

Schnupperlehre

Realitäts- und Faktencheck für Jugendliche und Betriebe

Schnupperlehren sind für Lehrbetriebe mit Aufwand verbunden. Richtig eingesetzt sind sie jedoch das wohl effektivste Instrument zur Nachwuchsgewinnung.

ROLF MARTI

Für Jugendliche im Berufswahlalter ist die Schnupperlehre die beste Möglichkeit, einen Beruf kennenzulernen. Broschüren und Videos vermitteln einen ersten Eindruck, ersetzen aber nicht die Wirklichkeit. Wie fühlt es sich an, ein Stück Holz durch die Fräsmaschine zu stossen, an einer Werkbank ein Gewinde zu drehen, Kundinnen und Kunden zu bedienen, einer Patientin das Essen zu bringen? Wie ist es, um halb Sieben auf der Baustelle zu sein oder einen Tag lang auf den Beinen zu stehen?

Die Schnupperlehre ist im Berufswahlprozess quasi der Realitäts- und Faktencheck. Die Jugendlichen finden heraus, ob ihnen der Beruf wirklich entspricht und ob sie die praktischen und individuellen Voraussetzungen mitbringen. Sie sammeln erste Arbeitserfahrung und lernen einen Betrieb kennen, der vielleicht ihr Lehrbetrieb werden könnte.

Verschiedene Zwecke

Den Betrieben bringt die Schnupperlehre zunächst einmal Aufwand. Sie müssen ein Programm zusammenstellen, das einen repräsentativen Einblick in Beruf und Betrieb ermöglicht; sie müssen die Jugendlichen eng begleiten und sie in die Tätigkeiten einführen; sie müssen Fragen beantworten und die Sicherheit garantieren. Nicht alle Betriebe sind daher begeistert, wenn sie Anfragen für eine Schnupperlehre erhalten.

Damit für die Betriebe nicht unnötiger Aufwand entsteht, sollten sie sich bei jeder Schnupperlehre über den Zweck im Klaren sein: Geht es darum, einem jungen Menschen einen ersten Einblick zu vermitteln? Dann reichen ein oder zwei Tage und ein niederschwelliges Programm. Ist die Schnupperlehre Teil des Selektionsverfahrens? Dann braucht es ein oder gar zwei Wochen, um herauszufinden, ob jemand zum Beruf und ins Team passt.



Schnupperlehren sind nach dem Corona-Lockdown wieder erlaubt. Allerdings müssen die Distanz- und Hygieneregeln eingehalten werden.

BILD: BERUFSBILDUNGPLUS.CH

Richtige Vorbereitung

So oder so: Eine Schnupperlehre sollte seriös vorbereitet werden (siehe Checklisten). Das Programm sollte Einblick in die zentralen Tätigkeitsfelder des Berufs bieten und typische praktische Arbeiten beinhalten. Während der Schnupperlehrezeit sollte eine Berufsbildnerin bzw. ein Berufsbildner für die Betreuung der Ju-

gendlichen verantwortlich sein. Für einzelne Arbeiten können andere Mitarbeitende oder Lernende eingesetzt werden.

Die Mitarbeitenden des Teams, in welchem die Jugendlichen zum Einsatz kommen, sollten über Sinn und Zweck der Schnupperlehre informiert sein. Sie prägen wesentlich das Bild des Berufs und des Betriebs. Zentral sind zudem die



So wird die Schnupperlehre richtig vorbereitet

Das sollten Schnupperlernende im Vorfeld wissen:

- Wann müssen sie sich am ersten Tag bei wem melden?
- Wie kommen sie in den Betrieb (Anreise)?
- Wie sind die Arbeitszeiten?
- Wie sieht das Schnupperlehrprogramm aus?
- Welche Kleidung müssen sie tragen (Arbeitskleidung)?
- Müssen sie die Verpflegung selber mitnehmen?
- Können sie das eigene Schnupperlehr-Tagebuch mitbringen?

Das sollten Mitarbeitende im Vorfeld wissen:

- Wie heissen die Jugendlichen?
- Von wann bis wann dauert die Schnupperlehre?
- Wer begrüsst die Jugendlichen am ersten Tag?
- Wer führt die Jugendlichen in den Betrieb ein und stellt sie vor?
- Wer betreut die Jugendlichen während der Pausen und des Mittagessens?

Das sollte sonst noch geklärt werden:

- Wie sieht das Schnupperlehrprogramm für jeden Tag aus (Betreuungsperson, Arbeit)?
- Wie wird die Bewertung vorgenommen (Bewertungsblätter vorbereiten)?
- Wer führt das Schlussgespräch und informiert über das weitere Vorgehen?

Rechtliche Aspekte

- Jugendliche dürfen ab 13 Jahren Schnupperlehren absolvieren. Eine Beschäftigung ist nur an Werktagen und für höchstens 8 Stunden zwischen 6 und 18 Uhr zulässig.
- Die Jugendlichen haben kein Anrecht auf Lohn. Für gute Leistungen kann eine symbolische Entschädigung übergeben werden.
- In der Schweiz sind fast alle Arbeitnehmenden obligatorisch gegen Unfälle versichert. Das gilt auch für Jugendliche in der Schnupperlehre.
- Jugendliche in der Schnupperlehre sind während der Dauer der Beschäftigung in der Berufshaftpflichtversicherung eingeschlossen.
- Der Lehrbetrieb muss die Arbeitssicherheit der Schnupperlernenden gewährleisten. Sie müssen beaufsichtigt und auf besondere Gefahren aufmerksam gemacht werden.

Download

Das Schweizerische Dienstleistungszentrum für Berufsbildung (SDBB) hat ein Merkblatt zur Schnupperlehre verfasst:
www.berufsbildung.ch › Merkblätter (Nr. 8)

förmlichen Aspekte: die offizielle Begrüssung am ersten Tag, die Besprechung des Schnupperlehrtagebuchs, die Schlussbesprechung.

Gute Entscheide

Gute organisierte Schnupperlehren sind für Betriebe das wohl effektivste Instrument zur Nachwuchsgewinnung. Erstens

bietet jeder Schnuppertag die Chance, Werbung für das Berufsfeld und den Betrieb zu machen. Zweitens beugt die Schnupperlehre Fehlselektionen vor. Im Rahmen einer längeren Schnupperlehre schaffen beide Seiten die Grundlage für einen soliden Entscheid. «Ist das der richtige Beruf und der richtige Betrieb für mich?» bzw. «Eignet sich die Bewerbe-

rin/der Bewerber für den Beruf und passt sie/sie in unseren Betrieb?» Die Schnupperlehre ist also auch für die Betriebe ein Realitäts- und Faktencheck.

«Der Nettonutzen liegt bei 3170 Franken pro Lehrjahr»

Lernende ausbilden rentiert – meistens. Das zeigt die vierte Kosten-Nutzen-Erhebung im Auftrag des Bundes. Erstmals wurde der Zusammenhang zwischen Bildungserlassen und Rentabilität untersucht. Mit interessanten Erkenntnissen. Im Gespräch: Co-Studienleiter Jürg Schweri.

ROLF MARTI

Ihre Studie zeigt, dass die meisten Betriebe mit der Ausbildung von Lernenden Geld verdienen. Warum ist es wichtig, dies zu wissen?

Schweri: Weil unser duales Berufsbildungssystem sonst in Gefahr wäre. Die Betriebe haben ein hohes Kostenbewusstsein. Ausbilden muss sich lohnen, sonst verzichten viele Betriebe darauf – wobei «sich lohnen» nicht nur bezogen auf die Lehrzeit zu verstehen ist, sondern auch mit Blick auf die Rekrutierung von Fachkräften.

Wie viel verdient ein Betrieb an einer Lernenden bzw. einem Lernenden?

Schweri: Der Nettonutzen liegt bei durchschnittlich 3170 Franken pro Lehrjahr. Zwischen den einzelnen Berufen gibt es allerdings grosse Unterschiede. Es gibt solche, bei denen die Betriebe über alle Lehrjahre hinweg einen Nettonutzen von über 40'000 Franken erzielen und andere, bei denen sie über 20'000 Franken investieren.

Darauf kommen wir noch zu sprechen.

Vorweg: Wie berechnen Sie den Nettonutzen?

Schweri: Ausbilden kostet. Die Betriebe zahlen den Lernenden und den Berufsbildenden Löhne. Zudem haben sie Kosten für Arbeitsplätze, Material, Anlagen usw. Dem steht die produktive Leistung der Lernenden gegenüber. Wir berechnen, was es den Betrieb kosten würde, wenn die Arbeit der Lernenden durch gelernte oder ungelernte Mitarbeitende ausgeführt werden müsste. Die Differenz aus Kosten und produktiven Leistungen ergibt den Nettonutzen bzw. die Nettokosten.



«Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist in den meisten Berufen über die Jahre erstaunlich stabil geblieben», sagt Jürg Schweri

BILD: EHB

Bei welchen Berufen verlieren die Betriebe Geld? Und: Warum bilden Sie trotzdem aus?

Schweri: Nettokosten resultieren primär bei anspruchsvollen und ausbildungsinintensiven beruflichen Grundbildungen wie «Informatiker/-in» oder «Polymechaniker/-in». In diesen Berufen können die Ausbildungsinvestitionen über alle Lehrjahre hinweg nicht amortisiert werden. Beiden Branchen fehlt es jedoch an Fachkräften, weshalb viele Betriebe ihren eigenen Nachwuchs ausbilden. Das heisst: Die jungen Berufsleute bleiben dem Betrieb über die Lehre hinaus erhalten. Dadurch sparen die Betriebe Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung von Fachkräften aus dem Arbeitsmarkt. Unter dem Strich lohnt sich die Rechnung auch hier.

Welche Faktoren entscheiden darüber, wie rentabel eine Lehre für den Betrieb ist?

Schweri: Zentral ist, ob für die Lernenden genügend produktive Arbeiten anfallen. Da gibt es grosse Unterschiede zwischen den Betrieben. Gleiches gilt für die investierten Ausbildungsstunden – also die Stunden, in welchen die Berufsbildenden wegen der Ausbildung selber nicht produktiv sein können. Hinzu kommen Faktoren wie die betriebliche Effizienz oder die Löhne.

In der jüngsten Kosten-Nutzen-Studie thematisieren Sie erstmals die Bildungserlasse. Wie zufrieden sind die Betriebe damit?

Schweri: Im Durchschnitt schätzen sie 83 Prozent der im Bildungsplan festgelegten Ausbildungsinhalte als relevant für den eigenen Betrieb ein. Ein hoher Wert angesichts der Tatsache, dass der Bildungsplan die Handlungskompetenz der Lernenden über die Bedürfnisse des Einzelbetriebs hinaus sicherstellen muss.

Welchen Einfluss hat die Passung der Bildungsinhalte auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung?

Schweri: Müssen die Betriebe viele Qualifikationen vermitteln, die im Betrieb nicht benötigt werden, fällt weniger produktiver Nutzen an. Diese Erkenntnis sollte man berücksichtigen, wenn man beispielsweise ganze Berufsgruppen fusionieren möchte. Die Folge wäre, dass man viel breiter ausbilden müsste – also weniger auf spezifische Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der einzelnen Betriebe zugeschnitten.

Angesichts der rasanten Veränderung der Arbeitswelt sollte die Berufsbildung aber vermehrt überfachliche Kompetenzen vermitteln. Ein Dilemma?

Schweri: Eine Grundspannung. Die Berufsbildung muss das Gleichgewicht zwischen den Interessen des einzelnen Betriebs und den Interessen der Wirtschaft insgesamt – inklusive jenen der Lernenden und Arbeitnehmenden – permanent aushandeln. Überfachliche Kompetenzen sind wichtig, damit Berufsleute neue Herausforderungen bewältigen können und auf dem Arbeitsmarkt mobil sind. Die Betriebe sollten daher auch auf die Entwicklung der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen achten – also nicht ausschliesslich Fachkompetenzen vermitteln.

Gibt es Berufe, in denen sich der Nettotonutzen seit der ersten Erhebung stark verändert hat?

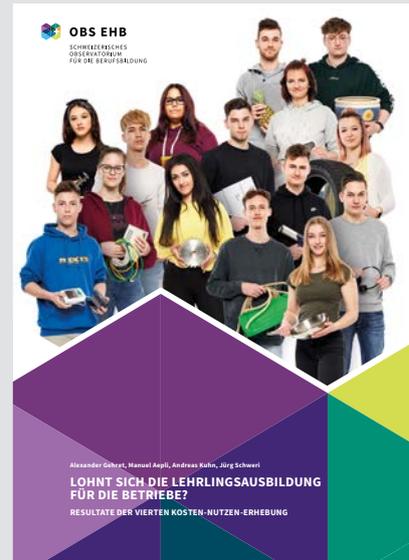
Schweri: Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist in den meisten Berufen über die Jahre erstaunlich stabil geblieben. Nur wenige Berufe verzeichnen signifikante Veränderungen. Erstmals haben wir auch die zweijährigen EBA-Berufe einbezogen: Die Betriebe erzielen dabei im Schnitt einen Nettotonutzen, der mit jenem in den EFZ-Berufen vergleichbar ist.

Können sich Veränderungen der Rentabilität auf die Ausbildungsquote auswirken – also auf den prozentualen Anteil der Betriebe, die in einer Branche ausbilden?

Die Studie

Die vierte Kosten-Nutzen-Studie basiert auf einer Online-Erhebung bei rund 5700 Ausbildungsbetrieben und 4000 Nichtausbildungsbetrieben. Es wurden zwei-, drei- und vierjährige berufliche Grundbildungen des Ausbildungsjahrs 2016/17 erfasst. Die Studie wurde vom Observatorium für die Berufsbildung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (OBS EHB) im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) durchgeführt.

[Link](#)



Schweri: Ja. Wir haben auch nicht ausbildende Betriebe untersucht. Fazit: Letztere bilden nicht aus, weil sie ein ungünstigeres Kosten-Nutzen-Verhältnis hätten.

Wo sehen Sie aus ökonomischer Sicht Handlungsbedarf bei der Berufsbildung?

Schweri: Lernende übernehmen laut den befragten Betrieben heute mehr Arbeiten, die auch von ungelernten Mitarbeitenden ausgeführt werden könnten. Das Ziel der Lehre ist jedoch, die Lernenden an die Arbeiten der Gelernten heranzuführen. Uns interessiert, warum sich dieses Verhältnis verändert. Stufen die Betriebe die ausgeführten Arbeiten heute anders ein als in früheren Befragungen? Dann hätten wir

es nur mit einer Wahrnehmungsverschiebung zu tun. Oder führen die Lernenden tatsächlich zunehmend niederschwelligere Arbeiten aus? Dann würde dies die Qualität der Ausbildung tangieren. Hier müssen wir hinschauen.

Wie gehen Sie vor?

Schweri: Wir werden die Ausbildungsqualität in den Betrieben im Rahmen einer Nationalfondsstudie genauer untersuchen. Die Frage lautet: Welche betrieblichen Rahmenbedingungen begünstigen erfolgreiche Berufsverläufe?

Prof. Dr. Jürg Schweri ist Leiter Forschungsschwerpunkt «Steuerung der Berufsbildung» am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

Nettonutzen der zehn häufigsten Lehrberufe

