



Analyse zur Übereinstimmung der Berufsbildung mit den zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes im Kanton Bern

Schlussbericht

September 2008

Marcel Egger, Egger, Dreher & Partner AG
Thomas Studer, Antexis GmbH

im Auftrag von:
Mittelschul- und Berufsbildungsamt (Erziehungsdirektion)
beco – Berner Wirtschaft (Volkswirtschaftsdirektion)

Verfasser:



Egger, Dreher & Partner AG

Aarberggasse 30
3011 Bern
Tel. 031 318 30 40
Fax 031 318 30 50
marcel.egger@ed-partner.ch



Thunstrasse 111
3006 Bern
Tel. 031 302 58 15
Fax 031 302 58 16
thomas.studer@antexis.com

Der Bericht ist als Download erhältlich (www.erz.be.ch/lehrstellenbericht)
oder kann gratis unter folgender Adresse bestellt werden:
Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern
Kasernenstrasse 27
Postfach
3000 Bern 22
Telefon: 031 633 87 12, mba@erz.be.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Management Summary	1
2	Ausgangslage	6
2.1	Wachstums- und Bildungsstrategie des Kantons Bern.....	6
2.2	Lehrstellenbericht	6
2.3	Zielsetzungen der Analyse	7
2.4	Fragestellungen	7
2.5	Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes.....	8
2.6	Vorgehen	8
2.7	Dauer und Organisation des Projekts	10
3	Quantitative Analyse	11
3.1	Methodik	11
3.2	Arbeitsangebot.....	13
3.3	Arbeitsnachfrage	22
4	Qualitative Analyse.....	25
4.1	Methodik	25
4.2	Feststellungen.....	27
5	Schlussfolgerungen	48
6	Handlungsempfehlungen.....	52
7	Anhang A: Quellen	54
7.1	Übersicht der befragten Unternehmen / Organisationen.....	54
7.2	Quellen	54
8	Anhang B: Detailtabellen	56
8.1	Herkunft der stellenlosen Lehrabgehenden.....	56
8.2	Geschlecht der stellenlosen Lehrabgehenden.....	57
8.3	Von Arbeitslosigkeit am Übergang II besonders betroffene Berufe	58

1 Management Summary

Ausgangslage

- [1.] Das primäre Ziel der Analyse war es, Fakten zu erarbeiten, welche Aussagen darüber zulassen, ob im Kanton Bern die richtigen Berufsgruppen ausgebildet werden.
- [2.] Die Analyse beschränkte sich auf den Übergang II (Abschluss Berufsbildung/ Einstieg in die Erwerbstätigkeit).
- [3.] Für die Untersuchungen wurden sowohl Daten der Arbeitslosenversicherung (AVAM/ ASAL) als auch der Berufsbildung (u.a. Anzahl Fähigkeitszeugnisse) ausgewertet. Zusätzlich wurden dreissig persönliche Interviews mit ArbeitgebervertreterInnen durchgeführt, um auch qualitative Aspekte der Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss zu erheben.

Umfang der Arbeitslosigkeit am Übergang II im Kanton Bern

- [4.] Für die Mehrheit der Jugendlichen, welche nach Lehrabschluss keine Stelle finden, ist gemäss den Daten der Arbeitslosenversicherung (AVAM / ASAL) die Arbeitslosigkeit nur von kurzer Dauer:
 - a. rund 20 Prozent der Jugendlichen beziehen im Alter zwischen 19 und 22 Jahren nach Lehrabschluss mindestens einmal Taggelder der Arbeitslosenversicherung.
 - b. rund 5 Prozent der Lehrabgehenden beziehen in diesem Zeitraum insgesamt mehr als 130 Taggelder (dies entspricht rund sechs Monaten, wobei sich der Taggeldbezug der einzelnen Lehrabgehenden über die 4 betrachteten Jahre verteilen kann).
 - c. rund 1.5 Prozent der Lehrabgehenden beziehen in diesem Zeitraum mindestens 260 Taggelder (dies entspricht rund einem Jahr, wobei sich der Taggeldbezug auch hier im Betrachtungszeitraum verteilen kann).
- [5.] Bei Jugendlichen, welche eine Handelsmittelschule abgeschlossen haben, lassen sich dieselben Schlussfolgerungen wie bei Lehrabgehenden ableiten.
- [6.] Bei Absolventen einer Berufsmatur und Maturität ist die Wahrscheinlichkeit nach Abschluss arbeitslos zu werden äusserst gering. Rund 1 bis 3 Prozent der Absolventen einer Berufsmaturität und Matura beziehen im Alter zwischen 19 und 22 Jahren nach Abschluss der Ausbildung Taggelder. Der Bezug von mindestens 130 bzw. 260 Taggeldern erfolgt nur in Einzelfällen.

Struktur der von Arbeitslosigkeit betroffenen Lehrabgehenden im Kanton Bern

- [7.] Der Vergleich zwischen dem Anteil der ausgestellten Fähigkeitszeugnisse in einer bestimmten Berufsgruppe und des Anteils der arbeitslosen Lehrabgehenden in derselben Berufsgruppe zeigt, dass die Berufsgruppen unterschiedlich von Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss betroffen sind.
- a. Zu den Berufsgruppen mit *erhöhter* Arbeitslosigkeit am Übergang II gehören: Kaufmännische / administrative Berufe sowie Dienstleistungsberufe, Handelsberufe / Verkaufsberufe, Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe
 - b. Zu den Berufsgruppen mit *unterdurchschnittlicher* Arbeitslosigkeit am Übergang II gehören: Elektronik / Elektrotechnik, Berufe der Baubranche, Berufe der Metallverarbeitung, Maschinenbau, Uhrenindustrie, Berufe aus der Holz-, Glas-, Stein- und Papierverarbeitenden Industrie, Berufe des Fahrzeug- und Gerätebaus / -unterhalts.
- [8.] Die Wahrscheinlichkeit nach Lehrabschluss arbeitslos zu werden ist für SchweizerInnen und AusländerInnen ähnlich. Allerdings sind die jungen AusländerInnen häufiger während längerer Zeit arbeitslos als die jungen SchweizerInnen.
- [9.] Der Anteil der arbeitslosen jungen Frauen an allen arbeitslosen Lehrabgehenden ist überdurchschnittlich hoch. Im Weiteren sind junge Frauen mit Lehrabschluss während längerer Zeit arbeitslos als die Männer.

Arbeitsnachfrage

- [10.] Die Struktur der offenen Stellen (d.h. diejenigen Stellen, welche in der Datenbank der Arbeitslosenversicherung erfasst wurden) hat sich im betrachteten Zeitraum (2004 bis 2007) nicht wesentlich verändert. Die Zahl der offenen Stellen hat sich in diesem Zeitraum konjunkturbedingt erhöht.
- [11.] Der Anteil derjenigen Stellen, welche als Mindestanforderung „gelernt“ verlangen, unterscheidet sich zwischen den Berufsgruppen. Bei kaufmännischen, Ingenieur- und technischen Berufen (Elektrotechnik, Elektronik, Informatik) ist der Anteil relativ hoch. In Berufen des Gastgewerbes, der Reinigung- / Hygiene und Körperpflege ist der Anteil relativ gering.

Berufsbildung aus Sicht der Lehrbetriebe

- [12.] Die meisten der befragten Lehrbetriebe bilden Lernende in erster Linie deshalb aus, um den Berufsnachwuchs sicherzustellen. Es gibt jedoch auch einzelne Lehrbetriebe (v.a. gewerbliche Betriebe) welche Lernende ausschliesslich aus wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Überlegungen ausbilden.
- [13.] Dem Lehrbetrieb fällt sowohl bei der Ausbildung als auch bei der Integration der Lehrabgehenden in den Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle zu:
- a. die Qualität der Ausbildung ist massgeblich von der Motivation und der Betreuungsintensität des Lehrbetriebs abhängig, den Lernenden fit für den Arbeitsmarkt zu machen.
 - b. das Image des Lehrbetriebs kann für Lehrabgehende ein bedeutender Vor- bzw. Nachteil bei der Stellensuche sein.
- [14.] Die Rekrutierung der Lernenden erfolgt in allen befragten Berufsgruppen ähnlich. Diejenigen Betriebe, welche primär Lernende für den Eigenbedarf ausbilden, wenden jedoch eher strengere Selektionskriterien an.

Berufswahl der Lernenden aus Sicht der befragten Betriebe

- [15.] Die Schulabgehenden treffen die Berufswahl nach Einschätzung der befragten Betriebe in der Regel primär entsprechend deren persönlichen Interessen und legen dabei Wert auf ein gutes Image des Berufs. Die mittel- und langfristigen Perspektiven der verschiedenen Berufe haben nach Einschätzung keinen sehr grossen Einfluss auf die Berufswahl. In Bezug auf das Verhalten bei der Bewerbung auf eine Lehrstellensuche beobachten die befragten Betriebe vier Typen von Schulabgehenden: der zielstrebige Typ, der unentschlossene Typ, der selbständige Typ, der auf die Wohnregion fokussierte Typ und der unbefriedigte Typ, der keine Lehrstelle in seinem Wunschberuf findet und sich deshalb auf Lehrstellen zweiter Wahl bewerben muss.
- [16.] Frauen bevorzugen öfters Berufe, bei denen nach Lehrabschluss die Möglichkeit zur Selbständigkeit und / oder Teilzeitarbeit eher gegeben ist.

Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Anforderung der Unternehmen

- [17.] Die Lerninhalte entsprechen den gestellten Anforderungen der Unternehmen. Insbesondere stellen die befragten Unternehmen fest, dass die Berufsbildungsreform dazu beigetragen hat, die Ausbildung den sich gewandelten Anforderungen anzupassen.
- [18.] Die duale Ausbildung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Lehrabgehenden in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Wichtig ist hier eine enge Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieb und Berufsfachschule.
- [19.] Die Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieben (Ausbildungsverbund) erfolgt aktuell nur punktuell, wird jedoch als sehr wertvoll dafür beurteilt, die Ausbildungsqualität zu verbessern.

Situation nach Lehrabschluss

- [20.] Häufig ist eine Kombination mehrerer Faktoren dafür verantwortlich, dass Lehrabgehende nach Lehrabschluss keine Anstellung finden:
 - a. Einflussfaktoren des Lernenden: Motivation, Mobilität, Selbständigkeit etc.
 - b. Einflussfaktoren des Lehrbetriebs: Image, Grösse des Betriebs, Positionierung etc.
 - c. Einflussfaktoren der Berufsschule: Zusammenarbeit mit Lehrbetrieb, Ausbildungsform, etc.
 - d. Nicht beeinflussbare Einflussfaktoren: Konjunktur, Saisonalität, Fluktuation, etc.
- [21.] Gemäss Aussagen der befragten ArbeitgebervertreterInnen finden gut ausgebildete Lehrabgehende im Allgemeinen dann eine Festanstellung, wenn die sozialen Kompetenzen mit den Anforderungen des Betriebs übereinstimmen. Die fachlichen Qualifikationen von Lehrabgehenden seien demgegenüber selten das entscheidende Kriterium zur Ablehnung einer Bewerbung.

Schlussfolgerungen

- [22.] Die Arbeitslosigkeit am Übergang II ist meist nur von kurzer Dauer.
- [23.] Die Berufsgruppen sind unterschiedlich von Arbeitslosigkeit am Übergang II betroffen.
- [24.] In der Regel ist es eine Kombination mehrerer Faktoren, die dazu führt, dass ein Lehrabgehender keine Stelle findet.
- [25.] Die EFZ und EBA Ausbildungen (unter Berücksichtigung der abgeschlossenen / geplanten Reformen) entsprechen weitgehend den Anforderungen der befragten Unternehmen.
- [26.] Es wäre falsch, die Anzahl der Lehrstellen in denjenigen Berufsgruppen zu reduzieren, bei denen eine erhöhte Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss festgestellt wird. Der Fokus der Massnahmen sollte darauf gelegt werden, dass die Schulabgänger / -innen einen Berufsabschluss erreichen können.
- [27.] Der zukünftige Bedarf an Fachkräften kann nicht prognostiziert werden. Eine direkte Steuerung des Lehrstellenangebots bzw. der Lehrverträge ist daher nicht zweckmässig.

2 Ausgangslage

2.1 Wachstums- und Bildungsstrategie des Kantons Bern

Die Optimierung der Schnittstelle zwischen Bildung und Arbeitsmarkt gehört zu den strategischen Zielen des Kantons Bern.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung des Kantons Bern ist, dass diejenigen Arbeitskräfte ausgebildet werden, welche von der Wirtschaft nachgefragt werden. Hierzu wurden verschiedene Handlungsfelder identifiziert und Massnahmen abgeleitet, welche zur Zielerreichung beitragen sollen (u.a. Bildung und Wirtschaft vernetzen, Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern).

Im Weiteren wurde anhand der Massnahmen definiert, welche Branchen besonders gefördert werden sollen (u.a. Medizinalstandort Bern stärken).

Die Wachstums- und die Bildungsstrategie ist daher eng miteinander verknüpft.

2.2 Lehrstellenbericht

Im Jahr 2006 veröffentlichten die Erziehungsdirektion und die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern den ersten Lehrstellenbericht. Er bietet eine Gesamtsicht über die damalige Situation für Jugendliche auf dem Lehrstellen- und Arbeitsmarkt. Weiter skizziert er die anstehenden Herausforderungen in diesen Bereichen und formuliert entsprechende Massnahmen.

Der Lehrstellenbericht 2008 zeigt auf, welche Wirkungen die eingeleiteten Massnahmen seit 2006 erzielen, wie sich die heutige Situation auf dem Lehrstellenmarkt und das Ausmass der Jugendarbeitslosigkeit präsentiert und wo weiterhin, beziehungsweise neuer, Handlungsbedarf besteht.

Die Strategien der Volkswirtschaftsdirektion und der Erziehungsdirektion setzen im Bereich Bildung und Wirtschaft eng miteinander verknüpfte Ziele. Dabei wird als wichtiges Ziel verfolgt, dass diejenigen Arbeitskräfte ausgebildet werden, die die Wirtschaft nachfragt. Um Aussagen darüber zu erhalten, ob im Kanton Bern die richtigen Berufsgruppen ausgebildet werden, erteilten die Erziehungsdirektion und die Volkswirtschaftsdirektion der Arbeitsgemeinschaft Antexis und Egger, Dreher & Partner den Auftrag, eine Analyse zur Übereinstimmung der Berufsbildung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erstellen.

Diese Analyse untersucht den Übergang nach Abschluss einer Ausbildung der Sekundarstufe II in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Der vorliegende Bericht stellt die entsprechenden Ergebnisse dar. Sie werden in geeigneter Form in den Lehrstellenbericht 2008 integriert.

2.3 Zielsetzungen der Analyse

Im Rahmen der vorliegenden Analyse ging es insbesondere darum zu prüfen, inwiefern der Kanton Bern diejenigen Berufsgruppen ausbildet, welche von den ansässigen Unternehmen nachgefragt werden. Im Einzelnen wurden die folgenden Zielsetzungen verfolgt:

Ziel 1

Das primäre Ziel der Analyse war es, Fakten zu erarbeiten, welche Aussagen darüber zulassen, ob im Kanton Bern die richtigen Berufsgruppen ausgebildet werden, d.h. jene Berufe, die von der Wirtschaft auch nachgefragt werden.

Ziel 2

Im Weiteren soll die Studie aufzeigen, wie sich die Situation im Zeitverlauf verändert hat und welches mögliche Gründe dafür sind.

Ziel 3

Zudem sollen anhand der Ergebnisse mögliche Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können, wie der Kanton Bern durch entsprechende Massnahmen im Bereich der Ausbildungen der Sekundarstufe II besser gewährleisten kann, dass der Wirtschaft die benötigten qualifizierten Fachkräfte bereit stehen und die Arbeitslosigkeit der Lehrabgehenden reduziert wird.

2.4 Fragestellungen

Im Rahmen der Analysen wurden im Einzelnen die folgenden Fragestellungen betrachtet:

- In welchem Ausmass sind junge Personen in den einzelnen Berufsgruppen des Kantons Bern von Arbeitslosigkeit betroffen? Finden die Lernenden nach Abschluss der Lehre eine Anstellung bzw. in welchen Berufsgruppen ist eine erhöhte Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss festzustellen? Wie hat sich die Situation seit 2004 verändert?
- Gibt es bestimmte Merkmale (u.a. Region, Nationalität) der Lehrabgehenden einer bestimmten Berufsgruppe, welche nach der Lehre keine Stelle finden?
- Was sind die Gründe dafür, dass die Fachkräfte derjenigen Berufsgruppen, bei welchen eine erhöhte Arbeitslosigkeit festgestellt wird, keine

Anstellung finden oder ihre Stelle verlieren? Haben sich diese Gründe im Zeitverlauf verändert?

- Entspricht die Qualifikation der Fachkräfte den Anforderungen der Arbeitsstelle? Bei welchen Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten besteht ein sog. Mismatch zwischen Qualifikation und Anforderung? Was sind die Gründe dafür?

2.5 Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes

Der Untersuchungsgegenstand wurde wie folgt abgegrenzt:

- Die Analyse wurde ausschliesslich in Bezug auf im Kanton Bern wohnhafte Personen bzw. im Kanton Bern ansässige Unternehmen vorgenommen.
- Die Analyse bezieht sich auf sämtliche Berufsgruppen.
- Der Fokus der Analyse bezieht sich auf den Übergang II (Abschluss Ausbildung der Sekundarstufe II / Einstieg in die Erwerbstätigkeit).
- Die Analyse basiert primär auf Daten der Arbeitslosenversicherung (AVAM / ASAL) und qualitativen Aussagen der befragten Personen.

Die Analyse des Übergangs I (Schulabschluss / Aufnahme einer Ausbildung der Sekundarstufe II) sowie die Ausbildung der Sekundarstufe II an sich war nicht Gegenstand des Auftrags. Diese Fragestellungen werden in einer anderen Studie bearbeitet (TREE-Studie).

2.6 Vorgehen

Das Vorgehen zur Erarbeitung der Ergebnisse teilte sich in insgesamt vier Schritte auf:

Projektinitialisierung (Schritt 1)

Im Rahmen der Projektinitialisierung wurden zusammen mit den Auftraggebern die Zielsetzungen aufeinander abgestimmt, die Terminplanung konsolidiert und die nächsten Schritte initialisiert.

Quantitative Analyse (Schritt 2a)

Mit der quantitativen Analyse wurden anhand von Daten der Arbeitslosenversicherung diejenigen Berufsgruppen ermittelt, welche im Vergleich zu anderen Berufsgruppen stärker von Stellensuche nach Lehrabschluss betroffen sind. Im Weiteren wurden die Daten nach einzelnen Merkmalen ausgewertet, um typische Profile der Stellensuchenden abzuleiten.

Qualitative Analyse (Schritt 2b)

Im Rahmen der qualitativen Analyse wurden insgesamt 30 Unternehmen befragt. Dabei wurden primär Vertreter derjenigen Berufsgruppen befragt, bei welchen anhand der quantitativen Analyse (vgl. Schritt 2a) eine erhöhte Stellensuche erkennbar war. Zudem wurden Unternehmen aus Branchen befragt, welche für den Kanton Bern eine besondere Bedeutung haben (u.a. Präzisions- / Medizinalcluster). Mit der Durchführung der Einzelinterviews ging es vor allem darum die Ursachen herauszufinden, welche zu einer Stellensuche nach Lehrabschluss in den einzelnen Berufsgruppen führen können. Im Weiteren wurde geklärt, ob die erlernten Fähigkeiten der Lehrabgehenden mit den Anforderungen der Unternehmen bzw. Arbeitgebern entsprechen.

Konsolidierung (Schritt 3)

Die Konsolidierung diente dazu, die quantitativen und qualitativen Ergebnisse zusammenzufügen und daraus die entsprechenden Schlussfolgerungen abzuleiten.

Berichterstattung (Schritt 4)

Schliesslich wurden die Ergebnisse in einem Bericht zuhanden des Auftraggebers festgehalten.

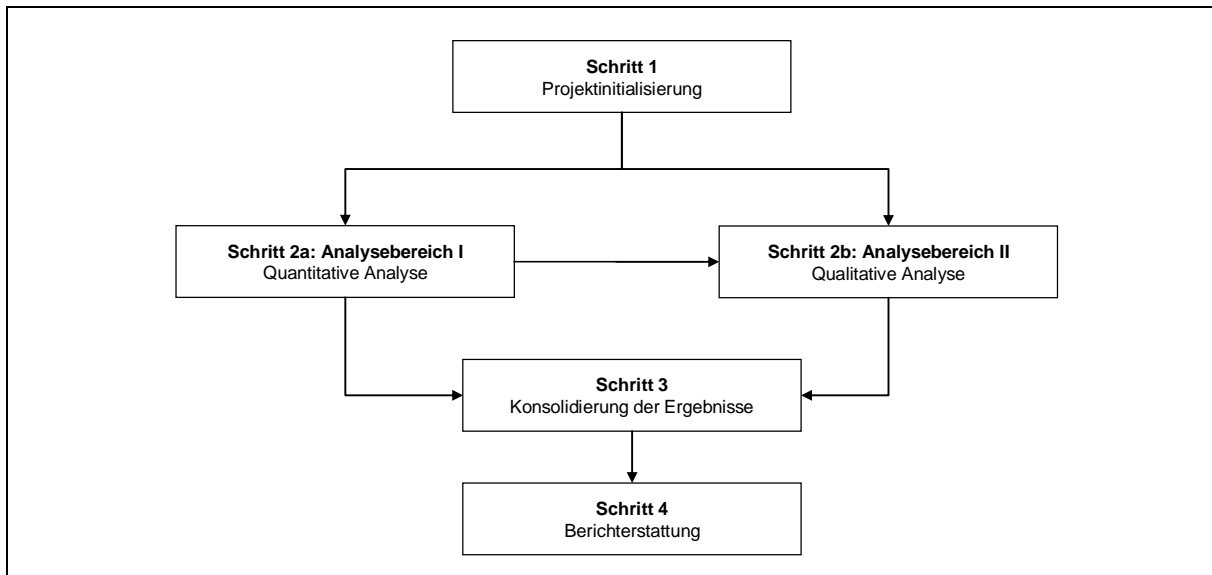


Abbildung: Vorgehen

2.7 Dauer und Organisation des Projekts

Auf Seiten der Auftragnehmer wurde das Projekt durch Herrn Thomas Studer (Antexis GmbH) und Herrn Marcel Egger (Egger, Dreher & Partner AG) bearbeitet. Die Projektarbeiten sind zwischen April 2008 und August 2008 durchgeführt worden.

Auf Seiten der Auftraggeber wurde die Studie durch Herrn Theo Ninck, Frau Barbara Stalder (beide Erziehungsdirektion) und Herrn Anton Bolliger (Volkswirtschaftsdirektion) begleitet.

3 Quantitative Analyse

3.1 Methodik

Methodisches Vorgehen der quantitativen Analysen

Die im Zentrum stehende Frage der Studie, inwiefern und inwieweit es dem Kanton Bern gelingt bzw. nicht gelingt, jene Arbeitskräfte auszubilden, welche von der Wirtschaft nachgefragt werden, wurde im Rahmen der quantitativen Analysen wie folgt untersucht: Wie viele Personen wurden in den letzten Jahren ausgebildet, die anschliessend Schwierigkeiten hatten, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen und welche Merkmale weisen diese Personen auf?

Hierzu haben wir eine Analyse aller arbeitslosen Jugendlichen zwischen 2003 und 2007 auf der Basis der AVAM- und ASAL-Datenbanken der Arbeitslosenversicherung vorgenommen. Dabei haben wir die Verläufe aller Jugendlichen der Jahrgänge 1983 (20-Jährige des Jahres 2003), 1984 und 1985 im Alter zwischen 19 und 22 bzw. 19 und 24 Jahren untersucht. Ziel war dabei zu eruieren, welche Jugendlichen nach Abschluss der Lehre in die Arbeitslosigkeit gelangt sind, welche Berufe besonders betroffen sind und in welchen Regionen des Kantons Bern dies der Fall ist.¹

Als arbeitslos mit abgeschlossener Lehre haben wir jene Personen gewertet, für die das zuständige RAV in der betreffenden Arbeitslosigkeitsperiode einen der folgenden Einträge im System gemacht hat:

- Die Entschädigung der Arbeitslosenversicherung erfolgt gemäss dem sogenannten Pauschalcode „Lehre“ (Code 40 oder 43).
- Als höchste abgeschlossene Ausbildung wurde für die betreffende Person in der betreffenden Arbeitslosigkeitsperiode der Code „Berufslehre/BMS“ erfasst.

Bei der Analyse der abgeschlossenen Berufe haben wir in erster Priorität auf die *erlernten* Berufe, und nur wo dieser Eintrag fehlte auf die *ausgeübten* Berufe abgestellt. Im Falle der Arbeitslosenversicherung sind die Berufe dabei gemäss der schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN) erfasst.

¹ Wichtiger Hinweis zu den verwendeten Daten: Die Arbeitslosendaten des Kantons Bern der Jahre 1999 bis 2002 enthalten bei rund 50% der Stellensuchenden keine Informationen darüber, ob die betreffenden arbeitslosen Personen über einen Berufsabschluss verfügen oder nicht. Für diese Jahre können deshalb keine Analysen darüber gemacht werden, ob und welche Lehrabgehenden nach Ende der Lehre arbeitslos wurden. Für das Jahr 2003 stellen wir in 26% der Fälle fest, dass keine diesbezüglichen Informationen vorliegen. Ab dem Jahr 2004 ist hingegen für über 95% der Personen erfasst, welches die höchste abgeschlossene Ausbildung ist. Die nachfolgenden Auswertungen fokussieren deshalb auf die Jahre 2004 bis 2007. Hier ist die einschränkende Feststellung zu machen, dass in vielen Fällen aus den uns vorliegenden Daten nicht ersichtlich ist, welchen Beruf die Person erlernt haben, sondern nur, dass sie eine Berufslehre abgeschlossen haben.

Für diese Nomenklatur haben wir eine Umschlüsselungstabelle erstellt, die einen Vergleich mit der im Bereich der Berufsbildung verwendeten ISCED-Kodierung ermöglicht. Dies war insbesondere erforderlich, um einen Vergleich der Struktur der Berufe der arbeitslosen Lehrabgehenden mit der Struktur der Berufe aller Lehrabgehenden zu erstellen.

In nachfolgender Tabelle stellen wir Ihnen für die untersuchten Jahrgänge 1983, 1984 und 1985 die Verteilung in Bezug auf die höchste abgeschlossene Ausbildung zu. Beim Jahrgang 1983 fehlt uns bei rund 6 % der Personen die diesbezügliche Information (bei den Jahrgängen vor 1983 ist dieser Anteil deutlich höher, weshalb wir auf eine Auswertung dieser Jahrgänge verzichtet haben).

Anzahl Personen der Jahrgänge 1983 bis 1985 mit ALV-Leistungsbezug im Alter zwischen 19 und 22 Jahren bzw. 19 und 24 Jahren im Kanton Bern	Jahrgang 1983				Jahrgang 1984		Jahrgang 1985	
	<i>Taggeldbezug in der Phase 19 bis 22 Jahre</i>		<i>Taggeldbezug in der Phase 19 bis 24 Jahre</i>		<i>Taggeldbezug in der Phase 19 bis 22 Jahre</i>		<i>Taggeldbezug in der Phase 19 bis 22 Jahre</i>	
Total	1852		2355		1991		1940	
Höchste abgeschlossene Ausbildung								
Keine Angaben	124	6.7%	141	6.0%	63	3.2%	48	2.5%
Max. 7 Schuljahre	6	0.3%	8	0.3%	2	0.1%	4	0.2%
8-9 Schuljahre (obligator. Schule)	24	1.3%	43	1.8%	29	1.5%	41	2.1%
Anlehre (in Betrieb und Schule)	137	7.4%	180	7.6%	170	8.5%	176	9.1%
2J. allgem.b. Schule (Diplommittels., Verkehrssch.)	3	0.2%	4	0.2%	9	0.5%	10	0.5%
1J. Handels./allgem. Sch., Haush.lehrj., Sprachauf.	9	0.5%	10	0.4%	25	1.3%	22	1.1%
Berufslehre, BMS	1405	75.9%	1739	73.8%	1516	76.1%	1461	75.3%
2-4J. Vollz.berufssch.(Handelssch.,Lehrwerkstä.)	49	2.6%	67	2.8%	64	3.2%	70	3.6%
Berufsmaturität	44	2.4%	57	2.4%	57	2.9%	53	2.7%
Maturitätssch.,Gymnas.,Lehrersemin.,Unterrichtsberufe	28	1.5%	51	2.2%	26	1.3%	35	1.8%
3J. allgemeinb. Schule (Diplommittelsch.)	10	0.5%	15	0.6%	12	0.6%	8	0.4%
Höh.Berufsausb.+ Meisterdiplom, Eidg. Fachausw.	3	0.2%	8	0.3%	5	0.3%	6	0.3%
Techniker- oder Fachsch.(2J.Voll- od. 3J.Teilzeit)	1	0.1%	1	0.0%	6	0.3%	1	0.1%
Höh. Fachsch.,HTL,HWV(3J.Voll- oder 4J.Teilzeit)	3	0.2%	8	0.3%	2	0.1%	1	0.1%
Fachhochschule	4	0.2%	10	0.4%	3	0.2%	4	0.2%
Universität, Eidg. Hochschule (Liz., Nachdiplom)	2	0.1%	9	0.4%	2	0.1%	0	0.0%
Universität, Eidg. Hochschule (Dissertat., Doktorat)	0	0.0%	4	0.2%	0	0.0%	0	0.0%

3.2 Arbeitsangebot

3.2.1 Umfang der Arbeitslosigkeit am Übergang II im Kanton Bern

Umfang der Arbeitslosigkeit am Übergang II bei Lehrabgehenden

In den Jahren 2003 bis 2005 lag die Zahl der im Kanton Bern ausgestellten Fähigkeitszeugnisse zwischen 7432 und 7666 (vgl. Tabelle in Anhang B).²

Betrachtet man die Zahl der während einem längeren Zeitraum arbeitslosen Jugendlichen nach Abschluss der Berufslehre, stellen wir folgendes fest: 369 im Kanton Bern wohnhafte Jugendliche des Jahrgangs 1983 (dies sind die 20 Jährigen des Jahres 2000) haben im Alter zwischen 19 und 22 Jahren ab dem Zeitpunkt des Abschlusses der Berufslehre während mindestens 130 Tagen Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen (dies entspricht insgesamt rund 6 Monaten Arbeitslosigkeit, wobei sich der Taggeldbezug der einzelnen Lehrabgehenden über die vier betrachteten Jahre verteilen kann), davon haben 109 Personen in den vier Jahren zwischen 19 und 22 Jahren sogar mehr als 260 Taggelder erhalten (insgesamt rund ein Jahr Arbeitslosigkeit während der vier Jahren).

Stellt man diese Zahlen in Relation zur Zahl der jährlich ausgestellten Fähigkeitszeugnisse – bspw. das Vergleichsjahr 2003, in welchem die Personen des Jahrgangs 1983 20 Jahre alt waren – dann zeigt sich, dass rund 5% aller Lehrabgehenden in der Lebensphase zwischen 19 und 22 Jahren während insgesamt mindestens 6 Monaten Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen. Rund 1.5% der Lehrabgehenden beziehen in diesem Zeitraum während mindestens 260 Tagen bzw. rund einem Jahr Taggelder der Arbeitslosenversicherung.

Für den Grossteil der Jugendlichen, die am Übergang II arbeitslos werden, ist die Arbeitslosigkeit von kurzer Dauer: 1405 Personen des Jahrgangs 1982 – dies entspricht einem Anteil von 19% der im Jahr 2003 ausgestellten Fähigkeitszeugnisse – haben im Alter zwischen 19 und 22 Jahren nach Abschluss der Lehre Taggelder bezogen. Wie aus obigen Erläuterungen gefolgert werden kann, bezogen dabei über 70% der Personen (1'036 der 1'405 Personen) insgesamt während weniger als einem halben Jahr Leistungen der ALV.

Analoge Zusammenhänge lassen sich für die Lehrabgehenden der Jahrgänge 1984 und 1985 beobachten (vgl. nachfolgende Tabelle).

² Wir beziehen uns bei sämtlichen Daten zu den Abschlüssen der Sekundarstufe II auf Statistiken des BFS.

	Jahr der Ausstellung des Fähigkeitszeugnisses		
	2003	2004	2005
Ausgestellte Fähigkeitszeugnisse im Kanton Bern in den Jahren 2003 bis 2005	7432	7666	7627

	Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 22 Jahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS ausbezahlt wurden.			Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS ausbezahlt wurden.		
	Jahrgang der betreffenden Personen			Jahrgang der betreffenden Personen		
	1983	1984	1985	1983	1984	1985
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS irgendwann mal ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	1474 In Prozent EFZ 2003: 20%	1548 In Prozent EFZ 2004: 20%	1463 In Prozent EFZ 2005: 19%	1808 In Prozent EFZ 2003: 24%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS insgesamt mindestens 130 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	370 In Prozent EFZ 2003: 5%	401 In Prozent EFZ 2004: 5%	315 In Prozent EFZ 2005: 4%	549 In Prozent EFZ 2003: 7%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS insgesamt mindestens 260 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	109 In Prozent EFZ 2003: 1.5%	109 In Prozent EFZ 2004: 1.4%	99 In Prozent EFZ 2005: 1.3%	202 In Prozent EFZ 2003: 2.7%	n.a.	n.a.

Umfang der Arbeitslosigkeit am Übergang II bei Absolventen einer Handelsmittelschule

Im Jahr 2005 wurden 287 Abschlüsse in Handelsmittelschulen erreicht (vgl. Tabelle unten).

Eine Analyse aller Personen des Jahrgangs 1985 mit Wohnsitz im Kanton Bern, die eine Handelsmittelschule *oder Lehrwerkstätte*³ abgeschlossen haben zeigt, dass 21 dieser Jugendlichen in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren während mindestens 130 Tagen Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen (dies entspricht insgesamt rund 6 Monaten Arbeitslosigkeit). Nur 3 dieser Personen haben während mehr als 260 Tagen Taggelder erhalten.

Wir stellen damit fest, dass die Wahrscheinlichkeit, in den Jahren nach einem Abschluss einer Handelsschule während einer längeren Zeit arbeitslos zu werden, ähnlich ist wie bei den Lehrabgehenden.

³ Die ALV-Daten betrachten unter derselben Rubrik die Arbeitslosen aus Lehrwerkstätten und Handelsmittelschulen, während sich die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Sek-II-Abschlüsse nur auf die Handelsmittelschulen bezieht. Damit sind die dargestellten Anteile der Arbeitlosen an allen Absolventen einer Handelsmittelschule etwas überschätzt. Unter der Annahme, dass die Zahl der Lehrwerkstättenabschlüsse gering ist, sollte dies jedoch keine erheblichen Verzerrungen in den Auswertungen bewirken.

	Abschlüsse von Handelsmittelschulen					
	2003	2004	2005			
Ausgestellte Fähigkeitszeugnisse im Kanton Bern in den Jahren 2000 bis 2005	361	299	287			

	Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 22 Jahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelsschule, Lehrwerkstätte) ausbezahlt wurden.			Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelsschule, Lehrwerkstätte) ausbezahlt wurden.		
	Jahrgang der betreffenden Personen			Jahrgang der betreffenden Personen		
	1983	1984	1985	1983	1984	1985
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelsschule, Lehrwerkstätte) irgendwann mal ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	49 In Prozent Abschlüsse 2003: 14%	66 In Prozent Abschlüsse 2004: 22%	70 In Prozent Abschlüsse 2005: 24%	67 In Prozent EFZ 2003: 22%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelsschule, Lehrwerkstätte) insgesamt mindestens 130 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	21 In Prozent EFZ 2003: 6%	20 In Prozent EFZ 2004: 7%	21 In Prozent EFZ 2005: 7%	29 In Prozent EFZ 2003: 8%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelsschule, Lehrwerkstätte) insgesamt mindestens 260 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	10 In Prozent EFZ 2003: 2.8%	10 In Prozent EFZ 2004: 3.3%	3 In Prozent EFZ 2005: 1.0%	14 In Prozent EFZ 2003: 3.9%	n.a.	n.a.

Umfang der Arbeitslosigkeit am Übergang II nach Abschluss einer Berufsmaturität

Im Jahr 2005 wurde 1500 Personen ein Berufsmaturitätszeugnis ausgestellt (vgl. Tabelle unten).

Betrachten wir in Analogie zu obigen Ausführungen wiederum alle Personen des Jahrgangs 1985 mit Wohnsitz im Kanton Bern, die eine Berufsmaturität erreichten, dann zeigt sich, dass nur gerade 10 in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren während mindestens 130 Tagen Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen (dies entspricht insgesamt rund 6 Monaten Arbeitslosigkeit) haben. Nur 3 dieser Personen haben während mehr als 260 Tagen Taggelder erhalten.

Damit kann gefolgert werden, dass Jugendliche nur in äusserst seltenen Fällen nach Abschluss einer Berufsmatura während einer längeren Zeit arbeitslos werden. Dabei ist jedoch relativierend festzustellen, dass den Berufsmaturandinnen und Berufsmaturanden die Möglichkeit zur Tertiärausbildung (u.a. Fachhochschule) offensteht, so dass eine Festanstellung nach Ausbildungsabschluss nicht im Vordergrund steht.

	Berufsmaturitätszeugnisse		
	2003	2004	2005
Ausgestellte Fähigkeitszeugnisse im Kanton Bern in den Jahren 2000 bis 2005	1324	1421	1500

	Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 22 Jahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelschule, Lehrwerkstätte) ausbezahlt wurden.			Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelschule, Lehrwerkstätte) ausbezahlt wurden.		
	Jahrgang der betreffenden Personen			Jahrgang der betreffenden Personen		
	1983	1984	1985	1983	1984	1985
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (2-4.J.; Handelschulen, Lehrwerkstätten) irgendwann mal ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	48 In Prozent Abschlüsse 2003: 4%	59 In Prozent Abschlüsse 2004: 4%	53 In Prozent Abschlüsse 2005: 4%	61 In Prozent EFZ 2003: 4%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS insgesamt mindestens 130 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	5 In Prozent EFZ 2003: 0%	10 In Prozent EFZ 2004: 1%	10 In Prozent EFZ 2005: 1%	11 In Prozent EFZ 2003: 1%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS insgesamt mindestens 260 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	2 In Prozent EFZ 2003: 0.2%	2 In Prozent EFZ 2004: 0.1%	3 In Prozent EFZ 2005: 0.2%	4 In Prozent EFZ 2003: 0.3%	n.a.	n.a.

Umfang der Arbeitslosigkeit am Übergang II nach Abschluss einer Maturität

Im Jahr 2005 wurde 1855 Personen ein Maturitätszeugnis ausgestellt (vgl. Tabelle unten).

Wie in den vorgängigen Abschnitten vergleichen wir diese Zahl wiederum mit der Anzahl arbeitsloser Maturanden und Maturandinnen des Jahrgangs 1985: Nur eine Person des Jahrgangs 1985 mit Matura hat in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren während mindestens 130 Tagen Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen.

Langzeitarbeitslosigkeit im Anschluss an einen erfolgreichen Maturaabschluss scheint im Kanton Bern somit ein beinahe inexistentes, lediglich vereinzelt auftretendes Phänomen zu sein. In Analogie zu den Ausführungen der Berufsmatura gilt auch für Maturandinnen und Maturanden, dass ihnen die Möglichkeit eines Studiums an einer Universität / Hochschule offensteht und damit eine Festanstellung nach Ausbildungsabschluss nicht im Vordergrund steht.

	Maturitätszeugnisse					
	2003	2004	2005			
Ausgestellte Fähigkeitszeugnisse im Kanton Bern in den Jahren 2000 bis 2005	1918	1895	1855			

	Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 22 Jahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelschule, Lehrwerkstätte) ausbezahlt wurden.			Betrachtet werden nur ALV-Taggelder, die den betreffenden Personen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (Handelschule, Lehrwerkstätte) ausbezahlt wurden.		
	Jahrgang der betreffenden Personen			Jahrgang der betreffenden Personen		
	1983	1984	1985	1983	1984	1985
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Vollzeitberufsschule (2-4J.; Handlungsschulen, Lehrwerkstätten) irgendwann mal ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	28 In Prozent Abschlüsse 2003: 1%	26 In Prozent Abschlüsse 2004: 1%	35 In Prozent Abschlüsse 2005: 2%	51 In Prozent EFZ 2003: 3%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS insgesamt mindestens 130 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	7 In Prozent EFZ 2003: 0%	5 In Prozent EFZ 2004: 0%	1 In Prozent EFZ 2005: 0%	14 In Prozent EFZ 2003: 1%	n.a.	n.a.
Personen, welche in den Folgejahren nach Abschluss einer Berufslehre/BMS insgesamt mindestens 260 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatten (Codierung gem. der Vermittlungsdatenbank AVAM der Arbeitslosenversicherung).	2 In Prozent EFZ 2003: 0.1%	2 In Prozent EFZ 2004: 0.1%	0 In Prozent EFZ 2005: 0.0%	4 In Prozent EFZ 2003: 0.2%	n.a.	n.a.

3.2.2 Struktur der von Arbeitslosigkeit betroffenen Lehrabgehenden im Kanton Bern nach Berufen und Branchen

Vorbemerkungen

Wir haben untersucht, in welchen Berufen Lehrabgehende überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind und umgekehrt. Hierzu haben wir die Anteile der Lehrabgehenden der verschiedenen Berufe mit den Anteilen der von Arbeitslosigkeit betroffenen Lehrabgehenden der einzelnen Berufe verglichen (vgl. methodische Hinweise zur Umschlüsselung der Berufscodierung gemäss SBN (ALV-Daten) und jener gemäss ISCED (Lehrlingsstatistik) eingangs des Kapitels 3).

Von Arbeitslosigkeit am Übergang II besonders betroffene Berufe

Der Vergleich der Anteile der verschiedenen Berufe in Bezug auf die ausgestellten Fähigkeitszeugnisse der Jahre 2003 bis 2005 (vgl. drei Spalten rechts in der in Anhang B – Kapitel 7.3 dargestellten Tabelle) mit den Anteilen der von Arbeitslosigkeit betroffenen Lehrabgehenden der einzelnen Berufe der Jahrgänge 1983 bis 1985 führt uns zu folgenden Feststellungen:

Berufsgruppen mit erhöhter Arbeitslosigkeit am Übergang II:

- Die Lehrabgehenden aus kaufmännischen und administrativen Berufen sowie Dienstleistungsberufen (im weiteren Sinne) werden nach Lehrabschluss überdurchschnittlich oft arbeitssuchend. Besonders zu erwähnen ist dabei, dass insbesondere die Zahl der während längerer Zeit arbeitslosen Personen in dieser Berufsgruppe deutlich überdurchschnittlich hoch ist. Diese Problematik hat sich dabei in den letzten Jahren akzentuiert (d.h. ist bei den Jahrgängen 1985 und 1984 ausgeprägter gegeben als beim Jahrgang 1983)
- Für die Lehrabgehenden mit Handelsberufen und Verkaufsberufen gelten analoge Zusammenhänge.
- Lehrabgehende mit Berufen des Gastgewerbes sowie Hauswirtschaftsberufen melden sich überdurchschnittlich oft als arbeitslos bei der Arbeitslosenversicherung. Die Zahl der während längerer Zeit Arbeit Suchenden ist jedoch durchschnittlich.

Berufsgruppen mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit am Übergang II:

- Sehr gering ist die Zahl der Arbeitslosen unter den Lehrabgehenden der Elektronik und Elektrotechnik.
- Eher unterdurchschnittlich oft arbeitslos werden auch Lehrabgehende mit Berufen auf der Baubranche und sind dabei insbesondere vergleichsweise selten während längerer Zeit arbeitslos.
- Die Zahl der Lehrabgehenden mit Berufen der Metallverarbeitung, Maschinenbau und Uhrenindustrie liegt zwar im Durchschnitt, die Anzahl der Personen mit länger andauernder Arbeitslosigkeit ist bei diesen Berufen jedoch deutlich unterdurchschnittlich.
- Generell unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind Lehrabgehende mit Berufen aus der Holz-, Glas-, Stein- und Papierverarbeitenden Industrie sowie Personen mit Berufen im Bereiche des Fahrzeug- und Gerätebaus und –unterhalts.

Verteilung der von Arbeitslosigkeit betroffenen Lehrabgehenden mit kaufmännischen und administrativen Berufen auf die einzelnen Branchen

Gemäss der AVAM-Datenbank der Arbeitslosenversicherung sind unter den Lehrabgehenden mit kaufmännischen und administrativen Berufen am häufigsten Personen aus den Wirtschaftszweigen ‚Beratung, Planung, Informatik‘ und ‚öffentliche Dienste‘ von Arbeitslosigkeit betroffen. Wir haben diese Daten mit der Branchenstruktur der Lehrabgehenden gemäss Lehrlingsstatistik des Kantons Bern verglichen, wobei für gewisse Branchen aufgrund einer von den AVAM-Daten abweichenden Erfassung keine diesbezüglichen, zuverlässigen Aussagen gemacht werden können (vgl. Felder *n.a.* in nachfolgender Tabelle). Für den öffentlichen Sektor stellen wir dabei Folgendes fest: Die Zahl der *stellensuchenden* Lehrabgehenden aus dem öffentlichen Sektor mit kaufmännischen und administrativen Berufen verdoppelte sich zwischen den Jahrgänge 1983, 1984 und 1985 nahezu. In den Jahren zwischen 2000 und 2006 nahm auch der Anteil der Lehrabgehenden aus dem öffentlichen Sektor zu. Diese Zunahme war jedoch deutlich tiefer. Die möglichen Ursachen, weshalb Absolventen einer kaufmännischen Berufslehre aus dem öffentlichen Sektor zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind vielfältig. Wir gehen von folgenden Hypothesen aus:

- Der öffentliche Sektor ist wie der private Sektor dazu übergegangen, Lehrabgehenden nicht in jedem Fall eine Weiterbeschäftigung anzubieten. Dies würde erklären, weshalb der Anteil Arbeitsloser Lehrabgehender aus dem öffentlichen Sektor beim Jahrgang 1983 noch deutlich unter dem schweizerischen Durchschnitt lag, beim Jahrgang 1985 jedoch auf das durchschnittliche schweizerische Niveau angestiegen ist.
- Eine andere mögliche Erklärung ist, dass kaufmännische Lehrabgehende aus dem öffentlichen Sektor grössere Schwierigkeiten haben, eine Anstellung zu finden.

Eher abnehmend ist die Zahl der stellensuchenden Lehrabgehenden mit kaufmännischer Ausbildung im Handel.

Ein konstant hoher Anteil arbeitsloser Personen mit kaufmännischer Ausbildung stammt aus dem Bereich Planung, Beratung, Informatik, wobei zu erwarten ist, dass aus diesem Bereich auch ein Grossteil der kaufmännischen Lehrabgehenden insgesamt stammt (die entsprechenden Daten, um diese These zu prüfen haben wir jedoch nicht).

Lehrabgehende mit kaufmännischen und administrativen Berufen sowie Dienstleistungsberufen (im weiteren Sinne)																	
	Personen, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von mind 1 ALV-Taggeld **			Personen, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von mind 130 ALV-Taggeldern **			Personen, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von mind 260 ALV-Taggeldern **			Ausgestellte Fähigkeitszeugnisse (EFZ)							
	Jahrgang 1983	Jahrgang 1984	Jahrgang 1985	Jahrgang 1983	Jahrgang 1984	Jahrgang 1985	Jahrgang 1983	Jahrgang 1984	Jahrgang 1985	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Total Personen mit Abschluss einer Berufslehre/BMS	381	465	446	126	163	116	45	53	44	1575	1655	1708	1622	1768	1437	1231	1691
Branche des letzten Arbeitgebers bzw. des Lehrbetriebs	18%	17%	19%	17%	16%	20%	16%	15%	23%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Beratung, Planung, Informatik	12%	11%	7%	13%	12%	4%	4%	11%	5%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Handel	10%	16%	20%	11%	16%	22%	13%	23%	27%	18%	19%	19%	22%	22%	23%	29%	23%
Öffentliche Dienste	7%	7%	6%	3%	7%	8%	4%	4%	7%	5%	6%	4%	3%	3%	3%	1%	1%
Verkehr, Nachrichtenüberm.	5%	4%	3%	3%	4%	3%	2%	4%	2%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	5%	4%
Gastgewerbe	4%	3%	4%	5%	1%	4%	7%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Maschinen, Fahrzeugbau	4%	3%	3%	6%	4%	2%	7%	4%	2%	7%	8%	7%	8%	7%	7%	7%	5%
Versicherungen	4%	3%	4%	2%	4%	3%	2%	8%	2%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Unterrichtswesen, F&E																	

** Es werden nur jene ALV-Taggelder betrachtet, die nach Abschluss der Berufslehre seitens der ALV an die betreffende Person ausbezahlt wurden

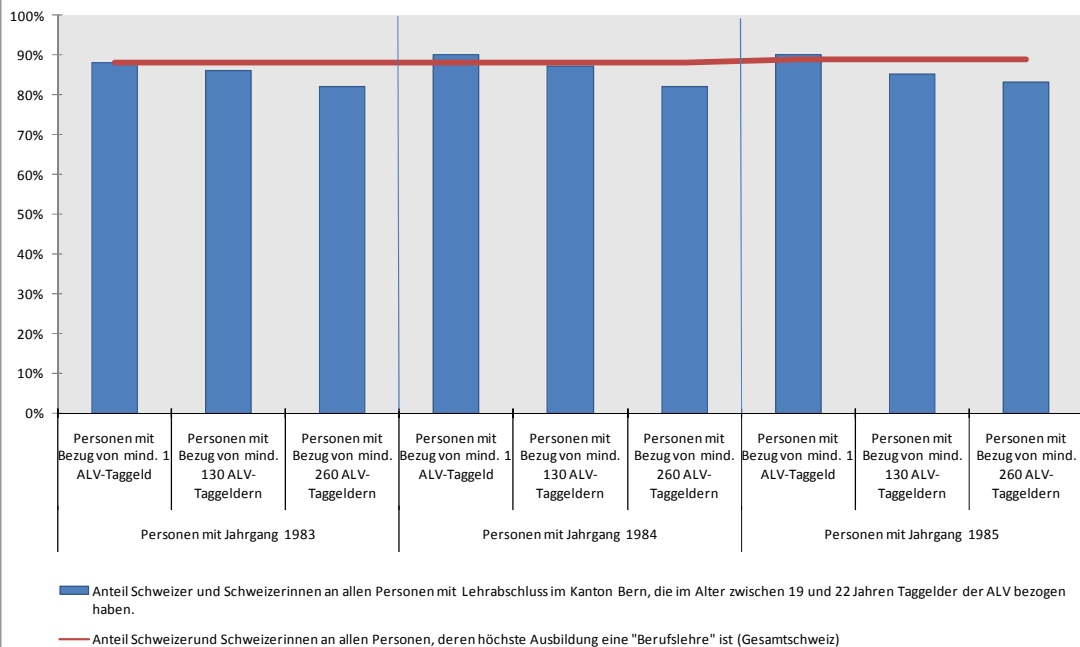
3.2.3 Struktur der von Arbeitslosigkeit betroffenen Lehrabgehenden im Kanton Bern nach Merkmalen der Personen

Herkunft der stellenlosen Lehrabgehenden

Wir haben untersucht, ob Lehrabgehende aus bestimmten Herkunftsländern stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Schweizerinnen und Schweizer. Um dabei auch die Problematik von Schweizerinnen und Schweizern mit einem sogenannten Migrationshintergrund zu erfassen, haben wir zusätzlich zur Nationalität der betreffenden Person auch deren Muttersprache als Kriterium verwendet.

Wir stellen fest, dass die Wahrscheinlichkeit, in den Jahren nach Abschluss der Lehre irgendwann mal arbeitslos zu werden bei SchweizerInnen und AusländerInnen ähnlich ist (wenn wir als Vergleichsgrösse den Anteil SchweizerInnen an allen Personen mit höchster Ausbildung „Berufslehre“ verwenden). Die Ausländer und Ausländerinnen sind jedoch häufiger während längerer Zeit arbeitslos als die jungen SchweizerInnen.

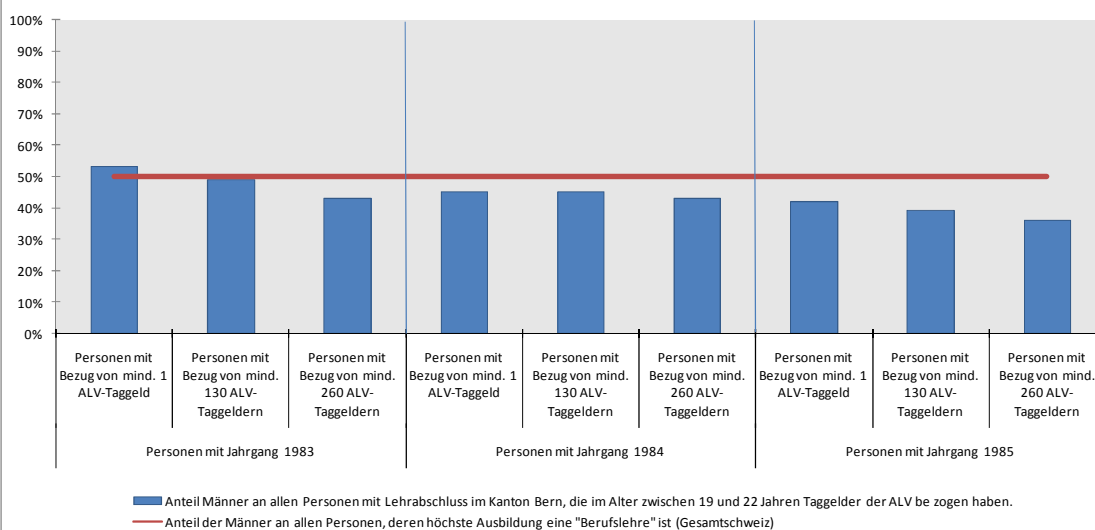
Struktur der von Arbeitslosigkeit betroffene Lehrabgehenden im Kanton Bern nach Herkunft



Geschlecht der stellenlosen Lehrabgehenden

Der Anteil der arbeitslosen Lehrabgehenden ist bei den Frauen grösser als bei den Männern. Dabei sind junge Frauen nach Abschluss der Lehre insb. während längerer Zeit arbeitslos als die Männer.

Struktur der von Arbeitslosigkeit betroffene Lehrabgehenden im Kanton Bern nach Geschlecht



3.3 Arbeitsnachfrage

Wir haben anhand der Datenbank der offenen Stellen der Arbeitslosenversicherung eine Schätzung erstellt, wie angespannt der Arbeitsmarkt in den einzelnen Berufsgruppen in den letzten Jahren war.

Hierzu haben wir die in den Stellenausschreibungen gesuchten Berufe analysiert. Dabei haben wir die nach SBN codierten Berufe wiederum nach derselben Umschlüsselungstabelle wie bei der vorgängig beschriebenen Analyse der stellenlosen Lehrabgehenden konvertiert, um so eine entsprechende Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erreichen.

Wir gelangen aufgrund der in nachfolgender Tabelle dargestellten Ergebnisse zu folgenden Feststellungen:

- Die Struktur der offenen Stellen hat sich in Bezug auf die gesuchten Berufe in den Jahren 2004 bis 2007 nicht wesentlich verändert. Einzig die Zahl der offenen Stellen hat sich in dieser Phase generell erhöht, was auf die sinkende Arbeitslosenquote zurückzuführen ist.
- Der Anteil der offenen Stellen, bei denen als Mindestanforderung „Qualifikation = gelernt“ gefordert wird (bzw. ‚angelernt‘ oder ‚ungelernt‘ als nicht ausreichend gilt) unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Berufsgruppen stark: Erwartungsgemäss hoch ist dieser Anteil bei den kaufmännischen Berufen, bei den technischen Berufen, Elektrotechnik, Elektronik und Informatik. Erwartungsgemäss tief ist dieser Anteil bei den Berufen des Gastgewerbes und im Reinigungs-, Hygiene und Körperpflegebereich. Eher überraschend ist der hohe Anteil von offenen Stellen im Baubereich, bei denen die Qualifikation ‚gelernt‘ erforderlich ist.
- Rund ein Viertel aller offenen Stellen beziehen sich auf Berufe des Gastgewerbes. Davon ist jedoch in der Hälfte der Fälle keine Berufslehre (Qualifikation ‚angelernt‘ oder ‚ungelernt‘ als Mindestanforderung) erforderlich. Wir stellen fest, dass im Vergleich zu den offenen Stellen für qualifizierte Personen die Zahl der Lehrabschlüsse im Gastgewerbe unterrepräsentiert ist. Gleiches zeigt sich für technische Berufe.
- Den umgekehrten Effekt, dass überdurchschnittlich viele Personen eine Lehre der betreffenden Berufskategorie im Vergleich zu den offenen Stellen machen ist in folgenden Berufsgruppen deutlich zu beobachten: kaufmännische und administrative Berufe sowie Berufe des Handels und des Verkaufs. Dies sind auch jene Berufsgruppen, in denen die Arbeitslosigkeitsproblematik am Übergang II am ausgeprägtesten ist (vgl. Kapitel 3.1.)

Jahr der Meldung der Stelle beim RAV (nur Kanton Bern)	Bei den RAV gemeldete offene Stellen				Anteil besetzte Stellen an allen Stellen im betreffenden Jahr in der Berufsgruppe *				Anteil Stellen mit Anforderung "Qualifikation = gelernt" an allen offenen Stellen der Berufsgruppe				Durchschnittliche Dauer bis zur Besetzung der Stellen (in Kalendertagen) **				EFZ	
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005
Alle Berufsgruppen	6536	6592	7699	8769	59%	68%	89%	87%	67%	68%	66%	58%					7'665	7627
Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe	1758 (27%)	1658 (25%)	2240 (29%)	2289 (26%)	62%	72%	92%	92%	50%	50%	60%	41%	-27	-32	-38	-40	8%	7%
Berufe des Baugewerbes	826 (13%)	767 (12%)	797 (10%)	1181 (13%)	54%	63%	88%	67%	85%	85%	73%	82%	-30	-43	-52	-55	11%	11%
Kaufmännische und administrative Berufe, Dienstleistungsberufe, Berufe der Werbung und des Marketings, des Tourismus und des Treuhandwesens	681 (10%)	638 (10%)	714 (9%)	703 (8%)	66%	76%	88%	89%	96%	94%	93%	90%	-32	-34	-38	-36	24%	22%
Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege	564 (9%)	579 (9%)	578 (8%)	770 (9%)	64%	76%	89%	93%	33%	28%	28%	20%	-23	-27	-30	-30	3%	3%
Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, Berufe der Uhrenindustrie	521 (8%)	605 (9%)	536 (7%)	697 (8%)	44%	55%	86%	85%	84%	85%	79%	70%	-29	-44	-54	-63	8%	8%
Berufe des Handels und des Verkaufs	387 (6%)	418 (6%)	527 (7%)	657 (7%)	57%	66%	87%	90%	71%	74%	77%	71%	-40	-37	-41	-43	12%	12%
Übrige be- und verarbeitende Berufe	277 (4%)	231 (4%)	407 (5%)	521 (6%)	73%	78%	95%	95%	18%	28%	18%	12%	-22	-24	-26	-21	0%	0%
Ingenieurberufe, Techniker/innen, Technische Zeichnerberufe, Technische Fachkräfte	207 (3%)	232 (4%)	276 (4%)	276 (3%)	50%	57%	84%	77%	96%	98%	96%	96%	-65	-49	-63	-70	0%	0%
Transport- und Verkehrsberufe, Berufe des Post- und Fernmeldewesens	169 (3%)	243 (4%)	285 (4%)	321 (4%)	69%	66%	92%	91%	49%	53%	46%	29%	-27	-30	-37	-37	0%	0%
Berufe des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts	152 (2%)	173 (3%)	201 (3%)	201 (2%)	53%	63%	84%	87%	93%	93%	87%	81%	-31	-38	-47	-52	5%	6%
Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung, Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung und -verarbeitung, Berufe des Bergbaus sowie der Stein- und Baustoffherstellung sowie -verarbeitung	137 (2%)	146 (2%)	149 (2%)	136 (2%)	61%	72%	88%	90%	91%	84%	79%	78%	-29	-40	-49	-50	3%	3%
Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	136 (2%)	120 (2%)	129 (2%)	154 (2%)	50%	58%	83%	85%	77%	78%	60%	59%	-31	-38	-42	-35	0%	0%
Berufe des Sports und der Unterhaltung	105 (2%)	110 (2%)	129 (2%)	174 (2%)	52%	72%	84%	89%	90%	84%	88%	84%	-28	-29	-42	-40	2%	2%
Gärtner/innen und verwandte Berufe	92 (1%)	68 (1%)	102 (1%)	61 (1%)	62%	71%	73%	93%	67%	78%	66%	52%	-26	-29	-32	-38	3%	3%
Berufe der Informatik	92 (1%)	91 (1%)	141 (2%)	85 (1%)	60%	77%	87%	76%	89%	87%	86%	92%	-31	-39	-36	-55	4%	3%
Berufe der Elektrotechnik und Elektronik	80 (1%)	95 (1%)	72 (1%)	100 (1%)	58%	53%	78%	85%	96%	99%	94%	87%	-39	-43	-52	-62	7%	7%
Berufe der Landwirtschaft, Landwirtschaftliche Spezialberufe, Tierzüchter/innen und verwandte	73 (1%)	94 (1%)	82 (1%)	69 (1%)	47%	61%	79%	90%	29%	31%	26%	17%	-40	-29	-37	-34	0%	3%
Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung und -verarbeitung	72 (1%)	79 (1%)	98 (1%)	94 (1%)	54%	68%	90%	89%	76%	92%	58%	70%	-30	-41	-31	-42	3%	2%
Tertiärstufe: Berufe des Unterrichts und der Bildung, Berufe der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften	51 (1%)	45 (1%)	32 (0%)	46 (1%)	69%	62%	78%	89%	96%	96%	94%	93%	-42	-42	-49	-42	0%	0%
Berufe der Humanmedizin und Pharmazie, Berufe der Therapie und der medizinischen Technik	43 (1%)	66 (1%)	63 (1%)	69 (1%)	65%	59%	71%	83%	100%	98%	98%	96%	-25	-41	-44	-50	2%	2%
Berufe der graphischen Industrie	36 (1%)	43 (1%)	51 (1%)	59 (1%)	61%	81%	88%	98%	75%	84%	80%	83%	-22	-28	-32	-26	2%	2%
Künstlerische Berufe	32 (0%)	33 (1%)	20 (0%)	34 (0%)	56%	70%	90%	82%	94%	91%	80%	88%	-39	-39	-40	-34	2%	2%
Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	18 (0%)	20 (0%)	36 (0%)	35 (0%)	61%	80%	83%	86%	94%	90%	72%	71%	-33	-33	-48	-50	0%	0%
Berufe der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung	13 (0%)	19 (0%)	21 (0%)	19 (0%)	77%	68%	81%	89%	62%	68%	57%	68%	-26	-44	-33	-41	1%	1%
Medienschaffende und verwandte Berufe	8 (0%)	13 (0%)	7 (0%)	14 (0%)	63%	77%	71%	79%	75%	92%	71%	64%	-19	-59	-83	-39	0%	0%
Berufe der Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	6 (0%)	6 (0%)	6 (0%)	4 (0%)	33%	50%	83%	100%	100%	83%	50%	50%	-28	-14	-52	-40	1%	0%

* Es wird der Anteil der als besetzt abgemeldeten Stellen an allen abgemeldeten Stellen (auch jene ohne Abmeldedatum und Abmeldegrund) berechnet

** Es wird die Dauer zwischen Anmeldedatum und Abmeldedatum aller besetzten Stellen berechnet

- Die Quote der gemäss RAV mit einer erfolgreichen Stellenbesetzung abgemeldeten Stellen (unabhängig, ob durch das RAV oder anderweitig besetzt) an allen abgemeldeten Stellen ist im Baugewerbe, der Informatik und bei den Ingenieur- und technischen Berufen vergleichsweise gering. In diesen Berufsgruppen scheint es überdurchschnittlich schwierig für die Arbeitgeber zu sein, (im RAV) passende Personen zu finden. Im Bereiche der Informatik stellen wir fest, dass die Arbeitslosigkeitsproblematik der Lehrabgehenden gering ist: Hier dürften die beobachteten Schwierigkeiten, Personal zu rekrutieren auf ein entsprechend geringes Angebot an qualifizierten Personen zurückzuführen sein. Bemerkenswert ist, dass trotz der relativ grossen Zahl an offenen Stellen für Ingenieur- und technische Berufe und der geringen Zahl an EFZ-Abschlüsse in diesem Bereich einige Lehrabgehende mit solchen Berufen kurzzeitig arbeitslos werden. Wir gehen davon aus, dass dies auf persönliche Gründe, friktionelle Arbeitslosigkeit (Suche einer andern Stelle nach der Lehre) oder den höheren Anforderungen seitens der Arbeitgeber in Bezug auf die Ausbildung (d.h. ein EFZ reicht für eine Festanstellung nicht aus) zurückzuführen ist.

4 Qualitative Analyse

4.1 Methodik

4.1.1 Persönliche Einzelinterviews

Die qualitative Analyse wurde anhand von 30 Einzelinterviews durchgeführt. Dabei wurde darauf geachtet, dass ein Interviewer an sämtlichen Interviews anwesend war, um die bestmögliche Vergleichbarkeit der Antworten sicherzustellen.

4.1.2 Festlegung der Stichprobe

Die Auswahl der Unternehmen / Organisationen zur Durchführung der qualitativen Analyse wurde in einem mehrstufigen Verfahren vorgenommen:

Stufe 1: Identifikation der zu befragenden Berufsgruppen

Als Basis zur Auswahl der Unternehmen / Organisationen, welche persönlich befragt wurden, diente die Erstausswertung der vorhandenen Daten der Arbeitslosenversicherung. Anhand der Erstausswertung konnten diejenigen Berufsgruppen identifiziert werden, welche im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besonders von der Stellensuche betroffen waren.

Stufe 2: Identifikation der bedeutenden Branchen

Im Weiteren wurden zusammen mit dem Auftraggeber diejenigen Branchen bestimmt, welche für den Kanton Bern eine besondere Bedeutung haben. Dazu gehören insbesondere Unternehmen aus Branchen, welche einem der folgenden Cluster zugeordnet sind:

- Wirtschaftsberatungscluster
- Medizinalcluster
- Präzisionscluster
- ICT Cluster
- Energiecluster

Stufe 3: Quotenmerkmale

Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf geachtet, dass sowohl hinsichtlich des geographischen Standorts als auch der Unternehmensgrösse (gemessen an der Anzahl Mitarbeitenden) eine geeignete Stichprobe befragt werden konnte. Aufgrund der kleinen Anzahl befragter Unternehmen konnte dabei keine repräsentative Stichprobe gewährleistet werden.

Stufe 4: Auswahl der Unternehmen & der Ansprechpersonen

Die Auswahl der befragten Unternehmen / Organisationen erfolgte nach zwei Verfahren:

- Verfahren A: Indirekte Auswahl
Das Erstgespräch fand mit dem Verband der entsprechenden Berufsgruppe statt. Darin wurde die generelle Situation des Berufsbilds in der Branche beurteilt. Anschliessend wurde zusammen mit den Verbandsvertretern bestimmt, welche Unternehmen befragt werden sollten.
- Verfahren B: Direkte Auswahl
Einzelne Unternehmen wurden aufgrund der Bedeutung im Kanton Bern direkt bestimmt.

Bei den Ansprechpersonen handelte es sich vorwiegend um die Verantwortlichen der Berufsbildung im Unternehmen bzw. in der Organisation. Insbesondere in kleineren Betrieben wird diese Funktion dabei häufig durch den Geschäftsleiter oder die Geschäftsleiterin selbst wahrgenommen.

4.1.3 Befragungsthemen

Die im Rahmen der Interviews zu diskutierenden Themen wurden in Form eines Interviewleitfadens erarbeitet und anschliessend mit dem Auftraggeber besprochen. Zusammenfassend wurde das Gespräch auf die nachfolgenden Themenschwerpunkte fokussiert:

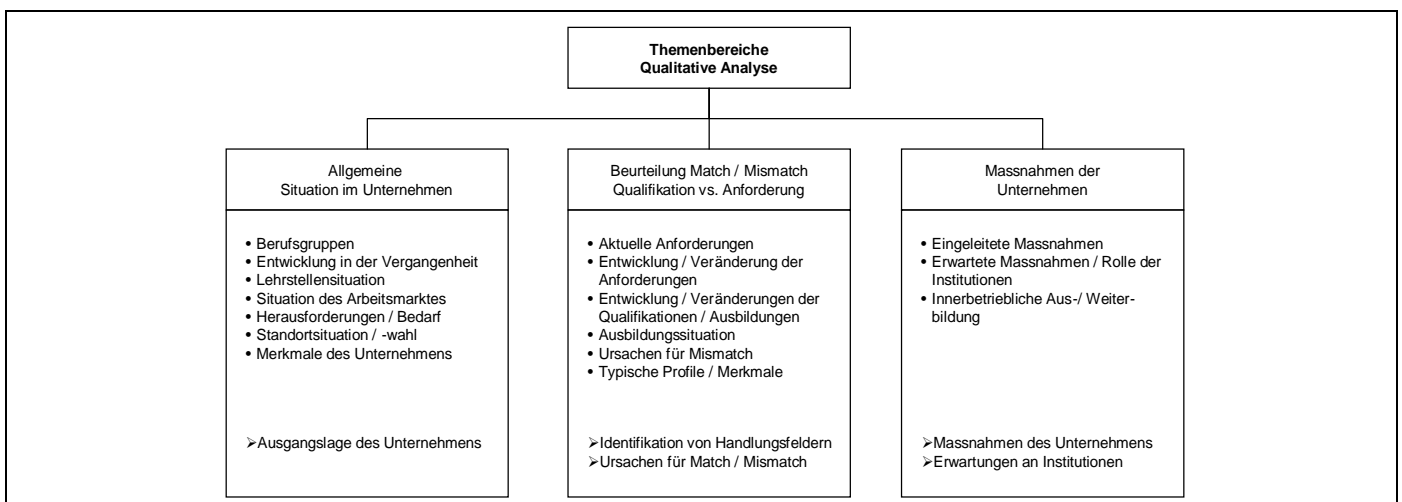


Abbildung: Themenschwerpunkte der qualitativen Befragung

4.1.4 Auswertung

Die Aussagen der Ansprechpersonen wurden in eine Datenbank übertragen. Die Antworten wurden dabei nach Themenbereich sortiert, so dass die Analyse anhand dieser Datenbasis erfolgen konnte und die Nachvollziehbarkeit der Schlussfolgerungen sichergestellt war.

4.2 Feststellungen

4.2.1 Berufsbildung aus Sicht der Lehrbetriebe

4.2.1.1 Einflussfaktoren auf die Anzahl der Lehrstellen

Im Rahmen der qualitativen Analyse wurde mit den Vertreterinnen und Vertretern der Lehrbetriebe die Frage geklärt, welches die primären Einflussfaktoren für die Schaffung von Lehrstellen sowie die Anzahl der Lehrstellen im Unternehmen sind. Aufgrund der Antworten ist zwischen den folgenden Fällen zu unterscheiden:

Lehrstellen zur Sicherstellung des Berufsnachwuchses

Die meisten der befragten Lehrbetriebe bilden nach eigenen Angaben hauptsächlich Lernende aus, damit der Berufsnachwuchs gesichert werden kann. Die Anzahl der Lehrstellen ergibt sich jedoch nicht primär aufgrund des eigenen Bedarfs sondern aus dem erforderlichen Betreuungsaufwand zur Sicherstellung einer erfolgreichen Lehrabschlussprüfung.

Es wurde festgestellt, dass in Berufsgruppen mit einem relativ hohen Betreuungsaufwand (u.a. technische Berufsgruppen, Berufe im Gesundheitswesen) die Sicherstellung des Berufsnachwuchses im Vergleich zu Berufsgruppen mit einem relativ geringen Betreuungsaufwand (u.a. gewerbliche Berufe) als Motiv für die Ausbildung von Lernenden im Vordergrund steht:

- Fall A: In Berufsgruppen mit einem hohen Betreuungsaufwand ist die Anzahl der Lehrstellen kleiner und die Anzahl potenzieller Arbeitskräfte geringer. Daher ist die Ausbildung von Lernenden eine notwendige Massnahme zur Sicherstellung des eigenen Berufsnachwuchses, da es in diesen Berufsgruppen, gemäss Aussage der befragten Personen, ein Mangel an Fachkräften gibt.

- Fall B: In Berufsgruppen mit geringem Betreuungsaufwand ist die Anzahl an Lehrstellen grösser. Dadurch ist auch die Anzahl potenzieller Arbeitskräfte dieser Berufsgruppen auf dem Arbeitsmarkt grösser. In diesen Berufsgruppen ist die Sicherstellung des Berufsnachwuchses zwar ebenfalls wichtig für die Lehrbetriebe, jedoch ist dies nicht deren Hauptmotiv, Lernende auszubilden. Hier stehen betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Überlegungen oft im Vordergrund.

Lehrstellen aufgrund von Kosten-Nutzen-Überlegungen

Insbesondere in gewerblichen Berufen (u.a. Maler, Coiffeur, Gärtner, Bäcker, Automechaniker) ist die Anzahl an Lehrstellen häufig durch die Markt- und Konkurrenzsituation geprägt. Mit anderen Worten wägt der Lehrbetrieb zwischen den Gesamtkosten bzw. dem Gesamtertrag eines Lernenden (u.a. Betreuungsaufwand, Lehrlingslohn, Schulkosten) und den Gesamtkosten bzw. dem Gesamtertrag einer fest angestellten Arbeitskraft ab, um auf dem Markt überleben zu können.

In Berufsgruppen, bei denen einzelne Arbeiten schon relativ rasch nach Lehrbeginn selbständig ausgeführt werden können (typischerweise ist dies bei gewerblichen Berufen der Fall), kann daher die Schaffung von Lehrstellen auch das Ergebnis reiner Kosten-Nutzen-Überlegungen sein.

Dies bedeutet allerdings nicht, dass sich die Ausbildung von Lernenden nur in gewerblichen Berufsgruppen lohnen würde. Für sämtliche der befragten Unternehmen lohnt sich die Ausbildung von Lernenden nicht nur aufgrund der Durchmischung der Belegschaft, der Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes für bestehende Arbeitskräfte aufgrund der Ausbildungsaufgabe, der Imageförderung des Betriebs sondern letztlich auch aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen.

Feststellungen:

Grundsätzlich bilden die Unternehmen Lernende zur Sicherstellung des Berufsnachwuchses aus. Bei geringem Betreuungsaufwand bzw. raschem produktivem Einsatz der Lernenden im Betrieb, erfolgt die Ausbildung primär aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen, so dass es mehr Lehrabgehende auf dem Arbeitsmarkt gibt, als effektiv nachgefragt werden.

4.2.1.2 Rolle der Lehrbetriebe

Ein Unternehmen kann Lernende ausbilden, wenn die entsprechenden Anforderungen erfüllt werden, und vom Kanton eine Bildungsbewilligung ausgestellt wird. Obwohl diese Anforderungen für alle Betriebe gleich sind, kommt dem Lehrbetrieb eine wesentliche Bedeutung zu, inwiefern die Lehrabgehenden eine Anstellung auf dem Arbeitsmarkt finden:

Motivation / Image des Lehrbetriebs

Ziel der befragten Unternehmen ist es, den Lernenden eine breite Ausbildung zu ermöglichen, so dass ein guter Lehrabschluss erreicht werden kann, und dadurch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht sind. Einige der Betriebe erzählten daher stolz, dass Lernende aus dem eigenen Betrieb erfolgreich an Europa- / Weltmeisterschaften des Berufsstands teilgenommen haben.

Gemäss Aussagen der Befragten gibt es jedoch auch Lehrbetriebe, welche ihre Verantwortung offenbar nicht umfassend wahrnehmen: a) aufgrund der Ausrichtung des Lehrbetriebs ist keine umfassende Ausbildung möglich, b) die Lernenden werden bewusst nur für Arbeiten eingesetzt, bei denen der Betreuungsaufwand reduziert werden.

Diejenigen Lehrbetriebe, welche ihre Lernenden mangelhaft ausbilden sind in der Branche im Allgemeinen bekannt. Lernende dieser Betriebe haben aufgrund der fachlichen Defizite öfters Mühe, nach Lehrabschluss eine Festanstellung zu finden als Lernende, die bei einem anerkannten Lehrbetrieb ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

Im Weiteren erfolgt die Wahl des Lehrbetriebs häufig aufgrund von Mund zu Mund Propaganda aus dem Kollegenkreis oder Empfehlungen der Familienangehörigen. Ein schlechtes Image als Lehrbetrieb hat damit auch Auswirkungen auf die Rekrutierung von Lernenden.

Grösse des Lehrbetriebs

Die Grösse des Lehrbetriebs kann auf die Qualität der Ausbildung eines Lernenden einen Einfluss haben:

- a) grössere Lehrbetriebe haben die Möglichkeit, die anfallenden Fixkosten für die Ausbildung der Lernenden auf mehrere Lernende zu verteilen. Dadurch sind die Ausbildungseinrichtungen (u.a. Ausbildungsmaschinen) im Vergleich zu kleineren Lehrbetrieben häufig moderner und die Betreuung der Lernenden intensiver (so können sich einige der befragten Grossunternehmen eine Person pro Abteilung leisten, welche sich ausschliesslich um die Betreuung und Ausbildung der Lernenden kümmert).

- b) die Arbeiten in einem grösseren Lehrbetrieb sind aufgrund des umfassenderen Aufgabenspektrums breiter und können besser aufgeteilt werden. Für die Lernenden bedeutet dies, dass sie dadurch eine breitere Ausbildung erhalten und damit auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen haben. Eine Gefahr besteht allerdings dann, wenn der Lehrbetrieb die Lernenden einseitig für Arbeiten einsetzt, welche zwar dadurch rentabel sind (u.a. Pneuwechsel), jedoch den Ausbildungsstand nicht erhöhen.

Die Diskussionen mit den befragten Unternehmen haben gezeigt, dass auch kleinere Betriebe durchaus fähig sind, eine gute Ausbildungsqualität sicherzustellen. Dies sei vorwiegend von der Motivation der Lehrbetriebe abhängig. Im Weiteren würden kleinere Lehrbetriebe öfters beweisen, dass fachliche Mängel im Ausbildungsangebot durch eine gezielte Zusammenarbeit mit komplementären Betrieben aufgefangen werden können.

Positionierung des Lehrbetriebs

Die Positionierung des Lehrbetriebs innerhalb der Branche, bestimmt die Freiheitsgrade des Lehrabgehenden auf dem Arbeitsmarkt. Beispielsweise haben Lehrabgehende eines Billiganbieters im Mode-Detailhandel geringere Chancen auf eine Festanstellung bei einem Haute-Couture Anbieter als Lehrabgehende, welche die Ausbildung in einem ähnlichen Lehrbetrieb absolviert haben. Dieselbe Feststellung gilt für sämtliche der befragten Berufsgruppen. Die Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Positionierungen der Betriebe (u.a. kaufmännisch ausgebildete Personen im Dienstleistungsgewerbe vs. in der Industrie) innerhalb der gleichen Berufsgruppe ist zwar grundsätzlich gegeben. Jedoch würden alle Befragten jemanden vorziehen, welche in einem ähnlich positionierten Lehrbetrieb die Ausbildung absolviert hat.

Betreuungsintensität

Der Aufwand zur Betreuung der Lernenden ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Grundsätzlich kann jedoch aufgrund der Aussagen der befragten Personen festgehalten werden, dass der Betreuungsaufwand bei anspruchsvollen Berufen (d.h. Einsatz von Technik, Bedienung von Maschinen, sicherheitsbezogene Arbeiten, Arbeiten in direktem Zusammenhang mit Kunden) grösser ist. In Berufsgruppen, bei denen Fehler nicht zu einem gravierenden bzw. existentiellen Schaden führen (u.a. Maler- und Gärtnerberufe) ist der Betreuungsaufwand wesentlich geringer. Die Betreuung der Lernenden erfolgt in allen befragten Lehrbetrieben grundsätzlich ähnlich. Ein Lehrbeauftragter koordiniert den Einsatz der

Lernenden im Unternehmen und stellt die Betreuung sicher. Diese wird häufig von der fachverantwortlichen Person in der entsprechenden Abteilung bzw. im Team wahrgenommen. Die Betreuung durch die zuständige Person erfolgt meistens neben der täglichen Arbeit (daher ist es nachvollziehbar, dass in Zeiten mit grossem Arbeitsdruck, die Betreuungsintensität tendenziell eher abnimmt). Bei grösseren Unternehmen wird das Lehrlingswesen durch eine separate Abteilung geführt, die von übrigen Linienaufgaben entbunden ist.

Feststellung:

Der Lehrbetrieb hat einen wesentlichen Einfluss darauf, ob die Lehrabgehenden nach Lehrabschluss eine Festanstellung finden. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt derjenigen Lehrabgehenden, die bei Lehrbetrieben mit umfassender Ausbildung und guter Betreuung abgeschlossen haben, sind grösser.

Die Kontinuität in der Lehrlingsausbildung ist für den Aufbau und die Pflege des Images als Lehrbetrieb entscheidend.

Zur Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Lehrabschluss, kann die Referenz des Lehrbetriebs ein Vorteil sein.

4.2.1.3 Besetzung der Lehrstelle

Gemäss Aussagen der befragten Vertreterinnen und Vertreter der Berufsgruppen gibt es aktuell genügend Bewerber, um die offenen Lehrstellen besetzen zu können. Allerdings soll in den letzten Jahren die Anzahl derjenigen Bewerber zurückgegangen sein, welche die Anforderungen der Lehrstelle tatsächlich erfüllen.

Im Weiteren kann aufgrund der Erkenntnisse aus den Interviews gefolgert werden, dass bei Berufen mit niedrigeren Anforderungen die Anzahl der Bewerbungen auf eine freie Lehrstelle wesentlich höher ist (u.a. Maler: ca. 100 Bewerbungen auf eine Lehrstelle), als bei Berufen mit höheren Anforderungen (u.a. Uhrmacher: ca. 15 Bewerbungen auf eine Lehrstelle).

Die Rekrutierung der Lernenden erfolgt in sämtlichen der befragten Berufsgruppen ähnlich:

- Die Vorselektion der Bewerbungen erfolgt i.d.R. anhand der eingereichten Bewerbungsunterlagen und der Schulzeugnisse bzw. des sogenannten ‚Multichecks‘.

- Die anhand der Vorselektion geeigneten KandidatInnen werden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. An diesem Gespräch wird unter anderem geklärt, welche Motivation die Kandidat / -innen zur Erlernung des Berufs haben. Im Weiteren wird der Beruf und das Unternehmen erklärt.
- Diejenigen, die sich weiterhin für den Beruf interessieren, werden zu einer Schnupperlehre eingeladen. Die Schnupperlehre ist das wichtigste Entscheidungskriterium für die meisten Betriebe. Anhand der Schnupperlehre werden die fachlichen und die menschlichen Fähigkeiten der Kandidaten beurteilt.
- In einigen der befragten Berufsgruppen (u.a. Berufe im Hotel- / Gastgewerbe) folgt anschliessend ein Gespräch mit den Eltern des Kandidaten bevor der definitive Entscheid gefällt wird. Der Entscheid kann häufig durch das Team, welches den Lernenden im Rahmen der Schnupperlehre kennen gelernt hat, beeinflusst werden.

Die meisten der befragten Unternehmen verzichten aufgrund einer genügenden Anzahl von Blindbewerbungen auf Inserate zur Bekanntmachung der Lehrstellen und die Teilnahme an Berufsmessen (Ausnahme: Inserate / Teilnahme an Berufsmessen aus Imagegründen). Aus Kostengründen setzen insbesondere kleinere Unternehmen eher auf Mund zu Mund Propaganda, den direkten Kontakt zu Schulen sowie auf die eigene Internetplattform oder diejenige des Berufsverbands.

Feststellung:

Obwohl die Besetzung der Lehrstellen in allen Berufsgruppen ähnlich erfolgt, sind die folgenden Unterschiede hinsichtlich der Rekrutierung der Lernenden zu beachten:

- a) Bei Unternehmen, welche primär für den Eigenbedarf Lernende ausbilden und bei denen die Anforderungen des Berufs hoch sind, entspricht der Massstab zur Rekrutierung von Lernenden demjenigen von Festangestellten (d.h. es werden nur Jugendliche ausgebildet, die den Beruf lernen wollen und die entsprechende Motivation mitbringen).
- b) Bei Unternehmen, welche primär aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen Lernende ausbilden und bei denen die Anforderungen des Berufs tief sind (d.h. rasch produktiv eingesetzt werden können), entspricht der Massstab zur Rekrutierung von Lernenden nicht demjenigen von Festangestellten (d.h. es werden auch Jugendliche ausgebildet, bei denen klar ist, dass diese nach Lehrabschluss nicht mehr auf dem Beruf arbeiten werden bzw. wollen).

Im Weiteren kann festgestellt werden, dass sich diejenigen Schulabgehende beim Lehrbetrieb bewerben, die gemäss dem Image bzw. der Positionierung des Lehrbetriebs zu erwarten sind (dies bedeutet, dass sich bei strenger Lehrbetrieben eher die besseren Schulabgehenden bewerben oder bei exklusiven Unternehmen, eher diejenigen, welche die äusserlichen Anforderungen des Betriebs erfüllen).

4.2.2 Berufswahl der Lernenden aus Sicht der befragten Betriebe

4.2.2.1 Einflussfaktoren auf die Berufswahl

Die Einflussfaktoren auf die Berufswahl der Schulabgänger sind vielschichtig. Entsprechende Hinweise haben uns die befragten Betriebe auf Basis von Gesprächen mit Bewerbern auf eine Lehrstelle mitgeteilt. Zusammenfassend lassen sich die folgenden Bewerbungstypen unterscheiden:

Der zielstrebige Bewerbungstyp

Die Schulabgehenden dieses Typs wissen gegen Ende der Schulzeit genau, welchen Beruf sie erlernen wollen. Die Bewerbung auf eine Lehrstelle erfolgt entsprechend zielgerichtet. Die Bewerbungsgespräche mit dem Lehrbetrieb sind zumeist geprägt durch ein grosses Interesse am Beruf und entsprechende Vorkenntnisse. Die Kenntnisse stammen häufig aus dem privaten Umfeld des Bewerbers (u.a. Elternteil hat denselben Beruf gelernt).

Aus Sicht des Lehrbetriebs sind diese Bewerbungen, sofern die übrigen Voraussetzungen (u.a. schulische Leistungen, persönliches Erscheinungsbild) erfüllt sind, aufgrund der Begeisterung für den Beruf ideal.

Aufgrund der Gespräche ist dieser Bewerbungstyp häufig in technischen (u.a. Uhrmacher, Elektroniker, Polymechaniker, Informatiker), gewerblichen Berufen (u.a. Automechaniker, Coiffeur) anzutreffen.

Der unentschlossene Bewerbungstyp

Im Gegensatz zum zielstrebigem Bewerbungstyp gibt es die unentschlossenen Schulabgehenden, die bis Ende der obligatorischen Schulzeit nicht genau wissen, welcher berufliche Weg eingeschlagen werden soll. Sie wählen typischerweise nach Möglichkeit eine Berufsausbildung, welche ihnen auch nach Lehrabschluss möglichst viele Freiheitsgrade bietet.

Dies ist gemäss verbreiteter Meinung bei der kaufmännischen Ausbildung der Fall. Daher wählen nach Aussage der Befragten viele unentschlossene Schulabgehenden diese Berufsbildung.

Aus Sicht des Lehrbetriebs sind Bewerbungen von Personen dieses Typs nicht negativ zu beurteilen, sofern die Motivation zu lernen und sich in das bestehende Umfeld zu integrieren, gegeben ist.

Der selbständige Bewerbungstyp

Personen des selbständigen Bewerbungstyps sind bereit, das bekannte Umfeld zu verlassen, um den angestrebten Beruf zu erlernen. Oft haben diese Schulabgehenden nach Schulabschluss weitere Erfahrungen gesammelt (Zusatzschuljahr, Praktika, Auslandsaufenthalt), bevor sie die Lehrstelle antreten.

Dieser Typ ist vorwiegend in den Berufen des Hotel- und Gastronomiegewerbes sowie in den Berufen des Gesundheitswesens anzutreffen. Bei den Berufen des Hotel- und Gastgewerbes wird teilweise sogar ein Zwischenjahr nach Schulabschluss vorausgesetzt, da aufgrund der unregelmässigen Arbeitszeiten am Standort des Lehrbetriebs ein Zimmer bezogen werden muss. Bei den Berufen des Gesundheitswesens ist aufgrund der beruflichen Tätigkeit ein gewisses Mass an Selbständigkeit zwingende Voraussetzung.

Der lokale Bewerbungstyp

Ein Teil der Schulabgehenden zeichnet eine starke lokale Verwurzelung aus. Sie suchen sich aus den Lehrstellen der ansässigen Lehrbetriebe den am besten passenden Beruf aus. Sie sind vielfach nicht bereit, das familiäre / kollegiale Umfeld zu verlassen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass sie den letztlich gewählten Beruf nicht auch tatsächlich erlernen wollen. Ihre Berufswahl wird oft primär durch das persönliche Umfeld geprägt.

Gemäss Aussagen der Befragten ist dieser Typ häufig bei den Bäcker- und den Gärtnerberufen anzutreffen. Diese Betriebe sind häufig in ländlichem Gebiet anzutreffen und sind ebenfalls sehr stark lokal verankert. Die Rekrutierung der Lernenden erfolgt hauptsächlich aus den umliegenden Dörfern.

Der unbefriedigte Bewerbungstyp

Schliesslich gibt es denjenigen Bewerbungstyp, der den Berufswunsch erster Wahl nicht erlernen konnte. Die Ursachen dafür können sein, dass es in diesem Beruf nicht genügend Lehrstellen gibt oder die Anforderungen (schulisch / persönlich) nicht erfüllt wurden. Daher bewirbt sich dieser Bewerbungstyp auf einen Beruf zweiter Wahl.

Gemäss Aussagen der befragten Personen sind insbesondere bei den Maler- / Gipserberufen öfters solche Lernende anzutreffen. Der Beruf wird gewählt, weil der Beruf erster Wahl nicht erlernt werden konnte. Bei technischen Berufen, bei denen die schulischen Anforderungen im Vergleich zum Malerberuf zumeist höher sind, ist dies weniger oft zu beobachten.

Feststellung:

Bei denjenigen Bewerbern, die nicht den Beruf erster Wahl erlernen können, ist nach Lehrabschluss häufig ein Wechsel in einen anderen Beruf (u.a. Polizei, Feuerwehr) oder eine zweite Berufsbildung festzustellen.

Die Berufswahl erfolgt primär nach den persönlichen Interessen der Jugendlichen sowie dem Image des Berufsbildes (u.a. Anerkennung / Entlohnung) und weniger nach den mittel- / langfristigen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt in diesem Beruf.

4.2.2.2 Geschlechterspezifische Unterschiede bei der Berufswahl

Insbesondere bei gewerblichen Berufen ist gemäss den befragten Lehrbetrieben ein Zusammenhang zwischen der Wahl des Berufs und dem Geschlecht der Schulabgehenden festzustellen.

Der Coiffeurberuf, der Beruf der Floristin, Zierpflanzen- / Staudengärtnerin sowie der Bäckerberuf werden mehrheitlich durch Frauen erlernt. Im Malerberuf hat der Frauenanteil in den letzten Jahren ebenfalls zugenommen. Im Gegensatz dazu ist der Automechaniker ein typischer Männerberuf.

Die Gründe für diese geschlechterspezifische Berufswahl liegen nach Meinung der Befragten darin, dass viele der weiblichen Lernenden in diesen Berufsgruppen nach Lehrabschluss ein eigenes Geschäft eröffnen wollen und / oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit eher gegeben sind als in anderen Berufsgruppen.

Feststellung:

Berufe, bei denen die Barrieren zur Realisierung der Selbständigkeit tiefer sind und bei denen die Möglichkeit besteht, nach Lehrabschluss Teilzeit zu arbeiten, sind für Frauen attraktiver.

4.2.3 Berufs- und Weiterbildung

4.2.3.1 Übereinstimmung der Lerninhalte und den Anforderungen

Aktuell werden die Ausbildungsinhalte aufgrund der Berufsbildungsreform überarbeitet. Dies führte zu diversen Anpassungen der Ausbildungsinhalte in den befragten Berufsgruppen. Unter anderem wurden aufgrund veränderter Anforderungen der Unternehmen bzw. des Wandels der Branche die folgenden Anpassungen vorgenommen:

- Coiffeur: Einheitsberuf, d.h. Ausbildung von Damen- und Herrencoiffeur wird zusammengelegt.
- Gesundheitsberufe: Wechsel vom Schulortsprinzip zum Lehrortsprinzip.
- Bäcker: Prozessorientierte Ausbildungsmodule (anstatt produktorientierte Schulung)
- Gärtnerberufe: Wandel von der produktions- zur dienstleistungsorientierten Ausbildung

Ziel der Anpassungen ist es, die Lehrabgehenden noch besser auf die gewandelten Anforderungen der Unternehmen vorzubereiten und damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang wurden auch Ausbildungsangebote (zweijährige Ausbildung mit eidg. Berufsattest) für schulisch Schwächere geschaffen. Sie werden von den befragten Unternehmen aktuell noch zurückhaltend beurteilt, da diesbezügliche Erfahrungen noch fehlen. Grundsätzlich wurden die folgenden Meinungen vertreten:

- Die zweijährige Ausbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) entspricht einem aktuellen Bedürfnis, da es zuwenig Schulabgehende gibt, welche die Anforderungen an eine Berufslehre mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) erfüllen. Aufgrund des Mangels an qualifizierten Schulabgehenden zur Besetzung einer EFZ-Lehrstelle, wurde daher eine EFZ-Lehrstelle durch eine EBA-Lehrstelle ersetzt (u.a. im Autogewerbe).

- Die Lernenden einer Attestausbildung (EBA) werden zukünftig die Stellen der heute angelernten Arbeitskräfte ersetzen. Die Rekrutierung von Lehrabgehenden mit EBA wird jedoch davon abhängig sein, ob die Unternehmen entsprechende Arbeiten ausscheiden können (tendenziell ist dies eher bei grösseren Unternehmen der Fall).

Feststellung:

Die befragten Unternehmen sind der Meinung, dass die Inhalte der Ausbildung bzw. die zu erlernenden, fachlichen Fähigkeiten der Lehrabgehenden den Anforderungen der Arbeitgeber entspricht.

4.2.3.2 Duale Ausbildung

Hinsichtlich der Art der Ausbildung sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen den befragten Lehrbetrieben festzustellen. Alle Lehrbetriebe bilden die Lernenden nach dem dualen System (d.h. praktische Ausbildung im Lehrbetrieb / schulische Ausbildung in der Berufsschule) aus. Die Kombination von schulischem Basiswissen und praktischer Erfahrung wird von allen Befragten hinsichtlich einer Festanstellung als wesentliche Voraussetzung erwähnt.

Allerdings unterscheiden Lehrbetriebe von technischen Berufsgruppen (u.a. Elektroniker, Automatiker, Polymechniker) zwischen Lehrbetrieben, welche am Markt aktiv sind und Lehrwerkstätten.

Gemäss den Aussagen der Vertreter in diesen Berufsgruppen würden Lehrabgehende von Betrieben, welche dem Markt ausgesetzt sind, den Abgehenden von Lehrwerkstätten, welche keine direkten Leistungen am Markt erbringen, vorgezogen (da es aktuell jedoch ein grosser Mangel an Fachkräften in diesen Berufsgruppen gibt, sind auch die Lehrabgehenden von Lehrwerkstätten sehr gefragt). Dies mit dem Argument, dass die Erfahrungen hinsichtlich Arbeits- / Zeitdruck, Zusammenarbeit im Team etc. nur in einem entsprechenden Betrieb erworben werden können.

Feststellung:

Die Kombination von praktischem Erfahrungs- und schulischem Basiswissen ist eine wesentliche Voraussetzung für Lehrabgehende, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

4.2.3.3 Zusammenarbeit unter Lehrbetrieben

Gemäss Aussagen der befragten Lehrbetriebe erfolgt aktuell eine Zusammenarbeit bei der Lehrlingsausbildung mit anderen Betrieben fallweise und meist auf Basis persönlicher Beziehungen.

Trotzdem wird die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen als sehr wertvoll beurteilt. Zudem wird davon ausgegangen, dass im Hinblick auf die Realisierung der Berufsbildungsreform im Bildungswesen die Notwendigkeit für eine engere Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieben zukünftig zunehmen wird, da einzelne Betriebe nicht mehr in der Lage sein werden, die Ausbildungsanforderungen zu erfüllen.

Feststellung:

Die gezielte Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieben kann sehr wertvoll sein, wenn dadurch dem Lernenden eine breitere Ausbildung ermöglicht werden kann.

4.2.3.4 Rolle der Berufsschulen

Die Rolle der Ausbildungsinstitute (Berufsschulen) wurde nicht detailliert untersucht. Anhand der durchgeführten Gespräche können jedoch die folgenden, generellen Erkenntnisse abgeleitet werden:

- Die Zusammenarbeit bzw. der Austausch zwischen den Berufsschulen und den Lehrbetrieben ist für die Qualität der Ausbildung (u.a. gezieltes Arbeiten bei fachlichen / sozialen Lücken) entscheidend. Aufgrund der Aussagen konnten diesbezüglich Unterschiede je nach Lehrbetrieb bzw. Berufsschule festgestellt werden.
- Die Aufgabe der Berufsschule ist es, ein breites Basiswissen zu vermitteln. Die Vermittlung des spezialisierten Wissens bzw. dessen Anwendung erfolgt in den Lehrbetrieben (duales Ausbildungsprinzip).
- Die Heterogenität der schulischen Vorkenntnisse (u.a. Malerberuf) stellt die Berufsschulen vor eine besondere Herausforderung.
- Der Standort der Ausbildungsinstitute ist für die Bereitschaft, Lehrstellen zu schaffen (bzw. für die Berufswahl), entscheidend. Überschreitet die Reisezeit vom Wohn- bzw. Arbeitsort zum Ausbildungsinstitut eine gewisse Grenze (kann je nach Lehrbetrieb unterschiedlich sein), wird von Lehrstellen abgesehen bzw. ist der Beruf für Schulabgänger weniger attraktiv. Die Abwesenheitszeit aufgrund der Ausbildung (Berufs-

schule, Berufsmaturität) wird mit der Präsenzzeit im Betrieb verglichen und bewertet.

Feststellung:

Die Vermittlung von Basiswissen durch die Berufsschulen und dessen Anwendung im Lehrbetrieb sowie die Aneignung von Spezialwissen hat sich bewährt.

4.2.3.5 Weiterbildungssituation

Die meisten der befragten Unternehmen bieten den Arbeitnehmenden im Betrieb sowohl interne als auch externe Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Die externen Weiterbildungen werden unterstützt, sofern diese mit der auszuführenden Tätigkeit im Zusammenhang stehen. Die interne Weiterbildung beschränkt sich vor allem auf aktuelle Produkt- und Lieferanteninformationen.

Hinsichtlich der Weiterbildungssituation lässt sich aufgrund der durchgeführten Gespräche zwischen den Berufsgruppen die folgende Erkenntnis ableiten: Der Anreiz sich weiterzubilden ist grösser, falls mit dem Zusatzdiplom die Einkommenssituation merklich verbessert werden kann (u.a. Automechaniker). Falls die Differenz zwischen dem aktuellen und zukünftigen Einkommen zu gering ist, wird tendenziell eher auf die Weiterbildung verzichtet (u.a. Gesundheitsberufe).

Feststellung:

Den Lehrabgehenden stehen sowohl interne als auch externe Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Die Handhabung der Weiterbildungsangebote ist in sämtlichen Berufen ungefähr gleich. Der Anreiz sich weiterzubilden, ist primär von der damit erwarteten Einkommenssteigerung bzw. langfristigen Nutzenerwartungen abhängig.

4.2.4 Situation nach Lehrabschluss

4.2.4.1 Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Lehrbetrieb

Obwohl alle der befragten Lehrbetriebe, Lernende zur Sicherstellung des eigenen Berufsnachwuchses ausbilden, gibt es hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten nach Lehrabschluss folgende Fälle zu unterscheiden:

Weiterbeschäftigung nach Lehrabschluss

Insbesondere grössere Unternehmen sowie Unternehmen, welche Berufsgruppen ausbilden, bei denen qualifizierte Fachkräfte nur schwer rekrutiert werden können (u.a. Uhrmacher, Polymechaniker, Elektroniker, Netzelektiker), bieten den Lehrabgehenden die Möglichkeit einer Festanstellung an. Voraussetzung ist, dass der Lernende die fachlichen und persönlichen Anforderungen während der Lehre erfüllt hat und selber im Unternehmen bleiben will. Der Nutzen für das Unternehmen ist in diesem Fall eine reduzierte Einarbeitungszeit sowie die Minimierung der Rekrutierungskosten.

Keine Weiterbeschäftigung nach Lehrabschluss

In kleineren Betrieben und vorwiegend in gewerblichen Berufen ist eine Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb nur in Ausnahmefällen (falls eine vakante Stelle vorhanden ist) möglich. Daher muss sich der Lernende nach Abschluss der Lehre eine Festanstellung in einem andern Betrieb suchen. Im Idealfall hilft ihm dabei sein Lehrbetrieb, in dem er versucht durch sein Netzwerk eine geeignete Stelle zu vermitteln (u.a. Hotel- / Gastronomiebetriebe).

In Einzelfällen werden die Lehrabgehenden, welche nicht weiterbeschäftigt werden können erfasst, um bei einer späteren Vakanz gezielt auf ehemalige Lehrabgehende zugreifen zu können.

Obwohl eine Festanstellung in diesen Fällen meistens nicht möglich ist, bieten die meisten der befragten Lehrbetriebe an, die Lehrabgehenden in einer Übergangsphase weiter zu beschäftigen (da der Zeitpunkt des Lehrabschlusses keinen fließenden Übergang erlaubt). Dies ist bei Männern häufig bis zum Beginn des Militärdienstes und bei saisonalen Berufen bis zum Ende der Saison (u.a. bei Hotel- /Gastronomie- und Gärtnerberufen) der Fall.

Feststellung:

Neben der Grundphilosophie, Lernende nach Lehrabschluss weiter im Unternehmen zu beschäftigen bzw. auf Wanderschaft zu schicken, spielt insbesondere die Unternehmensgrösse sowie die Situation auf dem Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle, ob Lehrabgehende weiter im Unternehmen beschäftigt werden oder nicht (sofern diese die Anforderungen erfüllen und selber wollen).

4.2.4.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Aufgrund der kurzfristigen Ausrichtung der Planung in vielen Branchen, werden vermehrt temporäre Arbeitskräfte angestellt (d.h. mit befristetem Arbeitsvertrag), um flexibel auf Auftragsschwankungen reagieren zu können.⁴

Gemäss den Erfahrungen des befragten Personalvermittlers melden sich insbesondere in den kaufmännischen Berufsgruppen (Verwaltung / Administration) Lehrabgehende auf temporäre Stellen; beispielsweise häufig im Call Center Bereich (diese Arbeit eignet sich besonders für Lehrabgehende, da nur eine kurze Einarbeitungszeit nötig ist und die Arbeitskräfte rasch produktiv eingesetzt werden können). Dabei handelt es sich um Lehrabgehende, die nach Lehrabschluss keine Festanstellung gefunden haben (u.a. mangelnde Erfahrung, mangelnde Spezialkenntnisse) oder bewusst eine befristete Anstellung gesucht haben (u.a. Verdienst für Zusatzausbildung, Reisekasse). Die dabei erworbenen, praktischen Erfahrungen helfen, gemäss Auskunft des Befragten, den Jugendlichen sich anschliessend besser in den Arbeitsmarkt integrieren zu können.

In technischen Berufsgruppen erfolgt weniger häufig eine temporäre Anstellung, da der Bedarf in diesen Berufsgruppen grösser als das Angebot ist. Dasselbe gilt aktuell, aufgrund der Konjunkturlage, für die Baubranche.

⁴ vgl. SECO, Überprüfung der heutigen Situation im Bereich des Personalverleihs, 2008

4.2.4.3 Merkmale von Arbeitslosigkeit bedrohter Lehrabgehender

Diejenigen Lehrabgehenden, welche die nachfolgenden Merkmale aufweisen, sind gemäss Meinung der Mehrheit der befragten Berufsvertreter tendenziell eher gefährdet, nach Lehrabschluss keine Festanstellung zu finden:

- *Individuelle Mängel*
Häufig werden Lehrabgehende nicht angestellt, weil individuelle Faktoren (u.a. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Erscheinungsbild, Auftreten, Integrationsprobleme ins Team) nicht zum Arbeitgeber passen würden (u.a. alle Berufe). Im Weiteren sind auch für eine Festanstellung die Motivation und die Begeisterung für den Beruf entscheidend. Lehrabgehende, welche den Beruf als Notlösung erlernt haben (vgl. der unbefriedigte Bewerbungstyp) und dies im Bewerbungsgespräch kommunizieren, haben geringere Chancen auf eine Festanstellung.
- *Fachliche Mängel*
Fachliche Mängel werden selten als Grund für eine Absage einer Bewerbung angeführt. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass fachliche Mängel behoben werden können. Allerdings spielt diesbezüglich die Referenz des Lehrbetriebs eine Rolle, da die Qualität der Ausbildung durch das Unternehmen beurteilt wird, welches die vakante Stelle zu besetzen hat (u.a. Bäcker).
- *Sprachliche Mängel*
Im Weiteren können Sprachschwierigkeiten dazu führen, dass eine andere Bewerbung vorgezogen wird (u.a. Kaufmännische Berufe, Detailhandel).
- *Mangelnde Mobilität*
Die Lehrabgehenden suchen *nach Lehrabschluss* in der Region nach einer Arbeitsstelle, obwohl ein Wechsel in einen anderen Landesteil die *Chancen auf eine Festanstellung* erhöhen würde (u.a. Zierpflanzengärtner).
- *Mangelnde Erfahrung*
Der Mangel an Berufserfahrung wird ebenfalls als Grund für negative Anstellungsentscheide angefügt. Dies zeigt sich insbesondere im Coiffeurberuf, bei dem die profitable Leistungserbringung möglichst rasch nach der Festanstellung erfolgen muss (eigenes Kundenportfolio). Im Weiteren ist der Mangel an Erfahrung insbesondere auch dann ein Argument für eine Ablehnung, falls innerhalb derselben Berufsgruppe die Branche gewechselt wird (u.a. Kaufmännische Berufe) oder eine Stelle in Betrieb gesucht wird, der sich anders als der Lehrbetrieb positioniert (u.a. Detailhandel).

- *Durchschnittliche Lehrabschlussnote*

Die Note des Lehrabschlusses ist in den meisten Fällen nicht das entscheidende Merkmal für eine Festanstellung. Jedoch kann dies bei vergleichbaren Bewerbungen zu einer negativen Entscheidung führen (u.a. Automobilgewerbe).

Feststellung:

Gemäss Aussagen sämtlicher befragter Vertreter von Berufsgruppen, finden gute Berufsleute (d.h. solche mit einer breiten Ausbildung) immer eine Festanstellung.

Fachliche Mängel sind nicht das entscheidende Kriterium für eine Bewerbungsabsage. Lehrabgehende, die keine Festanstellung finden, weisen häufig persönliche Defizite auf.

4.2.5 Gesamtbeurteilung

4.2.5.1 Generelle Ursachen für die Stellensuche nach Lehrabschluss

Aufgrund der Auswertung der Antworten der persönlich befragten Unternehmen / Organisationen lassen sich die folgenden, generellen Feststellungen ableiten:

- Zumeist sind es mehrere Ursachen, die zu einer Stellensuche nach Lehrabschluss führen.
- Sowohl der Lehrbetrieb als auch der Lernende haben wesentlichen Einfluss auf die Integrationsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt nach Lehrabschluss.
- Es gibt jedoch auch externe, durch den Lehrbetrieb und die Lernenden nicht beeinflussbaren Ursachen, die zu Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss führen können.
- Die häufigste Ursache für die Stellensuche nach Lehrabschluss sind, gemäss Aussagen der Befragten, mangelnde soziale Kompetenzen und fehlende Begeisterung für den Beruf. Fachliche Mängel sind zwar in der Gesamtbeurteilung auch wichtig, jedoch nicht entscheidendes Kriterium.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die möglichen Einflussfaktoren auf, welche dazu führen können, dass die Lehrabgehenden keine Festanstellung finden. Die Beurteilung der potenziellen Gefahr, nach Lehrabschluss keine Festanstellung zu finden, ist von der Ausprägung des entsprechenden Einflussfaktors und der Kombination der Einflussfaktoren abhängig.

Potenzielle Gefahr, nach Lehrabschluss keine Festanstellung zu finden		Geringe Gefahr $\xrightarrow{\hspace{10em}}$ Grosse Gefahr		
Einflussfaktoren des Lehrbetriebs	Produktiver Einsatz des Lernenden	ab letztem Lehrjahr	ab der Hälfte der Ausbildungszeit	ab 1. Lehrjahr
	Motivation des Lehrbetriebs	Ausbildung von eigenem Berufsnachwuchs		Ausbildung von Berufsnachwuchs für die Branche
	Positionierung des Lehrbetriebs	Breite Ausbildung / Erwerb von vielseitigen Erfahrungen		Spezialisierte Ausbildung / Erwerb von einseitigen Erfahrungen
	Betreuungsintensität	Intensive Betreuung		Marginale Betreuung
	Grösse des Lehrbetriebs	Grosser Lehrbetrieb		Kleiner Lehrbetrieb
	Image als Lehrbetrieb	Gutes Image des Unternehmens als Lehrbetrieb		Schlechtes Image des Unternehmens als Lehrbetrieb
	Stellenbesetzung	Erfüllung der Anforderungen zwingend erforderlich		Erfüllung der Anforderungen nicht zwingend erforderlich
	Netzwerk des Lehrbetriebs	Grosses Netzwerk	Kleines Netzwerk	Kein Netzwerk
Einflussfaktoren des Lernenden	Klarheit über Berufsziel	Berufsziel klar / eindeutig		Berufsziel nicht klar / nicht eindeutig
	Realisierbarkeit des Berufsziels	Berufswunsch erfüllt		Berufswunsch nicht erfüllt
	Selbständigkeit	Reife / selbständige Persönlichkeit		Unreife / unselbständige Persönlichkeit
	Mobilität	Regional bzw. national verankert / mobil		Lokal verankert / wenig mobil
	Geschlecht	Mann		Frau
	Fachliche / methodische Kompetenzen	Kompetenzen vorhanden	Kompetenzen teilweise vorhanden	Kompetenzen nicht vorhanden
	Soziale Kompetenzen	Soziale Kompetenzen vorhanden		Soziale Kompetenzen nicht vorhanden
	Lehrabschluss	Guter Abschluss	Mittlerer Abschluss	Schlechter Abschluss
Einflussfaktoren der Ausbildung	Zusammenarbeit Berufsschule / Lehrbetrieb	Regelmässiger Austausch	Austausch nach Bedarf	Kein Austausch
	Ausbildungsform	Duale Ausbildung (Praxis / Theorie bzw. Lehrbetrieb / Berufsschule)		Schulische Ausbildung (Praxis / Theorie werden in Schule vermittelt)
	Erforderliche Kenntnisse	Basiswissen ausreichend		Spezialwissen erforderlich
Nicht beeinflussbare Faktoren	Konjunktur der Branche	Gute Konjunktur	Unsichere Konjunktur	Schlechte Konjunktur
	Fluktuation in der Branche	Grosse Fluktuation	Mittlere Fluktuation	Kleine Fluktuation
	Saisonalität	Ganzjahresbetrieb		Saisonaler Betrieb

Abbildung: Ursachen für die Stellensuche nach Lehrabschluss

4.2.5.2 Berufsgruppe ohne Rekrutierungsprobleme

In den folgenden Berufsgruppen können die vakanten Stellen in der Regel nach Einschätzung der befragten Arbeitgebervertreter problemlos besetzt werden (d.h. das Angebot entspricht der Nachfrage nach Arbeitskräften oder ist sogar grösser). In diesen Fällen ist die Gefahr einer Stellensuche ggf. erhöht:

Berufsgruppe	Erklärung auf Basis der durchgeführten Interviews
▪ Maler	<ul style="list-style-type: none">▪ Angebot an Arbeitskräften ist grösser als der Bedarf.▪ Betriebswirtschaftliche Beweggründe für Ausbildung von Lernenden.▪ Kleingewerbliche Strukturen (d.h. Weiterbeschäftigung nur, wenn vakante Stelle vorhanden ist).▪ Grosse Nachfrage aufgrund tiefer Anforderungen.
▪ Detailhandel	<ul style="list-style-type: none">▪ Angebot an Arbeitskräften entspricht grundsätzlich dem Bedarf.▪ Branchenausrichtung und Positionierung des Lehrbetriebs sind für Anstellung entscheidend.▪ Vielfach hohe Fluktuation, daher Chancen auf Anstellung gegeben.
▪ Automechaniker	<ul style="list-style-type: none">▪ Insgesamt werden mehr Automechaniker ausgebildet als Bedarf ist (analog Maler).▪ Häufige Wechsel nach Lehrabschluss in andere Berufe aufgrund tiefem Lohnniveau und Image des Berufs.▪ Steigende Anforderungen aufgrund zunehmender Elektronik im Fahrzeug.▪ Arbeitgeberwechsel aufgrund Markenkenntnisse schwierig.
▪ Coiffeur	<ul style="list-style-type: none">▪ Angebot an Arbeitskräften ist grösser als Nachfrage.▪ Kleingewerbliche Strukturen (analog Maler).
▪ Bäcker	<ul style="list-style-type: none">▪ Angebot an Arbeitskräften entspricht Nachfrage (d.h. es werden nicht zu viele Lernende ausgebildet).▪ Rekrutierung insbesondere abhängig von Konjunktur und Standort des Betriebs.
▪ Koch	<ul style="list-style-type: none">▪ Angebot an Arbeitskräften entspricht Nachfrage.▪ Positionierung und Standort des Betriebs hinsichtlich Rekrutierung entscheidend.
▪ Kaufmännischer Beruf	<ul style="list-style-type: none">▪ Angebot an Arbeitskräften ist grösser als Nachfrage.▪ Branchenabhängiger Abbau von administrativen Stellen in der Vergangenheit führte zu Angebotsüberhang.▪ Wechsel abhängig von Branchenorientierung der Ausbildung.

Berufsgruppe	Erklärung auf Basis der durchgeführten Interviews
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gärtner 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei den Gärtnerberufen entspricht das Angebot an Arbeitskräften der Nachfrage bzw. ist sogar grösser (insbesondere bei FloristInnen). ▪ Standort und Ausrichtung des Betriebs für Festanstellung entscheidend. ▪ Kleingewerbliche Strukturen (analog Maler).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufe des Druckgewerbes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angebot an Arbeitskräften und Nachfrage stimmen grundsätzlich überein ▪ Unterschiede nach Berufsrichtung (Polygraf, Drucktechnologe, Printmedienverarbeiter)

4.2.5.3 Berufsgruppen mit Rekrutierungsproblemen

In den folgenden Berufsgruppen ist gemäss den Aussagen der befragten Unternehmen / Organisationen die Nachfrage nach ausgebildeten Arbeitskräften aktuell grösser als das verfügbare Angebot (die Liste basiert auf den von den befragten Unternehmen ausgebildeten Berufsgruppen und ist daher nicht abschliessend):

Berufsgruppen	Erklärung auf Basis der durchgeführten Interviews
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufe des Gesundheitswesens 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedarf wird von Amtes wegen erhoben. Mehrbedarf ist u.a. auf soziodemographische Entwicklung zurückzuführen. ▪ Es fehlen insbesondere Arbeitskräfte mit höherer Ausbildung (dipl. Pflegefachleute). ▪ Aufgrund des Mangels mussten Betten / Abteilungen geschlossen werden. ▪ Lehrstellen können besetzt werden. ▪ Massnahme: Zielgrösse (rund 600 Lehrverhältnisse pro Jahr) der Ausbildungsplätze FAGE ist noch nicht erreicht.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Service-Mitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attraktivität des Berufs aufgrund der unregelmässigen Arbeitszeiten gering. ▪ Bedarf ist sehr konjunkturabhängig. ▪ Massnahme: Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte (vor allem aus Deutschland).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gipser 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wenige, interessierte Lernende aufgrund mangelnder Attraktivität des Berufs und strenger Arbeit. ▪ Massnahme: Abdeckung von Auslastungsspitzen über Subunternehmer, Umschulung / Anlehre von (meist ausländischen) Arbeitskräften.

Berufsgruppe	Erklärung auf Basis der durchgeführten Interviews
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pharmaberufe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mangel an Ausbildungsplätzen in der Region (Ausbildungs- / Rekrutierungszentrum ist in Basel) ▪ Massnahme: Erhöhung der Anzahl eigener Lehrstellen, Kontakt zur Politik / Wirtschaftsförderung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, Unterstützung / Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uhrmacher 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusätzlicher Bedarf an Spezialisten (u.a. CNC). ▪ Image der Branche aufgrund der vergangenen Krise führt zu weniger interessierten Schulabgängern. ▪ Massnahme: Ausweitung der Anzahl Lehrstellen, kontinuierliche Präsenz vor Ort (Image als Lehrbetrieb).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technische Berufe (Elektroniker, Polymechaniker etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schlechteres Image der technischen Berufe im Vergleich zu den dienstleistungsorientierten Berufen. ▪ Zuwenig Lehrstellen vorhanden (u.a. Elektroniker). ▪ Massnahme: Erhöhung der Anzahl Lehrstellen, Rekrutierung im Ausland, interne Umschulungen / Förderungsmassnahmen.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Netzelektriker 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mangelnde Bekanntheit des Berufsbildes und zu wenig Lehrstellen. ▪ Massnahme: Schaffung von Lehrstellen.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Textilberufe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden kaum mehr ausgebildet. ▪ Massnahme: Rekrutierung von Berufsleuten und Umschulung (zunehmend Bewerbungen aus dem Ausland)

Feststellung:

Trotz des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften in diesen Berufsgruppen halten sämtliche der befragten Vertreter fest, dass

- a) es Aufgabe des Unternehmens bzw. der Branche ist, den Berufsnachwuchs sicherzustellen.
- b) auch für die Unternehmen nicht möglich ist, den Bedarf an zukünftigen Fachkräften langfristig vorauszusagen (u.a. aufgrund von Akquisitionen bzw. Verkäufen von Geschäftsfeldern).

5 Schlussfolgerungen

Die Arbeitslosigkeit in den Folgejahren nach Lehrabschluss ist in den meisten Fällen nur von kurzer Dauer

Obwohl der Umfang der Lehrabgehenden, die nach Lehrabschluss mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen sind mit 20 Prozent relativ hoch erscheint, zeigt sich anhand der Daten, dass die Arbeitslosigkeit in den meisten Fällen nur von kurzer Dauer ist (nur 5% der Lehrabgehenden haben in den Folgejahren mindestens 130 Taggelder bezogen und nur 1.5% der Lehrabgehenden mindestens 260 Taggelder). Wir leiten daraus die folgenden Schlussfolgerungen ab:

- Aufgrund der geringen Anzahl betroffenen Personen, die nach Lehrabschluss länger von Arbeitslosigkeit betroffen sind (insgesamt rund 100 Personen in sämtlichen Berufsgruppen), ist davon auszugehen, dass es sich nicht um ein systematisches Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage handelt.
- Die Integration in den Arbeitsmarkt ist für diejenigen Personen, welche eine Berufslehre erfolgreich abgeschlossen haben grundsätzlich einfacher als für Personen, welche keinen Abschluss aufweisen können.

Die Wahrscheinlichkeit nach Lehrabschluss arbeitslos zu werden, ist nicht auf die Nationalität / Muttersprache der Lehrabgehenden zurückzuführen

Anhand der Struktur der Stellensuchenden nach Lehrabschluss lässt sich feststellen, dass sowohl Ausländer bzw. Personen mit einer fremdsprachigen Muttersprache in ähnlichem Ausmass von potenzieller Arbeitslosigkeit betroffen sind, wie Lehrabgehende mit schweizerischer Nationalität.

Lehrabgängerinnen sind etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Lehrabgänger

Es zeigt sich, dass Frauen nach Lehrabschluss häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als ihre männlichen Kollegen.

Die Kombination von mehreren Einflussfaktoren kann zu einer Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss führen

Anhand der qualitativen Analyse stellen wir fest, dass nicht alle Berufsgruppen in gleichem Ausmass von Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss betroffen sind. Meist ist es jedoch eine Kombination von mehreren Einflussfaktoren, die zu einer Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss führen können:

- Einflussfaktoren des Lehrbetriebs (u.a. Betreuungsintensität)
- Einflussfaktoren des Lernenden (u.a. Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmale)
- Einflussfaktoren der Ausbildung (u.a. Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule)
- Exogene Einflussfaktoren (u.a. Konjunktur)

Gemäss Aussagen der befragten Arbeitgebervertreter, finden gut ausgebildete Lehrabgehende (d.h. Lehrabgehende mit einer breiten Ausbildung) grundsätzlich eine Festanstellung, sofern die persönlichen Merkmale des Bewerbers mit den Anforderungen des Arbeitgebers übereinstimmen. Offenbar werden von den Arbeitgebern fachliche Mängel bei einer Festanstellung öfters weniger stark gewichtet als persönliche Defizite des Bewerbers.

Die berufliche Ausbildung entspricht den Anforderungen der Arbeitgeber

Nach Einschätzung der befragten Arbeitgebervertreter entspricht die berufliche Ausbildung in den verschiedenen Berufsfeldern aktuell den Anforderungen der Arbeitgeber. Anhand der Feststellungen bei einigen Berufsgruppen gehen wir davon aus, dass sich die Ausbildungen an die gewandelten Bedürfnisse der Arbeitgeber anpassen und diese Anpassungen von den befragten Unternehmen im Allgemeinen positiv beurteilt werden.

Die direkte Steuerung des Lehrstellenangebots ist nicht zweckmässig bzw. der zukünftige Bedarf an Fachkräften kann nicht prognostiziert werden

Es ist kaum möglich ausreichend präzise abzuschätzen, ob und wie sich die Nachfrage des Arbeitsmarktes nach Lehrabgehenden in den nächsten Jahren in den einzelnen Berufen verändern wird. Dies ist von zu vielen schwer prognostizierbaren Parametern abhängig. Entsprechend ist dem Kanton Bern (unbesehen der Frage nach der ökonomischen Legitimation eines solchen Markteingriffs) davon abzuraten, die Abschlüsse von Lehrverträgen künftig dahingehend steuern zu wollen, indem Abschlüsse von Lehrverträgen in bestimmten Berufen gezielt gefördert und in andern Berufen gezielt gedämpft werden. Ausgenommen hiervon sind Situationen, bei denen sich in bestimmten Berufen ein klarer Mangel an Arbeitskräften abzeichnet.

Die Massnahmen auf den Übergang I und den erfolgreichen Lehrabschluss fokussieren

Anhand der quantitativen Analysen der vorliegenden Studie gelangen wir zur Einschätzung, dass ein vergleichsweise geringer Teil der Lehrabgehenden während längerer Zeit arbeitslos bleibt. Das Risiko, dauerhaft keine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden bzw. sich dauerhaft nicht am Erwerbsleben zu beteiligen erachten wir bei Personen mit Lehrabschluss als deutlich geringer als bei solchen ohne Lehrabschluss. Dieser Schluss ergibt sich aus den quantitativen Analysen dieser Studie sowie den Ergebnissen anderer Studien (vgl. hierzu insb. die Ergebnisse der Studie der Egger, Dreher & Partner AG “Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung.“, 2007). Auch die Befragung der Arbeitgebervertreter hat ergeben, dass die Chancen für eine Integration in den Arbeitsmarkt bei Lehrabgehenden selbst dann grösser ist als bei Personen ohne Ausbildung der Sekundarstufe II, wenn die betreffende Person nach Lehrabschluss eine Stelle in einem andern als dem gelernten Beruf anstrebt.

In diesem Sinne beurteilen wir die in dieser Studie festgestellten Schwierigkeiten von Lehrabgehenden (Übergang II), eine Stelle zu finden als gesamtwirtschaftlich weniger gravierend als die Schwierigkeiten von Schulabgehenden, die den Einstieg in eine Ausbildung der Sekundarstufe II nicht schaffen (Übergang I)

Den eingeleiteten Massnahmen im Bereiche des Übergangs I (Case Management Berufsbildung) ordnen wir deshalb die vergleichsweise höhere gesamtwirtschaftliche Bedeutung zu als den in dieser Studie festgestellten

Problemen am Übergang II. Entsprechend sollte nach unserer Einschätzung das Ziel, dass Jugendliche irgendeine Ausbildung der Sekundarstufe II abschliessen, erste Priorität geniessen. Mit deutlich geringerer Priorität sollte das Ziel verfolgt werden, dass die Schulabgehenden möglichst in jenen Berufen eine Lehre antreten, bei denen eine entsprechende Nachfrage des Arbeitsmarkts besteht.

Wenn der Kanton künftig allfällige Massnahmen einleitet, um eine bessere Übereinstimmung der ausgebildeten Berufe mit den vom Arbeitsmarkt nachgefragten Berufen zu erreichen, dann muss insbesondere dem Risiko, dass dadurch bestimmte Jugendliche statt eines „falschen“ Berufs gar keinen Beruf erlernen, vorgebeugt werden.

Kein Verzicht auf Lehrstellen

Aufgrund der obigen Ausführungen raten wir davon ab, infolge der erhöhten Arbeitslosigkeit von Lehrabgehenden einzelner Berufsgruppen Massnahmen zu ergreifen, welche zu einem geringeren Angebot an Lehrstellen in diesen Berufen führt.

Erhöhung der Attraktivität derjenigen Berufsgruppen, die aus wirtschaftspolitischer Sicht von besonderer Bedeutung sind

Die Attraktivität der Berufsgruppen, die aus wirtschaftspolitischer Sicht für den Kanton Bern besonders wichtig sind (u.a. aufgrund der Cluster-Politik), bei denen jedoch aktuell ein Nachfrageüberhang besteht (u.a. technische Berufsgruppen), kann durch gezielte Massnahmen verbessert werden. Insbesondere sollte darauf geachtet werden, dass den Jugendlichen in den Schulen und Berufsberatungen die erforderlichen Informationen über die entsprechenden Berufsgruppen als Entscheidungsgrundlage vorliegen.

6 Handlungsempfehlungen

Die Hauptzielsetzung der vorliegenden Studie bestand darin die Frage zu beantworten, ob der Kanton Bern in den ‚richtigen‘ Berufsgruppen Lernende ausbildet, und welche Massnahmen allenfalls zu ergreifen sind.

Hierzu stellen wir zusammenfassend Folgendes fest:

- Nur rund 1.5% der Lehrabgehenden sieht sich in den Jahren nach dem Lehrabschluss mit einer länger andauernden Arbeitslosigkeit konfrontiert (gemäss Daten der Arbeitslosenversicherung).
- Bei jenen Personen, die dauerhaft keine Anstellung finden, ist dies im Allgemeinen nicht in erster Linie auf fachliche Defizite oder eine falsche Berufswahl, sondern eher Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen.
- Es gibt gewisse Berufe, bei denen derzeit offensichtlich mehr Lehrabgehende eine Arbeit suchen als offene Stellen zur Verfügung stehen. Dies trifft namentlich auf kaufmännische/administrative Berufe sowie Dienstleistungsberufe, Handelsberufe/Verkaufsberufe, Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe zu.

Wir stellen damit fest, dass die Verteilung der Lehrabgehenden auf die verschiedenen Berufsgruppen nicht exakt der Nachfrage des Arbeitsmarktes entspricht. In gewissen Berufen gibt es ein gewisses Überangebot an Lehrabgehenden und in andern Berufen ein Mangel an Lehrabgehenden. Der überwiegende Teil der Lehrabgehenden hat aber offensichtlich eine arbeitsmarktfähige Ausbildung abgeschlossen bzw. ist nicht von länger anhaltender Arbeitslosigkeit bedroht.

Welche Schlussfolgerungen leiten sich daraus für die Berufsbildung des Kantons Bern ab? Die Möglichkeiten des Kantons, durch gezielte Massnahmen zu erwirken, dass die Struktur der Lehrabgehenden besser der Nachfrage des Arbeitsmarktes entspricht, sind aus folgenden Überlegungen beschränkt:

- *Mangelnde Prognostizierbarkeit des künftigen Bedarfs*
Eine solche Intervention müsste sich auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Lehrverträge zwischen den Schulabgehenden und den Lehrbetrieben beziehen. Zu diesem Zeitpunkt ist es jedoch schwierig zu prognostizieren, wie viele Lehrabgehende in 2 bis 4 Jahren der Arbeitsmarkt des Kantons Bern in den einzelnen Berufsgruppen genau benötigen wird. Jede staatliche Einflussnahme mit dem Ziel sicherzustellen, dass die Lernenden die „richtigen“ Berufe erlernen, sieht sich mit diesem Problem konfrontiert.

- *Schliessen von Informationsdefiziten*
Die Schulabgehenden wählen den Beruf aufgrund einer Reihe von Kriterien aus. Diese Kriterien sind individuell unterschiedlich. Die Schulabgehenden fällen in diesem Sinne den Berufswahlentscheid – technisch gesprochen – aufgrund ihrer persönlichen Kriterien und den ihnen zur Verfügung stehenden diesbezüglichen Informationen. Dies kann im ökonomischen Sinne als rationaler Entscheid gewertet werden. Eine mögliche Aufgabe des Staates besteht hier aus ökonomischer Sicht allenfalls darin sicherzustellen, dass die Schulabgehenden über die richtigen Informationen verfügen, aufgrund deren sie sich für einen Beruf entscheiden. So ist es durchaus denkbar, dass kaufmännische Berufe vielfach unter der falschen Annahme gewählt werden, dass aufgrund der Breite dieser Ausbildung man dann sicher eine Stelle nach der Lehre findet. Hier kann dem Kanton (insb. der Volksschule und der Berufsberatung) die Aufgabe zufallen, diese Fehlmeinung zu korrigieren.
- *Schaffung von Lehrstellen in Berufen mit Mangel an Arbeitskräften*
Eine wichtige Funktion zur Sicherstellung, dass die ‚richtigen‘ Berufe erlernt werden, sind die Bemühungen des Kantons, ein breites Angebot an Lehrstellen sicherzustellen. Dabei ist zu empfehlen, die Schaffung von Lehrstellen in jenen Berufen gezielt zu fördern, die einerseits auf ein entsprechendes Interesse der Schulabgehenden stossen und die andererseits einem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen.
- *Keine Verhinderung von Lehrverträgen in Berufen mit Überangebot an Arbeitskräften*
Allfällige staatliche Interventionen, die darauf abzielen würden, Lehrverträge in Berufen mit „zu vielen“ Lernenden zu verhindern, erachten wir als kontraproduktiv und ökonomisch falsch: Das schlechteste Szenario ist dabei, dass Schulabgehende anstelle einer „falschen“ Ausbildung keine Ausbildung der Sekundarstufe II machen. Es sollte folgender Grundsatz gelten: Wichtig ist zuallererst, dass Schulabgehende irgendeine Ausbildung der Sekundarstufe II machen und abschliessen.

In diesem Sinne sehen wir im Hinblick auf eine Verbesserung des Matchings zwischen der Struktur der Lehrabgehenden und der Struktur der offenen Stellen zusammenfassend folgende Handlungsfelder für den Kanton: Bereitstellung der für gute Berufswahlentscheide erforderlichen Informationen gegenüber den Schulabgehenden zum Zeitpunkt der Lehrstellensuche und gezielte Förderung von Lehrstellen v.a. in jenen Berufen, bei denen sich auf dem Arbeitsmarkt ein entsprechender Mangel abzeichnet und die auf ein entsprechendes Interesse der Lehrstellensuchenden treffen.

7 Anhang A: Quellen

7.1 Übersicht der befragten Unternehmen / Organisationen

Nr.	Firma / Organisation	Berufsgruppe / Branche
1	Aerni Riedogroup AG	Coiffeure/Coiffeusen
2	AGVS	Automechaniker
3	Alterswohnheim Interlaken	Spitalgehilfen/Hilfsschwestern
4	Ascom	WBCB
5	Bäckerei Ernst	Bäcker/innen, Konditoren/Konditorinnen, Confiseure/Confiseurinnen
6	Blumen Bergmann	Gärtner/innen und verwandte Berufe
7	Ciolina AG	Detailhandel
8	CSL Behring AG	Medizinalcluster
9	EWB	Energiecluster
10	Gerbsch Garage	Automechaniker
11	Hotel Jungfrau Victoria	Küchenpersonal / Servicepersonal / Hauswirtschaftliche Angestellte
12	Hotel Schönbühl	Küchenpersonal / Servicepersonal / Hauswirtschaftliche Angestellte
13	Laubscher Präzision	Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe
14	Malerei Lüthi	Maler
15	Malerei Mordasini	Maler
16	Mercedes	Automechaniker
17	Migros Genossenschaft Aare	Detailhandel
18	Mikron Agie Charmilles AG	Präzisionscluster
19	Regionalspital Burgdorf	Spitalgehilfen/Hilfsschwestern
20	Rolux	Präzisionscluster
21	Ruckstuhl Langenthal	Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe
22	Sanu Biel	Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe
23	Spitex	Spitalgehilfen/Hilfsschwestern
24	Stämpfli AG	Druckindustrie
25	Swisscom AG	ICT Cluster
26	Swisstaffing / Express Personal AG	Temporäreinsätze
27	Verband Schweizer Coiffeurgeschäfte	Coiffeure/Coiffeusen
28	Verband Schweizer Gärtnermeister / Jardin Suisse	Gärtner/innen und verwandte Berufe
29	Verband Swissconfiseure / Swissbaker / Galli Beck	Bäcker/innen, Konditoren/Konditorinnen, Confiseure/Confiseurinnen
30	VISCOM	Druckindustrie

7.2 Quellen

Zusätzlich wurden die folgenden Quellen berücksichtigt:

- Berner Fachhochschule, Jugendliche im Übergang II, Arbeitslosigkeit nach der Lehre, Dick, Nicole, 14.09.2007
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung, Wolter, Stefan C., Schwery, Jürg, März 2003
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Wolter, Stefan C., et al., Bildungsbericht Schweiz, Juni 2006
- SECO, Greub, Ueli, Überprüfung der heutigen Situation im Bereich des Personalverleihs, 2008
- Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben (TREE), Update 2007, An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt, Bertschy, Kathrin, Böni, Edi, Meyer, Thomas, Dezember 2007

- Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern, BECO, Wachstumsstrategie 2007, Bericht des Regierungsrates zuhanden des Grossen Rates vom 4. April 2007

8 Anhang B: Detailtabellen

8.1 Herkunft der stellenlosen Lehrabgehenden

	Personen des Jahrgangs 1983, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Personen des Jahrgangs 1984, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Personen des Jahrgangs 1985, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Anteil Schweizerinnen an allen Personen, deren höchste Ausbildung eine "Berufslehre" ist (Gesamtschweiz)				
	mind 1 ALV-Taggeld	mind. 130 ALV-Taggeldern ...	mind. 260 ALV-Taggeldern ...	mind 1 ALV-Taggeld	mind. 130 Taggeldern ...	mind. 260 Taggeldern ...	mind 1 ALV-Taggeld	mind. 130 Taggeldern ...	mind. 260 Taggeldern ...	2003	2004	2005	2006	2007
Anteil SchweizerInnen aller arbeitslosen Personen mit Lehrabschluss im Kanton Bern	88%	86%	82%	90%	87%	82%	90%	85%	83%	88%	88%	89%	88%	88%
Erlerner / ausgeübter Beruf (bei Personen, bei denen der erlernte Beruf nicht bekannt ist, wurde (falls vorhanden) der ausgeübte Beruf gemäss ALV-Daten verwendet. Dies betrifft knapp die Hälfte aller Personen)														
Berufe der Landwirtschaft, Landwirtschaftliche Spezialberufe, Tierzüchter/innen und verwandte Berufe	100%	100%	100%	100%	100%		95%	100%	100%					
Gärtner/innen und verwandte Berufe	96%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%						
Berufe der Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	100%			100%	100%									
Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung und -verarbeitung	91%	71%	100%	90%	67%	33%	89%	89%	100%					
Berufe der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung	80%			100%			100%	100%	100%					
Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung, Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung und -verarbeitung, Berufe des Bergbaus sowie der Stein- und Baustoffherstellung sowie -verarbeitung	94%	75%		100%	100%		100%	100%						
Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, Berufe der Uhrenindustrie	85%	90%	67%	89%	44%	100%	88%	100%						
Berufe der Elektrotechnik und Elektronik	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%						
Berufe des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts	83%	69%	80%	76%	86%		83%	71%	100%					
Berufe der graphischen Industrie	100%	100%	100%	96%	75%	50%	94%	67%						
Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	83%			100%	100%	100%	75%	33%						
Übrige be- und verarbeitende Berufe	100%	100%	100%	83%	100%		67%	100%						
Ingenieurberufe, Techniker/innen, Technische Zeichnerberufe, Technische Fachkräfte	89%	100%		100%	100%	100%	95%	100%	100%					
Berufe der Informatik	92%	100%	100%	90%	89%	100%	100%	100%	100%					
Berufe des Baugewerbes	83%	72%	63%	81%	67%	67%	84%	68%	83%					
Berufe des Handels und des Verkaufs	86%	91%	86%	90%	87%	77%	88%	86%	71%					
Kaufmännische und administrative Berufe, Dienstleistungsberufe, Berufe der Werbung und des Marketings, des	93%	92%	87%	92%	92%	91%	94%	90%	91%					
Transport- und Verkehrsberufe, Berufe des Post- und Fernmeldewesens	82%	33%		92%	100%		100%	100%						
Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe	86%	81%	71%	85%	74%	77%	84%	85%	57%					
Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege	72%	67%	80%	82%	73%	50%	86%	77%	100%					
Medienschaffende und verwandte Berufe	50%			100%	100%	100%	100%							
Künstlerische Berufe	100%	100%		94%	100%	100%	67%							
Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	92%			100%	100%		100%							
Tertiärstufe: Berufe des Unterrichts und der Bildung, Berufe der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften	100%			80%			100%							
Berufe der Humanmedizin und Pharmazie, Berufe der Therapie und der medizinischen Technik	93%	88%	100%	86%	100%	100%	88%	100%	100%					
Berufe des Sports und der Unterhaltung	86%	60%	67%	89%	86%	100%	80%	57%	50%					
diverse Berufe	81%	82%	60%	86%	100%		94%	67%	100%					
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit				100%			100%	100%						

** Es werden nur jene ALV-Taggelder betrachtet, die nach Abschluss der Berufslehre seitens der ALV an die betreffende Person ausbezahlt wurden

8.2 Geschlecht der stellenlosen Lehrabgehenden

	Personen des Jahrgangs 1983, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Personen des Jahrgangs 1984, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Personen des Jahrgangs 1985, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Anteil der Männer an allen Personen, deren höchste Ausbildung eine "Berufslehre" ist (Gesamtschweiz)				
	mind. 1 ALV- Taggeld	mind. 130 ALV- Taggeldern ...	mind. 260 ALV- Taggeldern ...	mind. 1 ALV- Taggeld	mind. 130 Taggeldern ...	mind. 260 Taggeldern ...	mind. 1 ALV- Taggeld	mind. 130 Taggeldern ...	mind. 260 Taggeldern ...	2003	2004	2005	2006	2007
Anteil Männer an allen arbeitslosen Personen mit Lehrabschluss	53%	49%	43%	45%	45%	43%	42%	39%	36%	50%	50%	50%	50%	49%
Erlerner / ausgeübter Beruf (bei Personen, bei denen der erlernte Beruf nicht bekannt ist, wurde (falls vorhanden) der ausgeübte Beruf gemäss ALV-Daten verwendet. Dies betrifft knapp die Hälfte aller Personen)														
Gärtner/innen und verwandte Berufe	44%	40%	33%	37%	25%	25%	52%	20%						
Berufe der Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	100%			100%	100%									
Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung und -verarbeitung	50%	71%	50%	50%	60%	50%	54%	44%	33%					
Berufe der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung	11%			11%			8%							
Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung, Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung und -verarbeitung, Berufe des Bergbaus sowie der Stein- und Baustoffherstellung sowie -verarbeitung	92%	50%		93%	67%		82%	100%						
Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, Berufe der Uhrenindustrie	96%	70%	33%	96%	100%	100%	97%	100%						
Berufe der Elektrotechnik und Elektronik	100%	100%	100%	100%	100%		80%	100%						
Berufe des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts	97%	92%	80%	88%	86%		97%	86%	100%					
Berufe der graphischen Industrie	71%	40%	50%	58%	75%	100%	50%	33%						
Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	83%			64%	67%	100%	43%							
Übrige be- und verarbeitende Berufe	67%	100%	100%	67%			100%	100%						
Ingenieurberufe, Techniker/innen, Technische Zeichnerberufe, Technische Fachkräfte	89%	100%		66%	75%	100%	80%	100%	100%					
Berufe der Informatik	92%	90%	100%	85%	78%	67%	89%	100%	100%					
Berufe des Baugewerbes	92%	91%	88%	79%	83%	67%	84%	86%	67%					
Berufe des Handels und des Verkaufs	26%	30%	21%	27%	32%	24%	23%	27%	27%					
Kaufmännische und administrative Berufe, Dienstleistungsberufe, Berufe der Werbung und des Marketings, des	42%	48%	44%	38%	40%	34%	35%	38%	31%					
Transport- und Verkehrsberufe, Berufe des Post- und Fernmeldewesens	73%	33%		92%	100%		86%	100%						
Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe	43%	39%	14%	38%	48%	58%	40%	39%	57%					
Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege	8%	12%	20%	4%			7%							
Medienschaffende und verwandte Berufe	50%			100%	100%	100%								
Künstlerische Berufe	50%	50%		44%	43%	100%	22%							
Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	15%			8%	50%		8%							
Tertiärstufe: Berufe des Unterrichts und der Bildung, Berufe der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften	50%			80%			100%							
Berufe der Humanmedizin und Pharmazie, Berufe der Therapie und der medizinischen Technik	2%			2%			2%	8%						
Berufe des Sports und der Unterhaltung				4%										
diverse Berufe	51%	50%	75%	64%	83%		55%	67%	100%					
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit	100%	100%		100%			50%	50%						
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit				100%			100%	100%						

** Es werden nur jene ALV-Taggelder betrachtet, die nach Abschluss der Berufslehre seitens der ALV an die betreffende Person ausbezahlt wurden

8.3 Von Arbeitslosigkeit am Übergang II besonders betroffene Berufe

	Personen des Jahrgangs 1983, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Personen des Jahrgangs 1983, die in der Phase zwischen 19 und 24 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Personen des Jahrgangs 1984, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Personen des Jahrgangs 1985, die in der Phase zwischen 19 und 22 Jahren ALV-Taggelder bezogen haben in Höhe von ... **			Ausgestellte Fähigkeitszeugnisse (EFZ) gem. BFS		
	mind 1 ALV-Taggelder	mind. 130 ALV-Taggelder ...	mind. 260 ALV-Taggelder ...	mind 1 ALV-Taggelder	mind. 130 ALV-Taggelder ...	mind. 260 ALV-Taggelder ...	mind 1 ALV-Taggelder	mind. 130 ALV-Taggelder ...	mind. 260 ALV-Taggelder ...	mind 1 ALV-Taggelder	mind. 130 ALV-Taggelder ...	mind. 260 ALV-Taggelder ...	2003	2004	2005
Total Personen mit Abschluss einer Berufslehre/BMS	1473	369	109	1804	548	202	1546	401	111	1461	313	99	7432	7666	7627
Erlerner / ausgeübter Beruf (bei Personen, bei denen der erlernte Beruf nicht bekannt ist, wurde (falls vorhanden) der ausgeübte Beruf gemäss ALV-Daten verwendet. Dies betrifft knapp die Hälfte aller Berufe EFZ)															
<i>Keine Angaben zum erlernten oder ausgeübten Beruf</i>	0.1%	0.3%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Kaufmännische und administrative Berufe, Dienstleistungsberufe, Berufe der Werbung und des Marketings, des Tourismus und des Treuhandwesens	27%	34%	41%	26%	31%	33%	31%	41%	48%	31%	37%	45%	25%	24%	22%
Berufe des Handels und des Verkaufs	12%	18%	13%	13%	18%	19%	15%	17%	19%	19%	20%	26%	12%	12%	12%
Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe	11%	8%	6%	12%	10%	7%	10%	10%	11%	11%	11%	7%	8%	8%	7%
Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, Berufe der Uhrenindustrie	10%	3%	3%	9%	2%	2%	7%	2%	1%	5%	1%	0%	7%	8%	8%
Berufe des Baugewerbes	9%	9%	7%	9%	9%	7%	7%	6%	3%	7%	7%	6%	11%	11%	11%
Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege	3%	5%	5%	4%	5%	5%	3%	3%	2%	3%	4%	1%	3%	3%	3%
Berufe der Humanmedizin und Pharmazie, Berufe der Therapie und der medizinischen Technik	3%	2%	3%	3%	3%	2%	4%	2%	2%	3%	4%	2%	2%	2%	2%
diverse Berufe	3%	3%	4%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	2%	1%	1%	0%	0%	0%
Ingenieurberufe, Techniker/innen, Technische Zeichnerberufe, Technische Fachkräfte	3%	1%	0%	3%	1%	0%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	0%	0%
Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung, Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung und -verarbeitung, Berufe des Bergbaus sowie der Stein- und Baustoffherstellung sowie -verarbeitung	2%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	0%	1%	0%	0%	3%	3%	3%
Berufe des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts	2%	4%	5%	2%	3%	4%	2%	2%	0%	2%	2%	1%	5%	5%	6%
Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung und -verarbeitung	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	2%
Gärtner/innen und verwandte Berufe	2%	1%	3%	2%	2%	3%	2%	3%	4%	1%	2%	0%	3%	3%	3%
Berufe der Informatik	2%	3%	1%	2%	2%	0%	1%	2%	3%	1%	1%	1%	3%	4%	3%
Berufe der Landwirtschaft, Landwirtschaftliche Spezialberufe, Tierzüchter/innen und verwandte Berufe	2%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	3%
Berufe des Sports und der Unterhaltung	1%	1%	3%	2%	3%	4%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%
Berufe der graphischen Industrie	1%	1%	2%	1%	1%	3%	2%	1%	2%	1%	1%	0%	2%	2%	2%
Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	1%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Künstlerische Berufe	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	2%	1%	1%	0%	0%	2%	2%	2%
Transport- und Verkehrsberufe, Berufe des Post- und Fernmeldewesens	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Berufe der Elektrotechnik und Elektronik	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	8%	7%	7%
Berufe der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Übrige be- und verarbeitende Berufe	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Berufe der Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Medienschaffende und verwandte Berufe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Tertiärstufe: Berufe des Unterrichts und der Bildung, Berufe der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%

** Es werden nur jene ALV-Taggelder betrachtet, die nach Abschluss der Berufslehre seitens der ALV an die betreffende Person ausbezahlt wurden