglichkeiten der Berufe. (4)*
- *Lehrer sollten mehr Interesse an Schnupperlehre zeigen*
- *Referenzauskünfte der LehrerInnen sind nicht aussagekräftig (1)*
- *Lehrer wollen ihre Schüler zu gut verkaufen*
- *Ein Berufsparcours (=Berufsbesichtigungen in der Gemeinde) sollte auch in unserer Gemeinde stattfinden*
- *LP sollten die Jugendlichen in Sachen Sozialkompetenz besser auf die Lehre vorbereiten.*
- *Nicht erwarten, dass ein Fachperson einen ganzen Morgen reserviert, um einen Beruf (FAGE) im Schulhaus vorzustellen.*
- *Lehrer sollten während einer Schnupperwoche rasch im Betrieb reinschauen, um zu sehen, wie's läuft.*
- *Es sollte stärker Wert auf Eigenverantwortung gelegt werden.*
- *Es wäre wichtig, dass die Oberstufe und die Berufsschule besser koordiniert werden.*

### Schulzeugnisse

- *Leistungen entsprechen nicht den Noten (1)*
- *Noten schwierig zu interpretieren, besonders in der gegliederten Sekundarschule (2)*
- *Zeugnisse sind nicht mehr lesbar / Systeme sind verwirrend (5).*
- *Sehr unterschiedliche Leistungsbeurteilung*
- *Die Lehrer müssen unbedingt ihre Zeugnisse besser beschriften, d.h. klar deklarieren, um welcher Schultyp und Schulniveau-Klasse es sich handelt*
- *Erschwerter Durchblick durch die verschiedenen Schulsysteme im Kanton und in der Schweiz.*
- *Einheitliche Notengebung z.B. eine Tabelle, die die Vergleichbarkeit der Noten gewährleistet*

### Unterrichtsziele und –qualität

- *Vorbereitung auf Beruflehre mit wichtigen Schlüsselqualifikationen*
- *Qualifikation: Teamfähigkeit, Selbständiges Lernen und Arbeiten*
- *Gesellschaftsfähigkeit der Jugendlichen fördern*
- *Soziales Denken ist enorm wichtig für den Beruf. Sollte in der Schule mehr gefördert werden und die Bedeutung dafür vermittelt werden.*
- *Schulnoten werden im Vergleich zur Charakterbildung überbewertet (2)*
- *sollten mehr Disziplin lehren und nicht mehr über alles diskutieren (3)*
- *Kreativität fördern*
- *Mehr auf Genauigkeit/Exaktheit achten*
- *Jugendliche sollten mehr zum selbständigen Arbeiten angeleitet werden (1)*
- *in der Schule zu wenig Zeit für Berufswahlunterricht (1)*
- *Auf die Grundfähigkeiten (Rechnen und Geometrie) mehr Gewicht legen (2)*
- *Kopfrechnen sollte viel mehr geübt werden, ebenso Orthographie*
- *Es wird zuviel auf MS hingearbeitet und die handwerklichen Berufe werden viel zu wenig gefördert, bekannt gemacht und ins rechte Licht gerückt.*
- *Ermunterung für die Berufslehre*
- *Engagement für die Berufswahlvorbereitung ist sehr unterschiedliche, manchmal mangelhaft.*
- *Seriöser Berufswahlvorbereitung betreiben / Mehr Gewicht darauf legen (3)*
- *Berufswahlvorbereitung: wie präsentiere ich mich im Lehrbetrieb, Bewerbung schreiben*
- *Vorarbeit der Schule bei Schnupperlehre und Berufswahl lässt zu wünschen übrig.*
- *Auf keinen Fall die Lernenden hemmen, besonders bei den Jugendlichen, die in einem Fach Mühe haben.*
- *Die Schule soll das Lernen nicht mit Druck und Zwang verbinden, sondern ein Umfeld bilden, in welchem sich die natürliche Lernfreude der Kinder entfalten kann.*
- *Die Schule soll sich nicht auf optimales Funktionieren in der Wirtschaft ausrichten, und soll mehr Raum für Künstlerisches und Musisches anbieten.*
- *Den interessierten fähigen Schüler/innen in der Realschule sollten mehr Möglichkeiten geboten werden, um in der Mathematik weiter zu kommen*
- *Besser schreiben und lesen lernen (3) Sek. C-Schüler sind zum Teil sehr schlecht.*
- *Geometrisches Zeichnen sollte weiterhin angeboten werden (auch gemeindeübergreifend möglich)*
- *Handarbeit mehr fördern*

#### Schulleistungen Verhalten der Jugendlichen

- *Schulrucksack ist zu klein (2)*
- *Angehende Lehrlinge können keinen Satz mehr formulieren.*
- *Lehrlinge haben Mühe mit exakt, genau Schreiben und Arbeiten*
- *Lesen, Schreiben, Rechnen sind zum Teil deutlich unter dem verlangten Niveau (2)*
- *Die Jugendliche brauchen noch Nacherziehung, was nicht in Ordnung ist*
- *Generell ist das Bildungsniveau der Schul-Absolventen tiefer als früher*
- *Jugendliche haben keinen Biss. Nicht „chrampfen“ können.*

#### Gute Erfahrungen / Lob

- *gute Zusammenarbeit mit den Lehrbetrieben, z.B. bei den Berufsbesichtigungen und Schnupperlehren für Jugendliche (4)*
- *Kommunikation zwischen Volksschule und Lehrbetrieben ist eindeutig besser geworden.*

- *Zufrieden, es läuft gut, i.O. (4)*

#### Diverses

- *Lehrkräfte wissen nicht, dass Interesse an Kreativität Folge von Schulmüdigkeit sein könne und solche Jugendliche dann in einer kreativen Lehre erst recht überfordert seien, da diese besonders viel Einsatz und Disziplin verlangt (Aussage von Grafiker-Lehrmeister)*
- *Zusammenarbeit mit dem BIZ wichtig nehmen*

### **Die Berufsberatung (BIZ Meilen) / Forum Berufsbildung Bezirk Meilen**

#### Beratungs- und Informationstätigkeit

- *möglichst breit über die positiven Seiten des Berufes informieren*
- *Realitätsangaben: Einblick in den Beruf geben*
- *Mehr als Experte fungieren, der zukünftige Lehrlinge in die richtige Richtung „drängt“*
- *Nicht zu lieb sein, Stellung beziehen*
- *Auf die Attraktivität bestimmter Berufe (noch mehr) aufmerksam machen, sie nicht unterschätzen Metzger, Sanitärmonteure, Betriebspraktiker(je 1 Lehrmeister), Coiffeur (2 Lehrmeister)*
- *Den Metzgerberuf noch besser bekannt machen v.a. in seiner neuen Qualität (Party-Service)(2)*
- *Möglichst gute Lehrlinge auf die attraktive Notariatslehre aufmerksam machen*
- *Imagewerbung für den Notariats KV-Beruf*
- *Berufsberatung sollte mehr auf die Aufstiegschancen bei den Handwerksberufen aufmerksam machen*
- *Auf verwandte Berufe aufmerksam machen*
- *Auf Unterschied Architekt - Hochbauzeichner aufmerksam machen*
- *Jugendliche informieren, dass der Malerberuf fast kein gestalterischer Beruf ist.*
- *Jugendliche sind zu wenig über die Berufe informiert und Firmen müssen deswegen Berufsberatung übernehmen, was nicht so gedacht sei.*
- *Oberschüler darauf hinweisen, dass die Lehre zwar möglich, aber anspruchsvoll ist*
- *Auf die Mindestvoraussetzungen für den Beruf achten und sehr deutlich darauf hinweisen*
- *Lehrmeister finden Beratung von Jugendlichen schwierig, da sich Jugendliche während der Lehre an die Anforderungen der Berufslehre anpassen und sich somit nochmals komplett verändern können*
- *Selbstbewusster auftreten und die Firmenbesuche noch intensiveren*

#### Zusammenarbeit mit Lehrbetrieben

- *hätten gerne schon früher Kontakt in Form eines Firmenbesuches gehabt.*
- *Kontakt mit BIZ in Zusammenhang mit Lehrstellenbewerber/innen ist sehr erwünscht.*
- *zu viele Bewerbungen wegen Internet – LENA*
- *Gültige Eignungstests wären schön*
- *Gedankenaustausch zwischen Lehrmeistern fördern*
- *Hilfsmittel, damit Lena noch aktueller ist: ein Kästchen zum faxen / senden, dass die Lehrstelle besetzt ist. So einfach wie möglich*
- *Bekanntheitsgrad der Berufsberatung muss steigen*
- *Eigeninitiative bei den Jugendlichen fordern*
- *Ist sehr wichtig*

- *In der Berufsbeschreibung die männliche Form mindestens gleich viel brauchen, wie die weibliche, damit sich auch Männer angesprochen fühlen (Innendekorateur-Lehrmeister)*
- *Übergang Lehre-Berufseinsteig und erste Berufsjahre begleiten ist sinnvoll*

Lob/ gute Erfahrungen

- *Gute Erfahrungen (5)*
- *Positive Erfahrungen mit eigenem Kind (3)*
- *I.O. / zufrieden / es läuft recht gut (3)*
- *Bin froh, im BIZ Meilen eine Anlaufstelle zu haben, z.B. bei drohendem Lehrabbruch oder Durchhänger (2)*
- *Jugendliche sind in der Regel gut informiert über den Beruf. (2)*
- *Sehr gute Institution (2)*
- *Abgegebene Infos sind wichtig (2)*
- *Gut was da gemacht wird*
- *Ist eine sinnvolle notwendige Institution*
- *Tipp Top wie es da läuft*
- *Bild ist aufgrund eigenen Erfahrungen sehr viel besser geworden*
- *Guter Eindruck*
- *sehr begeistert*
- *Lena wird geschätzt (2)*
- *Interesse an Lehrmeisterapéro vom Forum (2)*

BIZ-Besuch der Jugendlichen ist gut In den letzten Jahren hat die Berufsberatung einen enormen Drive entwickelt

## **Erfahrungen als Lehrmeister/in und Einschätzung der heutigen Lehrlinge**

Einschätzung der Lehrlinge

- *Gute Erfahrungen / i.O. / zufrieden / im Grossen und Ganzen positiv (19)*
- *Es gibt beide Sorten von Lehrlingen. / Die Jugend ist nicht schlechter und nicht besser als früher / unterschiedliche Erfahrungen.(12)*
- *Sehr gute Erfahrungen / tolle Lehrlinge/ nur positive Erfahrungen (10)*
- *Freizeit für Jugendliche wichtiger als die Lehre, mangelndes Berufsinteresse (9)*
- *Lehrlinge sind unzuverlässig, haben viele Probleme, z.B. mit Drogen und werden von den Eltern zu wenig unterstützt (5)*
- *Grosse Persönlichkeitsentwicklungen beobachtbar innerhalb eines Jahres. (4)*
- *Grosse Unterschiede in den Leistungen. (3)*
- *Lehrlinge brauchen Verständnis und klare Grenzen. (3)*
- *Dienstleistungsbereitschaft von Jugendlichen lässt zu wünschen übrig (2)*
- *schlampige Erscheinung, z.B. Piercings und Tatoos (2)*
- *ausländische Jugendliche sind oft schulisch überfordert (1)*
- *ausländische Jugendliche halten Kundschaft fern – z.B. bei Malern*
- *Disziplin und Einsatzbereitschaft bei ausländischen Jugendlichen ist besser als bei einheimischen*
- *Biss und beruflicher Ehrgeiz sind generell am Schwinden gegenüber früher.*
- *Jugendliche haben neben der Ausbildung zu wenig Interessen oder Hobbies (1)*
- *viele Jugendliche sind für eine Lehre noch nicht reif genug*
- *Selbstsicherer als früher*
- *Zum Teil sehr vorwitzig, zum Teil sehr scheu.*

- *Jugendliche wirken z. T. abgeklärt.*
- *Hoher Druck von den Eltern, keine Unbeschwertheit mehr.*
- *Glück gehabt, z. T. aufmüpfiger als früher.*
- *Konzentrationsfähigkeit ist eher zu tief.*
- *Wenig belastbar*
- *Elementare Arbeitshaltung und Arbeitskenntnisse fehlen zum Teil.*
- *Mädchen sind aktiv-interessierter als Knaben*
- *Generell: zu wenig zielorientiert, interessiert und aktiv.*
- *Regeln und Vorgaben werden weniger akzeptiert.*
- *Z.T. ist das Berufsinteresse und die Arbeitshaltung etwas zu locker.*
- *In der Regel gut, werden grundsätzlich sehr geschätzt vom Betrieb.*
- *Selbstbewusstes Auftreten, fordernder als früher, offen, aufgestellt, eigener Wille*
- *Selbstsicherer geworden, aufgeschlossener, fordern mehr als früher.*
- *Schulwillig, einsatzfreudig, kritisch, neugierig*
- *Bewerbungen sind z. T. voller Fehler.*
- *Rückgang bei der Phantasie und Begeisterungsfähigkeit.*
- *Empfindlicher als früher.*
- *Bequem, zu wenig Motivation, Minimalist.*
- *Motivation ist überwiegend gut.*
- *Respekt gegenüber der Organisationsform (wer wem unterstellt ist) ist nicht immer so wie gewünscht.*
- *Lehrlinge, die 1-2 Jahre älter sind als normal bringen sehr viel mehr mit.*
- *Welschland-Jahr ist sehr empfehlenswert.*
- *Unterschiedliche Entwicklung*
- *Die Lehrlinge wissen nicht so recht, um was es eigentlich geht. Berufsinteresse nimmt ab. Eigeninitiative, gute Arbeitshaltung fehlt. Minimalistisch.*
- *Lehrlinge sind kreativ*
- *Die einen bringen zu wenig Engagement mit, auf der anderen Seite wird immer mehr gefordert (Überforderung durch Konsum- und Infofülle)*
- *Mangelhafte Konzentration und die Bequemlichkeit ist manchmal ein Problem*
- *Lehrlinge: Manchmal Konsumhaltung und zu wenig Pfuß*
- *Fehlendes Durchhaltevermögen, fehlende elterliche Unterstützung.*
- *Z. T. sehr unmotiviert, unselbständig in der SL (Mutter ruft an etc...)*
- *Momentan gute Erfahrungen mit ausländischem Lehrling (Kosovo-Albaner)*
- *Lehrlinge sind schwach im Lesen und Schreiben.*
- *Gewisse Bequemlichkeit, Minimalismus, fehlende Eigeninitiative*
- *Sehr schlechte Erfahrungen mit Sprachfähigkeit der Lehrlinge gemacht (Deutsch und Fremdsprachen).*
- *Zunehmend schwächere Lehrlinge.*
- *Berufsmotivation muss gestärkt werden.*
- *Teamarbeit ist eher besser als früher.*
- *Ausdauer eher abnehmend.*
- *Freizeitbereich wird immer wichtiger.*
- *Berufsinteresse fehlt und ebenso die Eigeninitiative.*
- *Durchzogen. Lehrlinge sind z.T. / grösstenteils Minimalisten und Konsumenten.*
- *Bis auf eine Ausnahme gute Erfahrungen mit Lehrlingen. Motivierte Lehrlinge.*
- *Lehrlinge sind gut informiert über Gesetzliches, wehren sich wenn nötig.*
- *Lehrlinge getrauen sich etwas zu sagen. Offener und spontaner.*
- *Positiv. Lehrlinge wissen wieder mehr worum es geht. Berufsmotivation.*
- *Motiviert.*

- *Berufsinteresse und Engagement sind heute generell seltener geworden.*
- *Durchhaltevermögen ist kleiner geworden.*
- *Offener, direkter als früher.*
- *Fähigkeit, von einem Chef etwas annehmen zu können nimmt ab“.*
- *Z.T. problematische schulische Grundleistungen.*
- *Niveau und Einsatzfreudigkeit der Lehrlinge ist am sinken.*
- *Schulisch gut vorbereitet*
- *Jugendliche sind unselbständig, Höflichkeiten fehlen teilweise (ruppiger Umgangston).*
- *Konzentration an der Arbeit, Engagement und Einsatz für den Beruf ist manchmal mangelhaft.*
- *Anspruchshaltung: „Zuerst muss der Beruf etwas geben, dann ich“.*
- *Erfahrungen als Prüfungsexperte: Leistungsniveaus schulisch und fachlich-praktisch klaffen weit auseinander.*
- *Schlechte Erfahrungen, da sich keine einigermaßen gute Lehrlinge gemeldet haben.*
- *Noch wenige Erfahrungen, aber sehr positive. Sehr selbständig.*
- *Immer zufrieden mit den Lehrlingen. Identifikation mit dem Beruf ist schwächer als früher.*
- *Grosse Bandbreite. Je nach Lehrberuf.*
- *Biss und Ehrgeiz ist etwas verloren gegangen.*
- *Respekt dem Beruf gegenüber fehlt. (Wertschätzung für die Chance, diesen Beruf lernen zu dürfen).*
- *Die KV-Lehrlinge, die ich bis anhin betreuen konnte, waren durchwegs sehr willig und zeigten sowohl im Schulischen wie im Beruf gute Leistungen. Die eine oder andere Lehrtochter brauchte etwas mehr Zeit, bis sie die Schüchternheit im Kontakt mit den Kunden etwas ablegen konnte, was meines Erachtens durch das Alter bestimmt ist.*
- *Lernwillig, einsatzfreudig, neugierig.*
- *Lehrling bringt viel Motivation und Pepp, Innovation ins Team.*
- *Bisher 1 Lehrling: selbständiger als früher*
- *Allgemeinbildung der Jugendlichen lässt zu wünschen übrig.*
- *Entwickelter, freier, selbständiger und kontaktfreudiger.*
- *sehr willig, offen, einsatzfreudig.*
- *Deutsch ist zu schlecht.*
- *Direkter, offener als früher.*
- *Im Grossen und Ganzen positiv.*
- *In den ersten 2 Jahren muss der Lehrling sehr viel lernen*
- *Werden immer selbstsicherer.*
- *Haben viel Ablenkung.*
- *Haben weniger Berufsidentität und –stolz.*
- *Grosse Selbstsicherheit sich „zu gut“ fühlen für unangenehme Arbeiten.*
- *Weniger Respekt, „gleichgültiger“ dem Beruf gegenüber.*
- *Zum Teil brauchen sie, dass man sie „anfstüpft“, motiviert. sonst offen.*
- *Schulisches Wissen ist sehr zurückgegangen.*
- *Minimalistentum steigt, Bereitschaft Zusätzliches zu leisten, Arbeitseinsatz, und Arbeitshaltung nimmt ab.*
- *Zum Teil mangelnde Berufsmotivation*
- *Bessere Erfahrungen mit Lehrlingen als früher. (Auch in Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise). Lehrlinge wollen wirklich lernen.*

- *Eigenverantwortung übernehmen fehlt oft.*
- *Jugendliche haben z. T. keine Ahnung vom Beruf*
- *Wunsch nach mehr Disziplin und Leistungsbereitschaft*
- *Wenig Ordnungssinn*
- *Mangelnder Anstand und mangelnde Zuverlässigkeit*

#### Diverses

- *Mehr Unterstützung für Ausbildungsbetriebe wäre angenehm und würde die Ausbildungsmotivation steigern.*
- *Finanzielle Unterstützung würde Ausbildungsmotivation stärken.*
- *Ausbildungsbetriebe sollten Steuervergünstigungen bekommen.*
- *Keine Vergünstigung für Lehrlingsarbeitsplatz-Software die sehr teuer sind Berufsverband verlangt hohe Kosten für Ihre Einführungskasse. Qualität dieser Kurse ist sehr ungleich.*
- *Mehr Schnupperlehrlinge gewünscht und mehr Jugendliche für eine Besichtigung.*
- *Die Grossbetriebe mit begehrten Berufen sahen die besten Lehrlingsanwärter ab. Die schlechten bleiben für das Gewerbe übrig.*
- *Die Umstellung von der Schule zum Beruf ist hart.*
- *Anforderungen an Jugendliche steigen.*
- *Schlechtes Image der Handwerker macht zu schaffen.*
- *170 Bewerbungen erhalten für 1 offene Lehrstelle, auch von weit her. Kein Interesse mehr an LENA. Differenziertes Bild der Jugendlichen dank sorgfältiger Auswahl, wenig Probleme.*

#### Elternhaus / Zusammenarbeit mit Eltern

- *Zusammenarbeit mit Lehrbetrieb und Unterstützung der Kinder ist wichtig (8)*
- *Die Eltern kommen viel zu wenig zum Nachfragen.*
- *Eltern sollten sich mehr interessieren und dem Lehrmeister „mitzahlen“*
- *Eltern: Erziehung zu besserer Arbeitshaltung, Umgangsformen*
- *Jugendliche und ihre Eltern unterschätzen Belastung durch weiten Arbeitsweg*
- *Fehlender ruhiger Ort / Geborgenheit zu Hause.*
- *Soziales Gefüge ist am auseinander fallen.*
- *Sehr viele „broken homes“ Lehrmeister haben zusätzliche soziale/psychologische Funktion!*
- *Halt von den Eltern fehlt zunehmend.*
- *Lehrmeister hat nicht immer Ansprechperson, die am gleichen Strick zieht. Z. B. wenn die Eltern diese Funktion nicht wahrnehmen.*

#### Ausbildungstätigkeit der Lehrmeister

- *schwierigen Jugendlichen eine Chance zu geben lohnt sich (4)*
- *leistungsschwächeren Jugendlichen eine Chance geben.*
- *Wegen dem momentanen Lehrstellenengpass*
- *ausbilden macht Spass (3)*
- *Freude am Ausbilden(2)*
- *Hat viele positive Erfahrungen gemacht.*
- *Es braucht ausgebildete Berufsleute. Wir bilden die im Betrieb angestellten Berufsleute mehrheitlich selber aus.*

- *Lehrmeister die in ihrer Karriere einen oder mehrere Lehrabbrecher, hatten wegen persönlichen Problemen (im Zusammenhang mit Kiffen und den Eltern) hat einige davon persönlich tief beschäftigt. (5)*
- *Wir brauchen ausgebildete Fachleute.*
- *Aus Spass am Weitergeben*
- *Aus Verpflichtung: Es braucht gut ausgebildete Berufsleute.*
- *Selber Vater oder Mutter (2)*
- *Möchte Ausbildungsplätze anbieten und jungen Menschen etwas zeigen und weitergeben.*
- *Lehrmeister haben immer weniger Zeit für die Lehrlingsausbildung*
- *Lehrmeister haben diejenigen Lehrlinge, die sie verdienen.*
- *Rahmenbedingungen werden immer schwieriger, um überhaupt noch Lehrlinge auszubilden. (2)*
- *Falls noch mehr Schultage dazukommen, macht es keinen Sinn mehr auszubilden.*
- *Fremde Kulturen: als Lehrmeister muss ich z.T. grosse Verantwortung übernehmen für Sachen, die schief laufen in der Familie.*
- *Lehrmeister haben zuwenig Zeit für Lehrlinge. Ausbildung ist zeitaufwendig.*
- *Wichtig: Am Ball bleiben bei schwachen Schulleistungen, wie gerade jetzt.*
- *Ausbildung als Herausforderung nehmen können.*
- *Ausbilden wird schwieriger. Von einem Chef: "Ewas akzeptieren und annehmen können nimmt ab". Grundsätzlich gute Erfahrungen.*
- *Lehrlinge bereiten viel Freude und viel Aufwand.*
- *Ansprüche an Lehrling und an Lehrlingsausbildner sind stark gestiegen*
- *Es braucht viel Zeit um gut auszubilden, Zeit die zum Teil fehlt. Auf dem Bau muss alles schnell gehen.*
- *Aus Zeitgründen setzt man sich als Lehrmeister viel zu wenig mit der Materie „Lehrlingsausbildung“ auseinander.*
- *Als Lehrmeister profitiere ich auch von den Lehrlingen, da ich sie verstehen will und ihre Sprache spreche.*
- *Als Lehrmeister muss man vermehrt für „ungezogene“ Lehrlinge den Erzieher spielen.*
- *Lehrlinge halten einen bei der Stange.*
- *Schwierige Lehrlinge gibt es überall. Auf diese muss man konsequent reagieren.*

### **Gewerbeverein**

- *gute Zusammenarbeit mit regionalen Lehrbetrieben, z.B. Durchführung von Berufsbesichtigungen für SchülerInnen. (3)*

### **Verbände**

- *Mehr Unterstützung kleiner Betriebe durch zentrale Stelle in Ausbildungsangelegenheiten.*
- *KV-Betrieb ist durch die Reform überfordert. (1)*
- *KV-Reform ist eine gute Sache. (1)*
- *Zu viele Eignungstests, z.B. wenn sich Jugendliche für verschiedene Berufe bewerben. (1)*
- *Kleinkinderzieherinnen brauchen dringend mehr Lehrstellen, weil nach der eidg. Anerkennung des Berufes kein Vorpraktikum mehr verlangt werden darf, was in den Krippen zu Personalmangel führen wird. (1)*



- *Informationen, die man braucht, um einen individueller Ausbildungsplan zu machen sind sehr verstreut, d.h. es braucht Zeit sich schlau zu machen. Mehr Unterstützung durch Berufsverband wäre wünschbar (Informatiker).*
- *Tierärztegesellschaft sollte ihre Bestimmungen über die Ausbildung über TMPA bei den Tierärzten breiter abstützen.*

Ich empfand diesen Besuch als sinnvoll und nützlich				
Stimmt nicht	Stimmt ein wenig	Stimmt teilweise	Stimmt überwiegend	Stimmt voll und ganz
1	3	19	66	286

### **Bemerkungen zu dieser Frage**

Die Lehrmeister und Lehrmeisterinnen:

- haben zum ersten Mal mit jemandem über ihre Sorgen reden können
- finden die abgegebenen Informationen sehr nützlich und hilfreich
- sind froh, dass ihre Bemühungen geschätzt und anerkannt werden
- wissen jetzt, wohin sie sich bei Bedarf wenden können
- schätzten den persönlichen Kontakt
- finden das Gespräch sehr wichtig, sinnvoll und hilfreich
- etc.

## 6 Zusammenfassung

Die Lehrlingsausbildung ist anspruchsvoller geworden, Lehrmeister sehen sich erhöhten Anforderungen gegenüber und stehen unter Druck. Wirtschaft und Gesellschaft sind auf eine gut funktionierende, alle Jugendliche aufnehmende und qualitativ hoch stehende Berufsbildung in hohem Masse angewiesen. Die Erhaltung und Förderung der Ausbildungsmotivation und -qualität ist deswegen von hoher Priorität. Mit dem vorliegenden Projekt verfolgte das Forum Berufsbildung Meilen dieses Ziel auf nachhaltige Weise. 375 Lehrbetriebe wurden persönlich besucht. In ein- bis zweistündigen Gesprächen konnten fundierte Informationen gezielt vermittelt, Anliegen und Bedürfnisse der Lehrbetriebe erhoben und ein Erfahrungsaustausch gepflegt werden, als ein weiterer wichtiger Schritt zu einer längerfristig wirksamen Vernetzung. Die Vernetzung wird mit Veranstaltungen und anderen Kontaktangeboten weiter gepflegt. Angebote die von den besuchten Lehrmeistern tatsächlich vermehrt genutzt werden.

Praktisch alle Lehrmeister schätzten den persönlichen Kontakt sehr, empfanden die abgegebenen Informationen als nützlich und hilfreich und waren froh, dass ihre Bemühungen auch von einer „offiziellen“ Seite geschätzt und anerkannt wurden und dass sie jetzt über eine (weitere) Kontaktperson bei Bedarf verfügen. Lehrmeister und Lehrmeisterinnen sind eine sehr heterogene Gruppe, mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Anliegen. Viel Begeisterung und Freude an der Ausbildungstätigkeit ist zu spüren, aber auch viel Frust. Arbeitsverhalten, Berufsinteresse, Sozialverhalten, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Lehrlinge werden teilweise massiv kritisiert. Negative Aussagen kommen häufiger bei den weniger begehrten Berufen vor. Einige Lehrmeister sind kaum noch motiviert, weiterhin Lehrlinge auszubilden.

Die Qualität der Berufsausbildung scheint uns recht unterschiedlich zu sein. Viele Lehrmeister beklagen sich über zu wenig Zeit und zu hohen Arbeitsdruck, um dem Lehrling überhaupt noch etwas beibringen zu können. Auf der anderen Seite stehen Aussagen wie „Ausbilden macht Spass“, „der Lehrling bringt auch mir und dem Betrieb viel“, „ich bin stolz darauf, Sek. C-Schüler (mit grossem Aufwand) zu einem guten Lehrabschluss geführt zu haben“. Die Ausbildungstätigkeit ist also oft stark von innen heraus motiviert (intrinsische Motivation) und kann nicht auf reine Kosten-Nutzen-

Überlegungen reduziert werden. Diese intrinsische Motivation gilt es zu erhalten und zu fördern. Öffentliche Anerkennung, betriebsinterne und externe fachliche Unterstützung und Vernetzung, Austausch, kostengünstige Weiterbildungsangebote, finanzielle Unterstützung, externes Lehrlingscoaching oder gar externe Lehrvertrags-Trägerschaft, Ausbildungsverbände und der Abbau demotivierender Faktoren sind mögliche Massnahmen dazu.

Die Berufslehre kann weiterhin zu Recht als „Königsweg zum Beruf“ bezeichnet werden. Sie ist eine Berufsausbildung, die nicht „nur“ fachliches Können und Wissen vermittelt, sondern auch Schlüsselqualifikationen, wie Methoden- und Sozialkompetenzen und die Persönlichkeitsentwicklung fördert.

## **7 Dank**

Allen Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern danke ich für ihre Mitarbeit und ihr Engagement in der Lehrlingsausbildung.

Der LSBII-Projektleitung danke ich für die finanzielle Unterstützung, den Mitarbeiterinnen im BIZ Meilen für Ihre Mitarbeit im Projekt.

## 8 Anhänge

### 8.1 Fragen an Lehrmeister/innen

Anliegen, Erwartungen, Wünsche und Kritik an:

1. Das Berufsinspektorat
2. Die Berufsschulen
3. Die Volksschulen
4. Die Berufsberatung (BIZ Meilen) / Ausbildungsforum Bezirk Meilen

Erfahrungen als Lehrmeister/in und Einschätzung der heutigen Lehrlinge:

Firmen-Information, Hauszeitung, Ausbildungsprogramm zum Mitnehmen?

Ich empfand diesen Besuch als sinnvoll und nützlich:

x ————— x ————— x ————— x ————— x  
Stimmt nicht    stimmt ein wenig    stimmt teilweise    stimmt überwiegend    stimmt voll und ganz

### 8.2 Fragebogen zur Erhebung von Firmeninformationen

Firma Strasse Ort Tel.
---------------------------------

Stichworte zur Firma:

Stichworte zur Ausbildung:

Anzahl MitarbeiterInnen und Lehrlinge (ca.):

Ausbildungsverantwortliche/r:

Angebotene Berufslehren:

Schnupperlehre:

Auswahlverfahren für die Lehrlinge:

*Ab wann wird etwa selektioniert?*

*Schulische Voraussetzungen:*

*Fähigkeiten und Eigenschaften, auf die besonders Wert gelegt wird:*

*Was gehört alles zum Selektionsablauf?*

### 8.3 Kontaktbrief

«Firma»  
«Anrede2» «Vorname» «Name»  
«Strasse»  
«Plz» «Ort»

Meilen, im Oktober 2003

#### **Kontakt mit dem Forum Berufsbildung und dem BIZ Meilen**

Grüezi «Anrede2» «Name»

Sie engagieren sich in der Lehrlingsausbildung. Damit geben Sie unserer Jugend die Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben und das Hineinwachsen in unsere Gesellschaft. Unserer Wirtschaft sichern Sie den unerlässlichen Nachwuchs an gut ausgebildeten Berufsleuten. Im Namen der Berufsberatung BIZ Meilen und dem Forum Berufsbildung des Bezirks Meilen\* möchte ich mich dafür bei Ihnen bedanken.

Gerne komme ich für ein Gespräch persönlich bei Ihnen vorbei. Wir haben für Sie eine Dokumentation zusammengestellt mit Ihrem Berufsbild und Informationen über

- Angebote der für Lehrmeister/innen wichtigen Anlauf- und Beratungsstellen
- Veränderungen in der Volksschule (z.B. neue Schultypen und –zeugnisse) und weitere Veränderungen, die für ihre Selektionspraxis von Bedeutung sein könnten
- vielfältige Anregungen und Hilfsmittel zur Lehrlingsselektion, Schnupperlehr-Programme, SL-Auswertungsblätter, Eignungstests etc.

Anliegen und Erwartungen aller besuchten Betriebe des Bezirks werden zusammengefasst und an die zuständigen Stellen weiter geleitet: Behörden, Berufsinspektorat, Volks- und Berufsschulen, Berufsberatung und Öffentlichkeit.

Als Berufsberater habe ich bei diesem Besuch Gelegenheit, Branchen und Berufsleute vor Ort kennen zu lernen und somit am Ball zu bleiben.

Machen Sie mit? Ich freue mich von Ihnen zu hören, um einen Termin zu vereinbaren.

Freundliche Grüsse  
Forum Berufsbildung Meilen / BIZ Meilen



Bruno Ehrenberg, Stellenleiter  
Tel 924 10 74  
[bruno.ehrenberg@bid.zh.ch](mailto:bruno.ehrenberg@bid.zh.ch)

*\* Im Forum Berufsbildung Bezirk Meilen sind Lehrmeister/innen aus Gewerbe, Industrie und Dienstleistungsbetrieben, Vertreter/innen von Schulen, Beratungsstellen und Behörden. Das Forum will den Austausch zwischen allen an der Berufsbildung Beteiligten fördern und Lehrbetriebe aktiv unterstützen. Ziel ist die Erhaltung und Förderung einer zukunftssträchtigen Berufsausbildung im Bezirk.*