

HSA Luzern  
Nachdiplomkurs Transkulturelle Kompetenzen im Sozial- und Bildungsbereich

## **Chancengleichheit bei der Lehrstellensuche – eine utopische Vision**

**...und warum wir trotzdem dabei bleiben**



Praxisarbeit eingereicht von:  
Giuliana Lamberti  
Hummelstrasse 12  
5200 Brugg

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
1.1	Ausgangslage, Fakten und Daten	2
1.2	Ziel meiner Arbeit	2
2	Schultypus, Nationale Herkunft, soziale Schicht und Geschlecht bestimmen die Chancen bei der Lehrstellensuche	3
2.1	Nationalität und Aufenthaltsstatus	3
2.2	Schule und Schultyp	3
2.3	Familie und soziale Herkunft	4
2.4	Geschlecht	4
3.	Erschwernisse auf struktureller Ebene	4
3.1	Veränderungen in der Arbeitswelt	4
3.2	Selektives Schulsystem	5
3.3	Lehrlingsselektion / Lehrbetriebe	5
3.4	Viele Betriebe bilden keine Lehrlinge aus	6
4.	Transkulturelle Aspekte und Kompetenzen im Ausbildungsbereich	6
4.1	Mein Job der Job Shop – die etwas andere Arbeitsvermittlung	6
4.2	Die Arbeitsgruppe „Beruf und Bildung“	7
4.2.1	Beteiligte Institutionen	8
4.2.2	Zweck unserer Arbeitsgruppe	8
4.2.3	Themen und Fragen, die sich im Laufe unserer Sitzungen heraus kristallisiert haben	8
4.2.4	Ziele unserer Arbeitsgruppe	9
4.2.5	Konkrete Handlungsschritte	9
5.	Chancengleichheit für alle Jugendlichen – wer kann was dazu beitragen	10
5.1	Mehr Ganztageshorte	10
5.2	Die Schule braucht Reformen	10
5.3	Zusätzliche Projekte für ausländische und sozial benachteiligte Jugendliche	10
5.4	Die Verantwortung der Wirtschaft	11
5.5	Der Staat	11
5.6	Die Politik muss aktiv Stellung beziehen	11
6.	Zusammenfassung	12
	Literaturverzeichnis	13

## **1. Einleitung**

### **1.1 Ausgangslage, Fakten und Daten**

In den letzten 20 Jahren gingen in der Schweiz massiv Lehrstellen verloren. Zwischen 1985 und 2001 sind gesamtschweizerisch 30500 (14 %) Ausbildungsplätze abgebaut worden. Heute bietet nur noch jeder sechste Betrieb einen Ausbildungsplatz an. Viele erachten die Lehrlingsausbildung als zu teuer. Akut ist der Lehrstellenmangel nach wie vor in den Ballungszentren. Im August 2005 hatten in Zürich noch 17 % der Schulabgänger und Schulabgängerinnen keine Anschlusslösung, 29 % fanden eine Zwischenlösung (Praktikum, Beschäftigungsprogramm, 10. Schuljahr), nur 54 % fanden einen Ausbildungsplatz. Das Problem wird sich in den nächsten Jahren keineswegs entschärfen, denn viele der Jugendlichen in sogenannten Zwischenlösungen befinden sich in der Warteschlange und kommen in den folgenden Jahren zusätzlich auf den Lehrstellenmarkt.

Nebst der Lehrstellenknappheit haben sich die Berufsbilder in den letzten Jahren geändert. Aufgrund der elektronischen und technischen Entwicklungen sind die Berufslehren anspruchsvoller geworden. Diese beiden Faktoren haben zur Folge, dass die Anforderungen an die Lehrstellensuchenden massiv gestiegen sind. Die von der Wirtschaft neu eingeführten Eignungstests werden für viele Jugendlichen zum Verhängnis. Am meisten betroffen sind Schüler und Schülerinnen aus Ober- und Realschule.

Mit den Auswirkungen dieser Situation sind viele Institutionen im Arbeits- und Bildungsbereich, sowie die Schule und die Sozialhilfe konfrontiert. Tagtäglich sehen sie sich vor die Frage gestellt, was mit der immer grösser werdenden Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz gemacht werden kann und soll. In Zürich wurde mit der Arbeitsgruppe „Beruf und Bildung“ von Berater und Beraterinnen der Sozialhilfe, der Berufsberatung, der Nahtstelle (begleitet Jugendliche bei der Lehrstellen- und Praktikumssuche), dem Ergänzenden Arbeitsmarkt, der Schulsozialarbeit und dem Job Shop (Arbeitsvermittlung für Jugendliche) ein Gefäss geschaffen, um gemeinsam Lösungsansätze zu suchen und konkret umzusetzen.

### **1.2 Ziel meiner Arbeit**

Das Ziel meiner Arbeit ist, mit einem transkulturellen Ansatz zu untersuchen, welche Jugendlichen vor allem von der oben beschriebenen Entwicklung betroffen sind. In einem zweiten Teil zeige ich auf, welche Hilfsangebote bereits existieren und auf welcher Grundlage die Betroffenen dort beraten werden. Im Weiteren gehe ich der Frage nach, ob es noch andere Programme oder Projekte braucht. Am Schluss schlage ich konkrete Massnahmen vor, um die Situation in Zukunft zu verbessern.

## 2. Schultypus, nationale Herkunft, soziale Schicht und Geschlecht bestimmen die Chancen der Lehrstellensuche

Ausländische Jugendliche haben deutlich schlechtere Aussichten, eine Lehrstelle zu finden als Schweizer Jugendliche – und dies bei gleichen Schulqualifikationen. Ausländische Mädchen haben es am schwierigsten.

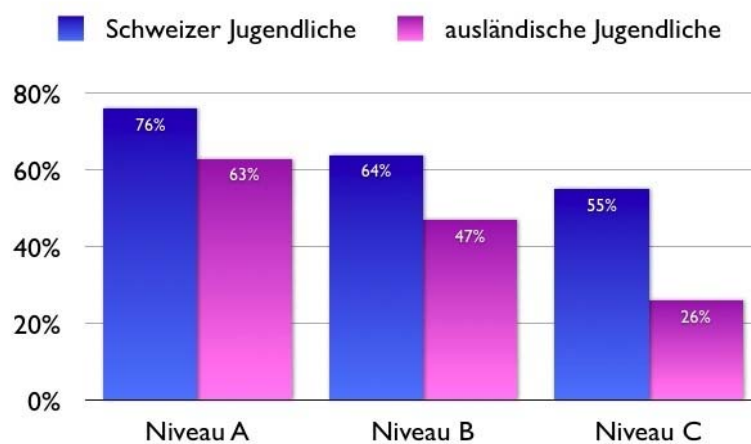
So haben ausländische Jugendlichen der ersten Generation bei der Lehrstellensuche 4,4 mal schlechtere Chancen und Ausländer der zweiten Generation immerhin noch 1,9 mal schlechtere Chancen als Jugendliche, von denen beide Elternteile Schweizer sind.

### 2.1 Nationalität und Aufenthaltsstatus

Auf dem Lehrstellenmarkt werden männliche Schüler aus der Schweiz bevorzugt, gefolgt von Suchenden aus den west- und mitteleuropäischen Ländern. Am meisten Schwierigkeiten haben zurzeit Jugendliche aus dem Balkan, der Türkei sowie aus afrikanischen Ländern. Für Jugendliche mit Aufenthaltsstatus F sind die Chancen verschwindend klein, für solche mit Aufenthaltsstatus N per Gesetz unmöglich.

### 2.2 Schule und Schultyp

Ob ein junger Mensch eine Lehrstelle findet hängt in grossem Masse vom besuchten Schultyp ab. Die Chancen für Schüler und Schülerinnen aus Ober- und Realschule auf eine Lehrstelle (wo ausländische Jugendliche seit Jahrzehnten stark vertreten sind) sind kleiner als für Schüler und Schülerinnen aus der Sekundarschule. Dies zeigt auch eine Studie des National Coalition Building Institute (NCBI), die mit 37 000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen des Kanton Zürichs durchgeführt wurde, siehe Grafik.



Die für die Deutschschweiz repräsentative Studie von Haerberlin, Imdorf und Kronig „Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche – Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht“ macht deutlich, dass beim Selektionsentscheid von der Primar in die Oberstufe leistungsunabhängige Kriterien wie Nationalität, Geschlecht und Sozialstatus beteiligt sind.

So haben zum Beispiel inländische Mädchen mit durchschnittlichen Schulleistungen eine mehr als doppelt so grosse Chance, den Sprung in die Sekundarschule zu schaffen, als ausländische Knaben mit denselben Leistungen. Bei Schulleistungen im mittleren Bereich beträgt die Chance für einen positiven Sekundarschulentscheid bei schweizer Mädchen 83%, bei Schweizer Knaben 70%, bei ausländischen Mädchen noch 65% und bei ausländischen Knaben gar nur 37%.

### **2.3 Familie und soziale Herkunft**

Jugendliche, deren Eltern einen höheren Status in der Schweiz haben, sich im schweizerischen Bildungssystem auskennen und/oder über Beziehungen zu Personen mit sozialem Prestige verfügen, erhalten mehr Unterstützung bei der Lehrstellensuche und finden leichter eine Lehrstelle. Diesen Eltern gelingt es häufiger, ihre Kinder vor einer Überweisung in die Realschule zu bewahren (Christian Imdorf, Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche, NFP Studie NR 43. Bern: Schweizerischer Nationalfonds). Die Eltern ausländischer Jugendlicher verfügen häufig nur über geringen sozioökonomischen Status in der Schweiz und kennen sich im schweizerischen Bildungssystem nicht aus, oder kamen selber nicht in den Genuss einer durchschnittlichen Bildung, somit sind sie nicht in der Lage ihre Kinder zu unterstützen .

Die Hälfte der Jugendlichen aus der Oberschicht treten ins Gymnasium über, während es bei der Unterschicht nur 10 % sind (Th. Meyer 7.11.2004. Wie weiter nach der Schule? Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. NZZ S. 78).

### **2.4 Geschlecht**

Was das Geschlecht anbelangt, so finden bei vergleichbaren Schulqualifikationen junge Frauen seltener eine Lehrstelle und machen häufiger von Zwischenlösungen Gebrauch als junge Männer. Eine Erklärung könnte sein, dass Lehrbetriebe sie von Männerberufen ausschliessen, weil davon ausgegangen wird, dass junge Frauen ihren Lebenslauf nicht auf kontinuierliche Erwerbstätigkeit ausrichten. Es zeigt sich auch, dass sich Mädchen auf eine kleine Anzahl Betriebslehren konzentrieren und sich darum stärker untereinander konkurrenzieren. (NFP Studie NR43: Chancengleichheit bei der Lehrstellensuche – Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht).

Bei ausländischen Mädchen kumulieren sich die oben erwähnten Benachteiligungen. Haben sie eine Ober- oder Realschule besucht, stehen ihre Chancen, eine Lehrstelle zu finden, besonders schlecht .

## **3. Erschwernisse auf struktureller Ebene**

### **3.1 Veränderungen in der Arbeitswelt**

Die Globalisierung führt dazu, dass immer mehr Arbeitsplätze ins Ausland ausgelagert werden. Durch die zunehmende Technologisierung und Automatisierung wurden und werden Arbeitsstellen wegrationalisiert. Die Werte in der Wirtschaftswelt haben sich verändert, „soziale Verantwortung“ hat neoliberalen Denken und Gewinnoptimierung Platz gemacht. Stellen und Arbeitsbereiche, die nicht in hohem Masse gewinnbringend sind werden gestrichen.

### 3.2 Selektives Schulsystem

Die neusten PISA-Studien machen es deutlich: Eines der grossen Probleme des schweizerischen Bildungswesens besteht darin, dass es Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Verhältnissen nicht genügend gut ausbildet. Viele von ihnen scheitern nicht an ihren Fähigkeiten, sondern werden zum Opfer des selektiven Schulsystems. Besonders stark trifft dies ausländische Kinder aus sozial niedrigen Schichten.

Je stärker das Schulsystem in Klassen und Schulformen differenziert und je früher diese Selektion eintritt, um so stärker ist der Zusammenhang der Schülerleistungen mit dem sozialen und sozioökonomischen Status des Elternhauses, um so größer ist die Chancenungleichheit im Schulsystem. In Kantonen (z.B. Tessin und Jura), wo später selektiert und stärker integriert wird im Schulsystem, ist der Zusammenhang wesentlich geringer, die Leistungen sind ausgeglichener, Kinder aus unteren Sozialschichten erreichen bessere Ergebnisse.

Meine Betroffenheit als Migrantin zu diesem Thema:

*„Bereits als kleines Kind wurde ich mit diesem Thema konfrontiert. Ich erinnere mich gut wie belastend es war zu wissen, dass die fünfte Klasse entscheidend für meine Zukunft war. Die letzten Monate waren die schlimmsten. Alle hofften in die Bezirksschule befördert zu werden, denn das verhiess gute Aussichten bei der Lehrstellensuche und die Möglichkeit anschliessend die Kantonsschule zu besuchen und dann zu studieren. Wer in die Bezirksschule kam galt als „intelligent“. Wer in die Oberschule kam, wurde belächelt. Als ich dann zu meinem Glück tatsächlich in die Bezirksschule kam, schaute ich mich um und dachte „warum sind hier so wenig ausländische Schüler und Schülerinnen zu sehen, kann es sein, dass wir alle dumm sind?“ Was zuerst Balsam für mein Selbstwertgefühl war, wandelte sich zu einer verunsichernden Frage, die mich jahrelang beschäftigte“.*

### 3.3 Lehrlingsselektion / Lehrbetriebe

Privatkontakte zwischen Firmen und Bewerbern spielen bei Lehrstellenbesetzungen eine zentrale Rolle. Informelle Netze aus Angehörigen, Verwandten und Bekannten eröffnen Informationskanäle und erleichtern den Zugang zu „Insiderinformationen“ über offene Lehrstellen. Eine gute Möglichkeit für Kontakte bieten die Schnupperlehren. Viele Betriebe wählen unter den Schnupperlehrlingen. Auch die Multichecks gehören zur Lehrlingsselektion. Diese sind aber gerade für Ober- und Realschüler teilweise ein unüberwindbares Hindernis.

Wenn die Vermittlung nicht über informelle Netze zustande kommt, weiss ein Lehrlingsverantwortlicher kaum etwas über die Bewerberin, den Bewerber. Er greift dann oft auf eine pauschale Einstufung zurück (U. Kühnis, 1987, Der schnelle Blick ins Zeugnis. Wie Lehrmeister ihre Lehrlinge auswählen). Dabei werden Zuschreibungen und Stereotype wirksam, und Vorurteile über gesellschaftliche Gruppen entscheiden über die Kreditwürdigkeit der Kandidaten, der Kandidatinnen. Und genau die immer wieder beschriebenen Ausländerstereotypen behindern vermutlich die Lehrstellenvergabe an zugewanderte Jugendliche. So ist häufig von schlechten Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden die Rede oder herrscht verbreitet die Überzeugung, ausländische Jugendliche scheiterten häufiger als schweizerische. Negative Entscheide werden auch mit der vermuteten Rückwanderung begründet. Und Kleinbetriebe argumentieren, ausländische Jugendlichen würden von der Kundschaft nicht akzeptiert. Vor allem junge Männer aus den Balkanstaaten verfügen über wenig Vertrauensvorschüsse (Urs Haerberlin, Christian Imdorf und Winfried Kronig, Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche).

### **3.4 Viele Betriebe bilden keine Lehrlinge aus**

Immer weniger Betriebe sind bereit, junge Menschen auszubilden. Nur noch 17% der Unternehmen bildet Lehrlinge aus. In den 80er Jahren waren es noch über 30%. Der Grund dafür liegt einerseits darin, dass sich angeblich die Ausbildung für diese Betriebe finanziell nicht lohnt, andererseits die Anforderungen an die Lehrbetriebe Seitens der Berufsschulen gestiegen sind und die Betreuung mehr Zeit erfordert. Ebenso wird die ungenügende Vorbildung der Lehrstellensuchenden beklagt.

## **4. Transkulturelle Aspekte und Kompetenzen im Ausbildungsbereich**

In diesem Kapitel beschreibe ich meine Arbeitsstelle und die Vernetzung mit anderen Projekten und Institutionen. Unser gemeinsames Interesse gilt den erwerbslosen Jugendlichen. Im Mittelpunkt steht die Frage, in wie weit wir transkulturelle Erkenntnisse berücksichtigen.



### **4.1 Mein Job der Job Shop – die etwas andere Arbeitsvermittlung**

Der Job Shop ist eine Arbeitsvermittlungsstelle für Schulabgänger und Schulabgängerinnen die keine Anschlusslösung gefunden haben sowie für Jugendliche die schon längere Zeit erwerbslos sind. Durch die Vermittlung von kürzeren und längeren Arbeitsaufträgen, können die Jugendlichen ihr Sackgeld selber verdienen und zusätzlich einen Einblick in die Arbeitswelt erhalten. Sie werden auf die Erwartungen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aufmerksam gemacht und gleichzeitig unterstützen wir sie beim Schreiben von Bewerbungen, sei es für eine Lehre oder eine Arbeitsstelle.

Unser Ziel ist, dass sie bei der Ausführung eines Auftrages jeweils die Gelegenheit erhalten sich zu positionieren. Das heisst, durch das gezielte Vermitteln in Firmen, können die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Jugendlichen kennen lernen und eventuell bei einer Lehrlingsevaluation oder bei einer offenen Arbeitsstelle berücksichtigen. Da wir wissen wie schwierig es vor allem ausländische Jugendliche haben, eine Lehrstelle oder Arbeitsstelle zu finden, versuchen wir durch den persönlichen Kontakt Diskriminierungen und Vorurteilen entgegen zu wirken.

Nebst den Arbeitseinsätzen zeigen wir den Jugendlichen mögliche Übergangslösungen auf, wie Motivationssemester oder Berufsintegrationsprogramme. Durch die gute Zusammenarbeit mit Institutionen im Arbeits- und Ausbildungsbereich können wir sie dementsprechend weitervermitteln.

Ein anderer wichtiger Aspekt ist die Stärkung des Selbstwertgefühls. Oft kommen Jugendliche zu uns, die bereits mit vielen Absagen konfrontiert wurden und völlig frustriert und desillusioniert sind. Durch die Durchführung eines Arbeitsauftrages erhalten sie wieder das Gefühl gebraucht zu werden, können selber Geld verdienen und fühlen sich nicht mehr so abhängig von der Familie oder der Sozialhilfe. Sie können wieder Erfolgserfahrungen sammeln und so die vielen Ablehnungen kompensieren. Um diesen Prozess noch zu bestärken, haben wir im Job Shop den Qualifikationspass eingeführt, den ich in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft CH-Q und zwei weiteren Projektmitarbeiterinnen kreiert habe.

### *CH-Q Schweizerischer Qualifikationsnachweis für Jugendliche*

Das Instrument „Meine Qualitäten: finden und nachweisen“ (Qualifikationspass) dient zur Erfassung und Dokumentation der Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen der Jugendlichen. In Form von Selbst- und Fremdbeurteilung werden die verschiedenen geleisteten Arbeitseinsätze dokumentiert und die dabei erworbenen Erfahrungen und Qualitäten erfasst. Die Referenzen können bei der Bewerbung um eine Stelle oder Lehrstelle vorgewiesen werden. Mittels Selbstbeurteilung kann der Jugendliche seine Stärken und Schwächen reflektieren und bei einem Vorstellungsgespräch sicherer auftreten.

### **Ich beobachte Veränderungen**

Eine markante Veränderung sind die gestiegenen Zahlen der angemeldeten Jugendlichen. 1997 waren 60 Jugendliche bei uns angemeldet, mittlerweile sind es doppelt so viele. Die zunehmende Zahl an psychisch kranken Jugendlichen, die nur noch mit Psychopharmaka den Alltag meistern können, ist beunruhigend. Auf die Frage was sie bedrückt ist die Antwort oft die gleiche und zwar, dass sie unter dem Leistungsdruck (Schule, Familie, Gesellschaft) und der Angst vor Versagen leiden.

Was mich am meisten beunruhigt und beschäftigt ist die zunehmende Zahl von Jugendlichen, die den Übergang in die Lehre nicht mehr schaffen. Oft berate ich Jugendliche, die sehr gute Bewerbungsunterlagen haben, gute Schulnoten vorweisen können, ein gutes Auftreten haben und trotzdem nur mit Absagen konfrontiert sind. Sie werden mittlerweile für jeden Beruf mit anspruchsvollen Eignungstests konfrontiert, bei denen sie oftmals nur knapp scheitern. Ganz schwierig ist es für Oberschüler. Bei ihnen bleibt nur die Möglichkeit einer Anlehre, die leider nur von wenigen Betrieben angeboten wird.

#### *Bericht aus dem Alltag:*

*„Ich heisse Aziz, bin 18 Jahre alt und wohne mit meinen Eltern. Ich bin in der Schweiz zur Schule gegangen und habe bis heute keine Lehrstelle gefunden. Ich habe über 100 Bewerbungen geschrieben und fast alles waren Absagen. Als ich mit der Schule fertig war hatte ich immer noch keine Lehrstelle. 6 Monate lang habe ich Bewerbungen geschrieben und habe mir Mühe gegeben aber ich hatte immer noch nichts, deshalb bin ich bei der SBB als Wagenreiniger und bin dort sehr zufrieden. Auch hier habe ich mich für eine Lehre beworben, bin aber beim Multicheck wegen 4 Punkten durchgefallen. Ich werde es das nächste Jahr nochmals probieren.“*

Aziz war ein sehr guter Realschüler. Er konnte lange Zeit über den Job Shop Aufträge ausführen. Alle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen waren von seinem Einsatz begeistert und doch findet er keine Möglichkeit, den gewünschten Beruf als Gebäudereiniger zu erlernen.

### **4.2 Die Arbeitsgruppe „Beruf und Bildung“**

Ausgehend von einer Interventionsgruppe wurde die Arbeitsgruppe „Beruf und Bildung“ gegründet. Wir sind eine Gruppe von Sozialarbeitenden die in verschiedenen Institutionen der Stadt Zürich im Bereich berufliche und soziale Integration von Jugendlichen arbeiten. Unser gemeinsames Anliegen ist, Jugendliche die sich auf Arbeits- oder Lehrstellensuche befinden, beim Einstieg in die Arbeitswelt zu unterstützen.



#### 4.2.1 Beteiligte Institutionen

**Nahtstelle:** Begleitet Jugendliche bei der Lehrstellen- und Praktikumssuche

**Motivationssemester “Individuelle“, Ergänzender Arbeitsmarkt (EAM):** Hilft Jugendlichen, einen Praktikumsplatz zu finden. 4 Tage arbeiten die Jugendlichen im Betrieb, einen halben Tag bietet das EAM Schule an.

**Sozialzentrum Ausstellungsstrasse:** Begleitet Jugendliche, die auf Sozialhilfe angewiesen sind

**Schulsozialarbeit Schulhaus Wengi:** Unterstützt Schüler und Schülerinnen bei verschiedenen Themen

**Job Shop:** Die etwas andere Arbeitsvermittlung für Jugendliche

#### 4.2.2 Zweck unserer Arbeitsgruppe

Der fachliche Austausch zwischen unseren Institutionen ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit. So erfahren wir, mit welchen Themen wir im Alltag konfrontiert sind und wo Synergien geknüpft werden können. Da wir alle zunehmend Jugendliche beraten, die den Anforderungen einer Lehre nicht mehr genügen, ist in diesem Austausch die Idee entstanden, die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Unternehmen und Persönlichkeiten aus der Wirtschaft zu verstärken. Unser Schwerpunkt liegt in der Förderung der neuen Basisausbildung mit Attest, die diesen Jugendlichen die Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen könnte. Ausserdem möchten wir eruieren, ob es noch weitere Projekte oder Coachings braucht.

#### 4.2.3 Themen und Fragen die sich im Laufe unserer Sitzungen heraus kristallisiert haben

##### Voraussetzungen in der Beratung mit Jugendlichen ohne Anschlusslösung

- Empathie mit dem Betroffenen ist die Grundlage der Beratung. Das heisst in unserem Fall, dass wir uns für seine momentane Situation interessieren und sorgfältig herausfinden was er braucht. Die im Kapitel 2 beschriebenen Faktoren wie Schule, Nationalität, Schule und Schultyp, Familie und soziale Herkunft und Geschlecht müssen erfragt und in einen Kontext gestellt werden. So können wir flexibel beraten und mit jedem Jugendlichen eine individuelle Lösung suchen.
- Wir erachten den direkten Kontakt mit Firmen als sehr wichtig, denn er ermöglicht Jugendlichen ohne soziales Netz und ausländischen Jugendlichen die mit Diskriminierungen zu kämpfen haben, einen Einstieg in die Arbeitswelt. Arbeitgeber sind oft froh, eine Ansprechperson aus einer Institution im Hintergrund zu haben.
- Wichtig ist, dass wir in Erfahrung bringen, über welches Beziehungsnetz der Jugendliche verfügt. So können wir ihm helfen dieses auch nutzbringend zu gebrauchen.
- Der Jugendliche muss von uns erfahren, dass das Berufsleben in der heutigen Zeit nicht linear verlaufen muss und dass das ganze Leben lang die Möglichkeit besteht, Neues dazu zu lernen. Hier können auch unsere eigenen Erfahrungen ins Spiel gebracht werden. Meistens haben Beratende eine Erst- und Zweitausbildung, das kann als Vorbild fungieren.
- Auch die Aufklärung ausländischer Eltern ist unerlässlich. Es ist wichtig, dass sie unser Schul- und Bildungssystem sowie die aktuelle Lehrstellensituation kennen, damit sie ihre Kinder möglichst gut unterstützen können und nicht unter Druck setzen, wenn sie nicht gleich eine Anschlusslösung finden. Dieses Anliegen ist projiziert.

##### Braucht es mehr Basisausbildungen mit Attest?

Die Basisausbildung mit Attest dauert im Gegensatz zu der Lehre (drei bis vier Jahre) nur zwei Jahre. Sie versteht sich als eigenständiges Bildungsangebot. Durch die vermittelten Berufsqualifikationen kommen

die Lehrlinge zu einer Arbeitsmarktfähigkeit und Berufsbefähigung in einem vollwertigen Beruf. Damit Jugendliche mit Lernschwierigkeiten die Chance haben, dies zu erreichen, sieht das Berufsbildungsgesetz flankierende Massnahmen wie individuelle Begleitung, Stütz - und Freikurse sowie die Verlängerung der Basisausbildung vor. Es besteht anschliessend die Möglichkeit, eine Lehre zu absolvieren.

Nachteile sehen wir darin, dass an den Benachteiligungen beim Einstieg in eine drei- bis vierjährige Lehre auf struktureller Ebene nichts geändert wird. Zudem werden wieder ein Teil der Jugendlichen mit grossen Defiziten den Einstieg in die Basisausbildung nicht schaffen, da diese anspruchsvoller ist als die Anlehre.

### **Braucht es zusätzliche Beschäftigungsprogramme oder Projekte damit die Jugendlichen den Übergang in die Lehre erfolgreicher schaffen können?**

Die Stadt Zürich verfügt bereits über ein breites Angebot an Beschäftigungsprogrammen und Beratungsstellen für Jugendliche ohne Anschlusslösung. Diese sind jedoch teilweise nur zugänglich für Jugendliche mit einem gewissen schulischen Niveau und genügend sozialen Kompetenzen. Jugendliche, welche diese Voraussetzungen nicht mitbringen, werden zum Teil vom Ergänzenden Arbeitsmarkt aufgefangen. Der andere Teil fällt durch alle Maschen. Und genau für diese braucht es zusätzliche Coachings. Einerseits, um schulische Defizite aufzuholen und andererseits, um die sozialen Kompetenzen zu stärken.

Mentoring-Projekte mit Pensionierten oder Berufsleuten, die auf ein Beziehungsnetz zurück greifen können sind eine gute Massnahme, um vor allem Jugendlichen, die über wenig Beziehungen verfügen, in den Arbeitsmarkt zu verhelfen.

#### **4.2.4 Ziele unserer Arbeitsgruppe**

- Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe sind informiert über Situation und Angebote in den anderen Institutionen.
- Für Jugendliche der Stadt Zürich mit erschwerten Integrationsbedingungen, die eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz suchen, stehen genügend niederschwellige Arbeits- und Ausbildungsangebote (Basisausbildungen mit Attest) bereit.
- Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und Sozialarbeitenden der Basis (Netzwerk).
- Zusammenarbeit mit Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, die als Mentoren Jugendliche mit erschwerten Integrationsbedingungen beim (Wieder) Eintritt in den Arbeits/Bildungsmarkt unterstützen und begleiten.
- Es besteht ein Pool mit Jobangeboten und Basisausbildungsplätzen für Jugendliche, auf den die Mitglieder der Arbeitsgruppe zurückgreifen können
- Es besteht ein Pool von Jugendlichen aus der Stadt Zürich, die kurzfristig in Jobangebote und Ausbildungsangebote einsteigen können.
- Als erstes Ziel möchten wir bis August 2006, 50 neue Basisausbildungsplätze für Jugendliche zur Verfügung haben. Als zweites Ziel sehen wir die Aufnahme von 2 Personen aus der Wirtschaft in unsere Arbeitsgruppe.

#### **4.2.5 Konkrete Handlungsschritte**

Bisher wurde eine Vertreterin des Schul- und Berufsbildungsamt, sowie der Lehrstellenförderer der Stadt Zürich an eine Sitzung eingeladen, um unseren Wunsch für eine engere Zusammenarbeit kund zu tun. Die Firma Adlatus (pensionierte Wirtschaftsleute bieten Firmen Hilfe an) wurde für ein Coaching unserer

Gruppe angefragt. Wir erhoffen uns, Tipps für den Umgang und die Kontaktaufnahme mit einflussreichen Unternehmen zu erhalten, damit unsere Ziele erreicht werden können. Erste Schritte, mittels Brief wichtige Wirtschaftsleute für eine Zusammenarbeit zu gewinnen, wurden gestartet.

Unsere nächsten Schritte sind die Kontaktaufnahme zu einflussreichen Personen aus dem Wirtschaftsbereich zwecks Installation von Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten (u.a. auch Praktikas und Schnupperlehren) in ihren Betrieben, sowie die Kontaktaufnahme mit Gewerbeverbänden, Berufsverbänden und Unternehmen um die Basisausbildung zu forcieren. Damit die akquirierten Job- und Ausbildungsangebote für alle zugänglich sind, sehen wir die Schaffung eines Online Sammelbeckens bei Job Shop vor. Hier können sich auch Jugendliche, die einen Job, eine Lehre oder Basisausbildung suchen, anmelden. Der weitere Austausch mit Fachleuten die sich im Bereich Jugendliche und Ausbildungen engagieren, scheint uns sehr wichtig, auch um eventuelle neue Projekte zu starten.

## **5. Chancengleichheit für alle Jugendlichen – wer kann was dazu beitragen**

Ich möchte zum Schluss einige Massnahmen aufzählen, die eine Integration von Jugendlichen mit erschwerten Bedingungen bei der Lehrstellensuche verbessern könnten.

### **5.1 Mehr Ganztageshorte**

Bereits in frühen Jahren müssen die Kinder in einen Ganztageshort gehen können. Kinder aus sozial benachteiligten Familien und ausländische Kinder können somit früh gefördert werden. Ausländische Kinder lernen hier am schnellsten Deutsch. Die Eltern können durch Workshops oder sonstige Angebote zu Themen wie Gesundheit, Erziehung und schweizerisches Schulsystem informiert werden.

### **5.2 Die Schule braucht Reformen**

Das selektive Schulsystem muss durch ein integratives ersetzt werden, denn nur so können auch benachteiligte Kinder wirksam gefördert und Chancengleichheit hergestellt werden.

In der Schule wie im Kindergarten sollten die Eltern früh einbezogen werden, damit sie ihre Kinder unterstützen können. Die Muttersprache muss gefördert werden, weil ansonsten eine wichtige Ressource verloren geht.

Schulen, Berufsschulen und Wirtschaft müssen enger zusammen arbeiten, damit die Anforderungen an die werdenden Lehrlinge und Lehrbetriebe angeglichen werden können.

### **5.3 Zusätzliche Projekte für ausländische und sozial benachteiligte Jugendliche**

Ausländische Eltern verstehen sehr oft nicht, wie das Schweizer Schul- und Bildungssystem funktioniert. Es ist darum wichtig, Projekte anzubieten, wo sie darüber informiert werden können. Im Kanton Zürich gibt es bereits ein solches Projekt (Integras), dieses müsste auch nach Zürich gebracht werden.

Es braucht mehr Mentoringprojekte. Mentoren und Mentorinnen können bis zu einem gewissen Grad bei der Lehrstellensuche Elternfunktion übernehmen. Gerade Jugendliche mit schwachen Sozialkompetenzen könnten davon sehr profitieren.

## **5.4 Die Verantwortung der Wirtschaft**

Die Wirtschaft muss Verantwortung übernehmen und alles dafür tun, damit die Betriebe wieder mehr Lehrstellen anbieten und den Nutzen für die Gesellschaft und für die Zukunft sehen. Die Berufsverbände sollten den Betrieben aufzeigen, dass sich die Lehrlingsausbildung lohnt und Kampagnen zur Förderung von Lehrstellen lancieren. In diesen Prozess sollten auch ausländische Firmen mit Sitz in der Schweiz aktiv einbezogen werden.

Ausländische Jugendliche werden bei der Vergabe der offenen Lehrstellen diskriminiert. Berufsverbände und Gewerbeverbände müssen die Betriebe zu diesem Thema sensibilisieren und gerechte Einstellungsverfahren fordern und fördern. Die Eignungstests, die für viele Jugendliche eine zusätzliche Hürde darstellen, wurden von den Lehrverbänden eingeführt und sind ein Misstrauensvotum gegenüber der Schule und den Jugendlichen. Diese müssen wieder abgeschafft werden.

Ausbildungsverbände müssen gefördert werden. Die Aufgaben, die für eine Ausbildung erforderlich sind, können durch den Verbund auf verschiedene Lehrbetriebe verteilt werden. Das könnte Betriebe veranlassen eine Lehre anzubieten.

Die Forderungen an die Wirtschaft sind nicht neu, leider passiert genau das Gegenteil. Lehrstellen werden abgebaut.

## **5.5 Der Staat**

„Wenn nicht die Wirtschaft dann der Staat“ so lautet das Motto von Monika Stocker, Vorsteherin des Sozialdepartementes der Stadt Zürich (Projekt Teillohn). Der Ergänzende Arbeitsmarkt bietet Motivationssemester für Schulabgänger und Schulabgängerinnen sowie Beschäftigungsprogramme an. Der Schwerpunkt liegt in der Integration in den regulären Arbeitsmarkt. Jugendliche, die den Anschluss in den Arbeitsmarkt nicht finden, haben nach diesem Einsatz nicht viel mehr Vorzuweisen.

Ich schlage vor, dass die Programme vom Ergänzenden Arbeitsmarkt neu statt 1-jährige, 3-jährige Ausbildungen mit Abschluss oder Zertifikat anbieten.

## **5.6 Die Politik muss aktiv Stellung beziehen**

Die vereinfachte Einbürgerung scheint mir ein wichtiger Schritt zur Integration von jungen Migranten und Migrantinnen.

Die Kantone müssen vermehrt Lehrstellenförderer einsetzen. Die Einführung eines solchen in Zürich scheint Früchte zu tragen. Es konnten für dieses Jahr bereits 170 neue Lehrstellen akquiriert werden. An diesem Beispiel zeigt sich, dass diese Idee flächendeckend übernommen werden sollte.

Es könnte gesetzlich geregelt werden, dass Betriebe ab einer gewissen Grösse und Profitumfang prozentual eine bestimmte Anzahl Lehrlinge ausbilden müssen.

Politiker, die selber Unternehmer sind, sollten in der Öffentlichkeit eine Vorbildfunktion in der Lehrlingsausbildung einnehmen. Es muss gesellschaftlich attraktiv werden, Lehrstellen anzubieten.

## **6. Zusammenfassung**

Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt ist nach wie vor sehr angespannt und es zeichnet sich nicht so schnell eine Verbesserung ab. Unsere Alltagsarbeit ist manchmal sehr frustrierend und belastend, vor allem, wenn wir Jugendliche in eine ungewisse Zukunft entlassen müssen, weil alle unsere Hilfsangebote nicht gegriffen haben. Wir erachten die Vernetzung als wichtiges Mittel, weil dort viel Wissen zusammenkommt und wir gemeinsam breit planen können.

Der transkulturelle Ansatz hilft, bei der Besprechung von einzelnen Fällen eine gemeinsame Sprache zu finden. Diese Art zu Analysieren garantiert, jedem einzelnen, individuellen Jugendlichen möglichst gerecht zu werden ohne dabei die gesellschaftliche Dimension aus den Augen zu verlieren. Das gibt Sicherheit in unsere Arbeit.

## Literaturverzeichnis

- 1 Christian Imdorf, Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche, Nationales Forschungsprogramm 43. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- 2 Th. Meyer 7.11.2004. Wie weiter nach der Schule? Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. NZZ S. 78
- 3 U. Kühnis, 1987, Der schnelle Blick ins Zeugnis. Wie Lehrmeister ihre Lehrlinge auswählen. In: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (Hrsg.): Zwischen Qual und Qualifikation, Band 1.
- 4 Urs Haebelin, Christian Imdorf und Winfried Kronig, Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche, Nationales Forschungsprogramm 43. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- 5 Prof. Tilmann Slembeck, NZZ vom 29.4.2003, S. 27
- 6 Internetseiten der beschriebenen Projekte:  
Nahtstelle: [www.nahtstelle.ch](http://www.nahtstelle.ch)  
EAM: [www.eam-zuerich.ch](http://www.eam-zuerich.ch)  
Job Shop: [www.job-shop.ch](http://www.job-shop.ch)  
Sozialzentrum Ausstellungsstrasse: [www.stadt-zuerich.ch](http://www.stadt-zuerich.ch)