

# Top und Flop an der Lehrabschluss- prüfung

Qualifikationsverfahren unter der Lupe



Dossier 19/1

Prof. Dr. Margrit Stamm



**Swiss Education**

Prof. Dr. Margrit Stamm  
Professorin em. für Erziehungswissenschaft der Universität Fribourg  
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education  
Aeschbachweg 12  
CH-5000 Aarau  
031 311 69 69 / 079 462 92 82

[margrit.stamm@unifr.ch](mailto:margrit.stamm@unifr.ch)  
[margritstamm.ch](http://margritstamm.ch)

# Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Vorwort .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Ziele, Hintergründe und Inhalte des Dossiers.....</b>                                | <b>7</b>  |
| <b>Management Summary .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>Schlüsselbotschaften .....</b>   | <b>13</b> |
| <b>Einleitung: Die Herausforderungen der Berufsbildung im Hinblick auf das QV .....</b> | <b>16</b> |
| <b>Briefing Paper 1: Rangplatzierung als Talentförderung .....</b>                      | <b>19</b> |
| <b>Briefing Paper 2: Hintergründe des nicht bestandenen QV.....</b>                     | <b>21</b> |
| <b>Briefing Paper 3: Unsere Studie Top und Flop.....</b>                                | <b>23</b> |
| <b>Briefing Paper 4: Am oberen Ende der Skala: Die Tops .....</b>                       | <b>25</b> |
| <b>Briefing Paper 5: Am unteren Ende der Skala: Die Flops.....</b>                      | <b>28</b> |
| <b>Briefing Paper 6: Zusammenhänge zwischen Top und Flop .....</b>                      | <b>31</b> |
| <b>Briefing Paper 7: Fazit: Zusammenfassung und Empfehlungen .....</b>                  | <b>34</b> |



## Vorwort

Meine Schwerpunkte sind in der Berufsbildungsforschung in erster Linie auf die Stärken und Potenziale junger Auszubildender sowie angehenden Berufsleute ausgerichtet. Eine solche Perspektive ist wesentlich, um dem oft defizitorientierten Blick eine ressourcenorientierte Perspektive entgegensetzen zu können. Beispielsweise wissen wir heute viel zur Lehrstellenkrise oder zu leistungsschwachen Auszubildenden, jedoch wenig zu den Hintergründen herausragender Ausbildungsabschlüsse oder zu den Erfolgsfaktoren, welche Betriebe und Berufsfachschulen kennzeichnen, die sowohl leistungsschwache als auch leistungsstarke Jugendliche fördern.

Es gibt aber auch etliche Schattenseiten, beispielsweise die relativ hohen Quoten an Lehrvertragsauflösungen oder die unterschiedlichen Nichtbestehensquoten an den Lehrabschlussprüfungen (im Berufsbildungsgesetz Qualifikationsverfahren [QV] genannt), welche nach Berufsdomäne, Geschlecht und Kanton enorm schwanken.

Die Berufslehre ist ein dynamisches Gebilde. Gerade deshalb muss sie sich auch als Werkstück verstehen, wenn sie für die ca. 70 Prozent der Jugendlichen, welche eine Berufsausbildung absolvieren, qualitativ hochstehend bleiben will. Unter Erfolg in der Berufslehre wird ein genügend bis guter Ausbildungsabschluss verstanden. Das Qualifikationsverfahren unter die Lupe zu nehmen ist deshalb eine Möglichkeit, an diesem Werkstück zu arbeiten und mehr über die Leistungsbesten und Leistungsschwächsten zu erfahren.

Da sind die Kandidatinnen und Kandidaten, die «in die Ränge» kommen und Top-Leistungen erbringen, dort diejenigen, welche das QV nicht bestehen. Das ist die Ausgangslage unserer Studie «Top und Flop an der Lehrabschlussprüfung – Qualifikationsverfahren unter der Lupe». Auf der Basis der 16 beliebtesten Frauen- und Männerberufe haben uns die Deutschschweizer Kantone in verdankenswerter Weise die QV-Ergebnisse aus dem Jahr 2018 im September zur Verfügung gestellt, so dass wir sie mit Blick auf die «Top»-Gruppe – spezifiziert als Rangklassierte – und die

«Flop»-Gruppe der Durchgefallenen auswerten konnten. Dieser Forschungszugang ist in seiner Kombination neu und dürfte ein paar Erkenntnisse hervorbringen, die für Praxis und Bildungspolitik von Bedeutung sein und zur Reflexion anregen können.

Das vorliegende Dossier gibt Auskünfte sowohl über die Hintergründe von «Top» und «Flop» im QV als auch über deren Kombination, d.h. ob es systematische Zusammenhänge zwischen Top und Flop gibt, also Berufe mit hohen resp. niedrigen Rangquoten sowie hohen resp. niedrigen Nichtbestehensquoten. Ein wichtiger Fokus liegt somit auf den einzelnen Berufen, den Kantonen und auch auf dem Geschlecht. Gefragt wird beispielsweise, wie die Rangquote resp. die Nichtbestehensquote für Frauen in männerdominierten und für Männer in frauendominierten Berufen aussieht.

Das Dossier fasst die wichtigsten Studienergebnisse zusammen und liefert Möglichkeiten für eine ganzheitlichere und weiterführende Betrachtung der Ergebnisse der QV von 2018.

Einschränkend ist zu unterstreichen, dass es sich um eine Querschnitterhebung handelt, welche ausschliesslich die Top- und Flop-Daten von 2018 aus 16 Kantonen und dem Fürstentum Liechtenstein verwendet und auch keine weiteren Daten einbezieht, welche für eine tiefergehende Interpretation wichtig wären.

Gerne hoffe ich, dass das Dossier dazu anregt, sich grundsätzlich mit der Trias Top, Flop und Geschlecht an der Lehrabschlussprüfung auseinanderzusetzen und in die kantonalen und bundesweiten Strategien und Entwicklungsprojekte einzubeziehen.

Aarau, im Juni 2019



Prof. Dr. Margrit Stamm  
Professorin em. der Universität Fribourg  
Forschungsinstitut Swiss Education





## Ziele, Hintergründe und Einschränkungen des Dossiers

Die Studie «Top und Flop an der Lehrabschlussprüfung» nimmt die Qualifikationsverfahren (QV) spezifisch unter die Lupe: Sie kombiniert den positiven Trend der Talentförderung – spezialisiert als Rangklassierung – («Top») mit einem der negativen Trends, der Nichtbestehensquote («Flop»). Dabei werden die Ergebnisse der Deutschschweizer Kantone aus dem Jahr 2018 nach Berufsdomäne, Kanton und Geschlecht differenziert und einander gegenübergestellt. Federführend an der Auswertung der Daten war Dr. Franziska Templer, PHBern. Ursula Olden hat die Datensammlung und Kommunikation mit den Kantonen verantwortet.

Die in diesem Dossier vorgelegten Daten dürfen nicht überinterpretiert werden. Erstens ist es eine Querschnittsuntersuchung, an der 16 Kantone und das Fürstentum Lichtenstein beteiligt sind. Es ist somit nicht möglich, Aussagen über die ganze Schweiz zu machen oder die Schwankungen in Rang- und Nichtbestehensquoten zu berücksichtigen. Zweitens bedürfte eine tiefgründigere Interpretation der Daten auch Informationen zu anderen Faktoren, beispielsweise zu den kognitiven Fähigkeiten, zum Leistungsverlauf während der Ausbildung, zu Unterstützungs- und Fördermassnahmen, zu Fragen der Prüfungsharmonisierung und des Schwierigkeitsgrades etc. Da zudem jeder Beruf über eigene QV-Bestehensnormen verfügt, können keine grundsätzlichen Bemerkungen zu den Ursachen tiefer resp. hoher Erfolgsquoten gemacht werden. Das Dossier dient deshalb in erster Linie als informatives und zu weiterführenden Gedanken anregendes Dokument.

Die Fragestellungen, welche in diesem Dossier beantwortet werden, sind ausgesprochen aktuell. Es geht sowohl um Fragen der Talentförderung als auch der Unterstützung von Leistungsschwächeren und vor allem auch um die Kombination des Geschlechts und geschlechtsatypischer Berufe. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Ergebnisse der Frauen in dieser Hinsicht besonders eindrücklich ausfallen.

### Grundlegend zu berücksichtigen ist:

- dass unsere Studie auf der Annahme basiert, dass die Bewertungen der QV den tatsächlichen Leistungen entsprechen;
- dass teilweise nur kleine Fallzahlen vorhanden sind, weshalb wir jeweils das N deklarieren
- dass die Daten nicht von allen Kantonen vollständig geliefert werden konnten.

Auch dieses Dossier reiht sich in unseren seit einigen Jahren verfolgten Perspektivenwechsel ein, der sich von der traditionellen Defizitorientierung abwendet und sich an vorhandenen, vielleicht verdeckten Potenzialen, Fähigkeiten und Ressourcen orientiert.

Neben den Forschungsberichten, die auf der Website herunterladbar sind, können folgende Dossiers gratis heruntergeladen werden:

- Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung. Dossier 12/2. Universität Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.
- Migranten mit Potenzial. Begabungsreserven in der Berufsbildung ausschöpfen. Dossier 12/4. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Lehrlingsmangel. Strategien für die Rekrutierung des Nachwuchses. Dossier 13/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Nur (k)eine Berufslehre. Eltern als Rekrutierungspool. Dossier 14/4. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Praktische Intelligenz: Ihre missachtete Rolle in der beruflichen Ausbildung. Dossier 15/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses: Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmesterschaften steckt. Dossier 17/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Die Berufslehre hat ein Geschlecht. Weshalb es weibliche Talente schwer haben. Unter Mitarbeit von Dr. Michael Niederhauser. Dossier 18/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

### Ebenso zu empfehlen ist das Buch

- Stamm, M. (2016). Goldene Hände. Praktische Intelligenz als Chance für die Berufsbildung. Bern: hep.





# Management Summary

## Einleitung: Die Herausforderungen der Berufsbildung im Hinblick auf das QV

**Das QV ist das Herzstück des Übergangs zwischen den beiden Lebenskontexten Ausbildung und Berufsleben. Es hat deshalb eine spezifische Logik, mit der Kandidatinnen und Kandidaten konfrontiert werden.**

👉 [Einleitung Seite 16](#)

Dass das Schweizer Berufsbildungssystem komplex ist, zeigt sich auch bei der Lehrabschlussprüfung (LAP) resp. dem Qualifikationsverfahren (QV). Die vom Bund erlassenen Bildungsverordnungen definieren die Qualifikationsverfahren, währenddem die Qualitätssicherung bei den Kantonen und Berufsverbänden liegt.

Die berufliche Grundbildung ist leistungsfähig. Dies betrifft ihre grosse Integrationskraft der leistungsschwachen jungen Menschen, aber auch die Förderung der Leistungsspitze (z.B. nationale und internationale Berufsmeisterschaften). Zudem ermöglicht das Passerellensystem ein Hochschulstudium nach der Berufsmaturität – wobei zu oft vergessen geht, dass mit der höheren Berufsbildung zudem ein nachgefragtes Weiterbildungssystem existiert, das den Berufserfolg auch ohne Hochschulstudium garantiert!

Im Hinblick auf nicht bestandene QV sind in den letzten Jahren viele Angebote entwickelt worden, die vor allem auf individueller betrieblicher und berufsschulischer Ebene angelegt sind, doch werden sie selten im Zusammenhang mit den Nichtbestehensquoten diskutiert. Auch das System der Rangkandidatinnen und -kandidaten bleibt erstaunlicherweise fast undiskutiert, mit Ausnahme der medialen Berichterstattungen nach den Lehrabschlussfeiern.

## Briefing Paper 1: Rangplatzierung als Talentförderung

**Kandidatinnen und Kandidaten, welche einen Rangplatz erreichen, sind Beispiele dafür, wie man Talent in Exzellenz transformiert. Das bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass sie als überdurchschnittlich begabt bezeichnet werden müssten.**

👉 [Briefing Paper 1 Seite 19](#)

Was steckt hinter Lernenden, die «in die Ränge» kommen?» Sicher nicht nur, dass sie lediglich viel Zeit ins Lernen investiert haben, sondern auch die Intensität, mit der sie sich ihren Tätigkeiten gewidmet haben sowie die Qualität der Lernprozesse. Wahrscheinlich haben viele von ihnen ihre eigenen Grenzen ausgelotet und allenfalls auch ausgeweitet.

Auszubildende, die in die Ränge kommen, dürften somit ein Persönlichkeitsprofil mit unterschiedlichen Ausprägungen haben. Die einen sind vor allem sehr fleissig und leistungsmotiviert gewesen, die anderen vielleicht besonders ehrgeizig, dieses Ziel zu schaffen. Die dritten wurden möglicherweise von ihren Berufsbildenden ganz besonders gut betreut und für die vierten dürfte der Rang der krönende Abschluss sehr guter Ausbildungsleistungen gewesen sein.

## Briefing Paper 2: Hintergründe des nichtbestandenen QVs

**Ein nicht bestandenes QV ist nicht nur eine ganz besondere Situation, sondern meist auch ein kritisches Lebensereignis. Angesichts der teilweise hohen Nichtbestehensquoten in einzelnen Berufen trifft dies für einen nicht kleinen Teil der Lernenden zu.**

👉 [Briefing Paper 2 Seite 21](#)

Dass durchschnittlich mehr Männer am QV scheitern, hat auch damit zu tun, dass sie ihre Fähigkeiten im Gegensatz zu den Frauen eher überschätzen, schneller von sich selbst überzeugt sind und durchschnittlich weniger lernen. Frauen haben deutlich weniger Selbstvertrauen, jedoch mehr Selbstzweifel, weshalb sie oft intensiver lernen. Obwohl es heute viele Unterstützungsangebote bei Nichtbestehen des QVs gibt und diese Angebote mit viel Engagement betrieben werden, nehmen solche meist männlichen Lernenden die Herausforderung des QVs zu wenig ernst.

Allerdings wäre es falsch, wenn man das Nichtbestehen ausschliesslich mit den Lernenden selbst als möglichen Ursachen begründen würde. Ein Misserfolg am QV ist das Produkt vielfältiger Einflussysteme. Zu fragen ist deshalb auch nach strukturellen Faktoren. Ob Lernende ihre berufliche Ausbildung erfolgreich zu Ende bringen, ist

ebenso von äusseren Einflüssen abhängig, z.B. von den Ansprüchen des QV, vom Berufsbildner-Lernendenverhältnis oder von der Grösse des Betriebs.

### Briefing Paper 3: Unsere Studie Top und Flop

**Die Studie kombiniert den positiven Trend der Talentförderung, spezifiziert als Rangklassierung («Top»), mit einem negativen Trend, der Nichtbestehensquote («Flop»).**

#### Briefing Paper 3 Seite 23

Unsere Studie untersucht die Abschlüsse der QV aus dem Jahr 2018 in den 16 beliebtesten Berufen aus 17 Kantonen sowie dem Fürstentum Liechtenstein. Im Fokus stehen die Lernenden, die einen Rangplatz erreicht sowie diejenigen Lernenden, welche das QV nicht bestanden haben. Diese Daten werden nach den «Tops» und den «Flops» ausgewertet und nach Berufsdomäne, Kanton und Geschlecht differenziert. Anschliessend werden sie einander mit der Frage gegenübergestellt, ob es systematische Zusammenhänge zwischen Top und Flop gibt.

Grundlage bilden die Daten, welche uns folgende Kantone zugestellt haben: Appenzell AR, Appenzell IR, Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Freiburg, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Solothurn, St. Gallen, Thurgau, Uri, Zürich sowie Fürstentum Liechtenstein. Keine Daten haben wir erhalten von den Kantonen Aarau, Schwyz und Wallis.

Die Stichprobe umfasst total 25'285 Frauen (51.5%) und Männer (48.5%), die zum Qualifikationsverfahren in ihrem Ausbildungsberuf angetreten sind.

### Briefing Paper 4: Am oberen Ende der Skala: die Tops

**«In die Ränge» zu kommen, ist eine grosse Auszeichnung, sowohl für die Lernenden selbst als auch für ihren Ausbildungsbetrieb und die Berufsfachschule. Die Rangquote unserer Stichprobe beträgt 8.4% (Frauen: 9.7%, Männer 7.0%).**

#### Briefing Paper 4 Seite 25

Auffallend sind die grossen Unterschiede zwischen den Berufen; sie reichen vom Informatiker/in mit einer Rangquote von 17.2% bis zum

Automobilfachmann-/Automobilfachfrau mit lediglich 1.9%. Ähnlich grosse Unterschiede gibt es zwischen den Kantonen (UR 20.2%, AR und SO je 4.9%).

Besonders oft kommen Männer in die Ränge als medizinischer Praxisassistent (22.2%), Informatiker (16.5%) sowie als Landwirt (15.5%). Am meisten Rangplatzierungen erzielten Frauen in den Ausbildungsberufen Informatikerin (23.7%), Landwirtin (20.4%), Köchin (15.5%) sowie Elektroinstallateurin (13.9%). Keine Lernende hat es als Automobilfachfrau in die Ränge geschafft.

In den männerdominierten Berufen liegen die Frauen in den Rangquoten deutlich vor den Männern. In sieben der neun Berufe überflügeln sie diese, nur nicht als Zeichnerin (5.6% vs. 7.7% bei den Männern) und als Automobilfachfrau (0% vs. 2.0% bei den Männern). Auch in den frauendominierten Berufen werden Männer von den Frauen überholt. Sie sind nur in einem Beruf stärker vertreten als die Frauen und zwar als medizinische Praxisassistenten (22.2% vs. 12.5% bei den Frauen, wobei nur gerade neun Männer diese Ausbildung absolviert haben).

### Briefing Paper 5: Am unteren Ende der Skala: die Flops

**6.1% unserer Stichprobe haben das QV nicht bestanden (4.7% Frauen, 7.4% Männer). Ähnlich wie bei der Frage nach den Rängen fällt bei den Nichtbestehensquoten die grosse Spannweite zwischen Berufen und Kantonen auf.**

#### Briefing Paper 5 Seite 28

Nichtbestehensquoten sind seit Jahren ein Thema in den Medien. Auch in unserer Studie bestätigt sich, dass einzelne Berufe hohe Nichtbestehensquoten aufweisen, so die beiden Berufe Elektroinstallateur/in (16.1%) sowie Automobilfachmann/Automobilfachfrau (13.8%). Besonders tiefe Nichtbestehensquoten finden sich in den Berufen Schreiner/in (1.4%), Fachmann/Fachfrau Gesundheit (2.2%) sowie Polymechaniker/in (2.8%). Auch in der Differenzierung nach Kanton sind die Unterschiede gross, wobei aber die Spannweite der Rangquoten fast doppelt so gross ist. Am höchsten sind die Nichtbestehensquoten in Basel-Stadt (10.4%), Solothurn (8.3%) sowie Basel-Landschaft (8.2%). Auffallend tief sind sie in den Kantonen Uri (0.5%), Obwalden (0.8%), Appenzell

Ausserrhoden (2.4%) und Appenzell Innerrhoden (2.5%).

Männer fallen am häufigsten als Elektroinstallateur (16.1%), Fachmann Automobil (13.6%) sowie als Koch (12.4%) durch. Am kleinsten sind die Quoten in den Berufen Schreiner (1.5%), Polymechaniker (3.1%) sowie Fachmann Betreuung (3.5%). Frauen bestehen das QV am häufigsten nicht als Fachfrau Automobil (17.6%) sowie als Elektroinstallateurin (13.9%), nie als Polymechanikerin und sehr selten als Schreinerin (0.9%).

In männerdominierten Berufen haben Frauen in sieben von neuen Berufen eine niedrigere Nichtbestehensquote als Männer. Ausnahmen sind Fachfrau Automobil (17.6%) und Zeichnerin (5.9%). Männer in frauendominierten Berufen weisen hingegen in fünf von sieben Berufen eine höhere Nichtbestehensquote auf als Frauen. Die beiden Ausnahmen sind Fachmann Betreuung (3.5%) sowie Kaufmann, wo die Quote identisch ist mit derjenigen der Frauen (5.4%).

### Briefing Paper 6: Zusammenhänge zwischen Top und Flop

**Dieses Briefing Paper stellt die Rangquoten («Top») den Nichtbestehensquoten («Flop») gegenüber. Das Ziel liegt in der Gesamtbeurteilung der beruflichen Leistungsprofile anhand der beiden Quoten nach Berufen und Kantonen.**

#### Briefing Paper 6 Seite 31

Werden die beiden Pole kombiniert, ergeben sich vier mögliche Muster: Berufe/Kantone mit hoher Nichtbestehensquote und hoher Rangquote (vier Berufe, kein Kanton), Berufe/Kantone mit tiefer Rangquote und tiefer Nichtbestehensquote (vier Berufe, fünf Kantone), Berufe/Kantone mit hoher Nichtbestehens- und tiefer Rangquote (vier Berufe, vier Kantone und Fürstentum Liechtenstein) sowie Berufe/Kantone mit tiefer Nichtbestehens- und hoher Rangquote (vier Berufe, acht Kantone).

Das letztgenannte Muster kann als gutes Qualitätsmerkmal eines QV-Verfahrens verstanden werden.

### Briefing Paper 7: Zusammenfassung und Empfehlungen

**Im letzten Briefing Paper werden die wichtigsten Studienergebnisse zusammengefasst, ein paar kritische Fragen gestellt und drei Empfehlungen formuliert.**

#### Briefing Paper 7 Seite 34

Die Hauptergebnisse lassen sich zu vier Schwerpunkten zusammenfassen: (1) Beruf und Kanton entscheiden, wer in die Ränge kommt. (2) Beruf und Kanton entscheiden auch, wer das QV nicht besteht. (3) Frauen haben die günstigsten Leistungsprofile – sowohl in frauen- als auch in männerdominierten Berufen. (4) Kombiniert man die Top- und Flop-Ergebnisse, lassen sich nach Berufen und Kantonen je vier Muster eruieren. Das Muster mit tiefen Nichtbestehensquoten und hohen Rangquoten als Qualitätsmerkmale kann als gutes Qualifikationsverfahren verstanden werden.

Kritisch gefragt wird angesichts unserer Ergebnisse, was sie für die Generation Z und ihre Eltern bedeuten, die im Gegensatz zur Generation Y grundsätzlich strategischer und weit vorausblickender vorgehen. Nichtbestehens- und Rangquoten dürften sehr wohl in ihre Strategien einfließen, in welchen Berufen die Chancen, Erfolg zu haben am grössten respektive die Risiken, nicht zu bestehen, am kleinsten sind.

Abschliessend werden drei Empfehlungen formuliert: (1) Rangplatzierungen mit Talentförderung verbinden; (2) Nichtbestehens- und Rangquoten als Anstoss für eine Reorganisation und Harmonisierung der QVs nutzen; (3) Zusammenschau von Lehrlingsmangel und Rang- sowie Nichtbestehensquoten.



# Schlüsselbotschaften

## Einleitung: Die Herausforderungen der Berufsbildung im Hinblick auf das QV

- Das QV ist das Herzstück des Übergangs zwischen den beiden Lebenskontexten Ausbildung und Berufsleben.
- Erstaunlicherweise werden vor allem die Nichtbestehensquoten am QV in den Medien diskutiert, nicht aber die Rangquoten.

## Briefing Paper 1: Rangplatzierung als Talentförderung

- Kandidatinnen und Kandidaten, welche einen Rangplatz beim Ausbildungsabschluss erreichen, sind Beispiele dafür, wie man Talent in Exzellenz transformiert.
- Das Persönlichkeitsprofil der Lernenden in den Rängen dürfte unterschiedlich sein und von sehr fleissig und leistungsmotiviert bis zu besonders ehrgeizig oder gut betreut reichen.

## Briefing Paper 2: Hintergründe des nichtbestandenen QVs

- Ein nicht beständenes QV ist aus einer Transitionsperspektive nicht nur eine besondere Situation, sondern meist auch ein kritisches Lebensereignis.
- Das Nichtbestehen eines QVs hat seine Ursachen nicht ausschliesslich bei den Lernenden selbst, sondern auch in diversen äusseren Einflüssen.

## Briefing Paper 3: Unsere Studie Top und Flop

- Die Studie kombiniert den positiven Trend der Talentförderung, spezifiziert als Rangklassierung («Top») im QV, mit einem der negativen Trends, der Nichtbestehensquote («Flop»).
- Die Stichprobe umfasst total 25'285 Frauen (52.5%) und Männer (47.5%), die im Jahr 2018 zum Qualifikationsverfahren in ihrem Ausbildungsberuf angetreten sind.

## Briefing Paper 4: Am oberen Ende der Skala: die Tops

- Die Rangquote unserer Stichprobe beträgt 8.4% (Frauen: 9.7%, Männer 7.0%). Auffallend sind die grossen Unterschiede zwischen den Berufen und den Kantonen.

- In den männerdominierten Berufen schwingen Frauen in den Rangplatzierungen weit obenaus (in sieben der neun Berufe).
- Für Männer sieht es in frauendominierten Berufen weniger günstig aus. Sie sind nur in einem Beruf stärker in den Rängen vertreten als Frauen.

## Briefing Paper 5: Am unteren Ende der Skala: die Flops

- Die Nichtbestehensquote beträgt 6.1% (Frauen 4.7%, Männer 7.1%). Auffallend sind die grossen Unterschiede zwischen den Berufen und den Kantonen.
- Auch in den Nichtbestehensquoten sind Frauen in männerdominierten Berufen erfolgreicher, weil sie in sieben von neun Berufen eine niedrige Quote aufweisen als Männer.
- Für Männer gilt im polaren Sinn Ähnliches wie bei den Rangquoten. In frauendominierten Berufen haben sie in fünf der sieben Berufen häufiger nicht bestanden als Frauen.

## Briefing Paper 6: Zusammenhänge zwischen Top und Flop

- Stellt man die Rangquoten den Nichtbestehensquoten gegenüber, so lassen sich vier Muster generieren: Hohe Nichtbestehens- und hohe Rangquoten, tiefe Rang- und tiefe Nichtbestehensquoten, hohe Nichtbestehens- und tiefe Rangquoten sowie tiefe Nichtbestehens- und hohe Rangquoten
- Das letztgenannte Muster kann als gutes Qualitätsmerkmal eines QV-Verfahrens verstanden werden.

## Briefing Paper 7: Zusammenfassung und Empfehlungen

- Im letzten Briefing Paper werden die wichtigsten Studienergebnisse zusammengefasst, ein paar kritische Fragen gestellt und drei Empfehlungen formuliert.
- Die Empfehlungen betreffen (1) die Verbindung von Rangplatzierungen mit Talentförderung; (2) die Reorganisation und Harmonisierung der Nichtbestehens- und Rangquoten; (3) die Zusammenschau von Lehrlingsmangel und Rang- sowie Nichtbestehensquoten.



# Top und Flop an der Lehrabschluss- prüfung

Qualifikationsverfahren unter der Lupe



Dossier 19/1

Prof. Dr. Margrit Stamm

# Einleitung: Die Herausforderungen der Berufsbildung im Hinblick auf das QV

***Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens.***  
Friedrich Nietzsche (1844-1900), Philosoph

Das Schweizer Berufsbildungssystem ist komplex. Kennzeichnend sind die grosse Anzahl beteiligter Akteure, die Aufteilung der Kompetenzen zwischen ihnen sowie ihre gegenseitigen Kontrollen. Diese Komplexität zeigt sich auch an der zweiten Schwelle, d.h. an der Lehrabschlussprüfung (LAP) resp. dem Qualifikationsverfahren (QV), das zugleich den Übergang zwischen Berufsbildung und Erwerbsleben bildet.

Der Bund ist verantwortlich für die strategische Steuerung und Entwicklung der Berufsbildung. Er erlässt die von den Berufsverbänden ausgestalteten Bildungsverordnungen, in denen unter anderem die Qualifikationsverfahren definiert werden. Die Qualitätssicherung der Qualifikationsverfahren obliegt den Kantonen und den jeweiligen Berufsverbänden.

## Das Qualifikationsverfahren als Entwicklungsaufgabe

Für den Eintritt in den Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wird. Für die Chance auf eine Arbeitsstelle ist es hingegen nur beschränkt relevant, wie gut jemand Schule und Ausbildung durchläuft. Um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen, ist die Leistungsmotivation ebenso bedeutsam wie die Noten an der Prüfung und die betriebliche Leistungsbeurteilung. Das QV hat deshalb eine spezifische Logik, mit der Kandidatinnen und Kandidaten konfrontiert werden.

Das QV ist das Herzstück des Übergangs zwischen den beiden Lebenskontexten Ausbildung und Berufsleben. Es bildet die zweite Schwelle auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit, welche als zentrale Entwicklungsaufgabe junger Menschen gilt. Die erste Schwelle ist der Übergang von der Schule in die Berufsbildung. Sie hat bisher eine viel grössere Beachtung gefunden als die zweite Schwelle.

Das QV gilt auch als kritisches Lebensereignis, das mit Stress und Belastungen verbunden sein kann: erstens, weil grundsätzlich jede Prüfung

solche Herausforderungen mit sich bringt; zweitens, weil vielleicht ein besonders guter Abschluss anvisiert wird oder drittens, weil mit dem QV auch die Angst verbunden sein kann, die Prüfung nicht zu bestehen.

Während eine erfolgreiche Bewältigung des QVs positive Auswirkungen auf das Leistungselbstkonzept der jungen Menschen hat, gilt oft Gegenteiliges im Falle eines Nichtbestehens. In einer solchen Situation müssen die Ziele angepasst werden, was entweder eine Entmutigung zur Folge haben oder die Ergebniserwartung bei einem zweiten Versuch steigern kann.

## Abschluss- und Erfolgsquoten: Der Status Quo

Die Erhöhung der Abschlussquoten auf der Sekundarstufe II ist dem Bundesrat ein wichtiges Anliegen. In den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen haben Bund und Kantone im Jahr 2011 festgehalten, dass bis 2020 95 Prozent aller 25-Jährigen über einen nachobligatorischen Abschluss verfügen sollen. Aktuell beträgt die durchschnittliche Erfolgsquote rund 90 Prozent, wobei ein Teil der restlichen 10 Prozent einen eidgenössischen Abschluss im zweiten Durchgang erwirbt. Ist die Durchfallquote in einem Beruf überdurchschnittlich, so obliegt es dem Kanton und dem jeweiligen regionalen Berufsverband, den Gründen nachzugehen und gemeinsam entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

## Qualitätskontrolle und Unterstützungsleistungen

Die Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität überprüfen für die einzelnen Berufe periodisch, ob die Qualifikationsprofile den Anforderungen der Berufspraxis und die QV den gängigen Gütekriterien (Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Chancengerechtigkeit und Ökonomie) entsprechen. Erkennen die Kommissionen Handlungsbedarf, beantragen sie gegenüber ihrer Organisation der Arbeitswelt bestimmte Massnahmen.



Bisher sind von den Verbundpartnern Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) verschiedene Massnahmen erarbeitet worden, um Jugendliche mit schulischen, sozialen und sprachlichen Schwierigkeiten beim Erwerb des Berufsabschlusses zu unterstützen. Dazu zählen unter anderem die fachkundige individuelle Begleitung oder die Möglichkeit zur Verlängerung der beruflichen Grundbildung. Berufsfachschulen bieten Stützkurse für Schülerinnen und Schüler an, deren Lernerfolg gefährdet ist. Ferner umfasst der sogenannte Nachteilsausgleich verschiedene Hilfestellungen, um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Bei Nichtbestehen des QVs besteht darüber hinaus die Möglichkeit, die Abschlussprüfung zu wiederholen.

### Die Berufsbildung als die grosse Integriererin

Im Allgemeinen nimmt man viel zu wenig zur Kenntnis, wie heterogen die berufliche Grundbildung heute geworden ist. Es gibt Berufsausbildungen mit hohen Anforderungen, mit hohem Sozialprestige und meist auch mit hohen qualifikatorischen Anforderungen, andererseits solche mit relativ geringem Qualifikationsprofil und nicht selten auch geringem Sozialprestige. Das Berufsbildungssystem muss diese ganze Bandbreite abdecken und dabei einen bemerkenswerten Spagat bewältigen. Seine grosse Stärke ist es, Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen zu integrieren.

Der Fokus der Bemühungen lag in der Vergangenheit auf der Integration von Lernenden mit Lernschwächen. Denn die etwa 10 Prozent der früher besten Lehrlinge absolvieren heute ein Gymnasium/eine Fachmittelschule. Sie wurden durch Auszubildende ersetzt, die vor 25 Jahren keine nachobligatorische Ausbildung gemacht haben.

Heute ermöglicht die mit Erfolg eingeführte zweijährige berufliche Grundbildung mit Berufsattest (EBA) auch leistungsschwächeren Jugendlichen den Erwerb eines eidgenössisch anerkannten Titels. Mit den bereits erwähnten Unterstützungsmassnahmen schafft es die Mehrheit, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Schwieriger ist es für Personen, die den Anforderungen einer EBA nicht genügen. Ihnen stehen staatlich nicht anerkannte Ausbildungen, wie die Praktische Ausbildung nach INSOS, zur Verfügung.

### Der Schub der Talentförderung

Die Berufsbildung hat in den letzten Jahren viel unternommen, um auch leistungsstarke junge Menschen zu fördern. Talentförderung ist inzwischen zu einem bedeutenden Thema geworden, unter anderem als Folge des innovativen Berufsbildungsgesetzes. Die in Art. 18 und Art. 21b festgehaltene Förderung leistungsstarker Berufslernender weist der Ausbildung des Nachwuchses eine grundlegende Bedeutung und den Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben eine spezifische Verantwortung sowie eine entsprechende Innovationsbereitschaft zu (Stamm, 2016; Strahm, 2014).

Wichtige Instrumente zur Talentförderung sind die Berufsmaturität, der bilinguale Unterricht und die Angebote zur Mobilität sowie vor allem auch Berufswettbewerbe. Gerade die SwissSkills haben deutlich gemacht, dass es in der Schweiz viele junge Menschen gibt, die das Zeug zur Praktikerelite haben. In der Tat gibt es wenig Vergleichbares, das überall und in allen Medien so präsent ist wie die SwissSkills 2018.

Ein Bindeglied auf dem Weg zur Praktikerelite sind auch die Auszubildenden, die «in die Ränge» kommen, d.h. einen Notendurchschnitt im QV von 5.3 und höher erzielen. Sie werden in der Regel in ihren Kantonen gebührend gefeiert und zwar meistens vor beeindruckender Kulisse, die neben den Familienangehörigen und Freunden, Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern auch Vertreter aus Politik und Wirtschaft und Gratulationsbotschaften aus prominentem Munde umfasst. Die Feiern dienen jeweils als Zeichen der Wertschätzung für die überdurchschnittliche Leistung.

### Fazit

Obwohl die Berufsbildung immer wieder kritisiert wird und sie angesichts des Mangels an Auszubildenden und Fachkräften vor grossen Herausforderungen steht, sind drei Merkmale besonders hervorzuheben: Erstens ist sie sehr leistungsfähig. Dies betrifft die Förderung der Leistungsspitze – man denke an die herausragenden Leistungen der SwissSkills-Teilnehmenden oder an den regelmässigen Medaillensegen an den EuroSkills respektive WorldSkills. Genauso – und dies ist die wichtige Kehrseite der Medaille – ist die Berufsbildung zweitens die grosse Integriererin, die leistungsschwache junge Menschen

vorbildlich fördert. Und drittens verfügt sie nicht nur über das Passerellensystem an die Hochschulen, sondern ebenso über eine höhere Berufsbildung mit einem stark nachgefragten Weiterbildungssystem. Sie ist der – viel zu wenig beachtete – Beweis dafür, dass Berufserfolg nicht lediglich über ein Hochschulstudium führen muss.

Das System der Rangkandidatinnen und -kandidaten passt ausgezeichnet zu den Bemühungen um Talentförderung, doch bleibt es in diesem Zusammenhang viel zu oft nahezu unberücksichtigt. Was genau hinter solchen Bemühungen

steckt und was es braucht, um seine Talente zu manifestieren, wird in Briefing Paper 2 dargelegt.

### Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2016). Goldene Hände. Praktische Intelligenz als Chance für die Berufsbildung. Bern: hep.

Strahm, R. (2014). Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen. Bern: hep.

# Briefing Paper 1: Rangplatzierung als Talentförderung

***Der Überschätzung und dem hohen Dünkel akademischer Bildung aber wird erst begegnet werden, wenn jeder Mann nach seiner Leistung, nicht nach seinem Titel eingeschätzt wird.***  
**Peter Petersen (1884-1952), Reformpädagoge**

Kandidatinnen und Kandidaten, welche einen Rangplatz beim Ausbildungsabschluss erreichen, sind Beispiele dafür, wie man Talent in Exzellenz transformiert. Das bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass sie als überdurchschnittlich begabt bezeichnet werden müssten. Talent und Exzellenz gehen nicht per se mit einer hohen Intelligenz einher.

Solche Ergebnisse stammen aus unserer Längsschnittstudie «Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung» (zusammenfassend: Stamm & Niederhauser, 2018). So hat sich gezeigt, dass die Lernenden mit den höchsten intellektuellen Fähigkeiten während ihrer Berufslehre keine besseren betrieblichen Leistungen erbringen als Lernende mit durchschnittlichen intellektuellen Fähigkeiten. Vielmehr sind andere Merkmale wesentlicher wie Leistungsmotivation, Beharrlichkeit, Durchsetzungsvermögen, Stressresistenz sowie die fordernde und fördernde Unterstützung von Betrieb und Berufsfachschule. Solche Merkmale «schlagen Intelligenz», was für die Frage, wie aus einem Potenzial Talent und schliesslich Expertise entsteht, grundlegend ist.

## Wie wird aus Potenzial Exzellenz?

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigen sich schon lange mit dieser Frage, wobei sie eine breite Vielfalt an theoretischen und methodologischen Zugängen eröffnet haben. Potenzial wird definiert als Gesamtheit der vorhandenen Fähigkeiten und Möglichkeiten für die Erfüllung bestimmter Aufgaben, während Talent als gezeigte Leistung in einer spezifischen Domäne verstanden wird, wobei bereits ein bestimmtes Niveau erreicht worden sein muss. Als Exzellenz gilt, wer aus einem Talent Höchstleistungen in der bestimmten Domäne entwickeln kann. Beispiele hierfür sind die Lernenden, die jeweils in die Ränge kommen respektive die Erstplatzierten der SwissSkills, der EuroSkills und der WorldSkills.

Talente sind nicht angeboren, das ist die These der Expertiseforschung (Schneider, 1999). Vielmehr sind es die Zahl der Stunden und das anspruchsvolle Niveau, auf dem man trainiert und von Mentorinnen und Mentoren geführt und angeregt wird. Selbstverständlich gibt es deutliche Unterschiede, was wahrscheinlich auch für die Lernenden gilt, die in die Ränge kommen. Wie Talente entwickelt werden, ist sehr unterschiedlich. Einige machen zu Beginn schnell Fortschritte und wirken talentiert und im Vergleich zu anderen vielleicht auch intelligenter. Andere, meist eher Langsamere oder Bedächtige, holen vielleicht mit zunehmender Übung im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr auf und machen grosse Entwicklungssprünge. Der gemeinsame Nenner solch unterschiedlicher Gruppen sind Übung und Training, in denen gemäss der Expertiseforschung der Schlüssel zur Exzellenz liegt (Stamm, 2012).

## Rangplätze als Fundament für Exzellenz

Die Erkenntnisse der Expertiseforschung sind oft falsch verstanden worden. Man muss nicht lediglich lange genug einer Tätigkeit nachgehen oder genug intensiv üben, um herausragend zu werden. Wichtig ist nicht nur die Zahl der Stunden, sondern die Intensität, mit der man sich der Tätigkeit widmet sowie die Qualität der Trainingsprozesse. Wer sich auf diese Weise Expertise aneignet, arbeitet hart daran, die eigenen Grenzen auszuloten und auszuweiten.

In solchen Faktoren unterscheiden sich Expertinnen und Experten von lediglich durchschnittlichen Berufsleuten, die vor allem das machen, was sie schon können. Deshalb werden sie nicht besser, sondern vor allem mechanischer. Dies ist auch einer der Gründe, weshalb altgediente Berufsleute den weniger Erfahrenen nicht automatisch überlegen sind. Nur wer immer wieder an den Grenzen seiner Möglichkeiten trainiert, kann seine Professionalität beibehalten oder

entwickeln. Lediglich 20 Jahre Berufserfahrung und viele Weiterbildungskurse allein genügen nicht.

### Fazit

Was bedeutet dies übertragen auf die Rangplatzierungen? Dass letztlich hochstehende, d.h. anstrengungsorientierte und herausfordernde Leistungs-, Übungs- und Trainingsprozesse, verbunden mit Erfahrungsaustausch mit Expertinnen und Experten, bei den Rangnominierten eine wichtige Rolle spielen dürften. Deshalb ist nicht nur eine hohe Motivation des Individuums erforderlich («intrinsic Motivation»), sondern auch die «extrinsic Motivation» durch seine Umwelt. Dazu gehört immer auch Zeit, weil Spitzenleistungen nicht von einem Tag auf den anderen entstehen. Gerade deshalb muss man bei der Förderung von Leistungsexzellenz auch eine Entwicklungsperspektive einnehmen.

Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass Auszubildende, die «in die Ränge» kommen wahrscheinlich ein breites Persönlichkeitsprofil

haben, allerdings mit unterschiedlichen Ausprägungen. Die einen dürften vor allem sehr fleissig und leistungsmotiviert gewesen sein, die anderen vielleicht vor allem besonders ehrgeizig, dieses Ziel zu schaffen. Die dritten wurden möglicherweise von ihren Berufsbildenden ganz besonders gut betreut und motiviert und für die vierten dürfte der Rang der krönende Abschluss sehr guter Ausbildungsleistungen gewesen sein.

### Weiterführende Literatur

Schneider, W. (1999). Expertise. In C. Perleth & A. Ziegler (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder* (S. 83-93). Bern: Huber.

Stamm, M. (2012). Begabung und Expertise. *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*. DOI 10.3262/EEO20120211. <https://bit.ly/2W1BMLw>

Stamm, M. & Niederhauser, M. (2018). Die Berufslehre hat ein Geschlecht. Weshalb es weibliche Talente schwer haben. Dossier 17/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

## Briefing Paper 2: Hintergründe des nicht bestandenen Qualifikationsverfahrens

*Für alle Handwerker aber gilt der Satz, dass die persönliche Tüchtigkeit, der Fleiss und die Geschicklichkeit des Einzelnen die hauptsächlichsten Bedingungen des Fortkommens bilden.*  
Lorenz von Stein (1815-1890), Staatsrechtslehrer

Interessanterweise sind nicht bestandene Lehrabschlussprüfungen bisher nur vereinzelt ein Forschungsthema gewesen, obwohl die Berufsbildung dem Thema Qualität eine hohe Priorität zuweist. Entsprechend wenig Publikationen sind hierzu verfügbar: Amos et al. (2003) untersuchten Resultate der Abschlussprüfungen, Neuenschwander (2012) hat darüber hinaus eine Differenzierung zwischen Durchfallquote und Geschlecht vorgenommen.

### Scheitern im Überblick

In den letzten Jahren bestehen jeweils etwa 90 Prozent der Lernenden das QV, durchschnittlich neun Prozent (ca. 7'000) Personen scheitern. Diese Quote ist zwischen 2012 und 2018 mehrheitlich stabil geblieben. Auch die Geschlechterverteilung ist in etwa gleich: Deutlich mehr Männer als Frauen bestehen das QV nicht. Einzelne Berufe schwingen jedoch obenaus. Seit Jahren die höchste Erfolgsquote verzeichnen Auszubildende, die sich zu Fachmännern und -frauen Gesundheit ausbilden lassen. 2016 betrug ihre Erfolgsquote 99.6 Prozent. Anders ausgedrückt: Bloss 0.4 Prozent fielen durch.

Unabhängig vom Kanton sind vom Gesetzgeber her zwei Wiederholungen zugelassen. Sieben von zehn Personen, die im QV scheitern, treten nochmals an, meist mit Erfolg. 18 Prozent scheitern zwar auch beim zweiten Versuch – aber ca. 82 Prozent sind erfolgreich.

In verschiedenen Kantonen gibt es Unterstützungsmassnahmen, so im Kanton Zürich respektive im Kanton Luzern (Klassen für die Vorbereitung zur QV-Wiederholung), während im Kanton Appenzell Ausserrhoden spezielle Fördermassnahmen beansprucht werden können. In St. Gallen ist beispielsweise eine Wiederholungsprüfung bereits nach einem halben Jahr möglich.

### Misserfolg am QV: ein kritisches Lebensereignis

Ein nicht bestandenes QV ist aus einer Transitionsperspektive für die betreffenden Kandidatinnen und Kandidaten nicht nur eine ganz besondere Situation, sondern meist auch ein kritisches Lebensereignis (Filipp & Aymanns, 2010). Angesichts der teilweise hohen Nichtbestehensquoten in einzelnen Berufen trifft dies für einen nicht kleinen Teil der Lernenden zu. Dass bisher durchschnittlich immer mehr Männer am QV gescheitert sind, hat auch damit zu tun, dass sie ihre Fähigkeiten im Gegensatz zu den Frauen eher überschätzen und schneller von sich selbst überzeugt sind, währendem Frauen deutlich weniger Selbstvertrauen, jedoch mehr Selbstzweifel haben (Stamm, 2019a; 2019b im Druck). Obwohl es heute viele Unterstützungsangebote bei Nichtbestehen des QVs gibt und diese Angebote mit viel Engagement betrieben werden, nehmen solche Lernenden die Herausforderung des QVs zu wenig ernst.

Allerdings wäre es falsch, wenn man das Nichtbestehen eines QVs ausschliesslich mit den Lernenden selbst als den einzigen Ursachen begründen würde: mangelnde Fähigkeiten, Motivation und Fleiss, ein schlechter Jahrgang, Migrationshintergrund etc. Die Studien von Häfeli und Schellenberg (2009) oder Neuenschwander et al. (2012) verweisen auf das grosse Gewicht anderer, auch struktureller Faktoren. Ob Lernende ihre berufliche Ausbildung erfolgreich zu Ende bringen, ist ebenso von äusseren Einflüssen, d.h. von den Ansprüchen des QV abhängig, vom BerufsbildnerIn-Lernendenverhältnis oder von der Grösse des Betriebs. Dass grössere Betriebe tendenziell weniger Kandidatinnen und Kandidaten haben, welche das QV nicht bestehen, wird damit erklärt, dass gerade solche BerufsbildnerInnen heute weniger Zeit für die Begleitung der Auszubildenden haben und deshalb auch

weniger Zeit, auf das QV hinzuarbeiten. Zudem stehen für den Betrieb Termin- und Preisdruck im Vordergrund, weshalb die Lernenden früh schon als möglichst effiziente Arbeitskräfte agieren sollen.

Insgesamt gibt es viele Gründe für das Nichtbestehen eines QVs. Viele Verbandspräsidentinnen und -präsidenten sehen die Ursachen darin, dass die Quote von Jahr zu Jahr schwanken, es den Lernenden teilweise an einer ausreichenden Vorbildung fehle oder dass demographische Faktoren ausschlaggebend seien. In diesem Zusammenhang wird auch die Aussage vertreten, in gewissen Kantonen gäbe es mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund als in anderen Kantonen. Dies als mögliche Ursache für ein Nichtbestehen des QVs heranzuziehen ist jedoch unangemessen und zeigt, wie vorurteilsbelastet der Begriff «Migrationshintergrund» ist.

## Fazit

Ein Misserfolg am QV ist das Produkt vielfältiger Einflussysteme und nicht lediglich eine Folge ungenügender Fähigkeiten der Kandidatinnen und Kandidaten oder der betrieblichen resp. berufsspezifischen Anforderungen. Zu fragen ist deshalb nicht nur nach solchen Risikofaktoren, sondern auch nach den Schutzfaktoren, d.h. welche Unterstützung Auszubildende im Verlauf der Ausbildung und vor dem QV bekommen (Häfeli & Schellenberg, 2009).

All dies kann unsere Studie, die in den nachfolgenden Briefing Papers präsentiert wird, zwar

nicht beantworten, aber sie stellt sowohl kantonale als auch branchenspezifische Befunde einander gegenüber und vergleicht sie mit den Erkenntnissen zu den Rangquoten.

## Weiterführende Literatur

Amos, J.; Amsler, F. und Martin, M. (2003). Evaluation der Resultate vom Abschlussprüfungen der beruflichen Grundausbildung. Resap. Schlussbericht über die Datenerhebung der Prüfungsjahre 1998-2002. Basel, Büro für Kommunikation.

B,S,S (2010). Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung. Basel: Volkswirtschaftliche Beratung AG.

Filipp, S. & Aymanns, P. (2010). Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Stuttgart: Kohlhammer.

Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009). Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. Bern: Schweizerische Konferenz der Erziehungsdirektoren (EDK).

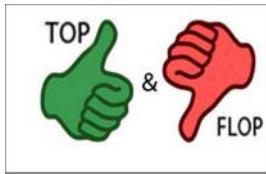
Neuenschwander, M. et al. (2012). Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit. Wiesbaden: VS Verlag.

Stamm, M. (2019a). Der Frauenstreik und die weiblichen Selbstzweifel. NZZ, 13.06., 10.

Stamm, M. (2019b). Die neuen Bildungsverlierer? Eine kritische Diskussion zur Leistungskrise der Knaben. Dossier 19/2 (erscheint im Spätherbst 2019).

# Briefing Paper 3: Unsere Studie Top und Flop

**Wer nicht mehr will als er kann, bleibt unter seinem Können.  
Ludwig Marcuse (1894-1971), Philosoph**



Unsere Studie untersucht die Abschlüsse der QV des Jahres 2018 in den 16 beliebtesten Berufen. Im Fokus stehen die Lernenden, die

einen Rangplatz erreicht sowie diejenigen Lernenden, welche das QV nicht bestanden haben. Diese Daten werden nach den «Tops» und den «Flops» ausgewertet und nach Berufsdomäne, Kanton und Geschlecht differenziert. Anschliessend werden sie einander mit der Frage gegenübergestellt, ob es systematische Zusammenhänge zwischen Top und Flop gibt.

## Datengrundlagen

Grundlage der in diesem Dossier präsentierten Ergebnisse bilden die Daten, welche uns folgende Kantone zugestellt haben: Appenzell AR, Appenzell IR, Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Freiburg, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Solothurn, St. Gallen, Thurgau, Uri, Zürich sowie das Fürstentum Liechtenstein. Keine Daten haben wir erhalten von den Kantonen Aargau, Schwyz und Wallis. Ausgewählt wurden die folgenden beliebtesten Berufe:

### Beliebteste Männerberufe

- Automobil-Fachmann/Automobil-Fachfrau EFZ
- Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin EFZ
- Informatiker/Informatikerin EFZ
- Koch/Köchin EFZ
- Landwirt/Landwirtin EFZ
- Logistiker/Logistikerin EFZ
- Polymechaniker/Polymechanikerin EFZ
- Schreiner/Schreinerin EFZ
- Zeichner/Zeichnerin EFZ

### Beliebteste Frauenberufe

- Coiffeur/Coiffeuse EFZ
- Detailhandelsassistent/Detailhandelsassistentin EBA
- Detailhandelsfachmann/Detailhandelsfachfrau EFZ
- Fachmann Betreuung/Fachfrau Betreuung EFZ

- Fachmann Gesundheit/Fachfrau Gesundheit EFZ
- Kaufmann/Kauffrau EFZ
- Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ

## Untersuchungsfragen

### Top: Ränge

- Wie gross sind die Unterschiede in den Rangquoten zwischen den Berufen und Kantonen?
- Kommen Männer eher in die Ränge als Frauen?
- In welchen Berufen kommen Männer besonders oft in die Ränge?
- In welchen Berufen kommen Frauen besonders oft in die Ränge?
- Ist die Rangquote von Frauen in männerdominierten Berufen höher als die von Männern?
- Ist die Rangquote von Männern in frauendominierten Berufen höher als die von Frauen?

### Flop: Nicht bestandenes QV

- Wie gross sind die Unterschiede zwischen den Berufen und Kantonen?
- Fallen Männer im QV eher durch als Frauen?
- In welchen Berufen bestehen vor allem Männer das QV nicht?
- In welchen Berufen bestehen vor allem Frauen das QV nicht?
- Ist die Nichtbestehensquote von Frauen in männerdominierten Berufen höher als die von Männern?
- Ist die Nichtbestehensquote von Männern in frauendominierten Berufen höher als die von Männern?

## Stichprobe

Die Stichprobe umfasst total 25'285 Frauen (52.5%) und Männer (47.5%), die im Jahr 2018 zum Qualifikationsverfahren in ihrem Ausbildungsberuf angetreten sind.

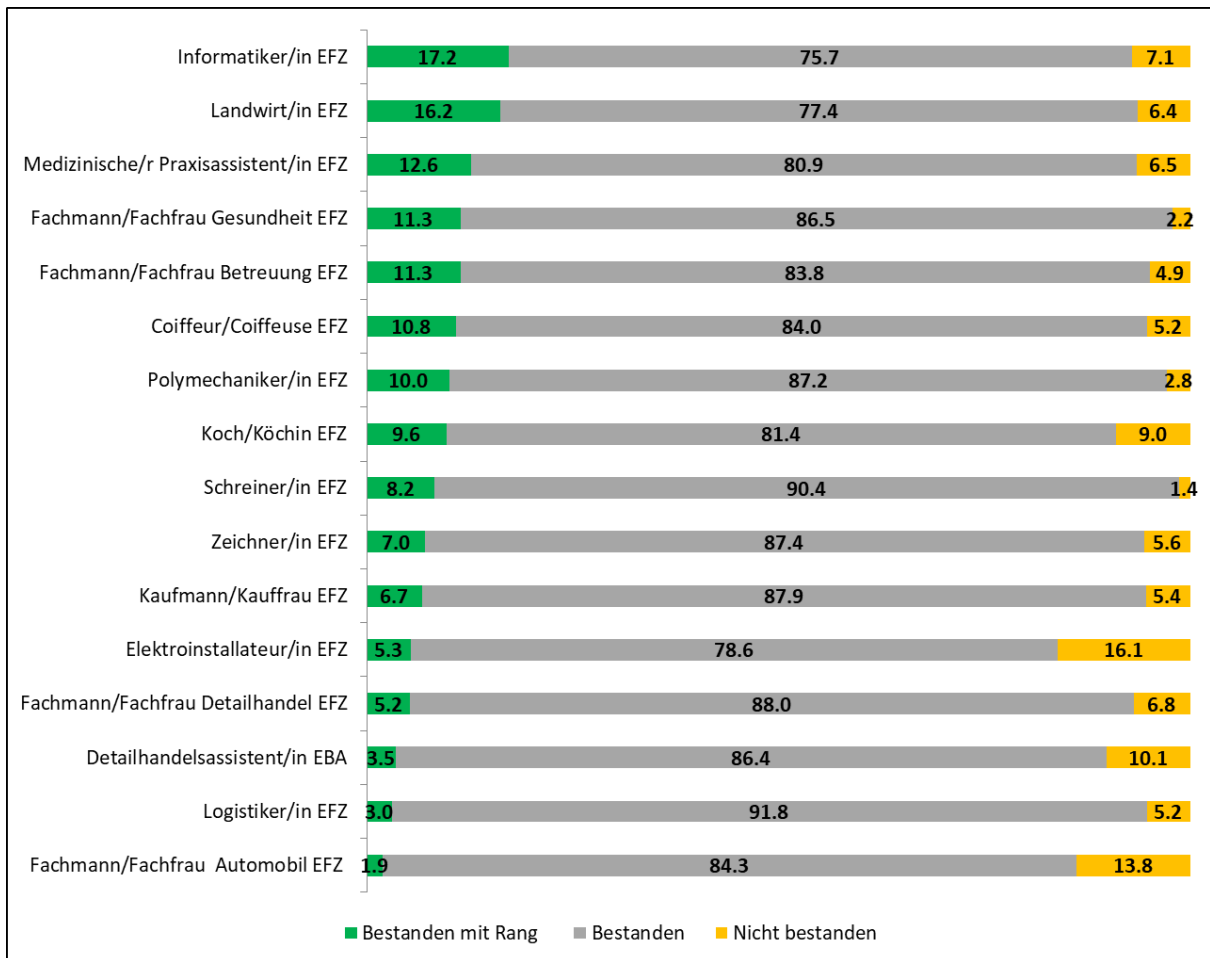


Abbildung 1: Bestehens-, Rang- und Nichtbestehensquoten nach Berufen

In Abbildung 1 sind drei distinkte Gruppen abgebildet: Personen der Gruppe bestanden mit Rang (Gesamtnote  $\geq 5.3$ ), Personen der Gruppe bestanden (Note zwischen  $>4.0$  und  $<5.3$  sowie Personen, welche das QV nicht bestanden haben.

Tabelle 1 zeigt zudem, dass die von uns ausgewählten beliebtesten Männer- und Frauenberufe auch für unsere Studie ihre Gültigkeit haben und sich die bekannte geschlechtstypische Wahl in unserer Stichprobe abbildet.

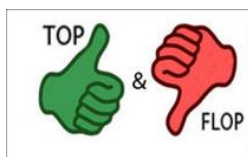
Tabelle 1: Beliebteste Berufe unserer Studie, differenziert nach Männern (M) und Frauen (F)

| Männerdominierte Berufe         | N     | Anteile % |      | Frauendominierte Berufe               | N     | Anteile % |      |
|---------------------------------|-------|-----------|------|---------------------------------------|-------|-----------|------|
|                                 |       | F         | M    |                                       |       | F         | M    |
| Fachmann/Fachfrau Automobil EFZ | 680   | 5.0       | 95.0 | Coiffeur/Coiffeuse EFZ                | 619   | 90.5      | 9.5  |
| Elektroinstallateur/in EFZ      | 1'270 | 2.8       | 97.2 | Detailhandelsassistent/in EBA         | 825   | 65.0      | 35.0 |
| Informatiker/in EFZ             | 1'373 | 9.8       | 90.2 | Fachmann/Fachfrau Detailhandel EFZ    | 2'494 | 62.8      | 37.2 |
| Koch/Köchin EFZ                 | 1'033 | 39.3      | 60.7 | Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ       | 2'093 | 83.6      | 16.4 |
| Landwirt/in EFZ                 | 734   | 15.4      | 84.6 | Fachmann/Fachfrau Gesundheit EFZ      | 3'128 | 88.8      | 11.2 |
| Logistiker/in EFZ               | 1'122 | 11.9      | 88.1 | Kaufmann/Kauffrau EFZ                 | 6'327 | 61.6      | 38.4 |
| Polymechaniker/in EFZ           | 954   | 8.3       | 91.7 | Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ | 681   | 98.7      | 1.3  |
| Schreiner(in EFZ                | 728   | 15.5      | 84.5 |                                       |       |           |      |
| Zeichner/in EFZ                 | 932   | 34.7      | 65.3 |                                       |       |           |      |



# Briefing Paper 4: Am oberen Ende der Skala: Die Tops

**Es ist immer die Leistung, die bestimmt, wer zur Elite zählt.**  
Ludwig Marcuse (1894-1971), Philosoph und Schriftsteller



In die Ränge zu kommen, ist eine grosse Auszeichnung, sowohl für den Lernenden oder die Lernende selbst als auch für ihren Ausbildungsbetrieb und die Berufsfachschule.

Tatsache ist, dass die Lernenden in den Rängen weit überdurchschnittlich gut benotet worden sind. Ob dahinter jedoch tatsächlich weit überdurchschnittliche Leistungen stecken oder eher wohlwollende Beurteilungen, wissen wir nicht. Falsch wäre es zumindest, wenn aus diesen Daten geschlossen würde, in einem bestimmten Beruf respektive Kanton hätte es mehr überdurchschnittlich fähige Lernende als im anderen. Für die Kantone respektive Bildungsverantwortlichen

tut dies aber nichts zur Sache, weil sie die vorliegenden Ergebnisse in ihre eigenen Überlegungen und Strategien einbetten und die Entwicklung auch im Längsschnitt betrachten können.

## Rangquoten nach Beruf und Kantonen

Gemäss Abbildung 2 beträgt die Rangquote unserer Stichprobe 8.4%. Auffallend sind die grossen Unterschiede zwischen den Berufen; sie reichen vom Informatiker/in mit 17.2% bis zum Automobilfachmann/Automobilfachfrau mit lediglich 1.9%. Ähnliche Unterschiede gibt es zwischen den Kantonen. Im Kanton Uri kommt jede/r fünfte Lernende in die Ränge (20.2%), währenddem es im Kanton Appenzell AR oder im Kanton Solothurn nur jede 25. Person ist (je 4.9%).

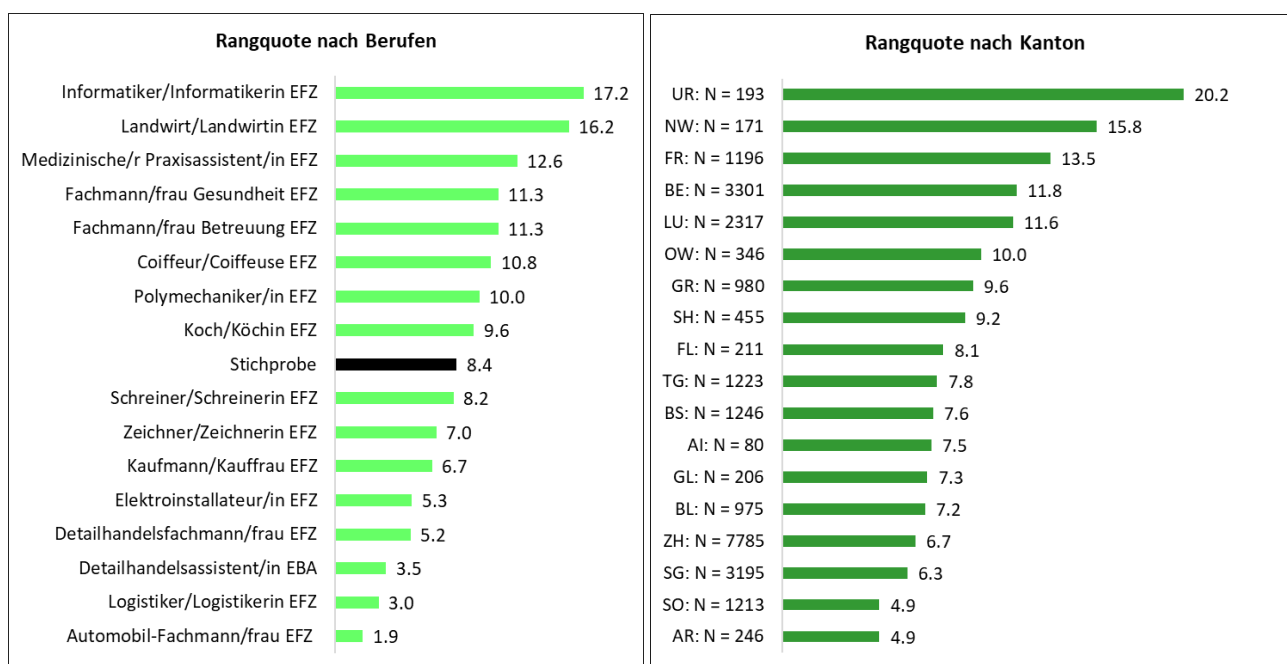


Abbildung 2: Rangquoten nach Berufen und Kanton (in %)

## Rangquoten von Männern und Frauen

Grundsätzlich sind Frauen über die ganze Stichprobe hinweg mit 9.7% in den Rängen stärker vertreten als die Männer mit 7.0%. Besonders oft kommen Männer in die Ränge als medizinischer Praxisassistent (22.2%; allerdings nur N=9!),

Informatiker (16.5%) sowie als Landwirt (15.5%). Selten trifft dies hingegen für Berufe wie Fachmann Automobil (2.0%), Detailhandelsassistent (2.4%) und Logistiker (2.5%) zu. Die Ergebnisse werden in Abbildung 3 (sowie 4 und 5) nach Anzahl Frauen/Männer dargestellt, die den Beruf gewählt haben.

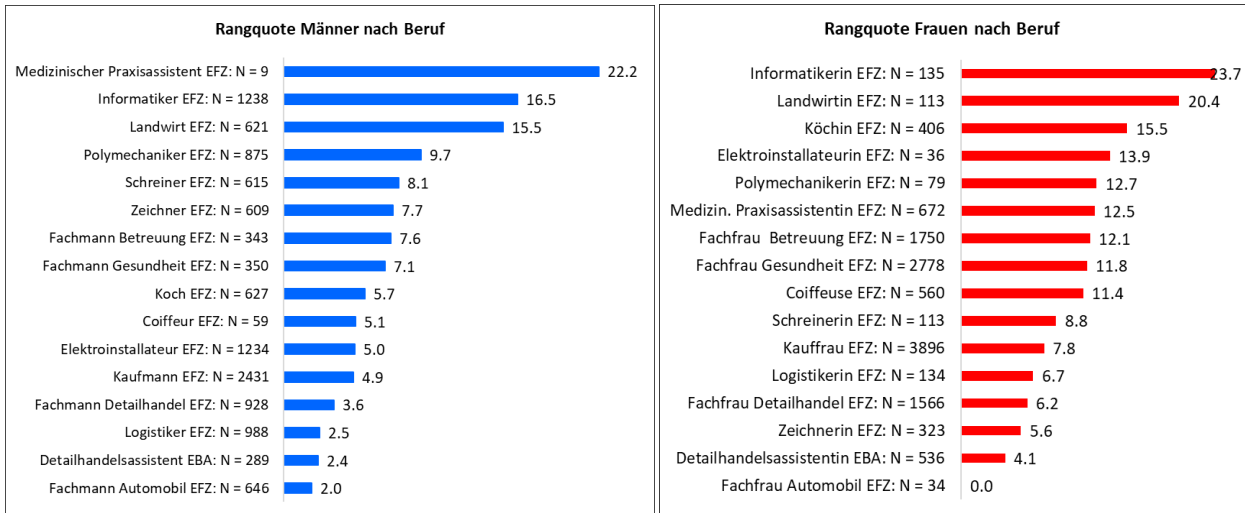


Abbildung 3: Rangquoten der Männer und Frauen nach Berufen (in %)

Am meisten Rangplatzierungen erzielen Frauen gemäss Abbildung 3 in den Ausbildungsberufen Informatikerin (23.7%), Landwirtin (20.4%), Köchin (15.5%) sowie Elektroinstallateurin (13.9%). Keine Lernende hat es als Automobilfachfrau in die Ränge geschafft.

### Geschlechtsatypische Berufe und Rangquoten

Das Geschlecht gilt in der Berufsbildung als Strukturkategorie. Dies zeigt sich beispielsweise an den

tieferen Salären der Frauen bei gleichem Qualifikationsniveau oder an der frauen- und männertypischen Berufswahl. Diese zweite Tatsache zeigt sich auch in unserer Studie. Deshalb interessiert hier die Frage, wie junge Menschen im QV im Hinblick auf die Rangquoten bewertet werden, wenn sie geschlechtsatypische Berufe wählen. In Abbildung 4 werden die Rangquoten der Frauen in männerdominierten sowie der Männer in männerdominierten Berufen einander gegenübergestellt.

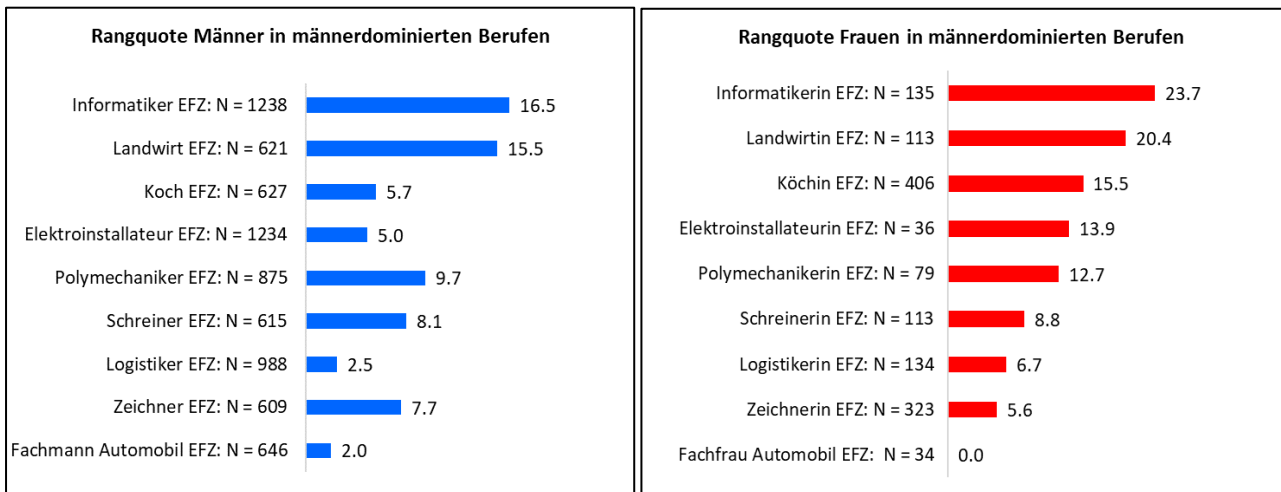


Abbildung 4: Ränge der Männer und Frauen in männerdominierten Berufen (in %)

- **Rangquoten von Frauen in männerdominierten Berufen:** Da Frauen in unserer Untersuchung durchschnittlich häufiger in die Ränge kommen als Männer, ist von Interesse, ob dies auch für geschlechtsatypische Berufe zutrifft. Erwarten könnte man dies aufgrund der Annahme, dass sich nur die Besten zugemutet haben, einen männertypischen Beruf zu wählen und auch rekrutiert worden sind, weshalb

ihnen vielleicht auch besonderen Goodwill entgegengebracht worden ist. Möglich wäre aber auch, dass sich weniger Frauen in den Rängen finden, weil sie als weniger kompetent eingestuft wurden und weil sich Vorstellungen nach wie vor halten, Frauen seien den Männern in solchen Berufen unterlegen.

Empirisch zeigt sich in Abbildung 4, dass Frauen die Männer in sieben der neun männerdominierten Berufen in den Rangplätzen überflügeln und dies nur für den Beruf Zeichnerin (5.6% vs. 7.7% bei den Männern) und

Automobilfachfrau (0% vs. 2.0% bei den Männern) nicht zutrifft.

Abbildung 5 stellt die Rangquoten der beiden Geschlechter in frauendominierten Berufen einander gegenüber.

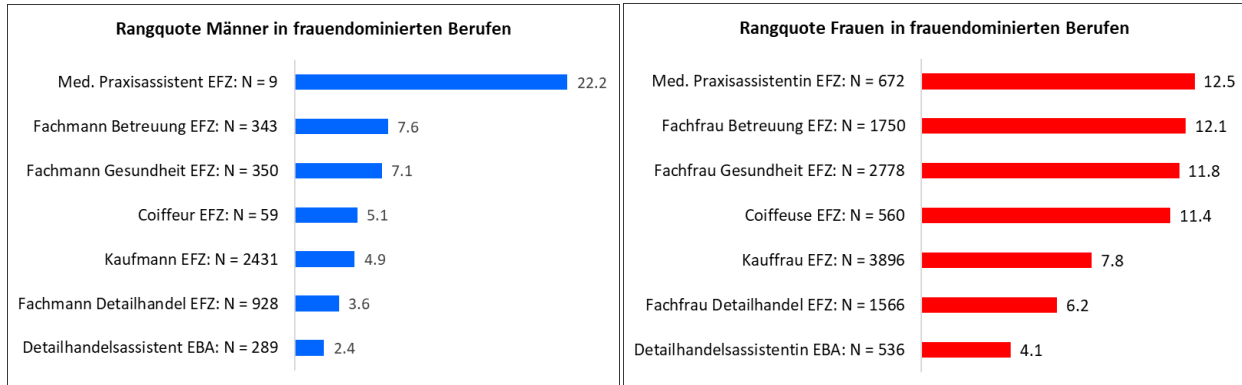


Abbildung 5: Ränge der Männer und Frauen in frauendominierten Berufen (in %)

- **Rangquoten von Männern in frauendominierten Berufen:** In frauendominierten Berufen sieht es für Männer deutlich anders aus. Sie sind nur in einem Beruf stärker in den Rängen vertreten als die Frauen und zwar als medizinische Praxisassistenten (22.2% vs. 12.5% bei den Frauen; auch hier gilt wieder, dass Männer nur mit einem N=9 vertreten sind).

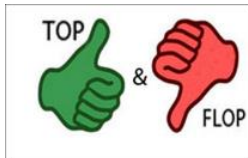
Männer werden zwar händeringend für frauendominierte Berufe umworben, aber an die Spitze gelangen sie nicht im gleichen Ausmass wie dies Frauen in männerdominierten

Berufen gelingt. Ob sie als weniger kompetent eingestuft werden als die besten Frauen, ob nicht die besten Männer diese Berufe wählen oder ob möglicherweise gerade solche den Lehrvertrag auflösen, muss offenbleiben.

# Briefing Paper 5: Am unteren Ende der Skala: Die Flops

*Der Beruf, den sie sich gewählt oder der ihnen geworden, ist die fortdauernde Schule der Menschen: sie werden, was sie tun.*

Wilhelm Schulz (1797-1860), politischer Schriftsteller



In unserer Stichprobe haben 6.1% das QV nicht bestanden – im Vergleich zu gesamtschweizerischen Quoten von ca. 9%<sup>1</sup>.

Nachfolgend werden die Ergebnisse nach Beruf, Kanton und Geschlecht erläutert.

## Nichtbestehensquoten nach Beruf und Kanton

Ähnlich wie bei der Frage nach den Rängen fällt bei den Nichtbestehensquoten die grosse Spannweite zwischen den Berufen auf

(Abbildung 6). Dieser Sachverhalt ist seit Jahren bekannt, in den Medien vielfach kommentiert und auch in der Politik behandelt (Postulat 14.3731 von NR Martina Munz «Erfolgsquote bei den Lehrabschlussprüfungen erhöhen», 2014). Besonders tiefe Nichtbestehensquoten finden sich in den Berufen Schreiner/in (1.4%), Fachmann/Fachfrau Gesundheit (2.2%) sowie Polymechniker/in (2.8%). Hohe Nichtbestehensquoten weisen die beiden Berufe Elektroinstallateur/in (16.1%) sowie Automobilfachmann/Frau (13.8%) auf.

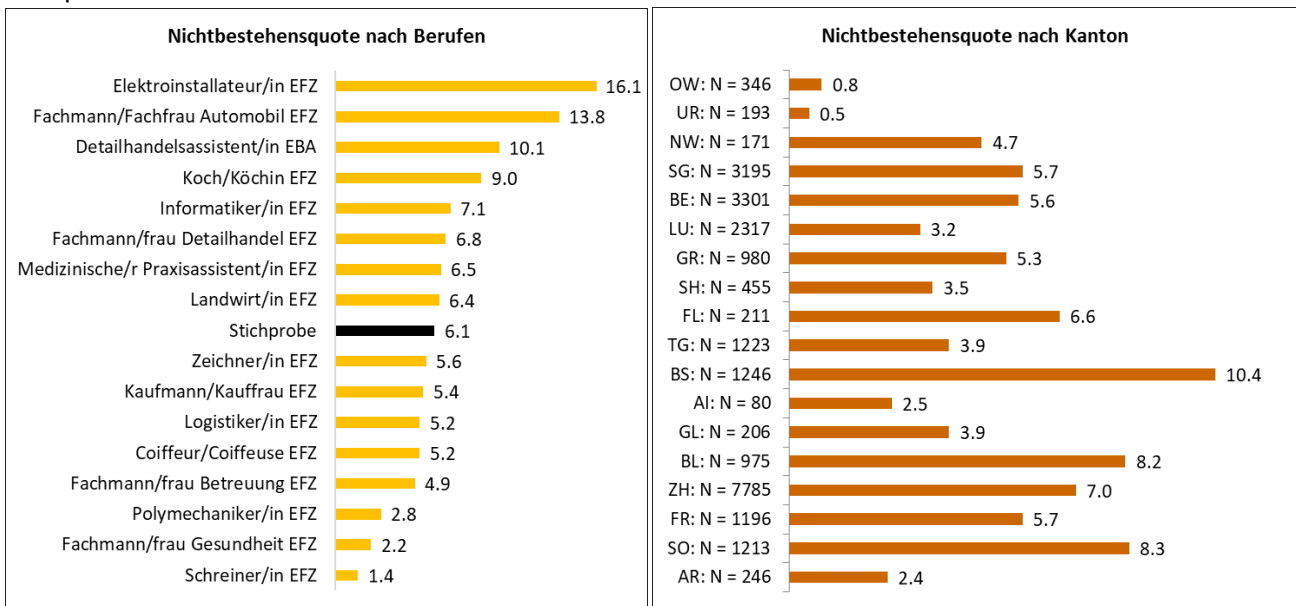


Abbildung 6: Nichtbestehensquoten nach Berufen und Kanton (in %)

Auch in der Differenzierung nach Kanton sind die Unterschiede ähnlich gross wie den Rangquoten, wobei deren Spannweite fast doppelt so gross ist.

Sortiert nach Kanton sind gemäss Abbildung 6 die Nichtbestehensquoten am höchsten in

Basel-Stadt (10.4%), Solothurn (8.3%) sowie Basel-Landschaft (8.2%). Auffallend tief sind die Nichtbestehensquoten in den Kantonen Uri (0.5%), Obwalden (0.8%), Appenzell Ausserrhoden (2.4%) und Appenzell Innerrhoden (2.5%).

<sup>1</sup> Dies lässt sich mit den höheren Nichtbestehensquoten in der Romandie und der italienischen Schweiz erklären, die nicht in die Studie einbezogen wurden.

### Nichtbestehensquoten von Männern und Frauen

Frauen bestehen seltener das QV nicht als Männer (4.9% vs. 7.4% Männer). Diese fallen am häufigsten als Elektroinstallateur (16.1%), als Fachmann Automobil (13.6%) sowie als Koch (12.4%) durch. Am kleinsten sind die Quoten in den Berufen Schreiner (1.5%), Polymechniker (3.1%) sowie Fachmann Betreuung (3.5%). Frauen

bestehen das QV am häufigsten nicht als Fachfrau Automobil (17.6%) sowie als Elektroinstallateurin (13.9%), nie als Polymechnikerin und sehr selten als Schreinerin (0.9%). Die Ergebnisse werden in Abbildung 7 (sowie 8 und 9) nach Anzahl Frauen/Männer dargestellt, die den Beruf gewählt haben.

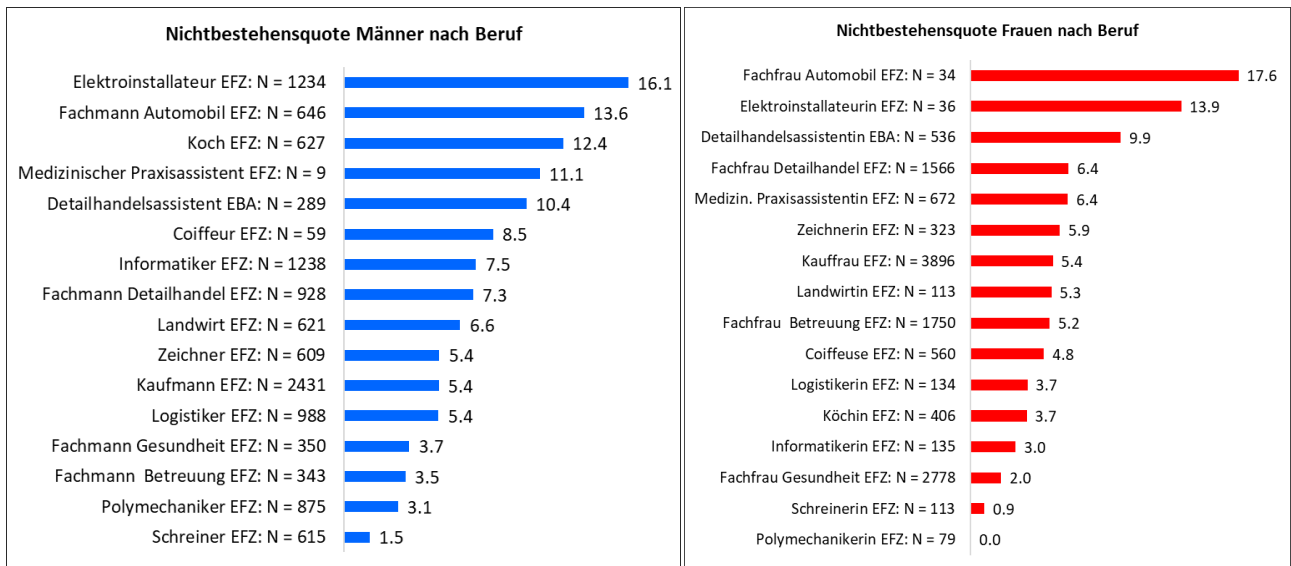


Abbildung 7: Nichtbestehensquoten der Männer und Frauen nach Beruf (in %)

### Geschlechtstypische Berufe und Nichtbestehensquoten

Von Interesse sind auch die Ergebnisse zu den geschlechtstypischen Berufen und den Nichtbestehensquoten. Ähnlich wie bei den Rangquoten lassen sich verschiedene Annahmen formulieren,

die höhere oder tiefere Nichtbestehensquoten von Frauen in männertypischen und von Männern in frauentypischen Berufen erwarten lassen. In den Abbildungen 8 und 9 sind die Ergebnisse dargestellt.

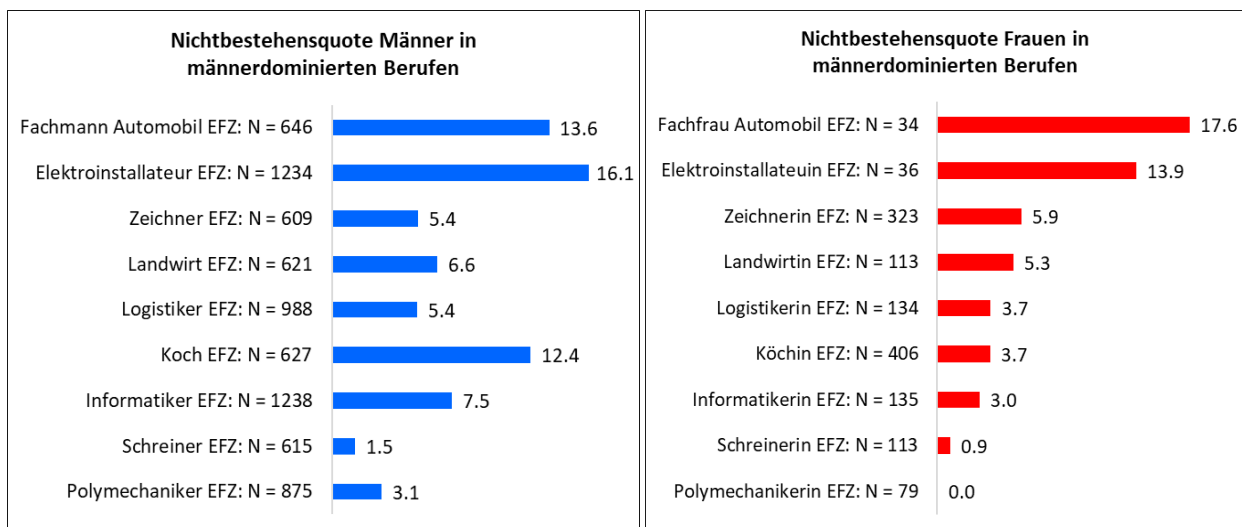


Abbildung 8: Nichtbestehensquoten von Frauen und Männern in männerdominierten Berufen (in %)

- **Nichtbestehensquoten von Männern in männerdominierten Berufen:** Man könnte erwarten, dass Männer in männertypischen Berufen besser beurteilt werden, weil sie als besonders begabt gelten. Möglich ist aber ebenso, dass Frauen in diesen Berufen mit besonderem Wohlwollen behandelt werden und deshalb seltener das QV nicht bestehen. Abbildung 8 verdeutlicht, dass es für Männer nicht besonders günstig aussieht. In sieben von neun Berufen haben sie eine höhere Nichtbestehensquote als Frauen. Die beiden Ausnahmen sind Fachmann Automobil (13.6%) und Zeichner (5.4%).

- **Nichtbestehensquoten von Männern in frauendominierten Berufen:** Einerseits liesse sich annehmen, dass Männer analog zu ihrer gesamthaft höheren Nichtbestehensquote auch in frauentypischen Berufen eher durchfallen, weil sie besonders streng beurteilt werden. Andererseits könnte man vermuten, dass sie analog zu den Frauen in männertypischen Berufen mit mehr Wohlwollen behandelt werden. Abbildung 8 zeigt, dass Männer auch hier durchschnittlich schlechter abschneiden, weisen sie doch in sechs der sieben Berufe eine höhere Nichtbestehensquote als Frauen. Die Ausnahme sind Fachmänner Betreuung EFZ (3.5%), im Beruf Kaufmann/Kauffrau sind die Quoten identisch (je 5.4%).

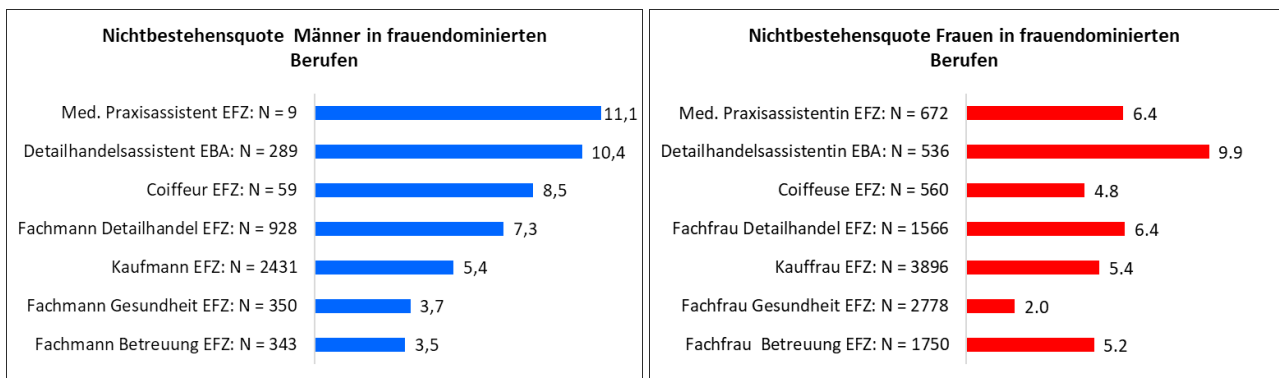
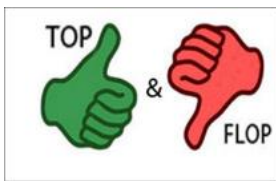


Abbildung 9: Nichtbestehensquoten von Frauen und Männern in frauendominierten Berufen (in %)

# Briefing Paper 6: Zusammenhänge zwischen Top und Flop

*Ein jeder versucht eben auf seine Weise, in der Welt vorwärts zu kommen.*  
Voltaire (1694-1778), Philosoph und Schriftsteller



In diesem letzten Briefing Paper geht es darum, die Rangklassierung («Top») und die Nichtbestehensquote der Qualifikationsverfahren («Flop») einander gegenüberzustellen.

Dieser Zugang ist in seiner Kombination neu. Das Ziel der Gegenüberstellung ist die Betrachtung beider Pole der Leistungsprofile. Beurteilt man Berufe nicht lediglich nach den Nichtbestehensquoten der Kandidatinnen und Kandidaten, sondern ebenso nach den Rangquoten, ergibt sich ein innovativerer Blick auf die Berufsdomänen.

## Top und Flop in einer gemeinsamen Perspektive

Aus Abbildung 10 wird zunächst ersichtlich, dass die Rangquoten der Berufe die Nichtbestehensquoten übersteigen, d.h. in elf Berufen sind sie höher, in fünf Berufen tiefer. Teilweise sind die Top- und Flopquoten ähnlich gross (Koch/Köchin) oder in ihrer Ausprägung besonders divers (Elektroinstallateur/in, Automobilfachmann/Automobilfachfrau).

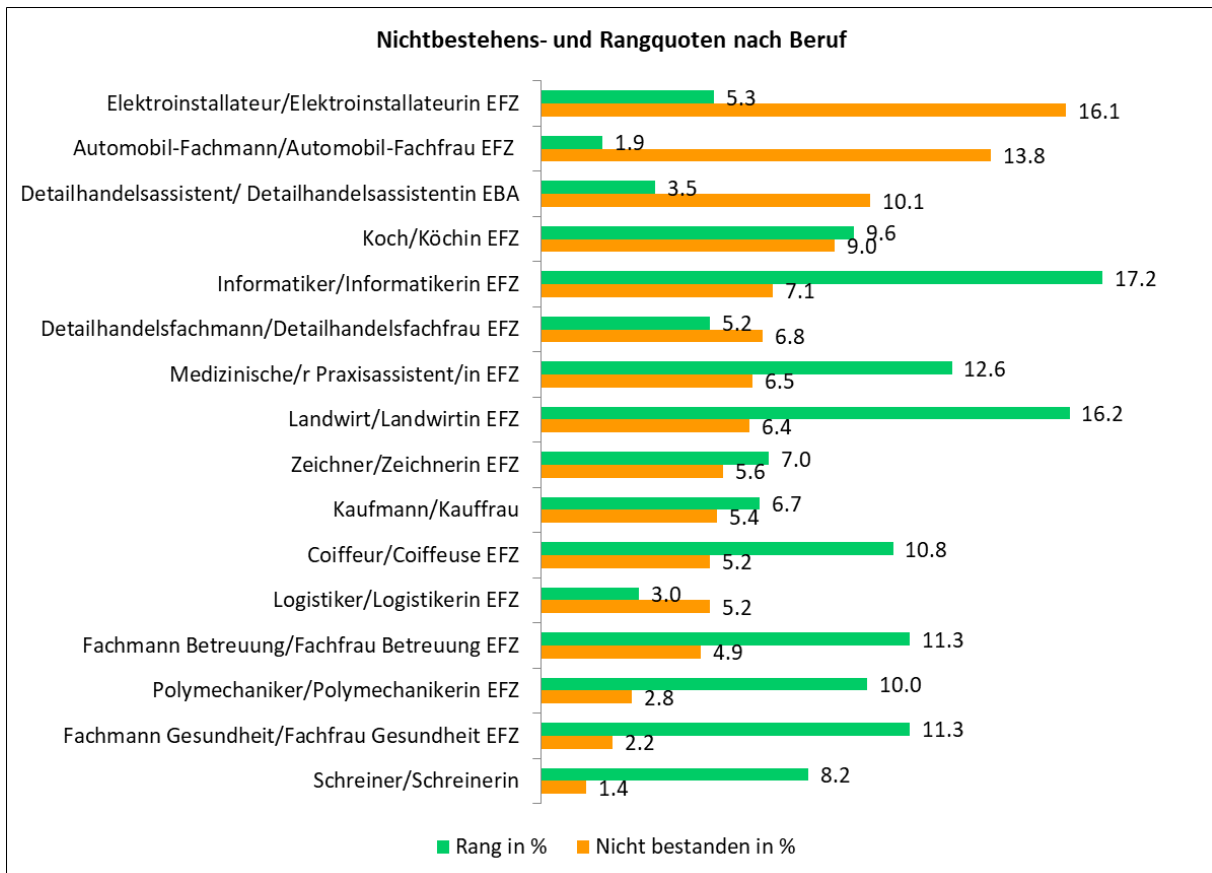


Abbildung 10: Nichtbestehens- und Rangquote nach Beruf (in %)

Deshalb geht es abschliessend darum, die Zusammenhänge zwischen Flop und Top etwas genauer unter die Lupe zu nehmen.

### Vier Muster

Kombiniert man Rangquoten mit Nichtbestehensquoten, ergibt sich ein Modell, das in Abbildung 11 dargestellt ist. Seine horizontale Ebene betrifft die Rangquote (hoch-tief) und die vertikale Ebene die Quote mit einer hohen resp. tiefen Nichtbestehensquote. Kombiniert man diese Möglichkeiten miteinander, so lassen sich vier Felder unterscheiden und die Berufe resp.

Kantone) entsprechend zuordnen: Berufe/Kantone mit hoher Nichtbestehensquote und hoher Rangquote, Berufe mit tiefer Rangquote und tiefer Nichtbestehensquote, Berufe mit hoher Nichtbestehens- und niedriger Rangquote sowie Berufe mit niedriger Nichtbestehens- und hoher Rangquote.

Um die Berufe diesen vier Mustern zuteilen zu können, wurden bestimmte Kriterien festgelegt (Tabelle 2). So wurden die Nichtbestehens- und Rangquoten jeweils mit den Quoten für die Stichprobe verglichen. Lagen sie darüber, werden sie als hoch bezeichnet, liegen sie darunter als tief.

Tabelle 2: Zuteilungskriterien zum Vier-Felder Diagramm

|  |   |
|--|---|
| <b>Hohe Nichtbestehensquote und tiefe Rangquote</b>  | Nichtbestehensquote liegt über der Nichtbestehensquote für die Stichprobe (6.1%) und die Rangquote liegt gleichzeitig unter der Rangquote für die Stichprobe (8.4%) |
| <b>Hohe Nichtbestehensquote und hohe Rangquote</b>   | Nichtbestehensquote und Rangquote liegen über den Quoten für die Stichprobe (6.1% resp. 8.4%)   |
| <b>Hohe Rangquote und tiefe Nichtbestehensquote</b>  | Rangquote liegt über der Rangquote für die Stichprobe (8.4%) und die Nichtbestehensquote liegt gleichzeitig unter der Nichtbestehensquote für die Stichprobe (6.1%) |
| <b>Tiefe Nichtbestehensquote und tiefe Rangquote</b> | Nichtbestehensquote und Rangquote liegen gleichzeitig unter den Quoten für die Stichprobe (6.1% resp. 8.4%)   |

Diese vier Muster lassen sich wie folgt charakterisieren (Abbildung 11):

- **Hohe Rangquote und hohe Nichtbestehensquote:** Das rosa eingefärbte Feld zeichnet sich durch eine hohe Nichtbestehens- und eine hohe Rangquote aus. Mögliche Thesen sind, dass es viele schwache und viele starke Lernende gibt, vielleicht auch eine ausgeprägte Talentförderung – möglicherweise gerade deshalb, weil angesichts der vielen Leistungsschwachen ein positives Pendant gesetzt werden soll. Zu diesem Muster gehören vier Berufe, jedoch kein Kanton.
- **Tiefe Rangquote und tiefe Nichtbestehensquote:** Dieses Muster (grün eingefärbt) lässt sich durch eine Tendenz zur Mitte charakterisieren, da sowohl die Rangquoten als auch die Nichtbestehensquoten tief sind. Mögliche Hypothesen sind, dass in diesen Berufen resp. Kantonen eine ausgeprägte Förderung der Lernschwachen stattfindet, während sonst vor allem viele durchschnittlich bis gute Lernende ausgebildet worden sind. Vier Berufe und fünf Kantone lassen sich diesem Muster zuordnen.

- **Tiefe Rangquote und hohe Nichtbestehensquote:** Das Hauptmerkmal dieses Musters (gelb eingefärbt) ist eine relativ schmale Spitze mit einer relativ grossen Gruppe am unteren Ende der Skala. Mögliche Hypothesen sind: besonders anspruchsvolle Prüfungen und/oder strenge Beurteilungen; relativ viel leistungsschwache und wenig leistungsstarke Lernende. Diesem Muster entsprechen vier Berufe und vier Kantone sowie das Fürstentum Liechtenstein.
- **Hohe Rangquote und tiefe Nichtbestehensquote:** Diese Kombination - tiefe Nichtbestehensquoten und hohe Rangquoten – liegt dem Ziel der beruflichen Grundausbildung nahe: Leistungsschwache so zu fördern, dass sie das QV bestehen und Leistungsstarke so zu fördern, dass sie Herausragendes leisten. Als Hypothese lässt sich formulieren, dass das Leistungspotenzial in diesen Berufen an beiden Polen gut ausgenutzt wird – oder dass grundsätzlich wohlwollend beurteilt wird. Vier Berufe und acht Kantone weisen dieses Muster auf.

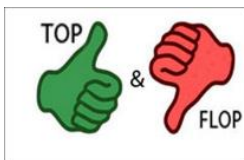




Abbildung 11: Rangquote (hoch-tief) und bestanden im Rang/nichtbestanden, nach Kantonen

# Briefing Paper 7: Zusammenfassung und Empfehlungen

*Wer sich nicht selbst anschaut, nie wird er das Ganze begreifen,  
Wer nicht das Ganze gesucht, findet wohl nimmer sich selbst.*  
Friedrich Schleiermacher (1768-1834), Theologe und Philosoph



Nachfolgend werden die wichtigsten Studienergebnisse zusammengefasst, ein paar kritische Fragen gestellt und drei Empfehlungen formuliert. Für die Verantwortlichen können sie als Diskussionsgrundlage über die Qualität und Weiterentwicklung der Qualifikationsverfahren darstellen.

## Hauptergebnisse

Auf der Basis der Untersuchungsfragen unserer Studie lassen sich die Hauptergebnisse zu vier Schwerpunkten zusammenfassen: (1) Beruf und Kanton entscheiden, wer in die Ränge kommt. (2) Beruf und Kanton entscheiden auch, wer das QV nicht besteht. (3) Frauen haben die günstigsten Leistungsprofile – auch in männerdominierten Berufen. (4) Es gibt vier unterschiedliche Top- und Flop-Leistungsprofile, denen Berufe und Kantone zugeordnet werden können.

**1. Beruf und Kanton machen einen Unterschied, wer im QV in die Ränge kommt:** Die Unterschiede in den Rangquoten nach Berufen und Kantonen sind sehr gross. Auffallend ist, dass in den Kantonen mit hohen Quoten (UR, NW, SG) die Berufsbildung einen sehr grossen Stellenwert hat.

Über alle Kantone hinweg stellen die Berufe Informatiker/in und Landwirt/in am meisten rangplatzierte Lernende, Berufe wie Fachmann/Fachfrau Automobil und Logistiker/in am seltensten. Die Chance, in diesen beiden Berufen in die Ränge zu kommen, ist fünf- bis achtmal kleiner als bei den beiden erst platzierten Berufen. Interessant und diskussionswürdig ist allerdings die Tatsache, dass die Bandbreite der Rangquoten um einiges grösser ist als die Bandbreite der Nichtbestehensquoten.

**2. Beruf und Kanton machen einen Unterschied, wer das QV nicht besteht:** Diese Aussage gilt auch für die Nichtbestehensquoten. Das ist kein neues Ergebnis, sondern eines, das durch unsere Befunde lediglich bestätigt

wird. Das grösste Risiko, das QV nicht zu bestehen, weisen die Berufe Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin auf sowie Fachmann/Fachfrau Automobil auf, währenddem es bei den Fachmännern und Fachfrauen Gesundheit sowie Schreibern und Schreinerinnen zwischen sechs und achtmal kleiner ist.

Am höchsten sind die Nichtbestehensquoten in Basel-Stadt (10.4%), Solothurn (8.3%) sowie Basel-Landschaft (8.2%), am tiefsten in Uri (0.5%) und Obwalden (0.8%).

**3. Frauen übertreffen Männer – auch in männerdominierten Berufen:** Frauen erbringen im Vergleich zu Männern die besseren Leistungen, sowohl im Top- als auch im Flop-Bereich. Sie kommen öfters in die Ränge (9.7% vs. 7.0% Männer) und haben eine kleinere Nichtbestehensquote (4.9% vs 7.4% Männer).

Besonders eindrücklich sind die Daten in den männerdominierten Berufen. In sieben der neun Berufe übertreffen Frauen das männliche Geschlecht in den Rangquoten (nicht in: Zeichnerin und Automobilfachfrau), und lediglich in zwei Berufen weisen sie eine höhere Nichtbestehensquote auf (wiederum Fachfrau Automobil und Zeichnerin).

Männer sind in frauendominierten Berufen deutlich weniger erfolgreich. Nur in einem der sieben Berufe haben sie eine höhere Rangquote (Fachfrau Betreuung), in fünf Berufen jedoch eine höhere Nichtbestehensquote und im Beruf Kaufmann/Kauffrau eine identische Quote wie die Frauen (je 5.4%).

**4. Vier Muster der Top- und Flop-Leistungsprofile nach Berufen und Kantonen:** Kombiniert man die beiden Perspektiven Top und Flop, aus denen wir das Qualifikationsverfahren 2018 betrachtet haben, ergeben sich vier Muster, denen sich die 16 beliebtesten Berufe sowie die beteiligten Kantone auf der Basis festgelegter Kriterien zuordnen lassen.

Das «idealste» Muster ist dasjenige mit tiefen Nichtbestehensquoten und hohen Rangquoten. In diesem Muster finden sich vier Berufe resp. acht Kantone. Die anderen Berufe

und Kantone verteilen sich auf die drei anderen Muster. Aufgrund der Daten lässt sich vermuten, dass die Lernenden im Muster mit hohen Rang- und tiefen Nichtbestehensquoten gut gefördert worden sind.

### Was können die Top- und Flopquoten für die Berufswahl bedeuten?

Bekannt ist, dass die Generation Z (d.h. die nach dem Jahr 2000 Geborenen) im Gegensatz zur Generation Y (die in den 90er Jahren Geborenen) einen anderen Zugang zur Berufswahl haben, grundsätzlich berechnender vorgehen und von ihren Eltern dabei unterstützt werden. Selbstverständlich darf man nicht verallgemeinernd von der Generation Z sprechen, da es viele unterschiedliche Gruppen – auch Risikogruppen – gibt. Doch das hier beschriebene Setting ist das meistverbreitete Setting in der Schweiz. Ausgestattet mit einem gesunden Selbstvertrauen hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten hofft die Generation Z, dass ihre Erwartungen erfüllt werden. Gegenüber Druck sind nicht wenige weitgehend resistent («Wenn es mir nicht passt, dann suche ich mir was Anderes»). Sie sind in einer behütenden und kontrollierenden Familie aufgewachsen, wobei die Eltern die wichtigsten Personen für Berufswahl und Karriere darstellen.

Unsere Studienergebnisse müssen deshalb auch auf der Folie solcher Erkenntnisse diskutiert werden. Es stellt sich die Frage, ob Eltern und ihre Söhne und Töchter weiterhin einer Ausbildung nachfragen, wenn die Wahrscheinlichkeit, Erfolg zu haben gerade mal bei achtzig bis neunzig Prozent liegt, währendem sie in anderen Berufen eine sehr geringe Nichtbestehenswahrscheinlichkeit haben, aber eine hohe Wahrscheinlichkeit, in die Ränge zu kommen.

Vor diesem Hintergrund sind männerdominierte Berufe für die jungen Frauen ausgesprochen attraktiv.

### Drei Empfehlungen

- **Ränge mit Talentförderung verbinden:** Angesichts der vielen Bemühungen um die Förderung leistungsstarker Auszubildender ist es erstaunlich, dass das wichtige Instrument «Ränge» kaum untersucht und nicht mit Talentförderung oder beruflicher Attraktivität und Karriereplanung verbunden wird. Vor diesem Hintergrund sollten «die Ränge» verstärkt als Sprungbrett für eine erfolgsversprechende Berufslaufbahn

verstanden und in ein Talentmanagement eingebettet werden, das solchen jungen Menschen schon vor dem QV mögliche Karriereoptionen aufzeigt.

- **Nichtbestehens- und Rangquoten als Anstoss für eine Reorganisation und Harmonisierung der QVs nutzen:** Etwa 9% der Lernenden bestehen jedes Jahr durchschnittlich (in unserer Studie gut 6%) das QV nicht – in einigen Berufen und Kantonen sogar etwa 20% – das macht betroffen. Dies gilt gerade auch angesichts der Kritik vieler Berufsbildenden an den hohen Kosten des Verfahrens (Evaluation B,S,S 2010).

Es geht nicht lediglich darum, die Quoten nach oben oder nach unten zu korrigieren. Viel wesentlicher ist eine Überprüfung von Effizienz (Aufwand und Ertrag) und Datenqualität, d.h. der Frage, inwiefern die Quoten die tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kandidatinnen und Kandidaten abbilden. Eine Harmonisierung der Quoten zwischen Kantonen und Berufen sollte erst auf einem solchen Fundament stattfinden.

Weil jedoch die Qualitätssicherung der QVs den Kantonen und den jeweiligen Berufsverbänden obliegen, setzen sie in Bezug auf Handhabung, Weiterentwicklung und Revision der QV unterschiedliche Prioritäten. Deshalb steht eine Harmonisierung vor besonderen Herausforderungen.

- **Den Lehrlingsmangel und Rang- sowie Nichtbestehensquoten in einen potenziellen Bezug setzen:** Aufgrund des Mangels an geeigneten Auszubildenden haben viele Betriebe begonnen, ihre Rekrutierungs- und Selektionspraxen zu ändern und sich stärker um potenzielle Auszubildende zu bemühen. Ebenso ist auf politischer Ebene mittel gezielten Massnahmen, Kampagnen sowie professionellerer Berufsinformation und -vorbereitung viel getan worden.

Wichtig ist deshalb, die Selektions- und Rekrutierungspraxen mit den Rang- und Nichtbestehensquoten zu vergleichen und strukturelle und andere Faktoren einzubeziehen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die neue Generation Z und ihre Familien zukünftig möglicherweise strategischer an die Berufswahl herangehen werden, sollten in die Diskussion der Top- und Flopquoten auch solche Entwicklungen einfließen.

